

Viivi Keski-Nikkola

**”Hyvä ilmapiiri on sitte sellanen pohja sille, että voi oppia elämään”**

Työilmapiirin tärkeys ja haasteellisuus lastensuojeluyksikössä

Opinnäytetyö

Syksy 2013

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Koulutusohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Viivi Keski-Nikkola

Työn nimi: ”Hyvä ilmapiiri on sitte sellanen pohja sille, että voi oppia elämään”: työilmapiirin tärkeys ja haasteellisuus lastensuojeluyksikössä

Ohjaaja: Päivi Rinne

Vuosi: 2013

Sivumäärä: 70

Liitteiden lukumäärä: 2

---

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan työntekijöiden näkemyksiä hyvästä työilmapiiristä, sen merkityksestä lastensuojeluyksikössä sekä lastensuojelutyön haasteista työilmapiirille. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös antaa työelämän yhteistyötaholle, lastensuojeluyksikkö Fieterille, tietoa heidän työilmapiiristään ja samalla toteuttaa heidän omavalvontasuunnitelmaansa. Tutkimus oli kvalitatiivinen ja se toteutettiin teemahaastatteluin. Haastatteluihin osallistuivat yksikön kaikki kahdeksan työntekijää.

Teoriaosuus muodostuu tutkimuksessa suurimmaksi osaksi työilmapiirin ja lastensuojelun ympärille. Työilmapiiriosuudessa käsitellään hyvän työilmapiirin erilaisia määritelmiä, sen kehittämistä sekä ylläpitoa. Sitä, mistä hyvän työilmapiirin ajatellaan koostuvan. Lastensuojeluosuudessa tarkastellaan sosiaalialan työn haasteita, sillä jokaisen yksittäisen työntekijän haasteet ovat myös haasteita työilmapiirille. Avaan myös sitä, millaisista asioista lastensuojeluyksikössä työskentely koostuu. Sillä lastensuojelutyön luonne on hyvä ymmärtää, jotta ymmärtäisi työilmapiirin tärkeyden juuri tässä työssä. Lisäksi teoriassa käsitellään lyhyesti omavalvontaa ja Fieterin omavalvontasuunnitelmaa.

Tutkimustulosten mukaan hyvä työilmapiiri lastensuojeluyksikössä koetaan erittäin tärkeäksi sekä työntekijöiden jaksamisen että lasten tasapainoisen kehittymisen kannalta. Lastensuojeluyksikkö Fieterin ilmapiiri koettiin hyväksi ja kehitysehdotuksia löytyi vain vähän. Tuloksista voi todeta, että luottamuksellisuus, avoimuus ja keskustelevuus luovat perustan hyvälle työilmapiirille. Jokaisella yksilöllä on kuitenkin oma näkemyksensä hyvän työilmapiirin elementeistä. Lastensuojeluyksikössä työskentelyssä nähtiin olevan omia haasteita ilmapiirin kannalta. Haasteeksi nostettiin erityisesti se, että lapset pyrkivät lyömään kiilaa aikuisten välille.

Avainsanat: työilmapiiri, lastensuojelu, omavalvonta, haasteet, kehittäminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: School of Social Work and health care

Degree programme: Degree programme of Social Work

Specialisation: Bachelor of Social Work

Author: Viivi Keski-Nikkola

Title of thesis: The challenge and the importance of the work atmosphere in a child custody unit

Supervisor: Päivi Rinne

Year: 2013

Number of pages: 70

Number of appendices: 2

---

This thesis studies employees' opinions and views about a good work atmosphere, its meaning in a child custody unit, and the challenges child protection work causes to the working environment. This study also intends to provide valuable information for the stakeholder, child custody unit Fieter, about their work atmosphere and to help them to actively check and execute their self-monitoring plan. The thesis' study method was qualitative and was implemented through themed interviews. A total eight of the Fieter's employees took part in these interviews.

The work atmosphere and children's aid society form the theoretical part of the thesis. The part of the thesis dealing with work atmosphere introduces different kinds of definitions for a good work atmosphere, developing and maintaining a good atmosphere, i.e. everything that is being considered as a 'good work atmosphere'. The children's aid society part of this work studies the challenges related to the social work field, as the challenges for an individual employee are also challenges to the work environment and atmosphere. The thesis also explains the work in a child custody unit. It is important to understand the nature of the child welfare work in order to understand the importance of the work atmosphere in this particular job. The theory part also handles briefly self-auditing and Fieter's self monitoring plan.

It was found that a good work atmosphere in the child custody unit is considered to be a really important factor for employees' well-being and energy levels, and for stable growth and development of the children. The work atmosphere at the Fieter's child custody unit was found to be good, and only few development proposals came up. The results suggest that trust, transparency and open debate lay the foundation for a good work atmosphere. However, each of the Fieter's units has their own vision of the elements of a good work environment. Work at the child custody unit was seen to cause some challenges regarding the atmosphere. The biggest challenge raised in particular was the fact that the children try to manipulate the adults to take sides against each other.

Keywords: work atmosphere, child protection, self-monitoring, challenges, develop

## SISÄLTÖ

OPINNÄYTETYÖN TIIVISTELMÄ .....	2
THESIS ABSTRACT .....	3
SISÄLTÖ .....	4
1 JOHDANTO .....	6
2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	8
3 OMAVALVONTA LAADUN VARMISTAJANA.....	9
3.1 Omavalvonta lain mukaan .....	9
3.2 Fieterin omavalvontasuunnitelma .....	10
4 HYVÄ TYÖILMAPIIRI TYÖSSÄJAKSAMISEN PERUSTANA.....	11
4.1 Työilmapiiri työhyvinvoinnin osatekijänä .....	11
4.2 Työilmapiirin kolmiportainen luokitus .....	12
4.3 Mitä on hyvä työilmapiiri? .....	12
4.4 Hyvän työilmapiirin määritelmiä .....	13
4.4.1 Toimivan työyhteisön peruspilarit .....	14
4.4.2 Hyvän työilmapiirin rakennusaineet.....	16
4.5 Työilmapiirin kehittäminen .....	17
4.6 Työnohjaus ja tyky-toiminta työilmapiirin ylläpitäjinä.....	19
4.6.1Työnohjauksessa opetellaan tuntemaan itseä ja muita .....	19
4.6.2 Tyky-toiminta tukee työhyvinvointia .....	20
5 MONIALAINEN LASTENSUOJELU.....	21
5.1 Lastensuojelun keskeisimmät käsitteet.....	21
5.2 Lastensuojeluyksikkö Fieteri.....	22
5.3 Lastensuojelutyön luonne .....	23
5.4 Lastensuojeluyksikössä työskentelyn haasteet .....	25
5.4.1 Oma persoona työvälineenä.....	25
5.4.2 Työntekijä sijaiskokijana .....	27

5.5 Sosiaalityön kuormittavuus hallintaan yhteistyöllä .....	29
5.6 Vuorovaikutus on kaksisuuntaista.....	31
<b>6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....</b>	<b>34</b>
6.1 Laadullinen tutkimus .....	34
6.2 Aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelu .....	34
6.3 Aineiston analyysi .....	36
6.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	37
<b>7 TUTKIMUSTULOKSET .....</b>	<b>39</b>
7.1 Vastaajien taustatiedot .....	39
7.2 Hyvän työilmapiirin osatekijät .....	39
7.2.1 Työilmapiirin tärkeimmät rakennusaineet .....	39
7.2.2 Hyvän työilmapiirin osatekijät Fieterissä.....	42
7.2.3 Hyvän työilmapiirin syntyminen, ylläpito ja kehittämisen kohteet lastensuojeluyksikkö Fieterissä .....	43
7.3 Lastensuojeluyksikössä työskentelyn haasteet työilmapiirille .....	45
7.4 Miksi hyvä työilmapiiri on tärkeä lastensuojeluyksikössä?.....	48
7.4.1 Hyvä työilmapiiri työntekijöiden jaksamisen perusasia .....	48
7.4.2 Hyvä työilmapiiri lasten tasapainoisen kehittymisen perusta .....	49
<b>8 JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>52</b>
<b>9 POHDINTA.....</b>	<b>57</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>60</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>66</b>

# 1 JOHDANTO

Suuret ikäluokat eläköityvät, työntekijöitä tarvitaan lisää ja heidän pitäisi jaksaa työskennellä aiempaa pidempään. Eläkeiän nostaminen puhuttaa tällä hetkellä kaikilla aloilla. Eläketurvakeskuksen vuonna 2012 (Tuominen, Tuominen & Kahma) teettämästä tutkimuksesta ”Joustava vanhuuseläkeikä” käy ilmi, että tärkeimmäksi työssä jaksamisen kannalta nähdään työilmapiiri. 82 % toimipaikoista näkee työilmapiirin erittäin tärkeäksi tekijäksi, jotta työssä jaksetaan mahdollisimman pitkään. Vastaava luku sosiaali- ja terveysalan toimipaikoissa on 93 %. (Tuominen, Tuominen & Kahma 2012, 70–71.) Myös lastensuojelu on ollut erityisen tarkastelun kohteena viime aikoina ja lastensuojelun käytäntöjä on asetettu selvittämään erillinen työryhmänsä. (Työryhmä selvittämään lastensuojelun 2012). Oman kokemukseni mukaan lastensuojelussa työskentely on henkisesti todella raskasta. Koenkin näiden kahden aiheen yhdistämisen mielenkiintoiseksi.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miksi hyvä työilmapiiri on tärkeä lastensuojeluyksikössä sekä luoko lastensuojeluyksikössä työskentely erityisiä haasteita työilmapiirille. Aion myös selvittää, millaiset asiat koetaan työilmapiirin kannalta tärkeiksi sekä kuinka hyvää ilmapiiriä ylläpidetään. Työelämän yhteistyötahonani on psykiatrinen lastensuojeluyksikkö Fieteri. Tarkoituksena on tuottaa heille tietoa siitä, mikä heidän työyhteisönsä ilmapiirissä toimii ja mitä ehkä voisi vielä tehdä sen parantamiseksi. Halusin tehdä opinnäytetyöni lastensuojeluun, sillä olen opintojeni aikana kokenut sektorin itselleni tärkeäksi. Minua myös kiinnostaa työilmapiirin merkitys työssä yleensä ja erityisesti lastensuojelussa.

Opinnäytetyössäni pystyn hyödyntämään oppimaani sekä kehittämään lisää sosionomille kuuluvia osaamisalueita. Sosionomin (AMK) yhtenä vahvuutena on tunnistaa yhteisöjen toimintaperiaatteita. Omassa opinnäytetyössäni tutkin lastensuojelun työyhteisöä. Sosionomilla (AMK) on johtamisosaamista ja hän osaa toimia työyhteisön lähiesimiehenä. Hänellä on hallussaan henkilöstöhallinnon perusteet ja hän osaa kehittää sosiaalialan työyhteisöjä. Tavoitteenani onkin ilmapiiritutkimuksen kautta kehittää esimiestaitojani, alaistaitojani sekä työntekijätaitojani. Mitä työtä tulevaisuudessa teenkin, uskon opinnäytetyöni oppien olevan siinä hyödyksi.

Tutkimukseni teoriaosassa käsittelen aluksi omavalvontaa, sillä työni lähtökohta on toteuttaa Fieterin omavalvontasuunnitelmaa ilmapiirin osalta. Ensimmäisessä pääkappaleessa käsittelen laajasti työilmapiiriä: hyvän työilmapiirin erilaisia määritelmiä, sitä mistä työilmapiirin ajatellaan koostuvan, työyhteisön ilmapiirin kehittämistä sekä sen ylläpitoa tyky-toiminnan ja työnohjauksen näkökulmista. Työhyvinvoinnin olen työssäni rajannut minimiin. Toinen pääkappale keskittyy lastensuojeluun. Siihen, mistä se koostuu sekä siihen, millaisia haasteita se luo yksilön jaksamiselle ja työilmapiirille. Ennen tutkimuksen tuloksia kerron, millaisia menetelmiä olen tutkimuksessani käyttänyt ja miksi, sekä pohdin työni luotettavuutta ja eettisyyttä. Tutkimustulosten ja johtopäätösten jälkeen pohdin vielä opinnäytetyön prosessia kokonaisuudessaan. Työn lopusta löytyvät liitteenä saatekirje sekä teemahaastattelun runko, jotka valottavat tutkimustani enemmän.

*”Mie tahtoisin  
 ihan tavallisen työpaikan  
 semmosen missä pomo ois paikalla  
 kun sitä tarvii  
 ja sil ois aikaa kuunnella  
 työkaverit ei noki ei nälvi  
 kysyäkin uskaltaa  
 ja apuakin kehtaa pyytää  
 hommasa voi hoitaa  
 niin hyvin kuin taitaa  
 ja muutkin sen huomaa  
 uuttakin oppii  
 vaikei kaikkien kotkotusten tahtiin hypiskään  
 semmosen  
 tavallisen työpaikan mie tahtoisin  
 töihin tullessa ei tarvis pelätä  
 ja kotiin vois lähteä hyvillä mielin”*

Irja Askola

## 2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyöni tekeminen lähti liikkeelle siitä, että minulla oli valmiina yhteistyötahto. Olin tehnyt vuoden verran sijaisuuksia lastensuojeluyksikkö Fieterille ja pitänyt kovasti siellä työskentelystä. Lastensuojelu tuntui myös omalta alueeltani ja halusin suunnata opinnäytetyöni sille sektorille. Aiheeni idea lähti siitä, että olen aina kokenut työnteen mielekkääksi Fieterissä ja pitänyt sen ilmapiiriä todella hyvänä. Halusin selvittää, mitkä tekijät Fieterissä työskentelevien mielestä vaikuttavat hyvään työilmapiiriin. Työlleni sain pohjan ja tarkoituksen Fieterin omavalvontasuunnitelmasta, jossa luvataan seurata työilmapiirin kehittymistä ja kiinnittää erityistä huomiota sen hyvänä säilyttämiseen.

Opinnäytetyössäni tutkin sitä, mitkä asiat luovat hyvää työilmapiiriä. Tutkimukseni tavoite on avata lastensuojelun erityishaasteita työyhteisölle ja sitä, miksi hyvä työilmapiiri on erityisen tärkeä lastensuojeluyksikössä. Tarkoituksena on myös tuottaa lastensuojeluyksikkö Fieterille tietoa siitä, mistä heidän työilmapiirinsä koostuu, mikä heidän työyhteisössään toimii ja mitä ehkä voisi vielä tehdä sen parantamiseksi. Ajattelen opinnäytetyöni tulevan juuri oikeaan aikaan, sillä Fieteri tulee laajenemaan syksyllä 2013.

Tutkimuksellani haen vastauksia siis seuraaviin kysymyksiin:

1. Minkälaisia ovat hyvän työilmapiirin osatekijät lastensuojelutyössä työntekijöiden kokemana?
2. Mitkä ratkaisut Fieterissä edesauttavat hyvän työilmapiirin syntymisessä ja miten sitä ylläpidetään? Onko siinä kehitettävää?
3. Millaisia haasteita lastensuojelutyö tuo työilmapiirille?
4. Miksi hyvä työilmapiiri on tärkeä lastensuojeluyksikössä?



### **3 OMAVALVONTA LAADUN VARMISTAJANA**

Tässä kappaleessa käsittelen omavalvontaa yleensä sekä Fieterin omavalvontasuunnitelmaa, koska opinäytetyöni tarkoitus on osaksi toteuttaa Fieterin omavalvontasuunnitelmaa. Kappaleessa tarkastellaan sitä, mitä tarkoittaa omavalvonta ja omavalvontasuunnitelma, sekä mitä Fieterin omavalvontasuunnitelmaan on kirjattu työilmapiiristä.

#### **3.1 Omavalvonta lain mukaan**

”Yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajan on laadittava toiminnan asianmukaisuuden varmistamiseksi omavalvontasuunnitelma, joka kattaa kaikki palvelujen tuottajan sosiaalipalvelut ja 5 §:n 2 momentissa tarkoitetut palvelukokonaisuudet. Palvelujen tuottajan on pidettävä omavalvontasuunnitelma julkisesti nähtävänä ja seurattava sen toteutumista.” (L 22.7.2011/922.)

Omavalvonta tarkoittaa siis sitä, että palvelujen tuottaja varmistaa omatoimisesti palvelujensa laatua. Hänen tulee varmistua siitä, että toiminta täyttää lain sekä valvontaohjelmien vaatimat kohdat sekä yksikön omat laatuvaatimukset. Omavalvontasuunnitelma puolestaan on julkinen asiakirja, joka on tarkoitettu myös asiakkaiden nähtäväksi. Omavalvontasuunnitelma auttaa palvelujen kehittämisessä ja laadun arvioinnissa. Se sisältää tietoa muun muassa henkilöstöstä, perehdyttämisestä, asiakkaiden osallisuudesta ja riskien tunnistamisesta sekä korjaavista toimenpiteistä. Sen tarkoitus on olla konkreettinen työkalu, jonka avulla on helppo seurata työn laatua arjen kiireessä. Omavalvontasuunnitelmassa kuvataan palvelun laadun ja asiakasturvallisuuden menettelytavat ja sen avulla saadaan muutokset toiminnassa aikaan nopeasti. (Kujala & Husso 2012, 3; Omavalvonta yksityisissä sosiaalipalveluissa 2013.)

### 3.2 Fieterin omavalvontasuunnitelma

Fieterin omavalvontasuunnitelma on otettu käyttöön syyskuun alussa vuonna 2012, joten se on melko tuore. Fieterin omavalvontasuunnitelmasta löytyy paljon tietoa sekä asiakaskunnasta, henkilökunnasta että toimintayksiköistä. Suunnitelmaan on laadittu muun muassa kohta henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitämisestä. (Omavalvontasuunnitelma, Fieteri 2012.)

Fieterin omavalvontasuunnitelmaan on kirjattu, millä konkreettisilla toimilla henkilöstön fyysistä sekä psyykkistä hyvinvointia ylläpidetään. Fyysisen hyvinvoinnin osuus sisältää tilojen ja laitteiden kunnossapidon, henkilökunnan kouluttamisen oikeisiin otteisiin ja työskentelymenetelmiin, liikuntaan kannustamisen sekä terveystarkastusten säännöllisen järjestämisen. (Omavalvontasuunnitelma, Fieteri 2012.)

Psyykkisen hyvinvoinnin osuus sisältää avoimeen vuorovaikutukseen tukemisen ja asioista puhumisen, laadukkaan esimiestyön, ryhmätyönohjauksen ja tarvittaessa yksilötyönohjauksen, vaativien tilanteiden läpikäynnin työyhteisön kesken tai esimiehen kanssa sekä henkilöstön kouluttamisen haastavien tilanteiden kohtaamiseen ja niiden jälkityöhön. Ennen kaikkea psyykkisen hyvinvoinnin osuuteen on kirjattu hyvän työilmapiiriin luomiseen kannustaminen ja sen kehittymisen seuraminen. Erityistä huomiota Fieterissä kiinnitetään työilmapiirin hyvänä säilymiseen. (Omavalvontasuunnitelma, Fieteri 2012.) Opinnäytetyössäni lähdän toteuttamaan omavalvontaan kirjattua kohtaa työilmapiiristä sekä täyttämään lupauksia sen seurannasta.

## 4 HYVÄ TYÖILMAPIIRI TYÖSSÄJAKSAMISEN PERUSTANA

Tässä kappaleessa käsitellään laajasti työilmapiiriä, sillä opinnäytetyöni tarkoitus on avata työilmapiirin osatekijöitä yleensä sekä sen tärkeyttä lastensuojelussa. Kappaleessa tarkastellaan hyvän työilmapiirin erilaisia määritelmiä, sen kehittämistä sekä ylläpitämistä. Työhyvinvointi on rajattu kappaleessa minimiin, mutta sitä ei ole voitu jättää täysin huomiotta, koska työilmapiiri on osa työhyvinvointia.

### 4.1 Työilmapiiri työhyvinvoinnin osatekijänä

Työilmapiiriä ei voi tarkastella työhyvinvoinnista täysin erillisenä, sillä se on yksi osa työhyvinvointia. Työhyvinvointia voidaan katsoa monesta näkökulmasta. Sen rakentumiseen vaikuttavat yksilö, esimies, työpaikan ryhmähenki, työ itsessään sekä organisaatio. Työhyvinvointi on kumppanuussuhde, jossa organisaatio sekä työntekijät ovat myönteisessä vuorovaikutuksessa keskenään. Mielekäs työnteko tuottaa tulosta organisaatiolle ja työniloa työntekijälle. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 7.)

Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallin (2009, 2-3) mukaan työhyvinvoinnin perustana ovat ihmisen perustarpeet: psykofysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Hyvinvointi edellyttää kaikkien näiden tarpeiden täyttymistä. Perustarpeista liittymisen tarve sisältää hyvän työilmapiirin. Liittymisen tarpeen tavoitteena on tukea yhteishenkeä, huolehtia henkilöstöstä sekä vahvistaa sisäistä ja ulkoista yhteistyötä.

Rauramon (2009) työhyvinvoinnin portaat -malli on yleinen malli kuvattaessa työhyvinvoinnin osa-alueita. Mallissa työhyvinvointia tarkastellaan Maslowin tarvehierarkian pohjalta. Samaan periaatteeseen perustuvaa mallia käyttävät määritelmässään myös Ojala ja Ahonen (2005, 28–29). He määrittelevät työhyvinvoinnin toisaalta jokaisen yksilön henkilökohtaiseksi tunteeksi ja toisaalta taas koko työyhteisön hyvinvoinniksi. Heidän mielestään työhyvinvointi on ennen kaikkea työyhteisön ja siinä työskentelevien yksilöiden kehittämistä niin, että kaikki voisivat olla mukana onnistumassa ja kokemassa työniloa. Mielestäni Ojalan ja Ahosen (2005) määritelmä korostaa erityisesti työilmapiiriä työhyvinvoinnin osatekijänä.

