

”PITÄÄ LÖYTÄÄ SEMMOSET OMAT JUTUT SIELTÄ SIT MILLÄ ITE JAKSAA”

Kurkistus päijäthämäläisten perhekotiyrittäjien työhyvinvointiin

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipedagoginen lapsi- ja nuorisotyö
Opinnäytetyö
7.3.2011
Miia Riuttala
Essi Suvisilta

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

RIUTTALA, MIIA & SUVISILTA, ESSI:

”Pitää löytää semmoset omat jutut sieltä sit millä ite jaksaa”

Kurkistus päijäthämäläisten perhekotiyrittäjien työhyvinvointiin

Sosiaalipedagogisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto
Opinnäytetyö, 56 sivua, 6 liitesivua

Kevät 2011

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksemme tarkoituksena oli kartoittaa työhyvinvointia neljässä päijäthämäläisessä perhekodeissa. Otimme puhelimitse yhteyttä perhekotiyrittäjiin Päijät-Hämeen alueella, ja näistä yrittäjistä neljä valikoitui tutkimuksemme mukaan. Perhekodit olivat kooltaan 4-7 paikkaisia, ja ainoastaan yhdessä perhekodeissa oli ulkopuolisia työntekijöitä.

Kiinnostuksemme perhekotityöhön on lähtöisin lähinnä työharjoitteluista, joita toinen meistä on suorittanut perhekodeissa ja pienryhmäkodeissa; molempien mielestä työhyvinvoinnin teemat ovat nousseet paljon esille harjoittelujen ja opintojen myötä. Siksi päädyimme tarkastelemaan perhekotityötä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Perhekotityössä meitä kiehtoi erityisesti se, että työtä tehdään kotona eikä varsinaista arkivapaata ole.

Opinnäytetyömme on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Aineistonkeruu tapahtui avoimella teemahaastattelulla. Kustakin perhekodeista haastatteluun osallistui yksi perhekotiyrittäjä. Haastattelut toteutettiin perhekodeissa yhtenä kertana ja ne olivat pituudeltaan keskimäärin puolen tunnin mittaisia. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin pian haastatteluiden jälkeen.

Haastattelemamme perhekotiyrittäjät kokivat tämänhetkisen työhyvinvointinsa pääasiassa hyväksi, mutta kehitettävääkkin löytyi paljon. Etenkin yhteistyön vaikeudet mainittiin suureksi haasteeksi työhyvinvoinnille, ja myös julkisen sektorin kanssa tehtävä yhteistyö koettiin osin vaikeaksi. Voimaa työhön saatiin omista ja perhekodin lapsista. Puolison tuella oli myös suuri merkitys jaksamiselle. Liikunnan ja perhekotityön ulkopuolisten läheisverkostojen ylläpitämisen koettiin antavan työhön paljon voimavaroja.

Avainsanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, perhekotityö, yrittäjyys

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

RIUTTALA, MIIA & SUVISILTA, ESSI:

”You’ve got to find your own thing in there so you can cope”

A peek into the work welfare of private residential group home entrepreneurs in Päijät-Häme

Bachelor’s Thesis in Social Services, Option in Social pedagogy for work with Children and Young people.

Bachelor’s Thesis, 56 pages, 6 appendices

Spring 2011

ABSTRACT

The purpose of our study was to measure well-being at work in four private residential group homes in Southern Finland. First we contacted by telephone entrepreneurs in the Päijät-Häme region, and four out of these were chosen to take part in our study. The selected group homes were meant for four to seven residents, and only one of these group homes employed outside staff.

Our interest in private residential group home care originates from the periods of practical training which one of us spent in different group homes. We both feel that the themes related to well-being at work have become familiar to us during our studies. Therefore we ended up examining work at private residential group homes from the viewpoint of well-being at work. We were especially interested in the fact that this work is done at a private home and there is no actual free time available for the workers during workdays.

The research method used in our thesis is qualitative. We used open-ended thematic interviews as our data. We interviewed one entrepreneur from each private residential group home. The interviews were conducted on one occasion each at each group home, and they took 30 minutes on average. The interviews were taped and transcribed soon after the sessions were over.

The interviewees felt that their present well-being at work was good, but there were still many points in need of improvement. In particular, complications in co-operation were mentioned as a great challenge to well-being at work, and many interviewees felt that co-operation with the public sector was sometimes difficult. What brought strength to the interviewees were the children, both those of their own and the residents. The support of spouses was also significant for well-being. Physical exercise as well as maintaining social networks outside the work environment were also experienced as sources of strength for work.

Keywords: well-being at work, coping with workload, private residential group home care, entrepreneurship

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TYÖHYVINVOINNIN ULOTTUVUUDET	2
2.1	Maslowin tarvehierarkia - työhyvinvoinnin portaat	2
2.2	Priorisointikristalli - hyvinvoinnin osa-alueet	4
2.3	Työkykytalo	6
3	TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN JA YLLÄPITÄMINEN	8
3.1	Työntekijän hyvinvointi	8
3.1.1	Fyysinen hyvinvointi	9
3.1.2	Henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi	11
3.2	Yhteisöllisyys työelämässä	12
3.2.1	Välittäminen	13
3.2.2	Vuorovaikutus	14
3.2.3	Ilmapiiri	15
3.3	Työyhteisön hyvinvointi	16
4	PERHEKOTITYÖ	17
4.1	Mitä perhekotityö on?	17
4.2	Perhekotiyhteisön rakenteet	18
4.3	Perhekotityön haasteet	20
5	TUTKIMUKSEN TEHTÄVÄT JA TOTEUTUS	22
5.1	Tutkimustehtävät	22
5.2	Tutkimusmenetelmä	22
5.3	Tutkimuksen kohde	24
5.4	Tutkimusprosessi	24
5.5	Aineiston analysointi	26
6	HAASTATTELUJEN ANTIA	28
6.1	Työhyvinvointia tukevia osa-alueita	28
6.1.1	Työ	29
6.1.1.1	Motivaatio	29
6.1.1.2	Yksityisyys	29
6.1.1.3	Koulutus ja työnohjaus	30

6.1.1.4	Elintavat ja työstä irrottautuminen	31
6.1.2	Yhteistyö	32
6.1.2.1	Verkostot	33
6.1.2.2	Työyhteisö	33
6.2	Työhyvinvointia kuluttavia tekijöitä perhekotityössä	35
6.2.1	Työ	35
6.2.1.1	Yrittäjyys	35
6.2.1.2	Sijaisuuskäytännöt	36
6.2.1.3	Lasten hyvinvointi	37
6.2.1.4	Ikä	38
6.2.1.5	Turvallisuus	38
6.2.1.6	Sitovuus	39
6.2.2	Yhteistyö	40
6.2.2.1	Julkinen sektori	40
6.2.2.2	Henkilökunta	41
6.2.2.3	Kilpailu	42
7	POHDINTA	43
7.1	Jatkotutkimusehdotuksia	46
7.2	Tutkimuksen luotettavuus	46
7.3	SWOT- analyysin toteutuminen	48
7.4	Lopputunnelmia	49
8	LÄHTEET	51
	LIITTEET	56

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Päijät-Hämeen alueella toimivien neljän perhekotiyrittäjän työhyvinvoinnin tasoa. Kiinnostuksemme perhekoti-työhön nousi pääasiassa työharjoittelujen kautta. Toinen meistä on suorittanut harjoitteluja lastensuojelun yksiköissä, joten työhön oli käytännön tartuntapintaa. Alustavan aihevalinnan teimme 2010 keväällä Tutkiva kirjoittaminen -kurssin innoittamana; olimme kurssilla tehneet esseen perhekoti-työstä, ja aihe tuntui jo silloin kiinnostavalta. Tärkeä syy aihevalintaan on myös se, että työntekijän hyvinvointi heijastuu suoraan sijoitettujen lasten hyvinvointiin – ja tästä syystä työhyvinvoinnin merkitystä ei voi liikaa korostaa lastensuojelutyössä.

Opinnäytteemme on laadullinen, puolistrukturoituihin teemahaastatteluihin pohjautuva tutkimus. Haastattelimme tutkimustamme varten neljää Päijät-Hämeen seudun perhekotiyrittäjää. Perhekotiyrittäjät valikoituivat tutkimukseemme melko sattumanvaraisesti etsiskellessämme Päijät-Hämeen alueen perhekoteja internetistä. Soitimme muutamaa perhekoteihin, joista mukaan tutkimukseen lähti neljä perhekotiyrittäjää. Perhekoti-työstä emme löytäneet aiempia tutkimuksia työhyvinvoinnin näkökulmasta, millä saattoi myös olla vaikutusta yrittäjien kiinnostukseen opinnäytetyötämme kohtaan.

Opinnäytetyö muodostuu teoriaosuudesta, jossa esittelemme muutamia työhyvinvoinnin ulottuvuuksia joita olemme käyttäneet apuna opinnäytetyömme aineiston analysoinnissa. Tämän jälkeen käsitellään hyvinvointia yksilön ja yhteisön näkökulmista. Sitten esittelemme perhekoti-työtä, sen rakenteita ja haasteita. Tämän jälkeen etenemme tutkimuksemme tutkimustehtävien kautta aineiston analysointiin sekä pohdintaan, jossa käsittelemme aineistostamme kohonneita kysymyksiä teorianne kautta sekä käsittelemme omia tuntemuksiamme suhteessa opinnäytetyöprosessiin.

2 TYÖHYVINVOINNIN ULOTTUVUUDET

Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin monipuolinen, ja sen katsotaan pitävän sisälleen monia teemoja aina yksilön fyysisestä jaksamisesta organisaation hyvinvointiin. Työhyvinvointia lähestytään usein kielteisestä lähtökohdasta käsin, eli keskittymällä niihin asioihin, jotka heikentävät työhyvinvointia (Mauno & Kinnunen 2008, 13). Tämän tutkimuksen pääpaino on kuitenkin positiivisella työhyvinvoinnilla eli työhyvinvointia tukevien tekijöiden kartoittamisella.

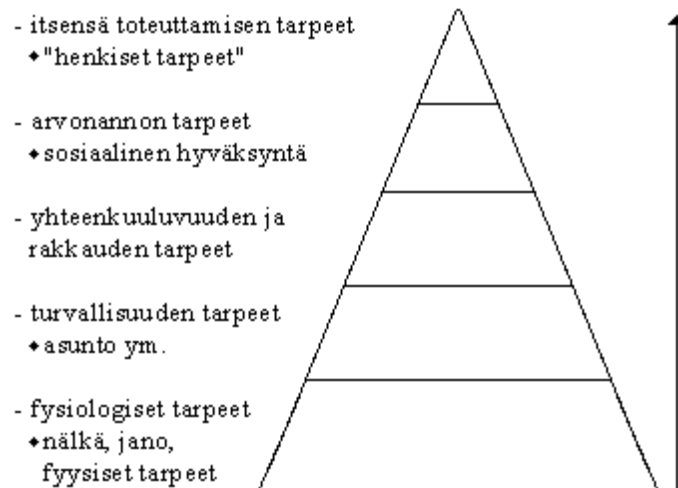
Työterveyslaitos määrittää työhyvinvoinnin tarkoittavan, että työ on ”mielekästä ja sujuvaa, turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä” (Työterveyslaitos 2010). Määritelmä on suhteellisen pelkistetty, sillä se ei vielä anna tietoa siitä, minkälaisista asioista työhyvinvointi voisi koostua, tai millaiset tekijät voisivat vahvistaa sitä. Hyvinvoinnin ja työn yhteyttä on kuvattu usealla eri tavalla.

Työhyvinvointiin liittyy myös riskitekijöitä, jotka voivat hankaloittaa työntekoa ja pahimmillaan vaarantaa työntekijän terveyden. Työntekijän työkyky ja työyhteisön toimivuus voivat muuttua nopeasti tai vähitellen vuosien aikana. Työhyvinvoinnin heikkenemiseen voivat vaikuttaa esimerkiksi muutokset työpaikalla, epäselvyydet työn perustehtävästä, ihmissuhteisiin liittyvät asiat tai yksilön henkilökohtaisiin voimavaroihin liittyvät asiat. (Varhaisen tuen toimintamalli 2009.)

2.1 Maslowin tarvehierarkia - työhyvinvoinnin portaat

Maslowin tarvehierarkiaa pidetään tärkeänä psykologisena teoriana, jonka ydin on siinä, että ihmisellä on tiettyjä perustarpeita, jotka tulee tyydyttää ennen kuin voidaan etsiä tyydytystä ”korkeimmille” tarpeille. Maslowin porrasmallia voidaan käyttää kuvaamaan työhyvinvoinnin tasoa. (Aalto 2006, 14.) Maslow'n mukaan ihmisen tarpeiden hierarkinen järjestys on:

1. Fysiologiset perustarpeet
2. Turvallisuuden tarpeet
3. Yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet
4. Sosiaalisen arvostuksen tarpeet
5. Itsensä toteuttamisen tarpeet



Kuvio 1. Maslow'n tarvehierarkia. (Haasio & Savolainen 2010).

Fysiologisiin perustarpeisiin kuuluvat esimerkiksi ravinto, seksuaalisuus ja hoivan tarpeet. Työelämään mukailtuna perustarpeisiin voi kuulua esimerkiksi selkeän rakenteen ja hyvän järjestyksen antama tyydytys. Työpaikalla tämä voi tarkoittaa työpaikan fyysisiä järjestelyjä, esimerkiksi toimivaa työpistettä. Työhyvinvoinnin kannalta perustarpeiden on oltava tyydytettyjä, jotta voidaan jatkaa korkeammille tasoille. (Aalto 2006, 14.)

Turvallisuuden tarpeita ovat Maslowin mukaan yleiset turvallisuutta luovat seikat, esimerkiksi se, että ihmisellä on katto päänsä päällä. Työelämässä turvallisuuden tarpeet -portaalalle voidaan sijoittaa sekä fyysistä turvallisuutta luovia asioita (työtilat) ja myös henkiseen turvallisuudentunteeseen liittyviä asioita, esimerkiksi se, ettei työpaikkakiusaamista esiinny. (Aalto 2006, 14.)

Yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet -porras sisältää ihmiselle tyypillisen tarpeen kuulua laumaan. Ihminen kaipaa muita ihmisiä: kontakteja ja rakkauden kokemista ja hyväksyntää. Työelämässä ihmiselle on tärkeää olla vuorovaikutukses-

sa muiden kanssa ja saada työkavereiltaan tukea tarvittaessa. (Aalto 2006, 14.)

Keskustelu työhön liittyvistä asioista työkavereiden ja esimiehen kanssa on myös tärkeä stressin hallintakeino (Nummelin 2008, 94).

Sosiaalisen arvostuksen tarpeet liittyvät erityisesti siihen, että ihminen saa kokea hyväksyntää muilta, ja toisaalta myös hyväksyy itsensä sellaisena kuin on. Työhyteisössä arvostuksen saaminen muilta antaa lisämotivaatiota työntekoon ja kannustaa yrittämään vielä enemmän. (Aalto 2006, 14.)

Itsensä toteuttamisen tarve on Maslowin tarvehierarkiassa ylimpänä, ja sen ajatellaan olevan niin sanottu henkisten tarpeiden -porras. Henkisiä tarpeita ovat esimerkiksi itsensä vapaa ja luova toteuttaminen (Aalto 2006, 14). Työelämässä esimerkiksi halu kehittää toimintaansa ja tietynlainen draivi työhön voidaan luokitella korkeimman tason tarpeiksi. Työelämään sovellettuna Maslowin tarvehierarkian ylimmällä portaalla on samankaltaisuutta ns. työn imu- käsitteen kanssa, sillä molemmissa on kyse voimakkaasta innostuksesta työhön ja yksilön työhyvinvoinnin kannalta ihanteellisesta tilasta. (Mäkikangas, Feldt & Mauno 2008, 71.)

Maslowin tarvehierarkia on saanut osakseen myös paljon kritiikkiä. On nostettu esimerkiksi esille, että motiivien nimeäminen ei vielä selitä niiden yksilöllistä vaikutusta ihmiseen. Maslowin tarvehierarkia soveltuukin enemmän ihmisen tarpeita ja niiden keskinäistä hierakiaa kuvailevaksi teoriaksi kuin niiden selittäjäksi. (Haasio & Savolainen 2010.)

2.2 Priorisointikristalli - hyvinvoinnin osa-alueet

Leskisen ja Hultin mukaan yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu eri osa-alueista, jotka he tiivistävät Priorisointikristallissaan. Priorisointikristalli pitää sisällään 5 sakaraa, jotka kukin merkitsevät eri osa-alueita hyvinvoinnissa. Osa-alueet ovat: Työssä onnistuminen, Lepo ja palautuminen, Ravitseminen, Henkinen hyvinvointi ja Fyysinen hyvinvointi. (Leskinen & Hult 2010, 50). Priorisointikris-

talli on virallisesti työkalu, jonka avulla voidaan laittaa tärkeysjärjestykseen erikseen kartoitetut hyvinvoinnin osa-alueet.

