



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Mapa-menetelmän merkitys lastenkodin hoitajien työhyvinvoinnin lisäämisessä ja voimaantumisessa

Haapamäki, Jaana

2016 Laurea



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Yhdessä enemmän*

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Tikkurila

Mapa-menetelmän merkitys lastenkodin hoitajien  
työhyvinvoinnin lisäämisessä ja voimaantumisessa

Haapamäki, Jaana  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Joulukuu, 2016

Jaana Haapamäki

**Mapa-menetelmän merkitys lastenkodin hoitajien työhyvinvoinnin lisäämisessä ja voimaantumisessa**

Vuosi 2016 Sivumäärä 102

---

Opinnäytetyöni lähtökohtana oli selvittää ja etsiä vastauksia kysymyksiin, millaisia työhyvinvointia tukevia kokemuksia lastenkodissa työskentelevät hoitajat ovat saaneet MAPA- (Management of Actual or Potential Aggression) koulutuksesta ja mitkä tekijät ovat vaikuttaneet työntekijöiden voimaantumiseen MAPA-koulutuksen aikana. Aiheen valintaan vaikutti se, että koulutuksen annin tutkiminen voimaantumisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta on vähäistä lastensuojelun kentällä. Opinnäytetyön kohderyhmä oli harkinnanvarainen otos laitoksen vastaavia hoitajia, jotka olivat myös itse saaneet kyseisen koulutuksen. Haastateltavia oli viisi ja keskiössä olivat vastaavien hoitajien kokemukset työryhmänsä jäsenten voimaantumisesta sekä työhyvinvoinnista koulutuksen aikana tai sen jälkeen. Opinnäytetyö oli osaltaan laitoksen työhyvinvoinnin kehittämistoiminnan lähtökohdaksi ja MAPA-koulutuksen tueksi tehty tutkimus, jossa lopulta painottui työn kehittämisen sijaan tutkimuksellinen osuus aiheeseen.

Kyseessä oli laadullinen tutkimus, jonka tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelun pääteemoina olivat työhyvinvointi ja voimaantuminen. Haastattelut purettiin litteroiden haastatteludialogeiksi ja litteroidut tekstit teemoiteltiin teemahaastattelurungon aihealueiden mukaan. Aineistoa analysoitiin käyttäen lähtökohtana teemahaastattelurunkoa ja tutkimuksen tuloksiin paneuduttiin teoriaohjautuvasti voimaantumisen osaprosessien sekä työhyvinvoinnin portaiden teorioiden avulla. Aineistosta nousi esiin kaikkiin voimaantumisen osaprosesseihin liittyviä tekijöitä.

Opinnäytetyön keskeisenä tuloksena ja havaintona oli se, että työntekijät olivat tyytyväisiä saamaansa koulutukseen ja pitivät sitä hyödyllisenä. Työn hallinnan kokemukset sekä onnistumisen ja osaamisen kokemukset lisäsivät hoitajien itseluottamusta, ja tehokkuususkomukset mahdollistivat työhyvinvointia työssä. Positiivisen kokemuksen synnyttämä tyytyväisyys vaikutti työntekijöiden työmotivaatioon ja työhyvinvointiin, joka osaltaan näyttäytyi toiveikkaampana suhtautumisena työssä eteen tuleviin hankaliinkin tilanteisiin. Työryhmä ja muut hoitajat toimivat voimavarana työhyvinvoinnin rakentumisessa kun työyhteisö näyttäytyi yksilöä hyväksyvänä ja tukevana. Opinnäytetyö antoi osviittaa siitä, että MAPA-koulutus lisäsi osastotyöryhmien työhyvinvoinnin kokemuksia ja tarjosi tilaisuuden voimaantumisosprosessin käynnistymiselle. Koulutus ei kuitenkaan yksinään riitä kannattelemaan syntyneitä positiivisia vaikutuksia. Voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi. Toinen ihminen ei voi voimaantuttaa toista ihmistä, mutta voimaantumista voidaan tukea ja siihen voidaan luoda edellytyksiä.

Jaana Haapamäki

**The significance of the MAPA method in increasing well-being and empowering of nurses in the child welfare institution**

Year	2016	Pages	102
------	------	-------	-----

---

The starting point of my thesis was to find out and look for answers to questions about what kind of experiences that support the work well-being of nurses working in child welfare have gained by MAPA (Management of Actual or Potential Aggression) training and what factors have affected the empowerment of employees during the MAPA training. The choice of the subject was affected by the fact that there is little research done from the viewpoint of empowering and work well-being in the field of child welfare. The target group of this study was a discretionary take of the institute's nurses in charge, who also had received such training. There were five interviewees, and the focus was on the experiences of nurses in charge about empowerment and well-being of the members of the team during and after the training. The thesis was partially carried out as a ground work to develop the work well-being progress in the institute and support MAPA training. Eventually it focused on the research issue rather than the development of the work well-being in the institute.

It was a qualitative research and the research method used was semi-structured theme-interviews. The main themes of the interview were well-being and empowerment. The interviews were transcribed to written dialogues and texts were divided by the themes used in the interview. The data was analysed using the theme of the interview as the starting point and the results of the study were focused on theory-based sub-processes of empowerment and work well-being by means of ladder theories. The data for all aspects of sub-processes of empowerment emerged.

The main result of the thesis was that the workers were satisfied with the training and considered it useful. The experience of project management, as well as the experience and know-how of success increased the nurses' self-confidence, effectiveness beliefs and allowed well-being at work. Satisfaction generated by a positive experience affected the motivation and well-being of workers, which contributes to a more hopeful attitude towards the challenging situations faced at work. The team and the other nurses act as a resource for shaping the well-being in the workplace when the work community seemed to be accepting and supportive of individuals. This thesis gave an indication of the fact that MAPA increased the work well-being experience in working parties and provided an opportunity for starting the empowerment process. However, education alone is not sufficient to support the positive effects generated. Empowerment is a personal process. Another person cannot empower another person, but empowerment can be supported and supporting conditions created.

Keywords: work well-being, empowerment, child welfare, violence at work, MAPA

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Tutkimus- ja kehittämisympäristö .....	10
2.1	Helsingin lastensuojelu ja lasten sijaishuolto .....	10
2.2	Lasten- ja nuorisokotien muutoshanke .....	11
2.3	Naulakallion hoito- ja kasvatuskodit.....	13
3	Teoreettiset lähtökohdat .....	14
3.1	Työhyvinvointi ja työn hallinnan tunne .....	14
3.2	Väkivalta ja työväkivalta .....	17
3.3	Maslowin tarvehierarkia ja työhyvinvoinnin portaat .....	20
3.4	Empowerment ja voimaantumisteoria.....	24
3.4.1	Voimaantumisteoria .....	25
3.4.2	Voimaantumisen osaprosessit .....	27
4	MAPA-aggression hoidollinen hallinta-menetelmä .....	30
5	Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	35
6	Tutkimuksen menetelmälliset lähtökohdat.....	37
6.1	Teemahaastattelu.....	38
6.2	Teema-alueet .....	40
6.3	Aineiston analyysi .....	41
7	Tulokset.....	43
7.1	MAPA-koulutuksen lähtökohdat ja tavoitteet sekä niiden toteutuminen .....	43
7.1.1	MAPA-koulutuksen tavoitteet .....	43
7.1.2	MAPA-koulutuksen saavutetut tavoitteet .....	45
7.2	Koulutuksen sisällöllinen anti .....	48
7.2.1	Koulutuksen hyöty käytännön osastotyössä.....	48
7.2.2	MAPA:n teoria suhteessa Naulakallion hoidolliseen ja teoreettiseen viitekehykseen .....	51
7.2.3	Koulutuksen vaikutukset työryhmän ja yksilöiden työhyvinvoinnin kannalta.....	54
7.3	Koulutuksen kehittämistarpeet sekä kritiikki .....	57
7.3.1	Koulutuksen kehityskohteita - tätä jäätiin vielä kaipaamaan .....	57
7.3.2	Kritiikkiä tai epätoivottuja ilmiöitä koulutuksen jälkimaininkeina.....	61
8	Koulutuksesta saadut voimaantumisen kokemukset .....	64
8.1	Päämäärät .....	64
8.2	Kykyuskomukset .....	70
8.3	Kontekstiuskomukset .....	74
8.4	Emootiot .....	80
9	Johtopäätökset .....	85

10	Pohdinta .....	92
	Lähteet .....	98
	Liitteet.....	102

## 1 Johdanto

Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, joka on aina enemmän kuin osiensa summa. Siihen vaikuttavat monet asiat ja erilaiset tekijät. Olennaista työhyvinvoinnin kannalta on se, millaiseksi oma työpaikka koetaan, millainen on oman osaamisen sekä työn vaativuuden suhde. Tärkeää on se, millaiseksi työntekijä kokee olonsa työn tuoksinassa. (Ojala, Ahonen 2003, 19.) Työhyvinvointi on fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen tasapainotila, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena. Se on työn hallinnan tunnetta, johon mahtuu myös stressiä, mutta työssään hyvinvoiva henkilö kokee hallitsevansa työn eikä työ kuormita niin paljon, että terveys vaarantuu. (Suutarinen 2010, 24.)

Henkilöstön työhyvinvoinnin tärkein edellytys on työn vaatimusten ja hallinnan välinen tasapaino. Pelkkä työn psykologinen kuormittavuus ei välttämättä johda työntekijän loppuun palamiseen, vaan stressin kärjistymiseen liittyy riittämättömyyden tunne. Stressi kärjistyy kun työn on henkisesti kuormittavaa ja työn hallinta on vähäistä. Päinvastaisessa tilanteessa työn korkean haastavuuden yhdistyessä voimakkaaseen hallinnan tunteeseen tuottaa tämä työntekijälle kokemuksen toimimisesta motivoivassa ympäristössä. Työhyvinvoinnin uhkana on, että työntekijä ei kykene suoriutumaan ponnisteluistaan huolimatta tehtävistään ja tällöin hän altistuu stressille ja uupumukselle. Näin ollen työ voi olla myös uhka terveydelle. (Pyöriä 2012, 11.) Vaikka työhyvinvointi tarkoittaa toisaalta jokaisen yksilön hyvinvointia, henkilökohtaista tunnetta ja vireystilaa, se tarkoittaa myös koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvinvointi on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa. Positiivisuus, sitoutuminen ja innostus tarttuvat ja koko työyhteisöön voidaan näin synnyttää lisää positiivista energiaa, jolla on menestystä lisäävä vaikutus. (Ojala, Ahonen 2003, 28.)

Lastensuojelun tavoite on aina vaikuttaa lasten ja heidän perheidensä elämään niin, että lapset voisivat elää arkielämäänsä turvallisessa, huolehtivassa ja rakastavassa ympäristössä. Tämä vaikuttaminen voi tapahtua hyvin monella eri tasolla. Vailla johdonmukaista aikuisten antamaa hoitoa ja kasvatusta varttuneet lapset tarvitsevat ympärilleen turvallisia rajoja ja luotettavia sekä vakaita, ennustettavasti käyttäytyviä aikuisia. Keijo Tahkokallio (1998) totesi jo aikanaan, että ”pumpulista ei jaksaa ponnistaa”. Lastensuojelussa pätee edelleen lainalaisuus että sisäisen maailman kaaoksen keskellä lasta auttavat selkeät ja johdonmukaiset rajat. Kasvatus edellyttää johtajuutta, jossa aikuisen pitää uskaltaa ottaa valtaa ja käyttää sitä lapsen parhaaksi. Lastensuojelu on mediapuheissa hyvin herkästi negatiivisen arvostelun ja julkisen kritiikin kohteena. Osansa tuosta kritiikistä saavat myös työntekijät, joiden tekemä työ ja siinä saavutetut tulokset värittyvät toisinaan hyvinkin kielteisesti. Lastensuojelu toimii liian myöhään, asiakkaat tulevat väärin kohdelluiksi ja väärin kuulluiksi, lastensuojelussa tehdyistä toimenpiteistä aiheutuu liian suuria kustannuksia, eikä työn vaikuttavuudesta saada varmoja

takeita. Keskusteluun nousee yhä herkemmin lastensuojelun negatiivisten vaikutusten kehä. Lastensuojelun asiakastyön arjessa tehdään ”ongelmatyötä”, jossa onnistuneet asiakas- ja hoitoprosessit sekä onnistuneet hoitotoimenpiteet katoavat usein uusien asiakkuuksien ja ongelmien alle. (Ritala-Koskinen 2003, 103-104.)

Lastensuojelutyössä työntekijä kohtaa myös entistä enemmän väkivaltatilanteita ja hoitoyhteisössä esiintyvän lisääntyneen aggressio-väkivaltaoireilun hallinta on lastensuojelutyön todellinen haaste. Lasten sijaishuollossa ollaan syystäkin huolissaan työssä tapahtuvasta väkivallasta tai työvuorojen sekä työtilanteiden yllä leijuvasta väkivallan uhasta. Tämä ei ole pelkästään työntekijöiden työhyvinvointikysymys, koska työväkivallalla on laajamittaisia vaikutuksia ja seurauksia poissaolojen, lisääntyneiden sairaslomien, työviihtyvyyden tai työtyytymättömyyden, työn hallinnan tai työssä uupumisen sekä henkilöstön pysyvyyden tai vaihtuvuuden kannalta katsottuna. Esimiestyön näkökulmasta tällä on myös taloudellisia vaikutuksia sekä seurauksia. Työssä esiintyvään asiakkaista johtuvaan väkivaltaan on aina hyvin monia erilaisia syitä, mutta työntekijän rooli tilanteissa on merkittävä. Työntekijä voi omalla käyttäytymisellään vaikuttaa merkittävästi tilanteiden kulkuun, niiden etenemiseen ja niiden rauhoittamiseen.

Työväkivallan uhka tai työväkivalta vaikuttaa jokaiseen työntekijään tavalla tai toisella. Työväkivalta voi ilmetä monilla eri tavoilla. Se voi olla joko verbaalista, jolloin työntekijää uhaataan sanallisesti tai se voi olla suoraa henkilöön käyvää fyysistä väkivaltaa. Se vaarantaa kuitenkin aina joko suoraan tai epäsuorasti työntekijän terveyden ja turvallisuuden. Suora väkivalta kohdistuu suoraan työntekijään, epäsuora väkivalta voi kohdistua vaikkapa työntekijän lähipiiriin, esimerkiksi hänen perheeseensä kohdistuvien uhkailujen kautta. Työssään lievääkin väkivaltaa kokevat työntekijät voivat saada psyykkisiä vammoja ja siitä voi aiheutua pitkiäkin sairaslomia. Sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaiset työskentelevät työväkivallan riskialalla. (Saarela, Isotalus, Salminen, Vartia, Leino 2009)

Työturvallisuuslaki määrittää, että työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja -olosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Sen tarkoituksena on myös ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 1. luku, 1§.) Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. (em. 2. luku 14§.) Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet



ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. Työtä ja työpaikkaa varten työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. (em. 5. luku 27§.) Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajalta saatuja ohjeita. Työntekijän tulee myös saadun ohjauksen, opetuksen, kokemuksen sekä ammattitaitonsa mukaan huolehtia sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1- 27§.)

Työhyvinvoinnin merkittävä perustekijä on kokemus siitä, että osaa työnsä. Puutteellinen osaaminen voi johtaa työn hallinnan tunteen menettämiseen, ylikuormitukseen ja jopa työuupumukseen. Työyhteisön toiminnan ja tuloksellisuuden kannalta on tärkeää, että kaikkien osaaminen pidetään ajan tasalla ja hyödynnetään. Olennaista on työyksikön osaamisen ennakointi suhteessa toiminta- ja palveluympäristön muuttuviin tarpeisiin. Ammatillisen osaamisen kehittymisellä tulee olla selkeä yhteys työn muuttuviin vaatimuksiin ja tavoitteisiin. Ajan tasalla oleva monitaitoinen työntekijä ja tiimi ovat vahvoilla hankalissakin työtilanteissa sekä työn muutoksessa.

Tähän työn vaatimusten sekä työhyvinvoinnin vaalimisen ristipaineeseen on Naulakallion lastenkodissa lähdetty vastaamaan koulutuksen keinoin. Laitoksessa on toteutettu pilotointina koko henkilöstön MAPA- aggression hoidollinen hallinta-koulutusmenetelmä, josta jatkossa tässä tutkimuksessa puhun lyhennettynä MAPA-menetelmänä tai MAPA-koulutuksena. MAPA-koulutus on ollut mittava investointi lastensuojelulaitoksen hoitoyhteisöön niin rahallisesti kuin työajallisesti, jota on syytä pohtia suhteessa sen vaikutuksiin sekä tuottoon. Koulutushankkeen tavoitteena on ollut työntekijöiden tietotaidon lisääminen ja toimintakyvyn turvaaminen niin yksilö-, ryhmä- kuin yhteisötasolla siten, että työn perustehtävä tulee laadukkaasti tehtyä. Lisäksi tavoitteena on turvata henkilöstön työkykyä ja tukea henkilöstöä haastavassa työympäristössä sekä rakentaa yhteisöllinen ja toivottavasti myös voimaannuttava toimintatapa työyksikköön. Työ- ja hoitoyhteisön toiminnan sujuvuus ja myönteinen sekä voimaannuttava ilmapiiri ovat avain-asemassa, jotta vaativahoitoiset lapset ja nuoret saavat parhaan mahdollisen hoidon ja kasvatuksen ja että tämän vaativan työn keskellä henkilöstön voimavarat uusiutuvat ja mahdollistavat hyvän työssä jaksamisen.

Opiskelujani ja opinnäytetyötäni aloittaessani olen työskennellyt lastenkodin johtajana Naulakallion hoito- ja kasvatuskodeissa, joten kaikki edellä mainitut ja avatut osa-alueet ovat lähellä sydäntäni ja tämä suuntasi myös aihevalintaani. Tutkimusaihe nousi työarjesta sekä sen kehittämistarpeesta, tutkimusympäristö oli tuttu ja motivaatio korkealla. Opinnäytetyöni ai-

hevalintaan vaikutti myös se, että nyt tutkittava MAPA-koulutus toimii myös onnistuessaan piilottina harkittaessa työyhteisöjen voimaannuttamista ja työkyvyn ylläpitoa muissakin työyhteisöissä. MAPA-koulutusta ja sen tuomaa antia työyhteisöön kartoittamalla saadaan arvokasta tietoa, jota voidaan jatkossa hyödyntää laitoksen koulutustarpeita mietittäessä ja myös koulutusta kehitettäessä.

## 2 Tutkimus- ja kehittämisympäristö

### 2.1 Helsingin lastensuojelu ja lasten sijaishuolto

Vuonna 2012 tuli voimaan lastensuojelulain muutos, jonka 50§ mukaan perhehoito on laitoshuoltoon nähden ensisijainen sijaishuollon muoto sijoituksen tarpeessa olevalle lapselle. Sijaishuolto voidaan järjestää laitoshuoltona ainoastaan silloin, kun sijaishuollon järjestäminen muulla tavoin ei ole lapsen edun mukaista, esimerkiksi kun lapsen hoito ja huolto vaatii erityisosaamista tai lapsen hoidossa ja huollossa tulee eteen tilanteita, jotka edellyttävät lastensuojelulain 11 luvun mukaisten rajoitustoimenpiteiden käyttöä. Tämän seurauksena kuntouttavaan laitoshuoltoon sijoitettujen lasten ikärakenne on noussut ja tulee todennäköisesti edelleen nousemaan. Laitoshuoltoon sijoitetut lapset ovat entistä vaativammin oireilevia ja tarvitsevat eritasoista kuntouttavaa hoitoa. (Lastensuojelulaki 50§.) Tämä muutos tarkoittaa myös sitä, että työntekijöiden työn ja osaamisen vaatimukset kasvavat asiakaskunnan lisääntyvien tarpeiden ja oireilun myötä.

Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten määrä on vähentynyt noin 200 lapsella vuosina 2010-2012. Laitospaikkojen vähennys on kohdistunut pääosin laitoshuoltoon ja sielläkin lähinnä ostopalveluihin. Vuonna 2012 laitoshuollossa oli 17 % vähemmän lapsia kuin vuonna 2010. Perhehoitoon sijoitettujen lasten määrä lisääntyi samana ajanjaksona 7 %. Laitospaikkojen tarve on vähentynyt ja perhehoitopaikkojen tarve on kasvanut ja tämä näyttää olevan vallitseva trendi jatkossakin. Palvelurakenteen muutos laitoshoidosta perhehoitoon näkyy myös hoitovuorokausien muutoksena: perhehoitovuorokaudet vuonna 2010 olivat: 280 074 vrk, vuonna 2012: 299 525 vrk. Laitoshoitovuorokaudet omissa laitoksissa sekä ostopalvelulaitoksissa vuonna 2010 olivat: 320 278 vrk, vuonna 2012: 284 603 vrk. Myös sijoitukset ja asuminen lapsen läheisverkostossa ovat lisääntyneet. (Sutinen, Lounatvuori 2013.)

Helsingin kaupungin koko lastensuojelun budjetti oli vuonna 2012 noin 130 miljoonaa euroa, josta asiakaspalvelujen ostot olivat vuoden 2012 toteumabudjetin mukaan noin 39 miljoonaa euroa. Vakanssimäärä lastensuojelukokonaisuudessa on tällä hetkellä noin 970 vakanssia. Palvelurakenteen keventäminen on lastensuojelun strategisena painopisteenä lähitulevaisuudessa. Koska asiakaskunnassa on tapahtunut merkittäviä muutoksia, ne tulevat edellyttämään sekä palvelujen että palvelutuotannon kehittämistä. Kasvaneet asiakasmäärät ja aiempaa moniongelmaisemmat lapset ja nuoret haastavat aiemman tavan toimia. (Sutinen ym. 2013.)

Helsingin kaupunginvaltuuston 24.4.2013 vuosille 2013-2016 hyväksymän strategiaohjelman mukaan: Lastensuojelun pitkäaikainen asiakkuus ja kodin ulkopuoliset sijoitukset vähenevät. Sosiaali- ja terveyslautakunnan 4.6.2013 hyväksymän strategiasuunnitelman mukaan: Palvelujen painopistettä siirretään ympärivuorokautisista laitospalveluista ennalta ehkäisevään toimintaan ja avopalveluihin. Lapsiperheiden palveluissa näkyy raskaan hoidon väheneminen mm. painotuksena perhesijoituksiin lastensuojelulaitosten sijasta. Sosiaali- ja terveyslautakunnan 12.2.2013 hyväksymän sosiaali- ja terveystoimintasuunnitelman mukaan: Lastensuojelun lasten laitoshoidossa toteutetaan muutoshanke, jossa laitoksista muodostetaan suurempia hallinnollisia kokonaisuuksia. Tavoitteena on vahvistaa Helsingin omien lastenkotien toimintaedellytyksiä, jotta ne nykyistä paremmin pystyvät vastaamaan laitoshoidon tarvitsevien lasten kuntouttaviin tarpeisiin. Tavoitteena on, että lapsi voi asua samassa laitoksessa koko laitossijoituksen ajan kuntoutuksen eri vaiheissa. Yksittäisistä, erillään sijaitsevista laitostyöyksistä luovutaan.

## 2.2 Lasten- ja nuorisokotien muutoshanke

Vuoden 2012 alussa Helsingin kaupungilla käynnistettiin kaksi vuotta kestäväksi suunniteltu lasten- ja nuorisokotien muutoshanke, joka koski kuntouttavaa laitoshoidon huostaan otetuille lapsille tarjoavia laitoksia. Muutoshankkeen tavoitteena on asiakkaiden tarpeista lähtien kehittää lastensuojelun palveluja vastaamaan paremmin muuttuneita asiakastarpeita, parantaa lastensuojelun tuottavuutta asiakashyötyjen avulla sekä kehittää omaa laitoshoidon vastaamaan entistä paremmin vaativasti oireilevien lasten kuntouttavaan hoitoon. Tavoitteena on ollut suunnitella uusia avohuollon tukitoimia ja palveluja oireileville nuorille sekä varmistaa oikea-aikaiset ja oikeantasoiset palvelut. (Sutinen ym. 2013.)

Asiakasnäkökulmasta lapsi voi asua samassa laitoksessa koko laitossijoituksen ajan kuntoutumisen eri vaiheissa, lasta ei siirretä laitoksesta toiseen. Lapsi kuntoutuu hoidon aikana ja voi siirtyä laitoshoidosta kevyempiin palveluihin kuten perhekotiin, sijaisperheeseen, kotiin tai asumaan itsenäisesti. Erityistä huolenpitoa tai päihdearviointia voidaan tarvittaessa järjestää kaikissa laitoksissa eikä lapsen tarvitse siirtyä eri laitokseen. Lapsen kuntoutuessa lapsi voi siirtyä laitoshoidosta kevyempiin palveluihin kuten perhekotiin, sijaisperheeseen, kotiin tai itsenäiseen asumiseen. Yhteistyö jälkihuollon kanssa käynnistyy hyvissä ajoin ja näin varmistetaan jälkihuolto ja siirtyminen pois laitoksesta 18 ikävuoteen mennessä.

Prosessi ja resurssinäkökulmasta muutoshankkeen tavoitteena on vahvistaa lasten- ja nuorisokotien edellytyksiä kuntouttaa laitossijoitusta tarvitsevia lapsia sekä kohdentaa lasten- ja nuorisokotien olemassa olevia resursseja uudella tavalla. Laitoshoidossa on osastoja, jotka sijaitsevat yksin, erillään muista osastoista ja ovat haavoittuvaisia työturvallisuuden osalta, hoito- ja kasvatushenkilöstön sijaistusten osalta, vakinaisen henkilöstön poissa ollessa tuen

saamisen ja laadukkaan hoidon osalta sekä fyysisiltä tiloiltaan. Luopumalla yksittäisistä, erillään olevista osastoista voidaan kohdentaa hoito- ja kasvatushenkilöstöä uudella tavalla, lasten- ja nuorisokotien hoito- ja kasvatushenkilöstön määrä pysyessä ennallaan, ja näin vahvistaa muita laitoshoidon osastoja lisäämällä henkilöstöresursseja. Jo sosiaalilautakunnan vuonna 2008 hyväksymässä palvelustrategiassa korostuu oman laitoshoidon vahvistaminen.

Laitokseen sijoitettavat lapset ovat vaativahoitoisia ja tarvitsevat vahvan henkilöresursoinnin. Lastensuojelun sijaishuollossa tarvitaan siis vähemmän laitospaikkoja, mutta laitospaikkojen pitää olla vahvemmin resursoituja. Helsingin oma laitoshuolto on jäänyt resursoinniltaan jo nyt jälkeen ostopalvelusta. Laitospaikkoja joudutaan tällä hetkellä ostamaan lähinnä kaikkein vaikeimmin hoidettaville lapsille ja nuorille, vaikka omissa laitoksissa on tyhjiä laitospaikkoja. Etenkin vaativan laitoshoidon, joka on kallein ostopalvelu, ostopalveluihin kohdistuu kasvupaineita, koska omissa laitoksissa ei pystytä järjestämään vaativaa laitoshuoltoa. Sijaishuollossa oman palvelutuotannon tulee olla jatkossakin vahva, jotta voidaan säilyttää oma valvonta, kehittäminen ja vastuu. Laitospalvelujen tarpeen vähetessä nopeimmin voidaan luopua ostopalvelujen käytöstä, mikäli omat laitokset voivat ottaa vastaan vaativahoitoisia lapsia.

Kaikissa omissa vaativaa hoitoa tarjoavissa laitoksissa tulee jatkossa olla samat laatuksiteerit kuin sosiaalilautakunnan vuonna 2012 kilpailuttamassa ostopalvelussa: ”Vaativan laitoshoidon palvelun kohderyhmään kuuluvat vakavasti oirehtivat lapset sekä vaarallisesti oirehtivat itselle tai muille uhkaksi olevat lapset. Lapsilla voi olla aggressiivista käytöstä, voimakasta psyykkistä oireilua, runsaasti päihteiden käyttöä, asosiaalisuutta, vakavilla rikoksilla oireilua. Lapsilla on vaikeuksia asettua hoitoon ja he tarvitsevat vahvoja rajoja. Hoito- ja kasvatushenkilöstön vähimmäismitoitus on 1,3.” Oman vaativan laitoshoidon ja ostettavan vaativan laitoshoidon vuorokausihintojen tulee jatkossa olla vertailukelpoisia ja kilpailukykyisiä. Tammi - maaliskuussa 2013 ostetun vaativan laitoshoidon keskimääräinen vuorokausihinta oli 330 euroa. Oman vaativan laitoshoidon vuorokausihinnaksi on laskettu 313 euroa, mikäli kaikki omat laitospaikat ovat kokovuotisesti täynnä. (Sutinen ym. 2013.)

Lähtötilanne 1.1.2013 oli seuraava: lasten- ja nuorisokoteja oli 11, joissa on osastopaikkoja 254. Asumisharjoittelu-paikkoja oli 32 ja laitosten tukemia perhekotipaikkoja 16. Laitokset olivat eri kokoisia paikkaluvultaan; vaihteluväli oli 12-40 ympärivuorokautista laitospaikkaa. Vuonna 2012 lastenkotien täyttöaste oli ollut 96 % ja nuorisokotien 90 %. Hoito- ja kasvatushenkilöstöä osastoilla oli yhteensä 305, minkä lisäksi asumisharjoittelussa 12 ja laitosten tukemissa perhekodeissa 3 työntekijää. Tarkoituksena oli kasvattaa välittömän asiakastyön osuutta niin että omien laitosten käyttöaste on vuoden lopussa 100 %.

Suunnitelma - ja toteutus 1.9.2013 oli seuraava: Helsingissä on 7 omaa lastenkotia, joissa on yhteensä 220 asiakaspaiikkaa. Laitoksista muodostetaan yhteneväisempiä kokonaisuuksia niin

lasten määrän kuin henkilöstön määrän osalta. Asumisharjoittelu eriytetään omaksi kokonaisuudekseen oman johdon alaisuuteen ja asumisharjoittelupaikkoja jatkossa on 34. Laitoskokonaisuudet ovat: Hyvösen lastenkoti, 36 paikkaa, jolloin entinen Hyvösen lastenkoti ja Pukimäen nuorisokoti yhdistyvät. Malmin lastenkoti, 42 paikkaa, jolloin entinen Malmin pienkodit ja Mellunkylän lastenkoti yhdistyvät. Teinilän lastenkoti, 24 paikkaa, jolloin entinen Mäkitorpan nuorisokoti ja Teinilän hoitokoti yhdistyvät. Toivolan lastenkoti, 35 paikkaa, Naulakallion lastenkoti, 38 paikkaa, Lohjan Karkalissa sijaitseva Outamon lastenkoti, 32 paikkaa, Hyvinkään Ridasjärvellä sijaitseva Lemmilän lastenkoti 13 paikkaa. Osalla laitoksista on laajenemissuunnitelmia lähivuosien aikana niin, että laitospaikkoja tulisi kaiken kaikkiaan olemaan jatkossa 237. Esimerkiksi Lemmilän lastenkodin laajenemismahdollisuudet selvitetään yhdessä opetusviraston kanssa. (Turpeinen ym. 2013.)

### 2.3 Naulakallion hoito- ja kasvatuskodit

Naulakallio koki ehkä suurimmat muutokset Lasten- ja nuorisokotien muutoshankkeessa, jota jo aiemmassa luvussa valotettiin. Tätä tutkimusta aloitettaessa Naulakallio oli vielä varsin monipuolinen laitospalvelu, ja tähän laitospalveluun myös MAPA-koulutus kohdentui. Tästä syystä tässä tutkimuksessa ei lähdetä enempää avaamaan laitoksen nykyistä hoito- ja osastorakennetta tai sisältöä, vaan pitäydytään aiemmassa laitospalveluudessa. Naulakallion hoito- ja kasvatuskodit oli vuoden 2013 alussa 51 paikkainen lastensuojelulaitos, joka tarjosi erilaisia palveluita huostaan otetuille, helsinkiläisille nuoruusikäisille 12-17 vuotiaille lapsille sekä heidän perheilleen. Naulakalliossa toimi viisi pitkäaikaishoito-osastoa, Päiväosasto, Asumisharjoittelu sekä Erityisen huolenpidon osasto Etappi. Kullakin pitkäaikaishoito-osastoilla oli seitsemän lasta, työntekijöinä osastoilla vastaava hoitaja ja seitsemän hoitajaa. Päiväosastolla oli kymmenen asiakaspaikkaa avohuollon viimesijaisena tukitoimena, työntekijöitä osastolla oli viisi perhetyöntekijää. Asumisharjoittelupaikkoja oli neljä ja työntekijöitä hoitotiimissä kaksi.

Naulakallio on tarjonnut yli 50 vuotta yksilöllistä ja yhteisöllistä, kuntouttavaa, pitkäaikaista hoitoa ja huolenpitoa lapsille, joilla on koulunkäyntivaikeuksia, häiriökäyttäytymistä sekä sosiaalista sopeutumattomuutta. Hoidon psykodynaaminen viitekehys on pohjannut hoitoajatukseen vaikeahoitoisista käytöshäiriöisistä nuorista, joilla on varhaiseen vuorovaikutukseen liittyvä kehityshäiriö. (Kaupinmäki ym. 1999, 12.) Tämä kehityshäiriö ilmenee yleensä sopeutumattomuutena ja käytöshäiriöisyytenä. (Tervonen-Arnkil, 2000, 6.) Viitekehukseen tukeutuen on pyritty havaitsemaan lapsen erityisyys ja huolenpidon tarve lapsen henkilöhistoriasta käsin. Kehityspsykologisesta näkökulmasta katsottuna kysymys on siitä, kuinka niin lapsen normaali pyykkinen kehitys kuin sen häiriintyminen tapahtuvat vuorovaikutuksessa lapselle läheisten ihmisten kanssa. (Hermalampi ym. 1985, 12-16.) Hoidossa on ollut käytössä omahoitajasuhde, jonka tarkoituksena on tarjota nuorelle henkilökohtainen korjaava ihmissuhde. (Kyrönseppä - Rautiainen 1993, 101.) Naulakallio on ollut tunnettu siitä, että laitoksessa on vankat ja hyvin

suunnitellut rakenteet hoidon järjestämiseksi ja turvaamiseksi. Hoidon tavoitteena on aina ollut antaa lapselle kuntouttavaa hoitoa ja eväitä yhteiskunnassa ja elämässä pärjäämiseen.

Naulakalliossa on vuodesta 1996 asti toiminut myös Helsingin kaupungin ainoa erityisen huolenpidon osasto Etappi. Etappi on tarjonnut erityistä huolenpitoa huostaan otetuille 12-17-vuotiaille nuorille, joiden elämäntilanne on vaatinut pysäyttämistä kuljeskelun, karkailun, kouluvaikeuksien, päihteiden väärinkäytön, psyykkisten ongelmien, rikollisuuden tai tuhoisan käyttäytymisen vuoksi. Hoitajakso Etapissa on ollut lyhytaikainen (30 vuorokautta) ja yksilöllisesti suunniteltu. Erityisen huolenpidon jakson tavoitteena on ollut saada nuori hoitokontaktiin, jotta hänen hoitonsa voi suotuisasti jatkua hänen pysyvässä hoitopaikassaan. Tavoitteena on ollut ehkäistä nuoren senhetkisen sijaishuoltoapaikan vaihdoksia. Nuoren toimintaa ja liikumista on rajoitettu jakson aikana hoidon onnistumisen turvaamiseksi. Etapin hoidossa merkityksellistä on ollut tarjota nuoren tarpeita vastaavaa korvaavaa ja korjaavaa hoitoa, jossa keskeistä on hoidon yksilöllisyys, yhteisöllisyys, toiminnallisuus ja perhekeskeisyys. Nuoren hoidossa on ollut oleellista kontaktin luominen, kokemuksellisuus ja usko muutoksen mahdollisuuteen. Nuorten hoidossa on käytetty yksilöllisiä, yhteisöllisiä ja toiminnallisia menetelmiä sekä moniammatillista yhteistyötä. Hoitajaksoille nuoret ovat tulleet yhtä aikaa. Osastolla työskenteli kolmentoista työntekijän moniammatillinen työryhmä, johon kuuluivat vastaavan hoitajan lisäksi seitsemän sosiaalialan koulutuksen saanutta työntekijää, kolme psykiatrista sairaanhoitajaa, toimintaterapeutti ja opettaja. Osaston käytettävissä olivat myös nuorisopsykiatrian palvelut HUS:n nuorisopsykiatrian yksiköstä ja psykologin palvelut Naulakallion hoito- ja kasvatuskodeista.

### 3 Teoreettiset lähtökohdat

#### 3.1 Työhyvinvointi ja työn hallinnan tunne

Työhyvinvointia on määritelty useilla eri tavoilla. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Eurooppalainen määritelmä työhyvinvoinnille esitellään Työterveyslaitoksen hankeraportissa Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä (TTL 2009). Hankkeen päätavoitteena oli tuottaa uusi eurooppalainen työhyvinvoinnin malli. Kyseisen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuotettavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. (Anttonen ym. 2009, 30). Näin työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintansa. (Kehusmaa 2011, 14; Rauramo 2012, 12.)

Työhyvinvointi on fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen tasapainotila, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena. Se on työn hallinnan tunnetta, johon mahtuu myös stressiä, mutta

työssään hyvinvoiva henkilö kokee hallitsevansa työn eikä työ kuormita niin paljon, että terveys vaarantuu. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa perhe, elämäntilanne ja muut mahdolliset työn ulkopuoliset tekijät. (Suutarinen 2010, 24.) Työhyvinvoinniksi voidaan myös kutsua ihmisen kokemusta fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista työssä. Tähän kokonaisuuteen vaikuttavat monet tekijät ihmisen omasta elämästä ja työelämästä. Työhyvinvointi näyttäytyy yksilö- ja organisaatiotasolla työhön paneutumisena ja yhteistyön sujumisena. Tärkeää työhyvinvoinnille ja työtyytyväisyydelle on yksilön kokemus työryhmään osallisuudesta ja mahdollisuudesta vaikuttaa työssään itseään koskeviin asioihin. Hyvinvoinnin kokemus ja työnhallinnan tunne mahdollistuvat kun hän kokee työn merkitykselliseksi ja mielekkääksi ja se on sovitettu yhteen työn vaatimusten kanssa. (Suonsivu 2011, 43.)

Näin ollen työhyvinvoinnin tärkein edellytys on työn vaatimusten ja hallinnan välinen tasapaino. Pelkkä työn psykologinen kuormittavuus ei välttämättä johda työntekijän loppuun palamiseen, vaan stressin kärjistymiseen liittyy riittämättömyden tunne. Stressi kärjistyy kun työn on henkisesti kuormittavaa ja työn hallinta on vähäistä. Päinvastaisessa tilanteessa työn korkean haastavuuden yhdistyessä voimakkaaseen hallinnan tunteeseen tuottaa tämä työntekijälle kokemuksen toimimisesta motivoivassa ympäristössä. Työhyvinvoinnin uhkana on, että työntekijä ei kykene suoriutumaan ponnisteluistaan huolimatta tehtävistään, jolloin hän altistuu stressille ja uupumukselle. Näin ollen työ voi olla myös uhka terveydelle. (Pyöriä 2012, 11.) Vaikka työhyvinvointi tarkoittaa toisaalta jokaisen yksilön hyvinvointia, henkilökohtaista tunnetta ja vireystilaa, se tarkoittaa myös koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvinvointi on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa. Positiivisuus, sitoutuminen ja innostus tarttuvat ja koko työyhteisöön voidaan näin synnyttää lisää positiivista energiaa, jolla on menestystä lisäävä vaikutus. (Ojala, Ahonen 2003, 28.)

Ihminen arvioi toimintaympäristöään jatkuvasti myös siitä näkökulmasta, miten tulevat haasteet mahdollistuvat ja omat sekä yhteisön kasvuprosessit tulevat kannatelluiksi ja tuetuiksi. Työelämän haasteena onkin työympäristön luominen sellaiseksi, että työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi, arvostetuksi ja hyväksytyksi sekä työnsä merkitykselliseksi. Työntekijät ovat työpaikan tärkein inhimillinen resurssi ja voimavara, joiden työkyky, taito, luovuus, vahvuus sekä sitoutuminen työhön ovat suoraan verrannollisia työn tulokseen ja tuottavuuteen. Työntekijöiden hyvinvointi on tullut yhä tärkeämmäksi työelämän muutosten ja työhön kohdistuneiden vaatimusten lisääntymisen myötä. (Siitonen 2001, 65-77.) Parantunut työhyvinvointi ja työnhallinnan tunteen lisääntyminen antaa kokeneille työntekijöille myös mahdollisuuksia jatkaa työuraansa mahdollisimman pitkälle. Tutkimuksissa on todettu, että työn suurten vaatimusten ja huonon hallinnan epäsuhta on työelämästä ennenaikaisesti pois työntävä tekijä (Tuominen, Takala, Forma 2010, 25). On kuitenkin tärkeää, että lastenkodin työryh-

missä osastoilla on hoitajina eri-ikäisiä ja työuransa eri vaiheessa olevia henkilöitä, jotta asiakkaana olevat lapset saavat mahdollisimman laaja-alaista ja moniulotteista kuntouttavaa hoitoa, huolenpitoa ja kasvatusta.

