

Emilia Liikala

Lastensuojelun työntekijöiden kokema henkinen työhyvinvointi

Opinnäytetyö

Syksy 2020

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Emilia Liikala

Työn nimi: Lastensuojelun työntekijöiden kokema henkinen työhyvinvointi

Ohjaaja: Aino Alaverdyan

Vuosi: 2020

Sivumäärä: 55

Liitteiden lukumäärä: 5

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia lastensuojelussa työskentelevien henkistä työhyvinvointia. Tutkimuksen avulla pyrittiin selvittämään, millaisena lastensuojelun työntekijät kokevat henkisen työhyvinvointinsa juuri nyt ja millaiset tekijät henkistä työhyvinvointia lisäävät.

Tämä tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Haastattelut on toteutettu teemahaastatteluina. Tämän opinnäytetyön haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina ja niihin osallistui viisi lastensuojelussa työskentelevää ohjaajaa. Haastatteluiden teemat jakautuivat seuraavasti: 1) työtyytyväisyys, 2) työn ilo, hallinta ja onnistumisen kokemukset, 3) työn sujuvuus ja häiriöttömyys sekä 4) työn mielekkyys ja merkityksellisyys. Näiden edellä mainittujen teemojen pohjalta on koottu myös tutkimustulokset. Tutkimuksesta saadut tulokset analysoitiin käyttäen apuna aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Tutkimustuloksista käy ilmi, että työntekijät lastensuojelussa kokevat henkisen työhyvinvointinsa juuri nyt pääasiassa hyväksi. Henkistä työhyvinvointia lisäävät työyhteisöön liittyvät tekijät, kuten luottamus omaan tiimiin ja esimiehen tuki sekä vuorovaikutukselliset asiat, kuten esimerkiksi hyvä työilmapiiri, keskusteleminen ja huumori. Oman työn näkeminen tärkeänä ja merkityksellisenä sekä usko omaan osaamiseen ja ammatillisuuteen lisäävät henkistä työhyvinvointia, samoin työssä koetut onnistumisen kokemukset. Vahva minäpystyvyyden tunne luo uskoa myös tulevista haasteista selviämiseen. Työvuorosunnittelu, työstä palautuminen sekä omien arvojen kohtaaminen tehdyn työn kanssa ovat jo edellä mainittujen lisäksi henkistä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä.

Asiasanat: lastensuojelu, työhyvinvointi, henkinen työhyvinvointi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Bachelor of Social Services

Author: Emilia Liikala

Title of thesis: Mental Well-Being at Work Experienced by Child Welfare Workers

Supervisor: Aino Alaverdyan

Year: 2020

Number of pages: 55

Number of appendices: 5

The purpose of this thesis was to examine child welfare workers' mental well-being at work. The aim of this study was to clarify how child welfare workers are now experiencing their mental well-being at work and what are the factors that increase mental well-being at work.

This thesis was conducted as a qualitative research and the data were collected through thematic interviews. The interviews were conducted as individual interviews. Five child welfare workers took part in the study. The themes of the interviews were divided into 1) job satisfaction, 2) job pleasure, management and success experiences, 3) work fluently and non-interference and 4) work sensibility and relevance. The results of this research were compiled by using these themes. The results were analysed using data-based content analysis.

The research results show that child welfare workers are experiencing their mental well-being at work mainly good right now. Trust in work community, support of the superior and interactions, for example good atmosphere, open discussion and humour, are the factors that increase mental well-being at work. Seeing your own work as important and meaningful, belief in your own competence and professionalism, as well as experiences of success increase mental well-being at work. A strong sense of self-confidence also creates faith in coping with future challenges. Shift planning, work recovery and personal values meeting with the work are also factors that increase workers' mental well-being at work.

Keywords: child welfare, well-being at work, mental well-being at work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO.....	6
2 LASTENSUOJELU TYÖKENTTÄNÄ.....	8
2.1 Lastensuojelun perusta	8
2.2 Tarve lastensuojelulle	9
2.3 Lastensuojelun ammattilaisen osaaminen.....	10
3 TYÖHYVINVOINTI	12
3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä.....	12
3.2 Työturvallisuudesta henkiseen hyvinvointiin	13
3.3 Työkyky työhyvinvointia tukemassa	14
4 HENKINEN TYÖHYVINVOINTI	17
4.1 Henkisen hyvinvoinnin tunnusmerkkejä.....	17
4.2 Henkisen työhyvinvoinnin mallinnuksia	18
4.3 Myötätuntostressi ja myötätuntuupumina	20
4.4 Minäpystyvyys.....	21
5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TOTEUTUS.....	22
5.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset	22
5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	22
5.3 Aineiston analyysi	25
5.4 Eettisyys ja luotettavuus.....	26
6 TULOKSET	29
6.1 Haastateltavien taustatiedot	29
6.2 Työtyytyväisyys.....	29
6.3 Työn ilo, hallinta ja onnistumisen kokemukset.....	32
6.4 Työn sujuvuus ja häiriöttömyys	35
6.5 Työn mielekkyys ja merkityksellisyys	38
7 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	41
8 POHDINTA	46

LÄHTEET	49
LIITTEET	55

1 JOHDANTO

Juuti ja Salmi (2014, 16) ovat pohtineet, miksi nykyisin niin moni ihminen kokee työssään pahoinvointia, vaikka elämme maassa, jota kutsutaan hyvinvointiyhteiskunnaksi. Mediassa puhutaan paljon uupumuksesta, stressistä ja ylipäättään kuormituksesta. Opinnäytetyön aihetta miettiessäni ajattelin, että miksi minä en tutkisi stressin ja muun negatiivisuuden sijaan jotain positiivisempaa. Oikeastaan juuri tästä ajatuksesta alkoi kiinnostukseni työhyvinvointia ja vielä tarkemmin henkistä työhyvinvointia kohtaan. Lastensuojelun konteksti valikoitui tähän opinnäytetyöhön pitkälti oman kiinnostukseni pohjalta, mutta myös sen perusteella, että etenkin lastensuojelun työntekijöiden kuormitus on ollut viime aikoina esillä (ks. esim. Laitinen 2020, 27; Kuntaliitto 31.10.2019).

Tässä opinnäytetyössä aiheena on lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden kokema henkinen työhyvinvointi. Lasten ja nuorten kanssa tehtävässä työssä tärkeää on työntekijän antama esimerkki. Sen vuoksi omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, voimavarojen löytäminen sekä oman jaksamisen priorisointi viestivät myös lapsille ja yleensäkin asiakkaille siitä, että nämä asiat ovat merkityksellisiä ja tärkeitä. (Karstinen, Hänninen & Särkelä 2020, 6–7.) Lapset ja nuoret ovat meidän tulevaisuutemme rakentajia.

Tällä hetkellä lastensuojelutyössä selviytymisen pakko ja paineet työstä ovat kovat. Tarvetta lastensuojelutyölle on, sillä asiakkaita on paljon, usein jopa enemmän kuin pystyttäisiin ottamaan. (Särkiö & Paaso 2016, 23.) Paljon puhutaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden suurista asiakasmääristä ja valtavasta henkisestä kuormittuneisuudesta, mutta yhtä tärkeää on mielestäni puhua myös varsinaisella ”kentällä” työskentelevien ohjaajien henkisestä työhyvinvoinnista ja työkyvystä (ks. Mitä kuuluu lastensuojelu? 2018).

Sosiaali- ja terveysala tulee tarvitsemaan seuraavan viidentoista vuoden sisällä mahdollisesti jopa yli 200 000 uutta työntekijää, arvioi Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen arviointijohtaja Pekka Rissanen. Syynä tälle sote-alaa uhkaavalle työvoimapulalle on väestön ikääntyminen. (Harju 2019.) Tämän valtavan työvoimapulan uhka muistuttaa meitä siitä, että yhteiskunnallamme ei ole varaa menettää jo sosiaali- ja terveysalalle koulutautuneita ihmisiä esimerkiksi

työuupumukselle. Nyt on erityisen merkittävää huolehtia työntekijöiden henkisestä työhyvinvoinnista, sillä Kallio ja Kivistökin (2013, 10) korostavat, että nykytyöelämässä työtä tehdään pitkälti nojaten henkisiin voimavaroihin ja työkaluihin.

Lastensuojelussa työskentelevien työhyvinvointiin panostaminen on järkevää. Rauma (2019, 12–13) on selvittänyt sosiaalialan korkeakoulutettujen työuria vuodelta 2019 ja tuloksista on selvinnyt, että lastensuojelu nähdään kyllä vetovoimaisena työkenttänä, mutta siellä ei useinkaan työskennellä koko työikää, vaan käydään lähinnä kääntymässä. Talentian erityisasiantuntija Jaana Manssila uskoo työolojen, asiakasmäärien ja palkkauksen selittävän sitä, miksi lastensuojelusta lähdetään pois (Koskiluoma 2020a, 16).

Näiden yllä kerrottujen asioiden vuoksi olen tässä opinnäytetyössä halunnut selvittää lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia omasta henkisestä työhyvinvoinnistaan sekä niistä tekijöitä, jotka henkistä työhyvinvointia kyseisessä työssä lisäävät.