TYÖSSÄ
ONNISTUMINEN
Aloituspisteet:
Tulos:

HENKINEN
HYVINVOINTI
Aloituspisteet:
Tulos:

LEPO JA
PALAUTUMINEN
Aloituspisteet:
Tulos:

FYYSINEN
HYVINVOINTI
Aloituspisteet:
Tulos:

RAVITSEMUS
Aloituspisteet:
Tulos:

Kuvio 2. Priorisointikristalli. (Leskinen & Hult 2010, 141.)

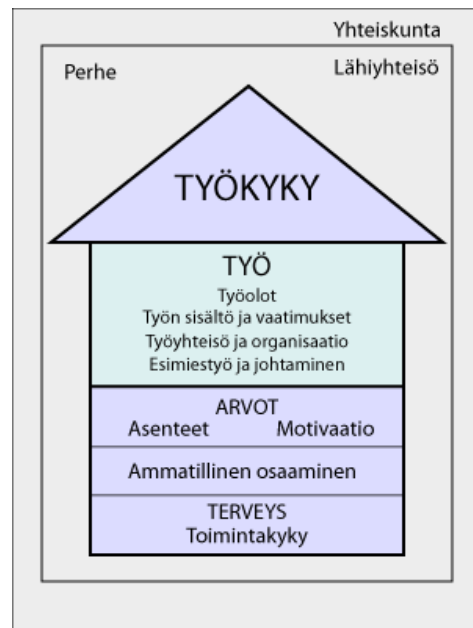
Priorisointikristallin sakarat muodostavat yhdenlaisen hyvinvoinnin mallin. Työssä onnistumiseen kuuluu se, että kokee työnsä mielekkääksi, tunnistaa oman ammattiosaamisensa ja osaa löytää siihen soveltuvat vuorovaikutus- ja viestintätaidot. Lepo ja palautuminen ovat olennainen osa hyvinvointia. Kun jaksamme riittävästi varata aikaa itselle ja rauhoittua lepäämään, saamme lisävoimia työn tekemiseen. Ravitseminen vaikuttaa päivittäiseen jaksamiseemme eikä terveellisen ravinnon vaikutusta yleiseen vointiin tule aliarvioida. Vakaa henkinen hyvinvointi on tärkeä asia hyvinvoinnin kokonaisuudessa. Se tuo elämälle mielekkyyttä ja ylläpitää tavoitteellista toimintaa. Fyysinen hyvinvointi on tärkeä työkykyyn vaikuttava tekijä. Kun keho voi ulkoisesti ja sisäisesti hyvin, riittää energiaa ja aktiivisuutta kaikille elämän osa-alueille. (Leskinen & Hult 2010, 133-137.)

Päädyimme valitsemaan priorisointikristallin tutkimukseemme hyvinvoinnin määrittämisen avuksi, sillä koemme, että etenkin perhekotityössä nämä kaikki priorisointikristallin osa-alueet ovat olennaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kotona tehtävässä työssä kristallin osa-alueet menevät monesti päällekkäin ja vaikuttavat toinen toisiinsa: esimerkiksi mahdollisuus kunnolliseen lepoon ja palau-

tumiseen on kiinni usein siitä millainen mahdollisuus arjen työstä on irrottautua ja miten perhekodin työntekijä pystyy ottamaan itselleen vapaa-aikaa.

Hyvinvointi työssä vaikuttaa merkittävästi yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta avainasemassa on organisaation johto ja esimiehet. Esimies on alaisilleen vahva esimerkki ja tärkeä hyvinvoinnin mahdollistaja. Yksilön henkinen ja fyysinen hyvinvointi muodostavat myös tärkeät hyvinvoinnin osa-alueet. (Leskinen & Hult 2010, 101.)

2.3 Työkykytalo



Kuvio 3. Työkykytalo. (Työkyvyn kehittäminen käytännössä 2010, mukailen Ilmarinen 2005, 29.)

Työkykytalo kokoaa yhteen työhyvinvoinnin osa-alueita. Terveys on työkyvyn perusta. Toimintakyvyn muutoksilla on suuri vaikutus ihmisen työkykyyn, ja siksi terveys on sijoitettu työkykytalon alimpaan kerrokseen. Osaaminen on talon toisessa kerroksessa. Työkyky koostuu riittävästä osaamisesta, ja tietojen riittävä päivittäminen ja näin työkyvyn ylläpitäminen ovat tärkeä osa osaamista. Osaami-

nen koostuu riittävästä koulutuksesta ja uusien asioiden jatkuvasta opettelusta.
(Ilmarinen 2005, 29)

Talon kolmas kerros käsittää yksilön arvot ja motivaation. Työn ja muun elämän tulee olla tasapainossa. Työhön asennoitumisen tulee olla kohdallaan, jotta riittävä motivaatio työntekoon säilyisi. Neljännellä kerroksella on suurin painoarvo. Se on työn kerros, ja se pitää sisällään kaikki työhön liittyvät asiat, esimerkiksi johtamisen, työkaverit ym. työolot ylipäätään. Kaikki työhyvinvointitalon kerrokset ovat varmistamassa yksilön työkykyä, ja kaikkien kerrosten tulee olla kunnossa, sillä muuten työkyky voi kärsiä. (Ilmarinen 2005, 29.)

3 TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN JA YLLÄPITÄMINEN

3.1 Työntekijän hyvinvointi

Kuten edellä on mainittu, työhyvinvointi koostuu monesta eri elementistä. Työterveyslaitoksen (2010) mukaan työntekijän näkökulmasta hyvinvoinnin kokemuksen voi jakaa vielä siihen liittyvän mielihyvän ja virittyneisyyden mukaan hyvinvoinnin tunnetiloihin.

Työssä jaksamista eivät tue vain ulkopuoliset toimijat, vaan myös yksilöllä itsellään on vastuu omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan. Työntekijä itse tietää omat rajansa parhaiten, joten hän osaa yleensä itse sanoa, milloin työn rasitus kasvaa liialliseksi. Myös yrityksen menestyksekkäs johtaminen on yksi tärkeimmistä toimivan työyhteisön kulmakivistä. Hyvä johtaminen on merkityksellistä työtyytyväisyyden, stressin hallinnan ja tuloksellisuuden kannalta (Nummelin 2008, 58). Tämä näkyy myös edellä esitellyssä Ilmarisen (2005) työkykytalo-mallissa, jossa esimiestyö mainitaan yhtenä tärkeänä elementtinä yksilön työkyvyn muodostamisessa (ks. kuvio 3). Myöskään motivoinnin merkitystä työhyvinvoinnin lisäämiseen ei tule aliarvioida, sillä työntekijöiden oman työn arvostus kasvaa, kun ihmiset huomaavat, että heistä välitetään ja heidän työstään ollaan kiinnostuneita. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010).

Hyvä ilmapiiri työyksikön ja -ryhmän välillä on keskeinen toimivaa yritystä kuvaava tekijä. Kun aikaa ei kulu ristiriitojen selvittämiseen, perustehtävä pysyy kirkkaana ja jaksamista riittää paremmin työn tekemiseen. Organisaation perustehtävällä tarkoitetaan sitä, miksi organisaatio on olemassa ja mitä siellä tehdään. Mikäli työntekijöiden aika ei riitä perustehtävän toteuttamiseen, tai mikäli perustehtävästä on epäselvyyksiä, voi työntekijän ja koko työyhteisön hyvinvointi kärsiä. (Muinonen, Rintala, Rätty & Häkkinen 2010, 11.)

Yksilön ja työyhteisön arvojen on hyvä olla mahdollisimman samankaltaisia, sillä näin työntekijä saa työstään paljon rakennusaineksia omalle hyvinvoinnilleen. Arvot onkin sijoitettu työkykytalon kolmanteen kerrokseen, jossa ne yhdessä asenteiden ja motivaation kanssa tukevat yksilön työkykyä (Ilmarinen 2005, 29). Toimivat järjestelmät ja toimintakäytännöt tukevat ja helpottavat työn tekemistä. Oleellista on, että kaikki työyhteisön jäsenet ymmärtävät, miten heidän työnsä liittyy muiden työhön ja mitä heiltä odotetaan. Toiminnan näkeminen kokonaisuutena varmistaa, ettei resursseja tuhlaata päällekkäisiin toimintoihin (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 86). Kun luodaan yhdessä toimivat järjestelmät, kaikkien hyvinvointi lisääntyy (Ranta 2005, 38).

Edellisessä luvussa on erilaisia työhyvinvoinnin määrittelyä apuvälineitä ja malleja, joista saa osviittaa siihen, miten työhyvinvointi muodostuu. Mutta mistä työhyvinvointi konkreettisesti muodostuu? Yksi jaottelu hyvinvoinnin määrittelylle on fyysinen ja henkinen hyvinvointi; näistä kahdesta osa-alueesta muodostuu tärkeä osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Ja koska ihminen on luonnoltaan yhteisössä elävä ja viihtyvä olento, kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin kuuluu sosiaalinen aspektikin. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään hyvinvoinnin muodostavia osa-alueita yksityiskohtaisemmin.

3.1.1 Fyysinen hyvinvointi

Leskisen ja Hultin (2010, 39) mukaan fyysinen hyvinvointi muodostuu lyhyesti terveydestä, riittävästä ja hyvästä ravinnosta. Sallinen, Kandolin ja Purola (2007) kirjoittavat, että fyysisen hyvinvoinnin osa-alueelle kuuluu liikunta, ravinto ja riittävä uni tai lepo. Työyhteydessä tämä voi tarkoittaa sopivia työaikoja ja työn tauotusta. Erityisesti jatkuvasti kuormittavassa työssä lepo ja palautuminen on tärkeää.

Liikunta edistää merkittävästi terveyttä ja näin ollen fyysistä hyvinvointia. Fyysistä hyvinvointia edistävään liikuntaan ei aina vaadita suuria muutoksia ajankäyt-

töön (Sallinen ym. 2007). Edellä mainitun lähteen mukaan jo puoli tuntia hyötyliikuntaa vaikuttaa positiivisesti kuntoon ja hyvinvointiin. Liikunta vaikuttaa positiivisesti myös henkiseen hyvinvointiin vähentämällä stressiä ja kohottamalla mielialaa (Sallinen ym. 2007). Priorisointikristallimallissa liikunta on merkitty yhdeksi kristallin sakaraksi, jolloin fyysisestä kunnosta ylläpitäminen vaikuttaa suotuisasti yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin (ks. kuvio 2).

Toinen olennaisesti fyysistä hyvinvointia tukeva osa-alue on ravinto, sen riittävä saanti ja sen laatu. Monipuolinen ruoka kiirettömässä ympäristössä syötynä tukee monella tasolla fyysistä hyvinvointia antamalla energiaa, tarjoamalla lepohetken työn keskelle. Lounastauko työpäivän keskellä antaa rakennetta työpäivään. (Sallinen ym. 2007.)

Kolmas Sallisen, Kandolinin ja Purolan (2007) esiin nostama tärkeä osa fyysistä hyvinvointia on uni tai toisin sanoen lepo. Ihmisellä on luonnollinen tarve nukkua, ja luonnollisin aika tähän on pimeän aika, yö. Keskimääräinen unen tarve aikuisella on noin kolmannes vuorokaudesta (Sallinen ym. 2007). Nykyään kuitenkin unen määrä ja varsinkin sen laatu ovat vähentyneet yhteiskunnan aikapaineiden vuoksi. Sallisen ym. (2007) mukaan työhön liittyvät tekijät ovat suurimpia syitä univajeeseen.

Kokonaisuudessaan priorisointikristalli kattaa liikunnan lisäksi myös edellämaintunut levon ja ravinnon kokonaisuuden, jolloin nämä kaikki myötävaikuttavat yksilön hyvinvointiin. Priorisointikristallin lisäksi samoja hyvinvoinnin lähteitä on löydettävissä Ilmarisen työkykytalosta riittävän terveyden ja toimintakyvyn muodossa. Myös Maslowin tarvehierarkiassa ensimmäinen askelma muodostuu ihmisen fysiologisten tarpeiden tyydyttämisestä esimerkiksi ravinnon ja liikunnan avulla. (Ks. kuviot 1-3.)

3.1.2 Henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi

Henkinen hyvinvointi ja sosiaalinen hyvinvointi ovat olemukseltaan ja sisällöltään niin lähellä toisiaan, että tässä yhteydessä on luontevaa käsitellä ne yhdessä luvussa. Henkiseen hyvinvointiin kuuluvat turvallisuuden ja välittämisen tarpeet sekä toisaalta myös hengelliset asiat, kuten uskonnollisuus (Leskinen & Hult 2010, 37). Sosiaalinen hyvinvointi on lyhyesti yhteisöllisyyttä, erilaisiin ryhmiin kuulumista ja yhteenkuuluvuutta. Henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin muodostaa Sallisen, Kandolinin ja Purolan (2007) mukaan työ, ihmissuhteet, harrastukset sekä joustenolo ja nauttiminen sopivassa suhteessa.

Työ edistää kaikkia hyvinvoinnin tasoja oikein mitoitettuna (Sallinen ym. 2007). Työn kautta, Sallisen ym. mukaan, yksilö liittyy osaksi ”useiden ihmisten muodostamaa kokonaisuutta.” Työ antaa mahdollisuuden tulla hyväksytyksi, arvostetuksi sekä parhaassa tapauksessa toteuttaa itseään (Aalto 2006, 14). Työssä hyvinvoinnin kannalta on olennaista, että työn määrä on oikeassa suhteessa työntekijän resursseihin ja että työntekijä saa halutessaan tukea työhönsä (Sallinen ym. 2007).

Ihminen tarvitsee hyvin voidakseen muita ihmisiä. Meissä on sisäänrakennettua halu kuulua ryhmiin, tulla hyväksytyksi ja rakastetuksi; vastaavasti meillä on myös tarve hyväksyä ja rakastaa muita. Läheisyyden tarve on yksi keskeisistä ihmisen perustarpeista Maslowin tarvehierarkiassa (Aalto 2006, 14). Ihmisen pitäisi kuulua useampaan kuin yhteen ryhmään kerrallaan (Sallinen ym. 2007), esimerkiksi työn lisäksi perheryhmään ja ystävä- tai harrastusryhmään.

Tärkeä henkisen hyvinvoinnin lähde on myös harrastaminen; vaikka työ olisi kuinka motivoivaa ja innostavaa, joskus on hyvä myös irrottautua siitä (Sallinen ym. 2007). Työstä irrottautuminen tässä yhteydessä ei tarkoita vain fyysisesti töistä lähtemistä, vaan myös henkistä irrottautumista. Sallisen ym. (2007) mukaan harrastuksen on hyvä olla jotakin työstä poikkeavaa, jotta se tukisi hyvinvointia ja luovuutta. Esimerkiksi jos työ on henkisesti uuvuttavaa, harrastus voi hyvinkin olla jotakin fyysistä tai kädentöitä, ”joissa työn jäljen näkee heti” (Sallinen ym. 2007).

Työtä ja harrastamista pitää kuitenkin joskus myös rajoittaa ja antaa sijaa pelkälle oleilulle. Joutenolon avulla voi saada etäisyyttä asioihin ja nähdä ne näin kirkkaammin ja kokea ne eri tavalla (Sallinen ym. 2007). Ajoittaiset oleiluhetket antavat kokemuksen ajankäytön hallinnasta ja vähentävät vakavan stressin riskiä. Oleilu auttaa myös tunnetasapainon muodostamisessa ja saavuttamisessa. Näin joutenolokin tukee henkistä hyvinvointia.

Kaikki edellä mainitut hyvinvoinnin muodostavat asiat tukevat hyvinvointia paremmin, jos niistä nauttii. Sallisen ym. (2007) mukaan nauttiminen on olennainen osa hyvinvointia, se syntyy monesti silloin kun ihminen pystyy keskittymään hetkeen ja uppoutumaan tekemiseensä. Työssä ja harrastuksessa yksi parhaista nautinnontunteista on niin kutsuttu flow- eli uppoutumisilmiö, jolloin vain tekeminen tuntuu tärkeältä ja muut ajatukset katoavat taka-alalle. Nautinto liittyy usein vahvasti itsensä toteuttamiseen. (Sallinen ym. 2007.)

Edellä on käsitelty henkistä ja sosiaalista hyvinvointia yleisesti. Työssä henkinen hyvinvointi voi kuitenkin tarkoittaa sitä, että ihminen pääsee työssään toteuttamaan itseään ja että työssä on viihtyisää (Erilaisuus sallittu 2011).

3.2 Yhteisöllisyys työelämässä

Yhteisöllisyys on Suomessa työelämässä suhteellisen uusi käsite. Sitä on tulkittu monilla eri tavoilla ja monesti se ymmärretään väärin ”päämäärättömäksi vellomiseksi, jossa vastuu ja rakenteet pyritään häivyttämään”. Parhaimmillaan yhteisöllisyys luo kuitenkin ympäristön, joka tukee työntekijöiden yksilöllisyyttä ja parantaa työhyvinvointia. (Kaivola & Launila 2007, 77.) Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan lyhyesti ilmaistuna ihmisten yhteenkuuluvuuden tunteen ja tarpeen arvostamista, toisen kunnioittamista sekä avointa vuorovaikutuksellisuutta työelämässä (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2011).