Työhyvinvointi on myös hyvinvointiyhteiskunnan suuri haaste. Nyt näyttäytyvässä uudessa yhteiskuntatilanteessa työhyvinvoinnilla on ihmisten elämänlaadun lisäksi myös taloudellisesti hyvin suuri merkitys. Valtakunnan tulevaisuustutkija Himanen (2012) toteaa, että niitä harvoja tekijöitä, jotka ovat hyvinvointiyhteiskunnan kestävyysvajeen mittaluokassa, ovat työhyvinvointiin ja mielenterveyteen liittyvät kustannukset (2012, 48). Lisäksi tulee se valtaisa inhimillinen kärsimys, jota ne aiheuttavat. Työyhteisön hyvinvointi on perusta sille, että osaajat voivat olla innovatiivisesti tuottavampia, he haluavat käyttää osaamistaan uusilla tavoilla, mutta myös odottavat tietyllä lailla sitä, että työyhteisössä tuleekin voida hyvin. Tähän hyvinvointiodotukseen sisältyy myös yksilön oma huolehtiminen tasapainosta työn ja muun elämän välillä. Työntekijöiden hyvinvointi tulee huomioida niin tärkeänä tuottavuuden lähteenä kuin ennenaikaista eläköitymistä ehkäisevänä tekijänä, koska varhennetun eläköitymisen vähentymisellä on suuri taloudellinen merkitys. Tämä on tärkeää niin hyvinvointiyhteiskunnan hyvinvoinnin edistämisen kannalta kuin myös sen taloudellisen kestävyuden suhteen. (Himanen 2012, 53-54.)

Mikäli tilanne ei ole edellä kuvatun kaltainen, saattaa tuloksena olla tilanne, jossa työpahoinvoinnin vuoksi ihmiset eivät jaksakaan eivätkä halua jatkaa työssä vaan jäävät aiennetusti eläkkeelle. Mielenterveyssyistä johtuvien varhaisten työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisten kustannukset ovat menetetyt työpanoksen kautta lähes 10 miljardia euroa vuodessa Himanen laskelmien sekä Työterveyslaitoksen mukaan. (Himanen 2012, 43.) Työntekijöiden kannalta pahoinvoinnissa ei ole ensisijaisesti kyse vain taloudellisesta kalliista kohtalosta vaan erityisesti inhimillisesti kalliista kohtalosta. Himanen painottaa myös ennaltaehkäisevää työtä sekä asiantuntijaverkostojen käyttöä työhyvinvoinnin parhaiden käytäntöjen jakamisen valjastamiseksi, koska työn maailman keskeisimpiin tavoitteisiin on kuuluttava hyvän osaamisen lisäksi henkisesti hyvinvoiva ihminen. (Himanen 2012, 54- 57.)

Tuottavan hyvinvoinnin toimintakulttuurin tavoittelu haastaa panostamaan työpaikoilla erityisesti työhyvinvointia kehittävään johtamis- ja työskentelyyn. Pahoinvoinnin poistamisen lisäksi hyvinvointiin itseensä panostaminen kannattaa monin tavoin, koska hyvinvoivat työntekijät ovat luovempia ja lopulta myös tuottavampia työntekijöitä. Parantunut työhyvinvointi tuo ison elämänlaadun muutoksen parempaan suuntaan niin työssä kuin työn ja muun elämän välisessä suhteessa. Julkisen vallan kannalta lisääntynyt työhyvinvointi edistää pidempiä työuria sekä korkeampaa työllisyysastetta ja vähentää työpanosmenetyksiä, jotka ovat kaikki hyvinvointiyhteiskunnan rahoituksen kannalta kriittisiä ja mahdollistavat hyvinvointiyhteiskunnan



jatkumisen. Yhtälön toimimattomuus voi johtaa pahoinvoinnin kautta paitsi kovaan inhimilliseen niin myös taloudelliseen hintaan, jotka molemmat merkitsevät hyvinvointiyhteiskunnan tulevaisuuden kyseenalaistumista. Tältä pohjalta toteutettuna työhyvinvointiin ja tuottavaan hyvinvointiin sisältyy iso potentiaali. (Himanen 2012, 55.)

Kirjassaan Kukoistuksen käsikirjoitus(2010) Himanen peräänkuuluttaa ennen kaikkea työkuulttuurin muutosta. Hänen mukaansa kukoistava työkuulttuuri perustuu luottamukselle ja reiludelle, rikastavalle vuorovaikutukselle, joka pitää sisällään niin kannustuksen kuin suoran kriitikkinkin sekä luovalle intohimolle, jota kannattelee arvokkuudelle perustuva johtajuus. Himanen nimeää kirjassaan myös oppimiselle viisi tehtävää, joita ovat: tiedolliset ja taidolliset kyvyt, oppimiskyky- ja halu, luova intohimo, rikastava yhteisö sekä itseluottamus. Näiden hän toteaa olevan tärkeitä taustatekijöitä siirryttäessä informaatio- ja vuorovaikutustalouteen sekä rikkaaseen monikulttuuriseen elämään.(Himanen 2010.)

### 3.2 Väkivalta ja työväkivalta

Väkivalta voidaan jaotella fyysiseen, psyykkiseen ja seksuaaliseen väkivaltaan. Fyysisellä väkivallalla tarkoitetaan tekoja, jossa käytetään voimakeinoja toisen vahingoittamiseen. Tällaisia voimakeinoja voivat olla esimerkiksi hakkaaminen tai puukottaminen. Psyykkiseksi väkivallaksi luetaan mm. verbaaliset ja fyysiset uhkailut ja pelottelut sekä sellaiset halventavat käyttäytymistavat kuten seurailu, solvaaminen, kiroilu, huutaminen, kritisointi, syyllistäminen ja huonommuuden tunteen aiheuttaminen. Seksuaalista väkivaltaa on kaikki sellainen verbaalinen ja fyysinen käyttäytymistapa, joka perustuu sukupuoleen tai seksuaalisuuteen. (Soisalo 2011, 18.)

Toisen määritelmän mukaan väkivalta voidaan jaotella kuuteen pääluokkaan, joista edellä mainittujen fyysisen, psyykkisen ja seksuaalisen väkivallan lisäksi ovat: kemiallinen, sosioekonominen ja rakenteellinen väkivalta. Kemiallisella väkivallalla tarkoitetaan esim. lääkkeiden tai lääkehoidon väärinkäyttöä. Sosioekonominen väkivalta on esim. rahan kiristämistä, asunnon väärinkäyttöä tai heitteillejättöä. Rakenteellista väkivaltaa ovat hierarkkiset järjestelmät, alistaminen tai säädökset tai normit, joissa ei huomioida lapsen oikeuksia kasvuun, suojeluun tai turvallisuuteen. (Hoikkala 2007, 8.)

Työväkivallalla tarkoitetaan tapahtumia, joissa henkilöitä työhön liittyvissä oloissa loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään ja jotka suoraan tai epäsuorasti vaarantavat heidän turvallisuutensa, hyvinvointinsa ja terveytensä. Työväkivalta voidaan jaotella kolmeen pääkategoriaan, henkiseen väkivaltaan, uhkailuun ja fyysiseen väkivaltaan. Henkisessä väkivallassa työntekijä kokee asiakkaan käytöksen ammattitaitoaan tai omaa mainettaan loukkaavana tai vahingoittavana. Asiakkaan koetaan painostavan tai kiristävän henkisesti tai työntekijä pelkää

tätä ja kokee fyysisen koskemattomuutensa olevat uhattuna. Fyysinen koskemattomuus henkissä väkivallassa kuitenkin säilyy. Henkistä väkivaltaa ovat esimerkiksi työntekijän haukkuminen, nimittely ja mitätöinti, oikeushaasteuhkaus, itsemurhalla uhkailu, ellei työntekijä tee asiakkaan vaatimalla tavalla, perätön lausuma esimiehelle työntekijän toiminnasta tai muut perättömät syytökset tai seksuaaliset ehdotukset sekä puhelinhäirintä.

Uhkailu on fyysisellä väkivallalla uhkailua, jossa asiakas uhkaa työntekijää sanallisesti tai muulla tavoin, muttei kuitenkaan toteuta väkivallantekoa tai satuta työntekijää fyysisesti. Tällaisia tekoja ovat muun muassa tavaroiden heitteleminen, esineiden tai paikkojen rikkominen, työntekijän liikkumisen estäminen, nyrkin heristely ja sanalliset tai muulla tavoin esille tulevat uhkaukset satuttaa työntekijää. Fyysinen väkivalta loukkaa aina työntekijän fyysistä koskemattomuutta. Asiakkaan tuottamaa fyysistä väkivaltaa voivat olla esimerkiksi lyöminen, potkiminen, raapiminen ja kuristaminen. Nämä kaikki satuttavat työntekijää aina fyysisesti. Fyysistä väkivaltaa on myös töniminen, kiinni pitäminen ja sylkeminen, vaikka ne eivät välttämättä satuta työntekijää, mutta loukkaavat hänen fyysistä koskemattomuuttaan.

Työväkivallassa uhri on useimmiten työntekijä ja väkivallan tekijä on asiakas, joskin tilanne voi joskus olla myös päinvastainen. Erityisen riskialttiita ryhmiä ovat lapset, vanhukset, sairaat, henkisesti kehitysviivästyneet, vangit ja pakolaiset. (Soisalo 2011, 19-20.) Väkivallan tekijät voidaan jaotella neljään tyyppiin. Ensimmäisellä tyypillä on rikollinen tavoite, tekijällä ei ole mitään yhteyttä työpaikkaan. Toinen tyyppi on asiakas tai potilas, joka käyttäytyy aggressiivisesti henkilökuntaa tai toista asiakasta kohtaan. Kolmannen tyypin tekijä kuuluu nykyiseen henkilökuntaan tai on entinen työntekijä. Neljäs tyyppi on tekijä, jolla on henkilökohtainen yhteys työntekijään, jota kohtaan hän käyttäytyy aggressiivisesti. (Soisalo 2011, 18-19.) Hoikkalan (2007) tekemän selvityksen perusteella Helsingin kaupungin sosiaalitoimessa v. 2003 tehdyissä työväkivaltaraporteissa 75 % oli tehty lastenkodeissa nimenomaan nuorimpien lasten kanssa työtä tekevien toimesta.

Uhkailu on yleisintä työväkivaltaa ja kaksi kolmesta väkivaltatapauksesta on yleensä pelottavia uhkailuja. Suurinta riskiryhmää työväkivallan suhteen ovat erityisesti hoitoalan työntekijät, sosiaalityöntekijät, poliisit sekä vanginvartijat ja muut vartijat, mutta väkivaltaa esiintyy myös kauppa - ja ravintola-alalla. Hoitoalalla erityisesti miehet kohtaavat enemmän väkivaltaa kuin naistyöntekijät, tämän on arveltu johtuvan mahdollisesti miehille enemmän lankeavista kontrolliluontoisista tehtävistä. Kokonaisuutta tarkastellessa naiset kuitenkin kokevat enemmän työväkivaltaa, koska heitä työskentelee enemmän työväkivallan riskialoilla, joita ovat sairaanhoito, sosiaaliala ja vähittäiskauppa. (Soisalo 2011, 39-40.)

Sosiaalialaa voidaan pitää merkittävänä työväkivallan riskialana. Sosiaalialalla työskentelevien työntekijöiden työhön sisältyy tutkimusten mukaan tavanomaista enemmän työväkivallan

uhka- ja riskitekijöitä. Riskitekijöinä voidaan pitää vuorotyötä, ilman työparia työskentelyä, ennalta arvaamattomia tilanteita ja olosuhteita sekä työhön liittyvää päätöksentekoa, joka kohdistuu asiakkaaseen vaikkapa vapauden tai muun toimivallan rajoittamisena. Siksi onkin tärkeää, että työpaikoilla käsitellään säännöllisesti ja mahdollisimman avoimesti työssä tulevia työväkivalta-asioita ja sovitaan yhteisesti linjauksista, menettelytavoista ja laaditaan ennaltaehkäiseviä toimintamalleja ja -rakenteita. Työväkivalta on tunnistettava, kaikki koetut väkivaltatilanteet on purettava, niiden synnyttämistä traumaattisista kokemuksista on keskusteltava ja asianomaisille on tarjottava riittävä tuki oikea-aikaisesti. Myös työyhteisön turvallista toimintakulttuuria tulee ylläpitää sekä kehittää. Hyvällä koulutuksella, asianmukaisesti laadituilla toimintaohjeilla ja riittävällä perehdytyksellä on suuri merkitys. Jälkipuinnin tuottamat sattuneiden ja läheltä piti - tilanteiden läpikäynnit ja käsittelyt tuottavat myös arvokasta tietoa tilanteiden ennaltaehkäisyyn ja työtapojen kriittiseen tarkasteluun jatkossa. Työpaikan työturvallisuuskulttuurilla ja suhtautumisella työpaikalla esiintyvään työväkivaltaan, on vaikutusta työntekijöiden uhriksi altistumiseen. Työväkivallan ja häirinnän uhan sivuuttaminen, vähättely tai kieltäminen voi johtaa rakenteelliseen väkivaltaan, jossa työnantaja provosoi ja omalla toiminnallaan ylläpitää epäasiallista käytöstä, häirintää ja uhkailua eli työväkivaltaa.

Eija Antikainen-Juntunen kirjoittaa Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen (2009), että työväkivallalla on mittavia vaikutuksia ja seurauksia työntekijöille. Työväkivalta aiheutti terveyteen sekä työviihtyvyyteen liittyviä seurauksia noin kolmasosalle henkistä väkivaltaa tai uhkailuja kokeneelle sekä neljäsosalle fyysisen väkivallan kohteeksi joutuneelle työntekijälle. Tilanteiden raportoitiin herättäneen vihantunteita asiakkaita kohtaan, pelkoa ja unettomuutta sekä ahdistusta ja työhaluttomuutta. Henkisen väkivallan ja uhkailun kokemukset kääntyivät useimmiten työntekijän sisäiseksi huonoksi oloksi ja huonouden, itseinhon ja häpeän tunteiksi, kun taas fyysisen väkivallan seuraukset ilmenivät useammin työhaluttomuutena sekä myös vihan tunteina asiakkaita kohtaan. (Antikainen-Juntunen 2009, 40-58). Työväkivaltaan, itse tapahtumiin ja ennen kaikkea tilanteiden jälkipuintiin ja käsittelyyn tulee suhtautua asiaan kuuluvalla vakavuudella. Mikäli asia jätetään käsittelemättä tai kuitataan puutteellisesti läpikäydyksi, voi tämä johtaa siihen, että työntekijä patooa tilanteiden aiheuttamat pelot tai ahdistukset sisälleen, josta ne voivat purkautua jonnekin muun stressitilanteen yhteydessä vakavampana oireena tai sairautena.

Työnantajalla on vastuu huolehtia työntekijöiden turvallisista ja terveistä työoloista. Koska sosiaaliala on tunnettu ja tiedetty kohonneesta työn väkivaltariskistä, työpaikoilla tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota siihen, miten tilanteisiin valmistaudutaan ja mitä eväitä työntekijöille annetaan. Työntekijät tarvitsevat konkreettisia keinoja ehkäistä väkivaltaa ja suojata niin itseään kuin asiakkaita tehokkaasti. Koulutus on yksi merkittävä keino mahdollistaa työyhteisössä säännöllinen, rakentava ja turvallisuutta lisäävä keskustelu väkivallasta ja

sen uhasta sekä näiden aiheuttamista tunteista. Työväkivaltaa ehkäisevässä toimintakulttuurissa on tärkeää ylläpitää ja kehittää uusia toimintatapoja muun muassa perehdyttämisohjelmien, työväkivaltakartoitusten ja ohjeiden sekä sattuneiden ja läheltä piti - tilanteiden käsittelyn avulla. Säännöllinen käsittely luo turvallisuuden tunnetta ja antaa työntekijöille konkreettisia keinoja ehkäistä väkivaltaa ja selviytyä väkivaltatilanteista. Tärkeää on, että työväkivaltavaara tunnistetaan ja arvioidaan. Sen vuoksi työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveyteen. Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveyttä koskevat toimenpiteet otetaan riittävästi huomioon organisaation kaikessa toiminnassa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8§.)

### 3.3 Maslowin tarvehierarkia ja työhyvinvoinnin portaat

Yksilön työhyvinvointia voidaan vertauskuvallisesti peilata Maslowin tarvehierarkiaan. Periaatteena tarvehierarkiassa on, että alimman tason tarpeiden tulee olla jokseenkin tyydytettynä ennen kuin ylempien tasojen tarpeita voidaan täyttää (Rauramo 2010, 24). Alimmalla tasolla ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet, jotka liittyvät terveyteen ja jaksamiseen: ravinnon ja juotavan saaminen sekä riittävä uni. Näihin perustarpeisiin voidaan verrata myös ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa. Fyysinen hyvinvointi on myös työhyvinvoinnin perusta. Toisen tason tarpeet liittyvät fyysiseen ja henkiseen turvallisuuteen. Fyysisellä turvallisuudella tarkoitetaan työympäristön ja välineiden turvallisuutta ja ergonomisuutta. Henkinen turvallisuus tarkoittaa turvallista ja luottamuksellista työilmapiiriä, johon ei kuulu kiusaamista ja jossa ei tarvitse pelätä, jossa tietää, mitä pitää tehdä ja miten tekemisessään onnistuu. Psykkinen hyvinvointi on yksilön työhyvinvoinnin toinen osa-alue. (Ojala, Ahonen 2003, 29.) Kaksi alinta porrasta yhdessä, fysiologiset perustarpeet ja turvallisuuden tarpeet, liittyvät yksilön fyysiseen hyvinvointiin. (Suutarinen 2010, 24.)

Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen ja yhteisöllisyyteen, haluun kuulua johonkin yhteisöön kuten työ- ja ammattiyhteisöön. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluvat ihmissuhteet niin työssä kuin sen ulkopuolellakin. Sosiaalinen hyvinvointi tukee ihmisen sitoutumista ja motivoitumista työhön sekä auttaa jaksamaan työssä. Neljännellä tasolla ovat arvostuksen tarpeet. Arvostus perustuu työelämässä paljolti osaamiseen ja ammattitaitoon. Osaaminen liittyy myös muiden tasojen tarpeisiin. Se tuo turvallisuutta jatkuvasti muuttuvassa työelämässä ja tukee sosiaalista hyvinvointia. Osaamisen perusteella ihminen valitaan niin tiimeihin, työryhmiin kuin työhönkin. (Ojala, Ahonen 2003, 30.) Läheisyyden ja arvostuksen tarpeet voidaan työhyvinvoinnin kannalta luokitella sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. (Suutarinen 2010, 24.)

Viidennen tason tarpeet muodostuvat itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeista, joita ovat luovuus, halu kehittää omaa toimintaansa, osaamistaan ja itseään sekä halu saavuttaa tavoittelemiaan ja tärkeäksi kokemiaan päämääriä elämässään. (Ojala, Ahonen 2003, 30). Perusasioiden ollessa kunnossa ihmisellä voi olla tarve itsensä, oman toimintansa ja osaamisensa kehittämiseen, ja halu saavuttaa asettamiaan päämääriä elämässään. Itsensä toteuttamisen ja arvostuksen tarpeet voidaan liittää psyykkisiin hyvinvointitekijöihin (Suutarinen 2010, 25 -26). Maslowin tarvehierarkian päälle voidaan asettaa vielä yksi taso jonka sisältö liittyy olennaisesti työhyvinvointiin. Tämä taso kuvaa henkisyyttä ja sisäistä draivia. Siihen kuuluvat omat arvot, motiivit ja sisäinen energia, jotka ohjaavat ja määrittävät ihmisen innostusta ja sitoutumisen astetta eri asioihin. Ylimmäinen taso kuvaa yksilön henkistä hyvinvointia. (Ojala, Ahonen 2003, 30.) Maslowin teoriassa ihmisen tarpeet ja motiivit muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen motiivi, aidoin inhimillisen toiminnan voimanlähde. (Rauramo 2012, 13.)

Maslowin mukaan ihmisen tarpeet ja motiivit ovat hierarkkisesti järjestyneet, ja toiset tarpeet ovat voimakkaampia kuin toiset. Alimman tason tarpeet ovat tärkeämpiä ja niiden tulisi tyydyttyä ennen seuraavien tasojen tarpeiden tyydytystä. Muutostilanne ja sen mukanaan tuoma epävarmuus tulevasta voivat uhata yksilön alempia perustarpeita, jotka ovat voineet olla hyvinkin itsestään selviä ja varmoja. Tieto muutoksesta saattaa tarkoittaa Maslowin hierarkiassa nopeaa motivaation laskua. Tästä voi johtua, että yksilön huomio siirtyy ylemmän tason tarpeista, muista ihmisistä tai työn tuloksesta, alemman tason tarpeisiin, eli oman itsensä turvallisuuden ja hyvinvointiin. Muiden hyvinvoinnin ajattelemisen jää vähemmälle oman hyvinvoinnin ollessa uhattuna. Oikeanlaisella reagoinnilla voidaan lisätä yksilön turvallisuuden ja varmuuden tunnetta, jolloin näiden alempien tarpeiden täyttymisen myötä on mahdollista kiinnittää huomiota enemmän ylemmän tason tarpeisiin, kuten esimerkiksi yhdessä tekemiseen ja omissa työtehtävissä onnistumiseen. Ensin vain tulee selvittää ja tunnistaa, mitkä asiat aiheuttavat epävarmuutta. Vasta tämän jälkeen voidaan tietää, miten tai mihin asioihin tulisi reagoida. (Virtapuro 2006, 123 -124.)

Maslowin tarvehierarkian perusajatusta on helppo käyttää työhyvinvoinnin taustoja pohtiessa ja peilattaessa, sillä tarvehierarkian lähtökohdaksi on, että ihminen elää hyvin kokonaisvaltaista elämää, jolloin työ vaikuttaa vapaa-aikaan ja päinvastoin. Yksityiselämään liittyvät ongelmat vaikuttavat osittain työmotivaatioon ja keskittymiseen, oppimiseen, luovuuteen ja vastaavasti liiallinen kuormittuminen työssä näkyy kotona. On kuitenkin huomattu, että työhön liittyvillä ongelmilla on suurempi vaikutus yksityiselämään kuin toisinpäin. Maslowin teoriaan on kohdistunut aikojen saatossa myös voimakasta arvostelua. Monet nykytutkijat pitävät tarvehierarkioita hyvin yksilöllisinä, jotkut ottavat esimerkiksi suuria riskejä turvallisuutensa tähden saadaakseen arvostusta. Arvostuksen tarve on heille siis turvallisuuden tarvetta tärkeämpää. Lisäksi historiasta tunnetaan yksittäisiä esimerkkejä, joissa Maslowin malli ei toimi lainkaan.

Vincent van Gogh kärsi nälästä sekä turvallisuuden, rakkauden ja arvostuksen puutteesta, mutta hänellä oli silti poikkeuksellisen voimakas tarve toteuttaa omaa taiteellista näkemystään. (Laine, Vilkkö-Riihelä 2012, 73.)

Työhyvinvoinnin portaat - malli on kehitetty Maslowin tarvehierarkia teoriaan pohjautuen. Malli on kehitetty hyödyntämällä olemassa olevia työhyvinvointi- ja työkykymalleja yhdistäen niiden sisältöjä Maslowin tarvehierarkian teorian mukaisesti. Teorian mukaan korkeinta tarvehierarkian porrasta ei ole mahdollista saavuttaa, mikäli alemman tason tavoitteet eivät ole ensin toteutuneet. Työhyvinvoinnin portaat - malli kuvaa niitä osa-alueita, joista työhyvinvointi koostuu. Työhyvinvoinnin portaat rakentuvat psykofysiologisista perustarpeista, turvallisuuden tarpeesta, liittymisen tarpeesta, arvostuksen tarpeesta ja itsensä toteuttamisen tarpeesta. Jokaisella portaalla on työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin organisaation kuin yksilönkin näkökulmasta sekä kuhunkin aihekokonaisuuteen liittyviä mittareita tai arviointimenetelmiä. Mallin avulla voidaan kehittää yksilön ja organisaation työhyvinvointia (Rauramo 2004, 26), mikä on hyvin tärkeää, koska hyvinvoivat työntekijät ovat se inhimillinen resurssi, jonka varassa työpaikat nousevat ja menestyvät tai kaatuvat ja hukkuvat.

Psykofysiologiset perustarpeet on työhyvinvoinnin portaiden ensimmäinen askelma, jolla rakennetaan kestävä perustaa yksilön työhyvinvoinnille. Psykofysiologisten tarpeiden täyttymiseen tarvitaan tekijänsä mittainen työ, joka ei uuvuta tekijäänsä vaan mahdollistaa myös virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ruokavalio ja liikunta sekä sairauksien ennaltaehkäisy ja hoito. Tavoitteena on ihmisen hyvä kokonaisvaltainen terveys, niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Kun organisaation tehtävä on huolehtia sopivasta työkuormituksesta, on tärkeää, että tämä huomioidaan kaikessa työssä. Yhteiskunnan ja työelämän muuttumisen myötä myös lastensuojelussa työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat korostuneet ja siitä syystä niiden poistamiseen onkin kiinnitettävä riittävästi huomiota. Lastensuojelussa ja laitospaikoissa ilmeneviä psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi ylimitoitettut tavoitteet ja toimintatavat, työmäärä ja vastuu sekä työstä saatu palaute ja arvostus. Sosiaalisista kuormitustekijöistä korostuvat yhteistyö, epäasiallinen kohtelu ja häirintä sekä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet asiakastyössä. Työn hallinnan tunteen vahvistaminen, työn mielekkyyden ja hyvän työilmapiirin lisääminen sekä haastavien asiakastilanteiden purku ovat keskeisiä toimenpiteitä työntekijöiden psykososiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi. (Rauramo 2012, 25 - 66.)

Turvallisuuden tarpeessa korostuvat ihmisen psykologiset tarpeet tasapaino ja pysyvyys niin elämässä kuin työssä. Työhyvinvoinnin turvallisuuden tarpeet tyydyttävät muun muassa työn pysyvyys, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö. Työntekijän itsensä vastuulla ovat turvalliset ja sujuvat työ- ja toimintata-

vat, työnantajan vastuulla taas turvalliset sekä oikeudenmukaiset työolot, joissa niin psyykkisten kuin fyysisten vaaratekijöiden tunnistaminen on tärkeää. Väkivallan uhan alla työskentely tai muutokset työyhteisössä ja sen työtavoissa luetaan merkittäviksi psyykkisiksi vaaratekijöiksi. Psyykkisesti turvalliseen työyhteisöön liitetään oleellisesti tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät sekä positiivinen, kannustava ilmapiiri. Pelko tai jatkuvassa epävarmuudessa oleminen vaikuttaa työhyvinvointia heikentävästi. (Rauramo 2012, 65 -101.)

Liittymisen tarpeen taustalla ovat yhteisöllisyyden kokemukset. Työyhteisössä avoimuus ja luottamus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat keskeisiä arvoja. Työ on iso osa elämää ja sen ihmissuhteilla sekä hyvällä työilmapiirillä on suuri merkitys yksilön työmotivaation, työn tuloksellisuuden sekä työhyvinvoinnin kannalta. Työryhmän toimiva yhteisöllisyys saattaa parhaimmillaan työyhteisön positiiviseen flow-tilaan ja pahimmillaan tulehduttaa työilmapiirin mahdottomaksi. Ihmisen itsetunto rakentuu ja vahvistuu yhteisöllisesti, suhteessa toisiin ihmisiin ja positiivinen palaute on paras rakennusaine. Hyvässä yhteisössä yksilö ja hänen persoonallisuutensa ja työpanoksensa kukoistavat ja sen jokaisella jäsenellä on rooli omana itsenään, tärkeänä osana yhteisöä. (Rauramo 2012, 103 -122.)

Työhyvinvoinnin portaiden neljäs askelma on arvostuksen tarve. Arvostuksen tarve voidaan jakaa ylempään ja alempaan tarpeeseen, jossa ylemmällä on itsearvostus ja alemmalla toisilta ihmisiltä saatu arvostus. Arvostus, kiitos ja asiallinen, rakentava palaute ovat tärkeä osa työn arkea ja toimintaa. Rakentava palaute mahdollistaa oman työn arvioinnin, virheiden korjaamisen, työn kehittämisen sekä työn mielekkyyden ja onnistumisen kokemukset. Jokainen työntekijä kaipaa arvostusta työlleen ja itselleen. Paras tunnustus on välitön, tilannekohtainen, oikeudenmukainen ja saajan arvostama. Turvalliseksi kokemassaan työyhteisössä työntekijän on helppo opetella arvostuksen osoittamista sekä sen vastaanottamista. Tällainen toiminta lisää hyvää yhteisöllisyyttä ja nostaa yhteistyön tuloksellisuuden paremmalle tasolle. (Rauramo 2012, 123 - 143.)

Ylin, työhyvinvoinnin viides porras on itsensä toteuttamisen tarve. Tarve perustuu ihmisen haluun kehittää itseään, kokeilla rajojaan, löytää itsestään uusia kykyjä sekä nauttia elämän ja työn tuomista haasteista ja uuden oppimisesta. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työ on ihmisen yksilöllisiin ominaisuuksiin sopivaa, sopivassa määrin mielekästä ja haastavaa sekä antaa riittävässä määrin mahdollisuuksia kehittymiseen. Itsensä toteuttamisen tarve jaotellaan yksilön älyllisiin ja esteettisiin tarpeisiin. Ihminen haluaa oppia, etsiä, löytää ja ymmärtää. Hän haluaa haastaa itseään ja ympäristöään, kehittää älykkyyttään ja etsiä sekä löytää uutta tietoa. Itsensä toteuttamiseen liittyy myös tarve esteettisiin kokemuksiin sekä elämyksiin ja halu tuottaa niitä myös muille. Tarpeiden ilmenemisen ja toteuttamisen muodot vaihtelevat yksilöiden välillä huomattavasti ja tarpeen toteutuminen on hyvin henkilökohtainen

asia. Työpaikka, joka tarjoaa työntekijälleen oppimiskokemuksia sekä oivaltamisen iloa, saa hyvinvoivia ja luovia työntekijöitä. Luovuus ja työn imu kannattelevat työntekijää kuormitukseksi, jos työ koetaan mielekkääksi ja työntekijä kokee saavansa tukea sekä arvostusta työlleen ja itselleen. Tällainen työntekijä voi henkiä myönteisyyttä ja ammattiylpeyttä koko työyhteisöön. (Rauramo 2012, 145 - 169.)

Työhyvinvoinnin portaattimallin kehittämisen tavoitteena on ollut löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen, suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. Malli osoittaa ne keskeiset osa-alueet, joihin vaikuttamalla voidaan saada aikaan toimivia muutoksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Rauramo 2004)

### 3.4 Empowerment ja voimaantumisteoria

Ihmisenä oleminen ja itsensä toteuttaminen sekä oman identiteetin muodostaminen ovat yksilön hyvinvoinnin peruslähtökohtia, arvoja ja tarpeita. Ihmiset, jotka eivät pysty muodostamaan selkeätä kuvaa itsestään, omista kyvyistään, ja omista ryhmätunnuksistaan, ovat suurissa vaikeuksissa, jotka saattavat purkautua joko aggressiivisuutena tai äärimmäisenä passiivisuutena. (Allardt 2000, 23.) Tästä syystä sosiaalisen muutostyön tueksi tarvitaan ”empowermentia”. Sillä tarkoitetaan muutosta, jossa ihmiset oppivat paremmin hallitsemaan omaa elämäänsä; alistetut väestöryhmät saavat lisää vaikutusvaltaa ja paikalliset yhteisöt uusia voimavaroja. Ihmiset lähtevät itse liikkeelle ja ovat oman elämänsä täysivaltaisia subjekteja. Ai-neellisten resurssien lisäksi on tärkeää se, mitä niillä saadaan aikaan, missä määrin ihmiset kykenevät toimimaan omien päämääriensä mukaisesti ja kuinka hyvinvointia saadaan irti olemassa olevista olosuhteista. Empowerment-henkistä sosiaalityötä tehdään siellä, missä ihmiset elävät. Heidä pyritään kohtaamaan arkielämän areenoilla heidän omassa elinympäristössään. (Karisto ym. 368-369.)

Empowerment on käsitteenä hyvin laaja ja sille on aikojen saatossa annettu erilaisissa julkaisuissa myös monia suomalaisia vastineita. Niitä ovat esimerkiksi voimavarakeskeisyys, voimavaraistuminen, valtaistuminen, voimaannuttaminen ja voimaantuminen. Voimaantuminen ymmärretään yksilöstä lähtevänä mutta samalla myös sosiaalisena prosessina. (Siitonen 1999, Mattila 2008, 36.) Siitosen mielestä voimaantumiskäsite on kyseistä prosessia parhaiten avaava. Voimaantuminen kuvaa sisäistä vahvistumista, joka on lähtöisin ihmisestä itsestään. Ihmisen voimaantuessa hän kokee olevansa sisäisesti vahva ja samalla tasapainossa niin itsensä kuin ympäristönsä kanssa. Ajatuksensa ja väittämänsä Juha Siitonen pohjaa väitöstutkimukseensa Yleinen formaali voimaantumisteoria (1999). Tätä voimaantumisteoriaa pidetään merkityksellisenä, ja sen on kuvattu tarjoavan hyvin kokonaisvaltaisen kehityksen voimaantumisen prosessien arviointiin. Väitöskirjaa ja sen myötä esille nostettua voimaantumisteoriaa voidaan Siitosen mukaan pitää voimaantumisen käsitteen tunnetuksi tulemisen ja suomalaisen yhteiskuntaan leviämisen alkupisteenä. Koulutusten, lehtihaastatteluiden ja aiheesta



julkaistujen artikkeleiden kautta käsite on tullut laajasti tunnetuksi. Se on otettu käyttöön eri sektoreiden tutkimus- ja kehittämishankkeissa, palveluiden ja toimintojen suunnittelussa, esi- miestyössä, opinnäytetöissä, opintojen sisällössä, työyhteisöissä, järjestöissä sekä koulutus- ja konsultointipalveluissa. Siitonen itse toteaaakin, että voimaantumisteoriaa on mahdollista hyö- dyntää voimaantumisen tutkimuksissa, ammatillisen kasvun, hyvinvoinnin, inhimillisten voi- mavarojen ja ihmisoikeuksien edistämisen hankkeiden suunnittelussa. (Siitonen 1999, 186.)

### 3.4.1 Voimaantumisteoria

Siitosen voimaantumisteoriassa keskeistä on sisäisen voimantunteen rakentuminen, empower- ment eli voimaantuminen. Tässä tutkimuksessa käsitteenä käytän Siitosen lanseeraamaa voi- maantuminen-käsitettä. Se on ihmisestä itsestään lähtevä, henkilökohtainen sekä sosiaalinen prosessi, jota ei tuota tai aiheuta toinen ihminen. Prosessi on yhteydessä ihmisen omaan ha- luun, omien päämäärien asettamiseen, luottamukseen omista mahdollisuuksistaan sekä näke- mykseen itsestään ja omista kyvyistään. Voimaantumiseen liittyvät päämäärät sekä usko omiin kykyihin ja prosessi on henkilökohtainen, koska voimaa ei voi antaa tai aiheuttaa toi- selle. Voimaantumisprosessi on tapahtumasarja, joka tapahtuu todennäköisemmin ja helpoim- min tietyssä ympäristössä kuin jossain toisessa ympäristössä. Voimaantumiseen liittyy useim- miten myös sosiaalinen puoli, vaikka ihminen voi löytää vain itse omat voimavaransa. Voi- maantuminen tapahtuu luontevimmin mahdollistavaksi koetussa kontekstissa, jossa ihminen kokee esimerkiksi ilmapiirin turvalliseksi, itsensä hyväksytyksi ja asemansa tasa-arvoiseksi. Voimaantuminen on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi. Voimaantumisen osaprosesseja ja niiden välisiä merkityssuhteita voidaan yrittää teoreettisesti jäsentää, mutta voimaantumi- sen osaprosessien syy-seuraussuhteita on vaikea osoittaa, koska jokainen ihminen voimaantuu itse. Ihminen ei voimaannu ulkoisella pakolla tai toisen ihmisen päätöksen seurauksena. (Siito- nen 1999, 93.)

Voimaantunut ihminen on löytänyt omat voimavaransa ja on itse itseään määräävä ja vapaa ulkoisesta pakosta. Voimaantumisprosessissa toinen ihminen ei häntä voimaannuta, vaan hän voimaantuu itse. Voimaantuneen ihmisen ominaisuuksista on erittäin vaikea laatia yleispäte- vää määritelmää, jota voitaisiin käyttää perustana voimaantuneen ihmisen ominaisuuksien mittaamisessa tai arvioimisessa. Voimaantuminen sitouttaa ja motivoi ihmistä ja edistää hy- vinvointia, mutta se ilmenee eri ihmisissä erilaisina ominaisuuksina, käyttäytymisenä, taitoina ja uskomuksina. Voimaantuminen ei ole myöskään pysyvä olotila ja voimaantumisen ominai- suudet voivat vaihdella kulttuurin, toimintaympäristön ja ajankohdan mukaan. Voimaantumi- nen on yhteydessä niin yksilön kuin ryhmän hyvinvointiin, koska yksilön ja ryhmän jäsenten voimaantuminen sekä hyvinvointi heijastuvat toisiinsa. (Siitonen 1999, 93-94.)

”Voimaantumisella tarkoitetaan yhteisöllistä vuorovaikutteista prosessia, jossa ihmisarvon kokemisen ja hyväksytyksi tulemisen mahdollistamana yksilö tunnistaa, luo ja kanavoi omat voimavaransa hyvinvointia edistävällä, eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti kestäväällä tavalla.”(Voimaantumisen määritelmä, Voimaantuva Suomi ry, Siitonen 2010). Voimaantumisessa on kyse yksilön mahdollisuuksista tunnistaa, luoda ja kanavoida omat voimavaransa itsensä auttamiseen (Siitonen 1999, 91-93; Mattila 2008, 28). Voimaantuminen on identiteettiä muovaava prosessi, jota yksilö käy vastavuoroisesti itsensä sekä ympäristön kanssa. (Takanen 2005, 44; Adams 2008, 17; Mahlakaarto 2010, 35). Voimaantumisprosessin alulle paneva sykäys lähtee liikkeelle yksilöstä itsestään, mutta toimintaympäristön olosuhteilla voidaan vaikuttaa prosessin kulkuun. Voimaantumiseen liittyviä elementtejä ovat muun muassa vapaus, vastuu, arvostus, luottamus ja myönteisyys, itsenäisyys, positiivinen itsetunto, eheyden tunne, kyky asettaa ja saavuttaa tavoitteita sekä terveyttä edistävä käyttäytyminen (Siitonen 1999, 91-93; Mattila 2008, 28).

Voimaantumisteoria koostuu viidestä väitelauseesta, joita Siitonen nimittää premisseiksi, ja jotka yhdessä muodostavat teorian ihmisen voimaantumisesta:

1. premissi: Voimaantuminen on henkilökohtainen ja yhteisöllinen prosessi; voimaa ei voida antaa toiselle.
2. premissi: Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi, jota jäsentävät päämäärät, kykyuskomukset, kontekstiuskomukset ja emootiot sekä näiden sisäiset suhteet.
3. premissi: Voimaantuminen vaikuttaa katalyytin tavoin sitoutumisprosessiin: vahva katalyytti johtaa vahvaan sitoutumiseen ja heikko katalyytti johtaa heikkoon sitoutumiseen.
4. premissi: Voimaantuminen on yhteydessä ihmisen hyvinvointiin.
5. premissi: Voimaantuneisuus ei ole pysyvä tila. (Siitonen 1999, 116,161-165.)