2 LASTENSUOJELU TYÖKENTTÄNÄ

2.1 Lastensuojelun perusta

Lapsen etu on lastensuojelun lähtökohtana (Lapsen etu on tärkein, [viitattu 1.7.2020]). Lastensuojelulain (L 13.4.2007/417) tarkoituksena on turvata lapselle oikeus niin turvalliseen kasvuympäristöön, monipuoliseen ja tasapainoiseen kehitykseen kuin myös erityiseen suojeluun. Lain mukaan ensisijainen vastuu lapsen hyvinvoinnista on lapsen vanhemmilla tai muilla huoltajilla (vrt. Wyness 2012). Vanhempien tulisi voida kysyä neuvoja lasten kasvatuksessa, mikäli he niitä kokevat tarvitsevänsä (Hartas 2014, 211). Viranomaisen tehtävänä on tarvittaessa tukea vanhempia heidän kasvatustehtävässään sekä mahdollisesti ohjata lapsi ja perhe lastensuojelun piiriin (Mitä on lastensuojelu? 2020). Lapsiasiavaltuutettu Elina Pekkarinen, ylisosiaalineuvos Aulikki Kananoja, tutkimusprofessori Tarja Heino sekä yliopettaja Sirkka Rousu olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että yleinen vastuu lapsista ja nuorista ei kuulu ainoastaan lastensuojelulle, vaan kaikille viranomaisille ja päättäjille. Lastensuojelun asiantuntija, yliopettaja Rousu, korostaa lastensuojelun ja lasten suojelun erottamista, sillä lastensuojelu kuuluu lastensuojeluviranomaisille, mutta lasten suojelu kuuluu koko yhteiskunnalle. (Laitinen 2020, 26–27.)

Lastensuojelupalveluilla mahdollistetaan lapselle ja perheelle sellaista apua, jonka tarkoituksena on tukea lapsen kehitystä ja turvallisuutta sekä luoda kasvuolosuhteet, jotka ovat lapsen edun mukaiset (Mitä teemme, [viitattu 1.7.2020]). Lastensuojelulain (L 13.4.2007/417) 3§:n mukaan lastensuojelua on lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu. Laissa määritetään asiakassuunnitelman teko, avohuollon tukitoimet, kiireellinen sijoitus, huostaanotto sekä sijais- ja jälkihuolto lapsi- ja perhekohtaiseksi lastensuojeluksi. Lisäksi laki velvoittaa kuntia järjestämään ehkäisevää lastensuojelua, kun lapsi tai perhe ei ole asiakkaana lastensuojelussa.

2.2 Tarve lastensuojelulle

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen lastensuojelun tilastoraportti vuodelta 2019 kertoo tarpeen lastensuojelun olemassaololle: koskaan aikaisemmin ei ole ollut yhtä paljon kiireellisesti sijoitettuja, huostaanotettuja tai muuten sijoitettuja lapsia ja nuoria. Viime vuonna lastensuojeluilmoitus tehtiin 85 746 lapsesta, mikä tarkoittaa ilmoitusten määrän kasvaneen 7 % edelliseen vuoteen verrattuna. Kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia ja nuoria oli kaiken kaikkiaan 18 928. Heistä 4 522 lasta sijoitettiin kiireellisesti ja huostassa oli vuoden aikana 11 178 lasta. Lastensuojelun avohuollon asiakkaina samaisena vuonna oli 52 858 lasta ja nuorta. (Lastensuojelu 2019, 1.)

Lapsen kasvattaminen nyky-yhteiskunnassa on haasteellista. Inhimillinen ja moraalinen yhteiskunta pyrkii tukemaan vanhempia paitsi siksi, että se parantaa perheiden ja kotitalouksien elämänlaatua, myös siksi, että sillä on sosiaalista ja taloudellista merkitystä. (Frost, Abbott & Race 2015, 149.) Lastensuojelutarpeen taustalla voi olla täysin tavallisia elämänkriisejä, mutta myös erityisen haasteellisia ja vaikeita tilanteita ja oloja. Mitä lähempää tarkastelemme näitä tilanteita, sitä paremmin ymmärrämme niiden moninaisuuden. (Bardy 2013, 73.) Syitä avun tarpeelle voivat olla esimerkiksi vanhempien uupuminen tai psyykkiset ongelmat, päihteidenkäyttö, väkivaltaisuus, tai lapsella itsellään voi olla mielenterveydellisiä haasteita, tai hän voi olla itse itselleen vaaraksi esimerkiksi käyttämällä päihteitä tai tekemällä rikoksia (Lastensuojelu- ja sosiaalipalvelut, [viitattu 21.7.2020]). Itä-Suomen yliopiston nuorisopsykiatrian professori Tommi Tolmunen toteaa nuorten mielenterveyspalvelujen tarpeen kasvaneen suuresti. Mielenterveyshäiriöt ovat jo suomalaisten nuorten merkittävin terveysongelma. Tolmunen pohtii, voiko erilaisten haasteiden kasaantuminen heijastaa yhteiskunnan kovenemista. (Tuomisto 2019.) Nuorilla itsensä vahingoittaminen voi toimia ikään kuin hätähuutona. Nuoren ympärillä olevien ihmisten täytyisi aina yrittää selvittää syy nuoren itseään vahingoittavalle käytökselle sekä auttaa tätä löytämään vaihtoehtoisia tapoja ilmaista henkistä pahoinvointiaan. (Ekbom 2016, 36–37.) Lastensuojelun Keskusliiton toiminnanjohtaja Hanna Heinonen toteaa, että on selkeästi olemassa useita juurisyitä, joihin täytyisi onnistua löytämään perheitä parhaiten tukevat toimintatavat. Hänen mukaansa lastensuojeluasiakkuus ei saisi olla avun saamisen

edellytyksenä tilanteissa, joissa perhe tarvitsee apua esimerkiksi mielenterveys- tai päihdeongelmissa. (Yliruokanen 2019, 6–7.)

2.3 Lastensuojelun ammattilaisen osaaminen

Yhteiskunnallisesti ajatellen lastensuojelussa työskentely eroaa lukuisista muista modernin työelämän töistä. Lastensuojelu on pitkälti käytännönläheistä työtä, jonka pääosassa on konkreettisen avun ja tuen järjestäminen. Työtä tehdään inhimillisellä, asiakasta ja hänen arvokkuuttaan osoittavalla otteella. Lastensuojelussa työskennellään erilaisten tunteiden kanssa, luodaan luottamusta sekä toimitaan erilaisten verkostojen kanssa yhteistyössä. (Bardy 2013, 74.) Myös sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia painottaa sosiaalialan työn olevan suhdeperustaista työtä, jossa merkityksellistä on onnistua rakentamaan luottamuksellinen suhde asiakkaan ja työntekijän välille (Arki, arvot ja etiikka 2017, 31).

Lastensuojelussa työskentelevällä henkilöllä tulee olla ymmärrystä lapsen ikätasosta ja perusvalmiudet työskennellä sen mukaisesti, sekä työhön kuuluu luonnollisena osana myös yhteydenpito ja yhteistyö lapsen perheen ja lähipiirin kanssa. Lasten ja nuorten parissa työskentelevien ammattilaisten on tiedostettava oma vastuunsa lasten kasvatuksesta työyhteisössään sekä velvollisuutensa tukea vanhemmuudessa. (Lavikainen, Puustinen-Korhonen & Ruuskanen 2014, 16–18.) Terveystieteiden tutkimuskeskus korostaa lapsilähtöisyyden ja lapsen yksilöllisten tarpeiden huomioimisen kuuluvan hyvään hoitoon ja kasvatukseen (Hoito ja kasvatustieteiden tutkimuskeskus, [viitattu 2.7.2020]).

Lavikainen ym. (2014, 15) korostavat lastensuojelun ammattilaiselta odotettavan erityistä vahvuutta ja kykyä toimia vuorovaikutustilanteissa sekä käsitellä ristiriitaitilanteita rakentavasti yhdessä asiakkaan kanssa. Arvostus, empatia ja inhimillisyys ovat merkittäviä tekijöitä hyvässä kohtaamisessa. Myös Bardy (2013, 75, 106) vakuuttaa vuorovaikutuksen laadun ja ihmissuhteiden jatkuvuuden olevan merkittävimpiä onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä asiakastyössä. Lisäksi hän painottaa lapsen identiteetin ja eheytyksen kannalta jatkuvuuden ja pysyvyyden tärkeyttä. Jotta lastensuojelutyö olisi laadukasta, tarvitaan pysyviä, kouluttautuneita

ja asiansa osaavia työntekijäitä (Linnossuo & Santalahti 2020, 17). Helsingin entinen sosiaalijohtaja, nykyinen ylisosiaalineuvos Aulikki Kananoja haluaa saada sosiaalialan ammattilaiset kuitenkin ymmärtämään, että heidän ei tarvitse kantaa ammattieettistä vastuuta resurssien vähäisyydestä tai lainsäädännössä olevista puutteista. Hän korostaa ammattieettisen vastuun koskevan ainoastaan omaa toimintaa. (Koskiluoma 2020b, 9.)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvoinnin määrittelystä ja sen osa-alueista on olemassa lukuisia erilaisia versioita. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka koostuu työstä ja työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista (Sosiaali- ja terveysministeriö, [viitattu 14.7.2020]). Suutarinen ja Vesterinen (2010, 24) määrittelevät työhyvinvoinnin fyysiseksi, psyykkiseksi, sosiaaliseksi ja henkiseksi tasapainotilaksi, jossa ihmisen ajatellaan olevan kokonaisuus. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota työyhteisöt ja niiden ammattitaitoinen henkilökunta tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointiin kuuluu, että työntekijät sekä työyhteisö kokevat työn teon mieleiseksi ja palkitsevaksi, ja heidän näkökulmastaan työ tukee elämänhallintaa. (Työhyvinvointi, [viitattu 14.7.2020].)