Ihmissuhteet työpaikalla ovat tärkeitä työhyvinvoinnin ja -viihtyvyyden kannalta. Tämän voi todeta johtuvan ainakin osittain siitä, että ihminen on vahvasti sosiaa-

linen olento. Kaivola ja Launila (2007, 77) kirjoittavat, että ihmisen minuus ja olemassaolo ”toteutuvat suhteessa toisiin ihmisiin”.

Huolimatta siitä, että nyky-yhteiskunnassa korostetaan yksilöllisyyttä ja itse pärjäämistä, ihmiset tarvitsevat toisiaan. Tämä tarvitsevuus korostuu erityisesti työelämässä ja johtuu ainakin osittain siitä, että organisaatioilla on tapana koota yhteen ihmisiä, joilla on yhteiset arvot ja sama määränpää. Näistä yhteisistä arvoista ja tavoitteista syntyy alku toimivalle yhteisölle. Varsinaisen työyhteisön luominen vaatii kuitenkin työtä ja vaivannäköä kaikilta siihen kuuluvilta. (Kaivola & Launila 2007, 77–78.)

3.2.1 Välittäminen

Työyhteisössä välittäminen voi olla niinkin pieniä arkipäivän asioita kuin työtoverin tervehtiminen aamuisin tai kuulumisien kysymistä kahvitauolla. Edellä mainitut tavat luovat tunnetta välittämisestä ja ovat merkinä siitä, että – ainakin periaatteen tasolla – yhteisön jäsenet ovat kiinnostuneita toistensa hyvästä olosta. (Furman & Ahola 2002, 52–57.)

Toimivan, välittävän työyhteisön tunnistaa siinä vallitsevasta hyvästä ilmapiiristä, joka ilmenee keskinäisenä luottamuksena, toisten tukemisena ja huomioon ottamisena yhteisössä. Lisäksi toimiva työyhteisö tukee työntekijän tunnetta yksilöllisyydestä ja kaikki tulevat kohdatuksi omana itsenään ja kaikki pääsevät antamaan oman panoksensa yhteiseen tavoitteeseen pääsemiseksi. (Kaivola & Launila 2007, 78–79.)

Kannustus ja välittäminen luovat positiivista ilmapiiriä. Palautteen saamisen ja antamisen taidot ovat tärkeitä. Työntekijän ammatillisuus punnitaan silloin, kun asiat eivät mene niin kuin on toivottu. Työssä on lähdettävä liikkeelle myönteisillä odotuksilla ja onnistumisen uskon luomisella. Ei tule ajatella kaikkia mahdollisia asioita jotka voivat mennä pieleen, vaan löydettävä onnistumisen usko työhönsä ja

omaan osaamiseensa (Furman 2004, 138). Optimistisen ajattelun on huomattu toimivan itseään toteuttavasti: ihmiset, jotka ajattelevat esimerkiksi osaavansa hoitaa hyvin työnsä, myös onnistuvat siinä (Carver 2003, 8).

3.2.2 Vuorovaikutus

Edellä mainittujen elementtien lisäksi työyhteisö tarvitsee toimiakseen avointa vuorovaikutusta. Vuorovaikutus tarkoittaa kahden tai useamman ihmisen välistä kanssakäymistä. Kaikilla vuorovaikutustilanteissa olevilla on oma merkittävä roolinsa. Toimivan vuorovaikutuksen perustana on, että ihminen on toiselle aidosti läsnä ja kiinnostunut tästä. (Burakoff 2010). Vuorovaikutusta on kahdenlaista: sanallista ja sanatonta eli verbaalia ja nonverbaalia. Valtaosa ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta on nonverbaalia, eli se tapahtuu katseiden, ilmeiden ja eleiden kautta.

Keski-Heikkilän Toimiva vuorovaikutus – avain työhyvinvointiin -tutkimuksen (2002) mukaan vuorovaikutus on suuressa osassa työssäjaksamisessa ja -hyvinvoinnissa. Tutkimuksessa keskeisenä nähdään erityisesti perheen, ystävien ja lähipiirin sekä esimiehen ja työtovereiden tuki. On ilmeisen yksilökohtaista, mitkä asiat edistävät parhaiten työilmapiiriä ja työssäjaksamista (Keski-Heikkilä 2002).

Hämäläisen (2005, 93) mukaan vuorovaikutuksen ongelmat voivat työpaikalla johtaa työuupumukseen, eli ne vähentävät työssä jaksamista. Vuorovaikutusongelmia vastaan voi taistella kasvattamalla ryhmähenkeä ja panostamalla toimivien ihmissuhteiden muodostamiseen. Nämä ovatkin olennainen osa työhyvinvointia. Avoimuus työpaikan ihmissuhteissa ja vuorovaikutuksessa onkin paras ase klikkiytymistä ja kuppikuntaistumista vastaan. (Hämäläinen 2005, 93).

3.2.3 Ilmapiiri

Työyhteisön ilmapiiri syntyy jokapäiväisestä toiminnasta työpaikalla: ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä (Työturvallisuuskeskus 2011) Toimivalla työyhteisöllä on suuri merkitys hyvän työilmapiirin luomisessa. Voimavarojen löytäminen työstä tai sen ulkopuolelta on tärkeää. Työyhteisö onkin parhaimmillaan yksi suurimmista työn voimavaroista. Hyväksi havaittu työilmapiiri liittyy usein myös näkemyksiin siitä, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä, johtaminen ja palautejärjestelmät ovat hyviä (Simola & Kinnunen 2008, 121). Työyhteisön ilmapiirillä on suora vaikutus työtehoon ja työviihtyvyyteen (Furman & Ahola 2002, 7).

Ihmssuhteet työpaikalla ja ilmapiiri ovat hyvin tiiviissä suhteessa toisiinsa; työpaikan ihmssuhteiden laatu määrittää suuresti sitä, millaiseksi työpaikan ilmapiiri muodostuu. Mikäli työntekijät vaihtuvat usein ja jaksavat työssään huonosti, eivät he välttämättä jaksaa muodostaa toimivia ihmssuhteita töissä. Tällöin ilmapiiri voi muodostua huonoksi, eikä varsinaista työyhteisöä pääse muodostumaan. Sitä vastoin hyvinvoivat, työssään viihtyvät työntekijät jaksavat muodostaa suhteita työpaikalla, jolloin työilmapiiri kohenee ja yhteisö muodostuu helpommin. (Furman & Ahola 2002, 7.)

Maija-Liisa Nakarin tutkimuksessa Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus esitetään, kuinka työilmapiiri, stressi ja sairauspoissaolot korreloivat keskenään. Nakarin tutkimuksessa huomattiin hyvän ilmapiirin vähentäneen stressiä ja sairauspoissaoloja ja hyvän ilmapiirin vähentäneen niitä (Nakari 2003, 111). Hyvän työilmapiirin merkitys työntekijöiden hyvinvoinnille on siis selkeä. Hyvän työilmapiirin muotoutuminen ei tapahdu itsestään, vaan vaatii jokaisen työntekijän aktiivista panostusta. Työtä ei tehdä ainoastaan palkan vuoksi, vaan myös sen vuoksi, että omaa osaamista, ammattitaitoa, ahkeruutta, huolellisuutta, kehittämideoita ja koko työpanosta arvostettaisiin (Furman & Ahola 2002, 20).

Hyvän yhteisön ja ilmapiirin pohjana on toimiva vuorovaikutus. Rehellinen, keskustelevalle ilmapiiri on kaikille eduksi. Monesti työyhteisöissä vuorovaikutteisen ilmapiirin luominen jää pääasiassa esimiehen vastuulle. Hänen tehtävänä on luoda yleiset normit joiden sisällä työntekijöiden tulee toimia. (Furman ym. 2004, 123.)

3.3 Työyhteisön hyvinvointi

Työyhteisöllä on merkittävä vaikutus yksilöiden hyvinvointiin. Työntekijän ensisijaisena tehtävänä on työyhteisön päämäärien toteuttaminen, joka tapahtuu ennen kaikkea omien työtehtävien suorittamisen ja muun työyhteisön päämäärän suuntaisen toiminnan kautta. Työyhteisön toimivuus on olennaista, sillä työyhteisö on olemassa työntekoa varten, ja pysyäkseen kelvollisena sen tulisi ennen kaikkea suuntautua työn päämäärien mukaiseen toimintaan. Työyhteisöllä on siis selkeä tehtävä, ja mikäli työkeskeisyys unohtuu, voi koko työyhteisölle kehkeytyä ongelmia. (Heiske 1997, 150.)

Sosiaalinen yhteenkuuluvuus on yksi ihmisen sisäisen motivaation kulmakivistä. Ihmisillä on luontainen tarve kokea olevansa osa jotakin ryhmää. Perheen ja harrastusporukoiden lisäksi työyhteisö on ihmiselle yksi tärkeä sosiaalinen ryhmä. Yhteisöllisyyttä tukevat tilanteet lisäävät yksilön sisäistä motivaatiota, kun taas motivaatio vähenee, mikäli yhteenkuuluvuuden tunnetta ei ole. (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto 2002, 183.) Yhteisöllisyyden ja työmotivaation muodostumista edesauttaa tiettyjen edellytysten täyttyminen organisaatiossa.

Hyvinvoiva työyhteisö on monen tekijän summa. Edellä käsitellyt osa-alueet ovat tärkeitä tekijöitä työyhteisön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. Jotta työyhteisö pysyisi hyvinvoivana, on tärkeää, että organisaatiolla on kykyä ja halua tunnistaa mahdollisimman nopeasti myös mahdollisia hyvinvoinnin riskitekijöitä.

4 PERHEKOTITYÖ

4.1 Mitä perhekotityö on?

Laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta (603/1996, 2 §) määrittelee perhekodin yksityisiin sosiaalipalveluihin kuuluvaksi. Tämä tarkoittaa sitä, että lain mukaan palveluiden tarjoaja luetaan yksityisten sosiaalipalveluiden tuottajaksi, kun tämä korvausta vastaan antaa liike- tai ammattitoimintaa harjoittamalla lasten ja nuorten huollon palveluja. Ammatillisia yritys muodossa toimivia perhekoteja on Suomessa Ammatillisten perhekotien liittoon rekisteröitynyt yli 100 (APKL 2010), mutta perhekoteja toimii paljon enemmän.

Ammatillisten perhekotien liitto (2010) määrittelee perhekodin yritys muodossa toimivaksi lasten sijaishuollon palveluyritys muodoksi. Yksityisten perhekotien ja lastensuojelulaitosten yhdistyksen internet-sivuilla todetaan perhekotityön olevan raskainta lastensuojelutyötä, jonka motiivina tulisi olla vain ja ainoastaan pyyteettömän halu tehdä lastensuojelu- ja kasvatustyötä (Luja ry 2004).

Nykyisessä muodossaan lastensuojelullisella perhe kodilla ei ole pitkää historiaa. Toiminnat juuret ulottuvat 1970-luvulle, koulukotimaailmaan. Perhekodin tarkoituksena oli luoda koulukodille vaihtoehtoinen hoitomuoto. Koulukodissa lapsiryhmät ovat suuria ja painotus hoidossa oli ja on kurinpidossa ja järjestyksen ylläpidossa. Perhe kodissa tarkoituksena oli ja on vieläkin kodinomainen ympäristö ja pienet lapsiryhmät (Wallenius 2005, 2). Perhehoito on tosin aatteellisesti ollut ensisijainen vaihtoehto laitoshoitoon verrattuna (Pösö 1995, 81).

Yksityisten palvelujen osuus lastensuojelun sijaishuollossa on erittäin suuri. Ammatillisista perhekodeista vain muutama on kunnan tai kuntayhtymän omistuksessa. (Rousu & Holma 2003, 29). Lastensuojelupalveluiden tuottamistavasta riippumatta lastensuojelupalveluilta vaaditaan seuraavia ominaisuuksia:

- Palveluiden tulee olla lapsilähtöisiä (lapsen tarpeet huomioitava)
- Palvelut räätälöitävä lapsen hoitotavoitteiden mukaisesti
- Palvelun tuottajien toimitava yhteistyössä muiden lapselle tärkeiden toimijoiden kanssa

- Toiminnan oltava jatkuvaa, vakaata ja ennakoitavaa
- Palveluiden laatu oltava korkea ja niiden kehittämistä tulee huolehtia. (Rousu & Holma 2003, 30).

Lastensuojelutyö on haasteellista ja työssä tulee ottaa huomioon monia eri asioita. Yhtenä haasteena on uuden tutkimustiedon ja toimintatapojen soveltaminen käytännön työhön (Munro 2008, 8). Esimerkiksi lastensuojelulain muuttumisella saattaa olla vaikutuksia yksittäisten lastensuojelun työntekijöiden toimenkuvaan.

Perhekodin pitäjä eli perhehoitoyrittäjä on henkilö, joka antaa kunnan kanssa tekemänsä sopimuksen perusteella sosiaalihuoltolain mukaista perhehoitoa kotonaan. Perhehoitajalla tulee olla alan koulutus tai kokemusta alalta tai henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka tekevät hänestä sopivan perhehoitotyöhön. Kuitenkin ainakin toisella perhekodin vanhemmista, joka osallistuu hoito- ja kasvatustehtäviin on oltava tehtävään soveltuva koulutus ja kokemusta hoito- tai kasvatustehtävistä. (Perhehoitajalaki 312/1992 1 §)

Perhekotityössä tulee siis ottaa huomioon monenlaisia asioita, ja vaatimuksia työhön tulee niin lasten biologisten vanhempien, sosiaalipuolen kuin kunnankin taholta. Lainsäädäntö vaikuttaa myös toimintaan olennaisesti, ja asettaa tietyt reunaehdot ja vaatimukset joiden mukaan hoitoa tulee toteuttaa. Perhekotitoimintaa valvoo lääninhallitus (Rousu & Holma 2003, 30).

4.2 Perhekotiyhteisön rakenteet

Ihminen on psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus, ja yhteisöön kuulumista pidetään välttämättömänä ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Perhekotiyhteisön ensisijainen tarkoitus on pitää lapsesta huolta, ja jotta tämä tavoite voitaisiin täyttää, tulee yhteisön rakenteiden olla kunnossa. Kyrönseppä ja Rautiainen (1993) jaottelevat lastensuojeluyhteisön rakenteet kolmeen osaan, joita ovat fyysinen ympäristö, sosiaalinen rakenne sekä erilaiset toiminnalliset rakenteet.

Fyysisellä ympäristöllä tarkoitetaan rakennuksia, piha-alueita ja sisätilojen esineympäristöä. Perhekotityössä tärkein fyysinen ympäristö on ensisijaisesti koti, jossa työtä tehdään. (Kyrönseppä & Rautiainen 1993, 90.)

Sosiaalisella rakenteella tarkoitetaan niitä asemia ja rooleja, joita yhteisöstä löytyy, sekä niitä normeja, jota yhteisössä sovelletaan. Työyhteisöstä löytyviä roolitus- taksia voivat perhekodissa olla esimerkiksi kasvattajan, harjoittelijan tai sijaisen rooli. Perhekodin aikuiset näyttäytyvät toisilleen ja lapsille erilaisten roolien kautta. Esimerkiksi perhekodin äidiltä odotetaan erilaisia asioita kuin harjoittelijalta. Roolit luovat työyhteisöön ennustettavuutta ja turvaa: tietoa siitä, että jokaiselle on omat tehtävänsä, eikä kaikkea tarvitse hoitaa yksin. Vuorovaikutuksen tärkeys nousee esille toisaalta perhekotivanhempien välisessä yhteistyössä, ottaen huomioon myös mahdolliset ulkopuoliset työntekijät sekä ennen kaikkea lasten ja vanhempien välillä. Nämä kaikki ovat osa sosiaalista rakennetta. (Kyrönseppä & Rautiainen 1993, 90.)

Toiminnallisilla rakenteilla tarkoitetaan yhteisön normien muodostamaa struktuuria. Toiminnalliset rakenteet määrittelevät pelkistetysti sen, missä rajoissa työtä tehdään ja millaisia toimintatapoja ja -malleja siellä käytetään. (Kyrönseppä & Rautiainen 1993, 92.)

Yhteisön rakenteiden lisäksi yhteisöllisyyteen liittyy myös oikeuksia ja vastuita. Perhekotiyhteisössä esimerkiksi arjen työt on usein jaettu yhteisön jäsenien kesken. Lapsilla on omat velvollisuutensa ja aikuisilla omansa. Aikuisilla on vastuu huolehtia siitä, että työt tulevat tehtyä. Perhekodin vetäjillä on yhteisön jäsenenä myös monia muita velvollisuuksia, esimerkiksi lasten sijoitukseen liittyvistä asioista huolehtiminen. Perhekodit ovat pieniä lastensuojelun yksikköjä, joissa ei ole suurta työyhteisöä. Hyvän työilmapiirin muodostumisessa on perhekotityössä avainasemassa etenkin perhekotivanhempien välinen suhde. Mikäli parisuhde on toimiva ja arvostava, on vanhemmilla hyvät edellytykset tarjota lapsille huolenpitoa ja näin edistää myös omaa hyvinvointiaan. (Kyrönseppä & Rautiainen 1993, 92.)