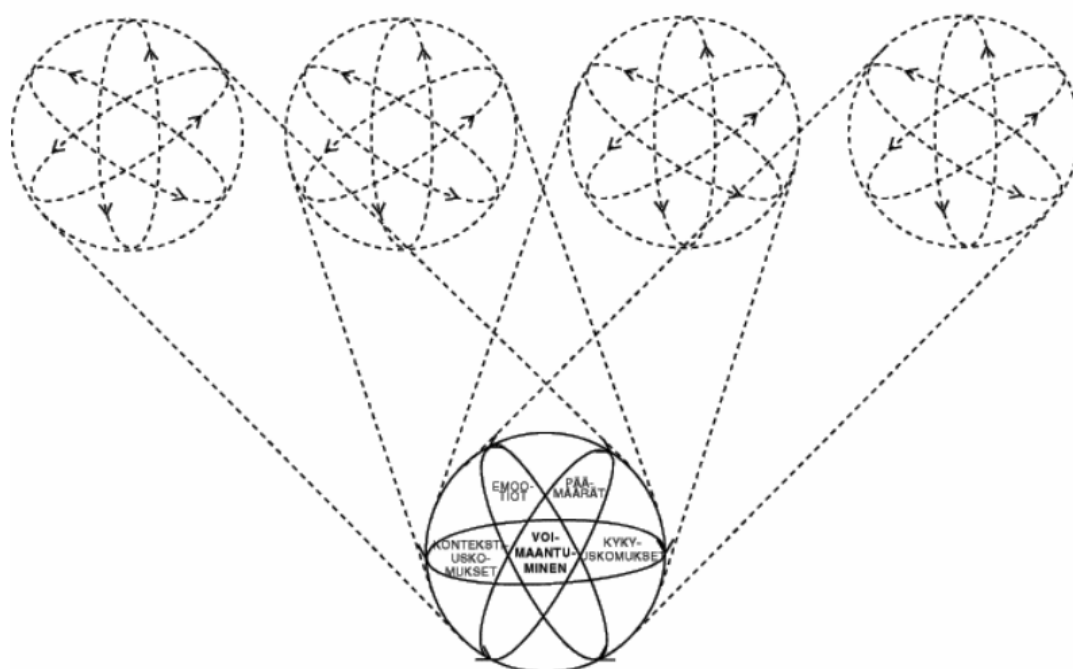
Voimaantumisen osaprosessien luokittelun rakenteellisena kehyksenä Siitonen on käyttänyt Martin Fordin Motivoivien järjestelmien teoriaa, Motivational Systems Theory, MST (1992). Tämän motivaatiokäsityksen pääkohtia ovat jo edellä todetut päämäärät, henkilökohtaiset uskomukset eli kyky- ja kontekstiuskomukset sekä emootiot.(Siitonen 1999, 118.) Nämä teorian toisessa premississä ilmenevät voimaantumisen osaprosessit ovat merkityksellisiä, kun pyritään tukemaan toisen tai itsensä voimaantumista, kiinnittämällä samalla huomiota toimintaympäristössä voimaantumisen mahdollistamiseen. (Siitonen 1999, 181.) Tässä tutkimuksessa keskityn toisen premissin osaprosesseihin. Päämäärät ja tavoitteet antavat suunnan ihmisten toiminnalle ja emotionaaliset kokemukset joko auttavat tai estävät tavoitteellista toimintaa.

Odotukset ja uskomukset liittyvät ihmisen kokemaan omaan pystyvyyden tunteeseen ja ympäristön tukeen. Nämä joko tehostavat tai estävät ihmisen päämäärään pyrkimistä ja tavoitteen saavuttamista. (Lepola, Vauras 2002, 15.)

### 3.4.2 Voimaantumisen osaprosessit

Voimaantuminen on hyvin monitahoinen prosessi, jonka edistymiseen vaikuttavat monet tekijät. Se on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi, joka on yhteydessä hänen omaan haluunsa ja omien päämäärien asettamiseen, luottamukseen omiin mahdollisuuksiinsa sekä näkemykseen itsestään ja omasta tehokkuudestaan. Ihmisen voimaantumisen ja sisäisen voimaantumisen tarve tulee ajankohtaiseksi viimeistään silloin, kun häntä estetään tai yritetään estää voimaantumasta. Joskus saattaa käydä niin, että työyhteisöjen sosiaaliset rakenteet sekä olosuhteet tai toiset yksilöt voivat estää joitakin ihmisiä tai ryhmiä tuntemasta itseään tai työtään arvokkaaksi. Koska ihmisillä on syvä luontainen tarve tuntea itsensä arvokkaaksi, vähäiselläkin tämän tunteen lisäämisellä voi olla uudistava vaikutus niin yksilöihin kuin ryhmiinkin, ja se voi tuottaa energiaa uuden oppimiseen ja kasvuun. Voimaantumisteoriassa ihmistä pidetään aktiivisena, luovana ja vapaana toimijana, joka asettaa jatkuvasti itselleen päämääriä, pyrkimyksiä, toiveita tai haluja omassa elämässään. Itseä ja omia mahdollisuuksia koskevat uskomukset rakentuvat keskeisiltä osin vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Vaikka voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, siihen vaikuttavat toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. Haasteelliseksi ihmisten voimaantumisosprosessien pohtimisen tekee se, että voimaantumista voidaan yrittää tukea monilla mahdollistavilla hienovaraisilla ratkaisulla, vaikkakaan toinen ihminen ei voi antaa voimaa toiselle eikä yksipuolisesti päättää toisen voimaantumisen. Seuraavalla sivulla oleva kuvio havainnollistaa voimaantumisosprosessin atomimallin ja selvittää voimaantumisosprosessien keskinäistä yhteyttä sekä keskinäisten merkitysten moniulotteisuutta.

PÄÄMÄÄRÄT	KYKYUSKOMUKSET	KONTEKSTIUSKOMUKSET	EMOOTIOT
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Toivotut tulevaisuuden tilat</li> <li>- henkilökohtaisten päämäärien asettaminen</li> <li>- halu ymmärtämiseen</li> <li>- halu menestyä</li> <li>- osallistuminen yhteisten päämäärien asettamiseen</li> <li>* Vapaus</li> <li>- valinnanvapaus</li> <li>- vapaaehtoisuus</li> <li>- itsensä määrääminen</li> <li>- autonomisuus</li> <li>* Arvot</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Minäkäsitys</li> <li>- minäkuva</li> <li>- itsetunto</li> <li>- identiteetti</li> <li>* Itseluottamus, itsearvostus</li> <li>* Tehokkuususkomukset ja itsesäätely</li> <li>* Vastuu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Hyväksyntä</li> <li>- tervetulleeksi kokeminen</li> <li>* Arvostus, luottamus ja kunnioitus</li> <li>* Ilmapiiiri</li> <li>- turvallisuus</li> <li>- avoimuus</li> <li>- ennakkoluulottomuus</li> <li>- rohkaiseminen</li> <li>- tukeminen</li> <li>* Toimintavapaus</li> <li>- oma kontrolli</li> <li>* Autenttisuus</li> <li>* Yhteistoiminta, kollegiaalisuus ja tasa-arvoisuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Säätävä ja energisoiva toiminta</li> <li>* Positiivinen lataus</li> <li>- innostuneisuus</li> <li>* Toiveikkuus</li> <li>* Onnistuminen ja epäonnistuminen</li> <li>* Eettisyys</li> <li>- ihmisen äänen kuunteleminen</li> </ul>



Kuvio 1: Voimaantumisen osaprosessien moniulotteinen keskinäinen yhteys (Siitonen 1999, 158.)

### Päämäärät-kategoria

Voimaantumisen päämääriä ovat toivotut tulevaisuuden tilat, vapaus ja arvot (Siitonen 1999, 119-129). Toimiessaan omassa ympäristössään ihminen pyrkii aina johonkin päämääriin. Henkilökohtaiset päämäärät ovat ajatuksia toivotuista ja ei-toivotuista tiloista ja tuloksista, joihin hän pyrkii tai joita hän pyrkii välttämään. Päämäärien asettamiseen ja niihin pyrkimiseen yhteydessä olevat osaprosessit ovat keskeisiä ihmisen voimaantumisessa. (Siitonen 1999, 119.)

### Kykyuskomukset-kategoria

Toinen voimaantumisen osaprosessi liittyy kykyuskomuksiin. Kykyuskomuksiin kuuluvat henkilön minäkuva, itseluottamus ja -arvostus sekä itsearviointi, uskomukset omasta tehokkuudesta

ja kyky kantaa vastuuta toiminnastaan (Siitonen 1999, 129-142). Kykyuskomukset ovat hyvin merkityksellisiä voimaantumisessa sekä hyvinvoinnissa, koska niiden kautta ihminen arvioi, kykeneekö hän saavuttamaan asettamia tavoitteita sekä päämääriä. Uskomukset omiin kykyihin, itseluottamus, minäkuva, tyytyväisyys, ammatillinen itsetunto ja mahdollisuus vastuullisesti tehdä itsenäisiä ratkaisuja ovat erittäin merkityksellisiä omien voimavarojen vapautumisen ja positiivisen vahvistumisen kannalta. Kykyuskomukset ovat ihmisen arvioita menneisyydestään, nykyisyydestään, tulevaisuudestaan, omista odotuksistaan sekä toisten odotuksista ja suhtautumisesta itseän sekä omiin kykyihin. (Siitonen 1999, 129.)

#### Kontekstiuskomukset-kategoria

Kontekstiuskomuksiin Siitonen (1999) lukee hyväksynnän, arvostuksen, luottamuksen, kunnioituksen, ilmapiiirin, toiminnanvapauden, autenttisuuden ja yhteistoiminnan, kollegiaalisuuden sekä tasa-arvon (Siitonen 1999, 142-151). Konteksti- eli toimintaympäristöuskomukset ovat arvioita siitä, onko ihmisellä mahdollistava ja vastaanottavainen ympäristö, joka tarvitaan tukemaan tehokasta toimintaa. Kontekstiuskomukset ovat merkityksellisiä sekä päämääriin pyrkimisen ja niiden asettamisen sekä yksilön voimaantumisen kannalta. Ihminen tulkitsee aina itse ympäristöään ja tällä tulkinnalla on suora merkitys hänen toiminnalleen. Ihminen pyrkii toimintaympäristössään jatkuvasti johonkin, esimerkiksi koulutuksiin, tuloksiin, mielenrauhaan tai vaikkapa menestykseen. Yksilön voimaantumista mahdollistava toimintaympäristö on mahdollisimman turvallinen, tukeva, hyvinvoinnin tunnetta edistävä, kunnioittava, palautetta antava ja reflektioon kannustava vuorovaikutteinen ympäristö. Voimaantumisen kannalta on kuitenkin oleellista, millaista kontekstia ihminen itse pitää omiin päämääriin pyrkimisen kannalta mahdollistavana ja voimaannuttavana. (Siitonen 1999, 142-143.)

#### Emootiot-kategoria

Emootioihin luetaan säätelevä ja energisoiva toiminta, positiivinen lataus, toiveikkaus, onnistuminen ja epäonnistuminen sekä eettisyys (Siitonen 1999, 151-157). Emootioilla on tärkeä merkitys sekä päämäärien että kyky- ja kontekstiuskomusten alullepanossa sekä muodostumisessa, ne luovat toimintavalmiuden tilan. Ihmisen kokiessa ympäristönsä mahdollistavaksi, esimerkiksi turvallisuuden, avoimuuden tai joustavuuden osalta, hän pystyy pyrkimään asettamiinsa päämääriin ja haluaa asettaa itselleen uusia päämääriä. Ihmisen toiveikkaus ja positiivinen lataus ovat merkityksellisiä omien voimavarojen vapautumisessa. (Siitonen 1999, 151-152.) Kun ihminen arvioi antaako yhteisö hänelle mahdollisuuden saavuttaa joko hänelle ulkoa asetetut tai itse asettamansa tavoitteet, ja onko hän kykenevä saavuttamaan päämäärät, tässä arviointiprosessissa emootioilla on energisoiva ja säätelevä tehtävä. Erityisesti tiimeissä emotionaalaisella tilalla on yhteys tiimien onnistumiseen ja tuottavuuteen.

#### 4 MAPA-aggression hoidollinen hallinta-menetelmä

MAPA-koulutusmalli perustuu Englannissa kolmen psykiatrisen sairaanhoitajan Albert McHughin, Mark Westin ja Chris Stirlingin yhteistyössä kehittämään menetelmään. MAPA-kirjainlyhenne tulee sanoista Management of Actual or Potential Aggression. Mallin kehittäjä-sairaanhoitajat työskentelivät Broadmoorin sairaalassa, jossa hoidettiin vaarallisia ja väkivaltaisia mielenterveys- ja oikeuspsykiatrisia, ”high security hospitals”-kategoriaan, luokiteltuja potilaita. Englannissa oli aikaisemmin 1980-luvulla käytössä Control and Restrain-menetelmä, jonka avulla hallittiin tehokkaasti potilaiden väkivaltaista ja aggressiivista käytöstä eri sairaaloissa. Menetelmän huonoja puolia olivat kuitenkin sen potilaille aiheuttamat fyysiset ja psyykkiset vammat ja kehitysvammaisten sekä mielenterveyspotilaiden kohdalla rajoittamismenetelmän käyttö oli jopa lisännyt aggressiivista käytöstä. Lisäksi menetelmän todettiin aiheuttaneen ahdistusta myös henkilökunnalle sekä heikentäneen tai estäneen luottamuksen syntymisen ja säilymisen hoitajan ja potilaan välillä. (Honkalampi 2016.)

Albert McHughin ajatuksissa tarpeeton rajoittaminen ja kivun tuottaminen potilaalle sotivat hänen eettistä arvomaailmaansa vastaan. Albert Mc Hughin, Mark Westin ja Chris Stirling alkoivat yhdessä tutkimaan asiaa ja kehittää menetelmää, jolla mahdollistettaisiin mahdollisimman kivuton, ihmisarvoa kunnioittava ja kaikille osapuolille turvallinen tapa hallita aggressiivista ja väkivaltaista käytöstä. Voidaankin ajatella, että eettinen kriittisyys ja kyky toisinajatteluun synnyttivät MAPA-menetelmän. Kehittäjät ryhtyivät kouluttamaan henkilökuntaa ennaltaehkäisy- ja positiivisen vuorovaikutuksen menetelmillä, joiden avulla haasteellista ja väkivaltaista käytöstä voitiin ennakoida ja hallita. Ennakointi ja ennaltaehkäisy ovatkin MAPA-koulutuksen keskeisiä eettisiä ydinsisältöjä. Rajoittamistoimet ovat vasta viimesijainen keino turvattaessa ihmisten henkeä, terveyttä ja hyvinvointia. MAPA-menetelmää voivatkin tänä päivänä soveltaa vain koulutuksen saaneet ja voimassaolevan lisenssin omaavat sosiaali-, terveys- ja opetusalan ammattilaiset, jotka ovat sitoutuneet menetelmän oikeaoppiseen käyttöön ja sen arvoperustaan. Menetelmästä voi nykyään suorittaa alemman korkeakoulututkinnon Wolverhamptonin yliopistossa. (Honkalampi 2016.)

MAPA-aggression hoidollinen hallinta-koulutuksen tavoitteena on lisätä turvallisuutta sekä lapsille ja nuorille että henkilökunnalle. Työyhteisöt lastensuojelussa pyritään jo lähtökohtaisesti luomaan sellaiseksi, etteivät ne missään tilanteessa hyväksy toisen ihmisen tai ympäristön vahingoittamista. Tarkoituksena on myös lisätä työturvallisuutta. Tavoitteena on, että hoidollisuus säilyy sekä uhkaavissa että väkivaltatilanteissa. Työväkivaltatilanteissa on tärkeää suunnitelmallisuuden lisääntyminen sekä yhteistyö eri yksiköiden ja ammattiryhmien välillä. MAPA-koulutuksen tavoitteena on myös tukea nykyisiä hoitokäytäntöjä sekä noudattaa työelämää ja hoitoalaa koskevaa lainsäädäntöä sekä työnantajan antamaa ohjeistusta. Koulutuksen arvoperustana on toisen ihmisen arvostaminen ja kunnioittaminen, työntekijöiden tulee myös huomioida lasten ja nuorten yksilöllisyys sekä kunnioittaa heidän itsemääräämisoikeuttaan.

Alentavaa ja epäkunnioittavaa kohtelua tulee ehdottomasti välttää. MAPA-koulutuksessa vuorovaikutukselliset ratkaisuyritykset ja työskentelymallit ovat ensisijaisia toimintatapoja aggression kohtaamistilanteessa. Terapeuttisten sanamallien hallinta, oman käyttäytymisen sekä oman aggression fysiologisen viriämisen tiedostaminen ja hallinta ovat keskeisiä. (MAPA-Finland Kouluttajan koulutusmateriaali 2011.)

MAPA-aggression hoidollinen hallinta-koulutus on viisipäiväinen kokonaisuus, joka koostuu kahdeksasta tunnista teoriaa ja käytännön harjoitteista, joita on 32 tuntia. Teoriaosuuteen kuuluu AHHA-koulutusmallin esittelyt, aggressiivisen käyttäytymisen syntyyn vaikuttavia tekijöitä, väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemisen keinoja ja de-eskalaatiomalli aggressiivisen käyttäytymisen kohtaamisessa. Teoriaosuudessa käydään läpi myös riskitekijöitä, jotka liittyvät fyysiseen rajoittamiseen sekä työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia. Koulutus mahdollistaa tiedon lisäystä aggression kohtaamisessa. Varhaista väliintuloa eli tilanteiden ennakoimista ja ennaltaehkäisyä painotetaan koulutuksessa. Mikäli joudutaan turvautumaan fyysiseen väliintuloon, sen on oltava tilanteeseen sopivaa. Turvallisuutta, niin lasten ja nuorten kuin henkilökunnankin, painotetaan kaikissa tilanteissa. Koulutus on työturvallisuuslähtöinen sekä lapsi- ja työyhteisölähtöinen koulutusmalli. (MAPA-Finland kouluttajan koulutusmateriaali 2011.) Menetelmällisesti MAPA-koulutus muodostuu kahdesta ammatillisen osaamisen osa-alueesta, joita ovat terapeuttisen vuorovaikutuksen hallinta sekä kivuttoman fyysisen rajoittamisen tekniikan ja käytännön osaaminen. Koulutuksessa opitut taidot antavat henkilökunnalle mahdollisuuden huolehtia aggressiivisesti käyttäytyvästä lapsesta tai nuoresta tiimityönä ja koordinoitulla tavalla.

MAPA-koulutuksen teoriaosuudessa painotetaan hoitotyön arvoperustaa. Kaikkea hoitotyötä tehtäessä on tärkeää tiedostaa ja muistaa arvot, jotka ohjaavat kaikkea käytännön toimintaa. Henkilökunnan toiminta on määritelty tarkemmin työn ohjeistuksissa sekä hoitajien tehtäväkuvauksissa. Kaiken hoidon ja tuen tarkoitus on edistää asiakkaana olevan lapsen ja nuoren itsenäisyyttä ja yhteisöön kuuluvuutta. Hoitotyössä on tärkeää huomioida myös kaikki lailliset perusteet itsemääräämisoikeuden rajoittamiselle ja fyysiselle rajoittamiselle. Kaikessa rajoittamisessa tulee ottaa huomioon niin lapsen ja nuoren yksilölliset tarpeet kuin kulttuuri- ja etninen tausta sekä sukupuoliset eroavaisuudet. Fyysistä rajoittamista ei milloinkaan saa käyttää tottelemattomuuteen tai vaarattoman käytöksen hallintaan. Tilanteessa onkin tärkeää tunnistaa sekä pitää mielessä keskeiset toimintaa ohjaavat arvot, joita ovat: perusoikeuksien kunnioittaminen, arvokkuus tai kasvojen säilyttäminen, yksilöllisyys, hyväntahtoisuus, haittojen ja vaaran välttäminen, valinnanvapaus ja vaikutusmahdollisuus, samanarvoisuus sekä alentavan ja epäinhimillisen kohtelun välttäminen. Työyhteisössä ja tilanteessa on tärkeää tunnistaa kaikki hoitoyhteisön vuorovaikutukselliset keinot vaikuttaa ennaltaehkäisevästi väkivaltaiseen käyttäytymiseen. (MAPA-Finland kouluttajan koulutusmateriaali 2011)

Teoriapohjan opiskelun lisäksi MAPA-koulutuksessa harjoitellaan myös fyysistä kiinnipitämistä. Koulutukseen sisältyy työryhmälle yhteisiä käytännön harjoitteita, jossa niin yksilö kuin ryhmä voivat opetella fyysisen läheisyyden kokemuksia yllättävissä tilanteissa. Tarkoituksena on auttaa luomaan niin yksilöllisiä kuin yhteisöllisiä toimintamalleja vaikeisiin ja yllättäviin tilanteisiin aggressiivista lasta tai nuorta kohdattaessa. Kiinnipitämisen periaatteet on suunniteltu siten että ne ovat turvallisia niin lapsille ja nuorille kuin henkilökunnallekin. Ne eivät myöskään aiheuta lapsille tai nuorille kipua eivätkä uhatuksi tulemisen tunnetta. Otteisiin sisältyy myös hoidollinen suunnittelu ja riskien arviointi. Kaikkiin kiinnipidon otteisiin turvallisessa kiinnipidossa tarvitaan vähintään kaksi ohjaajaa tai hoitajaa. Ei ole suositeltavaa rajoittaa yksin aggressiivista lasta tai nuorta. Jos kuitenkin joutuu sellaiseen tilanteeseen, jossa on yksin uhatuna, käytetään irtaantumistaitoja, joita harjoitellaan myös koulutuksessa. Fyysinen rajoittaminen on aina viimesijaisiin keinojen jälkeen, kun kaikki mahdolliset muut keinot ovat epäonnistuneet ja väkivallan uhka tilanteessa on ilmeinen. Fyysisen rajoittamisen tarkoitus on ensisijaisesti hallita vaarallinen tilanne. Fyysinen rajoittamistilanne pyritään toteuttamaan mahdollisimman kivuttomasti käyttäen erilaisia rajoittamistekniikoita istuen, seisten, lattialla selin ja vatsallaan maaten. Kaiken rajoittamisen tulee olla kohtuullista tilanteeseen nähden ja voiman käytön tulee olla mahdollisimman vähäistä haitan ehkäisemiseksi. (MAPA-Finland kouluttajan koulutusmateriaali 2011)

Jos joudutaan turvautumaan fyysiseen väliintuloon, se tapahtuu kolmella eri tasolla. Otteita käytetään sen mukaan, miten kiihtynyt tai väkivaltainen lapsi tai nuori on ja tarkoituksena on saada lapsi tai nuori rauhoittumaan mahdollisimman vähin ottein tai puuttumisen keinoin. Aina tämä ei kuitenkaan ole mahdollista ja eri tasojen otteita harjoitellaankin koulutuksessa käytännön demonstraatiotilanteilla. Ykköstason otteeseen kuuluu lähinnä koskettamista, kaksostason otteessa pyritään hallitsemaan lapsen tai nuoren liikkeitä ja kolmostason otteessa rajoitetaan liikkeitä. Kiinnipitoa voidaan suorittaa eri asennoissa. Lapsi tai nuori voi istua, olla polvillaan, päinmakuulla, selin makuulla tai pystyasennossa. Käytetyt otteet ja kiinnipitokeinot ovat turvallisia kaikkien osapuolten kannalta ja niissä huomioidaan kehon luonnolliset liikeradat. Tärkeää on myös tukeva asento, suunnitelmallisuus, yhtäaikaisuus sekä kyynärpäähallinta. Työryhmän jäsenten tulee olla yksimielisiä käytettävistä otteista sekä rajoittamiskäytännöistä. Kivuttoman fyysisen rajoittamisen tekniikan ja käytännön osaamisen tavoitteena on estää turvallisesti ja terapeuttisesti lasta ja nuorta häntä itseään, henkilöstöä tai ympäristöä tuhoava ja rikkova väkivaltainen käyttäytyminen. Menetelmätaidot mahdollistavat väkivaltaisesti käyttäytyvän lapsen ja nuoren turvallisen siirtämisen pienissäkin osastotiloissa. (MAPA-Finland kouluttajan koulutusmateriaali 2011)

MAPA-koulutuksessa tärkeää on myös hoitotyössä eteen tulevien vaikeiden asioiden tunnistaminen, niihin reagoiminen sekä niiden puheeksi ottaminen. Lasta tai nuorta rajoitettaessa työntekijä saattaa joutua joskus ristiriitaan myös itsensä ja hoitoetiikkansa kanssa. Tällöin



vastakkain ovat lapsen tai nuoren oikeudet ja rajoittamisen mahdollisesti aiheuttamat riskit. Työntekijällä on tällaisissa rajoitustilanteissa vaativa vastuu päättää, mitä keinoja käyttämällä minimoidaan kaikki mahdolliset riskit ja vaaratekijät eri osapuolille. Kiinnipitämisen tavoitteena on tunneyhteyden sekä tietynlaisen sidoksen luominen hoitajan ja lapsen tai nuoren välille. Tämä mahdollistuu MAPA-koulutuksen mukaan fyysisen sekä puhumalla tapahtuvan vuorovaikutuksen avulla. Hoitajan tulee tilanteessa sallia asiakkaalle vihostuneisuus ja suuttumus, turhautuneisuus, ahdistus ja tunnekuohun synnyttäneiden kysymysten tutkiminen. Tämä voi tapahtua sekä itsekseen että hoitajan avustamana, jolloin prosessissa hoitajan tärkeimmäksi tehtäväksi jää mahdollistaa lapselle tai nuorelle hänen omien sietämättömienkin tunteittensa tunnistaminen, ja sen kautta oppia vähitellen niiden ilmaisemiseen mielekkäällä ja rakentavalla tavalla. Lisäksi tarkoituksena sekä tavoitteena on auttaa kehittämään merkityksellisempi ja luottamuksellisempi suhde auttaa lasta tai nuorta löytämään vaihtoehtoisia selviytymiskeinoja aggressiivisuuden ja väkivaltaisuuden sijaan. (MAPA-Finland kouluttajan koulutusmateriaali 2011)

Lastenkodissa työskentelevien hoitajien työssä tärkeintä on muistaa, että jokainen lapsi ja nuori on ainutlaatuinen yksilö. Hoitajan tulee keskittyä hoidettaviensa kanssa ensisijaisesti tukea antavaan vuorovaikutukseen sekä sitoutumisen, luottamuksen ja myönteisen vuorovaikutussuhteen kehittämiseen. Hoitaja toimii välittäjänä lapsen ja nuoren aggressiivisen käyttäytymisen ja heikkojen selviytymiskeinojen välillä, lapsen ja nuoren persoonakohtaisen kasvun ja itsehallinnan lisääntymisen suhteen. Lapsi tai nuori tarvitsee kokemustensa jakaja-todistajan, ”toisen”. Koska käytöshäiriöiset lapset ja nuoret eivät välttämättä tunnista kokemuksiaan itselle tapahtuneiksi, eivät edes hyviä, he tarvitsevat kokemustensa todistajan, jonkun, joka on kuullut ja nähnyt heidät, vakuudeksi siitä, että asioita tapahtuu juuri heille. (Dockar- Drysdale 1990; Oranen-Leiman 1996, 42.) Lastenkodeissa väkivaltatilanteiden hallinnassa käytettäviä menetelmiä ovat aikaisemmin perinteisesti olleet eristäminen ja rajoittaminen. Lapsien ja nuorten tahdonvastaisilla interventioilla on pyritty edistämään psyykkisen tilan kohentumista, mutta samalla rajoitettu itsemääräämisoikeutta. Lastenkodin tarjoaman korjaavan ja korvaavan hoidon ja kasvatuksen pyrkimyksenä on välttyä lapsen tai nuoren fyysiseltä rajoittamiselta, koska lapsen ja nuoren oikeuksien ja arvokkuuden kunnioittaminen on terapeuttisen vuorovaikutuksen peruserä. (Tervonen -Arnkil 2000, 6.)

Keskeistä hoitajan ja lapsen tai nuoren välisessä suhteessa on liittouma sen sijaan että haettaisiin voittajia ja häviäjiä. Ongelmat, ja sen myötä ratkaisut, syntyvät vastavuoroisessa suhteessa ja näinollen ratkaisu on saavutettavissa ainoastaan vuorovaikutuksessa tapahtuvalla muutoksella. Aggressiivisuuden tai väkivaltaisen käytöksen muutoksen ratkaisua ei voida saavuttaa, elleivät sen taustalla olevat lapsen tai nuoren tarpeet tule kohdatuksi tai kuulluksi. Kaikki tunteet ovat tärkeitä, eikä niitä tule sivuuttaa. Useimmissa väkivaltatilanteissa on ky-

symys pelon ja vihan tunteista. Mikäli työntekijä jostain syystä myötävaikuttaa näiden tunteiden yltymiseen, sen sijaan, että pyrkisi lievittämään niitä, väkivaltaisten tekojen riski kasvaa. Hoitajien tulee yrittää auttaa lapsia ja nuoria vahvistamaan tunteitaan ja samanaikaisesti aktiivisesti ohjata heitä oppimaan myönteisiä ja sosiaalisesti tärkeitä tunneilmaisuja. Tunteissa ei ole täyttymisiä. Lapsen ja nuoren tulee oppia välittämään itsestään. Usein ihmisten väliset ongelmat johtuvat puutteellisesta kommunikoinnista ja työntekijä voi vaikuttaa omalla toiminnallaan vuorovaikutustilanteen kehittymiseen ja lopputulokseen. (MAPA-Finland kouluttajan koulutusmateriaali 2011)

Lastensuojelulasten ja -nuorten matala omanarvontunto johtaakin usein fyysiseen ja henkiseen itsen laiminlyöntiin. Selviytyäkseen elämässään eteenpäin heidän tulee oppia välittämään toisista ja ymmärtää että vuorovaikutussuhteet voivat olla myös myönteisiä ja palkitsevia. Lapsen ja nuoren tulee oppia arvostamaan itseään ja oppia työskentelemään itsensä hyväksi - ei itseään vastaan. Lastensuojelussa lapsen ja nuoren käyttäytymisiä ei nähdä pelkästään näkökulmasta hyvänä tai pahana vaan auttavan tai ei-auttavana nimikkeinä henkilökohtaisen kasvun ja itsehallinnan suhteen. Lapsi ja nuori toimii yleensä tavoilla jotka tuntuvat hänestä järkeviltä siinä hetkessä eikä hän pysty muuttamaan käyttäytymistään ennen kuin on oppinut vaihtoehtoisia tapoja. (MAPA-Finland kouluttajan koulutusmateriaali 2011) MAPA-koulutuksen kehittämisessä on tieteellisellä tiedolla ja tutkimuksella ollut alusta asti keskeinen sija.

MAPA - aggression hoidollisen hallinnan menetelmän teoreettisen viitekehyksen tavoitteena on sallia lapselle tai nuorelle aggressiiviseen käyttäytymiseen johtaneiden tuntemuksiensa purkaminen ja mahdollistaa taustalla olevien ongelmien selville saaminen turvallisessa ja hallitussa ympäristössä. Tarkoituksena on auttaa lasta tai nuorta tunnistamaan tuntemuksiaan ja oppimaan niiden ilmaisemista mielekkäällä ja rakentavalla tavalla. Lasta ja nuorta tuetaan vaihtoehtoisten selviytymiskeinojen löytämiseen aggressiivisuuden, itsetuhoisuuden ja väkivaltaisuuden sijaan. MAPA- menetelmän teoriapohjaan sekä arvoperustaan kuuluvat eettisten ohjeiden mukaisesti asiakkaiden perusoikeuksien säilyttäminen sekä epäinhimillisen ja alentavan kohtelun välttäminen. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että lapsi ja nuori kohdataan yksilönä ja samalta tasolta samanarvoisena, arvokkaasti ja kunnioittaen. MAPA-menetelmässä tärkeää on muistaa, että lapsella ja nuorella on aina valinnanvapaus ja vaikutusmahdollisuus omaan tilanteeseensa ja elämäänsä. MAPA- menetelmän mukaan kaiken toiminnan tavoitteena on vaarojen ja haittojen ennaltaehkäisy ja välttäminen. Avainasemaan nousevat hoitajan tiedot, taidot sekä asenne. Fyysinen väliintulo tehdään vasta kun muut vaihtoehtoiset keinot eivät onnistu ja lapsen tai nuoren käyttäytyminen näyttää johtavan vahingolliseen käyttäytymiseen muita tai häntä itseään kohtaan. Fyysisessä väliintulossa tarkoituksena on estää lasta tai nuorta vahingoittamasta itseään tai muita sekä saada kommunikointiyhteys lapsen tai nuoren ja hoitajan välille. Hoitaja pyrkii aina tukea antavaan vuorovaikutukseen lapsen ja

nuoren kanssa. Aggressiiviseen käyttäytymiseen ei milloinkaan vastata aggressiivisella käytöksellä. Edellä mainittu mahdollistaa lapsen ja nuoren luottamuksen ansaitsemisen kaottisessakin tilanteessa tai varsinkin tilanteen jälkeen. (Pilli 2009, 5-8.)

## 5 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset

MAPA-koulutus on suhteellisen uusi väkivallan ennakointiin ja hallintaan vaikuttava koulutusmalli ja sen käytön hyötyjä tai vaikutuksia hoitotyössä on tutkittu vielä melko vähän. MAPA-menetelmä on ollut käytössä psykiatriassa jo useamman vuoden ajan, mutta lastensuojelussa sitä on käytetty vielä vähemmän. MAPA-menetelmästä lastensuojelussa on vain vähän julkaistua materiaalia ja tätä sektoria ja aihetta käsittelevien aikaisempien tutkimusten vähäisyyden vuoksi tutkija halusi koota ja lisätä kokonaisvaltaista tietoa asiasta. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää vastaavien hoitajien näkemyksiä siitä, miten he omien kokemustensa perusteella arvioivat MAPA-menetelmän vaikuttaneen työryhmän voimaantumisen kokemukseen. MAPA-menetelmän vaikuttavuutta lastensuojelussa ei ole tutkittu työhyvinvoinnin kannalta aiemmin, joten pitkän kantaman hyötyjä voi ajatella olevan myös MAPA-yhteisö jota edustaa Suomessa MAPA-Finland ry. Riittävä määrä tietoa auttaa menetelmän leviämässä Suomessa sosiaali- ja terveysalan yksiköihin, joka taas antaa asiakkaille turvallisempaa hoitoa myös hankalimmissakin tilanteissa. Tutkimus on ajankohtainen, jotta saataisiin tietoa miten ja minkälaista apua MAPA -koulutuksesta on ollut kohdatessa työssä väkivaltaisesti käyttäytyviä ja käytöshäiriöisiä lapsia ja nuoria. Saadun tiedon perusteella voidaan mahdollisesti hyödyntää tulevia koulutusjärjestelyitä ja muutoksia tai uudistuksia, jotka vaikuttavat niin henkilökunnan työoloihin ja viihtyisyyteen kuin lasten ja nuorten parempaan hoitoon. Tutkimus liittyy olennaisesti sosiaalialaan ja siitä saatavaa tietoa voidaan toivottavasti hyödyntää lastensuojelutyössä ja MAPA-koulutusta sekä menetelmää suunniteltaessa, toteutettaessa ja kehitettäessä.

Suomessa aiheesta on viimeisenä kymmenenä vuotena tehty muutamia tutkimuksia erilaisista näkökulmista. Marja-Leena Leppänen (2004) on tutkinut Hallittu terapeutin fyysinen rajoittaminen -toimintamallin ja koulutuksen soveltuvuutta väkivaltatilanteiden kohtaamisessa Pro gradu-tutkielmassa Kuopion yliopiston yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa. Kirsi Tiiponen (2005) on tutkinut Henkilökunnan kokemaa väkivaltaa Niuvanniemen oikeuspsykiatrisessa sairaalassa Pro gradu työssään Kuopion yliopistossa ja Ulla Ukonmaanaho (2006) on tutkinut Hallittu hoidollinen rajoittaminen -toimintamallia hoitajien arvioimana Pro gradu-tutkielmasaan Oulun yliopistossa. Tarja Kempainen (2012) on tutkinut Hyvinkään hoitotyön koulutuslinjan opinnäytetyössään hoitohenkilökunnan kokemuksia MAPA-koulutuksen tuomasta hyödyistä Kellokosken psykiatrisen sairaalan osastotyössä ”Väkivallan ennaltaehkäisy ja turvallinen hoito” - toimintamallista. Juuso Niiranen (2012) on Savonlinnan hoitotyön koulutusohjelmassa tutkinut MAPA-menetelmää väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyssä ja turvallisessa hoidossa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on arvioida MAPA - aggression hoidollinen hallinta - menetelmän soveltuvuutta lastenkotitoiminnan työn tarpeisiin. Näkökulmana on koulutuksen tuottaman työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen, työn hallinnan sekä voimaantumisen tunne. Erityisesti uusiutumiskykyä vaativassa työssä työntekijöiden hyvinvointi on yrityksille yhä keskeisempi kilpailuvaltti. Siksi kaikki tutkimus-, koulutus-, ja valistustyö työhyvinvoinnin merkityksestä on tärkeätä sekä suomalaisen työkentän että ylipäänsä ihmisten hyvinvoinnin kannalta. Pilottina toteutettu koulutusprojekti koko henkilöstölle ja nyt tutkittava hanke on ollut mitattava investointi työyhteisöön niin rahallisesti kuin työajallisesti, jota nyt on syytä pohtia suhteessa tuottoon. Lisänä pitää katsoa mahdollisuutta laajentaa menetelmää Helsingin kaupungin kaikkiin lastenkoteihin. Mitä tutkitumpi asia on, sitä helpompi on perustella menetelmä laajempaan käyttöön.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Naulakalliossa pilotoitun MAPA- aggression hoidollinen hallinta-menetelmän vaikutuksia suhteessa työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työnhallinnan tunteeseen. Lyhyen kantaman tavoitteena on siis selvittää toiko koulutus edellä mainittuihin seikkoihin muutosta sekä selvittää erityisesti mitkä osa-alueet olivat erityisen hyödyllisiä ja mitä olisi pitänyt olla enemmän tai jäikö koulutusosioissa jotain asioita käsittelemättä. Tämä antaa niin tutkijalle kuin koulutuksen pitäjälle koulutuksen kehittämiseen konkreettista tietoa. Pitkän kantaman tavoitteena on tuottaa tietoa Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysvirastolle MAPA-koulutuksesta. Tiedon hankkiminen koulutuksen vaikutuksesta edellä kuvattuihin seikkoihin on tärkeää, jotta virastossa voitaisiin tehdä hyvin informoituja jatkolinjauksia menetelmän viemisestä muihin yksiköihin suunnitelmallisesti.

Tämän opinnäytetyön kohteena on Naulakallion hoito- ja kasvatuskodeissa pilotoitu MAPA-koulutus ja sen hoitotyöryhmän jäsenille tuottama voimaantumisen ja työhyvinvoinnin kokemus. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, millaisia voimaantumisen kokemuksia lastenkodissa työskentelevät hoitajat ja ohjaajat ovat saaneet MAPA-koulutuksesta. Tarkoitukseni on selvittää, onko koulutus tuonut hoitajille ja ohjaajille ja sitä kautta koko työryhmille eli hoitotiimeille, uusia voimavaroja ja vaikuttanut työhyvinvointiin. Työryhmissä toimivien hoitajien ja ohjaajien voimaantumisen kokemusten avulla voi myös peilata sitä, mikä MAPA-koulutuksessa on toimivaa ja mitä pitää vielä kehittää. Tarkoitus on arvioida MAPA- aggression hoidollinen hallinta - menetelmän soveltuvuutta lastenkotitoiminnan työn tarpeisiin. Näkökulmana on koulutuksen tuottaman työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja työn hallinnan sekä voimaantumisen kokemus ja tunne.

Tutkimuksen lähtökohtana ja työhypoteesina on ajatus, että voimaantunut ihminen on hyvinvoiva ihminen ja saatu koulutus on tuottanut työntekijöille voimaantumista ja voimaantuneen ihmisen työhyvinvointia, työn hallinnan tunnetta sekä työtyytyväisyyden lisääntymistä. Tutki-

muksella haetaan vastausta kysymykseen, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet työntekijöiden voimaantumiseen MAPA-koulutuksen aikana. Keskiössä ovat osastojen vastaavien hoitajien kokemukset työryhmänsä MAPA-koulutuksen aikana vaikuttaneista voimaannuttavista tekijöistä.

Tutkimusongelmiksi tai -kysymyksiksi asetettiin:

1. Millaisia työhyvinvointia tukevia kokemuksia lastenkodeissa työskentelevät hoitajat ovat saaneet MAPA-koulutuksesta
2. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet työntekijöiden voimaantumiseen MAPA-koulutuksen aikana?

Saatu tieto pyritään saattamaan hyötyyn eri tahoilla mahdollisimman tehokkaasti. Tavoite on saada vastaavien hoitajien sekä MAPA-menetelmää käyttävien kaikkien hoitajien ääni kuuluville, jolloin he voisivat olla myös hyödyksi koulutuksen kehittämistyössä omalta osaltaan. Sijaishuollon johtoryhmälle välitetään tietoa hyvää päätöksentekoa varten. MAPA-kouluttaja muokkaa koulutuspakettia mikäli palaute antaa siihen riittävästi pohjaa tai siihen ilmenee tarvetta. Näin ollen jo vuoden 2017 koulutettavat ryhmät hyötyvät kehittämistoiminnan tuloksista. MAPA-Finland ry saa lisää tutkittua tietoa menetelmän vaikuttavuudesta, jota voi käyttää hyödyksi myös markkinoinnissa.