Juuti ja Salmi (2014, 37–38) toteavat, että kun pohdimme käsitettä hyvästä työstä, teemme tuolloin oman määritelmämme työhyvinvoinnista. He korostavat, että yhtenäistä työhyvinvoinnin käsitettä on mahdoton määritellä, sillä työhyvinvointi jäsentyy ihmisillä eri tavoin. Hyvään työelämään he näkevät liittyvän sellaisen suhteen ihmisen ja työn välillä, että ihminen onnistuu täyttämään työn asettamat vaatimukset sen ajan sisällä, joka hänellä on käytettävissä. Hyvään työelämään kuuluu myös tuki ja arvostus työtovereilta ja esimieheltä. Tärkeäksi kirjoittajat näkevät, että työ koetaan mielekkäänä ja se mahdollistaa oman identiteetin rakentamisen sekä kehittymisen ihmisenä. Lisäksi sellaiset tekijät, kuten työn mielekkyys, hallinnan tunne, saatu arvostus sekä sosiaalinen tuki ovat merkittäviä koetuksissa työhyvinvoinnissa. Hyvässä työssä ihminen ei myöskään koe liiallista kuormitusta eikä kielteisiä tunteita. On tärkeää, että työasioita ei mietitä työajan ulkopuolella, vaan ne voidaan käsitellä ja purkaa joko työpaikalla tai vaihtoehtoisesti työterveyshuollossa (ks. esim. Ojala 2020, 44; Perttula 2020, 32). Vainikainen (2020, 15) korostaa hyvän työtoveruuden merkitystä. Parhaimmillaan se edistää työhyvinvointia ja vaikuttaa positiivisesti myös tuloksellisuuteen.

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämisen voidaan nähdä jakaantuvan yksilön, organisaation ja yhteiskunnan kesken. Yksilö on vastuussa omista elintavoistaan sekä työpaikan sääntöjen ja ohjeiden ymmärtämisestä ja niiden noudattamisesta. Organisaation tehtävä on varmistaa työpaikan turvallisuus, noudattaa työntekoa koskevaa lainsäädäntöä sekä luoda ilmapiiri, jossa on miellyttävä työskennellä. Yhteiskunta sen sijaan luo puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle lakeja säätämällä ja sellaista toimintaa tukemalla, joka edistää ihmisten terveyttä, oppimista, työssä osaamista sekä ylipäättään työnteon kannattavuutta. (Virolainen 2012, 12.) Työterveyslaitos linjaa vastuun työhyvinvoinnista ja työilmapiiristä olevan yhteinen niin työnantajalle kuin työntekijöille (Työhyvinvointi on yhteinen asia, [viitattu 14.7.2020]). Työterveyspsykologi Marjo Pennonen (2020, 6) muistuttaa, että vaikka vastuu työhyvinvoinnista on usealla taholla, omasta työhyvinvoinnista kannattaa jokaisen työntekijän huolehtia itse mahdollisuuksien rajoissa.

Työhyvinvointi ja sen kokeminen syntyy usean eri tekijän yhteisvaikutuksesta. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat muun muassa työympäristö, yksilön oma elämäntilanne (elintavat, perhe, toimeentulo), omat luonteenpiirteet, johtamiseen liittyvät tekijät (palkitseminen, esimiehen johtamistyyli), työyhteisöön liittyvät tekijät (ihmissuhteet töissä, ilmapiiri, organisaatiokulttuuri) sekä uraan liittyvät epävarmuustekijät (etenemismahdollisuudet, työsuhteen jatkuminen). (Virolainen 2012, 12–13.) Myös Manka (2011, 77) näkee työhyvinvoinnin varsin moniulotteisena ja systeemisenä kokonaisuutena. Hän toteaa asiakkaiden sekä kotilojen vaikuttavan työhyvinvointiin työpaikan lisäksi. Suonsivun (2011, 63) mukaan samallakin työpaikalla työntekijöiden subjektiiviset kokemukset työhyvinvoinnista voivat erota paljonkin. Keskeisiä toimijoita työhyvinvoinnin sekä työolojen parantamisessa ovat työntekijän, esimiehen ja organisaation johdon lisäksi työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuollon ammattilaiset.

3.2 Työturvallisuudesta henkiseen hyvinvointiin

Työ ei ole aina merkinnyt ihmisille samaa kuin nykyään. Sen merkitys on vaihdellut merkittävästi riippuen siitä, millaisessa yhteiskunnassa on eletty ja missä kehityksen vaiheessa yhteiskunta on ollut. Myös työhyvinvoinnin idea on muuttunut

huomattavasti viimeisen sadan vuoden aikana. Työhyvinvointia on alettu tutkia vasta 1990-luvulta lähtien, lähinnä aluksi Euroopassa sekä Yhdysvalloissa. Suomessa työhyvinvoinnista on tehty useita tutkimuksia ja yleisesityksiä. Suomalaista tutkimusta työhyvinvoinnista pidetäänkin kansainvälisellä tasolla erittäin merkityksellisenä ja arvostettuna. (Virtanen & Sinokki 2014, 22–42.)

Juhani Tarkkonen (2013, 31–32) esittää työhyvinvoinnin kolmen osa-alueen kokonaisuutena, joka on ajan kuluessa laajentunut vastaamaan uusia tarpeita, ja jonka sisäisiä raja-aitoja ei voida tarkasti määritellä. Tarkkonen jakaa kokonaisuuden työturvallisuuteen, työkykyyn ja työssä jaksamiseen sekä henkiseen hyvinvointiin. Hän toteaa tämän jaon olevan seurausta historiallistiedostuksellisesta kehityksestä, jossa on hänen mukaansa vuoden 1980 jälkeen voitu nähdä kolmeen vaiheeseen jaettava työhyvinvointiin liittyvien tavoitteiden ja toiminnan laajeneminen.

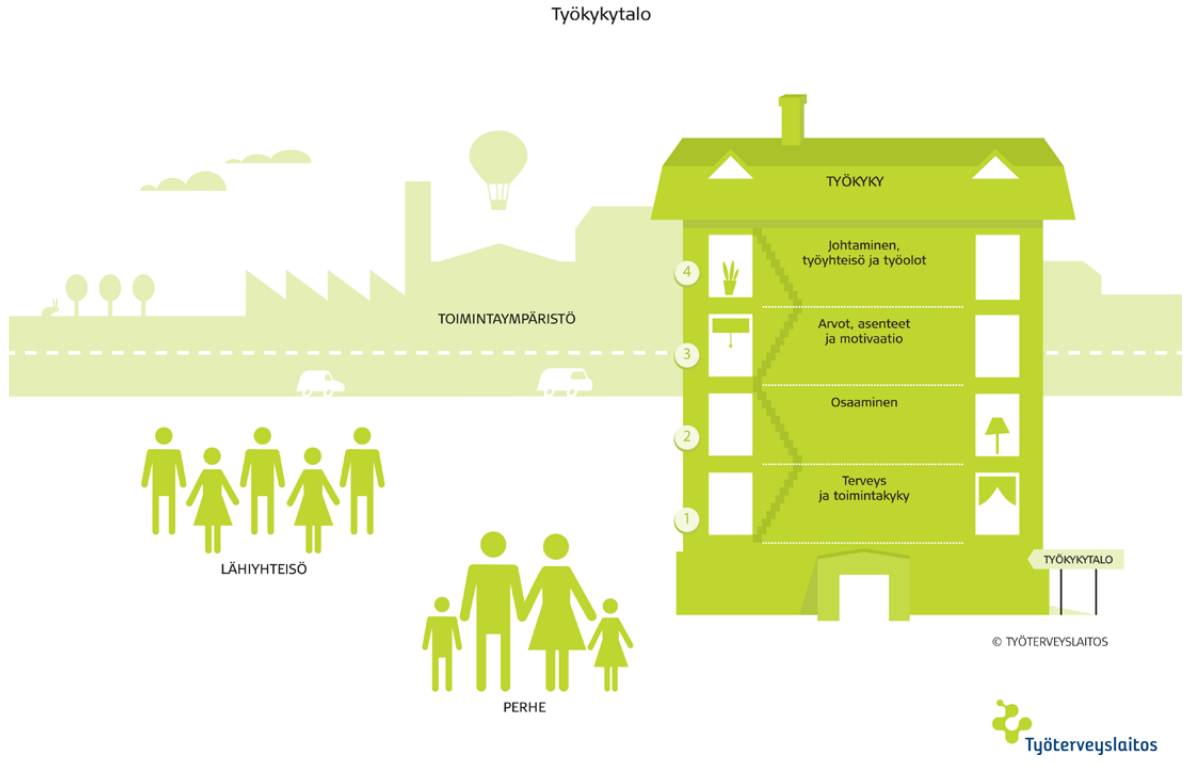
Vuoteen 1990 asti työhyvinvointi ajateltiin pääsääntöisesti työturvallisuudeksi ja työterveydeksi. Tähän vaiheeseen liittyy lähinnä vaarojen poistaminen ja suojeleminen. Vuodesta 1990 eteenpäin alettiin keskittyä työkykyyn ja työssä jaksamiseen. Vuonna 2002 työkyky sai suuremman merkityksen kuin aikaisemmin sillä oli ollut, koska siitä tuli työturvallisuuslain keskeisimpiä käsitteitä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittyminen vaikutti siihen, että myös voimavaratekijöiden merkitystä alettiin korostaa eikä enää puhuttu ainoastaan kuormittavista tekijöistä. (Emt. 32–33.) Työturvallisuuslaissa vuonna 2002 mainittiin kuitenkin jo sana ”henkinen terveys” (Kallio & Kivistö 2013, 52). Tarkkonen näkee tällä hetkellä meneillään olevan vaiheen korostavan henkistä hyvinvointia. Hän näkee henkisen hyvinvoinnin olevan yksi työkykyyn ja työssä jaksamiseen vaikuttava tekijä, mutta ennen kaikkea hän uskoo henkisen hyvinvoinnin olevan uusi työssä selviytymistä tasapainottava tarve tässä jatkuvasti kehittyvässä työmaailmassa. (Tarkkonen 2013, 33.)