## 4.2 Työilmapiirin kolmiportainen luokitus

Luukkala (2011, 215–216) luokittelee työilmapiirin kolmiportaisesti: romanttiseen, asialliseen ja tulehtuneeseen ilmapiiriin. Romanttisessa ilmapiirissä ongelmia vähätellään ja työyhteisön hyviä puolia liioitellaan. Tällainen ilmapiiri saattaa muodostua esimerkiksi uudessa työyhteisössä. Asiallinen ilmapiiri on tästä luokittelusta suositeltavin. Asiallisessa ilmapiirissä asiat saattavat riidellä keskenään mutteivät ihmiset. Asiallisessa ilmapiirissä asioista keskustellaan joustavasti ja huomioidaan muidenkin näkemykset. Tulehtunut ilmapiiri puolestaan on romanttisen ilmapiirin vastakohta. Tulehtuneessa ilmapiirissä ihmiset riitelevät keskenään ja loukkaavat toisiaan.

Ilmapiirin luokittelu kolmeen vaikuttaa melko yleistävältä; onhan jokainen työyhteisö kuitenkin yksilöllinen. Kolmiportaikko antaa joka tapauksessa näkemyksen siitä, millaisia ilmapiirejä työpaikoilla voi kohdata. Työyhteisön ilmapiirejä voi ja kannattaa kehittää.

## 4.3 Mitä on hyvä työilmapiiri?

Hyvä työilmapiiri ei ole mitään kovin ihmeellistä. Kaikki lähtee ihan perusasioista: hymystä, ystävällisyydestä ja tervehtimisestä. Hyvä työilmapiiri kehittyy osana jokapäiväistä työntekoa. Se koostuu ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä. Hyvässä työilmapiirissä tiedonkulku toimii ja ongelmista uskalletaan puhua. Hyvän työilmapiirin perustan luo tasapuolisuus, avoimuus, kiinnostuneisuus, kohteliaisuus, toisen työn huomioiminen ja omasta työstä huolehtiminen sekä sovitut palautekäytännöt. Kaikilla työyhteisön jäsenillä tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet omien näkemystensä perusteltuun esittämiseen. (Työyhteisön ilmapiiri, [viitattu 6.4.2013]; Hyvä työilmapiiri, [viitattu 6.4.2013]; Kokko 2009, 12, 14.)

Työilmapiirin kannalta on tärkeää, että jokainen työntekijä tietää, mitkä ovat hänen työtehtävänsä sekä mikä niiden merkitys organisaatiossa on. Yhteisen tavoitteen ja päämäärän hahmottaminen auttaa arvostamaan jokaisen työpanosta. Vaikka työtehtävät voivat olla hyvinkin erilaisia, niiden tärkeyden ymmärtäminen ja jokaisen työntekijän työpanoksen kunnioittaminen on todella tärkeää. Työntekijöiden tulee hyväksyä se, että ihmiset ovat erilaisia ja ajatella erilaisuus rikkautena. Jo-

kaisella on tietty rooli työyhteisössä. (Hyvä työilmapiiri, [viitattu 6.4.2013]; Kokko 2009, 12.)

Kaikkien työyhteisön jäsenten on otettava vastuuta työilmapiiristä. Hyvä työilmapiiri auttaa kaikkia jaksamaan. Yhteistyötaitoihin kuuluu keskustelu, mielipiteiden vaihto ja kritiikin sietokyky. Töissä kaikkien ei kuitenkaan tarvitse olla ystäviä. Riittää, että työntekijät pystyvät säilyttämään asialliset välit keskenään. Myös ristiriidat kuuluvat työelämään mutta niiden selvittäminen on erittäin tärkeää. Kun työyhteisöllä on hyvä ilmapiiri, toimii se paremmin. (Työyhteisön ilmapiiri, [viitattu 6.4.2013]; Hyvä työilmapiiri, [viitattu 6.4.2013]; Kokko 2009, 12.)

Hyvällä työilmapiirillä on monenlaisia positiivisia vaikutuksia työyhteisössä. On näyttöä siitä, että hyvä työilmapiiri edistäisi työntekijöiden terveyttä, asiakastyytyväisyyttä, tiedonkulkua työyhteisössä sekä työn tuloksellisuutta ja tuottavuutta. Hyvä työilmapiiri kannustaa myös jatkamaan työssä pidempään ja jakamaan omaa tietoa ja kokemuksia yhteiseen käyttöön. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 6.)

#### **4.4 Hyvän työilmapiirin määritelmiä**

Millainen on hyvä työilmapiiri? Hyvä työilmapiiri tarkoittaa jokaiselle organisaatiolle eri asioita, vaikka yhteneväisiä elementtejä niistä usein löytyykin. Aloitin hyvän työilmapiirin osatekijöiden tarkastelun neljän määritelmän kautta: työturvallisuuskeskuksen (Työyhteisön ilmapiiri, [viitattu 15.3.2013]), eläkevakuutusyhtiö Eteran (Kokko 2009), kliininen psykologi Robert Edelmanin (Räisänen & Lestinen 2006) ja organisaatiopsykologi Pekka Järvisen (Järvinen 2000). Jokaisella heistä on oma näkemyksensä hyvän työilmapiirin rakennusaineista.

Totesin työturvallisuuskeskuksen, Järvisen sekä Edelmanin puhuvan lähestulkoon samoista asioista määritelmissään. Vaikka kaikki määritelmät olivat omanlaisiaan, heiltä kaikilta löytyi yhteinen ajatus muun muassa yhteisistä tavoitteista, työtehtävien selvydestä sekä henkilöstön kykyjen hyödyntämisestä. Päädyinkin tarkastelemaan työilmapiiriä Järvisen näkökulmasta, sillä koin sen sisältävän tiivistetysti oleelliset asiat kaikista määritelmistä. Järvisen määritelmään haen kuitenkin tukea Edelmanin ja työturvallisuuskeskuksen näkemyksistä hyvästä työilmapiiristä.

Eteran määritelmä puolestaan on täysin omanlaisensa, sillä se korostaa enemmän yksilön osuutta työilmapiiriin. Halusinkin ottaa Eteran määritelmän sellaisenaan Järvisen määritelmän rinnalle, sillä silloin minulla olisi kaksi eri näkökulmasta olevaa määritelmää. Seuraavassa siis tarkastelen työilmapiiriä näiden määritelmien perusteella.

#### 4.4.1 Toimivan työyhteisön peruspilarit

Järvinen (2000, 46) puhuu toimivan työyhteisön peruspilareista. Määritelmä sisältää työntekoa tukevan organisaation, työntekoa palvelevan johtamisen, selkeän töiden järjestelyn, yhteiset pelisäännöt, avoimen vuorovaikutuksen ja toiminnan jatkuvan arvioimisen. Kaikelle pohjan luo selkeä organisaation perustehtävä.

*Organisaation perustehtävä.* Organisaation perustehtävä on kaiken perusta. Sen on oltava selkeä, sillä organisaation menestyminen on oleellisesti kytköksissä siihen, kuinka sen perustehtävä toimii. Perustehtävä vastaa siis siihen, miksi organisaatio on olemassa. Esimerkiksi kehityskeskustelut, tiimipalaverit ja osastokokoukset muistuttavat organisaation perustehtävästä ja sen tavoitteista. On tärkeää, että organisaation perustehtävä pysyy selkeänä kaikkien työyhteisön jäsenten mielessä. Perustehtävää tulee kuitenkin aika ajoin arvioida ja tarkentaa, sillä sen tulee vastata muuttuvan toimintaympäristön tarpeisiin. (Järvinen 2000, 47–48.)

*Työntekoa tukeva organisaatio.* Työntekoa tukevassa organisaatiossa työntekijöitä arvostetaan. Heitä tuetaan itsenäiseen ja mielekkääseen työntekoon sekä oman ammattitaitonsa ja luovuutensa hyödyntämiseen ja kehittämiseen. Myönteisen ilmiöihin kannalta onkin siis tärkeää, että henkilöstön kyvyt, taidot ja luovuus otetaan käyttöön, ja että niitä arvostetaan. (Työyhteisön ilmapiiri, [viitattu 15.3.2013]; Järvinen 2000, 51–52.)

*Työntekoa palveleva johtaminen.* Hyvän työilmapiirin kannalta on tärkeää, että johtaja on tarpeeksi lähellä alaisiaan. Esimiehen on kuitenkin osattava ottaa alaisiinsa myös etäisyyttä, jotta hän pystyy hahmottamaan paremmin kokonaisuuden. Esimiehen tärkeimpiin tehtäviin kuuluu motivointi, kannustaminen, yhdessä alaisien kanssa tavoitteiden ja työroolien määrittely sekä toiminnan edellytyksistä ja kokonaisuuden toimivuudesta huolehtiminen. Johtajan tulee aina olla itse esimer-

killinen ja innostunut toiminnan kehittämistä, sillä se vaikuttaa oleellisesti hänen alaistensa toimintaan. (Järvinen 2000, 54–55.)

*Selkeä töiden järjestely.* On todella tärkeää, että työntekijät tietävät, mitkä ovat odotukset heitä kohtaan. Yhteiset tavoitteet ovat oleellinen osa hyvän työilmapiirin muodostumisessa, sillä ne kertovat työntekijöille, mitä heiltä odotetaan ja mitä tulisi tehdä. Yhteiseen tavoitteeseen pyrkimisen kautta jokainen työntekijä saa kokea olevansa tärkeä ja arvostettu omassa työssään. Hyvin toimivassa organisaatiossa tarkastetaan myös aika ajoin, että työtehtävät miellyttävät kaikkia osapuolia. Näin myös vältetään työtehtävien epätasainen jakautuminen ja varmistetaan, että kaikki työt tulevat tehdyiksi. Ongelmat työyhteisöissä saattavatkin usein johtua epäselvistä työnjakokysymyksistä tai tavoitteista. (Työyhteisön ilmapiiri, [viitattu 15.3.2013]; Räisänen & Lestinen 2006, 103; Järvinen 2000, 55–56.)

*Yhteiset pelisäännöt.* Hyvin toimivalla työyhteisöllä on oltava käytössä yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat, jotka ovat ajan tasalla. Sitoutumisen kannalta on tärkeää, että pelisäännöt ovat työntekijöiden määrittelemiä eikä ylhäältä asetettuja. Työyhteisön pelisäännöt kertovat työpaikan yleiset käyttäytymissäännöt ja auttavat työntekijöitä hahmottamaan, mitä toisiltaan voi odottaa. Pelisäännöistä käy ilmi työyhteisön tapa toimia; sen rajat, vastuut ja vapaudet. (Työyhteisön ilmapiiri, [viitattu 15.3.2013]; Järvinen 2000, 56.)

*Avoim vuorovaikutus.* Hyvän työilmapiirin kannalta on tärkeää, että työntekijät uskaltavat puhua työpaikalla avoimesti. Kommunikoinnin onkin hyvä olla mahdollisimman suoraa ja rehellistä niin työntekijöiden kuin esimiestenkin puolelta. Työntekijät haluavat usein kuulla henkilökohtaista ja totuudenmukaista palautetta omasta toiminnastaan, sillä vain näin he voivat kehittyä toiminnassaan. Suora palaute koetaan myös oikeudenmukaiseksi, sillä sen kautta työntekijä voi perustella omaa toimintaansa ja käyttäytymistään, mikä taas auttaa muita osapuolia ymmärtämään paremmin toistensa tekoja. (Järvinen 2000, 56–57.)

*Toiminnan jatkuva arviointi.* Toimintaa on tärkeä arvioida jatkuvasti; pysähtyä yhdessä pohtimaan, miten työnteko sujuu ja mitä siinä pitäisi kehittää. On tärkeää, että työntekijät saavat pohtia omaa työskentelyään kriittisesti ja kehittää sitä luovasti, jottei työn kehitys pysähtyisi. Työntekijät ovat yleensä myös kiinnostuneita organisaation tuloksesta ja siihen vaikuttaneista tekijöistä, sillä ovathan tulokset

osaltaan työntekijöiden ansiota. Oppiva ja kehittyvä työyhteisö on siis yksi tärkeistä ilmapiiriin vaikuttavista tekijöistä. (Työyhteisön ilmapiiri, [viitattu 15.3.2013]; Järvinen 2000, 57–58.)

#### 4.4.2 Hyvän työilmapiirin rakennusaineet

Eläkevakuutusyhtiö Etera tarkastelee hyvän työilmapiirin rakennusaineita hieman toisenlaisesta näkökulmasta. Se korostaa työntekijän omaa vastuuta ilmapiirin luojana. Eteran määritelmässä painotetaan tiedonkulkua, keskustelemista, ymmärtämistä, palautetta ja perusasioita. (Kokko 2009, 14.)

*Tiedonkulussa* painotetaan avoimuutta ja tiedon riittävää ja oikea-aikaista jakamista. *Keskusteleminen* sisältää Eteran määritelmässä muiden näkökulmien kuuntelemisen ja *ymmärtämisellä* puolestaan tarkoitetaan erilaisuuden hyväksymistä ja laajempien yhteisten kokonaisuuksien hahmottamista. Määritelmässä nähdäänkin tärkeäksi muiden työpanokseen tutustuminen ja niistä muodostuvien yhteisten kokonaisuuksien hahmottaminen. (Kokko 2009, 14.)

Eteran määritelmä huomioi myös *palautteenannon* tärkeyden ja muistuttaa siitä, että palautetta on helpompi antaa ja vastaanottaa, mikäli siitä on muodostettu säännöllinen tapa. Lopuksi Eteran määritelmä hyvästä työilmapiiristä sisältää *perusasiat* eli hyvän käytöksen, tervehtimisen, ystävällisyyden ja hymyilemisen. (Kokko 2009, 14.)

Pidän Eteran määritelmästä, koska se on konkreettinen ja painottaa jokaisen työntekijän henkilökohtaista vastuuta työilmapiirin luojana. Se on myös mielestäni huomionut monta erittäin tärkeää näkökulmaa, joihin jokaisen työntekijän tulisi kiinnittää huomiota. Toki myös muut määritelmät sisältävät ajatuksen työntekijöiden omasta vastuusta työilmapiirin rakentajina. Työturvallisuuskeskuksen määritelmässä (Työyhteisön ilmapiiri, [viitattu 15.3.2013]) puhutaan esimerkiksi siitä, kuinka työilmapiiri rakentuu jokapäiväisessä toiminnassa ja kuinka suuri vaikutus yhteistyöllä ja vuorovaikutuksella on sen rakentumisessa.



#### 4.5 Työilmapiirin kehittäminen

Vuorovaikutustaitoja voi oppia ja niitä kannattaa kehittää. Ilmapiirin muuttaminen ja kehittäminen on kuitenkin haaste eikä se aina ole ongelmaton. Kehittämisessä ei kannatakaan lähteä pohtimaan huonon työilmapiirin syitä vaan siinä voidaan käyttää esimerkiksi ratkaisukeskeistä tapaa lähestyä asioita. Siinä eteen tulevat ongelmat muotoillaan vastaaviksi tavoitteiksi. Ratkaisukeskeinen työtapa edistää yhteistyöhalukkuutta ja toiveikkuutta. Siinä yhteisellä keskustelulla ja ideoinnilla etsitään toimivia vaihtoehtoja sekä painotetaan työyhteisön voimavaroja ja edistystä. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 5-6.)

Työilmapiirin kehittämiseen on olemassa monia erilaisia kartoitusmenetelmiä, joita voidaan käyttää nykytilan arvioinnin tekemiseen. Kartoitus on mahdollista tehdä esimerkiksi yksilö- tai ryhmähaastatteluna, kyselynä tai havainnointina. Työilmapiirin kartoituksen voi tehdä joko sisäisesti tai siihen voi palkata ulkopuolisen tutkijan. (Työyhteisön ilmapiiri, [viitattu 6.4.2013].)

Kehittäminen lähtee liikkeelle siis nykytilan arvioinnista. Tämän jälkeen kootaan tulokset yhteen ja tehdään kehittämissuunnitelma. Varsinaisen kehittämisen aikana on tärkeä vaihtaa kokemuksia prosessista. Lopuksi arvioidaan muutoksen tuomia käytänteitä ja joko päätetään prosessi tai jatketaan kehittämistä uuden tiedon pohjalta. On tärkeää, että jokainen työyhteisön jäsen osallistuu kehittämiseen. Jokaisen työntekijän tulee myös tietää, mikä hänen roolinsa kehittämisessä on. Kyse onkin tekemisestä, johon sitoudutaan työyhteisönä. (Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala 2011,88–89.)

Jotta asioihin tulisi todellisuudessa muutoksia, tarvitaan motivaatiota, osaamista ja aito mahdollisuus toiminnan muuttamiseen. Jokaisen työyhteisön jäsenen panosta tarvitaan kehittämisen onnistumisessa. Työntekijöiden rooli kehittämissuunnitelmassa on auttaa työkavereita, antaa rakentavaa palautetta sekä nostaa esiin mahdollisuuksia. Kun jokainen työyhteisön jäsen tuo oman osaamisensa, vahvuutensa ja kokemuksensa mukaan kehittämiseen, päästään työyhteisössä parhaisiin mahdollisiin ratkaisuihin. Kehittämisessä onkin todella tärkeää, että jokainen työntekijä sitoutuu prosessiin ja että työn arjessa muistetaan toimia yhteisten tavoitteiden eteen. (Kauranen ym. 2011, 92, 94.)

Usein käy niin, ettei työnteon keskellä huomata tapahtunutta kehitystä. Onkin hyvä pysähtyä hetkeksi yhdessä pohtimaan, mitä kukin on tehnyt eri tavalla ja onko muutoksia tapahtunut, myös niitä pieniä. Yhteisen keskustelun kautta usein vasta huomataankin edistysaskeleet. Myös pienissä muutoksissa on voimaa, sillä usein näennäisesti pienet muutokset ovat tuoneet suurimmat vaikutukset. Pienikin muutos työyhteisön toimintatavoissa voi siis lisätä yhteistyötä ja parantaa yhteishenkeä. (Kauranen ym. 2011, 95.)

Esimiehen rooli on kehittämisessä myös todella tärkeä. Esimiehen tehtäviin kuuluu työyhteisön kannustaminen ja motivointi sekä tavoitteiden asettaminen yhdessä työntekijöiden kanssa. Esimiehen tulee myös varmistaa, että kehittämisen toteutus on mahdollista, että siihen on varattu tarpeeksi resursseja. Hänen tulee myös seurata kehittymistä ja auttaa alaisiaan huomaamaan onnistumiset ja kehityksen hyödyt. Työyhteisön kehittäminen kannattaa, sillä onnistunut kehittäminen lisää työntekijöiden hyvinvointia ja työn sujuvuutta sekä asiakastyytyväisyyttä. Hyvällä työilmapiirillä on myös yhteys organisaation taloudelliseen menestymiseen. (Kauranen ym. 2011, 10, 89.)

Työilmapiirin tilaa on siis hyvä seurata ja vaikka ilmapiiri olisikin hyvä, voidaan siinä aina kehittää niitä pieniä asioita. Kehittämisen ei aina tarvitse olla jotakin suurta, vaan jo pienillä toimilla voidaan parantaa työyhteisön yhteishenkeä. Hyvällä ilmapiirillä työyhteisö selviää eteen tulevista haasteista ja muutoksista (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 5).

Vaikka samat lainalaisuudet koskevat periaatteessa kaikkia työyhteisöjä, ajatellaan sosiaalialalle hakeutuvien olevan enimmäkseen ihmisläheisiä, ulospäinsuuntauneita, auttamishaluisia ja vastuuntuntoisia ihmisiä. Sosiaalialan työntekijöillä on koulutuksen ja työkokemuksen kautta valmiuksia käsitellä erilaisia työyhteisön ongelmia ja heillä on taitoja osallistua oman työyhteisönsä kehittämiseen. (Niemi & Hämäläinen 2001, 99.)

Opinnäytetyöni on kuin nykytilan analyysi, mutta ei aivan yhtä tarkka. Työssäni en tutki, mikä ei toimi, vaan tutkin sitä, mikä toimii ja nouseeko esiin jotain, mitä voisi vielä kehittää. Toivon, että tutkimukseni antaisi Fieterin henkilökunnalle eväitä heidän työyhteisönsä kehittämiseen, sillä jokaisessa työyhteisössä on aina jotain kehitettävää. Hyvästäkin voi kehittää vielä parempaa!

## 4.6 Työnohjaus ja tyky-toiminta työilmapiirin ylläpitäjinä

Työyhteisön toimivuuden kannalta on tärkeää, että kaikilla sen jäsenillä on työn perustehtävä selkeänä mielessä. Tämä edellyttää työyhteisössä säännöllisiä pysähtymismahdollisuuksia. Tällaisia mahdollisuuksia ovat henkilökuntapalaverit ja kokoukset sekä säännölliset kehittämis- ja virkistyspäivät. Kokousten ja palaverien lisäksi tarvitaan usein paikka, jossa on mahdollisuus keskustella omista ajatuksista, pohtia omaa työtä sekä jäsentää esiin nousevia tunteita. Tähän mahdollisuuden tarjoaa työnohjaus. (Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä & Kärkkäinen 2012, 71.)