## 6 Tutkimuksen menetelmälliset lähtökohdat

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, koska tarkoituksena on kuvata todellista elämää ja tilanteita laitoksen arjessa. Opinnäytetyöllä halutaan selvittää, millaisia työhyvinvoinnin ja voimaantumisen kokemuksia hoitajilla on MAPA-koulutuksen annista. Opinnäytetyön ajatus on koota haastattelua apuna käyttäen erilaisia kokemuksia todellisesta työelämästä ja tilanteista mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisen tutkimusmenetelmän valintaan vaikutti se, että tutkimusta aloittaessa aihe oli tekijälleen henkilökohtainen työintressi ja laadullisen tutkimuksen aiheet ovatkin usein henkilökohtaisia, mitä myös pidetään kvalitatiivisen tutkimuksen yhtenä ominaispiirteinä. (Kylmä, Juvakka 2007, 20.) Tutkimusmenetelmän valintaa suuntasi myös se, että hoitajien ja vastaavien hoitajien kokemukset tilanteista ja ilmiöistä ovat ainutlaatuisia. Tutkimuksen tarkoituksena onkin tuoda esille hoitajien ainutlaatuisia kokemuksia koulutukseen ja siitä saatuihin oivalluksiin tai työmalleihin liittyen. Ajatus on, että haastateltavat tulevat paremmin kuulluksi tätä menetelmää käyttämällä, erityisesti kun keskitytään heidän kokemuksiinsa asiasta. (Hirsijärvi ym. 2007, 157 -160.) Tutkimuksen tavoitteena on tutkijan aktiivisen roolin avulla selvittää haastateltavien näkökulmaa tutkittavaan ilmiöön ja sitä, miten arjen työtodellisuus näyttäytyy heidän näkökulmastaan.

## 6.1 Teemahaastattelu

Haastattelumenetelmänä käytin puolistrukturoitua haastattelua eli puolistrukturoitua teema-haastattelua, koska vastaavien hoitajien näkökulmat ja ääni pääsivät näin parhaiten esille. Haastattelun avulla sain joustavasti huomioitua haastateltavat ja kerättyä haluamaani tietoa suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavien kanssa. He saattoivat vapaasti kertoa ajatuksistaan, jolloin sain parhaiten tietoa tutkimuksen kohteena olevista asioista ja ilmiöistä. Käytin haastattelua, koska näin minulla oli tutkijana mahdollisuus reagoida heti haastattelutilanteissa ja halutessani syventää tietoa jostakin asiasta. (Hirsjärvi - Hurme 2000, 35.) Minulla oli mahdollisuus toistaa kysymyksiä, tarkentaa kuulemaani, oikaista väärinkäsityksiä sekä käydä keskustelua haastateltavan kanssa. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 73.). Haastattelijana huolehdin myös siitä, että kaikki etukäteen määritetyt teemat tulivat käsiteltyä, mutta niiden muoto ja laajuus vaihtelivat haastattelutilanteesta riippuen. (Hirsjärvi, Hurme 2000, 47-48, 66; Eskola, Suoranta 2000, 86-87.)

Teemahaastattelua käytetään usein, kun aihe on arka tai kun halutaan selvittää vähän tunnettuja ja tiedettyjä asioita (Metsämuuronen 2005, 226). Teemahaastattelu sopii käytettäväksi tilanteissa joissa tutkimuksen kohteena ovat emotionaalisesti arat aiheet, kun halutaan selvittää heikosti tiedostettuja seikkoja, kun muistamattomuuden arvellaan tuottavan virheellisiä vastauksia tai kun tulkitaan ilmiöitä, joista haastateltavat eivät päivittäin ole tottuneet keskustelemaan, esimerkiksi arvostuksistaan, aikomuksistaan, ihanteistaan, perusteluistaan kriittisessä mielessä. (Hirsjärvi, Hurme 2000, 35). Teemahaastattelulla saatoin paremmin säädellä tiedon keruuta sekä haastatteluaiheiden järjestystä, koska teemahaastattelun teemat oli valittu, mutta ne mahdollistivat tarkentavat kysymykset. Pystyin lisäksi tulkitsemaan haastateltavien vastauksia enemmän kuin esimerkiksi lomakekyselyissä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2007, 201.) Lomakekyselyyn verrattuna haastattelun etu korostui myös siinä, että tutkijana saatoin olla varma, keneltä sain haluamani informaation. (LoBiondo-Wood - Haber 2002, 303). Haastattelussa korostui myös haastateltavan subjektius, hän oli tutkimuksessa merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli. Totesin haastattelun olevan parhain tiedonkeruun menetelmä tarpeeseeni, koska halusin selvittää mitä tutkittavat ajattelevat, tuntevat ja kokevat. (Hirsjärvi ym. 2007, 184, 200 -201.) Teemahaastattelu soveltuu parhaiten, kun haastateltavien joukko on suhteellisen pieni, joten tutkimuskohderyhmäni pienuus palveli sekin teema-haastattelumenetelmän valintaa.

Opinnäytetyöni tavoitteena on ymmärtää mahdollisimman hyvin ja oikein tutkimuksen kohteena olevia ja sitä, millaisena arkitodellisuus työryhmissä näyttäytyy. Tutkimuskenttä itsessään, lastensuojelutyö ja MAPA-menetelmä Naulakallion lastenkodissa kuin myös MAPA-menetelmään kouluttautuneet omahoitajat sekä osastojen vastaavat hoitajat ovat tuttuja tutkijalle pitkäaikaisen laitoksessa työskentelyn ajalta. Hirsjärvi puhuukin siitä, että tutkijan on tärkeää kartoittaa etukäteen tutkimuskohdetta ja siinä esiintyviä lainalaisuuksia. (Hirsjärvi

ym. 2007, 181). Naulakallion lastenkodissa MAPA-menetelmää käyttävien työryhmien viisi lähiesimiestä valikoituivat lopulta haastateltaviksi ja kaikilla heillä on pitkä laitos- ja esimieskokemus. Lisäksi jokainen heistä on ollut mukana itsekkin kouluttautumisessa MAPA-menetelmään lähivuosina. Yksi haastateltavista on esimiestehtävänsä lisäksi myös MAPA-menetelmään koulutettu kouluttaja, joka on kouluttanut koko Naulakallion hoitohenkilöstön sekä avustavan henkilöstön. Opinnäytetyöni teemahaastattelun kohderyhmänä on siis harkinnanvarainen näyte vastaavia hoitajia (Hirsijärvi, Hurme 2008, 59). Koska työn rajauksen vuoksi jouduin luopumaan ajatuksesta haastatella koko henkilöstöä, joita on noin viisikymmentä, valikoituivat vastaavat hoitajat työryhmiensä äänitorviksi esimiesasemansa ja MAPA-tietämyksensä perusteella. Tällöin on perusteltua puhua harkinnanvaraisesta näytteestä.

Vaikka tutkijana ja haastattelijana olinkin kaikille haastateltavilleni tuttu kollega jo vuosien ajalta, en nähnyt sen tuottavan ongelmia haastattelussa. Mietin tilannetta jo etukäteen, enkä usko, että haastateltavani kokivat tilanteen epämukavaksi tai antoivat sosiaalisesti suotavia vastauksia. Yritin haastattelun kuluessa pitää asian kuitenkin mielessä ja pyrin luomaan rennon ja luottamuksellisen ilmapiirin, joka motivoisi haastateltavaa kertomaan vapautuneesti tutkimuskohteena olevasta asiasta. (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2007, 201-202.) Kaikkien viiden haastateltavan motivointi aiheeseen ja haastatteluihin ei tuottanut ongelmia. Hirsijärvi ja Hurme (2000, 85) kirjoittavat juuri motiivoinnin tärkeydestä. Heidän mielestään monien tutkittavien ilmiöiden kohdalla ongelmana on se, ovatko tutkittavat kiinnostuneita ilmiöstä tai miten tutkija saisi kiinnostuksen viriämään. Olin kaikkiin haastateltaviin yhteydessä joko puhelimitse tai henkilökohtaisella käynnillä, jolloin sovittiin myös haastatteluajoista. Kaikki haastateltavat suhtautuivat asiaan positiivisen kiinnostuneesti.

Haastattelurungon laadinnassa en tehnyt paljon yksityiskohtaisia kysymyksiä, vaan teema-alueuuttelon, joihin haastattelukysymykseni kohdistuivat (Hirsijärvi, Hurme 2008, 66). Teema-alueuuttelo toimi haastattelutilanteissa keskustelun muistilistana, jotta huomasin käydä läpi kaikki tarvittavat alueet. Mietin etukäteen valmiiksi tarkentavia kysymyksiä, mutta niitä nousi vielä lisää myös itse haastattelutilanteessa. Pyrin huomioimaan mahdollisimman hyvin haastateltavieni tulkinnat ja heidän merkityksenantonsa asioille ja tilanteille. Metodologisesti teemahaastattelussa korostuvat tulkintojen lisäksi haastateltavien asioille antamat merkitykset sekä se, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 75; Hirsijärvi, Hurme 2000, 48.) Ilmiöiden konkretisoituminen haastateltavan ajatuksissa riippuu tutkittavasta itsestään ja hänen elämäntilanteestaan.

Keskityin teemahaastattelussa kahteen pääteemaan, työhyvinvointiin ja voimaantumiseen. Nämä kaksi pääteemaa jaoin alempiin teemoihin, jotka liittyivät mielestäni olennaisesti koulutukseen sekä siitä ja työstä nouseviin kysymyksiin tai ajatuksiin. Tavoitteenani on selvittää, miten haastattelemanani vastaavat hoitajat kokevat ja näkevät teemahaastattelussa kysymäni

asioiden toteutuneen tai olevan osastoryhmänsä hoitajien keskuudessa. Tavoitteeni on saada selville, ovatko haastateltavien näkemykset asioista yhdensuuntaisia ja miten he kokivat haastattelussa esiin tulevia asioita. Myös eriävien näkemysten esille tulo on merkityksellistä. Tärkeää on saada selville myös mahdollisia kehittämisehdotuksia MAPA-koulutukseen liittyen.

Haastattelut on tehty Naulakallion lastenkodissa. Ne kestivät 35 - 60 minuuttia ja haastattelut suoritettiin haastateltavien työpisteissä mahdollisimman rauhallisissa olosuhteissa. Pyrkimys on ollut kiireettömän ilmapiirin aikaansaaminen ja välitön sekä myönteinen ilmapiiri. Kaikki haastattelut on nauhoitettu haastateltavien luvalla, jotta niistä olisi mahdollista saada maksimaalinen hyöty tutkimusta ajatellen. Nauhoittamisen avulla kaikki yksityiskohdat on saatu tallennettua mahdollisimman tarkasti ja myös haastattelujen purkua ja analysointia ajatellen työskentely on helpottunut.

## 6.2 Teema-alueet

Haastatteluiden karkeana teema-aluejakona on työhyvinvointi ja voimaantuminen. Tutkimuksellinen oletushypoteesi on, että kaikkia yksilön kokemuksia voidaan tutkia teema-haastattelun keinoin. Tästä syystä teemahaastattelua käytettäessä on haastatteluteemojen suunnittelu hyvin tärkeää. Yleisin, muttei tieteellisesti toivottavin tapa, on rakentaa ne luovasti pelkän oman intuition perusteella. Mikäli teema-alueet muodostuvat mielen päällä pyöriviin asiakokonaisuuksiin, tulee niistä helposti ennakkokäsityksiin pohjautuvia sekä puutteellisia. Vaillinaisen haastattelurungon vaikeuden näyttäytyvät myöhemmin muun muassa tutkimuksen analysointivaiheessa. Teema-alueet voi rakentaa myös aiempiin tutkimuksiin sekä kirjallisuuteen tutustuen ja yhdistellä käytettävät teemat tähän materiaaliin pohjautuen. Kolmas tapa teema-alueiden muodostamiseen on teoriajohtoinen, jossa teoreettinen käsite muutetaan mitattavaan muotoon, haastatteluteemoiksi. (Eskola, Vastamäki 2001, 33.) Haastattelussa käytetyt teema-alueet nousivat tutkimusongelmista, intuitiosta ja teorioista. Olen pyrkinyt käyttämään kaikkia edellä kuvattuja tapoja teema-alueiden muodostukseen, mutta painopiste on ollut eniten omaan intuition pohjaava.

Haastattelurunko on laadittu MAPA-koulutuksen ja työhyvinvoinnin tavoitteita sekä voimaantumisen ilmiötä ajatellen. MAPA-menetelmällä itsellään on oletetut tavoitteet, jotka pohjautuvat menetelmään ja sen teoreettiseen viitekehykseen. Opinnäytetyössäni halusin ymmärryksen lisäämisen kannalta tärkeää kokonaisvaltaista tietoa MAPA-menetelmän vaikuttavuudesta hoitajien voimaantumisen ja työhyvinvoinnin kokemuksiin. Näkökulmana ovat hoitajien lähesimpien arviot sekä näkemykset koulutuksen käyneen työryhmänsä työhyvinvoinnin ja voimaantumisen kokemuksista. Työhyvinvointiteemaa lähestyin ensin koulutukselle asetettujen tavoitteiden ja niiden toteutumisen arvioinnin kysymysten kautta. Lähtökohtia ja tavoitteita käsittelevä teema selvensi osastojen ja laitoksen kokonaistilannetta ja syitä koulutuksen



tarpeeseen. Teeman tarkoituksena on ollut tuoda esille myös vastaavien hoitajien ja osastojen motiiveja lähteä mukaan koulutukseen. Toisena teemana oli koulutuksen sisällöllinen anti. Jaoin jakanut tämän teeman alateemoihin, joita olivat koulutuksen annin tarkastelu strategisten tavoitteiden ja arvojen kautta, käytännön osastotyössä näyttäytyvien hyötyjen kautta sekä koulutuksen vaikutukset koko laitoksen, työryhmien sekä yksilöiden kannalta. Kolmantena teemana oli koulutuksen koetut kehityskohteet ja mahdollinen kritiikki sitä kohtaan. Lisäksi aikaisemmin ensimmäisen teeman koulutuksen tarkoituksen ja tavoitteiden toteutumisen pohdinnan ja kysymysten kohdalla on ollut tarkoitus selventää myös sellaisia koulutukseen liittyviä seikkoja, jotka selittäisivät joko sen onnistumisen tai epäonnistumisen kokemuksien syitä. Keräsin tässä teemassa vastaavien hoitajien kokemuksia myös epätoivotuista ilmiöistä suhteessa koulutuksen näyttäytymiseen henkilöiden toiminnassa arjen työtilanteissa. Voimaantumisteeman nostin esille omana teema-alueenaan, jonka kohdalla pyysin haastateltavia vapaasti assosioiden kertomaan kokemuksistaan koulutuksessa ja sen jälkeen, siis asioista ja ilmiöistä, joita vastaavat hoitajat itse pitivät työryhmiään voimaannuttavina. Tämän teeman tarkoituksena oli selvittää hoitajien koulutuksen aikana ja sen jälkeen kokemia tunteita ja sellaisia kokemuksia sekä elämyksiä, jotka olivat toimineet voimaantumisen herättäjinä. Tämän teema-alueen ajattelin selvittävän niin koulutuksen laatua kuin hoitajien kokemuksia siitä, tuottaako koulutus voimaantumisen kokemuksia vai ei.

### 6.3 Aineiston analyysi

Tutkija vaikuttaa tutkimukseensa sen eri vaiheissa koko ajan. Tutkimuksen käsitteellistäminen ja käsitteiden tulkinta, aineiston keruu ja analysointi sekä raportointi ovat tutkijan käsissä, joten myös tutkija itse on merkittävä tutkimusväline. (Hirsijärvi, Hurme 2008, 18.) Keräämäänsä aineistoa tutkija voi päätyä analysoimaan monin eri tavoin ja analyysitapaa pitäisi miettiä jo aineistoa kerätessä. Oleellista on kuitenkin sellaisen analyysitavan valitseminen, joka parhaiten tuo vastauksen tutkimusongelmiin. (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2007, 219.) Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysia tapahtuu kaikissa vaiheissa ensilukemisesta lähtien, osittain myös samanaikaisesti aineiston keruun kanssa. (Hirsijärvi, Hurme 2000, 135-136.)

Aineiston keruun jälkeen tein sanasanaisen puhtaaksikirjoituksen eli litteroinnin koko haastatteludialogista. Tähän päädyin mahdollisimman tarkan informaation saamiseksi ja analyysin helpottamiseksi. Litterointi oli hidasta ja vei paljon aikaa. Analyysivaihe oli mielenkiintoinen, mutta työläs prosessi, koska litteroitua aineistoa oli kertynyt yhteensä 53 sivua. Aineiston käsitteelyyn sekä analyysiin olisi pitänyt ryhtyä mahdollisimman pian keruuvaiheen jälkeen, koska aineisto on tuolloin vielä tuore ja inspiroi tutkijaansa. Litteroidut haastattelut kuitenkin luettiin sekä analysoitiin vasta pitkän ajan päästä, jolloin aineistoon uudelleen tutustuminen ja paneutuminen sekä siihen sisälle pääsy vei huomattavasti enemmän aikaa. Haastattelujen aikaisista ilmiöistä tai intuitiivisista havainnoista haastattelujen kuluessa ei ollut enää selkeitä

mielikuvia, joten tästä syystä käytettävänä olivat vain litteroidut haastattelutekstit. Analysoitava aineisto oli tärkeää tuntea perinpohjaisesti, joten siihen paneuduttiin huolellisesti haastatteluja useaan kertaan läpi lukemalla, niin että ne tulisivat mahdollisimman tutuksi ja ymmärrys analyysin tekoon lisääntyisi. (Hirsijärvi, Hurme 2000, 135, 143.)

Koska aineisto oli kerätty teemahaastattelua käyttämällä, myös haastatteluaineistoa oli loogista lähteä jaottelemaan teema-alueittain. Teoriaan ja tutkimusongelmiin liittyvät teemat muodostivat aineiston jäsenyusrungon, josta lähdin liikkeelle. Poimin aineistosta sen sisältämiä tutkimusongelman kannalta olennaisia aiheita ja nostin esiin tutkimusongelmia valaisevia teemoja. Jäsenyksen apuna käytin teemahaastattelurunkoa, työhyvinvointia sekä voimaantumisen osa-alueita. Apuna käytin alleviivauksia ja värikyniä, joilla merkitsin eri aihealueisiin liittyvät asiakokonaisuudet sekä yksittäiset lausahdukset ja sitaatit. Tämän jälkeen muodostin niistä teemoittaisia kokonaisuuksia kokoamalle paperille samaan aihealueeseen kuuluvat asiat.

Varsinaiseen analyysiin pääsin kahlaamalla useaan kertaan läpi tekemääni teemoittelua. Kerta kerralta luetusta tuntui nousevan esille uusia asioita. Koska aineisto oli purettu osiin teemahaastattelurungon teemojen mukaan, myös analyysissä oli viisasta edetä teemahaastattelurungon mukaan. Sen jälkeen vertailin tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 93.) Aineiston analysoinnissa pyrin järjestelemään aineistoa systemaattisesti, jolloin pilkoin sen ensin pienempiin osiin ja kokosin osat synteysin avulla uudelleen johtopäätöksiksi (Hirsijärvi, Hurme 2000, 144).

Opinnäytetyön lähtökohtana ei ollut uuden teorian luominen vaan sillä oli selkeät viitekehukset työhyvinvointi ja voimaantuminen, joiden olemassa oloa ja lisääntymistä oli tarkoitus tutkia työryhmä- ja yksilötasolla. Laadullisen aineiston analyysissä voidaan hyödyntää joko jotakin teoriaa tai siihen otetaan tietoisesti jokin teoreettisesti perusteltu näkökulma. Näin aineistoa voidaan pitää jo ennalta esityksenä jostakin ja sitä tarkastellaan juuri tuosta näkökulmasta käsin. (Eskola, Suoranta 2000, 117.) Tutkimuksen tuloksiin paneuduin teoriaohjautuvasti voimaantumisen osaprosessien sekä työhyvinvoinnin portaiden teorioiden avulla. Teoriaohjaava sisällönanalyysi eteni aineistolähtöisen analyysin tapaan. Prosessiin sisältyi aineiston pelkistäminen, aineiston ryhmittely sekä käsitteellistäminen. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä käsitteistö tuli valmiina, ilmiöstä jo valmiiksi tiedettynä.

Koska olin käyttänyt teemahaastattelurungon laatimisessa osittain työn teoreettista viitekehystä, saatoin teemahaastattelurungon avulla seuloa aineistosta esille sellaisia tekstikohtia, jotka kertoivat MAPA-koulutuksen tavoitteista ja niiden toteutumisesta hoitajien ja työryhmien työhyvinvoinnin rakentumisen sekä yksilöiden voimaantumisen kannalta. Aineiston käsitelyssä pyrin systemaattisuuteen ja pyrkimyksenä on ollut päätyä onnistuneisiin tulkintoihin.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimus on tulkinnallista sillä tavoin, että tulkintoja tehdään sisäkkäisesti ja monissa vaiheissa. Tulkinnallisten selitysten avulla tulevat esille tulkittavien ilmiöiden sosiaaliset merkitykset. Tulkinnat ohjaavat näkemään asioita kokonaisvaltaisemmin, ja ne myös rikastuttavat tutkimuskohteesta saatavaa kuvaa. (Hirsijärvi, Hurme 2000, 151-152.) Tähän olen opinnäytetyössäni pyrkinyt.

## 7 Tulokset

Tutkimustulokset esitellään teema-alueittain. Aineistosta on poimittu paljon suoria lainauksia haastateltavien vastauksista havainnollistamaan tuloksia sekä tuomaan haastateltavien oman äänen kuuluviin tärkeässä asiassa. Sitaateista on poistettu kaikki ilmaukset, jotka saattaisivat paljastaa henkilön haastattelun takana. Sitaattien perässä on haastattelujärjestyksen numero ja H = haastateltava. Tässä luvussa käyn läpi haastattelun yleisistä kysymyksistä nousevia tuloksia. Tulokset ovat kiintoisia ja antavat näkökulmaa osastojen moniulotteiseen ja tavoitteelliseen työhön. Halusin käsitellä tulokset omina lukuinaan, niin etteivät aineistosta saadut tulokset hukkuisi massaan tai sekoittuisi voimaantumisen lillukanvarsiin. Luvussa kahdeksan peilaan tuloksia voimaantumisen osakategorioihin.

### 7.1 MAPA-koulutuksen lähtökohdat ja tavoitteet sekä niiden toteutuminen

#### 7.1.1 MAPA-koulutuksen tavoitteet

Aloitin haastattelun MAPA-koulutukselle asetetuista tavoitteista, koska halusin lähteä liikkeelle helpoista aiheista. Tässä teemassa pyrin herättämään keskustelua työryhmien ja vastaavien odotuksista, toiveista ja ajatuksista MAPA-koulutukseen. Koulutusrupeama, jossa koulutetaan koko henkilöstö pienen ajan sisällä, on uudenlainen malli laitoksessa vastata työryhmien ilmeiseen tarpeeseen. Osalla työryhmistä koulutuksen toteutumisesta oli kulunut jo paljon aikaa. Toisaalta tämä antoi näkökulmaa siitä, kantoiko koulutuksesta saatu anti, mutta toisaalta se toi muistamisongelmia ja kysytyihin asioihin saattoivat vaikuttaa muutkin tekijät kuin koulutus.

Kolme vastaajaa mainitsi koulutuksen tavoitteeksi yhtenäisen toimintamallin saamisen koko hoitoyhteisölle. Yhtenäinen toimintamalli tarkoitti niin yhteneviä otteita lasten käsittelyssä kuin mielen sisäistä yhteneväisyyttä toiminnassa. Vastaajat painottivat yhtenevän koulutuksen ja mallin saamisen tärkeyttä, jotta kaikilla hoitajilla olisi sama näkemys, miten lasta kohdataan hankalissa väkivaltatilanteissa. Tavoitteena esiin nostettiin myös laitoksen ja yksilön viitekehysten ja näkemyksen yhdenmukaisuuden löytyminen asiakkaiden kohtaamisiin.

”...saadaan kaikki se sama koulutus tähän asiaan ja saadaan semmonen yhtenevä koulutus... muillakin osastoilla oli sitten hektisiä tilanteita joihin

jouduttiin menemään, niin että auttajina meillä olis samanlainen näkemys siitä, miten lasta käsitellään jos tulee tilanne päälle.”H1

”...kaikki on samalla viivalla sitten näissä hankalien tilanteiden hoitamisessa et kaikki pystyy niitä hoitaa...”H3

”Laitostasolla MAPA-koulutuksen tavoitteet oli saada koko henkilökunnalle yhtenäinen, paino sanalla yhtenäinen menetelmä yli osastorajojen yli yksilön muualta saamisen osaamisen, saada se väline et miten e toimitaan kaikki niissä tilanteissa samansuuntaisesti ja et samoilla viitekehyksellä ja näkemyksellä niissä tilanteissa. Se oli varmaan se meidän semmonen työmenetelmällinen tavoite.”H4

Yksi vastaaja koki koulutuksen tavoitteen tulleen osastolle räätälöityyn tarpeeseen väkivalta-tilanteissa toimimiseen. Vastaaja koki koulutuksen tavoitteen nousevan perustehtävätarpeesta ja fyysisten otteiden harjoittelun saamisen tärkeydestä.

”Semmoinen perustehtävätarpeesta nouseva tavoite oli, ku sitä väkivaltaa silloin jo oli paljon...mut myöskin sitä niinku niiden fyysisten otteiden niinkun opiskelua... harjoitella niitä otteita.

Se lähtökohta oli siinä se että osaston perustehtävä vaati sen että meillä tuli olla jonkinlainen kiinnipitokoulutus.”H1

Koulutukselle asetetuiksi tavoitteiksi mainittiin uuden työvälineen käyttöön saattaminen koko työyhteisön käyttöön. Tärkeäksi tavoitteeksi nimettiin työryhmän kiinteyden lisääminen, toisiin paremmin tutustuminen, keskustelun herättäminen ja lisääminen sekä ryhmäyttämisen näkökulma, varsinkin kun työryhmässä oli ollut paljon vaihtuvuutta ja oltiin uuden edessä. Koulutuksen tavoitteena mainittiin myös uusien työntekijöiden saama perehdytys uusiin työmenetelmiin.

”...työryhmä oli uusi ja sitten siinä oli sellainen ryhmäyttämisen näkökulma ja mä niinku katoin että se oli yks ryhmäyttämisen näkökulmasta myöskin yksi hyvä menetelmä sille.” H1

”Uudet työntekijät jotka on jo talossa jonkun aikaa ollu ja todennäköisesti tulevat talossa jatkamaan niin on välttämätöntä että saavat sen koulutuksen.”H3

”Se tavoite oli saada ne ihmiset keskustelemaan niistä hankalista tunteista mitä ne asiat nostaa esille...oli varmasti iso tavoite ryhmyttää jo olemassa olevia ryhmiä tekemään työtä.”H4

”Me tarvittiin silloin sen ryhmän - tai meidän työryhmän kiinteytymistä ja se, että meillä on yhteinen työväline...että me tunnetaan toisemme riittävän hyvin et me pystytään tämmöstä työvälinettä hyödyntämään. H5

Tärkeänä tavoitteena useammassa haastattelussa mainittiin työturvallisuuden ja työn hallinnan tunteen sekä toimintakykyisyyden lisääminen. Myös työsuojelullinen näkökulma tuli esille.

”...saada se toimintakykyisyys vähän ylemmäs niihin tilanteisiin. Hallinnan tunnetta”.H4

”Toisaalta työturvallisuutta ja sit semmosta työssä hallinnan tunteen kasvatustaha me lähettiin tekemään tälle työyhteisölle. Yhteinen näkemys, yhteinen menetelmä, niitten hankalien tilanteitten hoitamiseksi.”H4

”...tavoitteiden vaikuttimena toimi toi väkivallan uhka ja vaativat tilanteet mitä meillä oli ollut... työsuojelullisesti niin haluttiin tai saatiin myöskin sitä MAPA-koulutusta avuksemme turvallisuutta lisäämään.”H5

#### 7.1.2 MAPA-koulutuksen saavutetut tavoitteet

MAPA-koulutuksen saavutetut tavoitteet teema-alueessa pyysin vastaajia miettimään miten koulutukselle asetetut tavoitteet oli heidän mielestään saavutettu. Oliko esille tullut myös uusia asioita, jotka myöhemmin ajatellen olivat olleet jo mahdollisina piilotavoitteina koulutukselle. Aihealueen yhteydessä keskusteltiin myös MAPA-koulutuksen myötävaikutuksella saavutetuista tavoitteista ja siitä, mitä hyötyä koulutuksesta koettiin olleen. Pyysin vastaajia tarkastelemaan tavoitteiden saavuttamista ja hyötyjä niin yksilö- kuin työryhmätasolla.

Kaikki vastaajat kokivat, että koulutuksesta oli ja on ollut hyötyä niin yksilö- kuin ryhmätasollakin. Yhdeksi koulutuksen saavutukseksi nimettiin yhtenäisen toimintamallin saaminen koko hoitoyhteisölle. Yhtenäisellä toimintamallilla tarkoitettiin niin selkeitä ja yhteneviä otteita lasten käsittelyssä kuin mielen sisäistä yhteneväisyyttä toiminnassa. Vastaajat painottivat yhtenevän koulutuksen ja mallin tärkeyttä siinä, että kaikille hoitajille syntyi kokemus ja näkemys, miten lasta kohdataan hoidollisesti ja arvostavasti hankalissa väkivaltilanteissa. Koulutuksen tuoma tuki työntekijöiden osaamisen kehittämiseen koettiin merkittäväksi tekijäksi niin yksilö- kuin työryhmätasollakin.

”Se tuki mun mielestä niinku työntekijöiden osaamisen kehittämistä yksilötasolla ja myöskin ryhmätasolla nii hyvinkin paljon. Se edesauttoi niinku sitä yhteisötasoa... tai se viitoitti oikeestaan työryhmää kulkemaan siihen suuntaan mitä oli siinä lähdetty jo kulkemaan että et semmonen hyvinkin aktiivinen tapa puuttua sitten ylipäättään tilanteisiin puuttuminen niinku omalla tavalla helpottu.”H1

”Mut että kyllä omalla osastolla me kaikki tehdään nyt samalla tavalla, yhdenmukainen toimintamalli.” H2

”...aikaisemmin ne(kiinnipidot) saatto perustuu kuitenkin ihan toisenlaisiin käytäntöihin ja semmisiin vääntöihin ja jolla lapseen saatto jopa sattua mut että nyt pystyy sitten sillä tavalla lempeästi pitämään lasta kiinni jämäkästi että kehenkään ei satu.” H2

Koulutuksen tavoitteen toteutumisen osoituksena nostettiin haastattelussa esiin myös laitoksen ja yksilön viitekehyksen ja näkemyksen yhdenmukaisuuden voima ja tärkeys tilanteissa. Yksi vastaaja koki koulutuksen antaneen osastolle räätälöityyn tarpeeseen erityistä apua niin perustehtävän toteuttamiseen kuin kaivattua selkeyttä sekä tukea väkivaltilanteissa toimimiseen. Koulutusta pidettiin myös merkittävänä panostuksena laitoksen johdon taholta.

”Siihen perustehtävään pystyttiin vastaamaan myöskin tässä suhteessa mitä haettiin siltä MAPA-koulutukselta että se fyysinen interventio oli myöskin eri tavalla mahdollista. Ja myöskin et siihen tuli jo jonkun näkönen selkeys sitä kautta et miten niinku tämmösten mitä semmonen lasten fyysinen rajoittaminenkin voi olla muutakin kuin että otetaan suhteellisen tiukasti kiinni lapsesta ja ilman mitään niinku päätä eikä häntää siinä toiminnassa.”H1

”...yksilötasolla varmaan semmonen tunne monellekin että pystytään esimerkiksi pitämään lasta yhdessä muitten kanssa turvallisesti ja vahingoittamatta ja sillä tavalla että myöskään itse ei satu.” H2

”Se on ollu iso satsaus tavallaan talolta ja se on ollu työntekijän ammattitaitoa lisäävää yksilötasolla sit taas ehkä vielä enemmän kuin osastotasolla. Et sen on jokainen kyllä nähny tarpeellisena ja hyvänä. ” H3

”Suurin osa niistä on saavuttanu sen osaaminen ja sen ymmärryksen siihen viitekehykseen, siihen henkiseen puoleen mitä siinä oikeesti pitää olla että

empaattisen suhtautumisen, ei rajaavan ja alistavan, pitää kiinni, rajoittaa, olla siinä mukana, iso osa ymmärsi sen tosi hienosti.”H4

Koulutuksella saavutetuiksi tavoitteiksi todettiin uuden työvälineen käyttöön saaminen laitos-tasolla koko työyhteisön käyttöön. Tärkeiksi saavutetuiksi tavoitteiksi nousivat työryhmän kiinteyden lisääminen, toisiin paremmin tutustuminen, keskustelun herättäminen ja lisääminen sekä ryhmäyttämisen näkökulma, varsinkin kun työryhmässä oli ollut paljon vaihtuvuutta ja oltiin uuden edessä. Koulutuksen antina mainittiin myös uusien työntekijöiden saama perehdytys uusiin työmenetelmiin. Esiin nostettiin myös koko työryhmän yhteisen koulutusrupeaman tärkeys ja yhdessä vietetty aika ilman asiakkaita. Tänä aikana saattoi ottaa esille myös aikaisemmin työryhmässä kokemiaan tuntemuksia ja ajatuksia ryhmätasolla pohdittaviksi.

”...yksilötasolla erityisesti nousi se että opittiin tuntemaan toisiamme vähän eri tavalla kuin mitä tää arki tässä on.”H1

” Ne oppi tuntemaan toisensa paremmin. Ollaan tehty töitä jo monta vuotta yhdessä ja tää oli ensimmäinen kolme päivää kun sai viettää ilman asiakkaita. Painia ja mujuta ja pitää kiinni ja oppii tunteen työkaverii paremmin ... on ollu siitä hyvä et nyt me tunnetaan toisemme paremmin, ja me tietään mitä toinen ajattelee ja mihinkä kukin pystyy...” H4

”Se luottamus sen ryhmän sisällä että kenen tahansa kanssa me pystytään toimimaan. Tietenkin tilannetta aina lukien, näinhän ne pitää olla mutta kuitenkin semmoinen yhteinen näkemys vahvistui ja et oli myöskin mahdollisuus siellä koulutuksen aikana ehkä purkaa niitä joitain aiempia tilanteita missä oli jouduttu vaikka arpomaan sitä toimintaa tai analysoimaan et miten se oli sujunu niin jotenkin se keskusteluyhteyden vahvistuminen myöskin yhteisötasolla tästä aihepiiristä.” H5

Koulutuksella haettiin työturvallisuuden ja työn hallinnan tunteen sekä toimintakykyisyyden lisäämistä työryhmissä ja hoitoyhteisössä. Myös näitä tavoitteita koettiin saavutetun. Tärkeinä koulutuksen saavutettuina tavoitteina useammassa haastattelussa mainittiin positiivinen ilmapiiri, yhteisen näkemyksen löytäminen, luottamus toiseen ja omiin kykyihin sekä voimaantuminen.

”Kokonaisuudessaan se loi mun mielestä semmosen positiivisen ilmapiirin tähän ryhmään ja semmosen yhteisen tekemisen meiningin. Pidän tätä psyykkistä puolta tässä huomattavasti tärkeämpänä loppujen lopuksi kun sitä fyysistä

puolta tai sitä niiden tekniikoiden opettelemista että se tuki ennen kaikkea sitä ryhmää siihen yhteiseen ajatukseen.” H1

”Niin tota se voimaannutti mun mielestä koko ryhmää niin yksilö-, kuin ryhmätasolla sitten...”H1

”...että voimaantuminen ehdottomasti tulee mulla ensimmäisenä mieleen näistä saavutetuista tavoitteista kyllä...” H2

”Siinä tuli se oma kokemus että minäkin pystyn tähän.”H5

Aikaisemmin haastatteluissa nimettyjen koulutuksen tavoitteiden ulkopuolelta löytyi myös muita merkittäväksi koettuja hyötyjä. Eräs haastateltava toi esille työn vaatimusten realiteetin ja yksilön omien rajojen välisen dilemman.

”Jos siinä hankala joskus on ollakin toisten ihmisten lähellä niin tota myöskin se pakotti, pakotti meitä jokaista ymmärtämään että kiinnipito on juuri sitä että siinä joutuu myös niitä omia fyysisiä rajoja myöskin rikkomaan. Et se myöskin mahdollisti mutta myöskin antoi sen vaatimuksen sitten työntekijöille että tämmöstä työtä me joudutaan tulevaisuudessa tekemään.”H1

Toinen haastateltava kiteytti koulutuksen hyödyn varsin yksiselitteisesti ja selkeästi.

”Työyhteisötasolla sanoisin että tää yhteisö voi paremmin sen koulutuksen jälkeen.”H4

## 7.2 Koulutuksen sisällöllinen anti

### 7.2.1 Koulutuksen hyöty käytännön osastotyössä

Tässä teemassa pyysin haastateltavia miettimään koulutuksen tuomaa antia sekä hyötyä osaston käytännön arjessa. Miltä tilanne näyttäytyi koulutuksen jälkeen osastotyöryhmissä ja laitoksessa laajemminkin.

Työryhmien toiminnassa koulutuksen jälkeen nähtiin enemmän varmuutta, selkeyttä ja johdonmukaisuutta lasten kanssa työskentelyssä. Fyysisissä rajoitustoimenpiteissä koulutuksesta todettiin olevan suurta hyötyä. Haastateltavat kokivat, että koulutus antoi eväitä vastata lasten oireiluun eri tavalla ja tehokkaammin kuin aikaisemmin oli tehty, työryhmät saivat käyttöönsä uuden ja toimivaksi koetun työvälineen. Hoitajien itsevarmuuden nähtiin myös osaltaan lisääntyneen.



”Kun lähetään niin kun fyysisesti rajoittamaan lasta et sen tässä suhteessa se on ollut erittäin toimiva ja antanu niinku semmosen selkeät välineet ja semmosen yhteisen tietoisuuden siitä, että miten lähdetään tietyissä tilanteissa toimimaan että ryhmän jäsenet kyllä tietää nyt mikä on yhteinen - yhteisesti sovittu toimintatapa. Et sitte kun tulee niin sit kaikki osaa toimia .Et näin jotenkin tiedetään että miten lähetään otteita ottamaan ja näin poispäin.” H1

”Ja mä luulen et se omalla tavalla niinku itse asiassa se varmaan alkuun mahdollisti sellasen itsevarman olon sen asian suhteen et tätä työtä voidaan näinkin tehdä.” H1

”Et kun tuli väline, niin pystyttiin toteuttamaan sitä, mitä aikaisemmin ei pystytty samalla tavalla toteuttamaan. Et toi sen tietoisuuden sitä kautta, joo.” H2

”Näyttäytyy sinä uskaltamisena, ottaa puheeks, ottaa, rajata, olla se aikuinen niissä tosi hankalissa tilanteissa. H4

Työryhmien keskinäisen luottamuksen nähtiin vahvistuneen koulutuksen aikana ja sen jälkeen. Liika varovaisuus, pelko itsen tai työkaverin toiminnasta ja jännittäminen oli vähentynyt vastaajien mielestä. Heti koulutuksen jälkeen oli työryhmässä nähtävissä intoa, draivia ja uskoa omiin kykyihin hankalissakin tilanteissa. Rohkeus puuttua tilanteisiin ajoissa näytti kasvaneen ja vaikka vakavia tilanteita tulikin, ne kyettiin hoitamaan paremmin loppuun kaikkien kannalta.

”Ei tarvitse jännittää että tekeekö joku tilanteissa totaalisesti väärin tai sillä tavalla kun voi luottaa että me samalla tavalla kuitenkin toimitaan sitte jos tilanne eskaloituu ihan sitten hurjaksi. Luotto niinku työryhmän kesken kasvanu paljon tämän myötä.” H2

”Semmonen tuota draivihan siitä tuli... kyllä semmonen voimaantuminen että sitten pystytään.” H2

”Ihmiset on voisko sanoo rohkeempia, pystyvät puuttumaan ehkä siihen aggressiiviseen käytökseen paremmin...et nyt ihmisiä on jotka ryhtyy rohkeesti tuumasta toimeen jos on kiinnipito niin sit toimitaan sen mukaan. ”H3

”...porukat pysty hoitamaan niitä vakavia tilanteita paljon paremmin. Et sen takii se on näyttäytynyt et meidän yhteisö voi paremmin minun mielestäni. Ja

ihmiset, kun on se et ne tuntee, et ne osaa edes jotain, niillä on joku haju mitä siinä tilanteessa voi tehdä.”H4

Työryhmässä näkyi myös uudempien työntekijöiden roolin vahvistumista ja vastuunottoa henkilökohtaisissa tilanteissa.

”Vähitellen rupes tulemaan seuraavat vahvat yksilöt pysty ottaan niitä tilanteita hallintaan... nuorehko työntekijä otti isoja kehitysaskelia sen jälkeen kun hän uskalsi, tavallaan rupes näkemään asioita ihan toisella tavalla...se anto hänelle toimintamallin ja selustan ja uskalluksen siihen hommaan, et hän näillä rahkeilla pystyy tekemään sen..” H4

Haastateltavat toivat esiin myös ennakkoinnin tärkeyden tehtävässä työssä ja koulutuksen tuoman ennaltaehkäisevän mallin käytön. Tärkeäksi nähtiin myös tilanteisiin johtaneiden syiden pohtiminen. Koulutuksella saatiin lisättyä myös uutta ymmärrystä siitä, miten tilanteet tulisi ja voisi hoitaa toisinkin. Koulutuksen annista oli ja on jäänyt osastojen arkikulttuuriin hyvä tapa toimia yksilöinä, mutta yhdensuuntaisesti, työryhmässä, samoja tapoja ja puuttumiskynnyksiä noudattaen. Tämä on lisännyt myös aikuisten ennakoitavuutta lasten silmissä osastolla.