3.3 Työkyky työhyvinvointia tukemassa

Hyvän työkyvyn nähdään tukevan työhyvinvointia (Työhyvinvointi on yhteinen asia, [viitattu 21.7.2020]). Professori Juhani Tamminen on kehittänyt työkyky-talomallin (Kuvio 1), ja se pohjautuu tutkimuksiin, joissa on tutkittu työkykyyn vaikuttavia

tekijöitä. Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten jakautumisesta tasaisesti. Mikäli tasapaino voimavarojen ja vaatimusten välillä on hyvä, kokee ihminen myös työkykynsä hyväksi. Työkykyä voidaan hahmottaa nelikerroksisen talon avulla. Alimmassa kerroksessa eli talon kivijalkana ovat terveys ja toimintakyky. Fyysinen, psyykinen sekä sosiaalinen toimintakyky yhdessä terveyden kanssa luovat perustan työkyvylle. Toisessa kerroksessa sijaitsee osaaminen. Osaamisen perustana ovat peruskoulutus sekä ammatillisuus, tiedot ja taidot. Elinikäisen oppimisen merkitys on korostunut viime vuosien aikana, sillä uudenlaisia vaatimuksia ja osaamista kaivataan kaikilla toimialoilla. Kolmas kerros pitää sisällään arvot, asenteet ja motivaation. Tässä kerroksessa työelämän ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Myös asenteen merkitys vaikuttaa valtaisesti työkykyyn. Mikäli työntekijä kokee työn sekä mielekkäänä että sopivan haasteellisena, työkyky vahvistuu. Jos taas työ koetaan ainoastaan pakolliseksi osaksi elämää eikä se vastaa lainkaan omia odotuksia, tällöin työkyky selkeästi heikentyy. Ylimmässä eli neljännessä kerroksessa asuu työyhteisö ja -olot sekä johtaminen. Tämä kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti ja sisältää edellä mainittujen lisäksi itse työn ja organisaation. Esimiehillä ja johtamisella on keskeinen rooli tämän kerroksen toiminnassa. Lisäksi taloa ympäröi perhe, sukulaiset ja ystävät. Ympäröivä yhteiskunta vaikuttaa myös työntekijän työkykyyn. (Työkykytalo, [viitattu 21.7.2020].)

Talon jokaista kerrosta tulee kehittää läpi työelämän. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuus huolimatta muuttuvasta ympäristöstä ja yhteiskunnasta. Työntekijä on vastuussa omista voimavaroistaan eli kerroksista 1–3, mutta työnantaja voi tukea lukuisin keinoin työntekijänsä voimavarojen kehittämistä. Työnantaja ja esimiehet ovat päävastuussa ylimmässä kerroksessa. (Emt., [viitattu 21.7.2020].) Toisaalta työllä, työolosuhteilla tai johtamisella ei ole merkitystä, ellei yksilöllä ole työn tekemisen kannalta vaadittavaa terveyttä ja toimintakykyä, oikeanlaista osaamista tai työn tekemisen kannalta keskeisiä arvoja, asennetta tai motivaatiota (Suutarinen & Vesterinen 2010, 28; vrt. Työhyvinvointia hyvinvointityöhön 2011, 3).



Kuvio 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos, [viitattu 21.7.2020]).

4 HENKINEN TYÖHYVINVOINTI

4.1 Henkisen hyvinvoinnin tunnusmerkkejä

Hakanen ym. (2009, 12) ovat määritelleet henkiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. He korostavat, että kun ihminen voi henkisesti hyvin, kokee hän tyytyväisyyttä elämäänsä ja työhönsä, ja vaikka elämässä tulee vastaan myös huonoja hetkiä, merkittävää on se, että ihmisellä on pääasiallisesti kuitenkin hyvä olla. Henkisesti hyvinvoiva ihminen on aktiivinen, eli hän jaksaa tehdä muutakin kuin pakolliset asiat, jaksaa esimerkiksi tavata ystäviä ja harrastaa. Hänellä on myönteinen perusasenne elämään, hän on kiinnostunut asioista ja suhtautuu avoimella mielellä uusiinkin asioihin. Hän pystyy sietämään myös epävarmuutta ja selviää vastoinkäymisistä, eikä lannistu ensimmäisen esteen yllättäessä. Henkisesti hyvinvoiva ihminen hyväksyy itsensä niin hyvine kuin huonoine ominaisuuksineen.

Henkisen hyvinvoinnin puutteet näkyvät työpaikalla mahdollisesti esimerkiksi väsymisenä, ärtyisyytenä, hermostuneisuutena, keskittymisongelmina ja unohtelemisena, henkilöstön vaihtuvuutena tai työmotivaation katoamisena. Näiden lisäksi henkisesti pahoinvoiva työntekijä saattaa eristäytyä muista, kärsiä vaikeuksista nukahtaa tai hänellä saattaa olla ongelmia päihteiden käytön kanssa. Pitkään jatkunut stressi voi aiheuttaa pahimmassa tapauksessa esimerkiksi työuupumusta, mielenterveydellisiä haasteita, sydän- ja verisuonisairauksia tai jopa ennenaikaisen kuoleman. (Tarkkonen 2013, 42–43.) Tilastokeskus on toteuttanut viimeksi vuonna 2018 Työolotutkimuksen, jonka mukaan sosiaalialan asiantuntijoista vähintään 60 % piti työtään henkisesti erittäin raskaana tai melko raskaana. Henkisesti rasittavalla työllä oli selkeä yhteys myös siihen, kokiko tunnetyön kuormittavana. Sosiaalialan asiantuntijoista 45 % koki tunteiden huomioimisen kuormittavana työssään. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 128–131.)

4.2 Henkisen työhyvinvoinnin mallinnuksia

Juhani Tarkkonen (2013, 35–37) on tarkastellut henkistä hyvinvointia ja sen erilaisia ilmenemismuotoja ja ilmiöitä. Nämä alla tarkasteltavat hänen määrittelemänsä ilmiöt ovat osaksi päällekkäisiä, mutta lisäävät ymmärrystä asiaan.

Työtyytyväisyys. Työn sisältö ja ylipäätään työn mielenkiintoisuus vaikuttavat koettuun työtyytyväisyyteen. Saadut tunnustukset ja menestyminen ovat yhteydessä tyytyväisyyteen työstä, samoin mahdollisuudet vaikuttaa, kehittyä ja edetä uralla. Sosiaalisten suhteiden sekä fyysisen työympäristön toimivuuden ja organisoinnin tiedetään edellä mainittujen lisäksi olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen. Tarkkonen arvioi myös työssä viihtymisen olevan käsitteenä lähellä työtyytyväisyyttä. (Tarkkonen 2013, 35–37.) Steptoe-Warren (2013, 178–179) korostaa työtyytyväisyyden olevan tärkeä osa työntekijän hyvinvointia sekä suorituskykyä työpaikalla. Hänen mielestään työtyytyväisyyteen voidaan vaikuttaa esimerkiksi yrityksen käytäntöjen, työolojen, suoritusten, itsenäisyyden tai työntekijäetuuksien kautta.

Työn imu. Tarkkonen määrittelee työn imun olevan omien voimavarojen ja työn haasteiden välistä tasapainoa, joka saattaa aiheuttaa jopa ajantajun häviämisen. Työn imulle on tunnusmerkillistä tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen ja sinnikkyys. (Tarkkonen 2013, 35–37; vrt. Hakanen 2011.) Työterveyslaitoksen mukaan työn imu tarkoittaa myönteistä tunnetilaa sekä motivaatiota työssä. Sitä kokeva ihminen lähtee useimmiten mielellään töihin ja myös nauttii työstään. Työterveyslaitos on toteuttanut työn imuun liittyen tutkimuksen, jonka mukaan vähintään kaksi kolmesta suomalaisesta kokee omistautumista, uppoutumista ja tarmokkuutta vähintään kerran viikossa työssään. (Työn imu, [viitattu 14.10.2020].)