4.3 Perhekotityön haasteet

Perhekoti on työympäristönä erityinen verrattuna esimerkiksi muuhun lastensuojelutyöhön. Toimisto- tai laitostyössä työntekijän jaksamista tukee työaikojen jonkintasoinen täsmällisyys, mutta perhekotityössä työntekijä on töissä koko ajan. Työtä tehdään jatkuvassa vuorovaikutuksessa muiden kanssa; joko lapsien tai muiden työntekijöiden. Työaikalaki ei määritä perhekotiyrittäjän työaikoja (2 §), joten yrittäjän on itse pystyttävä rajaamaan työmääräänsä itselleen sopivaksi. Työturvallisuuslaissa kuitenkin todetaan, että työssä, jossa vaaditaan yhtäjaksoista paikallaoloa ja joka aiheuttaa jatkuvaa kuormitusta, on järjestettävä mahdollisuus taukoihin (Työturvallisuuslaki 738/2002 31 §). Työaikojen sopiva rajaaminen vaikuttaa muun muassa ”-- terveyteen, toimintakykyyn sekä mahdollisuuteen sovittaa yhteen työ ja muu elämä” (Työterveyslaitos 2010). Edellä mainittujen vapaiden lisäksi perhekotiyrittäjä on oikeutettu vapaisiin niin, että hän on oikeutettu yhteen arkivapaaseen per 14 työpäivää yhden kuukauden aikana (Perhehoitajalaki 312/1992 6 §).

Perhekotityössä työturvallisuuslaissa (31 §) mainittuja taukoja ei varsinaisesti ole, mutta olosuhteiden mukaan yrittäjä tai työntekijä pystyy järjestämään itselleen omia hetkiä – esimerkiksi lasten ollessa koulussa (Työturvallisuuslaki 738/2002 31 §.) Samoin niin sanottu muu elämä on olennainen osa itse työtä, eli onkin sitä tärkeämpää että työntekijä itse tarkkailee omaa jaksamistaan ja keksii itselleen vaikkapa jonkin työstä irtaannuttavan harrastuksen. Tärkeintä on kuitenkin, että perhekotiyrittäjä osaa itse arvioida omaa jaksamistaan ja tehdä rajanvetoja siihen, mihin tuntee niitä tarvitsevänsä.

Yhtenä haasteena perhekotityössä ovat mahdolliset ristiriitatilanteet sijoitetun lasten lähipiirin kanssa. Ristiriitatilanteita saattaa syntyä esimerkiksi lasten vanhempien ja perhekodin välillä, ja niiden syntymistä kannattaakin pyrkiä mahdollisuuksien mukaan ehkäisemään avoimella toiminnalla ja läheisten suhteiden luomisella lasten biologisten vanhempien ja perhekodin välillä. Tämä ei aina ole helppoa, sillä lapsen sijoittamisprosessiin voi liittyä vanhempien osalta katkeruutta ja vihan tunteita. Mikäli perhekodin ja lasten vanhempien välit ovat tulehtuneet, koko

perhekodin ilmapiiri saattaa kärsiä. Perhekotityöntekijät joutuvat työssään kohtaamaan erilaisia lapsia ja heidän perheitään, ja ristiriitatilanteiden syntyminen on todennäköistä. (Rousu & Holma 2003, 30.)

5 TUTKIMUKSEN TEHTÄVÄT JA TOTEUTUS

5.1 Tutkimustehtävät

Tämän opinnäytetyön pääasiallisena tavoitteena on kartoittaa päijäthämäläisten perhekotiyrittäjien työhyvinvointia, työssä jaksamista ja näiden tukemista. Opinnäytetyömme on otsikkonsa mukaan kurkistus perhekotiyrittäjien työhyvinvointiin. Koska kyseessä on laadullinen tutkimus, sitä ei voi yleistää edes Päijät-Hämeen alueella; voimme tutkimuksessa vain todeta, että näissä perhekodeissa työhyvinvointi näyttäytyy meille näin.

Nämä faktat mielessämme muotoilimme tutkimustehtävän lopulliseen muotoonsa: Miten perhekotiyrittäjät kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä?

- Mikä työssä koetaan kuluttavana?
- Minkä koetaan antavan voimavaroja työn tekemiseen?
- Miten perhekotiyrittäjien työhyvinvointia tulisi kehittää?

5.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus perhekotityöntekijöiden työhyvinvoinnista. Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä jonkin subjektin kautta. Meidän opinnäytetyömme subjektina ovat haastattelemamme perhekotien työntekijät. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija osallistuu myös itse tutkimusprosessiin, eikä toimi ainoastaan ulkopuolisena tarkkailijana, joka keskittyy objektiiviseen asioiden mittaamiseen. (Järvenpää 2006.)

Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, sillä laadullinen tutkimus on vain sen hetkinen kirjallinen prosessi alusta loppuun, ja teksti on kaikki mitä tutkimus jättää jälkeensä (Järvenpää 2006). Laadullisen tutkimuksen pohjana on jokin teoreettinen viitekehys, sillä teoretiedon avulla pystytään raken-

tamaan aineistosta tulkintoja ja esimerkiksi löytämään mahdollisia yhtäläisyyksiä teorian tietoon (Alasuutari 1999, 263). Laadullinen tutkimus keskittyy erityisesti kuvaamaan merkityksiä, eikä lukumääriä. Tarkastelukohteena ovat usein erilaiset sosiaalisen maailman ilmiöt.

Haastattelu on olennainen osa laadullisen tutkimuksen aineistonkeruuprosessia havainnoinnin ja valmiin kirjallisuuden ja dokumenttien ohella (Järvenpää, 2006). Haastattelu on vuorovaikutusta, jossa kaikki osapuolet vaikuttavat toisiinsa; se on ennalta suunniteltu kokonaisuus, jonka haastattelijä (yleensä tutkija) on pannut alulle ja jota hän ylläpitää. (Hirsjärvi & Hurme 2000, Järvenpään 2006 mukaan.) Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä on puolistrukturoitu teemahaastattelu.

Puolistrukturoitu teemahaastattelu tarkoittaa sitä, että kaikilta haastateltavilta kysytään samat kysymykset, mutta valmiita vastausvaihtoehtoja ei anneta, sekä sitä että haastattelijä on etukäteen määrittänyt haastattelussa käsiteltävät teemat. (Järvenpää 2006.) Teemahaastattelussa on yleistä se, että kysymykset esitetään kaikille haastateltaville samanlaisina, samassa muodossa, mutta järjestys voi muuttua (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47). Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 48) mukaan teemahaastattelulle on tyypillistä myös se, että haastattelu pyritään pitämään lähes keskustelunomaisena keskeisten teemojen varassa.

Valitsimme laadullisen tutkimuksen menetelmäksemme sen takia, että tämänkaltaista tutkimusta on mielestämme vaikea toteuttaa muilla menetelmillä. Tutkimuksen olisi voinut toteuttaa laajemmin, mutta tällöin olisi pitänyt ottaa mukaan kyselylomakkeita ja muita aineistonkeruumenetelmiä. Tutkimuksesta olisi tullut monipuolisempi, jos siihen olisi lisätty määrällisen menetelmän ominaisuuksia. Päädyimme kuitenkin laadulliseen tutkimukseen koska koimme sen soveltuvan tutkimukseemme paremmin etenkin teemahaastattelun vuorovaikutteisuuden ja yksityiskohtaisemman aineistonkäsittelymahdollisuuden vuoksi.

5.3 Tutkimuksen kohde

Alun perin tutkimukseemme lähti mukaan viisi perhekotia, mutta lopulta mukaan valikoitui neljä yksikköä aikatauluongelmien vuoksi. Tutkimuksessa on siis tutkittu näitä neljää päijäthämäläistä perhekotia ja näiden perhekotien omistajien eli yrittäjien työhyvinvointia.

Tutkimukseen osallistui sekä puolison kanssa perhekotia ylläpitäviä vanhempia että yksinhuoltajana toimiva perhekotivanhempi. Perhekodit olivat kooltaan suhteellisen pieniä, keskimäärin 4-7-paikkaisia. Henkilökuntaa oli myös vaihtelevasti: yhdessä ei ollenkaan ulkopuolisia työntekijöitä, toisessa viisi vaihtelevasti paikalla olevaa työntekijää tai harjoittelijaa - ja kaikkea siltä väliltä.

Tutkimuksen kannalta mielenkiintoista on erityisesti se, että perhekotityö liikkuu yksityisyyden ja julkisuuden rajapinnalla. Perhekoti on lastensuojeluyksikkö, joten sen tulee olla toisaalta avoin julkiselle tutkinnalle – mutta samalla perhekoti on ihmisten koti, yksityinen paikka. Perhekotityö vaatii tietynlaista kykyä avoimuuteen sekä omistautumista onnistuakseen. (Sosiaaliportti 2011.)

5.4 Tutkimusprosessi

Opinnäytetyö on toteutettu parityönä syys-kevätkaudella 2010–2011. Päädyimme aihevalintaamme pääasiassa oman kiinnostuksemme pohjalta. Opinnäytteemme on tyypiltään laadullinen, puolistrukturoituihin teemahaastatteluihin pohjautuva tutkimus. Haastattelimme tutkimustamme varten neljää Päijät-hämeessä sijaitsevan perhekodin omistajaa. Haastattelut toteutettiin marras-joulukuussa 2010.

Aihevalinnan teimme virallisesti vuoden 2010 keväällä, jolloin aloitimme opinnäytetyötyöskentelyn. Kiinnostuksemme perhekotityöhön on lähtöisin työharjoiteluista, joita toinen meistä on suorittanut perhekodissa ja pienryhmäkodissa; molempien mielestä työhyvinvoinnin teemat ovat nousseet paljon esille harjoittelujen ja opintojen myötä. Siksi päädyimme tarkastelemaan perhekotityötä työhyvin-

voinnin näkökulmasta. Etsimme tietoa aiheesta kevään aikana ja totesimme, että aiempia tutkimuksia aiheesta on hyvin vähän. Päädyimme siihen tulokseen, että perhekotien työntekijöiden ja/tai -yrittäjien työhyvinvointia ja -jaksamista on tarpeellista tutkia.

Elokuussa 2010 ilmoitautuimme opinnäytetyöprosessiin ja syyskuussa 2010 saimme opinnäytetyöllemme ohjaajan. Ohjaajan avulla opinnäytetyöprosessi lähti kunnolla käyntiin aiheen tarkemman rajaamisen merkeissä. Lokakuussa 2010 teimme opinnäytetyösuunnitelmamme ja otimme alustavasti yhteyttä perhekoteihin puhelimitse. Viisi perhekotia osoitti kiinnostusta tutkimustamme kohtaan. Kiinnostuneille perhekotiyrittäjille lähetimme sähköpostin (LIITE 1), jossa lyhyesti kuvataan tutkimuksemme luonnetta.

Lokakuun 25. päivänä suunnitelmamme lähti arviointiin ohjaajalle ja opponentillemme. 11.11.2010 pidimme suunnitelmaseminaarimme, ja opinnäytetyömme jatkoi kehittymistään. Suunnitelmaseminaarin jälkeen yksi alustavasti mukaan lähteneistä perhekodeista jäin pois prosessista, eli tutkimukseemme osallistui lopulta neljä perhekotiyrittäjää. Ennen haastatteluja olimme muotoilleet haastattelukysymyksiä ja -teemoja paperille ja niiden pohjalta suoritimme haastattelut (LIITE 2). Jo viikon päästä suunnitelmaseminaarista järjestimme ensimmäisen haastattelumme ja loput kolme pian sen jälkeen. Haastattelut suoritettiin perhekotien tiloissa, aamupäivisin, kun suurin osa lapsista oli koulussa, ja mahdolliset työntekijät muissa tehtävissä. Näin toimien saimme olla rauhassa haastateltavamme kanssa.

Teoriatietoa työhyvinvoinnista etsimme kirjoista sekä internetistä. Työhyvinvoinnista löytyi paljon materiaalia ja tutkimuksia, ja päädyimme valitsemaan tutkimukseemme työhyvinvointia käsittelevistä teorioista Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuvan porrasmallin, sillä se on yksi käytetyimmistä ja oleellisimmista työhyvinvoinnin teorioista. Hyödynnämme opinnäytetyössämme myös tuoretta Priorisointikristallimallia (2010), joka käsittelee hyvinvoinnin eri osa-alueita. Priorisointikristallimalli on mielestämme soveltuva malli kuvaamaan sekä työn että muiden tekijöiden vaikutusta yksilön hyvinvointiin. Perhekotityössä työtä ja arkea ei voi

erottaa toisistaan, joten priorisointikristalli oli mielestämme tutkimukseemme soveltuva valinta. Ohjaajamme antoi meille vinkkiä Juhani Ilmarisen työkykytalo-mallista, jonka päädyimme lisäämään työhyvinvoinnin teoriapohjaamme. Työkykytalo esittelee työkykyyn vaikuttavat tekijät tiiviinä kokonaisuutena, ja havainnollistaa selkeästi sitä, miten eri tekijät vaikuttavat työkykyyn.

Olimme jo aiemmin tutustuneet lähdekirjallisuuteen ja aloimme marraskuussa kirjoittaa opinnäytetyömme teoriaa. Joulukuu 2010 ja Tammikuu 2011 menivät haastattelujen litteroinnin ja teemoittelun merkeissä. Haastatteluaineiston analysoimme tammi-helmikuussa 2011.

Opinnäytetyön viimeistelimme helmi-maaliskuun vaihteessa, ja lähetämme sen arvostelijoille 9.3.2011. Maaliskuun 23. päivä on suunniteltu julkaisuseminaarimme ja sen jälkeisenä seuraavana julkisena tenttipäivänä teemme maturiteetin.

5.5 Aineiston analysointi

Kartoitamme haastatteluosiossamme perhekotiyrittäjien työhyvinvointia liikkuen tutkimustehtävienne aiheissa. Haastatteluaineiston pohdinta- osuudessa analysoimme haastatteluaineistoa työhyvinvoinnin teorian tiedon avulla. Käytämme pohjana etenkin opinnäytetyömme teoria-osuuden ”työhyvinvoinnin elementtejä”-osiossa esiteltyjä kolmea kuvausta työhyvinvoinnista.

Aloitimme aineistomme analysoinnin heti haastattelujen jälkeen litteroimalla eli puhtaaksikirjoittamalla haastattelut. Kuuntelimme äänitettyä aineistoa läpi useasti litteroinnin aikana, ja litteroinnin jälkeen luimme haastattelut läpi ennen niiden teemoittelun aloittamista. Litteroitua tekstiä meillä oli analysoinnin alussa yhteensä noin 50 sivua, joita kävimme tiivistämään. Ensimmäisen vaiheen, eli tutkimustehtäviimme vastaavien teemojen etsimisen suoritimme fyysisesti leikkaamalla vastauksista olennaiset rivit ja lajittelemalla ne tutkimustehtävienne mukaan. Näistä silputuista papereista keräsimme seuraavaksi pelkistetyt ilmaukset, eli re-

dusoimme aineistomme. Redusoitua aineistoa oli loppujen lopuksi noin kolme arkkia tietokoneella kirjoitettua tekstiä.

Pelkistettyjen ilmaisujen sisällöstä etsimme useasti toistuvat aihe ryhmät ja jaotelimme ilmaiset näiden mukaan. Klusterointi eli ryhmittely sujui luontevasti mieliekartan ja taulukoinnin avulla. Klusteroinnin luontevuus johtui todennäköisesti siitä, että olimme jo haastatteluvaiheessa kysyneet selkeästi erilaisia kysymyksiä. Ryhmitellyn aineiston eri toistuvia teemoja löytyi 16. Toistuvat teemat kategorisoimme kahteen pääkategoriaan: työhyvinvointia tukeviin ja kuluttaviin elementteihin. Nämä pääkategoriat jaoin kummatkin kahteen alakategoriaan: työhön ja yhteistyöhön. Tämän opinnäytetyön analysointitaulukko löytyy liitteistä (LIITE 3).

Tutkimustehtävämme ja opinnäytetyön pääkäsitteet toimivat hyvänä pohjana analyysillemme. Pääkäsitteiden löytäminen aineistostamme oli luontevaa, koska olimme käyneet sen niin moneen kertaan läpi ennen analysoinnin alkamista.

Abstrahointi- eli käsitteellistämisen vaiheessa muotoilimme pääkäsitteitämme: tarkoituksena oli saada aineisto entistä selkeämpään muotoon. Ensimmäinen käsite syntyi työhyvinvointia tukevista ja kuluttavista osa-alueista; tämän käsitteen nimeksi tuli työhyvinvoinnin muotoutuminen. Seuraava käsitteemme on työhyvinvoinnin ilmeneminen, ja se muotoutui hyvinvoinnin kokemuksesta ja huolehtimisesta tutkimukseemme osallistuneissa perhekodeissa

6 HAASTATTELUJEN ANTIA

Saimme mielestämme teemahaastatteluiden avulla tietoa sitä, mikä antaa perhekotiyrityksille voimaa tehdä tärkeää lastensuojelun työtä, sekä toisaalta myös tietoa siitä mitä haasteita perhekotiyrityksellä voi työssään kohdata. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta työn sujuminen on olennaista, mikä nousi myös haastatteluita näkyviin. Ilman riittäviä tukiverkostoja työstä tulee nopeasti kuluttavaa ja työn ilo jää taka-alalle. Kuitenkin perhekotiyrityksellä antaa tekijälleen paljon: lapset ovat koko työn suola ja heidän vastuullinen kasvattamisensa on perhekotiyrityksen ydintä. Oli hyvä huomata, että perhekotiyrityksellä on kuitenkin käytännössä tavallista perhe-elämää, kaikkine arjen iloineen ja suruineen, ja vaatii tekijältään samaa sitoutumista kuin vanhemmilta lapsen hoidossa.