”Kyllä mä uskon et me ollaan sillä tavalla pystytty välttämään esimerkiksi monia eristyksiä mitä täällä osastolla on ollut todella vähäsen suhteessa siihen mitä meillä on muita rajoitustoimenpiteitä ollu. Et se on tukenu myöskin sitä niinku lastensuojelulain hengessä sitä et on pystytty myös semmosia lievempiä keinoja käyttämään rajoitustoimenpiteissä eikä oo tarvinnu mennä välttämättä niin vahvoihin rajoitustoimenpiteisiin mitä meille laki antaa myötä. Et siinä on myös tämmönen elementti mun mielestä olemassa.” H1

”Ei pelkästään ne fyysiset tekniikat vaan myös se et miten meidän kannattaa selvittää ja lähteä etsimään sitä syytä miksi joku on niin vihainen kun se on.” H4

”Vähemmän kiinnipitoja ollu sen jälkeen ja vakavia tilanteita, koska siinä koulutuksessa on niin isossa roolissa se että puhutaan vaikka maailman tappiin jos se auttaa, ennakkointi ja se et haetaan se syy miksi nuori on pahalla päällä, miksi se on aggressiivinen, miksi se haluaa vetää turpaan? Etitään se syy, saahaan se sanomaan puolittain ja sit tartutaan siihen kiinni niin me on pystytty puhumaan enemmän niitä tilanteita pois, kun et me otettais heti kiinni ja musta se on oikea suuntaus.”H4

”Siitä on tullut se niin sanotun arkinen työkuluttuuri ja työote ja että puututaan asioihin yksilönä ja ryhmässä samankaltaisesti ja samalla tavoin eikä anneta asioiden mennä ohi...”H5

### 7.2.2 MAPA:n teoria suhteessa Naulakallion hoidolliseen ja teoreettiseen viitekehykseen

Tässä kysymyksessä pyysin haastateltavia tarkastelemaan ja miettimään sekä paneutumaan koulutuksen arvopohjaan sekä teoriaan Naulakallion teoreettisen viitekehyksen ja arvojen välillä. Olivatko ne sopusoinnussa keskenään? Entä tuliko arvoriitiriitoja?

Neljä haastateltavaa pitivät MAPA:n arvolähtökohtia ja Naulakallion hoitoajatusta sekä teoreettista viitekehystä melko yhdenmukaisina. Ainakaan mitään ristiriitaa menetelmän ja arvojen välille ei näyttänyt muodostuvan. Teema-alueessa pohdintoja käytiin myös laitoksen vanhoista käytännöistä ja siitä, ettei lapsen kiinnipito saa milloinkaan olla rangaistus tai satuttaa lasta. Lapsen rauhoittaminen kiinnipidon keinoin todettiin tukevan perustehtävän suorittamista eikä sitä nähty erillisenä tai irrallisena yksittäisenä toimenpiteenä ohi ideologian. Siitä koettiin enemmänkin saadun välineitä perustehtävän toteuttamiseen turvallisemmin ja arvostavammin.

”Lapsesta kiinnipitäminen se tapahtuu psyykkisesti mutta myöskin fyysisesti niin tää MAPA toi siihen semmosen oman lisänsä kokonaisuudessaan että ton lapsen holdingin pystyi toteuttamaan inhimillisellä ja lämpimällä tavalla kuitenkin vahingoittamatta lasta niin paljon kuin kiinnipidossa saattaakin tapahtua. Et se ajatus siinä kummassakin on hyvä antamaan riittävän tukevan ja turvallisen kasvuympäristön kuitenkin. Ja mä ajattelen että siinä ei sellaista arvoriitiriitaa tällä meidän ajattelutavoillamme ei ole olemassa.”H1

”...varmasti oli kahta leiriä ja ehkä pikkusen vielä tänäkin päivänä että siinä ainakin muistan että semmosta tietysti pohdintaa oli että kuuluuko lasta edes rajoittaa niin äärikeinoilla kun pitämällä kiinni ja kuuluuko se meidän repertuaariin ja työskentelymuotoon.”H2

”Nää tilanteet on aikanaan ollu jopa hankalia koska niissä on pyritty jopa satuttamaan toista, mutta sitten että löytyy tämmönen keino, millä voi sitten tehdä asiat totaalisesti toisin niin mä luulen että on tullut myöskin hyvinkin toisenlainen kuva tästä asiasta.” H3

”Ja kuitenkin se on osa tätä työtä.” H3

Keskustelua oli herättänyt työryhmissä myös se, kuuluuko lasta rajoittaa ollenkaan ja onko kiinnipitäminen yleensäkin mikään oikea vaihtoehto vai ainoastaan lasta vahingoittava toimenpide. Näitä keskusteluita oli käyty enemmän ennen omaa koulutusta ja koulutuksen myötä ajatukset olivat useimmiten muuttuneet suopeammiksi ja menetelmää kannattaviksi. Osastojen vastaavat hoitajat olivat havainneet työntekijän oman taustan myös vaikuttaneen merkittävästi koulutukseen suhtautumiseen.

”Ehkä silloin enemmän he tämmösestä puhu jotka ei ollu tämän koulutuksen käynny läpi, koska tämä on kuitenkin semmonen ainutlaatuinen menetelmä, jota oikeestaan ei muuta kuin kokeilemalla ja näkemällä pysty ymmärtämään ja se että kun tässä on kuitenkin ne peruselementit että turvallisesti tätä käytettynä lapseen ei satu ja näin niin tota mun mielestä aika moni sen jälkeen on tuonut sitä että on muuttunut se oma ajatus tästä asiasta.” H2

Todettiin myös, että kiinnipitoa tai väkivallan kohtaamista on mahdotonta opettaa yksiselitteisesti kenellekään, koska tilanteet ja tunnelmat, yksilöt ja ongelmat ovat aina omanlaisiaan sekä ainutkertaisia kokemuksia. Koulutuksessa oli myös saatu vinkkejä tasavertaisen dialogin käymiseen sekä arvostavaan, ei alistavaan asioiden puheeksi ottoon. Joskus taas hiljainen, johdonmukainen ja turvallinen toiminta olikin kaikkein toimivin ja kaikkia sanoja parempi vaihtoehto.

”Et sitä on hirvu vaikee teoreettisella tasolla jotain aggressioon puuttumista opettaa et sitä voi teoreettisella tasolla käydä läpi mut se käytäntö on sitte kuitenkin yleensä aika lailla ihan jotain muuta.” H3

”MAPA:ssa on muutakin kuin sitä fyysistä ja on ihan keskustelua et miten puhutaan arvostavasti ja miten ettei se ei oo loukkaavaa tai alistavaa se keskustelu tai se puhuminen niissä tilanteissa.” H3

”Se ylipäättään se arvostava tapa kohdata nuori tai asiakas et se ei oo sitä käskyttämistä ja tyytämistä et se on keskustelevaa, pyritään siihen ehkä semmoseen arvostavaan ja myös toisaalta jos se huomataan et nuori ei pysty keskustelemaan niin ei silloin välttämättä kannata sitä tilaa puheellakaan täyttää.” H4

MAPA-menetelmää pidettiin arvopohjaltaan selkeänä ja mietittynä menetelmänä, jonka historialliset juuret ulottuivat vuosikymmenten kokemuksellisen tietotaidon taakse.

”Ja se on niin kun pohdittu nää jutut mitä siel MAPA:s.. Ne ei oo vaan niin kun viikko sitten kehitetty- juttuja vaan ne on vuosikymmenten kokemusten perusteella mitä kuitenkin MAPA:l on se pitkä historia siellä briteissä sun muualla mielenterveyspuolella ja tietenkkin se ettei satuteta...” H3

”Se on tosi iso arvo että ei ketään satuteta. Kyl se mun mielestä viestii myös nuorille sitä että välitetään oikeesti...” H1

MAPA:n taustateoriassa arvostettiin näkemystä siitä, että julki tulevan käytöksen taakse pystytään katsomaan ja miettimään todellisia syitä lapsen käyttäytymiselle. Vihan kohde ei aina olekaan edessä seisova hoitaja vaan joku aivan muu. Hoitajat toimivat tilanteissa tietynlaisina puskureina ja lapsen tunteiden, joskus pohjattominakin, sammioina. Näin on Naulakalliossa muutenkin psykodynaamiseen viitekehykseen nojaten lapsia vuosikymmeniä hoidettu. Laitoksen oman Hoidon sisäinen koulutus-mallin todettiin kulkevan käsi kädessä MAPA-menetelmän arvojen kanssa.

”... et kukaan ei ole aggressiivinen syyttä, siihen aina joku syy on taustalla, kukaan ei vittumaisuuttaan lyö turpaan toista.” H3

”Jos me aatellaan et meidän psykodynaaminen viitekehys, rautalankamallina tarkoittaa et jokaisella on riittävä määrä traumoja, jotka aktivoituu jossakin vaiheessa, ja he tavallaan ite ei ole kuskina niissä tilanteissa.” H1

”... oma hoidonsisäinen koulutus kuitenkin antaa pohjaa tälle... me ymmärretään et rajoittaminen on tarpeen...mutta myöskin ymmärretään et se helpottaa työntekijää et se tietää sisimmässään jossain, jos lapsi huutaa et "Haista paska mä tapan sut ja sun perheen!" niin se ei välttämättä oikeesti tarkota sitä. Ja että se johtuu jostakin ihan muista asioista ja se on jollekin ihan muulle ihmiselle kuin minulle tai sinulle kenelle se nyt huutaa.. mä koen et tää koulutus ja laitoksen arvopohja on aika hyvä pariskunta. Ajatuksena miten ihmistä kohdellaan ja miten siihen suhtaudutaan, sille annetaan ymmärrystä. Molemmat mallit antaa ymmärrystä ja äänenpainon.” H4

Vain yksi haastateltavista katsoi asiaa toisenlaisesta näkökulmasta käsin. Hän kyseenalaisti MAPA:n ja laitoksen teoreettisen viitekehyksen yhdenmukaisuuden. Vastaajan kokemus oli, että laitoksessa on aikaisemmin kannustettu pikemminkin asiakaslähtöisyyden, ymmärtämisen, toiminnallisuuden ja inhimillisempien arvojen puolesta. Joustaminen ja tilan antaminen, lapsen maailmaan eläytyminen sekä perhekeskeisyys ovat laitoksen arvoja, joita pidetään tärkeänä. Hän koki, ettei MAPA-menetelmässä tullut samalla tavalla esille edellä mainitut arvot.

”No erilainen näkökulma siis niin kun arvopohjaa sinällään että pitää niinku asiakas kohdata kunnioittavasti ja turvallisesti ja auttaa ja hoitaa tiettyjen tavoitteiden ja reunojen mukaan mutta se et ei Naulakallion hoito- ja kasvatuskotien arvopohjassa tai arvokeskusteluissa joita vuosien aikana on joku käyty mut ei ehkä liian useinkaan niin siel ei kyl sellasta kohtaa ole missä olisi se tiukka rajaamistyö on arvo sinällään.” H5

### 7.2.3 Koulutuksen vaikutukset työryhmän ja yksilöiden työhyvinvoinnin kannalta

Tähän teema-alueeseen keräsin haastateltavien vastauksista työhyvinvointiin liittyviä kokemuksia ja huomioita niin yksilö kuin työryhmätasolla. Vastaavat hoitajat olivat huomanneet monia yksilöä ja työryhmän työhyvinvointia tukevia asioita ja ilmiöitä koulutuksen jälkeen. Koulutus oli toiminut työntekijöille ryhmäyttävänä kokemuksena ja auttanut toisiin tutustumisessa uudella tavalla. Työryhmässä oli nähtävillä uudenlaista positiivista viettä ja MAPA -koulutus tuki yhteisen hoitolinjan ja -näkömyksen löytymistä ja ymmärtämistä sekä auttoi uusien toimintatapojen luomisessa. Työntekijöiden mielialan kuvattiin kohentuneen, joka osaltaan oli vaikuttanut siihen, että yhdessä tekemisen meininki oli sitä kautta vain vahvistunut entistään. Koulutuksessa oli saavutettu luottamuksellinen ilmapiiri, joka oli avannut työntekijöiden keskusteluyhteyttä kertomaan myös peloistaan väkivaltatilanteita kohtaan. Koulutuksen odotukset olivat olleet isot kaikissa työryhmissä ja uutta työkalua hankaliin tilanteisiin oli kaivattu laitoksessa jo vuosia.

”Tää on kuitenkin ollu se asia mitä työntekijät on kaivannu ihan hirveesti nää kaikki vuodet ku mitä itekin täällä on ollut et pitäis joku menetelmä olla.” H4

”Semmosta mielialaa kyllä kohotti tässä näin että yhdessä tekemisen meininki sitä kautta vahvistui vain.” H1

”Loi yhteisiä toimintatapoja.” H2

”Sai sitä kautta tavallaan sitten jotenkin avattua myös niinku niitä pelkoja ja muita ...” H3

Yksi vastaava hoitaja kuvasi koulutuksen tukeneen työryhmää niin yhdessä kuin erikseen työryhmän jokaista jäsentä. Tuki oli tullut erityiseen tarpeeseen ja osuvaan kohtaan, koska osastolla oli ollut paljon väkivaltaa lähivuosina. Haastateltava kuvasi koulutuksen antaneen työryhmälle uutta uskoa tulevaisuuteen. Kaksi haastateltavaa kertoivat koulutuksen jälkeisestä ajasta ja huomioistaan seuraavasti:

”Työhyvinvoinnin kannalta varmasti tapahtu semmonen ryhmävoimaantumisen kyllä... kaikille tuli hyvä olo tästä ja varsinkin semmoset ihmiset jotka on vähän epäilly sitä et pystyykö tämmöseen niinku tuli se tunne sitten kyllä, yhdessä pystytään auttamaan lapsia tätä kautta, turvallisesti.” H3

”Yksilötasolla varmasti muutamille työntekijöille hyvinkin vahva tunne että hektisissäkin tilanteissa on sitten keinoja, menetelmiä kuitenkin sitä kautta. Voimaantumisen tunne.” H2

Koulutus oli tarjonnut työryhmille myös uudenlaisen keskustelufoorumin tilanteille ja asioille, jotka olivat aikaisemmin olleet jollain tapaa joko liian arkoja tai kipeitä asioita käsitellä ja ottaa esille. Oman työryhmän asiat ja niiden rehellinen käsittely nousivat uudenlaiseen keskiöön koulutuksen jälkeen. Työryhmissä oli päästy keskustelemaan myös työntekijöiden eri rooleista väkivaltatilanteissa. Keskustelun kautta ääripäiden näkemykset ja kokemukset olivat lähentyneet toisiaan ja työryhmän kuvattiin hitsautuneen yhtenäisemmäksi kohtaamaan työn haasteet. Tämä huomio korostui erityisesti niissä työryhmissä, jotka olivat käyneet koulutuksen omana työryhmänään. Koulutuksen jälkeen pystyttiin arvioimaan uudella tavalla entisiä toimintatapoja ja arvioimaan nyt uuden opitun tavan mahdollisuuksia

”... sitten pystyttiin työryhmänä myöskin käymään niinku oman työryhmän asioita siis semmosia tilanteita jotka on ollut meillä ja miten me on niitä sitten aiemmin handlattu...” H1

”Oli tärkeää päästä keskustelemaan tätä kautta niin työryhmän asioista ja vähän rooleista, työryhmän rooleista osastolla... kuka on tämmösissä tilanteissa ollut aktiivinen ja kuka ehkä sitten vähän vetäytyvä ja pelännyt tilanteita... niin tämän kautta on ollut hyvä päästä näistä henkilökohtaisista tuntemuksista puhumaan.” H2

Koulutus oli antanut uuden kokemuksen pystyvyydestä toimia hankalassa tilanteessa, johon ei aikaisemmin samalla tavalla ollut uskallettu puuttua. Vastaavat hoitajat puhuivat haastattelussa yksilön voimaantumisen kokemuksista uudenlaisen turvallisen kiinnipidon kokemuksen kautta. Tämä kokemus oli tuonut turvallisuuden tunnetta työntekijöiden omasta puolesta työhyvinvoinnin näkökulmasta ja myös suhteessa lapseen. Tilanteissa oli havaittu myös kiitettävän realistisia tilannearvioita sen suhteen, milloin on riittävän turvallista alkaa kiinnipitoon ja rajoitustoimenpiteisiin aggressiivisen lapsen kanssa. Oliko riittävästi aikuisia turvaamaan tilanteen hoidollinen lopputulos ja milloin paikalle olikin parempi soittaa apua virkavallasta heitimien. Koulutuksen kuvattiin antaneen uutta ja tuoretta näkökulmaa tilannearvioiden tekemiseen.

”En usko että pelätään näitä tilanteita jos ei ne ihan mukaviakaan ole mutta tiedetään että pystytään näihin.” H1

”Ja yksilötasolla tosiaan voimaantumisen tullut kyllä monelle työntekijälle sitä kautta että ei oo osannut aiemmin kuvitellakaan että pystyttäis näin sitten turvallisesti lapsia kiinni pitämään.” H2

”Tavallaan matkalaukkuun lisää semmosia mittareita että onko meitä nyt riittävästi toteuttaa tätä asiaa että ei tarvi siinä miettiä sitä et onko nyt sen paikka kuitenkin että soitetaan poliisi paikalle vai pystytäänkö tähän.” H2

Koulutus oli lisännyt työryhmissä turvallisuuden tunnetta ja uskallusta mennä hankaliinkin tilanteisiin aiempaa paremmin. Yhteinen tekeminen edisti yhteisen ajatuksen ja työtavan hioutumista ja sitä kautta työhyvinvointia. Työryhmän kuvattiin tiivistyneen ja luottamuksen toisiin työkavereihin kasvaneen koulutuksen jälkeen. Työryhmässä ja hoitajissa yksilöinä oli iloa ja intoa uudesta työmenetelmästä. Yksilön pystyvyyden ja osaamisen tunne oli nähtävissä ja koettavissa positiivisen energian lisääntymisenä ja työhyvinvoinnin kokemuksina.

”Varsinkin naisille tulee semmonen tunne, että hekin voi tilannetta johtaa ja aloittaa jonkun ja tietävät, että tulee se apu ja turva näissä tilanteissa.” H2

”Et katto miten ihmiset oli mun mielestä innoissaan et selkeesti tuli semmosta tunnetta niistä ihmisistä et mä osaan ja mä pystyn tähän näin ...nyt tuli se semmonen niin kun tosi ilo ja mun mielestä semmonen työkykyä lisäävä juttu et sai yhen työkalun lisää...” H3

”Oli jonkinlainen avain kädessä ja että tiesi miten sen avaimen kanssa toimia. ” H4

”Töihin oli helpompi tulla, tällain niinku arkikielellä aatellen, joo-o.” H5

Hyvänä ja realistisena huomiona tuotiin esille se, ettei koulutuksessa kuitenkaan annettu valheellista kuvaa siitä, että kaikki tilanteet hoituvat jatkossa nyt saadulla koulutuksella maailman tappiin. Opittujen taitojen kertaamisen tärkeyttä korostettiin ja peräänkuulutettiin tärkeänä työhyvinvoinnin vaalijana ja edistäjänä edelleen.

”Sitä koulutuksessa korostettiin et tää ei siirry suoraan sinne selkärankaan tää juttu vaan et nyt pitäis ylläpitää niitä taitoja.... ei tullut semmosta valheellista



kuvaa et nyt kun sä oot tän kerran käynyt niin sä hoidat tästä lähtien kaikki tilanteet kun vettä vaan...” H3

Joissakin työryhmissä aikaisemmin koettujen vastoinikäymisten sekä epäonnistumisten paino-  
lasti oli ollut aika ajoitin nähtävillä työryhmissä ja tämä oli aiheuttanut aikuisten vetäytymistä,  
turhaumia ja nostanut kynnyttä jopa puuttua vaativiin tilanteisiin aikaisemmin. Henkilökun-  
nan keskuuteen saatiin koulutuksella isettyä uutta kipinää. Huonon olon sijaan saatiin tuotua  
pystyvyyden kokemusta ja tekemisen meininkiä. Ajoittain hukassakin ollut työn hallinnan  
tunne palasi tai jopa kasvoi. Koulutuksessa oli tullut esille omien, huonojenkin, tunteiden jäl-  
kipurun merkitys, joka koettiin työryhmissä työhyvinvoinnin kannalta merkitykselliseksi. Lai-  
toksessa hankalien tilanteiden välitön jälkipurku tuli myös samaan aikaan uudistettua osaksi  
osastojen työkäytäntöjä vaara- ja uhkatilanteiden tai väkivaltatilanteiden jälkeen. Tilanteet  
kehoitettiin ja veloitettiin purkamaan tapahtuneen työvuoron puitteissa reaaliaikaisesti.

”Samoihin aikoihin uudistettiin meidän sitä mallia, miten hankalat tilanteet  
purettiin, et sovittiin et joka vuoro kun on ollu paha tilanne niin sitten purkaa  
sen myös... kun joutivat istumaan alas ja puhuvat tunteistaan, epämiellyttävistä  
tunteista niin silläkin oli tavallaan jo vaikutusta.” H4

### 7.3 Koulutuksen kehittämistarpeet sekä kritiikki

#### 7.3.1 Koulutuksen kehityskohteita - tätä jäätin vielä kaipaamaan

Tässä teema-alueessa pyysin haastateltavia tarkastelemaan koulutuksen antia kriittisesti ja  
tuomaan esille mahdollisia puutteita tai parannusta vaativia seikkoja koulutukseen. Mikäli  
koulutuksessa on joitakin selkeitä puutekohtia, niin mitä ne olivat? Miten puutekohdat näyt-  
täytyivät ja näyttäytyivätkö ne jo koulutuksessa vai tulivatko ne esille vasta arjen työtilan-  
teissa?

Kaikki haastateltavat kertoivat työryhmän hyötyneen koulutuksesta ja sen todettiin vastan-  
neen melko hyvin tarpeeseensa. Yksi haastateltava jäi kaipaamaan lisää teoreettisen viiteke-  
hyksen antia ja kirkastusta koulutuksen aikana.

”Kun semmoinen perustehtävätarpeesta nouseva tavoite oli, ku sitä väkivaltaa  
silloin jo oli paljon...niin sehän oli meille enemmänkin niinku sitä niiden  
fyysisten otteiden niinkun opiskelua että siitä puuttui se teoreettinen  
viitekehys...”H1

Lisäksi kokemuksena oli, ettei koulutus antanut kuitenkaan riittävästi tietotaitoa äärimmäisiin  
ja haastaviin väkivaltatilanteisiin. Tilanteiden yllättävyys ja lapsen aggression määrä eivät

aina antaneet vastaajan mielestä riittävästi aikaa reagoida MAPA-menetelmän keinoin. Koulutuksen kehityskohteiksi toivottiinkin juuri toimintamallia tämän kaltaisten tilanteiden ja voimakkaan aggressiivisesti ja impulsiivisesti oireilevien arvaamattomien lasten kohtaamiseen.

”No tän viimeaikaisten kokemusten perusteella niin se ei anna minkäänlaisia pelimerkkejä kyllä siihen et kun on asiakkaita jotka tulee päälle. Et se on hyvin herkästi joudutaan menemään niihin voimankäyttöotteisiin koska tilanteet on niin kovia että siinä ei oo aikaa niin kun lähteä MAPA-otteilla viemään maihin. Et siinä joudutaan vaan tarttumaan kiinni, et selvittää ite hengissä.”H1

”Että sitä pitäis jollain lailla myöskin jos tulevaisuutta miettii niin myöskin kehittää siihen suuntaan että miten otetaan tämmöset hyvinkin impulsiivisesti ja arvaamattomasti käyttäytyvät lapset huomioon että jotka niinku tulee päälle.”H1

Toisaalta haastateltavat kokivat, että heillä ei ollut riittävästi vertailukohtaa muihin kiinnipitokoulutuksiin nähden, joten oli vaikea miettiä, mitä erityistä olisi jääty vielä kaipaamaan. Nyt oli tyytyminen siihen mitä saatiin ja tämän kanssa elettiin.

”Kauhean vaikea sanoa et mitä toisaalta jäisi kaipaamaan siinä et - et se on niinku annettu väline meille, ja - ja sen mukaanhan tässä joudutaan - tai päästään elämään kanssa.” H1

Koulutukselle toivottiin kautta linjan kuitenkin jatkuvuutta sekä kertauskoulutuksia henkilöstölle. Toistojen todettiin olevan tärkeitä tilanteiden ja otteiden mielissä pitämiseksi. Koulutuksen jatkumo toisi myös turvaa uusien työntekijöiden perehdytyksen varmistamiseen. Henkilöstön vaihtuvuus laitoksessa oli kuitenkin olemassa oleva tosiasia, ja menetelmän toimivuuden varmistaminen vaati, että koko henkilökunta on kulloinkin ajantasaisesti kartalla koulutuksen suhteen. Koulutuksen kertaamiselle ja seurannalle toivottiin laitokseen selkeää kulttuuria ja rakennetta jatkossa.

”Ois voinu olla vielä lisää sitä...niin helposti unohtuu kyllä osa tästä ja varsinkin jos on ollu rauhallista osastolla niin ei oo tarvinnu näitä asioita käyttää ...tuota pitäis olla semmosta täydennyskoulutusta ja semmosta prosessinomasta niinku kerran kuussa, joka toinen kuukaus, niin kuin sanoin että päästään niitä harjottelemaan.”H2

”Tietysti toivois että niitä kertauksia olis enemmän, sais sitä taas sitä voimaantumisen kokemusta uudestaan että me kyllä pärjätään ja hoidetaan nää hankalat tilanteet yhdessä.” H3

Osa työryhmistä oli saanut koulutusta oman työryhmän jäsenten kanssa ryhmänä ja osalla oli kokemusta sekaryhmistä, jossa henkilökuntaa oli koottuna eri osastoilta. Kokemukset vaihtelivat vastaajien kesken. Toiset kokivat parempana sen, että kaikki ryhmäläiset olivat lähityökavereita. Tämä mahdollisti paremmin yhteisen keskustelun ja osaston oman linjan pohtimisen sekä tutuksi tulemisen fyysisen kanssakäymisen tuoksinassa. Toiset kokivat, että koska naapuripuoli hankalissa tilanteissa on aina kultaakin kalliimpaa, on tärkeää jo koulutusvaiheessa saada yhteinen kokemus erilaisen toimintatapojen yhteensulautumisesta harjoitteiden voimin. Koulutuksen kestosta oli myös vaihtelevia ajatuksia. Toisten mielestä kolme päivää oli riittävästi, mutta toiset toivoivat syvempää paneutumista ja pidempiä harjoitustreenejä uusien otteiden mieleen painumiseksi. Osa haastateltavista oli koulutuksen pilottivaiheessa saanut MAPA:n viiden päivän koulutusjaksokokonaisuuden.

”Kyl mä aattelin et sekaryhmät toimii paremmin et se ei oo vaan jonkun oman porukan juttu, et sitte kertaukset sun muut ni sit ne voi ehkä mennä omalla porukalla koska kuitenkin siinä tehään sitä arkista työtä. Et kylhän me kuitenkin osastorajojen yli autetaan et eihän siinä tilanteessakaan oo aina vaan se oman osaston väki. Et kyl mä sen sekametelisopan kannalla ainaki oon että en nää kyl siin ainakaan mitään haittaa.”H3

Sisällöllisesti koulutusta pidettiin hyvänä ja kattavana, mutta todettiin kuitenkin, ettei mikään pysy ikuisesti tuoreena ja uudistuminen on tärkeää tilanteiden mukaan. Kiinnipitämisen riskeistä toivottiin myös herätettävän keskustelua koulutuksissa.

”Aina varmasti on sisällössä kehittämisen varaa ja sisältöpainotusten kanssa työtä tehtäväksi...tai et mitä työryhmä tarvis jotain muuta, mistä pitäis saada tietoa vielä enemmän, mistä pitäis puhua keskenään vielä enemmän?”H4

”Riskit, miksi kiinnipitäminen voi olla vaarallista, se olis kehittämisen kannalta oleellista ymmärtää...”H4

Koulutuksen tulevaisuutta mietittäessä haastateltavat toivat esille kertauksissa toiveen painotuksen olevan yksilön mielen jumppaamisessa fyysisten harjoitteiden sijaan. Työ vaativahoitosten lasten kanssa vaatii veronsa ja mielen uudistuminen tässä tilanteessa on äärimmäisen tärkeää. Linjajohdolta toivottiin myös eväitä toimintaan jatkossa.

”Jos niitä kehittämistarpeita lähtee miettimään niin tää olis se johon tuossa koulutuksessa tulisi panostaa huomattavasti enemmän ennen kaikkea siinä mielessä et mitä se meille kaikille tarkoittaa et ottaa toisesta kiinni, et miltä se tuntuu henkilöstä joka ei välttämättä tee niin mielellään tai miltä se tuntuu henkilöstä joka menee siihen samaan vaikka 14 kertaa mut että yksilö- ja ryhmätasolla mitä se nyt sit tarkoittaa itse kullekin tunnetasolla.” H1

”Isot johtajat saisivat ottaa kopin tästä tilanteesta ja miettiä pitkälle tulevaisuuteen...” H4

”Siinä pitää yhdistellä se järki ja tunne ja toiminta mut et ehkä just tämä mitä tossa edellisessä kohdassa sanoinkin semmonen et mitä kaikkea pitäis harjoituttaa et se on yks menetelmä mut se kietoutuu tai kietouttaa enemmänkin tota vuorovaikutustoimintaa ylipäänsä et ehkä sen osalta sitä kehittämistä...”H1

”Sanotaan vielä näistä uusien ohjeistusten ja työn vaatimusten mukaan niin siinä on sen osalta nyt kun me tehtiin siinä paljon uudistamista et sitä vois tulla kouluttajan kanssa vetämään linjajohtaja et siellä olis niitä...Et kuinka sopeutamme tämän mallin vastaamaan näitä vaateita jotka meillä nyt sitten on tän asian suhteen. Niin että se on turvallista niin työntekijöille kuin lapsille.”H5

”Kertaukset koulutuksessa voi olla myöskin mun mielestä muitakin tapoja kuin pelkästään se et mennään sinne painimatolle ja kerrataan ne otteet. Et ehkä pikemminkin sen osastotilanteen katsastamista ja keskustelu siitä et miten kunkin lapsiryhmän kanssa me pystytään toimimaan turvallisella tavalla. Se ei oo aina sitä et kerrataan tämä ykkös-, kakkos-, ja kolmostasolla harjoitellaan keskenämme et se - se niin kuin sanoin niin se ihmisten oma ajatus ehkä siitä työstä, rohkeudesta ja uskalluksesta niin niitä pitää ehkä enemmänkin treenata kuin sitä lihaskuntoo.” H5

Koulutuksesta ei ollut heti alusta lähtien kerätty osallistujien palautteita heti tuoreeltaan koulutusrupeaman päätteeksi. Tätä toivottiin ja sitä kautta todettiin saatavan välitön palaute koulutuksesta. Tilanne oli laitoksessa korjaantunut koulutusten etenemisen myötä ja saadusta palautteesta esiin oli noussut toive siitä, että vastaavanlainen koulut voitaisiin sisällyttää alaa opiskeleville jo peruskoulutusvaiheeseen oppilaitoksissa omana kurssinaan.

### 7.3.2 Kritiikkiä tai epätoivottuja ilmiöitä koulutuksen jälkimaininkeina

Haastateltavien kanssa käytiin läpi, oliko koulutus tuonut näkyviin epätoivottuja ilmiöitä työryhmissä tai työssä. Kaikissa haastattelurupeamissa todettiin, että kaiken kaikkiaan koulutuksesta oli ehdottomasti enemmän hyötyä kuin haittaa työryhmille. Oli lähinnä tulkinta- ja katsantokantakysymys miten lähdettiin arvioimaan koulutuksen mukanaan tuomia epätoivottuja ilmiöitä. Tuliko joillekin hoitajille koulutuksen jälkeen liian itsevarma olo ja oliko siitä työn kannalta varsinaisesti haittaa lasten tai yksilön, hoitajan, kannalta katsottuna? Saattoiko joku työryhmässä ryhtyä kokeilemaan herkemmin saamaansa koulutusoppia? Kiinnipitojen tai rajoitustoimenpiteiden määrän lisäystä voitaisiin pitää jonkinasteisena mittarina tästä, mutta on mielestäni vaarallista kategorisesti tarkastella kiinnipitojen määrää yksipuolisesti tältä kannalta. Kiinnipidot, väkivalta ja vaara- sekä uhkatilanteet saattavat laitoksessa esiintyä hyvinkin erimääräisinä eri aikoina, kulloisten asiakkaiden tilanteista riippuen. Se, mikä painoarvo koulutuksesta tullee kiinnipitotilanteiden lisäykselle annetaan on tulkintakysymys suuressa määrin.

”Ja mä luulen et se omalla tavalla niinku itse asiassa se varmaan alkuun mahdollisti sellasen itsevarman olon sen asian suhteen et tätä työtä voidaan näinkin tehdä. Mä en tiedä lisäkö se kiinnipitojen tarvetta sinänsä mut se antoi niinku enemmänkin eväät sille et näin pystyttiin tekemään ja pystyttiin vastaamaan siihen lasten oireiluun eri tavalla kuin aikaisemmin ja tehokkaammin.” H1

Rajoitustyöskentelyn nähtiin koulutuksesta riippumatta olevan joissakin työryhmissä edelleen melko roolisdonnaista toimintaa. Toiset tekivät sitä selkeästi enemmän ja vahvemmin kuin toiset. Sukupuolisidonnaisuus ja työntekijäkohtaiset eroavaisuudet olivat nähtävissä.

”Mut edelleenkin mä nään sen sellaisena että on et ne fyysiset rajaamistilanteen näyttäytyy kyllä sillä että x-määrä työntekijöitä tekee selkeästi enemmän ja vahvemmin kun toinen puoli.” H1

”Työntekijäkohtaisesti myöskin siinä on eroavaisuutta. Et joillekin se on huomattavasti helpompaa mennä tämmösiin. Se on uskalluksesta ja fyysisistä ominaisuuksista kiinni, se on sekä että.” H1

Rajoitustyöskentelyyn lähteminen saattoi riippua myös hoitajien persoonakohtaisista ja henkilökohtaisista ominaisuuksista, sisäsyntyisistä ajatuksista oman fyysisen rajan pitämisen ja läheisyyden sietämisen säätelyn suhteen. Työntekijäkohtaiset epävarmuustekijät voivat kummuta monista eri tekijöistä, myös aiemmista vaara- ja uhkatilannekokemuksista. Työssä on

huomattu, että läpikäymättömät vaara- ja uhkatilanteet saattavat traumatisoida työntekijöitä ja estää heitä toimimasta rationaalisesti samankaltaisissa tilanteissa jatkossa.

”Sanotaan et se on epävarmuuden sietämistä ja se että kuka haluaa että rikkoa välttämättä omia rajojaan ja tämä se lapsen ahdistuneisuus mikä niinku tunteen siirtona saa tuta niin se on joillekin helpompaa kuin toisille. Me ollaan jokainen niin erilaisia ja eri näkösiä ihmisiä. Kuitenkin että miten se vaikuttaa sitten siihen kaikkeen toimintakykyyn.” H1

”Siinä tää uskallusnäkökulma myöskin et toisille se on luontaisempaa olla fyysisesti lasta lähellä ja ottaa kiinni rajaamistilanteessa ja ratkaista se tilanne sillä tavoin ensisijaisesti ennemmin kuin kuunnella ja tulkita, keskustella asioita pidempään. Et siit ehkä se et mihin sen oman värähtelynsä laittaa et oliko se aina sopivaa joissakin työvuoroissa kun oli aktiivisia vaikka kollegoita joille se oli tosi helppoa ja luontaista niin toimia yhtäläisenä työparina niin se on mun mielestä vaikutti omiin tuntemuksiin kyllä välillä.” H5

Koulutuksesta syntynyt innokkuus tunnistettiin työryhmissä kautta linjan. Toiset näkivät sen lisänneen aktiivisuutta puuttua tilanteisiin entistä hanakammin, toiset taas eivät. Kuitenkaan koulutuksen ei varsinaisesti nähty lisänneen vääränlaisia riskianalysejä, kiinnipitoja tai pakotoimia osastoilla. Kolmen vastaajan haastattelussa koulutuksen ei todettu synnyttäneen turhia suuruusharhoja tai liian omnipotenttia oloa kenessäkään hoitajissa.

”Semmonen tuota draivihan siitä tuli et nyt täytys päästä heti harjoittelemaan mutta ei nyt johtanu siihen ainakaan että ois lapsia provosoitu että päästään harjoittelemaan...” H2

”Jos ihan nyt lähtee sitä pilkkomaan niin oisko vähän tullu semmonen tunne joillekin, että pystytään vähän niinku jopa liian kanssa sitten tekemään, mutta en osaa nyt sanoa että oisko se ollu mitenkään niinku ehkä semmosena keskustelun aiheena tuolla joskus että oikeesti me ei kyllä pienellä resurssilla pystytä ehkä ihan mihin vaan.” H3

”Et ei antanu semmosta suuruusharhaa kenellekään et tavallaan yksin nyt sit kykenee suunnilleen niinku isommankin korston pitämään kevyesti otteessaan... mut et ehkä joissain yksittäisissä tilanteissa sitten osastolla ni joku vähän innokkaampi työntekijä saattaa tarttua vähän aikasemmin kuin aiemmin, luottaen että sitten muut tulee heti auttamaan ja autetaanhan siinä työkaveria kyllä, mut ehkä jonkun toisen kynnyks sitten tarttua olis vielä vähän

maltillisempi ja tota en nyt ajattele että olis tuottanu semmosta yltiöpäistä että lapsi kiinni ja nippuun. H2

”Eikä myöskään mun mielestä merkittävästi kiinnipidot ja pakkotoimet oo lisääntyneenkään niin ne oli semmosia et nytkö nää rupee runttaamaan näitä ihan urakalla, niputtamaan niputtamisen vuoksi, ihan vaan, koska osataan tai kuvitellaan osaavamme.” H4

”...vääränlaisia riskianalyysejä tai just semmosta omnipotentti-oloa, että mähän tässä näin handlaan nää tilanteet ei ole kuitenkaan näyttäytynyt.” H4

Kaksi vastaajaa jäi haastattelussa miettimään, oliko koulutus saattanut tuoda jollekin vääränlaista kuvaa omasta osaamisesta.

”Sitä mä oon joskus miettiny et tuleeks siinä niinku et voiko syntyä joku tämmönen valheellinen kuva siitä osaamisesta...” H3

”Et se omavoimaisuus johonkin rajaan asti et semmonen järkevyys ja rajanveto siinä ihan kaikkeen mekään ei pystytä vaikka meillä olis kymmenen työkalua auttaa näitä.” H5

”Mut ehkä joillekin yksilöille - se veikkaisin tai arvuittelisin että se luo jonkunlaista semmosta ehkä kilpeä siihen et just että tämän jutun kanssa mä pystyn mihin tahansa.” H5

Yksi vastaaja näki koulutuksen kasvattaneen vaatimustasoa omalla osastolla oman osaamisen lisäämiseen nimenomaan rajaamistyöskentelyn osa-alueella, jota hän ei kokenut miellyttäväksi. Osastolla oli syntynyt tilanteita, joissa hänen mielestään keskustelun avulla olisi päästy parempaan lopputulokseen kiinnipidon sijaan. Tilanteet saattoivat hänen mielestään olla ennakoitavissa jo vuoron alkaessa ja personoitua joidenkin työntekijöiden tapaan toimia.

”Meillä oli osastolla yks hetki puoltoista vuotta sitten milloin musta tuntuu et kun tiesi kenen kanssa on työvuorossa niin siellä jonkun lapsen kanssa tilanne ajautuu lähes päivittäin vaikka kiinnipitoon niin se negatiivinen vaikutus siinä on et silloin - silloin ei ollut miellyttävää ylipäätään et ne on aika rankkoja ja raskaita tilanteita jo sille lapselle mut et tietenkin aina niille aikuisille ketkä vastaanottaa sen lapsen pahaa oloa niin sitä olisi voinut ehkä olla vähän vähemmänkin välillä. Tai niitä tilanteita olis pitänyt pystyä jonkun yhteistyöverkoston kanssa ratkoon eri tavalla.” H5

Vastaajan mielestä koulutus oli saattanut tuoda varmuutta ja ymmärrystä kyllä, mutta hän oli nähnyt sen myös estävän lapsen lähestymistä aidon vuorovaikutuksen keinoin. Omavoimaisuus ja omnipotenssi olivat tulleet koulutuksen myötä joillekin herkkyyden ja välittävän kohtaamisen ja vuorovaikutuksen esteeksi. Mikään menetelmä ei kuitenkaan poista sitä peruslähtökoh-  
 -taa ja -tarvetta, joka jokaisella huostaan otetulla lapsella syvimmällä on ja johon hän on myös oikeutettu, aikuisen ja toisen ymmärtävän ihmisen nähdyksi ja kuulluksi tulemisen nälkä, tarve ja oikeutus. Yksinäisyys, ahdistuneisuus, masennus, käytöshäiriöisyys ja väkival-  
 takäyttäytyminen kulkevat usein laitoslapsilla käsi kädessä. Paras apu tilanteeseen on useim-  
 miten puhe ja vuorovaikutus, jossa saa ja voi käsitellä tunteita, niitä kipeimpiäkin. Pettymyk-  
 sen ja kiukun tunteita tulisi voida käsitellä turvallisessa ympäristössä ja ilmapiirissä, jotta  
 tunteet eivät veisi mukanaan. Keskusteluissa lapsi voi kokea tulleen kuulluksi omassa asias-  
 saan ja tilanteessaan. Tunteet kuuluvat ihmisyyteen ja siksi niiden käsittely toisen ihmisen  
 kanssa on tärkeää. MAPA-menetelmässä on hyvin tärkeää tuntea lapsi ja tietää hänen lähtö-  
 kohtiaan sekä elämänhistoriaansa. Mikäli lapsi on esimerkiksi kohdannut väkivaltaa, fyysistä  
 tai seksuaalistakin, on erittäin tärkeää tunnistaa tämä ja kunnioittaa lapsen henkilökohtaisia  
 rajoja, joita hänen menneisyydessään on ehkä jo rikottu aikaisemmin.