Työn ilo, hallinta ja onnistumisen kokemukset. Nämä kolme ilmiötä syntyvät useista tekijöistä, kuten kokemuksesta, että osaa työnsä ja saa hyödyntää omia tietotaitojaan sekä voi kehittyä työssään. Tarkkonen näkee työn ilon aiheutuvan kahdesta lähteestä: mitä hyvää työ itselle tai muille ihmisille tuottaa. (Tarkkonen 2013, 35–37.) Manka (2011, 77) esittää työn ilon syntyvän sellaisesta työstä, jossa eri tekijät ovat loksahaneet omille paikoilleen. Hän näkee työn ilon yksilön ja yhteisön kokemuksena, tunteena.

Työn mielekkyys ja merkityksellisyys. Oman työnsä ja työn tulosten kokeminen tärkeiksi ja osaksi jotain suurempaa kokonaisuutta, luo väistämättä merkityksellisyyttä työlle. On tärkeää, että omat arvot ja tavoitteet kohtaavat työssä. (Tarkkonen 2013, 35–37.) Myös Juuti ja Salmi (2014, 38) korostavat mielekkääksi koettavan työn olevan sopusoinnussa omaan arvomaailmaan nähden. He uskovat mielekkäässä työssä olevan sopivassa määrin haasteita, jotka kehittävät työntekijän kykyjä sekä saavat aikaan mielihyvän tunteen. (vrt. Rauramo 2012.)

Työn sujuvuus ja häiriöttömyys. On tärkeää, että erilaiset esteet, häiriöt tai odottaminen eivät liiallisessa määrin kuluta tai haittaa tavoitteiden saavuttamista työssä. Työyhteisöä ajatellen on merkittävää kiinnittää huomiota näiden tekijöiden paikallistamiseen ja tehdä asialle jotain. (Tarkkonen 2013, 35–37.) Työterveyslaitos muistuttaa, että on tärkeää tunnistaa työpaikalla ongelmatilanteita, ratkaista niitä ja antaa keksityt ratkaisut kaikkien työyhteisön jäsenten ulottuville ja käytettäväksi (Tunnista työn pulmakohdat, [viitattu 3.9.2020]).

Arvostuksen kokemukset. Arvostuksen kokemukset syntyvät sen kautta, että ihminen saa työstään ja osaamisestaan sekä kiitosta että tunnustusta, mutta myös oikeudenmukaisia taloudellisia palkkioita (Tarkkonen 2013, 35–37). Rauramo (2012, 124) esittää arvostuksen saamisen ja kokemisen olevan yksi edellytys itsetunnon terveelle kehitymiselle sekä sen säilymiselle. Hänen mukaansa yksilön kannalta on merkittävää tärkeiden ihmisten, kuten esimiehen, työkavereiden tai perheen antama arvostus. Vainikaisen (2020, 15) mukaan toista ihmistä arvostava asenne tulee esille kaikissa - arkisissakin - teoissa. Esimerkiksi työkaverin huomioiminen tervehtimällä tämän tullessa työvuoroon on osoitus toisen arvostamisesta.

Oikeudenmukaisuuden kokemukset. Kun esimies kohtelee kunnioittavasti, tasavertaisesti ja ystävällisesti työntekijöitään, syntyy heille kokemus oikeudenmukaisuudesta. Tärkeää on myös se, että henkilöstöpoliittinen päätöksenteko ja sen toteutus on läpinäkyvää. (Tarkkonen 2013, 35–37.)

4.3 Myötätuntostressi ja myötätuntouupuminen

Kallion ja Kivistön mukaan (2013, 68) erityisesti sosiaali- ja terveysalalla työskentelevillä on riski kokea myötätuntostressiä tai jopa myötätuntouupuminen. Nämä alat edustavat palvelutyötä, jossa asiakkaaseen suhtaudutaan tietyllä hienovaraisuudella ja myötätunnolla. Joskus tarvitaan myös eläytymistä asiakkaan asemaan. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan myötätuntostressi on ilmiö, jossa asiakkaalla olevat vaikeat ja ehkä traumaattisetkin kokemukset ikään kuin siirtyvät työntekijälle, ja työntekijä luonnollisesti tämän seurauksena kokee henkistä kuormittumista (Myötätuntouupumus ja työnohjaus 20.7.2020). Myötätuntostressiä kokeva ei aina itse sitä edes tiedosta. Työpäivän jälkeen tällaisella henkilöllä vireystaso on yhä korkealla ja myös muistin tai havaitsemisen kanssa saattaa tulla ongelmia. (Kallio & Kivistö 2013, 68.) Myötätuntostressi voi johtaa myötätuntouupumukseen, jossa työntekijä ei enää jaksaa tuntea myötätuntoa toisia kohtaan (Länsiö & Kivinen 2018, 69).

Riski myötätuntouupumiseen ei ole yhteydessä persoonallisiin tekijöihin eikä se ole merkki epäammattillisuudesta, vaan työn sisällöstä. Myötätuntouupuminen on seurausta toistuvasta toisen ihmisen kärsimysten kuuntelemisesta tai todistamisesta. Se on eräänlainen psykofyysinen jännittyneisyyden tila, jossa autettavien tarinat täyttävät auttajan mieltä sekä tietoisesti että myös alitajuisesti. Ihminen, joka on tässä psykofyysisessä tilassa, alkaa karttaa emotionaalisesti kuormittavia auttamistilanteita tai jopa niistä muistuttavia asioita. Mahdollisia oireita tällaisessa tilassa ovat esimerkiksi fyysiset stressireaktiot, turtuneisuuden tunne, kyyniseksi muuttuminen sekä ongelmat ihmissuhteissa. (Nissinen 2007, 54–55.)

Myötätuntouupumista hoidetaan kuten työuupumista. Työnohjaus, koulutukset sekä kehittämispäivät ja virkistystoiminta ovat keinoja uupumuksen hoitamisessa. On tärkeää pitää toiminta ja lepo riittävässä tasapainossa. Työtehtävien määrä kuin myös niiden sisältö ja mahdollinen kuormittuneisuus ovat asioita, joista kannattaa keskustella esimiehen kanssa. (Emt. 185.)

4.4 Minäpystyvyys

Minäpystyvyydellä tarkoitetaan uskoa ihmisen omiin mahdollisuuksiin ja kykyihin vaikuttaa elämänsä tapahtumiin oman toiminnan kautta. Minäpystyvyyden tunne voimistuu, kun yksilö onnistuu itselle tärkeään asian saavuttamisessa ja tämä taas vahvistaa yksilön kokemusta toimijuudesta. (Bandura 1997, Alaverdyanin ym. 2019, 22 mukaan.) Ihminen, joka uskoo vahvasti omaan pystyvyyteensä, saavuttaa helpommin tavoitteensa kuin ihminen, joka uskoo jo alusta saakka, että ei hän tästä tule selviämään. Ajatus ”ei tästä mitään tule” johtaa usein siihen, että ihminen ei osaa hyödyntää jo olemassa olevia tietotaitojaan, vaikka todellisuudessa hän kykenisi suoriutumaan haasteesta. (Partanen 2011, 242.) Yksilöiden kokemaan minäpystyvyyteen vaikuttavat aikaisemmat kokemukset, vertaisten esimerkki ja sijaisvahvistaminen, tilanteen aikaansaama tunnetila sekä saatu palaute (Bandura 1997, Koskelan 2015, 175 mukaan).

Ominaisuutena minäpystyvyys on lähellä käsitteitä itsetuntemus, itseluottamus ja minäkäsitys. Näistä edellä mainituista se kuitenkin eroaa siten, että se kohdentuu myös tulevaisuuden potentiaalin näkemiseen. Hyvän itseluottamuksen ja -tuntemuksen omaava ihminen nojaa kokemukseen omista kyvyistään, mutta vahvan minäpystyvyyden omaavalla ihmisellä on luotto myös tulevista haasteista selviämiseen omia kykyjään käyttämällä. Minäpystyvyyteen liitetään lisäksi avoimuus sekä kyky sietää stressiä ja epävarmuutta. (Klén, [viitattu 27.9.2020].) Usko itseen ja omiin kykyihin sekä tulevista haasteista selviämiseen on tärkeää henkisen työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta.

5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TOTEUTUS

5.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää lastensuojelun alalla työskentelevien ihmisten kokemaa henkistä työhyvinvointia. Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus kartoittaa erään lastensuojeluyksikön työntekijöitä haastattelemalla, miten lastensuojelussa työskentelevät kokevat henkisen työhyvinvointinsa tällä hetkellä ja millaiset asiat lisäävät heidän henkistä työhyvinvointiaan.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää yleisesti lastensuojelun alalla keskusteltaessa työntekijöiden henkisestä työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tulokset hyödyttävät myös alalle suuntaavia opiskelijoita, sillä he voivat saada alan ammattilaisilta haastattelujen kautta vinkkejä tai uusia pohdittavia näkökulmia. Erityisesti organisaatio, jossa haastattelut toteutetaan, saa ajantasaista, tutkittua tietoa työntekijöidensä kokemasta, tämänhetkisestä henkisestä työhyvinvoinnista lastensuojelutyössä ja voi opinnäytetyön valmistuttua hyödyntää tutkimustuloksia parhaaksi katsomallaan tavalla työyhteisön hyväksi.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten työntekijät kokevat henkisen työhyvinvointinsa juuri nyt lastensuojelutyössä?
2. Millaiset asiat lisäävät henkistä työhyvinvointia?