”Mä tykkään olla kotona töissä ja mä tykkään hoitaa lapsia...ja ei-hän tää muuten onnistu.”

”Tietysti haasteita tuo aina se et ku oot kotona töissä, myös ja oot kotona muutenkin niin tavallaan se pitää löytää semmoset omat jutut sieltä sit millä ite jaksaa --”

6.1 Työhyvinvointia tukevia osa-alueita

Perhekotiyrityksen työ on haastavaa ja usein kuluttavaa, joten toiminnan aloittavan täytyy olla varautunut pitämään itse huolen omasta hyvinvoinnistaan. Haastatelussa nousi esiin monia erilaisia työhyvinvointia tukevia osa-alueita. Työn ulkopuolisten sosiaalisten verkostojen ylläpitäminen koetaan tärkeäksi, vaikkakin se nähdään samalla myös työn luonteesta johtuen vaikeaksi. Voimaa työhön saadaan harrastuksista, lemmikeistä ja matkustamisesta. Perhekotiyrityksillä on hyvin erilaisia keinoja huolehtia jaksamisestaan. Työhyvinvointia tukevia ulottuvuuksia on monia erilaisia, ja niiden jaottelu on melko hankalaa; kaikki osa-alueet sivuavat toisiaan hyvin läheltä.

6.1.1 Työ

Perhekotityö on monipuolista, ja näissä perhekodeissa koetaan monesti haastavana, mutta samalla työ itsessään koetaan voimauttavana: lasten kanssa touhuaminen ja yhdessä tekeminen antavat monella voimavaroja ja tukea työhyvinvointiin. Myös terveelliset elämäntavat ja oma aika arjen keskellä auttavat jaksamaan. Yle Lisäkoulutuksella ja työnohjauksella ylläpidetään työkykyä. Haastattelemissamme perhekodeissa koetaan etenkin sen, että osaa rajata työnsä itselleen sopivaksi, tukevan työhyvinvointia. Seuraavissa luvuissa käsittelemme työn voimaa antavia osa-alueita.

6.1.1.1 Motivaatio

Haastatteluaineistostamme nousee esiin motivaation ja henkilökohtaisen kiinnostuksen elementit. Perhekotityö koetaan haastavaksi, mutta samalla antoisaksi. Motivaatio tässä yhteydessä voi tarkoittaa sekä omaa motivaatiota työhön tai sijoitettujen lasten motivaatiota osallistua työhön, jota heidän hyväkseen tehdään. Monissa tapauksissa se, että lapsi on motivoitunut, tuo motivaatiota myös perhekotiyrityäjälle.

”--[lapsilla] on on jonkunnäkönen tahtotaso jo itsellään selvittää sitä omaa olemistaan ja tilaansa ni, että se antaa hirveesti paukkuja tähän hommaan.”

”Mut jaja sitte tietysti kun näkee lapsissa sen sen, niin tavallaan sen ilon ja tavallaan sen, että kaikkihan ei oo aina hyvin, mut että kuitenkin --”

Tutkimukseen osallistuneissa perhekodeissa yhtenä tärkeänä motivaation ja työhyvinvoinnin lähteenä koetaan lasten edistyminen ja ilo. Se, että lapsilla menee perhekodissa hyvin, tuo hyvinvointia työntekijöille ja yrittäjillekin.

6.1.1.2 Yksityisyys

Yksi monesti esiin nousseista hyvinvointia tukevista osa-alueista oli oma aika ja oma paikka. Toisin sanoen yksityisyys ja vapaa-aika koetaan tärkeäksi myös perhekotityössä. Tutkimuksemme osallistuneissa perhekodeissa koetaan tärkeäksi, että aina silloin tällöin työstä pääsee ajoittain poisikin, vaikka vain suljetun oven taakse omaan rauhaan.

” Jos ovi on auki ni sitte voi tulla. --et voi jopa, jopa vaihtaa ihan kalsarit ihan rauhassa. --joku voi ajatella et se on ihan hölmö ajatus mut minusta se on yks osa tota yksityisyyttä...--”

”--ei varsinaisesti täällä kotona, et sit se on periaatteessa niin järjestettävä joko niin että lapset lähtee pois täältä, että me ollaan kotona tai sitte lapset jää kotia ja me sitte lähetää.” [puhuttaessa parisunnan välisestä ajasta]

Oma aika on myös tärkeää levon kannalta. Omalla ajalla perhekotiyrityksillä on mahdollisuus levähtää työn lomassa. Monet tutkimuksemme perhekotiyrityksistä toteavat käyttävänsä ajan, jolloin lapset ovat koulussa, yrityksen pyörittämiseen, harrastuksiin tai leppäämiseen – ja yöllä tietenkin nukutaan, kuten missä tahansa perheessä.

6.1.1.3 Koulutus ja työnohjaus

Monessa eri haastattelussa, monessa eri kohdassa, nousi tärkeänä työhyvinvointia tukevana osana esiin työnohjaus ja koulutus. Työnohjaus ja koulutus koetaan olennaisena osana omaa jaksamista. Työnohjaukset ja koulutukset ovat omakustanteisia, mikä ehkä vähentää osallistumista.

Vaikeita tilanteita esimerkiksi lasten tai lasten vanhempien kanssa sattuu silloin tällöin, ja niiden läpikäymisen moni koki tärkeäksi. Työnohjauksen kautta käsitellään kaikenlaisia asioita parisuhteen ongelmista perhekodeissa aina oman jaksamisen tukemiseen. Kaikissa tutkimuksemme perhekodeissa käytetään työnohjausta tarpeen mukaan: yhdessä paikassa lähes joka toinen viikko, toisessa mahdollisesti kerran kaksi vuodessa.

”Tietysti sitte työnohjaus on yks juttu, jossa puretaan -- ihan niitä tämmösiä kaikkia, mitä kuuluu tähän. -- Me ei olla silleen niinku aateltu, että me käytäs niinku tiettyinä päivinä, et me sit otetaan jos tarvitaan.”

”--sitte ku on oikein rankkaa, niin mä käyn työnohjauksessa joka toinen viikko, että mulla on hyvä työnohjaus. -- ... meil on aina kaks kertaa kuukaudessa yhteinen, yhteinen tuota tämmönen palaveri--”

Esimerkiksi Ammatillisten perhekotien liitto tai Luja ry tarjoavat mahdollisuuden virkistäytymiseen ja koulutuksiin. Myös muita koulutuksia on ollut tarjolla tutkimukseemme osallistuneille perhekodeille.

”-sitten me ollaan käyty mun miehen kanssa näitä semmosia, käytiin – onks se toi, hetkinen... -- käytiin siis semmonen tota perhekoti-vanhempien koulutus.”

6.1.1.4 Elintavat ja työstä irrottautuminen

Elintavat ja terveys koetaan näissä perhekodeissa tärkeiksi osiksi työhyvinvoinnin muodostamista. Työstä hetkellisesti irrottavat harrastukset koetaan myös tutkimukseen osallistuneissa perhekodeissa olennaiseksi osaksi työhyvinvoinnin ylläpitoa. Haastattelemillamme perhekotiyrittäjillä on paljon erilaisia harrastuksia; joku harrastaa pianonsoittoa, toinen sählyä; käytännössä kaikki kuitenkin harrastavat jotakin liikunnan muotoa perhekotityön ohessa.

”Tietysti, se on kaikki niinkun liikunta ja terveelliset elämäntavat ja tuota, miten sitä mielialaansa hoitaa ja jaksaa.”

”- mä soitan pianoo, se on mulle yks semmonen juttu. -- se on niinko ihanaa. Tietysti sit liikunta on toinen, et liikunnan kautta ja sit ku on koira - tässä näin nii... -- Kun ne niinku pitää niinku liikkeessä ja on sit pakko oikeestaa lähteäki --”

Jossakin harrastukset pidetään niin sanotusti aikuisten omana, mutta toisessa harrastetaan koko perheen voimalla ja myös sijoitetut lapset otetaan mukaan harrastuksiin. Monissa perhekodeissa on lemmikkejä tuomassa iloa ja hyvää oloa perhe-elämään.

” Meillähän se on, kun meillä on lasten kans paljon harrastuksia, meil on uintia ja ratsastusta ja sit meillä on kaks koira siellä ja me liikutaan paljon, että se liikunta tuo kans osaksi sitä työhyvinvointia.”

Kaikki haastattelemamme perhekotiyritykset mainitsivat harrastavansa jonkinlaista liikuntaa työhyvinvointinsa tukena. Haastattelemillemme perhekotiyrityksille liikunta on niin sanottu henkireikä joskus rankankin arjen keskellä.

”--oma liikunta on sit kans semmonen ihan tärke juttu, että aina kun vaan silmä välttää niin pitäs.. pitäs lähtee tuota ulos, että tuota..et onneks alkaa sataa lunta niin pääsee...”

6.1.2 Yhteistyö

Perhekotityö on luonteeltaan yhteistyöpainotteista ja sen pyrkimyksenä on tarjota lapselle parhaat mahdolliset lähtökohdat elämään. Tähän tutkimukseen osallistuneet perhekotityöntekijät kokivat tarvitsevansa tukea muilta viranomaistahoilta. Nämä perhekodit tekevät tiivistä yhteistyötä kuntien lastensuojeluviranomaisten kanssa, joten yhteistyön toimiminen on olennainen osa työn onnistumista. Joissakin tutkimuksemme perhekodeissa koetaan saatavan tukea siitä, että yhteistyö sosiaalityöntekijöiden kanssa onnistuu.

Tärkeää lastensuojeluprosessin kannalta on myös vanhempien ja perhekodin välisen yhteistyön onnistuminen. Perhekotiyritykset on suhteellisen yksin työssään, joten ulkopuolisten tukihenkilöiden olemassaolo ja käyttö on tärkeää.

”-- tässä nyt mies onki ja ollaan niinku yhdessä silleesti, ni kuitenkin yksin tehdään tätä ja yksin niitten omien ajatusten kanssa ja kaikkien muitten ja että on sit löydettävä niitä, että miten itte tuntee parhaaksi --”

”-- ne on sit enempikin tossa, kun [kunnassa] on 10 perhekotia, niin vai mitä siinä on, niin aikapaljon perhekoteja, niin enempi semmosii niinku sisäpiirin juttuja --” [kysyttäessä yhteistyötahoista]

6.1.2.1 Verkostot

Monille tutkimukseemme osallistuneille perhekotiyrityksille kodin ulkopuolisten läheisten kanssa vietetty aika on tärkeä työhyvinvoinnin lähde. Eikä kodin ulkopuolisten verkostojen ole pakko olla läheisiä ihmisiä vaan myös ammatilliset verkostot koetaan tärkeiksi.

*”-- sä oot koko ajan tässä näin ni kyl niitä pitää silleesti niinku hoi-
taa, niitä suhteita, ettei jää niinku sitte vaa tänne neljän seinän sisää
--. Onneks on sitte tänä päivänä on niin hyvät välineet, kaikkee säh-
köpostii ja puhelimet ja kaikkee --”*

*”-- meillä toimii hirveen hyvin sosiaalityöntekijöiden kanssa suhteet
ja vanhempien kanssa toimii silleesti suhteet, et ne on varmasti meil-
lä semmosia hyviä juttuja, että et sitte varmasti jos ne ei toimis, nii
sitte seki varmaan kuluttais paljon --”*

Ammatillisiin verkostoihin voi kuulua muiden perhekotien lisäksi sosiaalityöntekijöitä, sairaaloiden työvoimaa ja erinäisiä muita tahoja. Ulkoisia erityisesti perhekotityöhön tarkoitettuja auttajatahoja on, vaikka haastattelemamme perhekotiyritykset eivät niitä käyttäneetkään. Esimerkiksi Ammatillisten perhekotien liitto tai Luja ry tarjoavat mahdollisuuksia virkistäytymiseen ja koulutuksiin.

*”-onhan meil toi Ammatillisten perhekotien liitto ja siellä on tuota
toitoi. Meil on tämmönen laatupiiri -- kerran kuussa tapaamme-- et
pääsee vähän vaihtamaan sitte kokemuksia-”*

Kuitenkin vain yksi haastattelemistamme perhekotiyrityksistä kuului Ammatillisten perhekotien liittoon, josta sai koulutuksellista ja sosiaalista tukea, ja lopuilla ulkoisen avun hankkiminen jäi omalle kontolle.

6.1.2.2 Työyhteisö

Tutkimukseemme perhekodeissa koetaan työyhteisön yhtenäisyys ja yhteisöllisyys työhyvinvointia tukevaksi alueeksi. Tutkimuksessamme perhekoti-yhteisöön sisältyvät vanhemmat, mahdolliset biologiset lapset ja sijoitetut lapset. Kovinkaan monessa paikassa ei ole vakinaisia ulkopuolisia työntekijöitä. Hyvässä ja toimivassa

ilmapiirissä koetaan olevan helpompi määritellä oma jaksamisensa ja havahtumaan mahdollisiin muutoksiin työhyvinvoinnissa hyvissä ajoin.

”-- voi sanoa työntekijöilleki, että nyt mä en jaksa. Tai että nyt mä lähdän tästä vähäks aikaa pois.”

Yhteisössä todella tärkeänä tuen antajana koetaan oma puoliso – ja mikäli sellaista ei ole, niin lähin työntekijä on tärkeä tuki. Myös lapsilta saa tukea työhön. Yhdessä perhekoti-yhteisön jäsenten kanssa tekemisen ja olemisen koetaan tuovan hyvää oloa työyhteisöön.

”-- omalta mieheltä ensisijaisesti, et se on semmonen voimavara ja hänen kanssaan keskustelut -- sitte tietysti kun näkee lapsissa sen sen, niin tavallaan sen ilon --” [kysyttäessä mistä saa tukea työhyvinvointiin]

Yhteisön jäsenten yhteiset hetket, harrastukset ja yhdessä tehdyt kodin työt tuovat työniloa ja energiaa joidenkin perhekotien vanhemmille. Yhdessä olemisen ei tarvitse yrittäjien mielestä mukaan olla mitään erityistä, vaan ihan tavallisia perheenvälisiä hetkiä, siivoamista tai vaikkapa TV:n katselua.

”-- tuota, yhdes tekemistä; lasten kans siivotaan yhdessä, ei sanota, että me nyt siivoamaan, vaan että se toiminta, yhdessä tekeminen, se on niinku semmonen ykkösjuuttu.”

Haastattelemissamme perhekodeissa myös ympäristön turvallisuuden koettiin lisäävän työhyvinvointia. Ulkopuolisten paineiden puuttuminen, se ettei ole uhkaa (ei fyysistä eikä henkistä) sekä turvallisen yhteisön tuntu luo hyvinvoinnin tunnetta. Myös tuttuus esimerkiksi sijaisia valitessa tuo turvallisuuden tunnetta näihin perhekoteihin, erityisesti lasten elämään.

”-- että lapsillaki on semmonen turvallinen, turvallinen sitte tässä tää yhteisö--. Nii ettei aina tuu joku uus ihminen tai jotain muuta, että sisko on sen takia lupautunu aina että kun me tarttetaan sitä kahden keskistä aikaa niin sitte hän on sanonu, että ilman muuta hän -”

6.2 Työhyvinvointia kuluttavia tekijöitä perhekotityössä

Perhekotityöhön ryhtyvän on punnittava hyvin tarkasti sitä, onko oikeasti valmis omistamaan oman elämänsä vieraille lapsille ja nuorille. Haastatteluista nousi esille, että perhekotityö on voimavaroja vaativaa eikä siihen tulisi ryhtyä ilman kunnollista pohdintaa. Omaa kasvatuskokemusta täytyy saada ennen kuin voi perustaa perhekodin, sillä muuten työ voi olla liian raskasta. Haastatteluissa mainittiin esimerkiksi, että ennen perhekodin perustamista on tärkeä elää omaa elämää, ja kasvattaa omat lapset. Kuluttavat tekijät olivat perhekotiyrittäjillä hyvin yksilöllisiä: yksi koki esimerkiksi viranomaisyhteistyön kaikista haasteellisimmaksi osa-alueeksi työssä, kun taas toinen koki epäpätevän henkilökunnan tai sen suuren vaihtuvuuden kuluttavaksi.