”...ihan kaikki lapset eivät ehkä kuitenkaan oikein kestä sitä, että heitä pitkään, jos joudutaan siihen kiinnipitotasolle, että heitä pitkään ja pidetään, heissä saattaa nousta hyvinkin traumaattisia muistoja näissä tilanteissa.” H2

”Se lapsen tunteminen on hyvä ja tällaisessa tilanteessa jos on jälkeenpäin noussut tai siinä selvinnyt ja että nyt oli tämä todella inhottavaa niin sitte täytyy miettiä että onko muita keinoja sitten tälle lapselle.” H4

## 8 Koulutuksesta saadut voimaantumisen kokemukset

Opinnäytetyöni tulosten arvioinnin toisen osan teoreettisena viitekehyksenä toimii Siitosen voimaantumisteoria. Tämä teoria tarjoaa sopivan tarkastelukehikon hoitajien voimaantumi-  
 -sen, omien voimavarojen vapautumisen ja vapauttamisen, pohtimiselle myös MAPA-  
 koulutuksen yhteydessä. Teoria sopii hyvin teoriapohjaksi tutkittaessa tämän kaltaisia asioita  
 tai ilmiöitä. Siitonen itse toteaa, että voimaantumisteoriaa on mahdollista hyödyntää voi-  
 maantumisen tutkimuksissa, ammatillisen kasvun, hyvinvoinnin, inhimillisten voimavarojen ja  
 ihmisoikeuksien edistämisen hankkeiden suunnittelussa. (Siitonen 1999, 186.)

### 8.1 Päämäärät

Voimaantumisen päämääriä ovat toivotut tulevaisuuden tilat, vapaus ja arvot. Toimiessaan  
 omassa ympäristössään ihminen pyrkii aina johonkin päämääriin. Henkilökohtaiset päämäärät  
 ovat ajatuksia toivotuista ja ei-toivotuista tiloista ja tuloksista, joihin hän pyrkii tai joita hän



pyrkii välttämään. Päämäärien asettamiseen ja niihin pyrkimiseen yhteydessä olevat osaprosessit ovat keskeisiä ihmisen voimaantumisessa. Siitosen mukaan voimaantumiseen auttaa se, että yksilöt asettavat itselleen sellaisia tavoitteita joita he itse haluavat saavuttaa ja kun omat intressit motivoivat toimintaa niin ihminen yleensä löytää keinot niiden toteuttamiseen. (Siitonen 1999, 119-129).

Kaikki haastateltavat kertoivat olevansa tyytyväisiä kauan odotettuun koulutusrupeamaan. Tämä näkyi selvästi kaikkien haastateltavien vastauksissa. Koulutuksessa käytiin läpi työhön olennaisesti liittyviä osa-alueita ja tämän todettiin auttaneen arjen aherrusta ja väkivallan kohtaamista monin tavoin. Yhden haastateltavan mielestä koulutuspäiviä oli liian vähän, koulutus kesti kolme päivää. Monta vuotta aiemmin pilottina yhdelle työryhmälle järjestetty MAPA-koulutus kesti viisi päivää, ja haastateltava koki, että tämä määrä auttaisi oppimista toistojen ja kertauksen kautta vielä paremmin. Haastateltavista kolme toi esille koulutuksen jatkon välttämättömyyden, näin työryhmät voisivat syventää oppimistaan ja ylläpitää saatuja taitoja.

Haastateltavilla oli pääosin melko samanlaisia tavoitteita ja päämääriä koulutukselle. Kaikille viidelle haastatellulle oman osaston työryhmän työhyvinvoinnin lisääntyminen oli tärkein voimaantumisen päämäärä. Koulutus koettiin kuitenkin monin eri tavoin. Haastateltavien mielestä koulutus auttoi työryhmiä perustehtävän selkiinnyttämisessä, nyt pystyttiin tehokkaammin ja nopeammin puuttumaan lapsen oireiluun. Lapsen pahan olon hallitseminen toisen näköisillä keinoilla kuin mitä aikaisemmin oli ollut myös ohjasi osastojen toimintaa osaltaan parempaan suuntaan. Koulutuksen myötä pystyttiin vastaamaan paremmin niihin tarpeisiin mitä esimiesten linjajohto toivoi.

”Meille oli tilaus nyt miten lapsia hoidettaisiin niin ettei niitä sijoteltais muualle.” H1

”Niin auttoi tää tavallaan jotenkin mun mielestä perustehtävän selkiyttämässä tai et tavallaan sitä miks työtä tekee ja et sitä oman tehtävän selkiyttämistä niin anto eväitä funtsia et mihin pyritään ja tavotellaan toiminnalla milloinkin.H2

”Että tarpeen mukaan niin lapsen hoitoon tämä saattaa määrättyssä vaiheessa kuulua yhtenä keinona, äärikeinona niin sillä tavalla voi ehkä ajatella että se perustehtävä sillä tavalla selkiytyy.” H2

”Perustehtävän selkiyttämisen kannalta niin ehkä se ei nyt ihan suoraan siihen mä nään et se tuo sen turvan ja tietyn selkärangan joihinkin vaativiin hoitotilanteisiin asiakkaan kanssa...” H5

Saatu koulutus saatettiin kokea kuitenkin myös tietyllä tavalla tekemisen vapauden esteeksi.

”Siinä on tää toinen puoli et se asetti tän veloitteen et nyt kun meillä on tää väline, niin sitä on myöskin sitten käytettävä. Se velvoite versus vapaus ettei ollut enään mahdollisuus sanoa vastaavalla tavalla että mä en nyt voi tässä tehdä mitään. Et nyt kun sulla on väline ja mihin sut on koulutettu sun pitää lähteä tekemään. Et se asetti rimaa selkeästi korkeammalle et tässä piti tehdä vähän eri tavalla hommia.” H1

” Voi olla jonkun mielestä liian struktuuri malli siitä et jos joku haluais tai joku ei tavallaan omaksu tai halua jotakin tästä niin sitten puristetaan siihen muottiin niin se tavallaan et hän osallistuu tavallaan pakolla näihin yhteisiin päämääriin...” H3

Vastaaja kuitenkin totesi, että vaativahoitoisia lapsia hoitavassa laitoksessa on välttämätöntä, että yhteisistä toimintatavoista ja päämääristä on sovittu ja niistä pidetään lähtökohtaisesti kiinni joka tilanteessa. Hän näki tilanteen myös työpaikan ja ammatinvalinnan asiana.

”Tietysti et kun tämmöseen paikkaan tulee töihin niin jos on yks yhteisesti sovittu tapa toimia, on se missä tahansa, on se väkivaltatilanne tai on se vaikka mikä tahansa työtehtävä niin jos on rakenne on olemassa niin kyl mun mielestä sen rakenteen mukaan toimitaan. Et kyllä sen yksilön pitää sopeutua et eihän se yhteisö voi aina sopeutua yksilön haluihin tai yksilön tarpeisiin. Et kyl musta tässä tapauksessa musta olis haitallista se et yksilöt rupeis täällä määrittelemään et mä en haluu tällä tavalla toimia niin ei me voida lähteä muuttamaan sitä et sit pitää varmaan niinku.. Mut mun käsittääkseni se kyl työhaastattelussa tuodaan selville et miten me täällä asiat hoidetaan et siinä ihminen voi tehdä vielä sitä valintaa et ei tää mun mielestä yllätyksenä tule tai että tää olis jotenkin eettisesti hirveen väärin. Että kyllä tää mun mielestä kaikki standardit ja kriteerit täyttää että sit jos ei ihminen pysty tällä tavalla toimimaan niin sit ei pysty.” H3

Kun koulutuksen ja laitoksen ideologiat olivat yhdensuuntaiset, auttoi se haastateltavien mielestä päämäärien asettamista ja saavuttamista.

”Et mun mielestä se tukee sitä perustehtävän suorittamista et se ei oo mitenkään erillinen et se sotis täysin meidän ideologiaa vastaan et satutettais nuoria tai että et se tukee sitä perustehtävää tosi vahvasti.” H3

Haastateltavat pitivät tärkeänä koulutuksen edelleen kehittämistä, voimaantumisprosessi siivitti miettimään asiaa laajemmin yhteisö- ja organisaatiotasolle asti. Yksi haastateltava toi konkreetin toiveen linjajohdolle, miten koulutuksen ja työn kehittämistä tulisi suunnata. Häntä huolesti myös koulutuksen jatkuminen ja toista haastateltavaa mietitytti linjajohdon sitoutuminen tarvittaviin päätöksiin.

”Sanotaan vielä näistä uusien ohjeistusten ja työn vaatimusten mukaan niin siinä on sen osalta nyt kun me tehtiin siinä paljon uudistamista et sitä vois tulla kouluttajan kanssa vetämään linjajohtaja et siellä olis niitä päättäjiä näkemässä tätä oikeesti...Et kuinka sopeutamme tämän mallin vastaamaan näitä vaateita jotka meillä nyt sitten on tän asian suhteen. Niin että se on turvallista niin työntekijöille kuin lapsille.”H5

”Kyllä toivoo että tämä jatkuu meidän laitoksessa ja jopa niin että toivoisin että tämä menetelmä voisi olla se, jota muissa laitoksissa myöskin käytetään. Että aika paljon nähny erilaisia menetelmiä ja näin niin tuntuu että tämä on kuitenkin se oikea tapa auttaa näitä lapsia.” H2

”Mun mielestä tää on oikee menetelmä näihin ympyröihin että toivottavasti noi päättäjätkin sen ymmärtäs.” H3

Kaksi haastateltavaa koki, että koulutus antoi työntekijöille kokonaisvaltaisempaa kuvaa ja näköalaa tulevaisuuden visiointiin uudella tavalla. Haastateltava näki koulutuksen työryhmän kasvuprosessina, sillä saavutettiin työryhmän yhteyttä ja eheytymistä, mutta myös yksilön henkistä kasvua ja mielenrauhaa.

”Anto semmosta näköalaa siihen tulevaisuuden visiointiin niinku siitä että tästä työstä voi tavallaan niinku selvitä niinku johtaa ja toimiakin jos aatellaan et toisessa päässä on se että tää peli on menetetty.” H2

”MAPA-koulutuksen anti selkeytti jotenkin mun mielestä tätä tehtävää työtä.” H3

Yksi vastaaja piti tärkeänä sitä, että koulutuksella saavutettiin työryhmälle yhteinen päämäärä ja toimintatapa, johon kaikki saattoivat sitoutua. Koulutuksen antama selkeä malli vaativaan tilanteeseen nähtiin myös suojana toiminnalle ja päämäärän tavoittelulle.

”Nythän on selkeesti määritelty et yhteisesti näin toimitaan, et meillä on tapa täällä miten toimitaan et täällä ei oo neljää eri tapaa ja jokainen valitsee nyt jonkun tilanteeseen sopivan vaan meillä on yks yhteinen tapa millä me toimitaan. Ja se ohjaa toimintaa. Ettei tosiaan oo kymmentä erilaista ja tota noi halu ymmärtämiseen ja halu menestyä.. tää kyllä tukee sitä meidän työn tekemistä ja me päästään haluttuihin tavoitteisiin kyllä mun mielestä ton kautta.” H3

”Poliisilla on omat menetelmänsä, vartiointiliikkeellä on omat menetelmänsä, kaikilla voimankäytön tai mitä jollain tavalla kuuluu fyysinen puuttuminen, niin kaikilla on joku menetelmä. Ja se on se yks aina et se ei vaan toimi jos on hirveesti erilaisia variaatioita. Et sit ku tietää et se kaveri toimii tällä tavalla niin se helpottaa sitä omaa työskentelyäkin huomattavasti. Ei tarvi käyttää sitä aikaa siihen et miettii mitäköhän toi joka tos toisessa kädessä on kiinni et mitäköhän se seuraavaksi tekee, vääntääkö se siitä jonkun lukon vai mitä se nyt tekee.” H3

”Niin et tavallaan se ennakoitavuus...ja semmonen mitä mä niinku ehkä ajan siin takaa että se on... Et on olemassa ettei tule yllätyksenä kun stressireaktiossa ihminen toimii aika usein niitten omien reaktioiden pohjalta mitä sinne selkärankaan on ajettu ni silloin siellä ei voi olla kymmentä erilaista mallia. Et silloin sieltä ei oikein todennäköisesti sieltä ei tuu sitte yhtään mitään. Jos sinne on se yks malli ajettu niin se todennäköisemmin tulee sieltä selkärangasta kun sitte et siel on se kymmenen.” H3

Koulutus oli yhden haastateltavan mielestä tuonut näkyviin myös mielen sisäistä ristiriitaa. Tämä ei toisaalta edesauta päämäärien asettamista ja tue yksilön työssä voimaantumista.

”Mä olen pärjännyt ilmankin tätä tiettyä menetelmää tiedostaen sen mikä on turvallista, järkevää ja missä kohtaa lapsi tarvitsee syliä ja apua ja kädestä kiinni pitäjää. Mun mielestä siihen hoitamiseen pyrkimällä mikä on mun perustehtävä niin mä käytän annan siihen mun käyttää montaa muuta keinoa ennen tätä.” H5

Itsemääräämisoikeus ja vapaus päämäärinä liittyvät olennaisesti voimaantumisen lisääntymiseen. Haastatteluissa keskusteltiin omavaltaisuuden määrästä ja sen mahdollisesta lisääntymisestä tai vähenemisestä koulutuksen jälkeen. Halusin tietoa ja haastateltavien kokemusta siitä, miten itsemääräämisoikeus ja omavaltaisuus olivat näyttäneet työryhmissä, ajatellen, että sillä on joku merkitys voimaantumisen prosessissa. Yksi haastateltava koki, että koulutuksen jälkeen hänen itsemääräämisoikeutensa oli vähentynyt koulutuksesta tulevien vaatien myötä.

”Et ehkä semmonen juuri et mitä ne vaatimukset ja sellanen ehkä työryhmän tarvekin mihin pitäis yksilönä vastata niin siinä on ollu välillä semmonen kynnyksen ylittäminen että mitä kaikkea multa odotetaan et se on ehkä sitä negatiivista vaikutusta mikä on just tullut et vastaanko minä kaikkiin odotuksiin työntekijänä ja hoitajana miten mun toivotaan toimivan nyt kun minun pitäisi osata ja hallita tämä menetelmä joka ei ole minulle kuitenkaan sisäsyntyisesti koko ajan luontainen. Ja sillä tämän pohdiskelu ei lisää aina sitä työhyvinvointia. Kun ei tiedä et teinkö minä riittävästi. Onko se riittämättömyyden tunne vai toinen hoitolinja? Et sehän se kumpi se sitten on.”

H5

Muut haastateltavat totesivat työryhmien määräysvallan lisääntyneen koulutuksen jälkeen. Koulutus toi työryhmiin ja yksilöille tietynlaisen vaatimuksen yhtenevään toimintaan ja päämäärään pyrkimiseen, joka aiheutti mietintää ja pohdintaa omasta pystyvyydestä ja halusta työskennellä tietyllä tavalla päämäärien saavuttamiseksi. Tämä saattoi aiheuttaa joissakin sisäsyntyistä epävarmuutta omasta toiminnasta. Koulutuksen arvopohja ja haastateltavan omat arvot ja niiden suhteutuminen laitoksen hoitoajatukseen loivat vastaajan mieleen arvoristiriitää, joka ei tukenut päämäärien asettamisen tavoitteessa voimaannuttavana tekijänä.

”Erlainen näkökulma siis niinku arvopohjaa sinällään että pitää niinku asiakas kohdata kunnioittavasti ja turvallisesti ja auttaa ja hoitaa tiettyjen tavoitteiden ja reunojen mukaan mutta se et ei Naulakallion hoito- ja kasvatuskotien arvopohjassa tai arvokeskusteluissa joita vuosien aikana on joku käyty mut ei ehkä liian useinkaan niin siel ei kyl sellasta kohtaa ole missä olisi se tiukka rajaamistyö on arvo sinällään. Et semmosta en muista et se on pikemminkin ollut sen asiakaslähtöisyyden ja toiminnallisuuden ja semmosen inhimillisemmän puolen arvoja just mitä on pidetty tärkeänä. Ja ymmärtämistä, pikemminkin kannustettu semmoseen joustamiseen ja tilan antamiseen ja sen lapsen maailman eläytymiseen ja semmosiin kohtiin...” H5

## 8.2 Kykyuskomukset

Toinen voimaantumisen osaprosessi liittyy kykyuskomuksiin. Kykyuskomuksiin kuuluvat henkilön minäkuva, itseluottamus ja -arvostus sekä itsearviointi, uskomukset omasta tehokkuudesta ja kyky kantaa vastuuta toiminnastaan. Kykyuskomukset ovat hyvin merkityksellisiä voimaantumisessa sekä hyvinvoinnissa, koska niiden kautta ihminen arvioi, kykeneekö hän saavuttamaan asettamiaan tavoitteita sekä päämääriä. Uskomukset omiin kykyihin, itseluottamus, minäkuva, tyytyväisyys, ammatillinen itsetunto ja mahdollisuus vastuullisesti tehdä itsenäisiä ratkaisuja ovat erittäin merkityksellisiä omien voimavarojen vapautumisen ja positiivisen vahvistumisen kannalta. Kykyuskomukset ovat ihmisen arvioita menneisyydestään, nykyisyydestään, tulevaisuudestaan, omista odotuksistaan sekä toisten odotuksista ja suhtautumisesta itseeseen sekä omiin kykyihin. (Siitonen 1999, 129-142)

Kaikki haastateltavat kertoivat, että MAPA-koulutus vahvisti työryhmän yhdessä tekemistä ja me-henkeä. Työssä tarvittavan varmuuden ja vahvuuden todettiin lisääntyneen ja itsetunnon noste oli havaittavissa, ammatillinen itsetunto vahvistui.

”Tää MAPA-koulutus varmaan anto ihmisille semmosen itsetuntoa kohottavan oppiarvon käyttöönsä...” H1

”Et on tavallaan just ammatillisen identiteetin kannalta tärkeää ...antaa niin paljon lisää on pelivälineitä toimii, etenkin niissä vaikeissa tilanteissa, missä ihmiset usein kokee että ei oo pelivälineitä.” H3

”Joltain osin se varmaan vahvistikin sitä minäkuva tai toi jonkun uuden sävyn ainakin siihen ja mun mielestä ainakin kuori jotakin persoonallisuuden piirrettä enemmän esille, ja tietoisiksi itselle mutta tietoisiksi myöskin ryhmälle.” H5

Yksi haastateltava kertoi, että toisaalta työntekijöille oli avartavaa ja helpottavaa huomata, että samaa työtä voidaan tehdä myös henkilökohtaisella otteella. Hoitajien tietoisuuden lisääntyminen omista kyvyistä ja mahdollisista työnteon ja väkivaltatilanteisiin menon esteistä oli johtanut kykyyn puuttua ja muuttaa myös omaa toimintaa tarpeen mukaan. MAPA-koulutuksesta oli saatu riittävän neutraali, selkeä ja konkreettinen väline työn ja erilaisten työtapojen analysointiin ja pohtimiseen yhdessä. Tilanteiden jälkipurun kerrottiin myös helpottuneen, niitä pystyttiin tekemään nyt eri tavalla kuin aikaisemmin. Koulutus antoi tietyllä tapaa turvalliset puitteet ja lisäsi työryhmän kykyä kohdata toinen toisensa sellaisina kuin todellisuudessa olivatkin. Tätä voidaan pitää tärkeänä yksilöä voimaannuttavana tekijänä.

”... se ei mennyt siihen semmoseen itse- tai toisten syyttelyyn vaan se mahdollisti myös sen välineen kautta asioiden läpikäymisen ja niistä tuli ehkä

sitten armollisempia tapoja puuttua niihin asioihin jälkikäteen. Purku oli helpompaa kun oli rakenne mitä lähdettiin purkamaan eikä henkilön käyttäytymistä.” H1

”Sellanen arvottaminen ehkä on mun mielestä sellasta rehellisyyttä itseä kohtaan kyl ennen kaikkee et on asioita mitä mä en koe luontaiseksi tai mistä mä en välttämättä tykkää ollenkaan. Ja jos pystyn tilanteen vietty hyvään muilla keinoin niin minä käytän niitä. Ja se on mulle ok. Mut että se tuo sitten sen eriarvoisuuden suhteessa muihin ketkä kokee sen kiinnipidon luontevammaks.” H5

Työryhmissä oli havaittu itseluottamuksen kasvua ja eheytymistä aiemmista epäonnistumisista. Pystyttiin paneutumaan paremmin työnteossa olennaiseen, kun tiedettiin, että kriisin hetkellä kyettiin myös toimimaan johdonmukaisesti ja järkevästi. Voimauttavana koettiin myös kyky kehittyä ja oppia uusia asioita niin yksilöinä kuin työryhminä, muutosprosessi oli käynnistynyt. Työhyvinvoinnin parantuminen ja työtyytyväisyyden kohentuminen virittiöntekijöissä halun toimia näitten asioiden edistämiseksi edelleen.

”Määrätyt harjoitteet tässä oli semmosia jotka jopa liippaa draamaharjoitusta että niissä oli niitä simuloituja tilanteita ja monelle tuli kyllä koska siinä eläydytään niin tässä roolissa että kuka oli sitten lapsen roolissa ja kuka oli sitten aikuisen roolissa niin monenlaisia semmosia ahaa-elämyksiä, tunteuksia tuli. Ja ajattelen että sitä kautta just se itsetuntemus tuli kyllä esiin siinä että muistan kun näissä purkutilanteissa moni sitten toi niitä kokemuksia ja ne vahvistaa sitä itsetuntoa ja semmosta keskustelua käytiinkin että nähdä se sitten jälkeenpäin se oma toiminta ja sitä vähän sitten purkaa osiin että mitä tapahtu missä niin ne oli hyviä kokemuksia olivat.” H2

”Osaaminen kasvo koulutuksen myötä paljonkin...ne käytännön asiat ja miten tarttua, tehdä niin ne kasvatti kyllä itseluottamusta ja paljonkin, uskoa omiin kykyihin ja kasvo mun mielestä niitten osaaminen uusiin mittoihin, varmasti jokaisessa joka niitä sitten harjoitteli monena päivänä ja semmonen että pystyy, tiiminä pystyy oikeesti auttamaan näitä lapsia tällä tavalla, niin kyllä, kyllä semmonen voimaantuminen varsinkin muutamalle naistyöntekijälle oli hyvinkin selkeesti huomaa että se oli oikein vois ajatella että he sai ehkä eniten tästä irti.” H3

”Itsetuntemus ja itsearvostus lisäänty kun valmiudet kasvo ja jotenkin se tavallaan sen itsen löytäminen siinä tekemisessä ja työhyvinvointi sitä kautta...”  
H2

Haastateltavat toivat esille koulutuksen olleen merkittävä työntekijöiden ammatillisen kasvun ja oppimisen kannalta. Lisäksi haastateltavat totesivat, että koulutus ja arki osastolla kartuttivat myönteisessä ilmapiirissä toisilta oppimista. Myös ammatilliseen ymmärrykseen saatiin vahvistusta, ja näkyviin koulutuksissa tuli se, että työ on pääsääntöisesti laitoksen joka osastolla perusteiltaan ja luonteeltaan samanlaista.

” ... ne on ne asiat toiminu et ne ei oo mitä vaan et tää toimii vaan +90 kiloisella miehellä et kyllä naisetkin pystyy ihan samalla tavalla sehän perustuu siihen että näkee kun muutkin pystyy ja on taito, uskallus ja tietty aikuisten ylivoima ja se on turvallista sit sitä kautta. Ja must on jotenkin ollu upeeta nähä ne ihmiset kun ne on ollu innoissaan et ai tämmösen et jotenkin ihan ku tai ei ihmiset oo tienny tästä et ai tämmönenkin voi olla ja et tää on näin helppoo ja et kuitenkin yksinkertaista omaksuu ettei oo mitenkään monimutkaista suorittamista et on niinku aika karkeamotorista toimintaa mihin stressitilanteessakin ihminen sit pystyy.” H3

”Ainakin ite oon tosi ylpee et Nauliksessa on tämmönen juttu. Ja sitä käytetään että tää ei oo vaan joku nätti huoneentaulu jossain että voitais olla et kylhän tää on työväline meillä. Ja et mistä on todellista hyötyä kun ihan joka osastolla on näitä tilanteita aina välillä.” H4

Työryhmissä vastaavat olivat havainneet, että oman osaamisen huomaaminen ja kyky oppia uutta antoivat työntekijöille aihetta ylpeyteen ja innostivat uudella tavalla yrittämään parhaansa työssä. Ammatillinen ylpeys oli kasvanut joissakin työntekijöissä. Käsitös oman työn tehokkuudesta sekä hyödystä lisäsi työntekijän ammattiylpeyttä ja oli nähtävissä oleva voimaannuttava tekijä. Työryhmistä nousi koulutuksen jälkeen esille uudenlaisia vastuunkantajia. Sitoutumiseen ja vastuun ottamiseen sekä vastuun kantamiseen liittyvät ominaisuudet ja asiat kertoivat työntekijän oman minuuden vahvistumisesta.

”On myös se lisänny jotenkin semmosta vastuunottoa tai vastuunkantoa, jos aatellaan sit ettei ainakaan pakoilla vastuuta että ei poistuta tilanteesta missä tarvitaan vaan kyllä mun mielestä ihmiset niihin tulee sitten jos on tarve ainakin ketä mä oon nähny ni ei tosiaankaan olla peruuteltu sit siinä tilanteessa et kyllä se on se vastuu kannettu.” H3



Työssä toimiminen ja jaksaminen samalla tasolla tasavertaisesti toisten kanssa hankalissakin tilanteissa lisäsivät työntekijöiden omanarvontunnetta.

”Kyl mä väitän että ainakin mitä niitä työntekijöitä on nähny ketkä sen koulutuksen on ollu niin kyl ne on ollu intoo täynnä kuin ilmapallot kun ne on sielt tullu et on tullu se kokemus et nyt mähän osaan ja mä pystyn.” H3

”Tässä työssä on totuttu vellomaankin välillä niiden riittämättömyyden ja semmosten huonouden tunteiden kanssa että mihin muut pystyy ja mihin minä en pysty. Tai mitä muut haluaa ja minä en ehkä halua...mut sain jotain uutta ehkä esille itestäni sen myötä ja varmuuttakin ja semmosta...” H5

Koulutuksen todettiin lisänneen itsetuntemusta niin oman kykeneväisyyden, rohkeuden kuin myös rajallisuuden osalta. Työntekijät kykenivät entistä paremmin reflektointiin siitä, miten itse oli tilanteissa toimittu, missä voisi jatkossa tarvittaessa toimia uudella tavalla, mutta kuitenkin oman itseytensä säilyttäen. Oman osuuden ymmärtämistä ja sen esille tuomista voidaan pitää osoituksena voimaantumisesta.

”Mun mielestä aina tässä työssä tärkeempänä olen pitänyt sitä et siinä pitää olla kaikki toiminta, ei pelkästään tämä, vaan muu, mut et semmosta, mihin luontaisesti pystyy lähtemään ja missä pysyy aitona. Et muulla ei oo merkitystä koska myöskin tämmösessä vaativammassa MAPA-hoidossa, jota jotkut lapset ilman muuta tarvitsee, jos se mieli on niin hajanainen niin se et jos siellä toimii epävarmasti tämän työkalun kanssa, sillä saa enemmän vahinkoa aikaseks kun sitten mitään hyvää. Mut semmonen oma rohkeus ja rajallisuus myös, siinä että mitä voi ja mitä ei missään nimessä ehkä kannatakaan kokeilla.” H5

Koulutuksen tuomaa työn arjen ja tietoisuuden lisääntymistä pidettiin hyvänä asiana. Elämä laitoksessa on murroksessa ja lapset ovat entistä vaikeammin traumatisoituneita ja oireilevia. Toimivia työkaluja tarvitaan hyvän lopputuloksen aikaansaamiseksi.

”Kaikenlaisia tilanteita voi tulla vastaan kun ei tiedetä mitä nämä lapset mielessään kantaa niin semmonen ehkä niinku varautuminen siihen että se ei aina oo niinku pelkästään tätä arjen ja iltapalan syömistä ja ajoittaisia hermostumisia vaan et ne ihan oikeesti päihteiden ja mielenterveyden vaikutus et mitä on niin semmonen muistutus siitä että olet tietoinen vaikka se nyt ei olekaan sun arkipäivääs mutta että voi olla. Pisti uudella lailla miettimään tätä. ”H5

Osastotyöskentelyssä oli kuitenkin havaittu, etteivät kaikki työryhmässä lähteneet samalla tavalla mukaan rajoittamistyöskentelyyn. Siitä huolimatta vastaavien kokemus oli, että kaikki kuitenkin kantoivat kortensa kekoon yhteisen hyvän parhaaksi ja olivat mukana kykynsä ja osaamisensa sekä uskalluksensa mukaan. Työntekijä saattoi omien voimavarojensa ja kykijensä mukaan olla täysivaltainen työryhmän jäsen ja päättää itse, miten haluaa rajoitustyöskentelyssä edetä arvojensa mukaisesti. Voidaan ajatella, että voimaantumista oli myös se, että työntekijä itse toi rohkeasti esille oman motivaationsa, asenteensa ja sitoutumisensa tärkeäksi osaksi onnistumistaan.

”... mut se käytäntö on kuitenkin osoittanut ketkä sitä tekee aktiivisesti ja ketkä ei. Se on varmaan ollut joillekin sellasta itsetuntemusta tai itsetuntoa ja itseluottamustakin kyseenalaistava asia et on joutunut käsittelemään et mihin kaikkeen minä pystyn ja mihin kaikkeen en pystykään et on joutunut lähtemään rakentamaan sitä ammatti-identiteettiä muutakin kautta sitten. On joutunut toteamaan et tää ei sittenkään oo minulle ominainen tapa toimia. Mut vaik mä sanoinkin et kaikki ei sitä mielellään tee niin jokaiselle tuli se velvoite ja jokainen osallistui tarpeen mukaan kanssa. Et se ei poistanut sitä kuitenkaan.”

H1

Kaikkien haastateltavien kokemus tilanteesta ei kuitenkaan ollut samanlainen.

”Mut et minä tiesin itsestäni olevani tällainen ennen sitä koulutusta mutta silti mä tunnistan että se on mulle osa-alue, mikä herättää paljon pahojakin mielikuvia ja huonoja fiiliksiä.” H5

### 8.3 Kontekstiuskomukset

Konteksti- eli toimintaympäristöuskomuksiin Siitonen lukee hyväksynnän, arvostuksen, luottamuksen, kunnioituksen, ilmapiirin, toiminnanvapauden, autenttisuuden ja yhteistoiminnan, kollegiaalisuuden sekä tasa-arvon. Kontekstiuskomukset ovat arvioita siitä, onko ihmisellä mahdollistava ja vastaanottavainen ympäristö, joka tarvitaan tukemaan tehokasta toimintaa. Ne ovat merkityksellisiä sekä päämääriin pyrkimisen että niiden asettamisen ja yksilön voimaantumisen kannalta. Ihminen tulkitsee ympäristöään aina itse ja tällä tulkinnalla on suora merkitys hänen toiminnalleen. Ihminen pyrkii toimintaympäristössään jatkuvasti johonkin, esimerkiksi koulutukseen, tuloksiin, mielenrauhaan tai menestykseen. Yksilön voimaantumista parhaiten mahdollistavan toimintaympäristön on todettu olevan mahdollisimman turvallinen, tukeva, hyvinvoinnin tunnetta edistävä, kunnioittava, palautetta antava ja reflektioon kannustava vuorovaikutteinen ympäristö. Voimaantumisen kannalta on kuitenkin oleellista, millaista kontekstia ihminen itse pitää omiin päämääriin pyrkimisen kannalta mahdollistavana ja voimaannuttavana. (Siitonen 1999, 142-151)

Haastateltavat toivat koulutuksesta keskusteltaessa esiin monia voimaantumista tukevia huomioita. Heidän mielestään työryhmät suhtautuivat pääsääntöisesti positiivisesti koulutuspäiviin, niihin oli mukavaa tulla ja ne olivat mieluisaa vaihtelua arjen aherrukseen. Yksi haastateltava kertoikin, että koulutusrupeama oli vuosiin ensimmäinen mahdollisuus työryhmälle olla yhdessä monta päivää ilman asiakkaita, lapsia.

”Ne viihty koulutuksissa ihan hyvin... Ollaan tehty töitä jo monta vuotta yhdessä ja tää oli ensimmäinen kolme päivää kun sai viettää ilman asiakkaita. ...” H4

Koulutusta oli myös kaivattu ja odotettu monta vuotta, ja nyt saatu tietotaito motivoi kuuli-joitaan uudella tavalla toimimaan. Koulutuksessa ei myöskään odotettu valmiita suorituksia, vaan epävarmuus ja virheet olivat sallittuja. Käytännön harjoittelutilanteet toivat työryhmille kokemuksen aidoista arjen tilanteista ja roolileikkien avulla jokainen pääsi osalliseksi niin lapsen kuin hoitajan roolien tuntemuksista koulutuksen aikana.

”... niissä käytännön harjoitteissakin must huomaa jos joku on hirmu tyly niin kyllä sen siinä tuntee tavallaan ...kyllä se on mun mielestä hiton hyvä kans tässä jutussa et pääsee siihen asiakkaankin asemaan. Miltä se tuntuu kun pidetään kiinni tai miltä se tuntuu kun miten puhutaan puhutaanko asiallisesti jos ollaan tylyjä ja aggressiivisia aikuisten niin kyllä se ikävää on.” H3

”... myöskin se että kun on siellä kiinnipidettävänä niin se tulee se empatiakokemus ihan toisenlaisena. Et miltä tuntuu kun viis ihmistä pitää kiinni... pysty antaa sen palautteen sille työkaverille sitten et toi tuntu huonolle tai että tossa kohtaa menee huonoon asentoon tai toi tuntu jopa hyvältä. Että mulla oli turvallinen olo kun sä puhuit silleen rauhallisesti et se on pysäyttävä kokemus olla siellä et tavallaan sit asettuu siihen miltä siitä nuoresta vois tuntuu et se empatia...” H4

Koulutuksessa sekä sen jälkeen työryhmän ilmapiiri koettiin vapautuneemmaksi ja suvaitsevaisemmaksi, avoimeksi ja turvalliseksi. Avoin ja ennakkoluulottomampi ilmapiiri mahdollisti avoimemman keskustelun sekä myös asioiden kyseenalaistamisen. Työryhmän kesken oli saavutettu entistä enemmän keskinäistä kunnioitusta ja luottamusta toisten toimintaan. Tämä antoi mahdollisuuksia harjoitella myös uutta koulutusoppia käytännön työssä ilman suurta epäonnistumisen pelkoa, toimintavapaus laajeni.

”Sellasen turvallisuuden tunteen se loi.” H2

”Voi sanoa et turvallisuuden tunteen lisääntyminen loi parempaa työilmapiiriä kyllä.. semmosta myös et pysty avoimemmin puhumaan niistä tunteista mitä niihin tilanteisiin liittyy eli se ei ollut enää sellanen tabu jos se sellanen oli joskus ollut.” H1

”Ilmapiiri oli tavallaan avoimempi, ennakkoluulottomampi ja semmonen kannustavampi keskenään... tavallaan siihen et sitä semmosta toimintavapautta se toi ja toisen tukemista ehdottomasti myös ... puhuttiinkin paljon siinä koulutuksessa että aina pitää olla tukena” H2

”Se on lisänny puheeksottoo tai avoimuutta sen suhteen et joku voi sanoo tai on tuonu esille et semmoset tilanteet on vaikeita ja pelottaa...” H3

”Jotenkin osaston ilmapiiri tuli avoimemmaks tai ennakkoluulottomammaks et sitä rohkasuu, tukemista, tämmösistä tilanteista oli et semmosta luottamusta ja kunnioitusta toisia kohtaan, lisäs se sitä.” H5

Kaksi haastateltavaa toi esille, että koulutus itsessään ei varsinaisesti tuonut avoimuutta työryhmään, mutta sitä kautta oli työryhmässä saavutettu ajan oloon avoimempaa ilmapiiriä asioiden puheeksi ottoon.

”Ne koulutukset ei itsessään lisänny sitä semmosta avoimuutta. Et se mitä käytännössä on tapahtunut niin niiden kautta ollaan ehkä päästy sellaiseen avoimempaan ilmapiiriin.” H2

”Mut et jos sitä miettii sitä avoimuutta niin ehkä se koulutus kertoi sen mihin kukin meistä on kykenevä. Se koulutus näytti sen et miten erilaiselta näyttää joku AHA-otteella kiinnipitäminen kun sen tekee 100-kilonen äijä kuin 50-kilonen nainen et semmosen ymmärryksen se antoi kuitenkin meille jokaiselle, vaikka se on hyvä tekniikka, se ei ole sillä lailla tasa-arvoinen et oltais samalla viivalla. Et se toisaalta roolitti henkilöitä työryhmän sisällä et kenelle se on luontevampaa. Täällä pystyy ihan selkeesti nyt sanomaan ketkä täällä lähtee tekemään sitä ja ketkä ei .... et nähtiin siinä vaiheessa kenelle tää on luontevaa ja kenelle ei.” H1

Neljä vastaajaa toi esille koulutuksen nostaneen hoitajien omanarvontunnetta, nyt kyettiin samaan työpanokseen kuin kollegat. Omaa työpanosta arvostettiin ryhmässä ja työntekijä koki itse itsensä tarpeelliseksi työyhteisössä, oma osallisuus kasvoi. Myös työryhmän uudet jäsenet tulivat uudella tavalla osallisiksi ryhmää ja hoitoyhteisöä.

”Työryhmälle tuli luotto sitten semmonen kokonaisvaltainen luotto toiseen työtoveriin että jos minä aloitan jonkun minulla on tässä kaveri, joka auttaa, ja autetaan samalla tavalla. Ei oo semmosta arkuutta enää ja ehkä joku vähän heikompi työntekijä on noussut samalle viivalle nyt sitten tiimin kanssa ja se tuo semmosta, jos ajatellaan että se heikoin lenkki on se, miten osastolla asiat menee, niin nyt ei semmosta heikkoa lenkkiä enää ole.” H2

”...he saa kokemuksen siitä että he on hyväksytyjä tai jotenkin silleen et he on osa ryhmää...” H3

”Sitten kun siihen pääsee niin se on tavallaan musta todella varmaan voimaannuttava kokemus et jes et nyt mä oon niinku viimeistään nyt osa tätä porukkaa että...täysarvoinen jäsen.” H4

...”et se semmonen yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunnehan kehittyy ja edistyy tommosessa kouluttautumisessa.” H5

Luottamus ja tuttuus ryhmään vahvistuivat myös fyysisen yhdessä tekemisen kautta. Koulutuksessa saatiin arvokkaita kokemuksia ja tultiin tutuiksi myös yli osastorajojen, mikä edesauttoi yhteistyön tekemistä pitkälle tulevaisuuteen.