5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Tämä opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Kvalitatiivisella tutkimuksella halutaan saada syvälinen, kokonaisvaltainen ymmärrys ilmiöstä, eikä sen tarkoituksena ole luoda yleistyksiä, kuten määrällisessä tutkimuksessa. Tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen, sen ymmärtäminen ja tulkitseminen. Laadullisessa tutkimuksessa merkitykset, eli ihmisten kokemukset ja näkemykset reaali maailmasta kiinnostavat. (Kananen 2017, 32–36.) Laadullinen

tutkimusmenetelmä valikoitui tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi siitä syystä, että tässä opinnäytetyössä halutaan pyrkiä selvittämään ja ymmärtämään lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia henkisestä työhyvinvoinnistaan. Tarkoituksena ei ole luoda yleistyksiä, vaan selvittää tarkemmin, mitä näillä ihmisillä on sanottavanaan aiheesta.

Haastattelu, havainnointi, kysely sekä erilaisista dokumenteista saatu tieto ovat laadullisen tutkimuksen tavallisimmat aineistonkeruumenetelmät. Näistä menetelmistä voidaan käyttää joko yhtä tai useampaa, riippuen tutkimusongelmasta ja -resursseista. Tässä opinnäytetyössä aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui haastattelu, sillä kun haluamme tietää, mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii tietyllä tavalla, kannattaa asiaa kysyä häneltä. Haastattelun etuna nähdään joustavuus ja mahdollisuus kysymysten toistamiseen sekä väärinymmärrysten oikaisemiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 62–63.) Haastattelu on vuorovaikutusta ja siksi myös yllätykset ovat mahdollisia (Hyvärinen 2017, 9). Haastattelijan tehtävänä on saada luotua haastattelutilanteeseen luottamuksellinen ilmapiiri (Kananen 2017, 91).

Tähän opinnäytetyöhön haastattelin viittä eräässä lastensuojeluyksikössä työskentelevää ohjaajaa. Kun kyseessä on laadullinen tutkimusmenetelmä, tutkimusaineiston koolla ei ole merkitystä, vaan painotus on aineiston sisällöllä eli laadulla. Haastateltavat kannattaa valita joko asiantuntemuksensa tai omakohtaisen kokemuksen perusteella. (Vilkkä 2015, 88, 96.) Tässä opinnäytetyössä on hyödynnetty teemahaastattelua ja haastattelut on toteutettu yksilöhaastatteluina. Haastattelurunko on liitteenä 1. Teemahaastattelussa tärkeintä on tiettyjen, ennalta valittujen teemojen käsittely (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta & Heiskanen 2017, 67–68). Nämä etukäteen päätetyt teemat pohjautuvat tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn (Tuomi & Sarajärvi 2018, 65). Koska haastattelujen aihealueet eli teemat ovat kaikille samat, nähdään teemahaastattelu puolistrukturoituna menetelmänä. Keskeistä teemahaastattelussa on haastateltavan oma tulkinta asioista sekä niille annetut merkitykset. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48.) Tuomen ja Sarajärven (2018, 65) mukaan on sekä makukysymys että laadullisen tutkimuksen perinteisiin liittyvä kysymys, täytyykö kaikilta haastateltavilta kysyä tismalleen samat kysymykset samassa järjestyksessä ja sanamuodoissa. Teemahaastattelussa voidaan käyttää

lähestulkoon avointa haastattelua tai vaihtoehtoisesti täysin strukturoitua vaihtoehtoa.

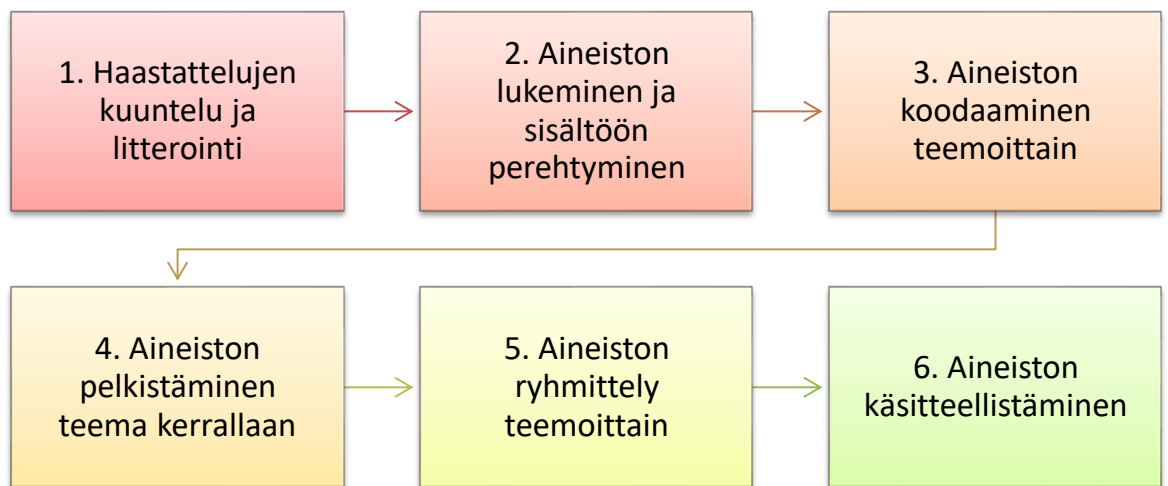
Teemojen sekä varsinaisten kysymysten laatimiseen sain tukea ja apua ohjaavalta opettajaltani. Haastattelut toteutettiin joko haastateltavien työpaikalla heidän työajallaan tai vaihtoehtoisesti haastateltavan niin halutessa jossain muualla. Yhden haastateltavan kanssa haastattelu suoritettiin hänen halustaan hänen kotonaan. Tämän opinnäytetyön haastattelut toteutin kaikille haastateltaville samantyyllisesti. Haastattelun aluksi annoin haastateltavalle haastattelun teemarungon (Liite 2), jossa oli nähtävillä haastattelussa käsiteltävät teemat sekä avattu haastattelukysymyksissä esiin tulevien käsitteiden määritelmät. Itse haastattelu käytiin läpi teema kerrallaan. Ensimmäinen teema oli työtyytyväisyys, toinen teema työn ilo, hallinta ja onnistumisen kokemukset, kolmas teema työn sujuvuus ja häiriöttömyys ja viimeinen teema oli työn mielekkyys ja merkityksellisyys. Haastattelun alkuun kerroin jokaiselle haastateltavalle, että mikäli teemoista nousee esiin ajatuksia tai jotain muuta, mitä ei tule kysymysten kautta puheeksi, saavat he vapaasti tuoda ajatuksensa julki. Minulla oli valmiiksi mietittyjä kysymyksiä jokaisesta teemasta, ja nämä kysymykset kävin jokaisen haastateltavan kanssa samassa järjestyksessä läpi. Myös kysymysten muoto pysyi jokaisen haastateltavan kohdalla lähestulkoon samanlaisena. Pidin huolta siitä, että haastateltavalla oli mahdollisuus kertoa jo läpikäytyihin teemoihin liittyen mahdollisia uusia mieleen nousseita ajatuksia läpi haastattelun. Kananen (2017, 90) kuvailee teemoja ja niihin liittyviä tarkentavia kysymyksiä kuin veteen heitetyiksi haaveiksi, joilla tutkija ammentaa tietoa tutkittavasta henkilöstä. Kysymyksiin saadut vastaukset saattavat herättää uusia kysymyksiä aiheesta. Saatujen vastausten perusteella pyritään muodostamaan yksityiskohdista kokonaiskuva. Haastatteluissa ei noussut varsinaisia uusia kysymyksiä käsitellyistä asioista, mutta joitain tarkentavia kysymyksiä kyllä tein. Haastattelujen kestot vaihtelivat 19 minuutista 44 minuuttiin.

5.3 Aineiston analyysi

Haastatteluaineiston analyysi aloitetaan litteroimalla haastattelut eli muuntamalla äänitteet tekstimuotoon. Haastattelututkimuksen tutkimusaineisto muodostuu näistä tekstiksi puretuista äänitteistä. Siihen, kuinka tarkasti haastattelut litteroidaan, vaikuttaa tutkimuskysymys ja analyysitapa. (Ruusuvuori & Nikander 2017, 367.) Tässä opinnäytetyössä litteroin nauhoitetut äänitteet sanasta sanaan ja puheesta selvästi havaittavat pidemmät tauot ilmaisun kolmella pisteellä (...). Muutoin en esimerkiksi äänenpainoja tai yskäisyjä tuonut litteroinnissa esiin, sillä ne eivät mielestäni ole tämän opinnäytetyön kannalta merkittäviä. Nauhoitettua materiaalia haastatteluista kertyi yhteensä 2 tuntia 24 minuuttia. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 44 sivua.