### 4.6.1 Työnohjauksessa opetellaan tuntemaan itseä ja muita

Työnohjauksessa pyritään tukemaan yksittäisen työntekijän sekä koko työyhteisön hyvinvointia ja toiminnan kehittymistä. Se voi toteutua joko yksilö-, pari- tai ryhmäohjauksena. Siellä työntekijälle annetaan turvallinen mahdollisuus tarkastella omaa persoonaansa, omaa työtään ja koko työyhteisön toimintaa. Työnohjaus on paikka, jossa työntekijä voi purkaa mieltään painavia asioita, etsiä uusia keinoja vaikeiden työtilanteiden hoitamiseksi sekä oppia omista ja muiden kokemuksista. Työnohjauksessa pohditaan, kuinka asiat todella ovat: missä on onnistuttu, mitä pitää parantaa, mikä työssä palkitsee ja mikä harmittaa. (Järvinen ym. 2012, 237–240; Kallasvuo ym. 2012, 72.)

Työyhteisön työnohjauksessa tarkastellaan yhteisön rakenteita ja niiden merkityksiä yksittäisille työntekijöille sekä koko työyhteisölle. Työnohjauksen kautta pyritään lisäämään itsetuntemusta ja samalla myös toisten tuntemista. Työnohjauksessa ajatuksena on, että työntekijät itse sanoittavat kysymyksiä ja ajatuksia siitä, mikä on heidän mielestään hyvä ja toimiva työyhteisö ja kuinka se rakennetaan. Työnohjauksen aikana työntekijälle muodostuu näkemys hänen rooleistaan sekä merkityksestä asiakkaille ja työyhteisön jäsenille. (Järvinen ym. 2012, 237–240; Kallasvuo ym. 2012, 72.)

Tutkimusten mukaan työnohjauksella on vaikutuksia muun muassa asiakastytyväisyyteen, työn laatuun ja tehokkuuteen. Lisäksi sen nähdään vaikuttavan työntekijöiden ammatti-identiteettiin ja ammatilliseen kasvuun. Ennen kaikkea työnohja-

uksen nähdään tukevan työorganisaation kehittymistä, vaikuttavan työssä jaksamiseen ja parantavan työyhteisön ilmapiiriä. (Järvinen ym. 2012, 238; Kallasvuo ym. 2012, 28.)

#### **4.6.2 Tyky-toiminta tukee työhyvinvointia**

Työkyvyllä tarkoitetaan yksilön fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia toimintaedellytyksiä suhteessa työn kuormittavuuteen (Kehusmaa 2011, 27). Yksittäisen työntekijän lisäksi työkyvyn ylläpitämisestä vastaa valtio sekä yritykset (Järvisalo, Räsänen, Pirttilä, Immonen & Saloniemi 2001, 94). Tyky-toiminta eli työkykyä ylläpitävä toiminta tarkoittaa kaikkea sitä toimintaa, jolla tuetaan työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä. Toiminta voi olla ennaltaehkäisevää, jolloin työntekijöiden toimintakyky pyritään säilyttämään mahdollisimman hyvänä mahdollisimman pitkään. Toiminta voi olla myös suunnattu niille työntekijöille, joita uhkaa työkyvyn aleneminen. Viimeisimpänä keinona tyky-toiminnalla voidaan tavoitella jäljellä olevan työkyvyn säilyttämistä sekä työkyvyttömyyden ehkäisemistä. (Nummelin 2008, 97.)

Joissakin työyhteisöissä tyky-toiminta tarkoittaa kerran vuodessa järjestettävää liikuntapäivää tai työntekijöille jaettavia liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Nämä ovat hyviä toimintamuotoja, mutteivät yksistään riitä tukemaan työkykyä, joka vaatii kestävä perustan. Kestävä perusta rakentuu pitkäjänteisellä ja suunnitelmallisella toiminnalla. Tyky-toiminnalla pyritään lisäämään työntekijöiden motivaatiota, sitoutuneisuutta, työpanosta sekä terveyttä ja hyvinvointia. (Järvisalo ym. 2001, 93–95; Nummelin 2008, 97.)

## 5 MONIALAINEN LASTENSUOJELU

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan työilmapiiriä lastensuojeluyksikössä, jossa lapsi voi olla sijoitettuna avohuollon tukitoimena tai huostaanoton seurauksena. Tässä kappaleessa avataan opinnäytetyön kannalta keskeisimmät lastensuojelun käsitteet ja esitellään työelämän yhteistyötaho lastensuojeluyksikkö Fieteri. Kappaleessa avataan sitä, miksi lastensuojeluyksikössä on tärkeä olla hyvä työilmapiiri sekä sitä, millaisia haasteita sosiaalityössä, etenkin lastensuojelussa, työskentely luo yksittäiselle työntekijälle sekä työilmapiirille.

### 5.1 Lastensuojelun keskeisimmät käsitteet

Lastensuojelua on sekä lapsi- että perhekohtainen lastensuojelu. Sitä toteutetaan tekemällä lastensuojelutarpeen selvitys ja asiakassuunnitelma sekä järjestämällä avohuollon tukitoimia. Joissakin tapauksissa tämä ei riitä ja silloin lastensuojelua voidaan toteuttaa sijaishuoltona: kiireellisenä sijoituksena tai huostaanottona. Joissakin tapauksissa tukea voidaan jatkaa jälkihuollon tukitoimenpitein. (L 13.4.2007/417.)

Lapsen sijaishuolto tarkoittaa lapsen kasvattamista kodin ulkopuolella. Sen tarkoituksena on antaa lapselle mahdollisuus tasapainoiseen kehitykseen ja turvata lapsen yksilöllinen hyvinvointi. Sijaishuolto voi olla perhehoitoa, laitoshuoltoa tai muuta lapsen tarpeiden mukaista hoitoa. (Sijaishuolto 2012.) Avohuollon tukitoimella tarkoitetaan arvioivaa tai kuntouttavaa sijoitusjaksoa. Lapsi on ensisijaisesti sijoitettava yhdessä hänen huoltajansa kanssa. Lapsi voidaan myös sijoittaa yksin avohuollon tukitoimena maksimissaan kolmeksi kuukaudeksi perhe- tai laitoshuoltoon. (Sijoitus avohuollon tukitoimena 2012.)

Lapsi voidaan sijoittaa kiireellisesti, mikäli hän on välittömässä vaarassa tai muuten tarvitsee kiireellistä sijoitusta. Kiireellistä sijoitusta tarvitaan silloin, kun lapsen huoltajat eivät väliaikaisesti kykene hoitamaan lasta. Tällainen tilanne voi esimerkiksi olla huoltajien vahva päihtymystila, akuutti mielenterveysongelma tai onnettomuus. Myös lapsen itsetuhoinen käyttäytyminen voi johtaa kiireelliseen sijoituk-

seen. Kiireellisessä sijoituksessa on aina pohdittava, kumpi on lapselle enemmän haitaksi: lapselle aiheutunut vaaratilanne vai äkillinen ero vanhemmista. (Kiireellinen sijoitus 2012.) Viimesijainen keino turvata lapsen kasvu ja kehitys on huostaanotto. Lapsi huostaanotetaan vain, jos hänen oma käyttäytymisensä tai kodin olosuhteet vaarantavat vakavasti lapsen turvallisen kasvun ja kehityksen. Sijais- huollon täytyy olla lapsen edun mukaista ja huostaanottoon ryhdytään vain, jos avohuollon toimenpiteet ovat riittämättömiä. (Huostaanotto 2013.)

Sijaishuoltoa tarjoava lastensuojeluyksikkö voi olla erikoistunut johonkin tiettyyn toimialaan, esimerkiksi psykiatriaan tai kehitysvammaisiin, jolloin tämä huomioidaan yksikön resursseissa sekä henkilökunnan koulutuksessa. Muuten erikoistunut lastensuojeluyksikkö tarjoaa täysin normaalia lastensuojelulain mukaista toimintaa. (Lastensuojelun ympärivuorokautinen 2012, 24.)

## **5.2 Lastensuojeluyksikkö Fieteri**

Fieteri on yksityinen lastenpsykiatriaan erikoistunut lastensuojeluyksikkö, joka toimii Etelä-Pohjanmaalla Seinäjoella. Se on tällä hetkellä seitsemänpaikkainen yksikkö pääasiassa 5-12 -vuotiaille lapsille. (Tervetuloa Fieteriin 2013.) Fieteri Oy laajentaa toimintaansa avaamalla syksyllä 2013 uuden seitsemänpaikkaisen asumisyksikön nykyisen yksikön viereen. Nykyinen yksikkö jatkaa toimintaansa entiseen tapaan. (Elämää Fieterissä 2013.)

Fieteri tarjoaa laitoshoidon huostaanotetuille sekä avohuollon tukitoimena sijoitetuille lapsille, joiden elämä kotona tai sijaisperheessä ei eri syistä johtuen suju. Lapsi saattaa oireilla voimakkaasti ja tarvita vahvaa tukea, jota Fieterissä pystytään lapselle tarjoamaan. Mahdollisuuksien mukaan Fieteri pystyy myös vastaanottamaan sosiaalipäivystyksestä tulevia kiireellisiä sijoituksia. (Palvelut 2013; Toiminnan esittely 2013.) Toiminnan tavoitteena on auttaa lapsia saavuttamaan ikätasoisensa taidot sekä tukea heitä arjen hallinnan taitojen opettelussa. Toiminnalla tuetaan myös lapsuuden eri vaiheita ja arki muodostetaan turvalliseksi selkeiden päivärytmien ympärille. Fieterissä tuetaan lasten ystävyysuhteita ja harrastuksia sekä perheiden mukanaoloa mahdollisuuksien mukaan. (Toiminnan esittely 2013.)

Fieterin henkilökuntaan kuuluu yhdeksän sosiaali- ja terveysalan ammattilaista, neljä miestä ja viisi naista. Toimintaa esittelevillä verkkosivuilla todetaan, että Fieterin henkilökunnalla on taustallaan erilaisia erikoistumis- ja täydennyskoulutuksia, ja heillä on paljon kokemusta sekä lastenpsykiatrian osastotyöstä että lastensuojelun sijaishuollosta. Sivulla mainitaan myös, että työtä pyritään jatkuvasti kehittämään ja henkilökunta myös jatkokoulututtaa aktiivisesti erityisesti lastenpsykiatrian sekä perhetyön osa-alueilla. Fieterin esittelyssä tuodaan esille, että yritys pitää huolta henkilökunnastaan ja kiinnittää huomiota heidän hyvinvointiinsa. (Henkilökunta 2013.)

### **5.3 Lastensuojelutyön luonne**

Työ lastensuojeluyksikössä voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, joita ovat lapsen yksilöllinen hoito, kasvatusta ja huolenpito, perhetyö sekä verkosto ja viranomaistyö. Lastensuojelutyö on hyvin tavallista mutta toisaalta hyvin erityistä. Toisesta näkökulmasta katsottuna työ on arjen pyörittämistä lasten elämän näyttämällä melko tavalliselta. Toinen näkökulma tuo esille lastensuojelun raskaan puolen, jossa sijoitettujen lasten moninaiset ongelmat heijastuvat lastensuojeluyksikön arkielämään ja siellä työskentelyyn. (Vogt 2005, 63–67.)

Lapsen yksilölliseen hoitoon ja kasvatukseen sisältyy lapsen arkielämästä, säännöllisyydestä, turvallisuudesta, rajoista ja valvonnasta huolehtiminen. Myös lapselle tärkeiden ihmissuhteiden tukeminen kuuluu lapsen yksilölliseen hoitoon. (Laaksonen 2004, 262.) Lastensuojeluyksikön arki on pääasiassa hyvin tavallista: se pohjautuu keskustelulle, yhteiselle tekemiselle ja lapsen asioiden huomioimiselle. Lastensuojelun arkeen kuuluu kuitenkin myös toinen, rajumpi puoli. Se sisältää lasten vaikeiden asioiden ja tunteiden vastaanottamista, läpikäymistä ja käsittelyä. Se on kiinnipitoa, pysäyttämistä ja vierihoidoa, sillä sijoitetut lapset oireilevat usein hyvin vahvasti. Toisinaan työntekijä saattaa tuntea itsensä riittämättömäksi lapsen vaikeiden asioiden edessä ja kokea epäonnistuneensa työntekijänä. (Vogt 2005, 66.) Tässä tilanteessa työyhteisön tuki onkin välttämätön työntekijän jaksamisen kannalta. Työntekijä ei voi kantaa lasten vaikeita asioita yksin.

Lapsen tärkeistä asioista vastaa omahoitaja, joka tukee lapsen yksilöllistä kasvua ja kehitystä. Usein lapselle muodostuu erityinen suhde omahoitajansa kanssa ja pyrkimyksenä onkin muodostaa sellainen kiintymyssuhde, joka tuottaa lapselle kokemuksen turvallisesta lapsi-vanhempisuhteesta. Omahoitajuussuhde koetaan usein vaativana, sillä omahoitaja näkee lapsen kaikki ilot ja surut, voimavarat ja ongelmat. Omahoitajan tehtävä on käydä yhdessä lapsen kanssa läpi tämän elämänhistoriaa. Eletyn elämän läpikäyminen on tärkeää, jotta lapsi pystyy avautumaan uusille, hyvälle vuorovaikutussuhteille. (Bardy 2001, 71; Karppinen 1999, 14–15; Kyrönseppä, Rautiainen & Airio 1990, 7.)

Oman haasteensa lastensuojeluyksiköiden toimintaan tuo työskentely lapsen perheen kanssa. Yhteistyö on oleellinen ja tärkeä osa työtä. (Heino, Berg & Hurtig 2000, 184–185.) Hyvin toteutettu perhetyö on tärkeää, sillä sen koetaan edesauttavan lapsen hyvinvointia. Lapselle syntyy kokemus aikuisista, jotka tekevät yhteistyötä häntä auttaakseen. Lapsi kokee tällöin ikään kuin saavansa vanhemmiltaan hyväksynnän siihen, että hän saa olla sijoitettuna kodin ulkopuolelle, etteivät vanhemmat ole hänelle vihaisia. (Vogt 2005, 69.) Kun perhetyötä toteutetaan intensiivisesti, pyritään siinä toteuttamaan jaettua vanhemmuutta. Jaetulla vanhemmuudella tarkoitetaan sitä, että vanhempia kannustetaan jakamaan vanhemmuuden rooleja lapsen omahoitajan kanssa. Vanhempi voi olla mukana lapsen tunne-elämässä, vaikkei hän sijoituksen aikana vastaakaan lapsen perushoidosta. (Fosberg 1998, 202.) Kokemukseni mukaan perheiden kanssa työskentely voi olla todella haastavaa ja työntekijä kaipaakin usein työkavereidensa näkemyksiä omien näkemystensä tueksi.

Lapsen kannalta on myös tärkeää koota yhteen lasta kannattelevat verkostot. Verkosto- ja viranomaistyön kautta lapseen saadaan mahdollisimman monta kontaktia. Tärkeimmät yhteistyötahot ovat lapsesta riippuen koulu, lapsen sosiaalityöntekijä sekä neuvolan ja psykiatrisen osaston työntekijät. Näillä kaikilla on hyvin omanlaisensa suhde lapsen kanssa ja koska suhteet ovat erilaisia, luovat ne mahdollisuuden tukea ja kontrolloida lasta mahdollisimman laajasti. Verkosto- ja viranomaistyötä voidaan toteuttaa monin eri tavoin, mutta useimmiten se on puhelimitse yhteydessä olemista. Harvemmin työskentely on suuria yhteen kokoontumisia. (Arnkil & Eriksson 1999, 73-74; Vogt 2005, 72-73.)



Lastensuojelutyö on hyvin monitahoista ja työskentelyssä on aina mukana jonkin verran epävarmuutta, aukollisuutta, ristiriitaisuutta ja vahvoja tunteita (Bardy 2004, 199). Lastensuojelussa pyritään aina lapsen etuun, mutta arkipäiväisissä tilanteissa arviointi on toisinaan todella hankalaa (Rajavaara 1992, 137). Kaikista haasteista huolimatta lastensuojelussa työskentely on tarpeellista ja antoisaa työtä. (Vogt 2005, 75). Sitä ei kuitenkaan voi tehdä ilman sidosta työyhteisöön.

#### **5.4 Lastensuojeluyksikössä työskentelyn haasteet**

*”Aikuinen on kuin peili, josta lapsi näkee, kuka hän on ja mitä hänen takanaan on. Pedagogisessa suhteessa aikuinen voi antaa lapselle mahdollisuuden kasvuun –saattaa lapsi kasvamaan.”* (Lämsä 1993, 8.) Työskentely lastensuojelussa on haastavaa ja tuo omia erityispiirteitä työssä jaksamiseen. Seuraavassa tuon esille lastensuojelutyön haasteet yksittäisen työntekijän näkökulmasta. Kaikki tekijät, jotka kuormittavat yksittäistä työntekijää, vaikuttavat oleellisesti myös työilmapiiriin.

##### **5.4.1 Oma persoona työvälineenä**

On haastavaa työskennellä lapsen kanssa, jolla on sosiaalisia ja emotionaalisia vaikeuksia. Työssä on aina mukana lapsen mutta myös koko työyhteisön tunteet sekä yksittäisen työntekijän omat tunteet. (Pihlaja 2000, 135.) Työssä koetaan paljon erilaisia tunnetiloja ja heränneet tunteet saattavat aiheuttaa työntekijässä syvälle käyviä, voimakkaita reaktioita ja hämmennystä. Tällaisia tunteita voivat olla esimerkiksi viha, turhautuminen, ärtymys, pelko ja häpeä. Työntekijällä onkin oltava valmius hallita, hillitä ja muunnella omia sisäisiä tunnereaktioitaan asiakkaan kanssa toimiessaan. Työntekijän tulee voida hallita tunnetilojaan, jotta vahvat tunnetilat eivät siirtyisi asiakkaalta toiselle. (Baker 2005, 129, 134–135.) Omat tunteet täytyy usein kuitenkin saada purkaa jollekin ja siksi onkin tärkeää, että työyhteisössä on avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri.

Ohjaaja on hoidossa mukana koko persoonallaan. Työntekijä on lapsille kokopäivätoimisesti esimerkkinä ja samaistumisen kohteena. Lapset tarkkailevat aikuisia, joten kaikki eleet ja ilmeet ovat merkityksellisiä. Mallina oleminen on joskus jopa kiusallisen konkreettista, kun lapset pohtivat esimerkiksi saunan jälkeen iltapala-

pöydässä ohjaajan rintojen kokoa. (Kinnunen 2000, 75–76.) Kasvattajan tärkein työväline lastensuojelussa onkin työntekijä itse. Esiin nousevat työntekijän tunteet, ajatukset ja asenteet sekä se, millainen ihminen hän on. Oman persoonan, eli omien herkkyyksien ja haavoittuvuuksien käyttö työvälineenä voi edistää suuresti työn laatua, mutta sen onnistunut käyttö on haasteellista ja vaatii työntekijältä kovasti ponnisteluja. Lapset testaavat työntekijöitä ja he ovat todella herkkiä aistiin työntekijän oikean luonteen. Ohjaaja ei siis voi muuta kuin olla oma itsensä. (Baker 2005, 130; Kinnunen 2000, 75; Häkkinen 2000, 120; Pihlaja 2000, 147.)

Tästä johtuen on todella tärkeää, että työntekijä reflektoi itseään ja omaa työskentelyään säännöllisesti. On tärkeä pohtia, miksi tietyn tyyppinen lapsi on aina helppo kohdata ja herättääkö joku lapsi sellaisia tunteita työntekijässä, joita hän on itse pitänyt ahdistavina tai jotka hän on torjunut kokonaan. (Pihlaja 2000, 135.) Työssä on oleellista kokea empatiaa, mutta toisinaan työntekijä joutuu myöntämään kokevansa liian syvää yhteyttä asiakastaan kohtaan. Tällöin työntekijän täytyy olla tarkkana, ettei hän menetä rajojaan. (Baker, 2005, 122.) Lastensuojelussa työskentelevä saattaa myös huomata itsessään ammattieettisesti kiellettyjä tai vaiettuja tunteita (Rönkkö & Rytönen 2010, 292).

Sosiaalityö on henkisesti todella raskasta ja se kuormittaa myös vapaa-ajalla (Kemppainen, Koskinen, Pohjola & Urponen 1998, 125–127). Mitä tapahtuu, jos työntekijä ei uskalla puhua heränneistä tunteistaan ja vaikeista asioista? Työntekijän jaksamisen kannalta sillä on todella suuri merkitys, että hän voi olla avoin ja rehellinen työkavereilleen. On tärkeää, että työntekijä voi keskustella työyhteisössään avoimesti myös omista henkilökohtaisista virheistään ja vajavuuksistaan sekä työskentelyn yleisistä ongelmakohdista. (Guy 1987, 267, Bakerin 2005, 160 mukaan.) Työyhteisössä käydyt keskustelut toiminnasta ja mahdollisista työntekoon liittyvistä ongelmista sekä asiakkaiden ongelmien yhdessä analysointi edistävät työntekijöiden jaksamista ja helpottavat huomattavasti heidän stressioireitaan (Niemelä & Hämäläinen 2001, 2). Ajattelenkin, että on erittäin tärkeää, että lastensuojeluyksikön työyhteisössä on avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, jossa uskalletaan puhua kaikista asioista. Sillä työntekijä saattaakin huomata, ettei ole vaikeiden asioiden kanssa yksin eikä ole ainoa, joka tuntee välillä kielteisiäkin tunteita.