”Kyllähän se väistämättä lähentää sitä kollegaa kun siellä päällekkäin maataan useampi päivä ni kyllä se tuo ihan fyysisesti myös niinku henkisesti lähemmäs. Ne on kuitenkin tiiviitä ne päivät ja siihen porukkaan hitsautuu...” H2

”Kyl se mun mielestä sellasta hyvää ryhmäntymistä ja me-hengen nostattamista on ja kuitenkin kun siellä osastorajojen yli ollaan niin mun mielestä tosi arvokkaita kokemuksia et tullaan tutuksi niitten naapuriosaston työntekijöiden kanssa ehkä vähän paremmin ja on sit jatkossa helpompi tehdä yhteistyötä.” H3

”Siinä tavallaan tullaan niin tutuksi ja tullaan iholle niinku nujutessa siinä hiki päässä lattialla niin myös se tietynlainen fyysinen läheisyys siinä murtaa jotakin ammattirooleja tai jotain sellasia et se tekee sen helpommaksi ja kyllä mun mielestä me kaikki ollaan inhimillisempiä taas. Toiset haisee vähän toiselta ja toiset toiselta ja sit huomataan kuitenkin siellä et kaikki ollaan ihmisiä ja kaikki tässä yhdessä pärjätään ja pystytään oleen ja on turvallista ja kaikilla on hyvä olla, mennä kotiin sen jälkeen vaikka on fyysisesti raskasta.” H4

”...väkisinkin kun siinä ollaan niin iholla niin se tavallaan on ihan selkee et sitä kautta vahvistuu moni asia semmosessa ryhmän toiminnassa.” H5

Työn arvostuksella on keskeinen merkitys työhyvinvoinnin ja voimaantumisen kannalta. Merkityksellistä haastateltavien mielestä oli myös ryhmän kollegiaalinen tuki toinen toisilleen. Tämä ilmeni osastoilla toisia kannustavan puheena, käytännön apuna ja neuvoina sekä tilanteiden yhteisenä pohtimisena oikeiden keinojen löytämiseksi. Hoitajat antoivat arvokasta tukea toinen toisilleen, lähiesimiehen tukea unohtamatta, tuoden arjen tilanteissa esille toistensa vahvuuksia eri tilanteissa.

”Se kohotti joidenkin työntekijöiden ammatti-identiteettiä se koulutus ja rohkaisi toimimaan eri tavalla, antoi ehkä semmosta uskallusta.” H1

”Tuli vähä semmosta ennakkoluulottomuutta, tuli kans rohkeutta ja tsemppausta ja tukemista ja tossa sä pystyt...” H1

Osallisuuden kokemus ja yhteinen vuorovaikutus ovat merkittäviä tekijöitä yksilön voimaantumisen kannalta. Tiedostavuus ja sanaton kommunikaatio vahvistui koulutuksissa teorian ja käytännön tekemisen myötä. Koulutuksen jälkeen hoitajat saattoivat huomata oman ja toistensa edistymisen vaara- ja uhkatilanteiden hoidossa ja käsittelyssä, mikä oli erityisen voimaannuttava kokemus.

”Tää koulutus vaikutti kyllä ennen kaikkee ehkä osastotoimintaan ja siihen yhteistoimintaan ja osastolla tapahtuvaan vuorovaikutukseen, niin keskenään kuin lasten kanssa... edisti niitä valmiuksia, tavallaan sitä ihmisarvosta kohtelua, kypsää aikuisuutta, tilan antamista toiselle... ehkä ennen kaikkea siihen osaston yhteisöön liittyviä asioita.” H2

”Mut kyllä ainakin sen mitä mä oon nähny niin naisilla etenkin tulee nyt se et mäkin pärjään. ” H3

Siitonen onkin todennut voimaantumisen syntyvän parhaiten sellaisessa sosiaalisessa kontekstissa, jossa yksilö kokee ilmapiirin turvalliseksi, itsensä hyväksytyksi ja asemansa tasa-arvoiseksi muiden toimijoiden kanssa. (Siitonen 1999, 103.) Koulutuksen anti herätti työryhmissä keskustelua ennakkoinnin tärkeydestä. Ymmärrystä lisäävää keskustelua käytiin myös hyvin arkisista ja tutuista asioista, mutta uudesta ja tuoreesta näkökulmasta.

”Koulutuksessa tuli hyvinkin selkeesti nämä asiat tällaisen teoriaosion myötä, että mitkä asiaton esimerkiksi lapsille provosoivia, millasilla työvaatteilla täällä

ollaan ja miten kaikki tämmöset asiat vaikuttaa...niin kyllä tuli selkeesti ymmärrystä yksilöille ja työryhmälle... vähän jopa ennakkointia siinä, että millä tavalla tulla työvuoroon ja myöskin sen lapsen kohtaaminen käsiteltiin uudesta perspektiivistä ja ajattelen minä ainakin että tuli siihen kyllä työvälineitä monelle jos ei oo niitä aiemmin ajatellu että hyvinkin itsestään selviä asioita, mutta joita nyt avattiin siinä että millä tavalla naisten pukeutuminen esimerkiksi saattaa provosoida poikia ja tällä tavalla.” H2

Koulutuksen todettiin tuoneen työryhmiin yhteisvastuullisuutta, avoimuutta ja keskinäistä huolehtimista uudella tavalla, joka ulottui myös tilanteiden jälkipurkuihin.

”Ehkä toi semmoista avoimuutta käydä näitä tilanteita myöskin jälkipurkuna eri tavalla läpi, että kuka teki mitä ja miksi ei sitten tehty näin ja näin... että jos on tapahtunut asioita jotka työntekijöiden mielestä on ollut vääränlaista arviota tilanteesta mutta kun on vähän niinku samanlainen menetelmä ja ajatus kaikilla näistä niin niistä on helpompi jälkeenpäin käydä sitä keskustelua.” H2

Hoitoyhteisön yhteisen osaamispotentiaalin lisääntymisen todettiin vaikuttaneen koko laitoksen ilmapiiriin ja hoitoyhteisön turvallisuuteen niin lasten kuin hoitajien näkökulmasta. Yhteistoiminnan lisääntyminen lisäsi kollegiaalisuuden kokemusta yli osastorajojen. Yhteistoimintakulttuurin muutos näkyi toisten lisääntyneenä auttamisena ja huomioon-ottamisena. Tasa-arvoisuuden ja luottamuksen kokemus kollegoihin vahvistui. Tällä on merkittävää vaikutusta myös työhyvinvointiin.

”Ja kyl mä luulen et täs kun on ihmisillä se osaaminen lisääntynyt niin kyllä se mun mielestä on tehny tätä meidän yhteisöä turvallisemmaks. Ja aikuisilla on se rohkeus toimii niis tilanteissa sen mukaan ettei nuorille synny sitä kokemusta et heil on valta, et he pystyy käyttää, olee aggressiivisii tai uhkavii niin he pystyy käyttämään valtaa.” H2

”Koulutuksessa se yhteinen kokemus mikä sieltä syntyy, se on tosi tärkeä ja se kantaa mun mielestä ja ne suhteet mitä siellä solmitaan esimerkiksi toisten osastojen työntekijöihin... ne on kaikki ainutkertasia, ainutlaatuisia ja lisää sitä yhteistoimintaa ja nyt huomaa että toi on hyvä, mukava tyyppi siellä toisella osastolla, soitampa sille niin.” H3

”Päästiin isossa kontekstissa tässä työyhteisö -yhteistoimintailmapiirissä eteenpäin tai oli helpompi toimia koko talona eikä silleen että olemme eri osastoja samassa talossa.” H4

”...apua ja tukijoukkoa olemassa ihan kenestä tahansa et sillä oli mun mielestä iso positiivinen vaikutus sen hetkiseen ilmapiiriin koko talossa. Niinku semmonen me yhdessä- meillä on yhteinen visio.” H5

Kolme haastateltavaa toi esille sen, että koulutus piirsi työryhmälle uudet toimintavapauden rajat ja auttoi asiakkaiden kohtaamisessa.

”...tavallaan niinku pystyy näkemään sen oman toimintavapauden rajat ja kontrolloimaan itseensä paremmin niissä tilanteissa tän kokemuksen kautta... me pystytään niitä nuoria hoitamaan kuitenkin vaik on niitä vaikeita ja hankalia tilanteita... se mun mielestä auttaa siinä jos aikuiset pysyy rauhassa niin kyllä se auttaa sitä nuortakin pysymään rauhassa. Jos aikuiset ei oo rauhallisia niin harvemmin se nuori siinä rauhoittuu.” H3

”Se ainutkertainen kohtaaminen sen ainutkertaisen ihmisen kanssa niin MAPA:n teoriapohja anto mun mielestä tähän niitä työvälineitä... et miten se asiakas kohdataan.” H4

”... se oli turvallista ja ei liian vaativaa...” H5

#### 8.4 Emootiot

Emootioihin Siitosen mukaan luetaan säätelevä ja energisoiva toiminta, positiivinen lataus, toiveikkuus, onnistuminen ja epäonnistuminen sekä eettisyys. Emootioilla on tärkeä merkitys sekä päämäärien että kyky- ja kontekstiuskomusten alullepanossa sekä muodostumisessa, ne luovat toimintavalmiuden tilan. Ihmisen kokiessa ympäristönsä mahdollistavaksi, esimerkiksi turvallisuuden, avoimuuden tai joustavuuden osalta, hän pystyy pyrkimään asettamiinsa päämääriin ja haluaa asettaa itselleen uusia päämääriä. Ihmisen toiveikkuus ja positiivinen lataus ovat merkityksellisiä omien voimavarojen vapautumisessa. (Siitonen 1999, 151-157.) Kun ihminen arvioi antaako yhteisö hänelle mahdollisuuden saavuttaa joko hänelle ulkoa asetetut tai itse asettamansa tavoitteet, ja onko hän kykenevä saavuttamaan päämäärät, tässä arviointiprosessissa emootioilla on energisoiva ja säätelevä tehtävä. Erityisesti tiimeissä emotionaalilla tilalla on yhteys tiimien onnistumiseen ja tuottavuuteen. (Siitonen 2007, 3.)

Haastatteluissa kävi ilmi, että monen vuoden odotuksen jälkeen nyt saatu koulutus herätti toiveita ja motivoi työryhmiä. Tieto koulutukseen pääsemisestä koettiin tärkeänä onnistumisena ja edistysaskeleena, joka tuotti iloa ja motivoi. Koulutus tuntui toimivan hyvin, koska koulutusryhmät olivat niin homogeenisia. Kaikki koulutuksessa jakoivat saman työtodellisuuden ja painivat samanlaisten ongelmien kanssa arjen työssä. Koulutuksesta oli saatu selkeästi onnistumisen kokemuksia, oli saatu uusi ja toimivaksi koettu työkalu käyttöön ja opittu uusien



tekniikoiden lisäksi uutta niin itsestä kuin työkaveristakin. Koulutus lisäsi hoitajien turvallisuuden tunnetta työtehtävien hoidossa. Myös positiivinen koulutuskokemus ja uuden asian ja tekniikan omaksuminen tuntui antaneen lisää itseluottamusta ja uskoa omiin kykyihin uudella tavalla. Työidentiteetti oli vahvistunut ja koulutus viritti toiveikkuutta tulevaisuuden suhteen. Kun työn tulevaisuuteen pystyttiin katsomaan positiivisin ajatuksin lisäsi tämä työssä viihtymistä ja työhyvinvointia, joka on yksilöä voimaannuttavaa.

”... rohkeutta uskaltaa tarttua entistä jotenkin paremmin... Tai ei tarvitse pelätä, jos tarttuu johonkin että tukea ei tulis. Niin kyllä tämä rohkas tekemään niitä ratkaisuja ja tietään että työryhmän vankka tuki tulee siinä heti mukana niin lisäs ehdottomasti työturvallisuutta ja semmosta tiimin yhteen hitsautumista niin varmasti tapahtui. Tää on lisännyt tavallaan jotenkin ennen kaikkee ehkä sen tunneilmaston ja innostumisen halun, toiveikkuudenkin, näitten onnistumisen kokemusten myötä työryhmälle”...H2

”Työryhmä ja sen jäsenet uskalsivat eri tavalla lähteä toimimaan myöskin semmoisissa väkivaltatilanteissa jonka kautta lasta jouduttiin rajoittamaan fyysisesti niin kyllä se siihen antoi jollain lailla uudenlaista uskallusta uusien toimintatapojen kokeiluun kun se oli vielä juuri opittu...” H1

Jos ajatellaan, että aikaisemmin vaativissa vaara- ja uhkatilanteissa ei kyetty toimimaan johdonmukaisesti tai omien ajatusten mukaisesti, onnistumisen kokemukset olivat olleet vähissä ja turhaumat sitäkin suurempia. Jos oma hoitajan rooli suhteessa lapsen rooliin väkivaltatilanteissa oli ajoittain tuntunut passiivisen sivustakatsojan roolilta, eivät tällaiset kokemukset työssä olleet kannattelevia tai voimaannuttavia, ei hoitajalle eikä varsinkaan asiakkaalle, lapselle. Nyt myös lapsille tuli se kokemus, että osaston omat aikuisen pystyivät pääsääntöisesti hoitamaan rajoitustoimenpiteet omin voimin, apujoukkoja ei yleensä tarvittu perustilanteissa. Tätä taustaa vasten nyt koulutuksen myötävaikutuksella syntyneet onnistumisen kokemukset olivat erityisen merkittäviä niin työn mielekkyyden kuin työhyvinvoinnin kokemusten kannalta. Koulutus toi tullessaan myös synergiaedun koko laitoksen henkilöstölle, kun kaikki jakoivat koulutuksen päätteeksi saman näkemyksen ja osaamisen perustason kiinnipitotilanteista.

”Kyllä ainakin mitä mä niitä ihmisiä oon nähny ketkä koulutuksen on nyt saanu niin kyllä ne on mun mielestä kasvanu niin sanotusti ammattilaisena, saanu sen kymmenen senttiä lisää pituutta. Et mä en tietysti yksilön päänsisäisiä kokemuksia voi mut se mitä yksilö mun mielestä ulospäin näyttää, miten se ite puhuu niin kyllä mun mielestä ne on kasvaneet...”H2

”Tää on tuonut tavallaan semmosta positiivista innostuneisuutta tai toiveikkautta tähän työn hankaluuteen. Kyl se mun mielestä tuo tosiaan aina näkee ne ihmiset sen kurssin jälkeen niin kyllä ne on innostuneita ja varmaan tulee se et hei et ei oteta sitä alhoo mihin vaivutaan ja vaan sit se muistikuva siitä et me pärjätään kun me vaan toimitaan fiksusti ja oikein niin me pärjätään kyllä ja se vaan jotenkin se mun mielestä vaan kantaa se juttu.” H3

”Ne omat aikuiset on saanu nyt tehdä sitä rajaamista, et on se suurin iso, suurin hyöty. Jo silleen et nuorille tulee se kokemus et meidän omat aikuiset pystyy tekemään sen. Se on tavallaan tuonu sit myös sen synergiaedun suhteessa myös toisiin. H5

Voimaannuttavalta tuntui myös koulutuksessa saatu kokemus kivuttomasta ja turvalliseksi koetusta kiinnipitomallista. Työtilanteissa työryhmän kesken jaettu palaute onnistuneesti läpiviedyistä kaottisistakin tilanteista oli tärkeää. Myös lapsilta saatu positiivinen palaute kiinnipidoista koettiin erityisen merkittäväksi ja palkitsevaksi tekijäksi.

”... ne pelkäs hirveesti että nyt me satutetaan ja sitten ku ne on ihan ylpeitä ku ei me satutettukaan... koulutuksessa ne kerto kun puoliset on pyytäny et näytäppä nyt miten sä niputat. Mut eihän toi satukaan yhtään. No eihän satukaan kun eihän sen pidäkään sattua.” H4

”Saatiin pelkästään positiivista palautetta nuorilta siitä että oli ensimmäiset kiinnipidot kun ei oikeestaan sattunut. Oli se olo että meistä pidettiin huolta.” H1

”Ja myös silleen etenkin mikä mua tossa et ei tarvi satuttaa toista ihmistä et se on mun mielestä se kaiken a ja o. Et se hoitaminen kuitenkin jos joutuu satuttaa niin se on taas pykälää asteen vaikeempaa...” H3

Koulutuksen jälkeen keneltäkään työryhmässä ei kuitenkaan odotettu mitään sankaritekoja. Lastensuojelussa on se hyvyys, että lasten pienetkin ilonaiheet ja edistysaskeleet nähdään yleensä isoina edistysaskeleina ja suurina saavutuksina. Koulutuksen myötä tämä ajattelutapa siirtyi hitusen myös työryhmiin ja hoitajiin. Koulutuksen jälkeiset onnistumiset auttoivat hoitajia hyväksymään myös oma epätäydellisyys ja toimimaan niissä puitteissa ja siinä työtodellisuudessa joissa väistämättä oltiin. Haastateltavien mielestä tämä johti työryhmissä hoitajien kesken niin oman kuin toistenkin tekemän työn armollisempaan ja hyväksyvämpään tarkasteluun.

”MAPA:an kuuluu yksi lisätoimintasuunnitelma, riskiharkinta. Jos me tota ... lähetään häntä rajaamaan, niin meillä pitää olla niin älyttömästi porukkaa, et me ei välttämättä pystytä siihen sittenkään. ” H2

”...ei tää sitä fysiikkaa poista vaikka me kuinka hyvin osattais, niin ei me välttämättä pystytä kaikkea tekemään niin turvallisesti. Siinä mielessä puheeksi ottaminen onnistuu että me tehään reilummin sitä riskiarviointia ittemme suuntaan... ihmiset ymmärtää et milloin on sopivia tilanteita päästä tekemään näitä fyysistä rajoittamista. Että silloin mennään kun on sauma ja sitten kun ei oo saumaa niin tehään jotenkin toisin siinä. Et siinä mielessä se et ei tarvii epäonnistuu jatkuvasti.” H4

”...työryhmissä on voitu käydä keskustelua mun mielestä reilummin kun on yhteinen kokemus siitä että meillä on ihan hyvä menetelmä mut sekään ei välttämättä riitä kaikille. H3

Kuitenkin oli myös nähtävissä, että koulutus yksistään ei ollut autuaaksi tekevä, vaan yksittäisten hoitajien omat ajatukset ja usko omasta selviytymisestä tai halusta käyttää MAPA-menetelmää vaihtelivat osastotyöryhmissä. Saatettiin olla epävarmoja omista taidoista ja arkoja tai haluttomia käyttämään sitä samalla lailla kuin muu työryhmä teki.

”...tietynlainen vaatimustaso on kuitenkin olemassa sitten niinku ryhmätasolla tai esimiehen tai kenen tahansa puolelta niin se että kohtaako se vaatimustaso sitten tämän tunneilmaston ni on toinen juttu.” H5

”Hankaliahan nuo tuommoset rajoittamistilanteet on ja ne käy enemmän tunteisiin et oliko siihen sitte oltiin valmiimpi varmaan kuulemaan ja ottamaan huomioon.” H2

”Et tää ei oo sellasta automaattilinjastoa missä se MAPA-otteen ottaminen olisi aina helppoa kun ne kokemukset kumuloituu sinne tunteisiin ja ihmisen tunnetyökaluun.” H4

Koulutuksen myötä myös joltain osin epäonnistuneet tilanteet voitiin työryhmässä nähdä yhteisinä oppimistilanteina. MAPA-koulutusmalli mahdollisti paremmin tilanteen rakenteellisen tarkastelun suhteessa tapahtuneeseen tilanteeseen yksilöön menevän tarkastelun sijaan.

”Ja kyllä ne taas mun mielestä rohkeesti sitä palautetta antaa ja kyl se mun mielestä helpottaa taas kaikilla tasoilla et on se lupa niinku antaa palautetta

toiselle se ei tarkoita sitä et mä teilaan sen ammatillisesti tai arvostelen sen persoonaa tai vaan se on vaan se tilanne ja siitä pitäis ottaa opiks.” H3

”Vois sanoo että tavallaan epäonnistumisetkin on voitu nähdä oppimistilanteina tai käännetty ne voitoksi.” H3

”Se antoi mahdollisuuden myöskin tätä tunnepuolta tässä tarkastella on tuntunut tietyissä tilanteissa et miten se lapsi on siinä tilanteessa tunteitaan siirtänyt missäkin kohdassa. MAPA lisäs sellasen työhallinnan tunteen joltain osin kyllä.” H1

”Se antoi mahdollisuuden purkaa niitä onnistumisia ja epäonnistumisia ja oli myös keino myös siihen ei-syylisyyteen kun ihmiset kuitenkin helposti syylisty noista tilanteista niin sillä pysty ehkä vähän analyttisemmin sitten käymään purkutilanteessa läpi, tää toiminta kun se oli toimintana niin ikävä. Kun siinä vaan tätä tiettyä toimintamallia tarkasteltiin ja ei siinä tarvinnu siinä mielessä tarvitse nostaa henkilöitä esiin. Niin sen voi feidata astetta paria kauemmaks niin siitä tulee vähän ulkoisempi juttu.” H4

Perustehtävä ja työn eettisyys tuli keskusteluun myös uudella tavalla.

”...se perustehtäväkin myöskin, et se mikä jotenkin ehkä se kirkastu sitten sen kautta et miten niitä lapsia pitää kohdella. Et ne lapset ansaitsee säännömukaista ja johdonmukaista kohtelua.” H4

”...kuitenkin on tullut semmonen tunne että pystytään auttaan lasta näinkin rankasti, tai puuttamalla lapsen elämään. On ollu ehdottomasti lisäkeino ja isokin semmonen apu tässä... olla hyvinkin tiiviinä tiiminä sitten auttamassa lasta mutta myöskin sitten tukemassa työkaveria.” H2

”Onko se tämän välineen käyttö onko siinä aina tietty ihmisarvo tai se miten aattelee että haluaisi tulla kohdatuksi ni auttaako tää työväline aina siinä. Sitä mä oon miettiny kyllä joskus tietäen koko ajan et jotkut edelleen tarvii tai et joidenkin kohdalla tää on erityisen hyödyllistä ja tarvittavaakin mut ihmisarvoa sen lapsen ja työntekijöidenkin. ” H5

”Joskus kun ihminen sanoo et ei, ei kuulu ideologiaan se toisista kiinnipitäminen et sit sanoo et sä oot väärässä paikassa et meillä se kuuluu et täällä ei ihminen voi olla työssä jos sillä aktivoituu jotkut omat ikävät muistot

niin eihän me voida täällä ruveta tarjoamaan työntekijää tai hänen pitää hakeutua semmoseen hommaan missä ei oo sitte tämmöstä et tää on kuitenkin osa meidän työtä ja se on reilu peli että se kerrotaan jo työhaastattelussa.”H3

Siitonen on omilla tutkimuksillaan todennut, että toisten voimaantumisen näkeminen synnyttää ihmisissä uteliaisuutta ja halua selvittää, mitkä asiat ovat myötävaikuttaneet positiiviseen muutokseen. Myös positiiviset muutokset yksilön hyvinvoinnissa virittävät häntä suuntautumaan ja toimimaan tulevaisuuteen valoisemmin. Haastatteluissa tuli esille, että työryhmät ja niiden yksittäiset hoitajat olivat ja ovat vahvasti työorientoituneita ja hyvin sitoutuneita työhönsä, ja myös nyt saatu koulutus näytti sitouttaneen heitä työhönsä entisestään. Voidaankin ajatella, että tämä kertoo hoitajien vahvasta voimaantumisesta. Siitonen toteaa, että voimaantuminen vaikuttaa katalyyttin tavoin sitoutumisprosessiin siten, että vahva voimaantuminen johtaa vahvaan sitoutumiseen ja heikko voimaantuminen johtaa heikkoon sitoutumiseen. (Siitonen 1999, 162.)

Voimaantumiselle on luonteenomaista rakentava kuuntelu, syvälinen välittäminen ryhmän jäsenistä ja heidän hyväksymisensä ehdoilla. Hyväksyminen on kunnioitusta ryhmän jokaista jäsentä kohtaan, oman elämän hallintaa ja saman hallinnan sallimista muille. Oman äänen kuululle pääseminen ja saaminen ovat tärkeitä yksilön voimaantumisen kannalta. Eettisyyteen taas liittyy vastuu omasta oppimisesta ja ryhmän yhteisestä kasvusta. Vastuullisuus ja eettisyys tukevat sisäisen voimaantumisen rakentumista, ja sisäisen voimaantumisen saavuttaminen näkyy vastuullisuutena ja eettisyytenä. (Siitonen 1999, 156-157.)

## 9 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni lähtökohtana oli selvittää ja etsiä vastauksia kysymyksiin, millaisia työhyvinvointia tukevia kokemuksia lastenkodissa työskentelevät hoitajat ovat saaneet MAPA-koulutuksesta ja mitkä tekijät ovat vaikuttaneet työntekijöiden voimaantumiseen MAPA-koulutuksen aikana. Voimaantumisen kokemuksilla tarkoitin tässä yhteydessä asioita, joista työntekijät saavat voimavaroja itselleen ja työhönsä. Työhyvinvoinnin ja voimaantumisen kokemuksia aineistosta etsimällä halusin saada tietoa myös siitä, mikä MAPA-koulutuksessa on ollut hyvää ja koettu toimivaksi ja miten koulutusta tulisi vielä jatkossa kehittää ja viedä eteenpäin. Tavoitteena on ollut kerätä lisää tietoa MAPA-koulutusmallin toimivuudesta laitoksissa myös koulutuksen kehittämistyötä ajatellen. Tutkimuksen lähtökohtana ja työhypoteesinä oli ajatus, että voimaantunut ihminen on hyvinvoiva ihminen ja saatu koulutus on tuottanut työntekijöille voimaantumista ja voimaantuneen ihmisen työhyvinvointia, työn hallinnan tunnetta sekä työtyytyväisyyden lisääntymistä.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jossa menetelmänä olen käyttänyt teemahaastattelua. Haastateltavien kohdejoukko oli pieni ja valikoitui Naulakallion lastenkodin vastaaviin

hoitajiin. Kohderyhmänä oli siis harkinnanvarainen näyte lastenkodin henkilökunnasta (Hirsijärvi, Hurme 2008, 59). Aineisto on kerätty haastattelemalla viittä henkilöä ja saatu tutkimusaineisto koostui osastojen vastaavien hoitajien kokemuksista työryhmänsä MAPA-koulutuksen aikana tai sen jälkeen ilmenneistä työhyvinvointia lisäävistä asioista sekä voimaannuttavista tekijöistä. Haastattelusta poimimistani sitaateista olen poistanut murre sanoja tai muita tietoja, ettei haastateltujen henkilöiden tunnistaminen valituista sitaateista olisi mahdollista. Olen opinnäytetyössäni pyrkinyt kiinnittämään huomiota siihen, että haastateltavani voivat säilyä anonyymeina. Opinnäytetyöni tutkimustulokset ja johtopäätökset perustuvat teemahaastattelusta saatuun aineistoon. Saadut tulokset ovat tosia näiden viiden haastateltavan osalta, mutta laajempaa yleistystä tuloksista ei voi tehdä vaan niitä voidaan pitää lähinnä suuntaa antavina. Aineiston analyysi on tehty teemoitellen teemahaastattelurunkoa seuraten. Tuloksia on tulkittu työhyvinvoinnin ja voimaantumisen näkökulmasta. Teoreettisina viitekehäyksiä on käytetty Maslowin tarvehierarkiaan pohjaavia työhyvinvoinnin portaita sekä Juha Siitosen (1999) voimaantumisteorian neljää osaprosessia, päämääriä, kyky- ja kontekstiuskoksia sekä emootioita.

Opinnäytetyön keskeisenä tuloksena ja havaintona oli, että työntekijät olivat tyytyväisiä saamaansa koulutukseen ja pitivät sitä hyödyllisenä. Positiivisen kokemuksen synnyttämä tyytyväisyys vaikutti työntekijöiden työmotivaatioon ja työhyvinvointiin, joka osaltaan näyttäytyi toiveikkaampana suhtautumisena työssä eteen tuleviin hankaliinkin tilanteisiin. Opinnäytetyö antoi osviittaa siitä, että MAPA-koulutus lisäsi osastotyöryhmien työhyvinvoinnin kokemuksia ja saattoi lisätä myös hoitajien voimaantumisen kokemusta. Voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi. Toinen ihminen ei voi voimaannuttaa toista ihmistä, mutta voimaantumista voidaan tukea ja siihen voidaan luoda edellytyksiä. (Siitonen 1999: 117.) Koska voimaantuminen on hyvin henkilökohtainen prosessi ja toinen ihminen ei voi voimaannuttaa toista ihmistä, oli tutkimusasetelma tässä kohdin haasteellinen, koska haastateltavina olivat osastojen vastaavat hoitajat, eivät itse hoitajat. Tuloksista ei siitä syystä voi tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä tai tulkintoja. Yksilön voimaantumista voidaan kuitenkin tukea ja sille voidaan luoda edellytyksiä.

Vastaavien hoitajien kokemukset osastojensa työntekijöiden voimaantumisen kokemuksista MAPA-koulutuksesta sijoittuivat kaikkien voimaantumisen eri osaprosessien alle melko tasaisesti. Siitonen (1999) on todennut, että kaikki osaprosessit ovat voimaantumisen kannalta tärkeitä. Mikäli MAPA-koulutuksen halutaan tuottavan vaikuttavia ja työhyvinvointia sekä voimaantumista tuottavia tuloksia, on otettava huomioon myös kaikki ne olosuhteet, joissa hoitajat arjessa työskentelevät. Tämä asettaa osastojen vastaaville hoitajille ja johdolle tärkeän roolin työntekijöidensä arjen työpaikkaohjaajina ja kannattelijoina vaikeissakin tilanteissa. Hoitajien osaamisen vahvistaminen ja aktivointi edesauttavat yksilöiden työhyvinvointia ja voimaantumista, joka vahvistaa osallisuuden kokemusta ja positiivista tulevaisuudenuskoa.

Voimaantumisen ja sen osaprosessien tuntemus auttaisi varmasti johtoa sekä vastaavia hoitajia huomioimaan ja tarkastelemaan osaamisen vahvistamisen paikkoja uudella tavalla ja auttaisi toimijoita voimaannuttavien olosuhteiden luomisessa työyhteisötyöskentelyssä.

Haastatteluaineisto sisälsi kaikkiin voimaantumisen osaprosesseihin, päämääriin, kyky- ja kontekstiuskomuksiin sekä emootioihin liittyviä ilmauksia. Voimaantumisen kannalta on tärkeää, että ihminen voi vapaasti asettaa itselleen tulevaisuuden unelmia eli päämääriä, joihin hän pyrkii. Tulevaisuuden suunnitelmat tuovat tarkoitusta ja sisältöä elämään. Yhteen suureen päämäärään pääsemiseksi täytyy ihmisen saavuttaa lukuisia välipäämääriä. (Siitonen 1999, 119.) Osastotyöryhmät olivat asettaneet koulutukselle lukuisia päämääriä sekä tavoitteita, suurempia ja pienempiä. Hoitajat ja työryhmät olivat menneet koulutukseen avoimin mielin saamaan uusia työkaluja arjen hankaliin tilanteisiin. Voidaan ajatella, että hoitajat ovat saaneet koulutuksesta eräänlaisia välipäämääriä, joita niin työssä kuin voimaantumisessa sekä työhyvinvoinnissa tarvitaan. He ovat saaneet lisää tietoa sekä taitoa selvittää työssä eteen tulevista hankalista tilanteista. Koulutus antoi työryhmille myös paikan tarkastella laitoksen strategisia tavoitteita ja työn arvoja uudella ja ennakkoluulottomalla tavalla. Kun koulutuksen ja laitoksen hoitoideologiat olivat yhdensuuntaiset, edesauttoi se yksilöiden päämäärien asettamista ja saavuttamista. Strategisten tavoitteiden ja arvojen selkiyttäminen ja esillä pitäminen juuri näinä aikoina kun koko lastensuojelu on tietynlaisessa käymistilassa, on erityisen tärkeä lähiesimiehien ja johdon tehtävä. Koulutuksella saavutettiin laitokselle ja työryhmille yhteinen toimintatapa, tietynlainen päämäärä, johon kaikki saattoivat sitoutua. Koulutus toi työryhmiin ja yksilöille myös tietynlaisen vaatimuksen yhtenevään toimintaan ja päämäärään pyrkimiseen, joka saattoi aiheuttaa joissakin hoitajissa sisäsyntyistä epävarmuutta omasta toiminnasta, joka ei tukenut päämäärien asettamisen tavoitteessa voimaannuttavana tekijänä. Voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi. Toinen ihminen ei voi voimaannuttaa toista ihmistä, mutta voimaantumista voidaan tukea ja siihen voidaan luoda edellytyksiä. (Siitonen 1999: 117.)

MAPA-koulutuksen voidaan ajatella saaneen aikaan muutosta myös hoitajien omiin kykyihin liittyvissä uskomuksissa. Koulutus vahvisti hoitajien ammatillista itsetuntoa ja työssä tarvittavan varmuuden ja vahvuuden todettiin lisääntyneen ja työn noste oli havaittavissa. Hoitajien tietoisuuden lisääntyminen omista kyvyistä sekä mahdollisista työnteon ja väkivaltatilanteisiin menon esteistä oli johtanut kykyyn puuttua ja muuttaa myös omaa toimintaa tarpeen mukaan. Uudenlainen tapa asettaa tavoitteita työelleen ja kyky kantaa vastuuta hankalissakin paikoissa lisääntyivät. Oman osuuden ymmärtämistä ja sen esille tuomista voidaan pitää myös osoituksena voimaantumisesta. Koulutuksen aikana ja sen jälkeen kasvoi tunne työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisestä ja hoitajien kykyä kontrolloida olemassa olevia

olosuhteita kasvoi. Siitosen mukaan yksilön kyetessä kontrolloimaan olosuhteitaan, saavuttamaan päämääriä ja työskentelemään elämänlaatunsa parantamiseksi voidaan hänen ajatella tulleen voimaantuneeksi. (Siitonen 1999, 118.)

Hoitajat olivat saaneet koulutuksesta ja sen jälkeisestä toiminnasta onnistumisen kokemuksia, jotka olivat vahvistaneet hoitajien positiivista minäkäsitystä ja sitä kautta myös itseluottamus oli parantunut. Se, että uusien koulutuksessa opittujen taitojen avulla voitiin syventää aikaisempaa osaamista sekä hoitaa kaoottisia tilanteita entistä jäsenyteen ja paremmin, lisäsi hoitajien työn hallinnan tunnetta, joka on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin ja voimaantumisen kannalta. Koulutuksen todettiin lisänneen itsetuntemusta niin oman kykeneväisyyden, rohkeuden kuin myös rajallisuuden osalta. Työntekijät kykenivät entistä paremmin reflektointiin siitä, miten itse oli tilanteissa toimittu, missä voisi jatkossa tarvittaessa toimia uudella tavalla, mutta kuitenkin oman itseytensä säilyttäen. Mutta vaikka hoitajat olivat koulutuksessa oppineet uusia tapoja toimia, kävi ilmi, että osa hoitajista oli edelleen epävarmoja toiminnastaan ja omista kyvyistään vaativissa tilanteissa. Voidaan kuitenkin ajatella, että voimaantumista oli myös se, että työntekijä itse toi rohkeasti esille oman motivaationsa, asenteensa ja sitoutumisensa tärkeäksi osaksi onnistumistaan.

Kontekstiuskomusten kategoriasta nousi haastatteluissa esiin monia voimaantumista ja työhyvinvointia tukevia ilmauksia. Tuloksista kävi ilmi, että hoitajat saivat voimaa MAPA- koulutuksen ilmapiiristä. Hyväksyvä, turvallinen ja suvaitseva ilmapiiri edesauttoi hoitajien voimaantumista. Työn arvostus ja keskinäinen luottamus koettiin tärkeiksi samoin kuin tunne osallisuudesta ja tasa-arvoisuudesta työyhteisössä. Siitosen mukaan voimaantuminen syntyy parhaiten sellaisessa sosiaalisessa kontekstissa, jossa yksilö kokee ilmapiirin turvalliseksi, itsensä hyväksytyksi ja asemansa tasa-arvoiseksi muiden toimijoiden kanssa. (Siitonen 1999, 103.) Toisilta hoitajilta sekä esimiehiltä saatu tuki ja ymmärtäväisyys sekä kannustus ja kärsivällisyys oli merkittävä tekijä hoitajien työhyvinvoinnin vaalimisessa ja antoi uskoa omiin voimavaroihin hankalissakin tilanteissa. Turvallisessa ilmapiirissä oppiminen on mahdollista ja erehtyminen inhimillistä. Siitonen onkin todennut, että kaikilla ihmisillä on syvä luontainen tarve tuntea itsensä arvokkaaksi, ja vähäinkin arvostuksen tunteen lisääntyminen voi vaikuttaa uudistavasti ja tuottaa valtavia energiamääriä oppimiseen ja kasvuun. (Siitonen 1999, 117.) Hoitajat saivat uusia voimavaroja koettuaan itsensä työyhteisön täysvaltaiseksi jäseneksi. Toisilta kollegoilta saatu vertaistuki ja sosiaalinen kanssakäyminen olivat myös voimaannuttavia tekijöitä. Voimaantumisessa olennaista on se, että ihminen löytää omat voimavaransa ja voimaannuttavassa ilmapiirissä tämä on mahdollisempaa kuin epäsuotuisassa ympäristössä.

Voimaannuttavassa kokonaisuudessa hoitajien emootiot muuttuivat myönteisemmiksi. He saivat koulutuksen myötä niin yksilöllisiä kuin yhteisöllisiä onnistumisen kokemuksia ja tunsivat olonsa varmemmaksi sekä turvallisemmaksi. Koulutus ja arjen tilanteissa suoriutuminen toivat



uudenlaisia onnistumisen kokemuksia ja antoivat uskoa paremmasta tulevaisuudesta. Kun hoitaja koki olevansa työryhmässä tasavertainen osaamisensa ja osallisuutensa suhteen vahvisti se myönteistä suhtautumista niin itsen kuin kolleegaan. Koulutus antoi tietyllä tapaa turvalliset puitteet ja lisäsi työryhmän kykyä kohdata toinen toisensa sellaisina kuin todellisuudessa olivatkin. Tätä voidaan pitää tärkeänä yksilöä voimaannuttavana tekijänä. Aikaisemmin koettu voimaantuminen mahdollisti myös myöhempää voimaantumiskehitystä. Koetut onnistumiset tukivat tätä ja antoivat rohkeutta ottaa ja kantaa enemmän vastuuta. Voimaantumisen kannalta oli olennaista, että hoitajat saattoivat kokea ensin olevansa tasavertaisia sekä osallisia, minkä jälkeen muiden osaprosessien toteutuminen ja täytyminen oli mahdollista. Voimaantuminen ei ole myöskään yksisuuntaista (Siitonen 1999, 151). Työryhmän ja osastotilanteen parantumisesta hoitajat ovat saaneet myös voimaantumisen kokemuksia, joka on osaltaan ollut omiaan lisäämässä työhyvinvointia ja voimaantumista. Kun hoitajan oma hyvinvointi paranee, lisääntyy työssä jaksaminen ja koko osaston tilanne menee parempaan suuntaan.

Ihmisten voimaantumisen tila ei ole kuitenkaan pysyvä. Siksi on tärkeää, että voimaantumisen mahdollistamiseen kiinnitetään kaikissa työyhteisöissä ja organisaatioissa jatkuvaa huomiota. Sen vuoksi olisi tärkeää tukea työyhteisöjä voimaannuttavan ilmapiirin luomiseksi esimerkiksi juuri koulutuksen keinoin, vastaavien hoitajien ja linjajohdon merkittävää panosta unohtamatta. Osastokokouksissa ja kehityskeskusteluissa hoitajien työhyvinvoinnin vaaliminen ja voimaantumisen sekä osaamisen vahvistamisen esillä pitäminen voitaisiin kytkeä voimaantumisen teorian osaprosesseihin tarkastelemalla uudella tapaa päämäärien asettamista, kykyuskomuksiin panostamista, kontekstiuskomuksiin liittyvien tekijöiden vahvistamista sekä emootioihin keskittymistä. Kehityskeskusteluissa työntekijöille kulloisetkin työlle sekä omalle kehittymiselle asetetut tavoitteet voisivat näin ollen olla yhteydessä voimaantumisen tilaan ja kehitykseen.

Työhyvinvoinnin portailta asiaa katsellen niin lastensuojelun kuin yhteiskunnan sekä työelämän hektisyyden ja muuttumisen myötä työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat lisääntyneet ja korostuneet. Nyt toteutettu koulutusrupeama on kirkastanut työn tavoitteita sekä arvopohjaa ja omalta osaltaan tuonut työyhteisöön uusia tuoreita toimintatapoja. Haastattelussa korostui kollegoilta saatu palaute sekä arvostus hyvin tehdystä työstä ja uudenlaiset vaikutusmahdollisuudet työn hallintaan vaikeissakin tilanteissa. Hoitajien koulutuskokemuksissa korostuivat myös positiivisen ja avoimemman työilmapiirin lisääntyminen sekä jäsentynyt haastavien vaara- ja uhkatilanteiden jälkipuinti. Kaikki nämä ovat tärkeitä psykososiaalisen hyvinvoinnin osa-alueita joiden toteutuminen näkyy hyvin rakennettuna työhyvinvoinnin kivijalkana.

Turvallisuuden tarpeen portaalta MAPA-koulutuksen antia tarkasteltaessa voidaan todeta, että koulutus lisäsi varmasti pyrkimystä turvallisemmasta työyhteisöstä. Koulutuksella ainakin tavoiteltiin oikeudenmukaisempaa, tasa-arvoisempaa sekä yhdenvertaisempaa työyhteisöä, joka myös joltain osin voidaan todeta saavutetun. Väkivallan uhan alla työskentely on merkittävä psyykkinen vaaratekijä ja MAPA-koulutus on tuonut omalta osaltaan turvallisuutta työhön. Työyhteisöissä ja koulutuksessa koettiin myös positiivista ja kannustavaa ilmapiiriä hankalissakin tilanteissa, joka on yksilön työhyvinvointia ja turvallisuutta lisäävää. Turvallisuuden tarpeen vahvistumisessa ihmisen kannalta merkityksellistä on luottamuksen rakentaminen työpaikalla. Koulutus lisäsi hoitajien ja työryhmien uskoa toiminnan jatkuvuudesta ja organisaation kehittymisestä muutoksienkin keskellä.