Tässä opinnäytetyössä on käytetty aineiston analysoinnin apuna aineistolähtöistä sisällönanalyysiä ja teemoittelua. Teemoittelu on tyypillinen tapa teemahaastatteluaineiston analysoimisessa, sillä teemat, joita on haastatteluissa ollut esillä, löytyvät useimmiten kaikista haastatteluista, kuten omassa aineistossani (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, [viitattu 16.10.2020]). Aineistolähtöistä laadullisen aineiston analyysiä voidaan kuvata tiivistetysti kolmen vaiheen kautta. Ensimmäinen vaihe on aineiston pelkistäminen, josta seuraa aineiston ryhmittely ja viimeisenä teoreettisten käsitteiden luominen. (Miles ja Huberman 1994, Tuomen & Sarajärven 2018, 91 mukaan.) Aineiston pelkistämässä eli redusoinnissa aineistosta karsitaan epäolennainen pois. Tämä tarkoittaa käytännössä litteroidusta tekstistä oleellisten asioiden poimimista ja informaation tiivistämistä tai pilkkomista osiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 92.) Kun aineistoa järjestetään teemojen perusteella, kootaan jokaisen teeman alle haastatteluista ne kohdat, joissa kyseisestä teemasta on puhuttu (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, [viitattu 16.10.2020]). Tässä kohtaa itse kävin kaikki litteroidut tekstit läpi haastattelu kerrallaan ja merkitsin jokaisesta teemasta eri värisillä tusseilla tutkimuskysymysten kannalta oleelliset kohdat. Seuraavaksi koin parhaaksi tavaksi käydä aineisto uudelleen läpi nyt teema kerrallaan, eli esimerkiksi luin ja tarkastin työtyytyväisyysteemaan liitetyt kohdat aineistosta jokaisen haastateltavan osalta. Sen jälkeen pääsin varsinaiseen pelkistämävaiheeseen, eli listasin alkuperäisilmauksista muodostetut pelkistetyt ilmaukset teema ja teemaan liitetty haastattelukysymys kerrallaan. Tämän jälkeen

vuorossa oli aineiston ryhmittely, jolloin tarkoituksena on etsiä samankaltaisia ja/tai toisistaan eroavia käsitteitä ja muodostaa sitä kautta aineistosta luokkia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 92). Tässä kohtaa hieman sovelsin, ja käytin enemmänkin teemoittelua apunani, sillä ryhmittelin vastauksia erilaisten aihepiirien mukaan. Viimeisenä vaiheena analyysissä on aineiston käsitteellistäminen eli abstrahointi. Siinä erotetaan tutkimuksen kannalta oleellinen tieto ja muodostetaan kokoava käsite. Käsitteellistämisen ideana on edetä alkuperäisen informaation, eli tässä tapauksessa haastattelujen, kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja siitä jälleen jatkaa johtopäätösten muodostamiseen. (Emt. 79–93.) Kuviossa 2 on esiteltyä tässä opinnäytetyössä käyttämäni aineiston analyysin vaiheet. Liitteessä 3 on esimerkki teemoittelusta.



Kuvio 2. Aineiston analyysin vaiheet. (Tuomea ja Sarajärveä 2018, 91–92 mukailten).

5.4 Eettisyys ja luotettavuus

Suomessa tutkijan on noudatettava ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita, jotka on laatinut TENK eli Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Tutkijan tulee kunnioittaa tutkittavien ihmisten itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa sekä aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä ja luonnon monimuotoisuutta. Näiden lisäksi tutkijan tulee toteuttaa tutkimuksensa siten, että siitä ei aiheudu tutkittavana

oleville henkilöille merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 5–7.)

Tähän tutkimukseen on hankittu asianmukaisesti tutkimukseen oleellisesti kuuluva tutkimuslupa, sillä tutkimuksessa on tutkittu eräässä lastensuojeluyksikössä työskentelevien työntekijöiden kokemuksia. Tutkimukseen osallistuminen on perustunut täysin vapaaehtoisuuteen ja osallistuvilla on selvitetty, että heillä on mahdollisuus keskeyttää osallistumisensa missä tutkimuksen vaiheessa tahansa, mutta keskeyttämiseen saakka heistä kerättyjä tietoja voidaan tutkimuksessa yhä käyttää. Tutkimukseen osallistuvilla on ollut mahdollista saada riittävät tiedot tutkimuksesta ennen haastattelun tapahtumista. Tutkittaville on annettu luettavaksi sekä tiedote tutkimuksesta (Liite 4) että mahdollisuus tutustua tutkimuksen tietosuojaselosteeseen. Tietosuojaselosteessa on avattu tämän tutkimuksen henkilötietojen käsittelyä sekä niiden hävittäminen opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen. Ennen haastatteluja on varmistettu tutkittavalta kirjallisesti suostumus (Liite 5), jonka yhteydessä tutkittava vakuuttaa, että on saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistaan sekä tutkimukseen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Allekirjoituksellaan tutkittava on vahvistanut osallistumisensa tutkimukseen sekä antanut suostumuksensa myös henkilötietojen käsittelyyn.

Tutkimukseen liittyvä data, kuten haastatteluaineisto ja tutkijan henkilökohtaiset muistiinpanot on säilytetty asianmukaisesti ja siten, että ne eivät ole muiden henkilöiden saatavilla. Tutkimukseen haastatelluista henkilöistä ei käytetä minkäänlaisia merkintöjä heidän lainauksiensa yhteydessä, sillä haluan suojella heidän henkilöllisyyttään myös tässä asiassa. Merkintää (- -) on käytetty sitaateissa siitä syystä, että sillä on joko turvattu haastateltavan henkilötietoja tai kyseinen lauseen kohta ei ole ollut olennainen tutkimuksen kannalta.

Tässä opinnäytetyössä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä tarkoittaen, että tutkija on noudattanut eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää tutkijalta vilpittömyyttä sekä rehellisyyttä. Käytännössä sillä tarkoitetaan, että tutkija on kunnioittanut toisten tutkijoiden työtä ja saavutuksia. Tässä opinnäytetyössä on toiselta lainatun tekstin yhteyteen ilmaistu asianmukaisesti viittaus lähteeseen, jonka avulla lähdeluettelosta löytyy

alkuperäinen lähde. (Vilkkä 2015, 26–27.) Tutkimuksessa on luonnollisesti pyritty myös yleiseen huolellisuuteen.

Kaikessa tutkimustoiminnassa pyritään luonnollisesti välttämään virheitä, joten myös opinnäytetöissä on tutkijan arvioitava tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuutta tutkimukseen lisää, mikäli tutkija kokee pystyvänsä toimimaan puolueettomasti. Puolueettomuus nousee esille siinä, pystyykö tutkija ymmärtämään ja kuulemaan haastateltavia itsenään vai suodattuuko tutkittavan henkilön kertoma asia tutkijan oman viitekehyksen läpi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 118.) Haastateltavat henkilöt olivat minulle etukäteen tuttuja, sillä olen myös itse töissä kyseisessä lastensuojeluyksikössä, jolloin pyrin haastatteluja tehdessä olemaan ainoastaan tutkija, en työkaveri. Itse haluan nostaa puolueettomuuden tässä kohtaa esille sitä syystä, että omalla kohdallani tutkimustuloksiin on aivan varmasti vaikuttanut jollain tasolla roolini sekä työkaverina että tässä tapauksessa haastattelijana, vaikka olenkin yrittänyt katsoa asiaa mahdollisimman objektiivisesti ja työntää omat ajatukseni ja mielipiteeni syrjään.

Haastateltaville esitin toiveen, että he yrittäisivät ajatella haastattelukysymyksiä yleisellä tasolla, eli että ei tulisi liiaksi työpaikkakohtaisia asioita esille. Tämä sen vuoksi, että tutkimuksen tarkoituksena ei ollut tutkia kyseistä lastensuojeluyksikköä, vaan lastensuojelussa työskentelevien ihmisten kokemuksia. Mikäli aihe meinasi haastatteluissa kulkeutua liiaksi kyseisestä työpaikasta puhumiseen, oli tehtäväni haastattelijana kääntää keskustelu takaisin yleiselle tasolle.

Laadullisessa tutkimuksessa tuloksiin vaikuttaa aina jollain tapaa myös tutkijan oma mielenkiinto tutkittavaa asiaa kohtaan. Tutkijan elämäntapa ja elämänhistoria kuin myös esimerkiksi ammatti vaikuttavat jo tutkimuksen näkökulmaankin. (Pitkäranta 2014, 103.) Luotettavuutta ja avoimuutta lisää, että tutkijana pyrin kuitenkin kertomaan tässä opinnäytetyössä vaihe vaiheelta, miten olen toiminut tätä tutkimusta tehdessäni. Tämä tutkimus on julkinen ja kenellä tahansa on mahdollisuus lukea se Theseus -tietokannasta.

6 TULOKSET

6.1 Haastateltavien taustatiedot

Tähän opinnäytetyöhön on haastateltu viittä (n=5) lastensuojelussa työskentelevää ohjaajaa. Ohjaajat työskentelevät eräässä lastensuojeluyksikössä Etelä-Pohjanmaalla. Kaikilla haastateltavilla on joko aikaisempaa kokemusta lastensuojelutyöstä tai he ovat työskennelleet kyseisessä lastensuojeluyksikössä pidempään kuin yhden vuoden. Haastateltavilta toivottiin, mikäli mahdollista, että he ajattelisivat lastensuojelutyötä yleisellä tasolla, ei ainoastaan kohdistuen kyseiseen yksikköön. Haastateltavien iällä, sukupuolella tai koulutustaustalla ei ole tässä tutkimuksessa oleellista merkitystä.