#### 5.4.2 Työntekijä sijaiskokijana

Lastensuojelussa ohjaaja joutuu työssään myös sellaisten vihamielisten tunteiden kohteeksi, jotka nousevat lapsen historiasta eivätkä siis johdu ohjaajasta itsestään. Ohjaajan tehtävä on vastaanottaa ja säilöä lapselta tulleet tunteet ja joissain tilanteissa osata tarjoilla ne jäsenytyneenä takaisin. Lapsi heijastaa ohjaajaan omia tunteitaan ja tarpeitaan: ohjaajasta saattaa tulla lapsen ihannoima tai vihamies. Työntekijään heijastuu kaikki se, mitä lapsi on joutunut kokemaan. Työ asettaakin ajoittain työntekijän tunteet ja ammatillisuuden kovalle koetukselle. (Kinnunen 2000, 76, 88–89; Häkkinen 2000, 119–120; Pihlaja 2000, 137.) Työskentelyyn sisältyykin riski siitä, että työ nostattaa pintaan työntekijän omat ongelmat. Työntekijä on sijaiskokijana asiakkaiden tuskissa ja kauhuissa etenkin silloin, jos heidän muistonsa muistuttavat niitä, joiden kanssa työntekijä on kamppailut omassa elämässään. (Baker 2005, 135.) Tällöin työyhteisön tuki on vältämätöntä.

Kun toimitaan vuorovaikutusammattissa, on virheiden riski suuri, sillä kaikki tilanteet ovat erilaisia. Tilanteita ei voi hoitaa samalla kaavalla, edellisen tilanteen ratkaisuja ei voi siirtää suoraan seuraavaan. Tämä tuo työhön haasteita ja tekee työskentelystä ajoittain raskasta. Ihminen reagoi yllättävään tilanteeseen nopeasti, melkein vaistonvaraisesti ja oma käyttäytyminen saattaa tuntua jopa vieraalta ihmiselle itselleen. Puolustavat tunteet eivät katoa ammattilaisenkaan käyttäytymisestä. Ammattilaisen tulee kuitenkin tunnistaa ja myöntää puolustavat tunteensa ja oppia säätelemään omaa käyttäytymistään tunteen herätessä. (Järvinen, Lankinen, Taajamo, Veistilä & Virolainen 2012, 228, 230.) Tärkeää on, että työntekijä aidosti oppii virheistään ja osaa antaa itselleen ne anteeksi (Baker 2005, 132). Työntekijän tulee myös osata huomioida toimintansa oikeudelliset näkökulmat ja raportoida ratkaisunsa juridisesti pätevällä tavalla. Tämä luo työntekijöille paineita, mutta se on heidän oman edun mukaista. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 23.) Hyvässä työilmapiirissä työkaverit pitävät yhtä eivätkä myöskään tuomitse virheistä.

Haastavaksi lastensuojelutyön tekee työntekijälle myös se, että kohdatessaan tuntemattoman lapsen työntekijä usein ”muistaa” samanaikaisesti oman lapsuutensa. Työntekijä näkee itsessään olevan lapsen siis lapsen, joka hän on joskus ollut. (Pihlaja 2000, 137.) Työntekijän sisäinen lapsi auttaa työntekijää ymmärtämään lapsen maailmaa mutta samalla se myös vaikuttaa hänen tekemiinsä tulkintoihin ja

käsityksiin lapsen tilanteesta (Rönkkö & Rytönen 2010, 294). Ohjaajalle ja lapselle muodostuu tiivis suhde. Työntekijä saattaa ajautua mukaan lapsen maailmaan ja ongelmiin. Tiiviissä suhteessa työntekijällä on vaikeuksia hahmottaa rajoja itsensä ja lapsen välillä. Tällöin lapsen, hänen toiminnan, kehityksen sekä vaikeuksien arviointi vaikeutuu huomattavasti. Tilanteen kokonaisvaltainen hahmottaminen käy työntekijälle haastavaksi. (Pihlaja 2000, 139.) Onkin melkoisen haastavaa olla samaan aikaan virittäytynyt tunnetasolla asiakkaan tilanteeseen ja samalla olla tietoinen omasta sisäisestä reaktiosta ja yrittää ymmärtää sitä (Baker 2005, 121). Työntekijöiden on syytä pohtia omaa elämäntarinaansa: elettyä lapsuutta, nuoruutta ja aikuistuvaa itseä (Pihlaja 2000, 148).

Sosiaalialan työntekijä kuulee usein työssään myös jatkuvaa kärsimys- ja ongelmapuhetta. Miten tämä vaikuttaa työntekijään? Kun työskennellään vaikeuksissa olevien, haavoittuneiden tai särkyneiden ihmisten kanssa, joutuu työntekijä välttämättä käsittelemään samoja tunteita myös itsessään. Sijaistraumatisoituminen-käsitteellä tarkoitetaan tilannetta, jossa työstä aiheutuu vakavaa stressiä. Tällaista stressiä voi aiheuttaa lastensuojelussa esimerkiksi päivittäiset kohtaamiset ihmisten kanssa, jotka ovat kokeneet järkyttäviä tapahtumia tai tilanteesta, jossa työntekijä joutuu toistuvasti kohtaamaan lasten haavoittuvuutta ja avuttomuutta. (Rönkkö & Rytönen 2010, 293–295.) Työntekijä saattaa myös tuntea itsensä riittämättömäksi, sillä vielä jopa vuosien jälkeen asiakas saattaa kamppailla yhä samojen ongelmien kanssa (Freudenberger & Kurtz 1990, 463). Lastensuojelussa on myös osattava erottaa hyvä käytäntö ja onnellinen loppu toisistaan, sillä lastensuojelussa onnelliset loput ovat harvinaisia (Turnell & Edwards 1999, 182–183). Tästä johtuen on tärkeää, että työyhteisö osaa aidosti iloita pienimmistäkin onnistumisista.

Jokaisen yksittäisen työntekijän jaksaminen vaikuttaa työilmapiiriin ja työilmapiiri vaikuttaa työssä jaksamiseen. Sosiaalityön yksittäiselle työntekijälle luomat haasteet koskevat siis myös työilmapiiriä. Työyhteisöön ja sen ilmapiiriin vaikuttavat monet asiat kuten esimerkiksi johtaminen, perinteet, työntekijät itse, työn tavoitteet ja luonne. Sosiaalialan työtä ei voi tehdä ilman sidosta työyhteisöön, sillä salassapidon vuoksi kuuntelijan täytyy löytyä työyhteisöstä. Onkin tärkeää, että työpaikalla on avoin ilmapiiri, sillä se kannustaa työntekijöitä ajatusten vaihtoon ja avoimuuteen. Työpaikan ilmapiiri vaikuttaa lastensuojelutyössä suoraan työhön, onhan

työssä mukana työntekijän omat tunteet. Ja mikäli työyhteisössä on kinaa, ei se voi olla heijastumatta työskentelyyn lasten parissa. Jokainen on vastuussa omasta panoksestaan työhön, sillä omaan toimintaansa voi vaikuttaa parhaiten. Ja kaikkien työntekijöiden toiminnalla on lastensuojelutyössä merkitystä lapsen kehitykselle ja kasvulle. (Pihlaja 2000, 135.)

### **5.5 Sosiaalityön kuormittavuus hallintaan yhteistyöllä**

Hämäläinen ja Niemelä (2006, 60–62) ovat tehneet tutkimuksen sosiaalityön kuormitustekijöitä. Tutkimuksessa jaoteltiin sosiaalityön kuormitustekijät kuuteen kategoriaan: työn sisällöllisiin erityispiirteisiin, työn vaativuuteen, keinottomuuteen ja neuvottomuuteen ihmisten hädän edessä, työn organisointiin liittyviin kuormitustekijöihin, työhön kohdistuviin epärealistisiin ja ristiriitaisiin odotuksiin ja työn vähäiseen arvostukseen yhteiskunnassa. (Hämäläinen ja Niemelä 2006, 60–62.) Kaikki yksittäistä työntekijää kuormittavat tekijät kuormittavat koko työyhteisöä ja koko työyhteisöllä on merkittävä rooli työn kuormittavuuden hallinnassa.

Tutkimuksessa sosiaalityön nähtiin *sisältävän erityispiirteitä*, jotka kuormittavat sosiaalityöntekijöitä. Esiin nostettiin asioiden jatkuva keskeneräisyys, sillä asioita on usein mahdoton saada päätökseen. Työn epävarmuus sekä ennakoimattomat ja arvaamattomat tilanteet koettiin sosiaalityössä kuormittaviksi tekijöiksi. Oman persoonan likoon laittaminen nähtiin haastavana, sillä työntekijän täytyy samalla osata säilyttää välimatka asiakkaisiin. Myös sosiaalityöntekijän valta askarrutti tutkimukseen vastanneita, sillä sosiaalityöntekijän päätökset ulottuvat usein pitkälle asiakkaan elämään. Tämä luo työhön suuren vastuun. Toiseksi kuormittavaksi tekijäksi nimettiin *työn vaativuus*. Sosiaalityön nähtiin olevan todella laaja-alaista ja vain osa valmiuksista koettiin mahdolliseksi saada koulutuksen kautta. Vastaajat olivat kokeneet, että sosiaalityössä täytyy muistaa, tehdä ja hallita monta asiaa yhtä aikaa. Vaativuutta työhön lisää myös se, että työ sisältää paljon tunnekuormitusta, sillä sitä tehdään monien kipeiden asioiden ja vaikeiden ihmiskohtaloiden kanssa. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 61.)

*Keinottomuus ja neuvottomuus* ihmisten hädän edessä kuormittavat tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöitä. He kokevat auttamisen jäävän puutteelliseksi, sillä sosiaalityö sisältää usein monimutkaisia ilmiöitä ja hätää sekä sekavia elämäntilanteita, joihin sosiaalityöllä pystytään vaikuttamaan vain osaksi. Sosiaalityössä tulee vastaan myös hyvin erilaisia ihmisiä, kuten uhkaavia asiakkaita, ja heidät kaikki on kohdattava. Neljäs kategoria tutkimuksessa oli *työn organisointiin* liittyvät kuormitustekijät. Sosiaalityöntekijä ei voi jakaa työtään, vaan hänen täytyy tehdä omat työtehtävänsä itse. Työt usein myös ruuhkautuvat, sillä työntekijöitä on vähän ja työ on ennakoimatonta ja hektistä. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 61–62.)

Työhön kohdistuu myös *epärealistisia ja ristiriitaisia odotuksia*, jotka kuormittavat sosiaalityöntekijöitä. Asiakkaat, yhteistyökumppanit ja kunnalliset luottamushenkilöt eivät aina ymmärrä työn luonnetta ja heillä on epärealistisia odotuksia sosiaalityöntekijää kohtaan. Eri tahojen ristiriitaiset odotukset koettiin tutkimuksessa myös haastaviksi. *Työn vähäinen arvostus* yhteiskunnassa koettiin kuormittavaksi, sillä sosiaalityötä ei arvosteta niin paljoa kuin sille työn vaativuuden perusteella kuuluisi. Työn palkan koetaan myös olevan kohtuuttoman pieni työn vaativuuteen nähden. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 62.)

Hämäläisen ja Niemelän tutkimuksesta (2006, 63) pyrittiin erottelemaan eri sektoreiden sosiaalityöntekijöiden ajatuksia työn kuormittavuudesta. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät toivat esille erityisesti ihmisten tietämättömyyden työn luonteesta, työn painottumisen korjaavaan työhön, riittämättömyyden tunteen ja tulosten näkymättömyyden. Työn velvoitteet, vastuu, yllätyksellisyys, roolien ristiriitaisuus, työn tunnekuormitus ja monenlaisen tiedon hallitsemisen vaatimus koettiin myös erityisesti lastensuojelun sosiaalityössä kuormittavina tekijöinä.

Työyhteisön ilmapiiri, työn edellyttämä osaaminen ja työn organisointi liittyvät kaikki työssä jaksamiseen. Työn kuormittavuuden hallinta onkin samalla sekä yksilön että työyhteisön asia. Työyhteisössä toteutettava työn kuormittavuuden hallinta on jatkuva prosessi, jossa käydään yhteisesti läpi työn kuormittavuustekijöitä, organisointia sekä mahdollisuuksia työn kuormittavuuden hallintaan. Tutkimus herätti työyhteisöissä keskustelua yhteisistä asioista. Sen katsottiin myös osoittaneen, että työhyvinvointi on työyhteisön yhteinen asia ja että työyhteisö pystyy vaikuttamaan siihen omilla toimillaan. Tutkittavat totesivat hankkeen opettaneen, kuinka

monipuolisia vaikutuksia työilmapiirillä on työssä jaksamiseen. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 25–27, 65.)

Hämäläisen ja Niemelän (2006) tutkimus osoittaa mielestäni todella laajasti sosiaalityön haasteet. Halusin tuoda nämä haasteet opinnäytetyöhöni, sillä koen haasteiden olevan lähes samoja kaikessa sosiaalialan työssä, myös lastensuojeluyksikössä työskenneltäessä. Ja kuten aiemmin on jo todettu, luovat kaikki yksittäistä työntekijää koskevat haasteet oman haasteensa myös työssä jaksamiselle ja työilmapiirille. Yhteistyöllä voidaan kuitenkin saada työn kuormittavuus hallintaan.

### **5.6 Vuorovaikutus on kaksisuuntaista**

Kaikki verkostot, jotka ympäröivät työntekijää, vaikuttavat hänen ajatteluunsa ja kokemuksiinsa mutta jokainen työntekijä vaikuttaa myös itse häntä ympäröiviin yhteisöihin. Yhteisössä käytetty keskustelun sävy joko auttaa jaksamisessa tai vahvistaa pessimistisyyttä. Työyhteisön merkitys on todella suuri uupumisen ehkäisyssä. (Nissinen 2012, 15.) Tässä kappaleessa käsitellään sitä, kuinka sekä asiakas, työntekijä että työyhteisö vaikuttavat kaikki toisiinsa.

Sosiaalialalla työskentelevät joutuvat jatkuvasti kohtaamaan ihmisten kärsimystä, joka saattaa johtaa prosessiin, jossa työntekijän kokemistapa ja ihmissuhteet muuttuvat. Tällöin työtehtävissä alkaa korostua niiden ylivoimaisuus ja uhkaavuus. Työntekijästä saattaa tulla kyyninen. Hän kokee olonsa turvattomaksi ja epäluottavaisiksi ja siirtää tätä ihmissuhteissaan niin työkavereihin, asiakkaisiin kuin läheisiinsäkin. Tällöin työyhteisön vuorovaikutus kärsii eivätkä työntekijät enää puhu asioista toisilleen. Tästä saattaa muodostua työyhteisössä noidankehä, jossa pessimistisyys johtaa negatiivisiin tulkintoihin. Työntekijät alkavat kokea itsensä voimattomiksi ja riittämättömiksi. Turhautuessaan työntekijän tehokkuus ja tuloksellisuus eivät enää ole samaa luokkaa kuin ennen. (Nissinen 2012, 54–58.)

Tämä noidankehä perustuu systeemivaikutukseen. Jatkuva henkinen rasittuminen aiheuttaa ongelmia vuorovaikutukseen ja nämä ongelmat siirtyvät työntekijältä toiselle. Onkin tärkeää, että työyhteisössä on sellainen ilmapiiri, että työntekijät voivat vaihtaa siellä kokemuksia keskenään, sillä mikäli työyhteisö ei käsittele myötätuntopressiä, alkaa henkinen kuormittuminen vaikuttaa kielteisesti koko työyhteisöön.

Työntekijälle on todella tärkeää, että hän kuulee muidenkin ajatelleen ja tunteneen samoin kuin hän. Tällöin työntekijä tuntee itsensä normaaliksi ja kokee, että työyhteisö on hänen tukenaan. (Nissinen 2012,61- 69, 237.)

Työntekijöiden täytyy olla tarkkana, ettei työyhteisössä leviä yleinen pessimismi, toivottomuus ja turtuminen. Tällainen puhe täytyy tunnistaa ja muuttaa sen suuntaa. Kielteisyyden leviää paljon tehokkaammin kuin positiivinen, voimaannuttava kommunikaatio. Työyhteisössä koettu myötätuntostressi siirtyy työntekijältä toiselle ja vaikuttaa hiljalleen koko yhteisön ajattelu- ja toimintatapoihin. Työyhteisössä saattaa syntyä epäluottamusta ja epäkunnioittavaa käytöstä sekä vallankäyttöä ja vääristynyttä ammatillista kilpailua. Vaikka työyhteisö olisi joutunut tällaiseen negatiiviseen kierteeseen, voi siitä päästä pois yhteisellä motivaatiolla. (Nissinen 2012, 61- 69, 237.)

Olisikin tärkeää, että työntekijä voisi luottaa siihen, että hänen tarinaansa kunnioitetaan työyhteisössä. Jakaessaan oman tarinansa työntekijä odottaa, että työkaverit jakavat samanlaisia kokemuksia hänen kanssaan. Vaikeista asioista puhuttaessa täytyy voida luottaa siihen, etteivät työkaverit tuomitse tai arvostele tarinaa, sillä se on kertojalle sillä hetkellä totta. Luottamuksesta kehittyy turvallisuuden tunne ja tällöin työyhteisön jäsenet pystyvät kunnioittamaan erilaisuutta työyhteisössään. Työntekijälle on tärkeää, että hän saa olla töissä oma itsensä: tehdä virheitä, osata ja oppia. Kokemuksia jakaessa työntekijälle tulee sellainen tunne, ettei hän ole asioiden kanssa yksin, että työyhteisö tekee vaativia asioita yhdessä ja jakaa myös työn henkisen paineen. Työntekijän ei tarvitse kokea olevansa huono työntekijä, vaikka hän väsyisi tai turhautuisi, sillä hän tietää muilla olevan samanlaisia tuntemuksia. Tällöin yksilön taakka on paljon kevyempi. (Nissinen 2012, 237–239.)

Työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa myös asiakkaisiin, sillä myötätuntouupuminen heikentää palvelun laadun tasoa. Asiakkaat saattavat saada osakseen syrjintää ja hylkäämistä uupuneilta työntekijöiltä. Sosiaalityössä on paljon asiakkaita, jotka ovat kokeneet jo omassa elämässään hylkäämisen tunteita. Tällaiset asiakkaat kärsivät eniten uupuneista työntekijöistä, joiden arvomaailma, työmoraali ja ammattietiikka ovat muuttuneet kielteisesti. Asiakas saattaa myös saada uupuneessa työyhteisössä negatiivisen leiman, jolloin kaikki työntekijät välttelevät asiakasta ja hänen hoitonsa huononee. Asiakas saattaa jopa traumatisoi-



tua uudelleen, mikäli työyhteisö kohtelee häntä huonosti. Myös työyhteisön negatiivisuus vaikuttaa asiakkaisiin, sillä toivoton puhe siirtyy työntekijöiltä suoraan asiakkaille. (Nissinen 2012, 63,81–82.)

Työilmapiiri vaikuttaa kaikkiin sen yhteisön jäseniin ja kaikki sen jäsenet vaikuttavat siihen. Myös asiakkaat vaikuttavat osaltaan työilmapiiriin tilaan mutta he myös kärsivät, mikäli se on huono. Ajattelenkin, että hyvä työilmapiiri olisi lastensuojeluyksikössä todella tärkeä, etteivät lapset kärsisi työntekijöiden välisistä ongelmista. He ovat saaneet kärsiä usein elämässään jo tarpeeksi. Tämän vuoksi työntekijöiden tulee lastensuojelussa pitää huolta itsestään ja työilmapiiristään.

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä kappaleessa tarkastellaan laadullisen tutkimuksen sekä teemahaastattelun ominaispiirteitä ja perustellaan niiden valintaa tähän tutkimukseen. Kappaleessa esitellään myös tutkimuksen etenemisen vaiheita. Lopuksi pohditaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä.

### 6.1 Laadullinen tutkimus

Halusin toteuttaa tutkimukseni laadullisena tutkimuksena, sillä näin saisin kokonaisvaltaisemman näkemyksen tutkittavien kokemuksista ja ainutlaatuista tietoa lastensuojeluyksikkö Fieterin työyhteisöstä. Laadullinen tutkimus on ihmisläheisempää, sillä tiedot hankitaan luonnollisissa tilanteissa, joissa tutkittavan oma ääni pääsee paremmin esille (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164).

Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulee esille tutkittavien havainnot tilanteista. Se antaa mahdollisuuden tarkastella tutkittavien menneisyyttä ja kehitykseen liittyviä tekijöitä. Kvalitatiivinen tutkimus tuo paremmin esille ihmisen yksilöllisen näkökulman ja vie lähemmäksi niitä merkityksiä, joita ihmiset antavat asioille. (Hirsjärvi & Hurme, 2009, 27–28.) Tutkimuksessani en halunnut rajata vastausvaihtoehtoja, sillä halusin saada esille jokaisen tutkittavan omat kokemukset asioista. Laadullinen tutkimus antoi tähän mahdollisuuden.