Haastatteluissa korostuivat koulutuksesta saadut yhteisöllisyyden kokemukset, jotka ovat merkityksellisiä yksilöiden liittymisen tarpeen kannalta. Ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työilmapiiriä, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Ihmisen itsetunto muodostuu ja vahvistuu yhteisöllisesti, suhteessa toisiin ihmisiin ja positiivinen palaute ravitsee sitä. Koulutuksessa saatu positiivinen palaute siivitti hoitajia entistä parempaan työtulokseen joka osaltaan lisäsi voimaantumista ja työhyvinvointia sekä yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. Koulutuksen myötä jokaisen hoitajan rooli sekä työpanos omana itsenään, mutta tärkeänä osana työyhteisöä, korostui positiivisessa mielessä. Koulutus lisäsi yhteenkuuluvaisuuden sekä sosiaalisuuden tunnetta työyhteisössä kun tuttuus toiseen tuli todeksi yhteisen tekemisen ja läheisyyden kautta. Avoimuus sekä luottamus toiseen vahvistuivat ja yhteisöllisyys lisääntyi. Vuorovaikutus rakentui uudella tavalla työn arjessa, jonka osoitus olivat yhteisesti hyvin hoidetut vaikeatkin työtilanteet. Välittävät työkaverit eivät ole kuitenkaan itsessään autuaaksi tekevä asia vaan välittämistä tarvitaan myös linjajohdolta sekä lähiesimiehiltä. Aito huolenpito ja välittäminen ovat hyvää johtajuutta ja kaivattuja johtamisen piirteitä lastensuojelussa, jotka tukevat osaltaan vaikealtakin tuntuvan perustehtävän suorittamisessa.

Koulutuksen voidaan ajatella kirkastaneen myös työyhteisön arvostuksen tarvetta ja -kokemuksia. Turvalliseksi koetussa työyhteisössä oli helpompi osoittaa toisille arvostusta ja arvostuksen osoittaminen lisäsi hyvää yhteisöllisyyttä. Yksilön ja yhteisön hyvinvointi ja korkea suoritusaste ovat tulosta tasavertaisesta vuoropuhelusta ja myönteisestä puheesta, jossa käytetään paljon hyväksyviä, kannustavia, rohkaisevia ja arvostavia lausumia. Koulutus synnytti työyhteisössä positiivisuuden kehävaikutusta. Koulutuksessa harjoittui myös rakentavan palautteen antaminen sekä saaminen, joka on työhyvinvoinnin kannalta hyvin merkittävää. Rakentava palaute ja työtilanteiden käsittely ja jälkipuinti mahdollistivat oman työn arvioinnin ja virheistä oppimisen, joka johti myös onnistumisen kokemusten jakamiseen ja näkemiseen uudella tavalla. Kriittisen palautteen saamisen voidaan ajatella mahdollistavan myös työn kehittämisen kokemukset ennakkoluulottomammin. Haastateltavat toivat esiin vertaisilta saa-

dun reaaliaikaisen palautteen merkityksen työhyvinvointia sekä voimaantumista lisäävänä tekijänä. Parasta oli oikeassa tilanteessa oikea-aikaisesti saatu välitön ja oikeudenmukainen palaute. Arvostuksen osoittaminen toisille nosti työyhteisön yhteisöllisyyden kokemusta ja vahvisti ryhmän me -henkeä. Toisten mielipiteiden kuuleminen ja kysyminen nousivat uuteen arvoon koulutuskokemuksen myötä.

MAPA-koulutus on vastannut joltain osin myös hoitajien itsensä toteuttamisen tarpeeseen yksilöinä. Itsensä toteuttamisen tarve perustuu haluun oppia ja olla parempi, löytää itsestään uusia kykyjä ja nauttia oivalluksista sekä uuden oppimisesta. Tätä haastateltavat toivat esille kertomuksissaan hoitajien kokemuksista koulutuksesta sekä sen jälkeen. Työssään hoitajat saattoivat toteuttaa oppimaansa ja hyödyntää omia kykyjään myös uudella tavalla. Koulutus palveli hoitoyhteisöä myös osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Osaaminen on niin yksilöiden ja yhteisöjen kuin organisaatioiden sekä yhteiskunnankin selviytymisen kannalta välttämätöntä. Vain yksilöiden osaamista kehittämällä ja johtamalla organisaatio voi ylittää tavoitteisiinsa ja säilyttää kilpailu- ja toimintakykynsä näinä aikoina. Osaamisessa korostui myös osaamisen johtaminen ja nyt toteutettu ja tarkastelun alla ollut koulutusrupeama olivatkin jatkuvan oppimisen mahdollistamista sekä osaamiskulttuurin vaalimista johdon taholta. Työssä osaamisen kehittymiseen vaikutti myös se, miten työyhteisöt jakoivat omaa tietotaitoaan ja kokemuksiaan koulutuksesta yhteiseen käyttöön. Työpaikka, joka tarjoaa työntekijälleen oppimiskokemuksia sekä oivaltamisen iloa, saa hyvinvoivia ja luovia työntekijöitä. Luovuus ja työn imu kannattelevat työntekijää kuormituksessakin, jos työ koetaan mielekkääksi ja työntekijä kokee saavansa tukea sekä arvostusta työlleen ja itselleen. Tällainen työntekijä voi henkiä myönteisyyttä ja ammattiyllpeyttä koko työyhteisöön. (Rauramo 2012, 145 - 169.)

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että MAPA-koulutuksesta saadut kokemukset ovat olleet pääsääntöisesti erittäin myönteisiä. Hoitajat ja työryhmät ovat saaneet koulutuksesta voimaantumisen kokemuksia, jotka ovat osaltaan auttaneet ja lisänneet työhyvinvointia sekä voimaantumista. Voimaantuminen Siitosen (1999) mukaan edellyttää, että yksilöt ovat sisäisesti vahvoja ja tasapainossa itsensä sekä ympäristönsä kanssa. Koulutukseen on hyvä panostaa jatkossa laajemminkin. Työhyvinvoinnin portaat -malli osoittaa ne keskeiset osa-alueet, joihin vaikuttamalla voidaan saada aikaan toimivia muutoksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Nyt toteutetulla koulutuksella on ollut merkittävä vaikutus työyhteisön työhyvinvoinnin tukemisessa sekä lisääntymisessä. Saadut tulokset ovat suuntaa antavia eikä niistä voida tehdä laajempia yleistyksiä tai päätelmiä. Hoitajien voidaan ajatella olevan joltain osin voimaantuneita, mutta on arveluttavaa liittää se tässä yhteydessä vain koulutuksesta saaduksi lopputulokseksi. Koulutus on varmasti lisännyt hoitajien työhyvinvointia sekä voimaantumista, mutta voimaantumisprosessi on tältä osin vasta alussa. Työhyvinvoinnin portaita on työyhteisössä kuitenkin kavuttu koulutuksen myötävaikutuksella isoin harppauksin aina ylimmälle portaalle asti.

Lastensuojelussa olevat muutokset edellyttävät niin yksilöiltä kuin organisaatiolta jatkuvaa uudistumista sekä sopeutumista äkisti muuttuviin tilanteisiin. Muutos haastaa myös uuden oppimisen ja opettelemisen taidon ja uuden oppiminen on ainoa tapa toteuttaa toimiva ja hallittu muutos. Lähiesimiehillä on tärkeä rooli olla itse esimerkkinä läsnä persoonansa ja oman osaamisensa kautta jokapäiväisessä arjessa. Linjajohdolla on merkittävä rooli oppimisesta ja osaamisen kehittämisestä, koska siellä päätetään resursseista sekä määrärahoista. Vastuunsa kantava esimies niin linjajohdossa kuin lähiesimiestyössä haluaa kehittää aktiivisesti organisaation rakenteita sekä toimintaa, mutta ymmärtää samalla että tämä vaatii toteutuakseen niin yksilöiden kuin työryhmien sekä kokonaisten työyhteisöjen osaamisen kehittämistä aktiivisesti ja reaaliaikaisesti.

## 10 Pohdinta

Olen tässä opinnäytetyössä tuonut esille vastaavien hoitajien kokemuksia ja näkemyksiä johtamiensa työryhmien ja niissä työskentelevien hoitajien työhyvinvoinnin ja voimaantumisen kokemuksista MAPA-koulutukseen liittyen. Voimaantumisesta ja työhyvinvoinnista, molemmista erikseen, on jo olemassa jonkin verran tutkimustietoa, mutta lastensuojelun kontekstissa aihetta ei aikaisemmin ole tietääkseni juuri tästä näkökulmasta katsottuna tarkasteltu. Opinnäytetyöni tuo uutta tietoa niin sijaishuollon arjen työkenttään lastensuojelulaitoksiin kuin johtamiseenkin. Myös MAPA-kouluttajat voivat hyödyntää saatua tietoa koulutusta edelleen kehitettäessä ja työryhmiä kouluttaessa. Työ antaa oleellista tietoa MAPA-koulutuksen tavoitteiden toteutumisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä sekä arvokasta tietoa hoitajien kokemuksista suhteessa työhyvinvointiin ja voimaantumiseen. Koko opinnäytetyömatka hoitajien kokemusten selvittämiseen on ollut sekä äärimmäisen mielenkiintoinen että äärimmäisen raskas. Mielenkiintoisia olivat ne monet kertomukset ja näkemykset työhyvinvoinnin ja voimaantumisen kokemuksista, joista vastaavat hoitajat kertoivat haastatteluissa. Kohtaukset vastaavien hoitajien kanssa olivat hyvin merkityksellisiä. Raskainta prosessissa oli melko yllättäen muuttunut laitoksen kokonaistilanne, jonka käynnisti lastensuojelun muutoshankkeen mukanaan tuomat laitosten sulkemiset sekä henkilöstösiirrot.

Henkilöstösiirtojen myötä tutkijan positio laitoksen johtotehtävissä muuttui, joka vaikutti työn näkökulman uudelleen suuntaamiseen. Opinnäytetyötä aloitellessa tarkoitus oli tehdä sitä myös parityönä, mutta tilanteiden muuttuessa työstä tuli yksinäistä puurtamista välillä hyvinkin synkeissä tunnelmissa. Alun perin työn oli määrä olla laajempi ja haastattelut olisivat kattaneet koko henkilöstön. Tällä olisi saavutettu hyvä otos ja luotettavampi näkökulma niin työhyvinvointiin kuin ennen kaikkea voimaantumiseen. Nyt työn haastatteluaineisto oli suhteellisen pieni eikä sen perusteella voida tehdä laajoja yleistyksiä MAPA -menetelmän ja -koulutuksen soveltuvuudesta hoitajien työhyvinvoinnin vahvistajana tai voimaantumisen käynnistäjänä. Kuten jo aikaisemmin on todettu, voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, ja nyt tässä työssäni hoitajien voimaantumista ovat tarkastelleet osastojen vastaavat hoitajat.

Voimaantumiskokemuksen näyttäytyminen on saattanut joiltain osin jäädä heiltä huomamatta tai työntekijä ei ole sitä tuonut tai halunnut tuoda erityisesti esille. Voimaantumisen synnyttämä sisäinen prosessi ei aina näy ulospäin, mutta synnyttää yksilössä silti sisäistä kasvua ja eheytymistä.

Kun sekä työpari että positio muuttuivat, piti työn johtamis- ja kehittämishankenäkökulmaa kääntää enemmän tutkimukselliseen suuntaan. Hirsjärvi (2002) muistuttaa, että jo tutkimusvaiheen valinta on eettinen ratkaisu - kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimukseen ryhdytään. (Hirsjärvi ym. 2002, 26). Opinnäytetyöni aineistonkeruumenetelmänä oli teemahaastattelu, joka sopi mielestäni parhaiten vastaavien hoitajien kokemusten kuvaamiseen. Työkokemukseni perusteella ajattelin, että kyselylomakkeet eivät olisi kohderyhmässään tuottaneet riittävästi tietoa kyseisestä aiheesta. Kokemuksia ja näkemyksiä sekä vaikeasti tunnistettavia hyvin sensitiivisiä ilmiöitä olisi saattanut olla myös vaikeaa selvittää lomakekyselyn avulla. Työtä aloitettaessa ja mahdollisia riskejä mietittäessä kiinnitettiin erityistä huomioita tiedonkeruumenetelmään, jolla haluttiin välttää suotuisaan lopputulokseen ohjaavaa kysymysten asettelua. Parityönä työtä aloitellessa eettisenä riskinä mietityttivät molempien kehittämishankkeen toteuttajien asemat työyhteisössä. Toinen oli toiminut pitkään vastaavana hoitajana ja pitkiä jaksoja joko apulaisjohtajana tai johtajana. Toinen kehittämishankkeen toteuttaja oli myös vastaava hoitaja ja tutkittavan menetelmän kouluttaja. Pohdintaa aiheutti silloin, aiheuttaisiko asetelma paineita henkilöstölle vastata kysymyksiin suotuisasti. Laitoksen sekä tekijöiden tilanteiden muuttumisen myötä edellä mainituista pulmista päästiin kuin itsestään.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan subjektiviteetti ja se, että tutkija on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline, ovat tutkimuksen lähtökohtana. Tutkija on itse ensisijainen luotettavuuden kriteeri ja luotettavuuden arvioinnin tulee koskea koko tutkimusprosessia (Eskola, Suoranta 2008, 213-214.) Vastaavien hoitajien haastattelut onnistuivat hyvin ja toteutuivat avoimessa, luottamuksellisessa ja keskusteleavassa hengessä sekä tuottivat laajan materiaalin työstettäväksi. Vasta tekstiä litteroidessa ja käsitellessä teemahaastattelurungon vaillinaisuudet tulivat esille ja mieleen nousseet tarkentavat kysymykset jäivät vaille vastauksia. Aineistonkeruun peruuttamattomuus ja ainutkertaisuus asettivat esteen havaintojen tarkistamiseen tai tarkentavien kysymysten esittämiseen jälkikäteen mieleen tulleista seikoista ja asioista. Voimaantuminen sekä työtyytyväisyys ja työhyvinvointi tutkimuksen kohteena ovat hyvin monisäikeisiä ilmiöitä ja jo tästä syystä tuloksissa esiintyy päällekkäisyyttä ja teemat ovat osin limittäisiä. Tuloksia auki kirjoittaessa kokemusten analysointi osoittautui vaativaksi ja aikaa vieväksi tehtäväksi. Voimaantumiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavat hyvin monet asiat sekä seikat, joten oli haastavaa eritellä selkeitä ja tarkkaan rajattuja teemoja. Tutkimuskirjallisuuteen perehtymällä yritin löytää aineistoon sopivia ja käyttökelpoisia analyysimalleja käyttöni.

Tutkijan aikaisemmat kokemukset ovat aina jollakin tasolla tai tavalla läsnä tieteellisestä tutkimuksessa (Eskola, Suoranta 2008, 21). Opinnäytetyön tutkimusprosessiin on varmasti vaikuttanut tekijän pitkä työkokemus lastensuojelua työkentällä ja myös esiymmärrys asioista on ollut ilmeinen. Olen saattanut ennalta ajatella, millaisia näkemyksiä tai kokemuksia vastaavat hoitajat työryhmistään nostavat esille. Aineiston auki kirjoittamisen ja työn edistymisen eri vaiheissa olen tehnyt tietoisia ratkaisuja hoitajien kokemuksia tarkastellessani. Saamastani haastatteluaineistosta olen halunnut nostaa esille mielestäni merkityksellisiä, hoitajien kokemuksia parhaiten kuvaavia ja analyysin kannalta tärkeitä sitaatteja. Sitaattien kohdalla olen pyrkinyt kunnioittamaan haastateltavien yksityisyyden suojaa ja olen poistanut niistä kaikki tunnistamista tuottavat elementit. Opinnäytetyöni aikana oma ymmärrykseni on jäsentynyt ja rakentunut käsittelemieni kokemusten ja luomieni tulkintojen kautta. Työni on tuonut uutta ja arvokasta tietoa tutkimuskohteina olleista asioista ja ilmiöistä. Siitosen (1999) mukaan yksilön voimaantumisen kannalta tärkeimpiä peruspilareita ovat itsearvostus, itseluottamus, minäkuva sekä identiteetti. Ihmisen voimaantumisen tilan vahvuus tai heikkous muodostuu näiden osa-alueiden vahvuuden tai heikkouden pohjalle. Tunteesta, onko yksilö tervetullut, hyväksytty, arvokas ja hyvä ihminen sekä varmuudesta omasta pätevyydestä, kyvykkyydestä ja pystyvyydestä. Yksilön ajatuksiin siitä millainen hän on tai siitä mihin kuuluu ja kuka lopulta onkaan. Itsearvostukseen ja itseluottamukseen vaikuttamalla vaikutetaan sekä minäkuvan myönteisyyden rakentumiseen sekä yksilön identiteetin rakentumiseen. MAPA-koulutuksen myötä hoitajat löysivät itsestään uusia vahvuuksia ja voimavaroja, jotka auttavat haastavissakin arjen työtilanteissa eteenpäin. Opinnäytetyön kautta näyttäytyy myös se vaativa ihmishuuhde, jota hoitajat tekevät välillä hyvin vaikeissakin tilanteissa, mutta suurella sydämellä ja palolla. Tämän tiedon esillä pitäminen, kirkastaminen ja lisääminen ovat hyödyllistä kaupungin kaikille johto- ja päättäjätahoille.

Tutkimus toi ilmi myös sen tosiasian, ettei mikään koulutusmenetelmä kata kaikkia työssä esiin tulevia tarveodotuksia ja haastatteluja purkaessa tuntui, että joskus hoitajien odotukset koulutukselle tuntuivat lähes epärealistisille. Vaikeimpina tilanteina haastatteluissa esiin nousivat yllättävät ja täysin ennalta arvaamattomat nuorten väkivallanteot, joihin henkilökunnan tuli reagoida tietysti mitä pikimmin. Tilanteet koettiin kuormittavina niin henkisesti kuin fyysisesti ja MAPA-koulutuksen kritiikissä tämän toiveen tietynasteinen toteutumattomuus nousi esiin. Mikään koulutus ei kuitenkaan itsessään tee autuaaksi ja joskus paras apu väkivaltaisen lapsen tai nuoren kohtaamisessa onkin vikkelat jalat, ennakkointia ja valppautta unohtamatta. Haastatteluissa näyttäytyi hoitoyhteisön tietynlainen koulutusnälkä, jossa kaivattiin niin tietoa kuin taitoa arjessa tuleviin erilaisiin tilanteisiin. MAPA-koulutusta pidettiin tärkeänä voimaantumisen työkaluna ja työkaluna jolla saatiin lisättyä hoitoyhteisön turvallisuutta sekä Naulakallioon yhteneväinen toimintakulttuuri. Koulutuksen sisältöäkin tärkeämmäksi asiaksi nousi hoitajien kokemus aidosta ja kiireettömästä vuorovaikutuksesta työryhmän muiden jä-

senten kanssa. Tämä vaikutus voidaan saavuttaa myös muissa koulutuksissa, ja vuorovaikutuskoulutus saattaisikin olla seuraava satsattava rupeama hoitoyhteisölle. Laitosarkeen on tullut uusia säädöksiä ja toimintatapaohjeita joita kaikkia on paras tapa ajaa sisään motivoivien koulutusten avulla.

Juha Siitonen on väitöskirjassaan (1999) todennut, että kaikissa organisaatioissa - erityisesti niissä, joissa tavoitellaan asiakkaiden elämänhallinnan vahvistamista sekä halutaan asiakkaiden voimaantumisen taso paremmaksi - tulisi kysyä miten toimimalla voisimme lisätä onnistumisen näkyväksi tekemistä. Juuri tällaista työtä lastensuojelussa tekevien oman voimaantumisen vahvistaminen on äärimmäisen tärkeää, koska onnistumisen kokemukset lisäävät arvostuksen kokemista sekä varmuutta omasta pätevydestä ja pystyvyydestä eli kyvykkyydestä sekä arvosta. Tällä kaikella on merkitystä konkreettisen tekemisen kannalta, jossa hoitajille ja myös lapsille sekä nuorille voidaan perustellusti osoittaa arjen onnistumiset ja vahvistaa yksilön uskomuksia omasta arvosta ja pätevydestä. Voimaantunut ja hyvinvoiva hoitaja voi auttaa myös lasta sekä nuorta voimaantumaan ja molemminpuolinen onnistuminen mahdollistuu. Tällaisen kokemuksen kautta yhdessä luomisen ja tekemisen meiningin tunne ja kokemus vahvistuvat, niin hoitajilla kuin lapsilla ja nuorilla. Lastensuojelussa korostuu lapsien ja nuorten kohtaaminen arvokkaina yksilöinä ja hyväksytyinä sata prosenttisen ihmisarvon pohjalta sellaisina kuin he ovat. Samaa toimintaa toivotaan näkyvän tietysti myös työryhmissä hoitajien välisissä arjen kohtaamisissa sekä kokemusta tunneilmaston kannustavuudesta ja lämmenhenkisyydestä. Olisikin tärkeää, että yhteisökohtaisesti kussakin lastensuojelun toimintaympäristössä määriteltäisiin riittävän tarkasti, millä koulutuksilla, menettelytavoilla tai keinoilla edellä kuvatut voimaantumisen ydintekijät saataisiin arjen toiminnassa toteutumaan.

Yksilöiden osaamista kehittämällä ja johtamalla organisaatio voi saavuttaa tavoitteensa ja säilyttää toimintakykynsä. Oppimisen edistämisessä on tärkeää korostaa työssä oppimista ja kaikessa päivittäisessä toiminnassa oppimista. Osaamisen johtaminen on myös jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien luomista koko henkilöstölle. Se on osaamiskulttuuria, jossa ihmiset uskaltavat jakaa osaamisensa ja joka kannustaa hankkimaan uutta osaamista. Laitoksissa voitaisiin käydä myös yhteistä keskustelua kautta linjan, jossa pohdittaisiin yhdessä laajemmin ratkaisuja osaamisen kehittämistä vaativiin kysymyksiin. Keskustelu sitouttaisi osallistujat yhteisiin toimiin ja on ennalta tiedetty tosiasia, että sitoutunut ihminen voi hyvin ja on työssään tuottava. Osaava ja motivoitunut ihminen kehittää ja innovoi. Johdon on tärkeää pitää mielessä, että inhimillinen tieto ja osaaminen ovat tärkeä strateginen resurssi, koska vain ihmisillä muihin resursseihin verrattuna on kyky luoda arvoa. Osaaminen ja elämäkokemus ovat arvostettavia ominaisuuksia, jotka johdon tulee ottaa vakavasti. Osaamispääoma saadaan myös kasvamaan hyvällä johtamisella ja osaaminen sekä johtaminen pitää integroida strategiaan, koska ei organisaatio itsessään mitään tee - ihmiset tekevät.

Lastensuojelun laitoshuollossa on opinnäytetyön käynnistämisen ja valmistumisen välisenä aikana tehty uusia linjauksia osaamisen kehittämisen suhteen, myös väkivaltaisten nuorten kohtaamiskoulutuksen osalta. MAPA-koulutus ei ole tullut valituksi menetelmäksi Naulakallion lastenkotia lukuun ottamatta. Uudeksi menetelmäksi muissa Helsingin kaupungin omissa lastensuojelulaitoksissa nuorten kanssa väkivaltatilanteissa toimimiseen on valikoitunut Avekki -menetelmä. Avekki -menetelmän alkujuuret ovat MAPA -menetelmässä, mutta koulutus on haurautunut aikojen saatossa omaksi menetelmäkseen. Pienempien lasten kohdalla väkivaltatilanteiden hoidossa ja ennaltaehkäisyssä on ollut jo pidempään käytössä THC -menetelmä. Kyseisistä menetelmistä olisikin mielenkiintoista saada lisää tutkimuksellista tietoa laitoshoidon kentän kokemuksista. Myös MAPA -koulutusta ja kokemuksia siitä olisi mielenkiintoista tutkia laajemmalla otoksella. Mielenkiintoista olisi myös tarkastella lisää hoitajien voimaantumista ja heidän orientaatiotaan tehdä vaativaa lastenkotityötä. Huostaan otettujen lasten ja nuorten omat kokemukset väkivaltatilanteiden menettelytavoista ja jälkipurusta olisivat myös erittäin mielenkiintoinen tutkimuskohde. Asiakkaiden kokemusten esille nostaminen olisi erittäin tärkeää menetelmiä ja koulutuksia kehitettäessä.

Lastensuojelutyössä koulutukseen panostaminen on tämän opinnäytetyön valossa selkeä panostus myös työhyvinvoinnin ja voimaantumisen lisäämiseen. Koulutuksia ja työhyvinvointipäiviä sekä - tapahtumia, siis työhyvinvointia ja voimaantumista lisääviä asioita, ei tulisi pitää vain kustannuksina, joista vaikeina taloudellisina aikoina pitää säästää. Niitä tulisi tarkastella ennemminkin työpaikan tuottavuutta ja menestystä parantavina tekijöinä. Tätä kirjoittaessa pääkaupunkiliittymän kuntien oma sotealue-esitys on kumottu. Myös lastenkotitoiminta joutuu vielä suuremman muutoksen kouriin kuin mitä tähän asti on koettu ja nähty. Helsingin kaupungin omat lastenkodit tietyvästi yhtiöitetään ja tästä jäljelle jääneet tulevat jatkossa kilpailemaan niin osaamisessa, laadussa kuin hinnassa samalla viivalla pörssiyritysten nielaisemien ja pyörittävien lastensuojeluliittymien kanssa. Tässä tilanteessa osaamisen kehittäminen nousee arvoonsa, joka tulee ymmärtää viimeistään nyt. Helsingin lasten sijaishuolto ja sen lastenkotitoiminta voisi nousta esille työhyvinvoinnillaan tulostaan parantavana työpaikkana. Työurien pidentämisen ja työssä jaksamisen näkökulmasta työhyvinvoinnin edistäminen on tulevaisuudessa yhä tärkeämpää. Valtiontaloudellisesta näkökulmasta on kiistatonta, että työhyvinvointia edistämällä voidaan säästää myös menetetyt työpanoksen kustannuksia, ajatellen, että työn kuormitus ja työpahoinvointi johtaa ennen aikaiseen eläköitymiseen tai pitkittyneisiin sairauspoissaoloihin. Työhyvinvointi edistyy henkilöstön fyysistä ja henkistä työkykyä ennakoivalla toiminnalla ja tätä edistävä, oivaltava, parempi johtaminen ja esimiestyö ovat samalla panostuksia tulevaisuuteen, kilpailukykyyn ja parempaan tuottavuuteen, joita tulevassa muutostilanteessa kipeästi kaivataan. On sanottu, että hyvinvointi työpaikoilla edistyy vain, jos sen johto ja esimiehet sitoutuvat yhteistyössä henkilöstön kanssa eri keinoin työhyvinvoinnin edistämiseen. Myös Suomen hankalahkon talouden kokonaistilanteen kannalta katsottuna



tarvitaan myönteistä ilmapiiriä työelämän kehittämiseen, koska työhyvinvointia edistävän toiminnan vaikutukset näkyvät tuottavuuden lisääntymisenä ja viime kädessä säästöinä. Näissä talkoissa esimiehet ja johto ovat tärkeässä roolissa, siksi myös tämän tahon riittävä osaaminen sekä taidot esimiehinä toimimiseen tulee varmistaa ja taata.

MAPA -koulutus näyttäytyy oivallisena keinona lisätä ja ylläpitää työryhmien ja hoitajien työhyvinvointia sekä saada käyntiin voimaantumista. Laajojen koulutuskokonaisuuksien mahdollistaminen isossa työyhteisössä edellyttää henkilöstöressurssien kohdentamista tärkeäksi koettuihin asioihin ja sijaisten käytön mahdollisuutta hoitotyöhön. Toivottavasti koulutukseen ollaan valmiita panostamaan jatkossakin. Tässä opinnäytetyössä esille nostetut tulokset hoitajien kokemuksista antavat viitteitä siitä, millaisia asioita on otettava huomioon työhyvinvointia vaaliessa, johdettaessa ja kehitettäessä niin, että myös voimaantuminen olisi mahdollista. Kaikkien laitoksen hoitajien ja lähiesimiesten olisi hyvä pohtia, ovatko omat asenteet ja käytäytyminen, olosuhteet ja työtavat niin työtovereita kuin lapsia tai nuoria voimaannuttavia. Hyödyllistä on myös tarkastella ovatko johtamisen toimintatavat ja linjaukset työhyvinvointia ja voimaantumista edistäviä vai niitä tuhoavia. Voimaannuttavan ja työhyvinvointia lisäävän toimintaympäristön luomisessa tarvitaan niin osaamista kuin kaikkien toimijoiden hyvää tahtoa.

Konkreettista voimaantumista kuvaa ihmisen ajatuksissa, asenteissa ja toiminnassa tapahtunut muutos. Voimaantumisessa voidaan havaita tapahtuvan itsestä ulospäin siirtyvää liikettä, itsensä eteen voi uurastaa ja asioille voi tehdä jotakin. Kun tarkastelee lopuksi opinnäytetyön toisinaan jopa mahdottomalta tuntunutta prosessia saattaa lopulta todistaa myös itse työn tekijässä tapahtunutta voimaantumista. Sisäisen eheyden kokemuksessa ihminen voi katsoa itseään kokonaisuutena ja kokea olevansa omana itsenään ainakin joiltakin osin arvokas ja eheä. Voimaantumisen taustalla vaikuttavat aina kaikki yksilön kokemukset, ne vaikeimmatkin, ja siten myös epätäydellisenä on mahdollisuus kokea itsensä arvokkaaksi.

## Lähteet

Adams, Robert 2008. Empowerment, participation and social work. Basingtoke: Palgrave Macmillan Ltd.

Allardt, Erik 2000. Hyvinvointitutkimus ja elämänpolitiikka. Teoksessa Nurminen, Eija (toim.) Sosiaalipolitiikan uudet avaukset, Helsinki 2000: Yliopistopaino.

Antikainen-Juntunen, Eija 2009. Työturvallisuus. Teoksessa Yliruka, Laura & Koivisto, Juha & Karvinen-Niinikoski, Synnove (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Yliopistopaino. 40-58.

Anttonen, Hannu & Räsänen, Tuula 2009 (toim.) Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Dockar-Drysdale, Barbara 1990. The Provision of Primary Experience. London: Free Association Books.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2001. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I: Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus. 24-42.

Ford, Martin 1992. Motivating humans: Goals, emotions and personal agency beliefs. California: SAGE Publication

Haverinen, Riitta 2003. Empowerment käsitteenä ja evaluaation näkökulmana. Hallinnon tutkimus. Hallinnon tutkimuksen seura 1, 46-54, Valtiovarainministeriö <http://www.julkari.fi/handle/10024/95464>

Hermalampi, Ritva & Kallioma, Jouko & Kyllönen Kurt & Kyrönseppä Ulla & Päivärinta Merja 1985. Rajat ja rakkaus. Varhaisessa vuorovaikutuksessa häiriintyneiden lasten ja nuorten laitoshoidon kehittämisprosessin kuvaus Naulakallion vastaanottokodissa. Julkaisu 78. Jyväskylä: Lastensuojelun keskusliitto.

Himanen, Pekka 2010. Kukoistuksen käsikirjoitus. Helsinki: WSOY.

Himanen, Pekka 2012. SININEN KIRJA. Suomen kestävä kasvun malli. - Luonnos kansalliseksi tulevaisuushankkeeksi. Johtopäätöksiä Suomen tulevaisuusselonteolle Kestävä kasvun malli - tutkimushankkeen pohjalta. Helsinki: Valtioneuvosto.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13-14., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2002. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy

Hoikkala, Susanna 2007. Työväkivalta lastensuojelulaitoksissa - työntekijöiden näkökulma. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä 2007:2

Honkalampi, Mika. Haastattelu 26.5.2016. Julkaisematon lähde.

Karisto, Antti & Takala, Pentti & Haapola, Ilkka 1997. Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. Helsinki: WSOY.

Kaupinmäki, Ville & Kovanen, Kirsi & Lehto, Anu & Tapionlinna, Leena & Tervonen-Arnkil, Kaisa 1999. Etappihoito - tehostettu huolenpito osastohoitona. Julkaisematon.

Kehusmaa, Kirsti 2012. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Kempainen, Tarja 2012. Psykiatrisen sairaalan hoitohenkilökunnan kokemuksia ”Väkivallan ennaltaehkäisy ja turvallinen hoito” -toimintamallista. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö: Laurea Hyvinkää.

Kylmä, Jari & Juvakka, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kyrönseppä, Ulla & Rautiainen, Juha- Matti 1993. Lapsi laitoksessa. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Laine, Vesa & Vilkkö-Riihelä, Anneli 2012. Mielen maailma 4. Tunteet, motiivit ja taitava ajattelu. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Lastensuojelulaki 417/2007

Lepola, Janne & Vauras, Marja 2002. Oppiminen ja motivaation kehittäminen. Teoksessa Lehtinen, Erno & Hiltunen, Teija (toim.) Oppiminen ja opettajuus. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja B:71. Turku: Painosalama Oy, 13-38.

Leppänen, Marja-Leena 2004. Hallittu terapeuttilinen fyysinen rajoittaminen: toimintamalli väkivaltatilanteiden kohtaamiseen: koulutuksen vaikutusten ja toimintamallin soveltuvuuden arviointi. Pro gradu -tutkielma: Kuopion yliopisto, Terveystieteiden ja -talouden laitos. Kuopio.

Mapa-Finland 2011. Kouluttajan koulutusmateriaali.

Mahlakaarto, Salme 2010. Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Publishing unit, University Library of Jyväskylä. Jyväskylä University Printing House 2010.

Mattila, Heleena 2008. Voimaantumisen ydin. Sosiaali- ja terveysalalla toimivien ihmisten mahdollisuuksia voimaantua työssään. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 151. Kuopio: Kopijyvä.

Metsämuuronen, Jari 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus.

Niiranen, Juuso 2012. MAPA-menetelmä väkivallan ennaltaehkäisyssä ja turvallisessa hoidossa. Savonlinnan hoitotyön koulutusohjelma. Savonlinna.

Oranen-Leiman, Anna-Maija 1996. Teoksessa Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten hoitomenetelmiä lastensuojelulaitoksissa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisu 16. Toinen painos. Lastensuojelun keskusliitto. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Ekonomia-sarja. WSOYpro. Juva: WS Bookwell Oy.

Pilli, Mikko 2009. Väkivallan ennaltaehkäisy ja turvallinen hoito. Teoksessa Hentinen, Kirsi & Iija, Aulikka & Mattila, Eija (toim.) Kuuntele minua - mielenterveystyön käytännön menetelmiä. Helsinki: Tammi.

Pyöriä, Pasi 2012. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Ritala-Koskinen, Aino 2003. Onnistumisia lastensuojelussa. Teoksessa Satka, Mirja & Pohjola, Anneli & Rajavaara, Marketta (toim.) Sosiaalityö ja vaikuttaminen, Jyväskylä: Paino Kopijyvä Oy. 103-146.

Saarela, Kaija-Leena & Isotalus, Nina & Salminen, Simo & Vartia, Maarit & Leino, Tuula 2009. Kauris - kartoita uhkaavat työväkivaltariskit. Menetelmä työväkivaltariskien kartoitukseen ja hallintaan. Helsinki: Työterveyslaitos.

Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulu university library. (URL: <http://herkules oulu.fi/isbn951425340X/>)

Siitonen, Juha 2001. Voimaantuminen (empowerment) työyhteisön hyvinvoinnin edistäjänä. Teoksessa Hautala, Marjatta (toim.) Elämän totuutta etsi Kajaanin opettajankoulutusyksikkö 100 vuotta. Oulun yliopiston Kajaanin opettajankoulutusyksikön julkaisuja. Sarja B: opetusmonisteita ja selosteita. Kajaani: Oulun yliopisto. 65-77.

Siitonen, Juha 2007. Voimaantumisen viitekehys. Seminaarimateriaali. <http://www.tyhjoverkosto.fi/materiaalit/seminaarit/siitonen.pdf>

Siitonen, Juha 2010. Voimaantumisen määritelmä, Voimaantuva Suomi ry.

Soisalo, Raul 2011. Väkivallan preventaatio sosiaali- ja terveysalalla. Latvia, Riga: Jelgavas Tipogafia.

Sosiaali- ja terveystieteiden strategiasuunnitelma. Sosiaali- ja terveyslautakunnan 4.6.2013 hyväksymä

Sosiaali- ja terveystieteiden käyttösuunnitelma 2013. Sosiaali- ja terveyslautakunnan 12.2.2013 hyväksymä.

Sosiaali- ja terveystieteiden strategiaohjelma 2013-2016. Helsingin kaupunginvaltuuston 24.4.2013 hyväksymä

Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Unipress.

Sutinen, Pia & Lounatvuori, Sisko. Lasten- ja nuorisokotien muutoshanke 2012-2013

Suutarinen, Marjaana 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: JTO Otavan Kirjapaino Oy. 11-44.

Tahkokallio, Keijo 1998. Pumpulista ei jaksa ponnistaa. Kodin Kuvalehti 22.8.1998.

Takanen, Terhi 2005. Voimaantuva työyhteisö - miten luomme tulevaisuutta. Sun Innovations.

Tervonen-Arnkil, Kaisa 2000 (toim.) Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten hoitomenetelmiä lastensuojelulaitoksissa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 16. Toinen painos. Lastensuojelun Keskusliitto. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tiihonen, Kirsi 2005. Henkilökunnan kokema väkivalta Niuvanniemen oikeuspsykiatrisessa sairaalassa. Pro gradu -työ. Kuopion yliopisto, Hoitotieteen laitos. Kuopio : Kuopion yliopisto.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Forma, Pauli 2010. Työolot ja työssä jaksaminen. Helsinki: Multiprint Oy.

Turpeinen, Pirkko, työryhmän puheenjohtaja. Lasten- ja nuorisokotien muutoshanke - esitys rakenteen käytännön toteuttamisesta. Lasten ja nuorisokotien muutoshankkeen työryhmän esitys toimeksiannon mukaisesti. 22.5.2013.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Ukonmaanaho, Ulla 2006. Hallittu hoidollinen rajoittaminen psykiatrisessa hoitotyössä. Pro gradu -tutkielma: Oulun yliopisto, Hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos. Oulu.

Virtapuro, Meri 2006. Muutoksen kohtaaminen - miten motivoida ja sitouttaa henkilöstö muutosprosessiin ja uudenlaiseen toimintatapaan? Teoksessa Sundvik, Lilli (toim.) Toimiva työyhteisö - esimiehen haasteet ja ratkaisut. Yritysjulkaisut. Helsinki: Edita Prima Oy. 119 - 150.

## Liitteet

### Liite 1: Teemahaastattelurunko

#### Teemahaastattelun haastattelurunko:

#### TYÖHYVINVOINTI

##### 1. Koulutuksen tavoitteet

-lähtökohdat ja tavoitteet

- laitoksen tilanne

- syyt koulutukseen- odotukset, toiveet, ajatukset

- motiivit

ja niiden toteutuminen

- tarkoituksen ja tavoitteiden toteutuminen

- miten koulutukselle asetetut tavoitteet on saavutettu

- onko esille tullut myös uusia asioita, piilotavoitteita

- myötävaikutuksella saavutettuja tavoitteita

- mitä hyötyä koulutuksesta koettiin olleen

- tavoitteiden saavuttaminen niin yksilö- kuin työryhmätasolla

##### 2. Koulutuksen sisällöllinen anti

MAPA:n teoria suhteessa Naulakallion hoidolliseen ja teoreettiseen viitekehykseen

- strategiset tavoitteet ja arvot

- selkiyttikö arvoja, oliko sopusointua vai arvoristiriitaa

Koulutuksen hyöty käytännön osastotyössä

Vaikutukset yhteisön, työryhmän ja yksilöiden kannalta

- koulutuksen tuoma antia sekä hyöty osaston käytännön arjessa

- työhyvinvointiin liittyviä kokemuksia ja huomioita niin yksilö kuin työryhmätasolla

##### 3. Koulutuksen kehittämistarpeet

- miltä tilanne näyttäytyi koulutuksen jälkeen osastotyöryhmissä ja laitoksessa

- kehityskohteita - puutteita ja parannusehdotuksia

- kritiikkiä - epätoivottuja ilmiöitä - miten ja missä ilmenivät

- odotuksia ja ehdotuksia

#### KOULUTUKSESTA SAADUT VOIMAANTUMISEN KOKEMUKSET

- koetko, että työryhmässä tapahtui muutosta koulutuksen jälkeen - mitä

- päämäärät - koulutuksen tavoitteet ja intressit

- kykyuskomukset - positiiviset vaikutukset minäkuvassa, itseluottamus,

itsearvostus, tyytyväisyys, ammatillinen itsetunto

- kontekstiuskomukset ja emootiot