6.2.1 Työ

Perhekotiyrittäjän työ on hyvin moninaista, ja pitää sisällään paljon erilaisia asioita, jotka saattavat vaarantaa työhyvinvoinnin. Yrittäjän työhyvinvointi saattaa kärsiä esimerkiksi, mikäli keskittyy liikaa huolen kantamiseen ja näkee työssään vain negatiivisia asioita. Työ saattaa aiheuttaa mielihäiriötä tai pahimmillaan jopa vakavaa työuupumusta. Stressin merkit on tärkeä tunnistaa ajoissa, jolloin apua voi saada esimerkiksi työnohjauksen kautta. Pahimmillaan työ saattaa olla niin uuvuttavaa, että yksilön ongelmat saattavat laajeta koko työyhteisöön ja esimerkiksi puolisoon. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2002, 234). Seuraavaksi käsittelemmekin haastatteluaineistosta nousseita, konkreettiseen työn tekemiseen liittyviä työhyvinvointia kuluttavia osa-alueita.

6.2.1.1 Yrittäjyys

Perhekotityöhön kuuluu paljon muutakin kuin lasten ja nuorten kanssa olemista: yrittäjyyteen kuuluu mm. toiminnan markkinoiminen, raha-asioista huolehtiminen sekä kaikenlainen muu paperityö. Paperitöiden tekeminen tulee sisällyttää arkipäi-

vän työhön, jolloin tarkka ajanhallinta on tarpeellista. Muutama haastatelluista yrittäjistä on sijoittanut esimerkiksi laskutusasioiden käsittelyn aamupäivään, jolloin lapset ja nuoret ovat koulussa ja kotona on rauhallista.

”-- kun lapset on koulussa niin sitten tuota, niin on sitten niinku helppo tehdä tätä työtä niinku tällee päivällä, että sitte keskittyy lapsiin sitte illalla ja antaa heille sitten sen ajan.”

-- ja sit kuuluu näitä paperitöitä ja toimistotöitä ja ja tietysti sitten näitä selvityksiä ja kaikkea mitä nyt tulee ja niinku tämmösiä palaverieita ja kaikkia muita.”

Raha- asioiden hoitaminen osa koki hyvin työtä hallitsevaksi, ja ne saattavat viedä liikaa yrittäjän aikaa pois toiminnan perustehtävältä eli lasten ja nuorten kanssa olemiselta. Yritystoimintaan liittyen myös veroasiat teettävät yrittäjille paljon lisä- ja selvitystyötä, ja välillä haastatellut kokivat olevansa vastakkain verottajan kanssa.

”-- mua on syöny hirveesti tää tää verottaja-- on on..ja just semmoiset lauseet niinku syö hirveesti tätä työtä..ja siihen mennessä mä olin ainaki..yritin olla lainkuuliainenki..ja ajatella myös sitä että verottajalle kuuluu omansa—”

6.2.1.2 Sijaisuuskäytännöt

Yhtenä kehittämisen kohteena yksi haastatelluista mainitsi sijaisuuskäytännöt. Tällä hetkellä sijaisten saaminen koetaan melko vaikeaksi, ja sijaiset saattavat vaihtua usein. Jos palkattu sijainen ei ole tuttu ennestään, ei yrittäjällä välttämättä ole mitään varmuutta siitä kuinka työt tulevat hoidettua ja voiko sijaiseen luottaa. Yksi perhekotiyrittäjä sai sijaistamiseen apua lähipiiriltään ja näin lasten kanssa oli aina tuttu ihminen eikä sijaista tarvinnut etsiä toiminnan ulkopuolelta.

”nyt siin se vaikeus on mun mielest se, että jos mä haen tuolt kadult jonku tänne hommiin kolmeks päiväks nii olenko mä ees varma siitä et mul on talo ees pystyssä”

”et jossaki vaiheessa mietittiä sitä että että joku ulkopuolinen, mutta toisaalta sitä että lapsillaki on semmonen turvallinen, turvallinen sitte tässä tää yhteisö, nii ei niinku sekoteta”

6.2.1.3 Lasten hyvinvointi

Yrittäjän työhyvinvointia koettelevat monet muutkin toiminnan ulkopuoliset tekijät, joille ei välttämättä itse pysty tekemään mitään. Lasten hyvinvoinnista kannetaan myös jatkuvasti huolta. Vaikeita asioita ovat esimerkiksi lasten kiusaaminen. Perhekotiin sijoitetut lapset saattavat joutua kokemaan leimautumista taustansa ja asuinpaikkansa vuoksi. Tämä vaikuttaa herkästi lapsen ja sitä kautta myös perhekotivanhempien hyvinvointiin. Muutto toiselle paikkakunnalle on joskus ainut keino taata lasten ja koko perhekodin hyvinvointi.

”-- tai joku kysyy ku meille tuli uus laps et missä sä asut ja lapsi sano että [pk:n nimi]..okei no se tarkotti saman tien et leima ottaan. tai että sosiaalitapaus--on se sitten hyvässä tai pahassa ja ja tota..semmonen ihan älytön kateus ja kaikki niinku kyttäs ja kylläs.”

”-- me niinku joudutaan koko ajan miettimään sitä, että mitkä asiat vaikeuttaa huostaan otettujen lasten tilannetta ja missä me sitä voidaan auttaa heitä eteenpäin siihen normaalisuuteen.”

Myös lasten hyvinvointiin liittyvät tekijät huolettavat yrittäjiä, sillä lasten ongelmien ratkominen syö myös yrittäjän työhyvinvointia. Haastatteluista nousi esiin lasten moniongelmaisuuuden aiheuttama problematiikka perhekotiyrittäjälle. Perhekotiyrittäjän tehtävänä ei ole parantaa lapsen psyykkisiä tai fyysisiä vaivoja, vaan tarjota tälle turvallinen, väkivallaton ja välittävä kotiympäristö. Sijoittavien tahojen toivottiin ymmärtävän paremmin perhekodissa tarjottavia palveluita, ja sitä kenelle perhekoti sopii sijoituspaikaksi. Myös yhteistyötä esimerkiksi sairaaloiden tai psykiatristen osastojen välillä olisi tarpeen kehittää.

”-- totta kai meidän kyky pitää olla se, että seurataan, tarviiko lapsi psykiatrista hoitoa. Mut siihen se sitten jääkin, et me ei anneta sitä lääkitystä ja psykiatrista hoitoa, vaan terapiat tulee muualta --”

” Nykypäivänä puhutaan sitte siitä, että alkaa olla niitä moniongelmaisista, että vaikka mä inhoan sitä sanaa. Niin niin on paljon sellasia just, ettei oo vaan enää pelkästään joku tietty juttu, mikä siellä niinkun hiertää, vaan siellä sitte alkaa olla että pureudutaan moniin asioihin ja tavallaan on sitten niinku näitä terapioida ja on lääkitystä ja on vaikka mitä. Että nää tietty tekee sen omaan haasteen siihen työhön”

6.2.1.4 Ikä

Ikä ja alalla pitkään työskentely vaikuttavat yleiseen jaksamiseen ja hyvinvointiin, mikä nousi esille myös kahdesta haastattelusta. Yksilön toimintakyky ja terveys muodostavat Ilmarisen (2005) työkykytalon alimman kerroksen, eli työntekijän terveydentilan täytyy olla kunnossa ennen kuin työtä voi täysipainoisesti tehdä. Aihetta sivuttiin myös haastatteluissa: kaksi perhekotiyrittäjää oli jo toiminut pitkään alalla, ja perhekotitoiminta alkoi lähestyä päättymistään, kun taas kahdella muulla työvuosia oli edessä paljon enemmän. Perhekotiyrittäjät pitivät tärkeänä oman jaksamisensa jatkuvaa tarkkailemista, ja tarvittaessa oman ajan ottamista.

” oma jaksaminen on aina välillä vähän sit semmosta, että et väsähtää, mut kyl nyt mitä vanhemmaks tulee ni enempi kuuntelee itteensä.”

”Sekin on yks ammatillinen juttu, että myöntää jos tää työ on tämmöstä, että mä en jaksa tehdä, liian rankkaa tai et mä en kykene tähän.”

6.2.1.5 Turvallisuus

Perhekotityössä työhyvinvointia verottavat myös turvallisuuteen vaikuttavat tekijät. Perhekotiyrittäjät kohtaavat vaikeita asioita työssään, ja esimerkiksi huostaanottopäätökset voivat olla huostaanotettujen lasten biologisille vanhemmille kova paikka. Kaksi haastattelemaamme perhekotiyrittäjää oli joutunut uhkailujen ja syytelyiden kohteeksi, minkä koettiin vaikeuttavan työn tekemistä. Myös perhekodissa asuvat lapset ja nuoret saattavat käyttäytyä aggressiivisesti, jolloin oman kotinsa sisälläkin saattaa kokea turvallisuutensa uhatuksi. On valitettavaa, että

tärkeää työtä yrittäjät tekevät joutuvat sietämään hyvinkin epämiellyttäviä asioita, mikä saattaa myös turruttaa työn ilon tunteet.

”-- kaikki nää niinku lasten, lasten tuota omaiset ja suku ja lähipiiri niin ne tuottaa kaikkine uhkailuinee, että sieltä tulee paljon uhkailuja ja syyttelyjä, että mä välillä joudun ole poliisilaitoksella kuulusteltavana ja sitte tulee läänintarkastajia tänne ja että kun mua on syytetty jostain --”

”Silloin kun mä perustin tän perhekodin, niin sitten meitä syytettiin lapsen seksuaalisesta hyväksikäytöstä ja että-. Ne on niinku aika rankkoja, että se vie sit sitä energiaa pois siltä lasten hoidolta, että koska meidän täytyy satsata paljon lasten kanssa olemiseen ja olla henkisesti läsnä -- ja sitte tää ulkopuolinen aiheuttaa niin paljon.”

”Sitten sekin, että se työhyvinvointi määräytyy paljon sen mukaan, että kun... jos on aggressiivisia lapsia ja on koko ajan tämmönen väkivallan uhka päällä, nii se rasittaa henkilökunnan psyykkistä hyvinvointia.”

6.2.1.6 Sitovuus

Perhekotiyrittäjyys on voimavaroja vaativaa työtä, eikä sitä ole mahdollisuutta lopettaa yhtäkkiä mikäli työ ei kiinnostakaan. Kaikille työ ei myöskään sovi, sillä se saattaa olla hyvin raskasta ja kuluttavaa, eikä työn tuloksiakaan voi varmuudella ennustaa. Tärkeintä on sopeutua siihen tosiasiaan, että kaikkia ei voi työllä hyvästä pyrkimyksestä huolimatta auttaa, ja myönnettävä oma haavoittuvuutensa sekä asetettava omalle jaksamiselle selkeät rajat. Loppuunpalaneena yksikään yrittäjä tai työntekijä ei ole tehokas.

”-- sä oot niinku sitonut ittes sekä taloudellisesti että henkisesti tähän touhuun..nii sitten tulee yhtäkkiä mieleen että ei hitsi vie ei minusta tähän ookaan...ja sitten alkaa iso purkaminen..enste tää taloussystemin purkaminen ja sitte myös nää ihmissuhteet.”

6.2.2 Yhteistyö

Yhteistyökumppaneiden tuki on perhekotityössä tärkeä, vaikka työtä tehdään arjessa kuitenkin pääasiassa yksin tai puolison kanssa. Haastatteluissa todettiin, että perhekotiyrittäjille tarjotaan kuitenkin hyvin vähän ulkopuolista tukea, ja esimerkiksi työnohjaus on hankittava itse omalla kustannuksella. Yhteistyöongelmat esimerkiksi sijoitettujen lapsen vanhempien kanssa ovat yrittäjien mukaan melko tavallisia. Yhteistyön epäonnistuminen saattaa tuottaa epävarmuutta ja turvattomuutta sekä perhekodin henkilökunnalle että lapsille. Piittaamattomuus lapsen asioista voi tuoda haastetta vanhempien kanssa tehtävään työhön ja myös lapsi saattaa joutua elämään epätietoisuudessa vanhempansa asioista.

”Se joka syö on sitten se, että jos joku vanhemmista häviää ja on pois viis kuus seittemän viikkoo... Ei kuulu mitään ja sitten palataan takasin niinku ikään kuin mitään ei ois tapahtunu..”

6.2.2.1 Julkinen sektori

Kuluttaviin tekijöihin haastatellut nostivat esille erityisesti sen, että yhteistyö viranomaistahojen kanssa on välillä haastavaa, ja yrittäjät mainitsivat yhteistyön julkisen sektorin kanssa takkuilevan välillä pahastikin. Haastattelemamme perhekotiyrittäjät toivoivatkin, että kunnat tukisivat ja arvostaisivat heidän työtään enemmän. Perhekotitoiminta pyörii yleensä niin, että kunta ostaa perhekodeista asiakaspaikkoja ja maksaa perhekodeille hoidosta sovitun hinnan mukaan. Mikäli kunta ei tue perhekotitoimintaa tarpeeksi ostamalla asiakaspaikkoja, voi sillä olla vaikutuksia koko työhön: jos tärkeä ansio jää pois, voi koko elannon saaminen olla uhattuna.

”-- että kunnan kanssa ollaan pelaavinamme samaa peliä..yhtäkkiä tuntuukin et ne tekee omia maaleja..eli me ei ollakaan tota..joskus on sellanen olo et me ei olla niitten yhteistyökumppani, vaan me ollaan niiden päävastustaja.”

Pahimmassa tapauksessa perhekodin lapselle nimetty sosiaalityöntekijä saattaa vaihtua jopa vuosittain, ja sosiaalityöntekijän kanssa ei välttämättä olla samaa miltä lasta koskevista asioista. Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus rasittaa lasten ja nuorten hyvinvoinnin lisäksi myös perhekotiyrittäjiä, sillä epäselvyydet ja ristiriidat lapsen sosiaalityöntekijän ja muun läheisverkoston kanssa ovat omiaan kuluttamaan työhyvinvointia.

”-- sosiaalityöntekijät vaihtuu hirveen useasti, että yhdellä lapsella saattaa olla huostaanoton aikana--joka vuosi vaihtuu sosiaalityöntekijä. -- Et sekin on tosi kuluttavaa.”

Sosiaalityöntekijöiden suuri vaihtuvuus on ristiriidassa lastensuojelulain (417/2007, 50 §) kanssa jonka mukaan lapsen elämässä tulisi olla ennen kaikkea pysyvyyttä ja jatkuvuutta. Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on asia, johon perhekotiyrittäjän on itse hankala vaikuttaa, mikä saattaa tuoda tilanteeseen lisää kuluttavuutta.

6.2.2.2 Henkilökunta

Haastatteluissa mainittiin, että perhekotityöhön on haasteellista saada osaavia ja päteviä työntekijöitä, jotka pysyisivät samassa työpaikassa pitkään. Työntekijöiden kuten perhekotiyrittäjienkin tulee olla sitoutuneita työhön, sillä pieni henkilökunnan vaihtuvuus luo lapsille turvallisuutta ja jatkuvuutta. Yhdellä perhekotiyrittäjästä oli useampia työntekijöitä, mikä tuo hieman laajempaa näkökulmaa perhekotityöhön; suuressa työyhteisössä työn tekemiseen on erilaiset mahdollisuudet. Työyhteisön tulee toimia hyvin yhdessä, ja ilmapiirin tulee olla avoin monenlaisille mielipiteille ja erilaisille työntekijöille. Laajemmassa työyhteisössä työkaverit saavat paljon tukea toisistaan ja keskustelulla on helppo purkaa vaikeitakin asioita työtiimissä.

”siltoin kun mä perustin perhekotia, niin tuota... öö. Se oli ensimmäiset vuodet aikamoista kaaosta, ja sitten kun tähän tuli mitä erilaisimpia työntekijöitä ja siis mun omaan kotiini – mun reviiirille.”

”Ja sit, et siellä on epäpätevää henkilökuntaa, että ne ei välttämättä o koulutettuja ja sitten ne on nuoria. Että on hyvin koulutettuja, mut nuoria -- ettei o kokemusta. Että täähän, tää työ opettaa kokemuksen kautta.”

6.2.2.3 Kilpailu

Haastattelemamme perhekodit ovat melko vähän yhteistyössä toistensa kanssa, ja osasyynä saattaa olla kilpailutilanne. Perhekoti on kuitenkin pohjimmiltaan liiketoimintaa, jonka tarkoituksena on muiden yritysten tapaan tuottaa voittoa. Varsinkin mikäli perhekodeilla on ns. sama kohderyhmä toiminnassaan, saattaa kilpailua syntyä. Myös kateuden teema nousi kahdesta haastattelusta esiin. Oli yllättävää, että teema nousi haastatteluista, mutta toisaalta se voidaan kokea hyvinkin kuluttavana eikä sitä tule väheksyä.

”--inhimillistä toimintaa tää on ja yks vaikein vastavoima on kateus.”

”-- kilpailuahan tässä on siinä missä kaikessa muussakin ammatti-toiminnassa, joskus se voi mennä aika ikäväksikin se peli.”

7 POHDINTA

Haastatteluissa esiin nousseita perhekotiyrittäjien työhyvinvointia ylläpitäviä ja tukevia elementtejä oli paljon ja erilaisia. Tutkimukseen osallistuneissa perhekodeissa työhyvinvointia tukivat perhekotiyhteisön ulkopuoliset asiat, kuten muualla asuvat perheenjäsenet tai ystävät sekä harrastukset. Kuitenkin myös yhteisön sisältä löytyi paljon hyvinvointia tukevia tekijöitä, esimerkiksi parisuhteen antama ilo sekä ilo lapsista ja työstä itsestään.