### 6.2 Aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelu

Teemahaastattelut antavat tutkijalle tiettyä väljyyttä. Hänen ei tarvitse noudattaa tarkkaan suunniteltuja kysymyksiä, vaan hän voi edetä tilanteen edellyttämällä tavalla ja esittää tarkentaviakin kysymyksiä. Teemahaastattelu antaa kuitenkin haastattelulle tietyn suunnan, tietyt rajat, joten haastattelijan on helpompi ohjata haastattelua tutkimuksen kannalta keskeisiin asioihin. (Kananen 2008, 74.) Teemahaastattelu ottaa huomioon myös sen, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuk-

sessä ja tietyn vapauden antaminen tuo tutkittavan äänen esille. Tutkittavaa ei myöskään ohjata valmiilla vastausvaihtoehdoilla. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.) Halusin toteuttaa tutkimukseni teemahaastatteluna, koska koin sen kokemattomana tutkijana itselleni kaikkein mielekkäimmäksi. Teemahaastattelu antaisi minulle suunnan, muttei sitoisi haastattelua liiaksi. Ajattelin teemahaastattelun olevan haastateltavillekin mieluisin, sillä heidän vastauksiaan ei rajoitettaisi liikaa mutta heille annettaisiin kuitenkin raamit, minkä mukaan kertoa asioista.

Haastateltaviin otin yhteyttä sähköpostitse. Fieterin vastaava ohjaaja välitti saatekirjeeni (liite 1) kaikille työntekijöille. Lisäksi minulla oli mahdollisuus keskustella tutkimuksestani työpaikalla, sillä työskentelin tutkimuksen toteuttamisen aikaan Fieterissä. Haastatteluajkojen sopiminen tapahtuikin suurimmaksi osaksi kasvokkain. Ehkäpä juuri tämän vuoksi sain kaikki työntekijät mukaan haastatteluihin. Haastattelut toteutin suurimmaksi osaksi yövuorojen alussa, jolloin yksikkö on yleensä rauhallisimmillaan. Haastattelut muodostuivat kolmen pääteeman alle: hyvän työilmapiirin osatekijät, hyvän työilmapiirin vaikutukset ja haasteet lastensuojeluyksikössä sekä hyvän työilmapiirin ylläpitäminen. Lisäksi olivat teemat taustatiedoista ja muista kysymyksistä. Teemahaastattelun runko löytyy liitteestä 2. Haastattelut olivat hyvin eripituisia. Keskimäärin ne kestivät puolisen tuntia. Joihinkin haastatteluihin tuli keskeytyksiä, osaan pidempiäkin, mutta kaikki haastattelut saatiin kuitenkin tehtyä loppuun asti. Keskeytykset katkaisivat sekä haastateltavan että haastattelijan ajatukset ja veivät osittain keskittymiskykyä. Koen kuitenkin ajan olleen haastatteluille parhaan, sillä muihin aikoihin haastattelu olisi ollut mahdoton toteuttaa, sillä haastateltava olisi ollut samaan aikaan laskettuna työntekijävahvuuteen.

Haastattelujen haasteena on, että haastateltava voi kertoa sen, mitä hän olettaa tutkijan haluavan kuulla tai kertoo vain osatouksia (Järvinen & Järvinen 2011, 146). Haasteen luo myös se, että tutkija tulkitsee haastateltavan kertomuksia omasta kontekstistaan ja voi näin ollen luoda tahattomasti vääriä tulkintoja. Kun tutkija on tehnyt omat päätelmät haastateltavien kertomuksista, on vielä jäljellä lukijan tulkinta. Lukija muodostaa siis lopulliset johtopäätökset asioista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 68–69.) Haasteenani oli se, että olen työskennellyt lastensuojeluyksikkö Fieterissä ja olen haastateltaville todella tuttu. Haastattelutilanteissa oli

tärkeää, että osasin vaihtaa työkaverin roolista tutkijan roolin. Toisaalta uskon tuttuuteni tuoneen haastatteluihin tiettyä rentoutta, mutta toisaalta taas vaarana oli, etteivät haastateltavat uskaltaneet kertoa avoimesti omista kokemuksistaan. Pysin kuitenkin olemaan haastatteluissa ulkopuolinen tutkija ja kerroin haastateltaville, että heidän antamansa tiedot ovat luottamuksellisia eikä heidän henkilöllisyytensä tule paljastumaan tutkimuksessani. Tutkijana minun täytyi myös pitää huoli siitä, etten tulkinut tuloksia liiaksi omien kokemusteni pohjalta. Tuttuuteni saattaa kuitenkin vaikuttaa tulosten luotettavuuden.

### **6.3 Aineiston analyysi**

Haastatteluin kerätyn aineiston purkamisessa on kaksi tapaa. Aineisto voidaan purkaa tekstiksi eli litteroida tai päätelmiä voidaan tehdä suoraan tallennetusta aineistosta. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 138.) Tutkimukseni aineiston purin litteroimalla haastattelut sanalliseen muotoon. Litterointi voidaan suorittaa sanatarkasti tai teema-alueittain. Valitsin tutkimukseeni sanatarkan litteroinnin, vaikka se on erittäin hidasta ja työlästä. Teema-alueittain purku olisi kuitenkin jättänyt enemmän varaa tutkijan tulkinnoille, joita halusin tutkimuksessani välttää. Litteroinnin toteutin puheen toistona; en kiinnittänyt niinkään suurta huomiota murteisiin enkä taukoihin, sillä se ei ollut tutkimukseni kannalta oleellista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–142.)

Litteroinnin jälkeen tein haastatteluille sisällönanalyysin. Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysi voidaan tehdä joko aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti (Tuomi & Sarajärvi 2004, 110). Tutkimuksen tuloksia tarkastelin aineistolähtöisesti, sillä tutkimus oli työni pääasia, teoria vain tuki saatuja tuloksia. Saadun aineiston jaottelin tutkimuskysymysten mukaan, eli pelkistin aineiston ryhmittelemällä. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 112 – 113.) Saadusta aineistosta etsin vastaukset yhteen tutkimuskysymykseen kerrallaan saaden näin kerättyä vastaukset jokaiseen tutkimuskysymykseen. Tämän jälkeen etsin vastauksista yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia sekä jotain, mikä olisi minulle tutkijana yllättävää. Näin aineiston analyysi oli yksinkertaista ja selkeää tehdä.

#### 6.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2006, 216) toteavat, että tutkimusten pätevyys ja luotettavuus vaihtelevat eri tutkimuksissa, vaikka niissä kaikissa pyritäänkin välttämään virheitä. Tutkimuksen raliaabelius eli luotettavuus tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta eli sitä, etteivät tulokset ole satumanvaraisia. Luotettavuus voidaan todeta niin, että kaksi arvioijaa päätyy tutkimuksessa samaan tulokseen tai että eri tutkimuskerroilla saadaan sama tulos. Hirsjärvi ja Hurme (2008,186) kuitenkin kyseenalaistavat nämä perinteiset luotettavuuden mittarit. He toteavat, että eri tutkijoiden on melko mahdotonta päätyä täysin samaan tulokseen, sillä jokainen tutkija tekee tulkinnat omien kokemustensa pohjalta. Eri tutkimuskerroilla on myös epätodennäköistä saada sama tulos, sillä ihmiset muuttuvat ajan myötä.

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2006, 217) toteavat, että tutkijan on mahdollista lisätä luotettavuutta laadullisessa tutkimuksessa selostamalla tarkasti sen toteuttamisen eri vaiheet. Tutkimuksessa olisi kerrottava totuudenmukaisesti ne olosuhteet, jossa se on toteutettu. Haastatteluun tehdystä tutkimuksesta tulee käydä esimerkiksi ilmi, missä olosuhteissa ja paikoissa aineisto on kerätty. Lisäksi olisi kerrottava haastatteluihin kulunut aika, häiriötekijät, virhetulkintojen mahdollisuus sekä tutkijan oma arvio tilanteesta. Oman tutkimukseni olosuhteista olen kertonut jo aiemmin kappaleissa 6.2 ja 6.3. Näissä kappaleissa olen myös pohtinut tutkimukseni luotettavuutta. Luotettavuuteen palataan myös tutkimuksen pohdintaosuudessa.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 189) toteavat, että tutkija vaikuttaa oleellisesti tutkimuksesta saatavaan tietoon. Jo tiedonkeruun alkuvaiheessa tutkija tekee omia tulkintojaan tutkittavien vastauksista, jotka hän yrittää yhdistää omaan käsitteistöönsä. Luotettavuudella tarkoitetaan enemmän tutkijan toiminnan ja analyysin luotettavuutta kuin haastateltavien vastausten luotettavuutta. Tutkijan tulisikin pohtia, onko hän ottanut huomioon kaiken mahdollisen aineiston ja onko hän litteroinut haastattelut oikein. Tutkimustulosten tulisi heijastaa mahdollisimman pitkälle tutkittavien ajatusmaailmaa. On kuitenkin muistettava, että tutkimuksen tuloksen muodostavat aina haastattelija ja haastateltavat yhdessä. Ja että tutkimustulokset pätevät vain tietyssä ajassa ja paikassa (Heikkilä 2004, 187).

Olen pyrkinyt toteuttamaan tutkimukseni myös eettisesti oikein. Tuomen ja Sara-järven (2002,125–126) mukaan tutkimuksen eettisyys muodostuu tutkimusaiheen valinnasta ja tutkijan toiminnasta tutkimuksen aikana. Tutkimuksessa on tärkeää, että tutkittavien anonymiteetti säilyy eli tutkittavat eivät ole tunnistettavissa tutkimuksesta, mikäli he eivät sitä halua. Tunnistettavuuteen vaikuttaa tutkimustulosten esittämistapa.

Omassa tutkimuksessani kerroin haastateltaville jo saatekirjeessä ettei heidän henkilöllisyytensä tule esille tutkimuksessani. Lastesuojeluyksikkö Fieteri on kuitenkin antanut nimensä tutkimuksen käyttöön. Haastateltaville annoin koodit H1-H8, joita käytin läpi tutkimuksen. Tuloksia raportoidessani olin tarkkana siitä, että käyttäisin vain sellaisia lainauksia, joista tutkittavien henkilöllisyys ei paljastuisi. Pohdin myös, kuinka paljon voin käyttää suoria lainauksia, sillä Fieteri on pieni yksikkö. Työntekijöiden ei ole kovin vaikea tunnistaa toisiaan lainauksista, mikäli niitä on kovin monta samalta haastateltavalta. Huomaankin Fieteriä koskevien tulosten raportoinnin olevan suppeampaa kuin muiden tulosten. Uskon tämän johtuvan osaksi siitä, että olen pyrkinyt siihen, että mikäli työntekijät tunnistavat lainauksista toisensa, on suoria lainauksia Fieterin tilasta vähemmän. Tässä minun olisi pitänyt olla vielä tarkempi, mikäli Fieterin ilmapiiriä koskevat tulokset olisivat olleet negatiivisempia. Fieterin tuloksista olen kertonut jonkin verran omin sanoin. Olen kuitenkin myös pyrkinyt ulkoistamaan itseni tutkimuksesta etenkin Fieterin tulosten kohdalla, sillä tutkimuksen aikana olen itsekin ollut työyhteisön jäsen. Olen ollut tarkka siitä, ettei oma ääneni pääsisi kuulumaan työyhteisön jäsenenä. Tämän vuoksi olen kirjoittanut tuloksista mekaanisesti vain oleellisen. Laajempi tulosten avaaminen ja käsittely on jätetty Fieterin tulosten kohdalla pois tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden takaamiseksi.

Tutkimuksessani olen pyrkinyt noudattamaan eettisiä ohjeita ja salaamaan haastateltavien tunnistettavuuden. Olen tavoitellut sitä, että tutkimukseni olisi mahdollisimman luotettava lähtötilanteesta huolimatta. Tutkimustani olen tehnyt tutkijana, en työkaverina. Tämä ei ole ollut helppoa mutta koen kuitenkin onnistuneeni siinä kohtuullisen hyvin.

## **7 TUTKIMUSTULOKSET**

### **7.1 Vastaajien taustatiedot**

Tutkimukseeni osallistui kaikki henkilöt, joille saatekirje lähetettiin. Tutkimukseen ei pyydetty osallistumaan pitkällä sairauslomalla eikä äitiyslomalla olevia työntekijöitä. Haastattelin seitsemän vakituista työntekijää sekä yhden pitkän äitiysloman sijaisen. Vastaajista puolet oli naisia ja puolet miehiä. Kahdeksasta haastateltavasta kolme oli sairaanhoitaja, kolme sosionomia, yksi mielenterveyshoitaja sekä yksi nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja. Haastateltavat olivat työskennelleet Fieterissä suurimmaksi osaksi alusta saakka: kuusi työntekijää oli työskennellyt siellä kolme vuotta tai enemmän, yksi työntekijä vajaa kaksi vuotta ja yksi työntekijä kolme kuukautta.

### **7.2 Hyvän työilmapiirin osatekijät**

Hyvän työilmapiirin osatekijöissä käsitellään tutkimukseni ensimmäistä ja toista tutkimuskysymystä. Kappaleessa esitellään esiin nousseita tuloksia siitä, mistä rakennusaineista hyvän työilmapiirin koetaan muodostuvan yleisesti, sekä mistä sen ajatellaan muodostuvan erityisesti lastensuojeluyksikkö Fieterissä. Lisäksi tarkastellaan sitä, mitkä asiat Fieterissä edesauttavat hyvän työilmapiirin syntymisessä ja ylläpidossa, sekä mitä kehitettävää heidän ilmapiirissään on.

#### **7.2.1 Työilmapiirin tärkeimmät rakennusaineet**

Saatekirjeessä haastateltavia pyydettiin pohtimaan etukäteen viisi asiaa, jotka heidän mielestään vaikuttavat eniten hyvään työilmapiiriin. Haastattelutilanteessa haastateltavia pyydettiin laittamaan vastaukset tärkeysjärjestykseen ja antamaan niille perustelut.

Työntekijöistä 5/8 nimesi avoimuuden viiden tärkeimmän osatekijän joukkoon. Haastateltavat kertoivat arvostavansa sitä, että työyhteisön asioista puhutaan avoimesti ja kerrotaan henkilökohtaisesti, mikäli joku asia on jäänyt vaivaamaan.

Haastateltavat totesivat, ettei selän takana puhuminen ja ”kuppikuntien” muodostaminen edistä työyhteisön ilmapiiriä. *”Sellanen ilmapiirin luojana sellanen, että asioista puhutaan mahdollisimman pian, jos joku asia jää vaivaamaan. Tai ettei jätetä mitään yön yli. Että monta kertaa tulee sellasia ristiriitatilanteita työntekijöiden välillä, jos ne jää sinne hiertämään niin se on ilmapiirin kannalta aika vaarallista tai vahingollista ainakin.”* (H8) Työntekijöiden välisen avoimen ajatusten vaihdon koettiin antavan voimia työssä jaksamiseen. Osa haastateltavista puhui myös sopivasta avoimuudesta tarkoittaen sillä sitä, että työntekijä osaa kertoa rehellisesti tuntemuksistaan, muttei kuitenkaan kuormita työyhteisöä liikaa omilla henkilökohtaisilla asioillaan. *”No sillä mä tarkoitan sitä, että tavallansa ilmaasee itseensä sillai rehellisesti, että millaset fiilikset on tai miltä joku asia tuntuu. -- Sopivalla tarkoitan sitä, ettei kuitenkaan tartte ihan kaikkea tarvi pohjamutia myöden selvittää. -- Tietyllä tapaa kääntäen hoidata itseensä niillä työkavereilla vaan rajaa sitä sillai sopivasti.”* (H6)

Huumorin mainitsi viiden tärkeimmän ilmapiirin osatekijän joukkoon 5/8 työntekijöistä. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että työntekijät muistavat pitää välillä keskenäänkin hauskaa. Työyhteisössä pitää toisinaan myös osata nauraa itselleen, omille kummelluksilleen ja väärinymmärryksille: *”Ai sä aattelit sen noin ja mä aattelin näin.”* (H1) Haastatteluissa tuotiin kuitenkin esille myös se, kuinka vaikea laji huumori on, sillä kaikilla on hieman erilainen huumorintaju. Joku voi loukkaantua siitä, minkä toinen on tarkoittanut huumoriksi. Ennen huumorin viljelyä onkin hyvä tuntea työkaverinsa kunnolla.

Viiden tärkeimmän osatekijän joukkoon 3/8 työntekijöistä mainitsi myös arvostavan suhtautumisen työkavereihin. *”Tavallaan sellanen arvostava ilmapiiri, että tunnet olevas, ettei tarvi esittää mitään tai että kun sä sanot jotakin niin se otetaan todesta.”* (H7) Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että arvostetaan toisten tapaa tehdä töitä, vaikka se saattaakin olla erilainen kuin oma työtapa. Ja vaikka asioista oltaisiin erimielisiä, kunnioitetaan kuitenkin työkaverienkin mielipiteitä. Esille nostettiin myös työntekijän ja työnantajan välinen arvostaminen. Se, että työnantajien tulee arvostaa kaikkia työntekijöitään ja työntekijöiden tulee puolestaan arvostaa työnantajiaan. Kaikkien samanarvoinen kohtelu nähtiin tärkeänä osana arvostamista. Haastateltavat kokivat, että arvostavassa ilmapiirissä uskalletaan pyytää apua ja aidosti iloita onnistumisista.



Yhteistyö ja yhteiset isot linjat pääsivät myös viiden tärkeimmän osatekijän joukkoon 3/8 työntekijöistä. Haastateltavat kokivat tärkeänä, että yhteisistä sopimuksista ja pelisäännöistä, niin sanotuista isoista linjoista, pidetään kiinni. Yhteistyön kannalta on myös tärkeä selvittää, mitä työkaveri on ajatellut tehdä, jotta kaikkien tekeminen tukisi toistensa tekemisiä. Haastateltavat kokivat myös, että heidän tulee voida luottaa siihen, että työkaverit hoitavat omat tehtävänsä mutta samanaikaisesti heillä tulee olla varmuus siitä, että työkaverit ovat myös tarvittaessa heidän tukena. Se luo työntekoon turvallisuutta. *”No se on varmasti sitte sitä, että ennenkö jotaki teköö, niin selvittää mitä toinen on ajatellu, niinku työryhmää tai aikuisia, millaisia suunnitelmia on, että sopiiko sulle. Tehdäänkö näin tai näin. -- Sama se liittyy kai vähän siihen luottamusteemaanki, että tavallansa tietää, että toinen hommansa hoitaa ja se niinku jotenki tukee sitä omaaki tekemistä. Kaikkien tekeminen tukee toistensa tekemistä.”* (H6)

Monet haastateltavista yhdistivätkin yhteistyöhön myös luottamuksen. Työntekijöistä 3/8 nimesi kuitenkin luottamuksen myös erikseen. Haastateltavat pitivät erittäin tärkeänä sitä, että voivat luottaa siihen, että työkaverit tulevat auttamaan, mikäli he tarvitsevat apua. Luottamuksellisessa ilmapiirissä uskaltaa myös puhua asioista avoimesti. *”Luottamus on mun mielestä semmonen, että pitää pystyä luottamaan ja itekki olla semmonen luottamuksen arvoinen.”* (H7).

Työnohjauksen viiden tärkeimmän joukkoon nimesi 3/8 työntekijöistä. *”No työnohjaus on se hetki kun me pysähdytään joittenki asioiden äärelle, että kun tämä arki on muuten niin hektistä.”* (H1). Haastateltavat pitivät työnohjausta paikkana, jossa pääsee tutustumaan paremmin sekä toisiinsa että itseensä. Se koettiin paikkana, jossa kaikki saavat äänensä kuuluviin ja saavat purkaa mieltään painavia asioita. Ulkopuolinen ohjaaja nähtiin hyvänä: puolueettomana ja tasavertaisena. Työnohjauksen koettiin tukevan paljon työssä jaksamista.

Viiden tärkeimmän työilmapiirin osatekijän joukkoon 2/8 työntekijöistä nimesi myös hyväksynnän, keskustelevuuden, kuuntelemisen sekä henkilökuntapalaverit. Lisäksi mainittiin muun muassa itsetunto, palkka ja hyvä johtajuus.

## 7.2.2 Hyvän työilmapiirin osatekijät Fieterissä

Monet haastateltavista olivat pohtineet viittä tärkeintä ilmapiirin osatekijää sen kautta, mitkä kokevat omassa työyhteisössään tärkeäksi. Edellisessä kappaleessa käytyjen osatekijöiden lisäksi haastateltavat nostivat esille muutamia muita osatekijöitä, joiden he ajattelivat vaikuttavan hyvään työilmapiiriin juuri Fieterissä.

Lähes kaikki työntekijät mainitsivat, että Fieterissä hyvää ilmapiiriä luo se, että asioista keskustellaan paljon niin lasten kuin työntekijöidenkin kesken. Fieterissä ollaan kiinnostuneita toistensa asioista: välitetään ja kuunnellaan, mitä toisella on sanottavana. *”Me voidaan olla erimielisiäkin asioista mutta mä koen, että mä voin sanoa, sanoa silti oman mielipiteeni ja sitä kuullaan. Ei välttämättä tehdä niin ku mä sanon tai ajattelen mutta että kuitenkin että kuunnellaan.”* (H1) Asiat pyritään keskustelemaan mahdollisimman tuoreina. Eräs haastateltava mainitsi, että keskusteleva ilmapiiri on tärkeä, koska silloin työntekijällä on sellainen olo, että hän uskaltaa jakaa toisten kanssa tunteuksensa ja ajatuksensa.

Fieterin työyhteisön vahvuudeksi haastateltavat mainitsivat myös sen, että heillä on sekä miehiä että naisia työyhteisössään. Haastateltavat kokivat, että se tuo työyhteisöön rentoutta. Sen koettiin myös tasapainottavan työyhteisöä ja vähentävän selän takana puhumista. Miesten koettiin luovan turvaa työntekoon ja myös helpottavan työn fyysistä puolta.