Tärkeänä hyvinvointia ylläpitävänä voimana esiin tuli perhekotien verkostot. Kuten käy ilmi lähteistämme (mm. Liukkonen ym. 2002; Aalto 2006), ihminen luonnostaan kaipaa kuulua ryhmään. Ryhmiä voi olla monia erilaisia ja ne muodostavat ihmiselle tukiverkoston. Perhekotien verkostoja voivat olla muun muassa perheenjäsenet, ehkä omat lapset tai sisarukset, tai erilaiset yhteistyötahot, kuten sosiaalityöntekijät tai muut alueen perhekotiyrittäjät sekä perhekodin sisäiset verkostot, kuten perheenjäsenet tai työntekijät.

Työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi koettiin myös perhekodin sisäiset verkostot. Monilla tutkimuksemme perhekodeilla ei ole niin sanottuja ulkopuolisia työntekijöitä, joten yleensä tämä verkosto jää melko pieneksi – yleensä vain kahden tai korkeintaan kolmen aikuisen väliseksi tukiverkostoksi. Toki lähes kaikissa perhekodeissa myös lapset toimivat tukiverkoston, mutta toisella tavalla. Verkostojen – erityisesti sisäisten – pohjana toimii yleensä välittäminen ja yhteenkuuluvuuden tunne. Maslow'n tarvehierarkiassa nämä tunteet tai tarpeet sijoittuvat omalle portaalleen. Aallon (2006) mukaan työelämässä (ja elämässä muutenkin) on tärkeää olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ja saada heiltä hyväksyntää ja tukea.

Työhyvinvointia ylläpitävänä tekijänä näissä perhekodeissa koettiin edellä mainittujen lisäksi koulutus ja työnohjaus. Ilmarinen (2009, 29) sijoittaa osaamisen ja koulutuksen työkykotalonsa toiseen kerrokseen. Työnohjaus tukee jaksamista ja hyvinvointia tutkimuksemme perhekodeissa antamalla mahdollisuuden avautua

työhön liittyvistä ongelmista. Koulutuksen ja työnohjauksen avulla saadaan keinoja, joilla työn laatua voidaan parantaa ja samalla huolehtia omasta jaksamisesta. Yksi tutkimukseemme osallistuneista yrittäjistä kuuluikin ammatillisten perhekotiin liittoon.

Verkostojen lisäksi työhyvinvointia tukee muun muassa se, että se on motivoivaa ja siitä saa iloa. Henkilökohtainen kiinnostus tuo työhyvinvointia perhekotityöhön sen haastavuudesta huolimatta. Hakanen (2009) toteaa, että työn ilo tuo innostusta työhön ja tämä saa työntekijän antamaan sille enemmän; innostuneisuus tuo työhön luovuutta ja innovatiivisuutta (Paasivaara & Nikkilä 2010, 139-140). Työstä nauttiminen, työn ilo, voidaan kuvata käsitteellä työn imu, jonka kannattelevina tekijöinä ovat tyytyväisyys ja positiivinen ajattelu (Paasivaara 2009, 45; Paasivaara & Nikkilä 2010, 147). Motivaatio luo tukevan pohjan työhyvinvoinnille (muokailen Paasivaara & Nikkilä 2010). Motivaatiota koetaan kohottavan perhekotityössä myös sen, että lapset ovat motivoituneita.

Lisäksi työhyvinvointia tukevat yksityisyyden hetket ja oman ajan tarjoamat tilaisuudet rentoutumiseen. Perhekotityö on luonteeltaan tiiviisti sosiaalista, joten vapaa-aikaakin tarvitaan. Sallisen ym. (2007) mukaan työstä irrottautuminen työstä irrottautuminen ja harrastaminen on olennaista työhyvinvoinnin kannalta. Oma aika voi olla lepoaikaa lasten ollessa koulussa, aikaa harrastaa tai liikkua. Oma aika on tärkeää myös levon kannalta. Muutenkin terveelliset elämäntavat, kuten terveellisesti syöminen, koetaan tärkeäksi tutkimukseemme osallistuneissa perhekoteissa. Terveys, jota elämäntavat tukevat, onkin tukeva pohja työkyvylle ja -hyvinvoinnille (Ilmarinen 2005, 29).

Teemahaastattelun pohjalta nousseet perhekotiyrittäjien työhyvinvointia kuluttavat tekijät olivat moninaisia ja vaihtelevia toisiinsa nähden. Perhekotiyrittäjien työhyvinvointia kuluttavat tekijät eivät haastatteluissa nousseet ainoastaan kodin ulkopuolelta, vaan myös yrityksen sisäiset tekijät saattoivat asettaa perhekotiyrittäjän hyvinvoinnille haasteita. Opinnäytetyömme työhyvinvoinnin ulottuvuudet - osuudessa esiteltyjä työhyvinvoinnin ja työkyvyn teemoja sivuttiin haastatteluissakin.

Etenkin Priorisointikristallin sakaroiden (Työssä onnistuminen, Lepo ja palautuminen, Ravitsemus, Henkinen hyvinvointi ja Fyysinen hyvinvointi) ominaisuuksia nousi esiin haastattelujen pohjalta. Työssä eli yrittäjyydessä onnistuminen kokonaisvaltaisesti vaatii kuitenkin monien osa-alueiden huomioonottamisen, esimerkiksi taloudellisen puolen hallinnan. Leskisen ja Hultin prisorisointikristallin (ks. s. 5) yhtenä sakarana on työssä onnistuminen eli se on tärkeä osa yrittäjien hyvinvoinnin kokonaisuutta.

Työn hallitsemisessa on yhtäläisyyksiä myös Maslowin tarvehierarkiaan. Selkeä rakenne ja hyvä järjestys voidaan työelämässä ajatella ns. ensimmäiselle hyvinvoinnin portaalle kuuluviksi asioiksi. Osa perhekotiyrityksistä olikin jaotellut yrittäjyyteen kuuluvat paperityöt tehtäväksi aamupäivällä, jolloin perhekodin lapset ja nuoret olivat koulussa. Näin yrittäjät selkeästi jaksottivat päiväänsä, ja saivat näin paperityöt hoidettua rauhassa. Näin aikaa jäi myös paremmin perustehtävälle eli lasten ja nuorten kanssa olemiselle. Mikäli perustehtävä jää työssä liikaa taka-alalle, voi kokonaisvaltainen hyvinvointi kärsiä (Muinonen, Rintala, Rätty & Häkkinen 2010, 11).

Haastatteluaineistossa kuluttavaksi tekijäksi mainittiin myös turvallisuuden puute. Väkivallan pelko on saattanut ainakin jossain vaiheessa yrittäjyyttä muodostua hyvin suureksi turvattomuutta aiheuttavaksi tekijäksi. Maslowin tarvehierarkiasakin turvallisuuden tarpeet on sijoitettu jo toiselle hyvinvoinnin portaalle, mikä tarkoittaa, että ne kuuluvat ihmisen perustarpeista tärkeimpiin. Mikäli turvallisuudentunne puuttuu, vaarantuvat kaikki muutkin hyvinvoinnin osa-alueet. (Aalto 2006, 14.) Turvallisuutta työhön luo myös osaltaan se, että yrittäjä saa tukea työhönsä esimerkiksi parisuhteesta tai työnohjauksesta. Turvallisuuden tunne on tärkeä osa ihmisen henkistä hyvinvointia, eikä sen merkitystä esimerkiksi jaksamiseen ja työn laatuun kokonaisuudessaan voi aliarvioida (Leskinen & Hult 2010, 37).

Yhteistyö lasten vanhempiin sosiaalityöntekijöihin ja muihin perhekoteihin oli muutaman perhekotiyrityksen mielestä joskus hyvin haastavaa ja voimavaroja ku-

luttavaa. Työhön kyllästymisen tunteitakin oli parilla yrittäjällä ollut, kun työ ei tarjonnut riittävästi mielekkyyttä ja kuluttavia tekijöitä oli elämässä liikaa.

7.1 Jatkotutkimusehdotuksia

Mietimme myös mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia omalle opinnäytetyöllemme. Yksi mahdollinen voisi olla esimerkiksi laajempi työhyvinvointikartoitus Päijät-Hämeen perhekodeissa tai lastensuojelulaitoksissa. Tutkimuksessa voisi käyttää meidän käyttämämme tutkimusmenetelmien lisäksi määrällisiäkin elementtejä ja kyselylomakkeita, jolloin kohderyhmää voidaan laajentaa. Toinen sopiva jatkotutkimusehdotus voisi olla tutkimuksen siirtäminen johonkin muuhun toimintaympäristöön, esimerkiksi päiväkotiin. Tutkimuksen voisi toteuttaa muissa ympäristöissä joko tällaisenaan tai laajempaan.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Koemme, että teemahaastattelu oli menetelmänä oikea valinta tutkimuksemme toteuttamiseen. Saimme haastattelujen kautta tietoa perhekotiyrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja löysimme haastatteluista vastauksia tutkimustehtäviimme.

Tutkimuksemme ja haastattelujen luottavuuden koemme kokonaisuutena hyväksi, mutta on silti useita tekijöitä, mitkä ovat voineet vaikuttaa haastateltavien vastauksiin tai omaan työskentelyymme aineiston parissa. Haastattelut toteutettiin perhekodeissa, yrittäjien omassa ympäristössä, mikä saattoi häiritä tietyin osin haastattelua. Pääosin haastattelut sujuivat rauhallisesti, mutta ajoittain joku tuli sisään haastatteluhuoneeseen tai jokin ulkopuolinen ääni saattoi haitata haastatteluun keskittymistä. Muutoin meille varattu tila oli rauhallinen ja haastattelun ajankohta oli sellainen, etteivät esimerkiksi perhekodin lapset olleet paikalla. Näin pystyimme yhdessä haastateltavien kanssa keskittymään jokaiseen kysymykseen, kun häiriötekijöiden määrä oli kokonaisuudessaan vähäinen.

Luotettavuuteen voi vaikuttaa myös se, että haastatteluvastaukset ovat aina haastateltavan omia tulkintoja kysymyksestä, ja esimerkiksi työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvät kysymykset ovat melko henkilökohtaisia, eikä niihin välttämättä haluta vastata totuudenmukaisesti. Riskinä voi olla myös se, että haastateltava ei ymmärrä jotakin kysymystä ja vastaus saattaa jäädä epäselväksi. Huomasimme haastattelukysymyksiä esittäessämme, että jotkin kysymykset olivat haastateltavien mielestä vaikeita niiden laajuuden vuoksi, esimerkiksi kysymys ”millaisena koet tämänhetkisen työhyvinvointisi?”. Jälkeenpäin ajatellen kysymyksen olisi voinut pilkkoa pienempiin osiin, jolloin haastateltavien olisi ollut helpompi vastata siihen. Työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja se pitää sisällään paljon asioita, joten työhyvinvoinnin teeman pilkkominen pienempiin osakysymyksiin olisi ollut tarpeen.

Oma roolimme tutkijana saattoi myös tuoda riskejä tutkimuksen luotettavuudelle. Pyrimme kuitenkin puolueettomuuteen haastatteluaineistoa käsitellessä, eikä meillä ollut mitään ennakkokäsityksiä haastatteluvastauksia kohtaan. On tärkeää tuoda kaunistelematta esille myös työn negatiiviset puolet, sillä perhekotityö on lastensuojelutyönä vaativimmasta päästä, ja olisi väärin olla huomioimatta myös sen haastavuus. Kaiken kaikkiaan koemme että onnistuimme pysyttelemään aineiston objektiivisina tarkastelijoina ja pystyimme pitämään perhekotiyrittäjien äänen kuuluvana.

Opinnäytetyömme ns. teoria-osuuteen pyrimme löytämään melko ajankohtaisia lähteitä, jotta pystyisimme vähentämään tietopohjan mahdolliseen vanhenemiseen liittyviä riskejä. Hyödynsimme opinnäytetyössämme kirjallisia ja sähköisiä lähteitä, sillä näin koimme saavamme parhaiten tietoa kustakin aihealueestamme. Internet-lähteiden kohdalla pyrimme varmistamaan tekstin luotettavuuden valikoidulla lähteeksi mm. erilaisten virastojen ja laitosten sivuilta löytyneitä aineistoja.

Pääasiassa tietoperustamme sisältää erilaisia työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, ja perhekotityötä on käsitelty vähemmässä määrin. Alkuperäisissä suunnitelmissamme oli tarkoitus tehdä perhekotityö-osiosta nykyistä kattavampi, mutta pääasiassa lähteiden vähäisyyden vuoksi päädyimme nykyiseen jaotteluun. Yri-

timme etsiä perhekotityötä avaavia tutkimuksia, mutta pääasiassa löysimme aiheesta vain muutamia opinnäytteitä. Emme kuitenkaan näe suurena haittana sitä, että olemme esitelleet perhekotityötä tutkimuksessamme melko pääpiirteittäin, sillä tutkimuksemme pääpaino on kuitenkin työhyvinvoinnissa.

7.3 SWOT- analyysin toteutuminen

Opinnäytetyön suunnitelmavaiheesta sen toteutukseen on tapahtunut paljon muutoksia, mutta onneksi aikataulussa on pysytty. Teimme prosessin suunnitteluvaiheessa SWOT- taulukon (LIITE 4) mahdollisista vahvuuksista, heikkouksista sekä mahdollisuuksista ja uhista. Taulukkomme piti osittain paikkansa, lähinnä vahvuuksien ja mahdollisuuksien osalta. Suurimman osan heikkouksista ja uhista saimme eliminoidua huolellisella suunnittelulla koko prosessin aikana. Ja vaikka muutoksia aikatauluun ja osittain sisältöönkin tuli, pysyimme mielestämme hyvin suunnitellussa aikataulussamme.

Vahvuuksina suunnitelmavaiheessa koimme yhteistyötahojen kiinnostuksen, oman innostuksen aiheeseen sekä ohjaavalta opettajalta ja toisiltamme saadun tuen koko prosessin aikana. Mahdollisuuksina puolestaan koimme aikataulun väljyyden sekä mahdollisen hyödynnettävyyden ja tutkimuksellisen työtavan opetteluun. Heikkouksia koimme olevan kokemattomuuden tutkimusten tekemisessä ja aineiston analysoinnissa sekä sen, että asumme eri paikkakunnilla. Uhkia opinnäytetyön toteutumiselle oli mielestämme suuret aikataulumuutokset sekä yhteistyön epäonnistuminen.

Odottamamme vahvuudet ovat opinnäytetyöprosessin aikana pysyneet muuttumattomina; prosessin edetessä ei yhteistyötahojen kiinnostus hiipunut, eikä oma innostuskaan. Toistemme tuen olemme kokeneet suurena voimavarana. Mahdollisuuksista parhaiten prosessissa toteutui tutkimuksellisen työtavan opettelu. Vaikka aikataulumme tuntui opinnäytetyötä suunniteltaessa väljältä, aikaa tuntui olevan juuri sopivasti – ei liikaa eikä liian vähän.

Heikkouksien ja uhkien toteutumisen pystyimme välttämään hyvin, mutta uusia yllättäviä uhkia ja hankaluksiakin ilmeni. Esimerkiksi alussa kuvittelimme haastattelutekniikan ja litteroinnin tuottavan hankaluutta, mutta näihin perehtymisen jälkeen osuudet sujuivat hyvin. Sen sijaan opinnäytetyön aineiston jäsentely on tuottanut odotettua enemmän haastetta. Eri paikkakunnilla asuminen ei ole huomattavasti vaikuttanut opinnäytetyöprosessiin. Aikataulu ei ole juurikaan muuttunut prosessin aikana, mutta yksi perhekoti on jäänyt jo alkuvaiheessa pois tutkimuksestamme, ja joidenkin yrittäjien kanssa oli hankalaa saada aikataulut sopimaan yhteen. Vastoinkäymisistä huolimatta saimme kaikki haastattelut tehtyä ajallaan ja pysyimme aikataulussa.

7.4 Lopputunnelmia

Opinnäytetyöprosessi on kokonaisuudessaan ollut melko vaativa ja ajallisesti pitkä. Olemme kuitenkin olleet tyytyväisiä erityisesti siihen, että olemme pystyneet säilyttämään innostuksemme aiheitamme kohtaan koko prosessin alusta loppuun. Etenkin perhekotiyrittäjien positiivinen vastaanotto tutkimustamme kohtaan on innostanut meitä opinnäytetyötä tehdessä.

Ennen haastatteluiden alkua ilmassa oli myös jännitystä, sillä kummallakaan meistä ei ollut ennen tutkimustamme kokemusta haastattelujen nauhoittamisesta tai litteroinnista. Selvisimme kuitenkin molemmista työvaiheista mielestämme hyvin, eikä esimerkiksi litterointi tuottanut meille suuriakaan vaikeuksia. Myöskin yhteistyökumppaneiden löytäminen oli odotettua helpompaa, sillä kuten edellä on mainittu, tutkimukseemme sai yllättävän positiivisen vastaanoton perhekotiyrittäjien puolelta.