Erääksi Fieterin työyhteisön voimavaraksi nimettiin työntekijöiden pysyvyys, joka nähtiin tärkeänä sekä lasten että työntekijöiden näkökulmasta. Esille nostettiin myös vakituiset sijaiset, jotka tuntevat talon tavat, lapset ja työyhteisön jäsenet. Fieterin työyhteisö on pysynyt pitkään lähes samana ja muodostunut tiiviiksi. Pitempään olleet työkaverit on jo opittu tuntemaan paremmin ja heihin luotetaan. Luottamus luo turvallisuuden tunnetta työntekoon. Silloin työtä on myös hyvä tehdä. *”Se luo turvaa ja se sitte taas vaikuttaa työilmapiiriin, että on hyvä tehdä töitä ku on tuttuja työntekijöitä ja luotetaan toinen toisiinsa työntekijöinä.”* (H1)

### 7.2.3 Hyvän työilmapiirin syntyminen, ylläpito ja kehittämisen kohteet lastensuojeluyksikkö Fieterissä

Haastateltavilta kysyttiin, mitkä ratkaisut heillä ovat auttaneet hyvän työilmapiirin syntymisessä sekä kuinka heidän työyhteisön ilmapiiriä ylläpidetään. Vastauksissa heijastui osaksi samat elementit, mitä haastateltavat olivat kuvanneet hyvän työilmapiirin osatekijöissä. Esimerkiksi työnohjaus ja keskusteleva ilmapiiri olivat uudelleen toistuvia elementtejä.

Lähes kaikki työntekijät mainitsivat tyky-toiminnan tärkeänä ilmapiirin synnyttäjänä ja ylläpitäjänä. Tyky-toiminnan nähtiin tuottavan yhteishenkeä ja sitovan työporukkaa enemmän yhteen. Tykyreissuilla oppii ymmärtämään työkavereita aivan toisella tavalla, kun ollaan erilaisessa ympäristössä kuin normaalisti. Haastateltavat mainitsivat useita erilaisia tyky-toiminnan muotoja, joihin he olivat osallistuneet työporukalla, kuten Teron kymppi, pyöräilykisa ja Seitsemisen kansallispuiston reissu. Sen lisäksi, että tyky-toiminta yhdistää työporukkaa, pyritään sillä tukemaan myös työntekijöiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Esille nousi myös mielenkiintoinen ajatus siitä, että perustan täytyy kuitenkin olla ensin kunnossa. Pelkästään tyky-toiminnalla ei saada ihmeitä aikaiseksi. *”Ne on sellasii yhteisii juttui niin kyl ne sitä ilmapiirii luo. Mut et se, kuitenki se perusjuttu. Nää on semmosii yksittäisii temppei, joilla ei tehä mitään, jos se ilmapiiri on huono. Et kyllä se lähtee siitä arjesta, siitä toisen ihmisen kohtaamisesta. Kuinka se kokee sen, että se on hyväksytty ja arvostettu. Että ikään kuin ollaan kaikki tervetulleita tänne töihin. Siit se lähtee.”* (H5)

Toinen, jonka moni haastateltavista nosti esille ilmapiirin ylläpitäjänä, oli henkilökuntapalaverit. Henkilökuntapalaverit nähtiin tärkeinä kokoontumis- ja tiedonkulupaikkoina, joissa kaikki työntekijät ovat yhtä aikaa läsnä. Silloin kaikki kokoontuvat yhteen pohtimaan lasten asioita ja kertomaan omaa mieltään painavista asioista. Lasten asioiden läpikäyminen yhdessä auttaa työntekijöitä jaksamaan ja vetämään yhtä köyttä. *”Käyrähän lasten asioita paremmin läpi niin se auttaa meitä jaksamaan ja se taas auttaa siihen työilmapiiriin, että pysyy semmonen rento fiilis ja hyvä olla ku kaikki tietää, mihin päin tätä venettä soudetaan.”* (H1) Henkilökuntapalaverit nähtiin myös tärkeinä osallisuuden kannalta, jotta kaikki työntekijät kokevat olevansa osa työyhteisöään ja kokevat saavansa vaikuttaa. *”Että jos kaikilla on kokemus siitä, että on mukana täs niin sil-*

*lon on niinku sitoutunu tähän työhön ja se kokemus siitä työnteosta on varmaan myönteinen silloon.” (H8)*

Tiedottamista ja tiedonkulkua pidettiin erittäin tärkeänä osana hyvän työilmapiirin ylläpitämisessä. *”Niin se on yks tekiä, että tuntoo kuuluvansa, pysyy ajan tasalla ja tuntoo kuuluvansa porukkaan ja tietää, missä mennään.” (H4)* Fieterissä pyritään siihen, että työntekijät olisivat aina ajan tasalla ja kokisivat kuuluvansa porukkaan. Tiedonkulku koettiin kuitenkin myös haastavana, sillä kyseessä on kolmivuorotyö. Siinä vaaditaan myös työntekijän armeliaisuutta ja omaa aktiivisuutta, että kysyy rohkeasti, mikäli kokee, ettei ole perillä asioista. Tiedonkulun nähtiin toimivan Fieterissä hyvin mutta siinä koettiin aina olevan myös kehittämisen varaa. Toimivan tiedonkulun nähtiin tukevan työhyvinvointia, viihtymistä ja jaksamista. Lisäksi tiedonkulun yhteydessä mainittiin, että lapset huomaavat työntekijöistä, mitä he tietävät lasten asioista ja kuinka tiedonvälitys on toiminut. *”Niin lapset näköö meistä, mitä me tiedetään niitten asioista ja kuinka tiedonvälitys toimii.” (H8)*

Esille nousi myös, että ilmapiirin säilymisen kannalta on tärkeää, että työntekijät tuntevat pystyvänsä vaikuttamaan asioihin ja omaan työhönsä. Että he saavat tehdä työtä omalla persoonallaan ja toteuttaa itseään kuitenkin yhteisten sääntöjen puitteissa. *”Yks tosi tärkeä tekijä on toinen semmonen niinku, että jokainen työyhteisön jäsen hyväksytään sellasena kun se on, että että se saa olla oma ittensä ja myöskin tehdä sitä niitten niinku yhteisten sääntöjen puitteissa omalla persoonalla sitä työtä. Se on niinku lupa olla sellanen kun on”.* (H5) Osa haastateltavista näki tärkeänä sen, että heidän näkemyksensä otetaan huomioon ennen muutosten tekemistä. Myös tietynlainen jousto ja työvuoroitoiden kuuleminen koettiin oleelliseksi osaksi työhyvinvointia.

Haastateltavat pitivät työyhteisönsä ilmapiiriä tällä hetkellä todella hyvänä eivätkä osanneet juuri nimetä kehittämisen kohteita. Esille nousi muutama ehdotus siitä, että työn ulkopuolella voisi olla enemmän yhteistä tekemistä kuten säännöllisiä lenkkejä ja rentoa yhdessäoloa. Kolmivuorotyön asettamat haasteet tälle kuitenkin tiedostettiin. Fieteriin kaivattiin myös puheeksiottamisen mallia, jonka kuitenkin todettiin olevan jo kehitteillä. Virkistystoiminnasta todettiin, että sitä voisi aina olla enemmänkin. Kaiken kaikkiaan jokainen vastaaja oli kuitenkin sitä mieltä, ettei mitään suuria kehittämisen kohteita tällä hetkellä ole. *”Et jo tällänen ilmapiiri on saatu luo-*

*tuu tänne et jos tehdään niit samoja asioita, et saadaan se pidettyä tämmösenä, niin kaikki on hyvin.” (H5)*

### **7.3 Lastensuojeluyksikössä työskentelyn haasteet työilmapiirille**

Haastateltavilta kysyttiin, millaisia haasteita lastensuojeluyksikössä työskentely luo työilmapiirille. Vastaukset olivat todella yksimielisiä ja samat aiheet toistuivat haastattelusta toiseen. Suurimmaksi haasteeksi nimettiin se, että lapset pyrkivät lyömään kiilaa aikuisten välille. *”Lapset pyrkii jostakin syystä laittamaan kiilaa aikuisten välille ja tätä hyvä hoitaja/pahahoitaja keskustelua tai mukava hoitaja että laittamaan mukavuusjärjestykseen, niin se on lasten lempipuhua. Sellanen voi olla uhkana että se sitte kantaa hedelmää niin kun henkilökuntakin keskenänsä rupiaa aattelemaan keskenänsä niin, että tuo mielistelee, että se pääsee lasten suosioon.” (H3)* Lähes kaikki työntekijät mainitsivat haastattelussaan useaan kertaan, että lapset ja etenkin lastensuojelulapset kokeilevat aikuisia jatkuvasti ja yrittävät saada etuja mahdollisimman paljon itselleen. Lapset testaavat aikuisia -keneltä he saavat ja keneltä eivät. Kuka antaa herkimmin mitäkin etua? Jos lapset eivät saa toiselta ohjaajalta, niin silloin he usein käyvät kysymässä vielä myös muilta ohjaajilta. Lapset jakavat työntekijöitä heidän tekojensa mukaan ja sen mukaan, minkälaisia he ovat. He jakavat aikuisia hyviin ja pahoihin. Vaarana on, että lapset saavat vietyä kiilan työntekijöiden väliin ja joku työntekijöistä kokee olevansa huonompi kuin muut. Kokee olevansa eriarvoisessa asemassa lasten silmissä. Kukaan ei halua olla vihattu, sillä ihmisen perustarve on kuitenkin pyrkiä miellyttämään ihmisiä.

Haasteena onkin, että työntekijät pitäisivät samaa linjaa isoissa asioissa. *”Täähän on sellanen vaarallinen tilanne, että sittenhän jos miettii sitä ilmapiiriä, että jos on joku osatekijä, työntekijä riippuvainen tästä lasten antamasta palautteesta, niin pääsemisestä heidän suosioon niin sehän on loputon tie.” (H6)* Jokainen työntekijä on oma persoonansa ja jokaisella on oma käsitys asioista. Joskus työntekijän täytyy toimia vastoin omaa tahtoaan, jos yhteisesti sovitaan joku asia. Mikäli kaikki työntekijät eivät sopeudu yhteisesti sovittuihin sääntöihin, jos joku soveltaa täysin omiaan, on se vaaraksi työilmapiirille. Soveltaa saa oman persoonansa mukaan mutta isoissa asioissa työntekijöiden täytyisi pitää rajat mahdollisimman samanlaisina. Vaatimustason täytyisi säilyä

lähestulkoon samalla tasolla. *”Koska siinä on lasten kans hyvin äkkiä sellases tilantees, että sä kumarrat yhteen suuntaan ja pyllistät toiseen suuntaan.”* (H6)

Yksittäinen asia, joka haastatteluissa nousi myös esille, oli lainsäädännön tunteminen. Työntekijän pitää tuntea lakiasiat, raamit, jonka puitteissa työtä voi toteuttaa. Jos jokainen työntekijä tietää rajat, milloin voi puuttua ja milloin ei, on työtä helpompi tehdä. Se, että kaikilla on selvillä työn rajat, edistää työilmapiiriä. *”Eli pitää tietää ne lakiasiat tai mihinä puitteis pystyy niinku toimia ja sillon jos kaikki tietää ne puitteet niin sillon se on niinku helpompaa se työskentely eli mitkä on ne rajat, millon sä pystyt puuttua ja milloin et ja missä se raja menee.”* (H1)

Lastensuojelutyön nähtiin olevan henkisesti todella raskasta ja haastavaa työtä. *”Kyl se, et ollaan lastensuojelus niin se ihmisii kuormittaa, ja yleensä kun ihmiset kuormittuu jostaki niin sit se rupee jollaki tavalla näkyy käytökses.”* (H5) Lastensuojelulapset aistivat, mikäli joku työntekijä on heikoilla tai epävarma, silloin he luovat yhä vain enemmän painetta tälle työntekijälle. Työssä laitetaan likoon oma persoona ja mukana ovat työntekijän kaikki tunteet. Lastensuojelussa on paljon kipeitä ja kauheita asioita, joita on vaikea jättää pelkästään töihin. Ne jäävät mietityttämään. Työntekijän on kuitenkin pysyttävä kasassa. *”Sillä tavalla, että ei kuormitu pienistä tai vähän enemmästäki. Sitähä täällä riittää. Pitää olla laillansa niinku, pitää olla, sanotaan nyt vaikka että, niinku yksilötasolla niinku tulla juttuhun ittersä kans, olla tasapainos ittersä kans.”* (H6) Lastensuojelutyötä tekevän on todella tärkeä osata reflektoida omaa työtään ja olla sinut itsensä kanssa. Mikäli omia tuntemuksiaan tai huolenaiheitaan ei jaa työkaverien kanssa, alkaa omat voimavarat ehtyä. Silloin, kun työntekijät ovat uupuneita, alkaa se näkyä myös työilmapiirissä.

Haasteen työnteolle luo myös se, että lapset kantavat kipeitä muistoja mukanaan. Lastensuojelulapset eivät unohda taustaansa ja pyrkivät muokkaamaan ympäristöään tutuksi. *”Kun lapset tulee erilaisista taustoista ja osalla on aika levotoonta se tausta ollu niin tietenki se pyrkimys näillä lapsilla monta kertaa on niinku, vaikka se tuntuu niin järjenvastaiselta, niin pyrkimys on tuoda se, muokata tämä Fieterin ympäristö sellaseksi kun se oma arki on ollu. Koska vaikka se ois kuinka absurdia niin se on kuitenkin sitä tuttua ja turvallista.”* (H6) Joskus lastensuojelun lapset pitävät itseään vahvempina kuin aikuiset. Työntekijän on tuotettava lapselle pettymys ja saatettava lapsi takaisin lapseksi. Lapset saattavat lisäksi nähdä työntekijöissä jonkun sellaisen piirteen, joka heidän väkivaltaisella

äidillään on esimerkiksi ollut. Tällöin lapsi saattaa kohdella työntekijää erilailla kuin muita, eikä työntekijä ymmärrä miksi. Tämä saattaa vaivata työntekijää, ja mikäli työntekijä ei uskalla puhua asiasta työkavereiden kanssa, saattaa se vaikuttaa ilmapiiriin.

Lastensuojelutyössä lapset ovat usein levottomia, ja onkin todella tärkeää, etteivät työntekijät mene mukaan tähän levottomuuteen. *”Et joskus ku sä tuut iltahan ja täällä on jo joku joku juttu niin kyllähän se meihin ohjaajiinki tarttuu aika äkkiä.”* (H1). Työntekijälle se on raskasta ja ahdistavaa, jos hän joutuu jatkuvasti kieltämään ja rajoittamaan. Samankin lapsen kanssa voi olla vääntöä koko päivän. Arki onkin lastensuojeluyksikössä todella hektistä. Silloin työntekijän täytyy itse pystyä olemaan tyynenä, ettei levottomuus pääse tarttumaan ja vaikuttamaan työilmapiiriin.

Arjen hektisyys koettiin myös haastavaksi henkilökunnan tutustumisen kannalta. Kun lapset ovat jatkuvasti läsnä, ei hengähdystaukoja ole. Perinteiset kahvitauot puuttuvat, eikä henkilökunta ehdi juurikaan juttelemaan toistensa kanssa muusta kuin lasten asioista. Yhtä tärkeää ilmapiirin kannalta olisi kuitenkin myös se, että työntekijät voisivat välillä puhua omista asioistaan ja myös niitä aikuisten juttuja. Tutustuminen kestää lastensuojeluyksikössä pidempään ja tämä luo haasteen myös tiiviin työilmapiirin syntymiselle.

Oman haasteensa ilmapiirille luo myös iltapainotteinen kolmivuorotyö. Se saattaa kuormittaa työntekijää niin henkisesti kuin fyysisestikin ja aiheuttaa stressiä, joka alkaa jossain vaiheessa näkyä myös työpaikalla. Lisäksi saattaa mennä pitkiäkin aikoja, etteivät työntekijät näe toisiaan. Tämä luo haasteen sekä ilmapiirin muodostumiselle että tiedonkululle. *”Siinä voi käydä niin, että se tieto ei vaan mee perille, kun on tämäntyyppistä työtä kun on kolmivuorotyö niin täällä on miljoona kohtaa, missä voi tulla katkos netti pokki tai mitä vaan.”* (H6) Loukkaantuminen siitä, ettei ole tiedotettu asioista, ei edistä ilmapiiriä lainkaan. Työntekijällä on myös oma vastuu kysyä, mikäli kokee, ettei ole perillä asioista.

## 7.4 Miksi hyvä työilmapiiri on tärkeä lastensuojeluyksikössä?

Seuraavaksi käsitellään viimeisen tutkimuskysymyksen tuloksia siitä, miksi hyvä työilmapiiri on tärkeä lastensuojeluyksikössä. Haastatteluista nousi esille, että hyvä työilmapiiri koettiin tärkeänä sekä työntekijöiden jaksamisen että lasten tasapainoisen kasvun ja kehittymisen kannalta.

### 7.4.1 Hyvä työilmapiiri työntekijöiden jaksamisen perusasia

*”Miten voi niille antaa, jos sitä energiaa menee siihen, että on huono olla töis. Niin miten sä voit antaa lapsille mitään hyvää, jos sun on huono olla.”* (H2) Hyvän työilmapiirin nähtiin olevan työssä jaksamisen kannalta erittäin tärkeä. Haastavaa työtä ei jaksaisi tehdä ilman työkavereiden tukea.

Hyvä työilmapiiri on tärkeä työntekijöiden jaksamisen kannalta, sillä työ on todella haastavaa ja henkisesti kuormittavaa. Työ vie suuren osan päivästä, joten jos työssä ei viihdytä, käy elämä todella raskaaksi myös työn ulkopuolella. Useampi-kin haastateltava mainitsi, että työteko olisi todella vaikeaa, mikäli työilmapiiri ei olisi hyvä. Silloin ei voisi olla oma itsensä. Hyvässä työilmapiirissä on helppo puhua avoimesti omista tuntemuksistaan ja jaksamisestaan. Työkaverilta on helppompaa pyytää apua, jos omat voimavarat eivät enää riitä. Hyvä työilmapiiri on edellytys sille, että työtä jaksetaan tehdä.

Hyvässä työilmapiirissä on helppo keskustella ja vaihtaa ajatuksia. *”Että sitte kun on oikeen niinku raskaita vuoroja välillä, niin sen voi niinku kaataa sen kaikki. Sen voi antaa vaan tulla eikä tarvi ajatella.”* (H2) Koska lasten asioista ei voi puhua työpaikan ulkopuolella, on todella tärkeää, että mieltä vaivaavat asiat saa purkaa työkavereiden kesken. Hyvässä työilmapiirissä se on mahdollista. Lastensuojelutyö on todella vastuullista, joten on hyvä voida vaihtaa ajatuksia avoimesti työkavereiden kanssa, jakaa työn vastuullisuutta. Kun työssä joutuu tekemään vaikeita päätöksiä, niin voi luottaa siihen, että työyhteisön tuki on niiden takana. Päätöksien takana ei ole yksin. Työyhteisön kanssa voidaan myös yhdessä todeta, että tällä hetkellä on raskas vaihe menossa. Kenenkään työntekijän ei tarvitse ajatella, että vain hänellä on nyt vaikeaa. Avoimen ajatusten vaihdon nähtiin olevan yksi edellytys myös itsensä kehittä-



tämiselle. Työtä tehdään täysin omalla persoonalla, joten kehittyminen on todella tärkeää.

Hyvässä työilmapiirissä on myös helpompi luottaa työkaveriin. Voi luottaa siihen, että työkaveri hoitaa oman työnsä ja voi olla varma siitä, että selusta on turvattu. Kaikkien tekeminen tukee toistensa tekemistä. Hyvässä ilmapiirissä voi luottaa siihen, että toinen on tukena vaikeissakin tilanteissa. Työntekijöiden pitääkin tehdä yhteistyötä, koska yhteiset linjat työntekijöillä ovat lastensuojelussa todella tärkeitä. *”Niin niinku, sanotaan että asiat tapahtuu niinku mahdollisimman paljon ennalta arvattavias olevas järjestyksis. Niin se tavallansa tuo sellasta rauhaa siihen olemiseen, että ei tarvi niinku miettii, että mitä nyt seuraavaksi tapahtuu. Ennakoitavuutta.”* (H6) Yhteiset linjat ja sama vaatimustaso luovat myös lapsille turvallisen ympäristön kasvaa ja kehittyä.

#### 7.4.2 Hyvä työilmapiiri lasten tasapainoisen kehittymisen perusta

*”Mutta se on aivan elinehto se hyvä työilmapiiri lastensuojeluyksikös, että se työ voi olla menestykseks. Että se on aivan avainasemas näitten lasten etenemisen ja kehittymisen kannalta.”*

(H3) Jokainen haastateltava puhui siitä, että hyvä työilmapiiri on todella tärkeä lasten kannalta. He painottivat sitä, että jokapäiväisessä työnteossa olisi tärkeä muistaa, että kaikki siirtyy suoraan lapsille. Lapset huomioivat kaikki eleet, ilmeet ja äänensävyt. Mikään ei jää heiltä huomaamatta.