Pyrimme opinnäytetyöprosessin alussa varaamaan kaikille työvaiheille riittävästi aikaa, mutta silti löytyy asioita, jotka olisimme voineet tehdä nykyistä perusteellisemmin ja varata niille vielä enemmän aikaa. Esimerkiksi haastatteluihin olisimme voineet valmistautua paremmin, jotta olisimme saaneet haastattelukysymykset ja -teemat hieman tiiviimpään muotoon. Litteroidusta tekstistä olisi näin ollut hel-

pompi etsiä tutkimustehtäviemme kannalta olennaisia asioita. Myöskin ns. teoreettisen pohjan laatiminen tutkimukseemme oli paljon oletettua työläämpää. Haasteena oli työhyvinvoinnin näkökulmasta se, että lähdekirjallisuutta oli hyvin paljon saatavilla. Oli melko vaikeaa tehdä rajausta työhyvinvoinnin teemoja käsitellessä, koska emme kuitenkaan halunneet jättää mitään olennaista pois. Perhekotityöosuutta kirjoittaessamme tilanne oli täysin päinvastainen. Oletimme löytävämmme tietoa paljon enemmän kuin todellisuudessa tutkimustamme varten löysimme.

Vaikka opinnäytetyössämme onkin vielä jälkikäteen ajatellen varmasti kehitettävää, olemme kuitenkin saaneet paljon kokemusta tutkimuksellisesta työtavasta. Mikäli opiskelemme tulevaisuudessa vielä lisää tai päädyimme työssämme tekemään tutkimusta jostakin aiheesta, koemme olevamme nyt opinnäytetyön tehtyämme paljon valmiimpia siihen. Uuden oppimista ja rohkaistumista on tapahtunut opinnäytetyön myötä muutenkin. Haastattelujen sopiminen ja toteuttaminen ovat vaatineet meiltä molemmilta paljon oma-aloitteisuutta ja rohkeutta. Myös opinnäytetyöprosessiin kuuluva seminaarityöskentely on antanut meille esiintymisvarmuutta ja toisaalta myös auttanut tarkastelemaan omaa työtä uusista näkökulmista.

Opinnäytetyöprosessin loppuvaiheen tunnelmat ovat olleet kaiken kaikkiaan melko hektisiä, mutta toisaalta olemme olleet myös onnellisia siitä, että pitkä työ on pian saatu päätökseen. Opinnäytetyöhömmme kulminoituu koko kolme ja puolivuotinen opiskeluaikamme, ja siksi ajatukset ovat toisaalta myös melko haikeat. Mutta kuitenkin opinnäytetyö saatiin tehtyä ja vielä pääasiassa positiivisissa merkeissä!

8 LÄHTEET

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: WSOY.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Gummerus.
- Furman, B. & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Tammi.
- Furman B., Ahola T. & Hirvihuhta H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Tammi.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Heiske, P. 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Painotalo Miktor.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsingin yliopistopaino.
- Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö- Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Karisto.
- Ilmarinen, J. 2005. Työtoveri toista sukupolvea. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus.
- Kyrönseppä, U. & Rautiainen, J-M. 1993. Lapsi laitoksessa. Porvoo: WSOY.
- Laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta 603/1996.
- Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi – Kristallisoitua toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Latvia: Tammi.

- Liukkonen J., Jaakkola T. & Suvanto, A. 2004. Rahasta vai rakkaudesta työhön – mikä meitä motivoi? Jyväskylä: LIKES-työelämäpalvelut.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 2008. Juva: PS-Kustannus.
- Munro, E. 2008. Effective child protection (2nd edition). Lontoo: Sage publications.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U. Feldt, T & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 2008. Juva: PS-Kustannus.
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Perhehoitajalaki 312/1992.
- Pösö, T. 1995. Hoidollisuus ja kokonaisvaltainen huolenpito lastensuojelutyössä – välineenä sijaishuolto. Teoksessa Virtanen, P. (toim.) Näkökulmia lastensuojeluun. Juva: WSOY, 78–94.
- Ranta, R. 2005. Kehittyvä työyhteisö. Kehittäminen ja uudistuminen ihmisenä ja organisaationa. Jyväskylä: Yrityskirjat Oy.

Rantanen, J. & Kinnunen, U. Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 2008. Juva: PS-Kustannus.

Rousu, S & Holma, T. 2003. Lastensuojelupalveluiden hankinta ja tuottaminen. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

Simola, A. & Kinnunen, U. Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 2008. Juva: PS-Kustannus.

Työturvallisuuslaki 738/2002

Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. Ihmissuhdekonfliktien ja kriisien käsittely työyhteisössä. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Wallenius, J. 2005. Toivon ylläpitäminen perhekotityön ytimessä. Turku: Multi-print.

Sähköiset lähteet

Ammatillisten perhekotien liitto RY. 2010. Laatusuojeluun [viitattu 14.10.2010]. Saatavissa: <http://www.apkl.fi/>

Burakoff, K. 2010. Toimiva vuorovaikutus [viitattu 14.12.2010]. Saatavissa: <http://papunet.net/tietoa/vuorovaikutus/toimiva-vuorovaikutus.html>

Carver, C.S. & Scheier, M. 2003. Optimism [Viitattu 28.11.2010]. Saatavissa: http://cancercontrol.cancer.gov/brp/constructs/dispositional_optimism/dispositional_optimism.pdf (PDF)

Erilaisuus sallittu. Työelämä tietoa maahanmuuttajille. 2011. Työelämän verkko-opisto [viitattu 9.2.2011]. Saatavissa :http://www.tyoelamanverkko-opisto.fi/petmo/luku2/luku2_8.htm

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2010. Hyvät johtamiskäytännöt [viitattu 1.12.2010]. Saatavissa: http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good_practice/tuottavuustekija/tyoymparisto/johtamiskaytannot/index_html
- Haasio, A. & Savolainen, R. 2010. Mitä tarpeet ovat? [viitattu 27.12.2010]. Saatavissa: <http://oppimateriaalit.internetix.fi/fi/avoimet/0viestinta/informaatiotutkimus/po1/tiedonhankinta/mitatarp>
- Järvenpää, E. 2006. Laadullinen tutkimus, SoberIT jatko-opintoseminaari [viitattu 11.1.2011]. Saatavissa: <http://www.cs.tut.fi/~ihtesem/k2007/materiaali/luento4.pdf> (PDF)
- Keski-Heikkilä, S-N. 2002. Toimiva vuorovaikutus – avain työhyvinvointiin [viitattu 14.12.2010]. Saatavissa: <http://www.tek.fi/ci/pdf/julkaisut/tyohyvinvointi.pdf>
- Muinonen, T., Rintala, J., Rätty, T & Häkkinen, K. 2010. Epäasiallinen kohtelu. Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla [Viitattu 27.12.2010]. Saatavissa <http://www.tyosuojelu.fi/upload/6tes3cz6.pdf>.
- Sallinen, M., Kandolin, I. & Purola M. 2007. Elämisen rytmi: Fyysinen hyvinvointi [viitattu 8.2.2011]. Saatavissa Terveyskirjastosta: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00040&p_teos=onn&p_selaus=
- Sallinen, M., Kandolin, I. & Purola M. 2007. Elämisen rytmi: Psykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi [viitattu 8.2.2011]. Saatavissa Terveyskirjastosta: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00004&p_teos=onn&p_selaus=
- Sosiaaliportti. 2011. Lastensuojelun arvot ja periaatteet [viitattu 26.4.2011]. Saatavissa: <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/mitaonlastensuojelu/arvojaperiaatteet/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011. Mitä yhteisöllisyys on? [viitattu 26.2.2011]. Saatavissa: http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/periaatteet/yhteisollisyys

Työterveyslaitos. 2010. Työhyvinvointi [viitattu 15.11.2010]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työturvallisuuskeskus.2011. Työyhteisön ilmapiiri [viitattu 26.2.2011]. Saatavissa: <http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=133>

Varhainen tuki -toimintamalli. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä. 2009. [viitattu 12.12.2010]. Saatavissa: www.ppshp.fi/instancedata/.../19201_Varhaisen_tuen_toimintamalli.pdf

Kuvalähteet

Kuvio 1. Haasio, A & Savolainen, R. 2010. Mitä tarpeet ovat? [viitattu 28.11.2010, tarkistettu 14.12.2010]. Saatavissa: <http://oppimateriaalit.internetix.fi/fi/avoimet/0viestinta/informaatiotutkimus/po1/tiedonhankinta/mitatarp>

Kuvio 2. Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi – Kristallisoitua toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Latvia: Tammi.

Kuvio 3. Työhyvinvoinnin kehittäminen käytännössä. 2010. Lapin yrityskunto [viitattu 28.11.2010]. Saatavissa: <http://www.lapinyrityskunto.fi/tyhy.html>

LIITTEET

LIITE 1 Sähköposti perhekoteihin

LIITE 2 Haastattelukysymykset teemahaastatteluihin

LIITE 3 Aineiston analysointitaulukko

LIITE 4 Suunnitelmaraportin SWOT- taulukko

LIITE 1

Hei! Kiitoksia paljon kiinnostuksesta tutkimustamme kohtaan!

Olimme Teihin puhelimitse viime viikolla yhteydessä opinnäytetyöstämme, ja tässä vielä tarkemmin tietoja tutkimuksestamme.

Olemme sosionomiopiskelijoita Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden laitokselta. Olemme toteuttamassa opinnäytetyötä aiheenamme perhekotityöntekijöiden työhyvinvointi. Tutkimustamme varten toteuttaisimme perhekodissanne yhden teemahaastattelun, joka olisi kestoltaan noin tunnin. Haastattelisimme tutkimukseemme mieluiten perhekodin omistajaa, sillä näin työn luonne tulisi haastatteluista parhaiten ilmi (millaista arki on kun työ tapahtuu omassa kodissa). Halutessanne voimme haastatella perhekodistanne useampaakin henkilöä. Haastattelemme kuitenkin vain yhden henkilön kerrallaan.

Haastattelu nauhoitetaan (tutkimuksen jälkeen nauhat hävitetään). Perhekodin tai haastateltavan tunnistetietoja ei tule tutkimukseemme, joten anonyymiteetti säilyy.

Teemahaastattelun runkoa olemme koonneet alle. Kysymykset ovat suuntaa-antavia, ja kysymme muitakin kysymyksiä. Kaikki kysymykset liittyvät kuitenkin näihin teemoihin. Toivomme vastaus-tenne olevan omin sanoin ja keskustelun muutenkin vapaata.

- minkä kokoinen perhe koti on, kuinka paljon Teillä on työkokemusta?
- millaista on työnne perhekodissa? Mitä asioita tavalliseen päivään kuuluu?
- työn haasteita/voimavarat?
- miten huolehditte omasta hyvinvoinnistanne? (työnohjaus, harrastukset ym.)
- miten perhekodin perustaminen vaikutti elämäänne/muutti sitä?

Alla on listattuna päiviä, jolloin voisimme toteuttaa haastattelun. Päivän ja kellonajan (mieluiten klo 9-17, miten Teille parhaiten sopii) voitte valita itse. Kun olette valinneet teille sopivan ajan, meille voi ilmoittaa siitä sähköpostitse.

- torstai 18.11.2010
- perjantai 19.11.2010
- maanantai 22.11.2010
- tiistai 23.11.2010
- keskiviikko 24.11.2010
- perjantai 26.11.2010
- maanantai 29.11.2010
- tiistai 30.11.2010

Mikäli Teillä on lisäkysymyksiä, niin ottakaa yhteyttä meihin joko s.postilla tai puhelimitse. Kiitos jo etukäteen!

Terveisin opiskelijat:

Miia Riuttala
miia.riuttala@lpt.fi
040*****

Essi Suvisilta
essi.suvisilta@lpt.fi
040*****

Yleistä tietoa yrityksestä

- Millainen *kokoonpano* perhekodissanne on?
 - Onko teillä ”ulkopuolista” henkilökuntaa?
 - Moniko paikkainen perhekotinne on?
- *Kauanko* olette toimineet alalla?
- Millainen *koulutustausta* teillä on?

Työhyvinvointi-kysymykset

- Millaisena koet *tämän hetkisen työhyvinvointisi*?
- Mitkä asiat *vaikuttavat* työhyvinvointiisi? (kuluttavat tekijät/voimauttavat tekijät)
- Mistä saat *tukea* työhyvinvointiisi?
- Miten huolehdit:
 - a.) *omasta jaksamisestasi*?
 - b.) *mahdollisten muiden työntekijöiden jaksamisesta*?
- Millaisena koet kotona työskentelyn?
 - sosiaaliset suhteet/verkostot?
 - yksityisyys?
 - oma aika/elämä?
- Onko yhteisössä ns. tykytoimintaa tarjolla?
- Vinkkejä työhyvinvoinnin ylläpitämiseen/työn tekemiseen?
- Miten *työhyvinvoinnin tukemista* voisi sinun mielestäsi *kehittää*?

LIITE 3

Pelkistetyt ilmaisut	Toistuvat teemat	Alakategoriat	Pääkategoriat
<p>Motivaatiota siitä, että työstä pidetään.</p> <p>Kiinnostus työhön pitää pinnalla.</p> <p>Lasten motivaatio tuo motivaatiota työhön.</p>	Motivaatio	Työ	Työhyvinvointia tukevat elementit
<p>Oma paikka tuo ja tukee hyvinvointia.</p> <p>Oma aika työn keskellä tukee jaksamista.</p> <p>Omien rajojen tiedostaminen on tärkeää.</p> <p>Matkustelu ja pois pääseminen auttavat joskus.</p> <p>Hyvinvointia saa omasta ajasta ja harrastuksista.</p>	Yksityisyys		
<p>Koulutus auttaa jaksamaan.</p> <p>Työnohjauksen saaminen tarvittaessa on suuri apu.</p> <p>Työnohjauksesta saa paljon apuja.</p>	Koulutus ja työnohjaus		
<p>Se, mitä syö, vaikuttaa jaksamiseen.</p> <p>Terveelliset elämäntavat auttavat.</p> <p>Liikunta antaa energiaa työhön.</p> <p>Lemmikit pistävät liikkeelle ja tuovat hyvää oloa.</p>	Elintavat ja irrottautuminen		
<p>Perheen tukiverkostosta saa hyvää oloa ja tukea arkeen.</p> <p>Yhteistyön onnistumi-</p>	Verkostot	Yhteistyö	

nen tukee työssä. Ammatillinen perheko- tien liitto ja Päijät- Hämeen laatupiiri autta- vat.			
Omasta yhteisöstä saa tukea. Yhdessä oleminen ja tekeminen tukee hyvin- vointia. Turvallinen ympäristö sekä perheelle että itselle antaa hyvinvointia.	Työyhteisö		
Yrityksen pyörittäminen vie aikaa lapsilta. Paperityöt kasvatustyön ohella tuovat haastetta. Raha-asiat rassaa.	Yrittäjyys	Työ	Työhyvinvointia kuluttavat elementit
Sijaisuuksien saamista pitäisi helpottaa.	Sijaisuuskäytän- nöt		
Lasten oikeuksien puo- lustaminen on joskus hankalaa. Pienellä paikkakunnalla lapset leimautuu ”sosiaa- litapauksiksi”, tulee pa- hoinvointia kotiin. Lasten moniongelmai- suus kuluttaa työnteki- jää.	Lasten hyvin- vointi		
Oma ikä vaikuttaa jak- samiseen.	Ikä		
Yllättävät tapahtumat vie energiaa. Vanhempien ja lasten aggressiivisuus kuluttaa.	Turvallisuus		
Työtä ei voi vain lopet- taa, jos se ei enää kiin- nosta.	Sitovuus		
Yhteistyön vaikeus ja	Julkinen sektori	Yhteistyö	

<p>sen epäonnistuminen vie hyvinvointia.</p> <p>Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus kuluttaa pitkäaikaisen työn tekijää.</p> <p>Julkisen sektorin tahojen toivottaisiin tulevan enemmän vastaan.</p> <p>Yhteistyö julkisen sektorin kanssa on hankalaa.</p>			
<p>Oma ja verkostojen kokemattomuus vaivaa työssä.</p> <p>Huono ilmapiiri yhteisössä ja sen ulkopuolella syö.</p> <p>Epäpätevyys tai se ettei voi luottaa toiseen kuluttaa.</p>	Henkilökunta		
<p>Perhekoti on yritys, ja kilpailuasetelma kuluttaa.</p> <p>Kateus yritysten välillä syö työn iloa.</p>	Kilpailu		

<p style="text-align: center;">Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Yhteistyökumppaneiden kiinnostus - Oma innostus tutkimukseen - Työparin tuki - Oma ammatillinen osaaminen - Alan tuntemus - Ohjaajan tuki 	<p style="text-align: center;">Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ei aiempaa kokemusta teema-haastatteluista eikä litteroinnista - Aiempaa teoretietoa aiheesta vähän - Haastava yleistettävyys - Asumme eri paikkakunnilla
<p style="text-align: center;">Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Väljä aikataulu -> tilaa muutoksille - Opinnäytetyön hyödyllisyys jatkossa - Tutkimuksellisen työtavan oppiminen 	<p style="text-align: center;">Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mahdolliset isot aikataulumuutokset - Yhteistyön epäonnistuminen - Aikataulujen yhteensovittaminen