Lapset ovat ihmeissään, kun työntekijöillä on hauskaa. Tunnelman ollessa rento, on lastenkin hyvä olla. Fiilis tarttuu. Lapset aistivat herkästi, mitä heidän ympärillä tapahtuu. *”Ne tulee kaikki sellasista kotioloosta, missä on ollu sellasta epävakautta ja monta kertaa riitaa ja väkivaltaaki ja tämännäntyyppistä. Kyllä ne varmaan, niille on varmaan kehittynyt ne aistit paremmin kuin muille lapsille. -- Se on niille sisäänrakentunu sellanen elämästä selviämisen strategia.”* (H8) Lastensuojelun lapset ovat jatkuvasti valppaina. He ovat usein joutuneet kotona kuulostelemaan, millä mielellä aikuiset tänään ovat. Aikuisten huonot välit luovat lapsen turvattomuutta ja siksi onkin tärkeää, että työntekijät tulevat hyvin toimeen keskenään. Vain positiivisessa ilmapiirissä voidaan saada positiivisia muutoksia aikaiseksi. *”Et se pitää arjessa jatkuvasti näkyä se. Aikuset antaa jatkuvasti esimerkkiä lapsille ja ja se fiilis, joka on aikuisten välillä niin kyllä se välittyy sinne lapsiin astikki.”* (H5)

Työntekijät toimivatkin jatkuvana mallina lapsille ihmisten välisestä kanssakäymisestä: kuinka asioita hoidetaan ja kuinka asiat selvitetään puhumalla, vaikka niistä oltaisiin erimielisiäkin. *”Niin se välittyy kyllä se hyvä ilmapiirikin sieltä lapsiin, että kun ne näkee että aikuiset pystyy, jos niillä on erimielisyys jostakin asiasta niin ne pystyy sen ratkasemaan ja puhumaan. Että ei tarte painia olleenkaan sen takia tai että siitä ei tuu riitaa tai jos on erimielitä niin se ratkee puhumalla se asia.”* (H3) Työntekijät toimivat kuin vanhemman roolissa antaen lapselle mallia siitä, kuinka aikuinen voi ratkaista tilanteet. Työntekijät luovat esimerkillään lapsiin toivoa siitä, millaista elämä voi olla. Tavoitteena on luoda lapsille kasvuilmapiiri, jossa he saavat kokea onnistuvansa. Lapsille näytetään, että aikuiset tekevät suuret päätökset, että lapsi saa olla lapsi, eikä hänen tarvitse kantaa huolta aikuisten asioista.

Hyvä työilmapiiri voi olla monelle lapselle myös korjaava kokemus, sillä lastensuojelun lapset tulevat usein perheistä, joissa on ollut monenlaisia ristiriitaisuuksia. Tasapainoiset aikuiset voivat olla lapselle jotain erittäin vierasta. Lapset usein viroksuvat sitä, että aikuisten on hyvä olla toistensa lähellä. Se, että aikuiseen voi luottaa, saattaa olla lapselle todella korjaava kokemus. *”Sanotaan näin, että pystyy kohdata niitä omia ajatuksia, pystyy ajatella. Ja vastaanottaa sitte erilaisia ohjeita, mitkä on sitte kasvun ja kehityksen kannalta välttämättömiä. Ja sitte se hyvä ilmapiiri on sitte sellanen pohja sille, että voi oppia elämään.”* (H6)

Hyvä työilmapiiri onkin ennen kaikkea pohja sille, että lapset pystyvät kasvamaan ja kehittymään. Hyvässä ilmapiirissä lapset pystyvät eheytymään, koostumaan ja kehittymään tasapainoisiksi ihmisiksi. Se valaa uskoa tulevaan. Tuomitseva ilmapiiri saattaa alentaa lapsen usein jo valmiiksi huonoa itsetuntoa. Mikäli ilmapiiri on hyvä, on lapsestakin helpompi löytää niitä vahvuuksia ja voimavaroja. Työntekijöiden hyvinvointi on siis myös lasten hyvinvoinnin perusta. *”-- lapsillekin sellanen hyvinvoinnin perusta, että aikuisilla on hyvä olla töissä ja että ne keskinäiset suhteet on aikuisilla toimivat ja hyvät nii kyllä se on niille sellanen kasvualusta, josta voi sitte ottaa mallia sellaseen vuorovaikutukseen elämässä.”* (H7)

Lapsen kehittymisen kannalta on erittäin tärkeää, että ympäristö on turvallinen. Kun aikuisten on hyvä olla toistensa seurassa, luo se lapsille turvallisuuden tunteen. Lapsille turvallisuutta luo myös se, että he saavat olla lapsia, että he ymmärtävät, että aikuiset ovat vahvempia kuin he. Aikuiset vaikuttavat turvallisilta, koska

heillä on paljon sellaista tietoa, mitä lasten on vaikea ymmärtää. Lapset kokevat olonsa turvalliseksi, kun he näkevät, että aikuisilla on yhteiset näkemykset asioista.

*”Niin se, no se nyt vaan on niinku tärkeä, että jos työntekijöillä ei oo hyvä olla siellä töissä niin ei ne sitä työtäkään hirveen hyvin sitte tee. Ja se näkyy sitte siinä niinku niis lapsis tai nuoris tai missä vaan. Et kyl se niinku. Et jos halutaan tehdä hyvää lastensuojelua niin sit pitää sillä porukalla olla hyvä henki.” (H5)*

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Miksi hyvä työilmapiiri on tärkeä lastensuojeluyksikössä? Millaisia haasteita lastensuojeluyksikössä työskentely luo ilmapiirille? Mistä se hyvä työilmapiiri sitten koostuu? Nämä olivat kysymyksiä, joihin halusin tutkimuksellani saada vastauksia. Halusin selvittää, mitä hyvä työilmapiiri tarkoittaa meidän alallamme. Tutkimuksesani puheenvuoron saivat lastensuojeluyksikkö Fieterissä työskentelevät sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset. Mitä he ajattelevat työilmapiiristä ja miten heidän työyhteisönsä voi? Tässä kappaleessa käsittelen saatuja tuloksia peilaten niitä aiempiin tutkimuksiin sekä teoriaan.

Tutkimukseni osoitti, että Fieterin työilmapiiri koetaan tällä hetkellä todella hyväksi. Kehitysehdotuksia nousi esille vain vähän. Pohdin, mitä tämä kertoo tutkimuksesani. Onko kyse siitä, että koska olen ollut työyhteisön jäsen, minulle ei ole haluttu kertoa niistä asioista, jotka eivät työyhteisössä suju. Pelkäsivätkö haastateltavat, että heidän henkilöllisyytensä saattaisi paljastua ja heidän näkemyksensä saattaisi tulla kaikkien työyhteisön jäsenten tietoisuuteen? Näissä tapauksissa tutkimukseni tulokset eivät olisi kovinkaan luotettavia ainakaan Fieteriä koskevien tulosten osalta. Kyse saattoi kuitenkin olla myös siitä, että ilmapiiri koetaan tällä hetkellä Fieterissä oikeasti niin hyväksi, että kehitysideoita oli vaikea keksiä. Itse uskon eniten siihen, että ilmapiiri koetaan oikeasti hyväksi. Koen haastatteluiden tukevan tätä ajatusta mutta silti tulkintaani saattaa vaikuttaa oma kokemukseni asiasta.

Mitä se hyvä työilmapiiri sitten on? Tähän vastaa kirjallisuus hyvin laajasti. Jokaisella on oma määritelmänsä hyvästä työilmapiiristä. Niin myös lastensuojeluyksikkö Fieterin työntekijöillä. Haastateltavien vastauksissa oli todella monia erilaisia kuvauksia siitä, mistä elementeistä hyvä työilmapiiri heidän mielestään muodostuu. Jokaisen määritelmä oli erilainen. Tietyt elementit kuitenkin toistuivat useammassa vastauksessa. Yhteistä haastatteluille oli avoimuuden, huumorin, arvostamisen, yhteistyön, luottamuksen sekä työnohjauksen esille nostaminen. Omassa työyhteisössään he painottivat lähes yksimielisesti keskustelevuutta. Myös huumori, eri sukupuolet sekä työntekijöiden pysyvyys nostettiin Fieterin työyhteisöstä esille. Haastateltaville tuntuikin rakentuneen yhtenäisen käsityksen heidän työyhteisönsä ilmapiirin tärkeistä peruspilareista.

Mitä voimme tästä päätellä? Teorioita hyvästä työilmapiiristä on monta erilaista. Tämän vuoksi tulosten vertaaminen teoriaan on hankalaa. Määritelmässä esiintyy jonkin verran samoja elementtejä. Esimerkiksi Järvisen (2000, 46) määritelmässä hyvästä ilmapiiristä puhutaan avoimuudesta ja työkavereiden arvostamisesta, jotka nousivat esille myös omasta tutkimuksestani. Yhdessäkään määritelmässä, jonka minä löysin, ei kuitenkaan noussut esille esimerkiksi työntekijöiden pysyvyys tai työntekijöiden eri sukupuolet, joita pidettiin Fieterissä tärkeinä. Olen kuitenkin varma, että jostain määritelmästä nämäkin löytyvät. Koenkin tutkimukseni osoittaneen, että yhtä ainutta oikeaa määritelmää hyvästä ilmapiiristä ei ole olemassa. Jokaisella työyhteisöllä on oma määritelmänsä siitä, mitkä ovat juuri heidän työyhteisölleen tärkeitä asioita. Jokaisen työyhteisön tulee kuunnella oman työyhteisönsä jäseniä ja muodostaa sitä kautta käsityksensä siitä, mitä hyvä ilmapiiri tarkoittaa juuri heidän työyhteisössään.

Näyttää kuitenkin siltä, että tietyt asiat loisivat perustan hyvälle työilmapiirille. Tätä tukee myös Työelämän kehittämisstrategia 2012 varten kansalaiskyselyllä kerätty tausta-aineisto ”Parempaan elämään työllä!”. Kyselystä selviää, että 97 % kokee työpaikan luottamuksellisen ja avoimen ilmapiirin tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi. (Parempaan elämään työllä!. [viitattu 25.8.2013].) Tutkimuksessani haastateltavista 63 % mainitsi avoimuuden ja 38 % luottamuksen työilmapiirin viiden tärkeimmän osatekijän joukkoon. Näiden lisäksi kaikki haastateltavat toivat haastatteluissaan jollain tavoin esille avoimen ja keskusteleavan ilmapiirin, jolle pohjan luo luottamus. Haastateltavilla ei ollut valmiita vaihtoehtoja, joista he olisivat voineet valita vastauksensa, joten työntekijöiden näkemykset voidaan nähdä yhdensuuntaisina. Tutkimukset näyttäisivät siis osoittavan, että tärkeän perustan hyvälle työilmapiirille luo luottamuksellinen, avoin ja keskusteleva ilmapiiri, jota kaikissa työyhteisöissä tulisi vaalia.

Vaikka hyvälle työilmapiirille on useita erilaisia määritelmiä, on niissä kaikissa kuitenkin sama ajatus työilmapiirin tärkeydestä. Työyhteisön hyvä ilmapiiri tukee sekä työntekijöiden hyvinvointia että työpaikan menestymistä. Työyhteisön voidessa huonosti, on työntekijöiden työmotivaatio ja –hyvinvointi heikkoa. Työntekijöillä ei tällöin ole intoa eikä voimavaroja tehokkaaseen työhön. (Työyhteisön ilmapiiri, [viitattu 25.8.2013].) Eläketurvakeskuksen vuonna 2012 teettämästä tutkimuksesta ”Joustava vanhuuseläkeikä” käy ilmi, että tärkeimmäksi työssä jaksamisen kannal-

ta nähdään työilmapiiri. 93 % sosiaali- ja terveysalan toimipaikoista näkee työilmapiirin erittäin tärkeäksi tekijäksi, jotta työssä jaksetaan mahdollisimman pitkään. (Tuominen, Tuominen & Kahma 2012, 71.) Tutkimukseni jälkeen en ihmettele prosenttilukua lainkaan. Kävihän myös omasta tutkimuksestani ilmi, kuinka tärkeä hyvä työilmapiiri on sekä työntekijän jaksamisen että lasten tasapainoisen kehittymisen kannalta. Haastateltavat toivat tutkimuksessa usein esille sitä, kuinka henkisesti kuormittavaa heidän työnsä on ja kuinka tärkeä hyvä työyhteisö tällöin on, sillä vaitiolovelvollisuuden vuoksi ajatuksia ei voi jakaa muiden kanssa. Haastateltavat kokivat hyvän työilmapiirin olevan avaintekijä kaikkeen, sillä jos työntekijän on huono olla, on hänen vaikea tehdä työtäänkään hyvin. Onhan työvälineenä työntekijä itse.

Työssä on aina mukana kaikkien tunteet: sekä lapsen, työntekijän että koko työyhteisön (Pihlaja 2000, 135). Työtä tehdään omalla persoonalla ja työntekijä on jatkuvana esimerkkinä lapsille. Taukoja ei ole. Lapset testaavat aikuisia ja heidän luotettavuuttaan. He ovat herkkiä aistimaan tunnelman ja tarkkailevat aikuisia jatkuvasti. Siksi työntekijän kaikki eleet ja ilmeet ovat merkityksellisiä. (Kinnunen 2000, 75–76; Häkkinen 2000, 120; Pihlaja 2000, 147.) Näin toteaa teoria ja saman totesivat haastateltavat. Työ koettiin lastensuojeluyksikössä todella haasteelliseksi ja henkisesti kuormittavaksi, mikä luo haasteen sekä henkilökunnan jaksamiselle että työilmapiirille. Lapset saattavat myös onnistua lyömään kiilan aikuisten välille, jolloin työntekijät alkavat itsekin arvottamaan huomaamattaan toisiaan. Mikäli joku työntekijöistä alkaa soveltaa, on se sekä työilmapiirin että lasten kannalta vaarallista. Haastateltavat nostivat hyvän työilmapiirin haasteeksi myös iltapainotteisen kolmivuorotyön, joka saattaa kuormittaa niin henkisesti kuin fyysisestikin työntekijöitä. Lisäksi se luo haasteen työporukan tutustumiselle, sillä voi kulua pitkiäkin aikoja etteivät työntekijät näe toisiaan. Haastatteluiden valossa voimmekin todeta lastensuojelutyön olevan todella haasteellista työtä. Tästä voisi päätellä, että on tärkeä huolehtia yksilöiden jaksamisesta, jotta työilmapiiri säilyy hyvänä ja on tärkeä huolehtia työilmapiiristä, jotta yksilöt jaksavat.

Mielenkiintoisin tutkimuskysymys oli mielestäni, miksi hyvä työilmapiiri on tärkeä lastensuojeluyksikössä, sillä tähän kysymykseen oli vaikea löytää vastauksia teoriasta. Haastateltavat pukivat sanoiksi kaiken sen, mitä muualta ei löytynyt. Tämä oli kysymys, jossa he kaikki olivat samaa mieltä. Hyvä työilmapiiri koettiin työnteki-

jöiden jaksamisen kannalta sekä lasten tasapainoisen kehittymisen kannalta yhdeksi perusasioista. Työntekijät kokivat, etteivät jaksaisi tehdä työtä, mikäli ilmapiiri olisi huono. Heidän täytyy saada puhua asioista työyhteisönsä kanssa, sillä sallassapidon vuoksi kuuntelija ei voi olla kukaan ulkopuolinen. Lisäksi lastensuojelutyössä kuormittavat asiat saattavat olla todella kauheita ja ajatuksia on vaikea jättää vain töihin. Haastateltavat kokivat oman mielenterveytensä kannalta tärkeäksi sen, että työkavereiden kanssa pystyy puhumaan vaikeista asioista. Haastateltavat korostivat sitä, että ellei työntekijä itse voi hyvin, ei hän voi auttaa lasta. Ja mikäli työyhteisössä on kinaa, on sitä vaikea olla siirtämättä lapsiin. Lapset huomioivat kaiken ja fiilis tarttuu. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että työntekijät tulevat juttuun keskenään. Haastateltavat totesivat, että hyvä työilmapiiri on lapselle korjaava kokemus, jossa hän pystyy eheytymään ja kehittymään tasapainoiseksi ihmiseksi. Hyvä ilmapiiri luo lapselle turvallisuutta ja valaa uskoa tulevaan.

Tutkimuksen jälkeen ymmärsin työilmapiirin tärkeyden. Tutkimuksessani toki korostui työilmapiiri, mutta koen sen olevan työn tuloksellisuuden kannalta yksi tärkeimmistä tekijöistä. Miten lapset voisivat eheytyä ja kehittyä tasapainoisiksi, elleivät työntekijätkään osaa vetää yhtä köyttä? Lastensuojelun tarkoitus on antaa lapsille eheyttävä kokemus, ei kasvattaa riitaisassa ympäristössä. Sitä nämä lapset ovat usein kokeneet jo tarpeeksi kotonaan.

Tutkimukseni tuotti valtavasti lisäarvoa minulle tutkijana. Sain todella kattavan paketin työilmapiiristä ja sen tärkeydestä. Uskon opinnäytetyöni olevan hyödyksi, mihin ikinä työllistynkään, sillä jokaisessa työpaikassa tulee kiinnittää huomiota ilmapiiriin. Minulla on nyt myös kattava osaaminen työntekijänä siitä, millainen on yhteistyökykyinen työkaveri.

Ennen kaikkea tuotin tutkimuksellani lastensuojeluyksikkö Fieterille arvokasta tietoa heidän työyhteisönsä nykytilasta. Kaikki työntekijät kokivat ilmapiiriin todella hyväksi ja kehitysehdotuksia tuli vain vähän. Nyt Fieteri Oy:llä on paperilla kaikki ne asiat, joita heidän työntekijänsä arvostavat ja kaikki ne asiat, jotka koetaan heidän työyhteisössään tärkeäksi. Keräsin heille tietoa siitä, kuinka he ovat onnistuneet toteuttamaan omavalvontasuunnitelmaansa työilmapiirille asettamia tavoitteita ja toteutin omavalvontasuunnitelman kohdan työilmapiirin tilan seurannasta.

Nyt kun hyvän työilmapiirin elementit ovat tiedossa, on ilmapiirin tilaa helppo seurata ja kehittää vieläkin paremmaksi.

Jatkotutkimusaiheita nousi tutkimukseni aikana useita esille. Mielenkiintoista olisi-kin kuulla seuraavaksi lastensuojelulasten ja heidän vanhempiensa näkemyksiä ilmapiiristä. Aistivatko he työilmapiirin tilan, ja kuinka se vaikuttaa heihin? Kokevatko he työilmapiirin tärkeäksi? Olisi myös mielenkiintoista, mikäli toteutettaisiin suurempi tutkimus siitä, onko lastensuojelulasten eheytyemisellä ja yksikön työilmapiirillä vaikutusta? Korreloivatko ne keskenään? Tutkimus olisi kuitenkin todella haasteellinen, sillä emme voi tietää, mitkä kaikki seikat ovat vaikuttaneet lasten eheytymiseen. Olisi kuitenkin mielenkiintoista haastatella nyt jo aikuisia, jotka ovat olleet lastensuojeluyksikössä ja kysyä heidän näkemyksiään asiasta.



## 9 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi oli todella pitkä ja haastava mutta samalla myös antoisa. Sain tehdä opinnäytetyöni itseäni kiinnostavalle sektorille eikä yhteistyötahon etsiminen tuottanut vaivaa. Alku sisälsi kivikkoa, sillä alustava ideani ei ollutkaan sopiva. Olin tehnyt sen eteen jo kovasti töitä, etsinyt materiaalia ja kirjoittanut suunnitelman. Toinen aiheeni oli onneksi sopiva. Teoriaosuuden kirjoittaminen tuotti ajoittain hankaluuksia, sillä lähteiden etsiminen oli haasteellista. Ilmapii-riösuuden kirjoittaminen sujui suhteellisen helposti, vaikka suuri osa kirjallisuudesta tuntui aluksi käsittelevän pelkkää työhyvinvointia, jonka halusin työssäni rajata minimiin. Lastensuojeluosuuden kirjoittaminen olikin vaikeampaa, sillä tietoa työilmapiiriin tärkeydestä lastensuojelussa tai työilmapiiriin vaikuttavista haasteista ei ollut juurikaan saatavissa ja osa kirjoista oli todella vanhoja. Lastensuojeluosuuden kirjoittaminen vaati hieman luovuutta ja kekseliäisyyttä, jossa onneksi ohjaava opettaja oli vahvasti tukenani.

Tutkimusosan teko oli todella jouhevaa ja helppoa. Haastateltavat olivat minulle tuttuja ja haastattelut oli mukava aloittaa. Yhteistyötaho antoi oman panoksensa tutkimukselleni ja haastateltavat saivat osallistua tutkimukseen työaikanaan. Sain kaikki haastatteluni kasaan yhtäkkiä ja tulosten auki kirjoittaminen oli vaivatonta. Vieläkin kuitenkin pohdin, olisiko ollut järkevämpää tehdä opinnäytetyö jostain muusta aiheesta. Vaikutinko itse tuloksiin, sillä olin jo tavallaan työyhteisön jäsen? Uskalsivatko haastateltavat kertoa kaiken niin kuin ajattelivat? Olen prosessin aikana jatkuvasti muistuttanut itseäni siitä, että olen ulkopuolinen tutkija, en työkollegi. Aina tämä ei ollut helppoa.

Tutkimukseni lähti liikkeelle positiivisesta oletuksesta ja siihen se päättyi. Tiedän, etteivät asiat monessa sosiaalialan työpaikassa ole näin hyvin. Onko tutkimukseni siis luotettava? Onnistuin tutkijan roolissa mielestäni kuitenkin kohtuullisen hyvin. Huomaan Fieteriä koskevien tulosten raportoinnin olevan hieman suppeampaa kuin muiden tulosten raportoinnin. Uskon tämän johtuvan osaksi siitä, että olen pyrkinyt ulkoistamaan itseni täysin tulosten kirjoittamisesta ja kirjoittamaan vain sen, mikä haastatteluista nousi esille. Pyrin siihen, ettei oma ääneni työyhteisön jäsenenä kuuluisi tässä tutkimuksessa. Fieteriä koskevista tuloksista

nousee esille oleellinen, mutta niiden laajempi tulkinta on vähäistä. Uskonkin etteivät omat näkemykseni ole ohjanneet tutkimusta liikaa ja koen tulosten olevan lähellä totuudenmukaisuutta.

Tutkimukselle asettamani tavoitteet saavutin hyvin. Tutkimus kehitti työyhteisötaitojani ja koen sen myös antaneen minulle eväitä esimiehenä toimimiseen. Minulla on nyt kattava osaaminen työntekijänä siitä, millainen on yhteistyökykyinen työkaveri ja esimiehenä siitä, millaisista asioista hyvä työilmapiiri koostuu. Opinnäytetyön tekeminen kasvatti minua ammattilaisena todella paljon. Prosessi on sisältänyt hurjasti oppimista, oivaltamista ja onnistumisen kokemuksia. Mihin ikinä työllistynkään, on työilmapiiri ajankohtainen aihe. Opinnäytetyön myötä pääsin myös harjoittamaan tutkijan taitojani. Mutta ennen kaikkea tutkimus avasi minulle ilmapiirin tärkeyttä lastensuojelussa! Koen saaneeni jotain, mitä teoria ei pystynyt minulle täysin antamaan ja jota en itse osannut sanoiksi pukea.

Tutkimukseni tuotti lastensuojeluyksikkö Fieterille arvokasta lisätietoa heidän työyhteisöstään: Miten heidän työyhteisönsä voi? Mistä ilmapiiriin nähdään heillä koostuvan sekä mitä kehitettävää siinä on? Tulokset olivat nyt positiivisia mutta ilmapiirin tila voi muuttua hetkessä. Fieteri onkin esittänyt toivomuksensa siitä, että kehittäisin heille ilmapiirikyselylomakkeen, joka olisi suunnattu juuri heidän työyhteisöönsä. Lomakkeessa tarkasteltaisiin siis heidän työyhteisölleen tärkeitä elementtejä, jotka nousivat esiin tutkimuksestani. Kyselylomakkeella he voisivat seurata osaksi ilmapiiriin tilaa ja se auttaisi työilmapiiriin eteenpäin kehittämisessä. Toimintaa on hyvä kehittää jatkossakin, jotta työilmapiiri säilyisi hyvänä, jotta asiakkaat saisivat parasta mahdollista apua.

Toivon, että tuottamani tieto tulee olemaan hyödyksi opinnäytetyöni yhteistyötaholle. Ajattelen tutkimukseni olevan hyödyksi kuitenkin myös muille lastensuojeluyksiköille kuin vain Fieterille. Lastensuojelussa työskentelevät saattaisivat herätä siihen, kuinka tärkeässä roolissa heidän keskinäinen kommunikaationsa onkaan lasten kannalta. Uskon myös tutkimukseni tuovan näkemyksiä siihen, miksi lastensuojelu ja yleensäkin sosiaalityö on henkisesti niin raskasta työtä. Haaveilen myös tutkimukseni herättävän yksittäisissä lukijoissa ajatuksia työilmapiiriin tärkeydestä: Mitä minä voisin tehdä paremman työilmapiiriin eteen?

Tutkimus koskee vain yhtä lastensuojeluyksikköä, joten tulokset eivät ole laajemmin kovinkaan luotettavia. Ja kuten johtopäätöksissä totesin, muodostuu työilmapiiri jokaisessa työpaikassa omanlaisista elementeistään, joten tuloksia hyvän ilmapiiriin elementeistä ei voi suoraan siirtää muihin työyhteisöihin. Tutkimusta olisi kuitenkin mielenkiintoista laajentaa koskemaan useampia lastensuojeluyksiköitä. Erityisesti lastensuojelun haasteita ilmapiirille sekä hyvän työilmapiirin merkitystä lastensuojelussa olisi todella mielenkiintoista tutkia laajemminkin. Työntekijöiden näkemysten lisäksi voisi tutkia lasten ja vanhempien kokemuksia asiasta. Tällainen tutkimustieto olisi arvokasta, jotta lastensuojeluyksiköt osaisivat kiinnittää enemmän huomiota työyhteisönsä ilmapiiriin, jotta lapset voisivat paremmin, jotta lastensuojelusta saataisiin vaikuttavampaa. Toivon kuitenkin jo oman työnikin herättävän lukijoissa ajatuksia siitä, kuinka tärkeä hyvä työilmapiiri onkaan.

Opinnäytetyöprosessin ei voi kertoa olleen helppo. Se on opettanut pitkäjänteisyyttä, sillä prosessi oli todella pitkä. Myös stressinsietokyky on kasvanut, sillä opinnäytetyön kanssa päällekkäin olen käynyt töissä sekä nopeuttanut valmistumistani tekemällä muitakin opintoja etuajassa. Viimeinen vuosi onkin ollut todella reipas tahtinen ja vaatinut paljon. Tällä hetkellä koen kuitenkin kovan työn tuottaneen tulosta, sillä aivan opinnäytetyöprosessin loppumetreillä sain tietää saaneeni vakituisen työn. Päätäväisyys ja ahkera työ palkitaan! Toivottavasti opinnäytetyöni antaa myös teille, hyvät lukijat, joitain eväitä omaan työsarjaanne.

## LÄHTEET

- Arnkil, T. & Eriksson, E. 1999. Kelluvia vuoropuhelurakenteita. Teoksessa: Virtanen, P. (toim.) Verkostoituva asiakastyö. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Baker, E. 2005. Työvälineenä oma persoona. Helsinki: Edita.
- Bardy, M. 2001. Pikkulasten sijoitus kodin ulkopuolelle: syrjäytymisen ja liittymisen risteyskohtia. Teoksessa: Järventie, I. & Sauli, H. Eriarvoinen lapsuus. Helsinki: WSOY.
- Bardy, M. 2004. Lasten auttaminen lastensuojelussa. Teoksessa: Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi, 192–200.
- Elämää Fieterissä. 2013. [Verkkosivu]. Seinäjoki: Fieteri Oy. [Viitattu 2.4.2013]. Saatavana: <http://www.fieteri.fi/pages/posts/fieteri-oy-laajenee-5.php>
- Forsberg, H. 1998. Perheen ja lapsen tähden: etnografia kahdesta lastensuojelun asiantuntijakulttuurista. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.
- Freudenberger, H.J & Kurtz, T. 1990. Risk and rewards of independent practice. Teoksessa: Margenau, E.A (toim.) The encyclopaedic handbook of private practice. New York: Gardner Press, 461-472.
- Furman, B., Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt: ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Tammi.
- Guy, J.D. 1987. The personal life of the psychotherapist. New York: Wiley.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. uud. p. Helsinki: Edita.
- Heino, T., Berg, K. & Hurtig, J. 2000. Pehetyön ilo ja hämmennys: lastensuojelun perhetyömuotojen esittelyä ja jäsennyksiä. Helsinki: Stakes.
- Henkilökunta. 2013. [Verkkosivu]. Seinäjoki: Fieteri Oy. [Viitattu 2.4.2013]. Saatavana: <http://www.fieteri.fi/pages/fi/yhteystiedot/henkilokunta.php>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. 12. uud. p. Helsinki: Tammi
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi
- Huostaanotto. 16.1.2013. [Verkkosivu]. Helsinki: Sosiaaliportti. [Viitattu 7.4.2013].  
Saatavana: <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/huostaanotto/>
- Hyvä työilmapiiri. "Ei päiväystä". [Verkkosivu]. Helsinki: STTK. [Viitattu 6.4.2013].  
Saatavana: <http://www.tyoelamaan.fi/fi-fi/tyon-eri-muodot/miten-parjata-patkatoissa/hyva-tyoilmapiiri/>
- Häkkinen, P. 2000. Lasta suojaavat yhteisöt. Teoksessa: Sinkonen, J. & Pihlaja, P (toim.) Ulos umpikujasta: miten auttaa tunnehäiriöistä lasta?. Helsinki: WSOY, 94–120.
- Hämäläinen, J. & Niemelä, P. 2006. Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. Kuopio: Kuopion yliopisto
- Järvinen, P. 2000. Esimiestyö ongelmatilanteissa: konfliktien luomat haasteet työyhteisössä. 4. p. Helsinki: WSOY.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2011. Tutkimustyön metodeista. 4. uud. p. Tampere: Opinpajan kirja.
- Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M. & Virolainen, A. 2012. Perheen parhaaksi: perhetyön arkea. 2. p. Helsinki: Edita.
- Järvisalo, J., Räsänen, K., Pirttilä, I., Immonen S. & Saloniemi A. 2001. Tykytoiminta yhteiskuntapoliittisena ohjelmana. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos & Työterveyslaitos.
- Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. 2012. Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

- Kananen, J. 2008. Kvali: Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karppinen, S. 1999. Perhetyö lastensuojelulaitoksessa. Teoksessa: Tervonen-Arknil, K. (toim.) Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten hoitomenetelmiä lastensuojelulaitoksessa. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.
- Kauranen, T., Koskensalmi, S., Multanen, L. & Vanhala, A. 2011. Ilmapiiirikysely: tuloksista kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.
- Kempainen, T., Koskinen, S., Pohjola, A. & Urponen, K. 1998. Sosiaalityö epävarmuuden oloissa. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Kiireellinen sijoitus. 10.12.2012. [Verkkosivu]. Helsinki: Sosiaaliportti. [Viitattu 7.4.2013.] Saatavana: <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/kiireellinensijoitus/>
- Kinnunen, S. 2000. Lasten psykiatrinen osastohoito. Teoksessa: Sinkonen, J. & Pihlaja, P (toim.) Ulos umpikujasta: miten auttaa tunnehäiriöistä lasta?. Helsinki: WSOY, 73–93.
- Kokko, L. 2009. Töissä voi olla kivempaa!. [Verkkolehtiartikkeli]. Vakuutetun Etera (1), 10–14. [Viitattu 1.4.2013]. Saatavana: [https://www.etera.fi/SiteCollectionDocuments/Julkaisut/Asiakaslehdet/vakuutetun\\_etera\\_1\\_2009\\_www.pdf](https://www.etera.fi/SiteCollectionDocuments/Julkaisut/Asiakaslehdet/vakuutetun_etera_1_2009_www.pdf)
- Kujala, R. & Husso, R. 2012. Yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien omavalvontasuunnitelman laatimista, sisältöä ja seurantaa koskevat määräykset. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Valvira. [Viitattu 3.4.2013] Saatavana: [http://www.valvira.fi/files/tiedostot/m/a/Maarays\\_%20omavalvontasuunnitelmasta.pdf](http://www.valvira.fi/files/tiedostot/m/a/Maarays_%20omavalvontasuunnitelmasta.pdf)

Kyrönseppä, U., Rautiainen, J-M. & Airio, T. 1990. Omahoitajamenetelmä: omahoitaja lapsen kasvun tukijana laitoshoidossa: hoito- ja kasvatusprosessi ja sen arviointi Naulakallion vastaanottokodissa. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.

L 22.7.2011/922. Laki yksityisistä sosiaalipalveluista.

L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki.

Laaksonen, S. 2004. Huostaanoton, sijaishuollon ja jälkihuollon laatu. Teoksessa: Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi, 256-264.

Lastensuojelun ympärivuorokautinen hoito ja kasvatus: valtakunnallinen valvonta-ohjelma 2012–2014. 26.1.2012. [Verkojulkaisu]. Helsinki: Valvira. [Viitattu 7.4.2013]. Saatavana:

[http://www.valvira.fi/files/tiedostot/s/i/Sijaishuollon\\_valvontaohjelma.pdf](http://www.valvira.fi/files/tiedostot/s/i/Sijaishuollon_valvontaohjelma.pdf)

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...: työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Lämsä, Anna-Liisa – Syrjäle Leena (toim.) 1993. Miten tavoittaa maailma lapsen kokemana: lapsitutkimusseminaarin alustuksia ja tutkimussuunnitelmia. Oulu: Oulun yliopisto.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuuttinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön: eväitä kehittämistyön avuksi. [Verkojulkaisu]. Tampere: Tutkimus- ja kehittämiskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto. [Viitattu 6.4.2013]. Saatavana: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Niemelä, P. & Hämäläinen, J. 2001. Työuupumuksen ehkäisy ja lievittäminen sosiaalialan asiantuntijatehtävissä: kolmen interventiomallin kokeilu ja arviointi. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella: miten estää myötätuntouupuminen?. Helsinki: Edita.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Omavalvontasuunnitelma, Fieteri. 1.9.2012. Seinäjoki: Fieteri Oy.

Omavalvonta yksityisissä sosiaalipalveluissa. 2013. [Verkkosivu]. Helsinki:Valvira.

[Viitattu 3.4.2013]. Saatavana:

[http://www.valvira.fi/ohjaus\\_ja\\_valvonta/sosiaalihuolto/omavalvonta](http://www.valvira.fi/ohjaus_ja_valvonta/sosiaalihuolto/omavalvonta)

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2.uud. p. Helsinki:

WSOYpro.

Palvelut. 2013. [Verkkosivu]. Seinäjoki: Fieteri Oy. [Viitattu 2.4.2013]. Saatavana:

<http://www.fieteri.fi/pages/fi/palvelut.php>

Parempaan elämään työllä!. 2012. [Verkojulkaisu]. Helsinki: Työ- ja elinkeinomi-

nisteriö. [Viitattu 25.8.2013]. Saatavana:

[http://www.tem.fi/files/32751/Parempaa\\_elamaa\\_tyolla\\_kansalaiskyselyn\\_yhteenveto\\_2012.pdf](http://www.tem.fi/files/32751/Parempaa_elamaa_tyolla_kansalaiskyselyn_yhteenveto_2012.pdf)

Pihlaja, P. 2000. Työntekijä ja lapsi. Teoksessa: Sinkonen, J. & Pihlaja, P (toim.)

Ulos umpikujasta: miten auttaa tunnehäiriöistä lasta?. Helsinki: WSOY, 135–153.

Rajavaara, M. 1992. Tavallisesta perheestä tapaukseksi: sosiaalitoimiston asiakastyö arvioinnin kohteena. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat –työkirja. Helsinki: Työturvallisuuskes-

kus.

Räisänen, K. & Lestinen J. 2006. Kyllin hyvä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rönkkö, L. & Rytönen, T. 2010. Monisäikeinen perhetyö. Helsinki: WSOYpro.

Sijoitus avohuollon tukitoimena. 7.11.2012. [Verkkosivu]. Helsinki: Sosiaaliportti.

[Viitattu 7.4.2013]. Saatavana: <http://www.sosiaaliportti.fi/fi->

[FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/avohuolto/sijoitustukitoimena/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-)

Sijaishuolto. 13.12.2012. [Verkkosivu]. Helsinki: Sosiaaliportti. [Viitattu 7.4.2013].

Saatavana: <http://www.sosiaaliportti.fi/fi->

[FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-)



- Sulavuori, M. 2007. Kehittämistyöllä pallo haltuun: kehittämisprojektin avulla ideoita lastensuojeluun ja voimavaroja työssä jaksamiseen. Helsinki: Stakes.
- Tervetuloa Fieterin sivuille!. 2013. [Verkkosivu]. Seinäjoki: Fieteri Oy. [Viitattu 2.4.2013]. Saatavana: <http://www.fieteri.fi/pages/fi/etusivu.php>
- Toiminnan esittely. 2013. [Verkkosivu]. Seinäjoki: Fieteri Oy. [Viitattu 2.4.2013]. Saatavana: <http://www.fieteri.fi/pages/fi/toiminnan-esittely.php>
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Tuominen, E. Tuominen, K. & Kahma, N. 2012. Joustava vanhuuseläkeikä: työnantaja- ja työntekijäkyselyihin perustuva tutkimus joustavan eläkeiän toimivuudesta. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Eläketurvakeskus. [Viitattu 5.4.2013]. Saatavana: [http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_2712\\_459\\_440\\_3034\\_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/tutkimukset/joustava\\_vanhuuselakeika\\_7.pdf](http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/tutkimukset/joustava_vanhuuselakeika_7.pdf)
- Turnell, A. & Edwards, S. 1999. Sings of safety: a solution oriented approach to child protection. New York: London, W.W. Norton & Company.
- Työryhmä selvittämään lastensuojelun toimintakäytäntöjä. 5.9.2012. [Verkkosivu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu: 8.1.2013]. Saatavana: <http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1823667>
- Työyhteisön ilmapiiri. "Ei päiväystä". [Verkkosivu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 25.8.2013]. Saatavana: <http://www.ttk.fi/index.phtml?s=133>
- Vogt, I. 2005. Lastensuojelun laitoshuollon toimintakäytännöt. Teoksessa: Helminen, J. (toim.) Hyvinvoinnin rakentajat: näkökulmia hyvinvointityön ja sen edellyttämän ammatillisen osaamisen kehittämistarpeisiin Uudellamaalla. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 63–78.

## LIITTEET

## LIITE 1. Saatekirje sähköpostina haastateltaville

Tervehdys hyvät työtoverit!

Kuten jo ehkä tiedätkin, olen tekemässä Fieterille opinnäytetyötäni. Opinnäytetyössäni tutkin hyvän työilmapiirin osatekijöitä lastensuojeluyksikössä. Opinnäytetyölläni haen siis vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

-Minkälaisia ovat hyvän työilmapiirin tekijät yleensä/Fieterissä?

-Mitkä ratkaisut Fieterissä edesauttavat hyvän työilmapiirin

syntymisessä ja miten sitä ylläpidetään?

-Millaisia haasteita lastensuojeluyksikössä työskentely luo ilmapiirille?

-Miksi hyvä työilmapiiri on tärkeä lastensuojeluyksikössä?

Toivon voivani haastatella teitä työtovereitani. Haastattelut toteutan teemahaastatteluina ja arvio on, että haastattelu veisi aikaa noin tunnin. Tavoitteenani olisi saada haastatteluihin mukaan koko vakihenkilökunta ja pitkän äitiysloman sijainen. Näin saisin todella kattavan aineiston. Osallistuminen on kuitenkin vapaaehtoista. Antamasi tiedot käsittelen ehdottoman luottamuksellisesti, eikä henkilöllisyytesi tule olemaan tunnistettavissa tutkimuksessani.

Haastattelut olisin valmis aloittamaan hetimiten ja toiveenani olisi saada ne tehtyä ennen kuin kesä pyörähtää kunnolla käyntiin. Toivon, että ehtisin haastattelemaan mahdollisimman pian etenkin ne, jotka ovat kesäkuun lomalla. Fieteri on luvannut, että haastattelut saa tehdä teidän työaikanne, joten minulle saa ehdotella haastatteluajoja sen mukaan. Itse olen pohtinut, että ainakin yövuoron alussa on rauhallista, joten voisin silloin tulla haastattelemaan heitä, joille se sopii. Ota yhteyttä minuun mahdollisimman pian niin sovitaan haastatteluajoista!

HUOM! Pyydän, että ennen haastatteluun tuloa kirjaisit ylös viisi asiaa, jotka sinun mielestäsi vaikuttavat hyvään työilmapiiriin lastensuojeluyksikössä. Muuten haastatteluihin ei tarvitse valmistautua.

Yhteistyöterveisin vakisijaisenne:

Viivi Keski-Nikkola

viivi.keski-nikkola@seamk.fi

xxx-xxxxxxx

## LIITE 2. Teemahaastattelurunko

1. Taustatiedot
  - a. Sukupuoli
  - b. Koulutus
  - c. Kauanko olet työskennellyt Fieterissä?
  
2. Hyvän työilmapiirin osatekijät
  - a. Mitkä 5 asiaa olet kirjannut aiemmin hyvän työilmapiirin osatekijöiksi? -> Laita ne järjestykseen (1 tärkein..)
    - Mitä tarkoitat tällä? (Kaikista käsitteistä)
    - Perustele, miksi se on mielestäsi tärkeä. (Kaikista käsitteistä)
    - Tulisiko mieleesi esimerkkitalanteita tästä? (Kaikista käsitteistä)
  - b. Mitä muita hyvän työilmapiirin osatekijöitä tulee mieleesi?
  - c. Mistä elementeistä Fieterin työilmapiiri koostuu?
  
3. Hyvän työilmapiirin vaikutus lastensuojeluyksikössä
  - a. Millainen on sinun työpäiväsi?
    - Mihin asioihin tarvitset päivän mittaan työkavereitasi vai teetkö työtä yksin?
    - Miten työilmapiiri vaikuttaa työskentelyysi?
    - Miten työilmapiiri vaikuttaa lapsiin?
    - Millaisia haasteita lastensuojeluyksikössä työskentely luo työilmapiirille?
  - b. Miksi hyvä työilmapiiri on sinun mielestäsi tärkeä lastensuojeluyksikössä?

4. Hyvän työilmapiirin ylläpitäminen
  - a. Mitkä ratkaisut Fieterissä edesauttavat hyvän työilmapiirin syntymistä?
  - b. Miten Fieterin työilmapiiriä ylläpidetään?
  - c. Haluaisitko kehittää työyhteisönne ilmapiiriä joiltain osin?
    - Miten?
  - d. Miten työyhteisönne ilmapiirin tilaa seurataan?
    - Miten haluaisit, että sitä seurattaisiin?
  
5. Muut asiat
  - a. Haluaisitko vielä kertoa aiheesta jotain?
  - b. Haluaisitko kysyä aiheesta jotain?