6.2 Työtyytyväisyys

Haastateltavilta kysyttiin, millaiset asiat heidän mielestään vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Esille nousseita asioita olivat työyhteisöön, työvuoroihin, vuorovaikutukseen sekä asiakkaisiin liittyvät tekijät. Haastateltavista lähes jokainen mainitsi työilmapiirin, työkavereiden sekä esimiehen olevan merkittäviä työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Tärkeäksi nähtiin vuorovaikutus työyhteisön kesken, kuten keskusteleminen työkavereiden kanssa, yhteen hiileen puhaltaminen sekä myös huumori ja hauskuus. Työvuoroihin liittyvistä tekijöistä mainittiin henkilökunnan määrän työvuoroissa vaikuttavan työtyytyväisyyteen. Työvuoroihin viitaten vastauksissa nousivat esille myös työaikojen ja työvuorolistan merkitys sekä vuorojen sujuvuus ja ylipäätään kolmivuorotyö sekä tasapainon tärkeys työvuorojen ja vapaiden välillä. Yksi haastateltavista korosti monipuolisten työtehtävien vaikuttavan paljon hänen omaan työtyytyväisyyteensä. Esille nousi myös asiakkaiden, tässä tapauksessa lasten ja nuorten haastavuuden, vaikutus työtyytyväisyyteen.

No kyllä mulla ainaki vaikuttaa niinku... tosi paljo se, että minkälainen työilmapiiri on työpaikalla, että se on niinku ehdottoman tärkeää, että jos töihin ei oo kiva tulla niin ei sitä työtä jaksata tehdä. - - olennaisesti ilmapiiriin niinku vaikuttaa se, että me keskustellaan asioista ja niinkun

pidetään yhteistä linjaa ja tavallaan niinkun huomioidaan toisemme täällä töis, ettei niinku tehdä sitä työtä vaan yksin ja itteä varten, vaan meidän pitää tehdä niinku porukkana sitä.

Se on mun mielestä se isoin, isoin että on, on tarpeeksi miehitystä töissä ja se et on hyvä työilmapiiri - -.

Pääasiassa haastateltavat kokivat itse oman työtyytyväisyytensä hyväksi. Osa haastateltavista toi esiin, että heillä ei ole mitään valittamista tai ongelmia. Haastateltavista yksi kertoi työtyytyväisyytensä riippuvan myös päivistä, mutta laskelmoi työtyytyväisyydelleen numeroksi kahdeksan asteikolla nollasta kymmeneen. Yksi haastateltavista toivoi voivansa vähentää yövuorojen osuutta työvuoroistaan. Eräs haastateltavista korosti olevansa motivoitunut työtään kohtaan ja kertoi, että hänestä on aidosti kiva tulla töihin.

Koen sen oikein hyvänä, ei ongelmia, ei valittamista.

Ei oo mitää valittamista, on niinku, on, tällä hetkellä kaikki on sillee tosi hyvin ja tasasesti - - on hyvä työporukka ja on semmonen, tietää että kaikki puhaltaa yhteen hiileen ja vedetään samaa köyttä - -.

Haastateltavat mainitsivat olevansa tyytyväisiä työtovereihinsa sekä esimiehen toimintaan. Haastatelluista jokainen korosti työtoverien merkitystä, eikä työkavereita tai esimiestä haluttaisi vaihtaa. Haastatelluista eräs korosti luottoa omaan tiimiin ja uskoa siihen, että asiat työpaikalla kyllä hoidetaan, vaikka itse olisikin vapaalla. Myös esimiehen toimintaan oltiin tyytyväisiä, ja eräs haastateltavista korosti esimieheltä saatavaa tukea ja että esimies myös luottaa alaisiinsa. Yksi haastateltavista nosti esille, että hän on tyytyväinen työvuorolistasuunnitteluun sekä siihen, että kokee, että saa toteuttaa työtään sillä tavoin kuin haluaa. Haastattelussa eräs haastateltavista toi esille tyytyväisyyttään strukturoituun arkeen sekä siihen, että työyhteisössä pidetään sovituista rajoista kiinni.

Siihen mä oon tyytyväinen, että mul on mun mielestä tosi niinkun niin sanotusti vapaat raamit toteuttaa tätä työtä ja tehdä sitä sillä lailla ku mä haluan.

No tähän tota, strukturoituun arkeen, että on selkeesti sovitut rajat että kun meillä kerran asiakasmateriaali on että jollon rajatonta käytöstä ja

näitä, että jos jotain sovitaan työkavereiden kesken näitä yhteisiä linjauksia, että niistä sitte myös pidetään kiinni.

No tällä hetkellä mä oon tosi tyytyväinen niinku nimenomaan siihen tiimiin, tiimiin et on semmonen - - tiimi että mä voin luottaa ja mulla ei oo millää, millää lailla epävarma olo ku mä en ole töissä itse - -.

Työkaluja, kasvatuksellisia keinoja ja mahdollisuuksia rajata nuoria toivottaisiin olevan enemmän. Näiden lisäksi toivottiin myös enemmän yhteistä keskusteluaikaa ohjaajien välille sekä ohjaajan ja esimiehen välille. Henkilökunnan määrän vähyydellä oli yhteys työn tekemiseen näkyen kiireenä. Yksi haastatelluista toivoi, että työ ja vapaa-aika erotettaisiin tarkemmin, että töistä ei esimerkiksi laitettaisi viestiä kun työntekijä on vapaa-ajallaan. Yksi haastatelluista koki, että toivoisi, että ylempänä johdossa kuunneltaisiin aidosti työntekijöiden näkemyksiä.

Mä oon tyytyväinen ihan mun työpaikkaan, ja mä oon tyytyväinen mun työkavereihin, mutta... lisää henkilökuntaa, että olis enemmän aikaa tehdä työnsä kunnolla, nii sen muuttaisin heti.

Tavallaan mä koen niin, että lastensuojelutyö muuttuu koko aika enemmän niinku haastavammaksi siinä mieles, että - - tuntuu että meiltä viedään aika lailla niinku kaikki keinot pois, että mitään ei saisi enää niinkun tehdä, että tuntuu välillä että, että onko nämä nuoret niinku meillä vaan säilös, kun sitte ei niinkun oo niitä mahdollisuuksia oikeen rajata kaikis tilanteis niin niinku ajattelis maalaisjärjellä niin miten omalle lapselle vaikka tekis kotona, niin se ei oookaa niin yksinkertasta täälä ja täs työs.

Ja mun mielestä pitäis olla ihan niinkun selkee linja kaikilla siinä, että, että tota helposti ehkä siihen voi itekki joskus sortua, että ei, jos toinen ei oo töissä, niin ei sille tarvi soittaa tai laittaa viestiä asiasta jos ei se oo aivan niinku hengenhädällinen asia.

Vaikka lastensuojelussa ohjaajina työskentelevät työntekijät kokivat oman työtyytyväisyytensä hyväksi, ei monellakaan heistä ohjaajan työ ollut haaveissa enää kymmenen vuoden kuluttua. Haastateltavilta kysyttiin, missä he näkevät itsensä kymmenen vuoden kuluttua, eli ei siis johdateltu kysymyksen muodolla. Haastateltavista ainoastaan yksi näki itsensä tuolloinkin ohjaajan tehtävissä jossakin lastensuojeluyksikössä. Esille nousi erilaisia haaveita erilaisista koulutuksista ja ammateista, pääasiassa kuitenkin sosiaali- ja terveysalan

työtehtävistä. Yksi haastateltavista pohti palaavansa mahdollisesti aikaisempiin työtehtäviinsä. Useammalla haastateltavalla on mahdollisesti haaveena esimiestyöt, joko lastensuojelussa tai jonkin muun asiakasryhmän parissa. Kolme haastatelluista korosti haluavansa työskennellä joko lastensuojelussa tai ainakin lasten ja nuorten, tai nuorten aikuisten parissa. Haastatteluista käy ilmi, että kolmivuorotyöllä on osaksi vaikutusta siihen, miksi ohjaajan tehtävistä haluttaisiin siirtyä muihin tehtäviin.

- - enemmän mä nään mahdollisena sen, että mä teen jotain ihan muuta ku tätä kymmenen vuoden päästä.

- - ehkä jossain vaativimmissa työtehtävissä, esimiestyössä, ehkä päivätöissä jossain, mut kyl mä varmaan lastensuojelun parissa teen töitä tavalla tai toisella kymmenen vuoden päästäki, mutta ehkä sitte eri tavalla.

Varmaan... työskentelemässä jossakin lastensuojeluyksikössä ehkä vaikka täälläkin, koska tää on vaan ala mua varten, mun mielestä. Jos se ei oo tää niin se on joka tapauksessa nuoret tai lapset, ni en taida vaihtaa lastensuojelusta, jos ei oo pakko.

- - kyl niinku vaikuttaa tosi paljo se, ku tää on nii iltapainotteista tää työ - -. Siinäki on toki puolensa, pystyy suunnittelemaan pitkiä vapaita ja muuta mutta, se on kuitenkin aina sitte illasta enemmänki pois, ku sieltä aamusta, ku sä oot töis.

6.3 Työn ilo, hallinta ja onnistumisen kokemukset

Iloa ja onnistumisen kokemuksia työssä tuottaa lasten ja nuorten eteenpäin meneminen, heidän kotiutumisenensa, mutta myös hyvät työkaverit sekä haastavista tilanteista selviäminen. Iloa ja onnistumisen tunnetta haastateltaville tuo kaikki positiivinen kehitys lapsissa ja nuorissa, nuoren saaminen innostumaan jostain uudesta asiasta tai sosiaalisten tilanteiden harjoittelut, keskustelut, ylipäätään asenteen muutos nuoressa. Eräs haastateltavista korosti koko kehityskaaren näkemistä nuoressa, toinen pieniä onnistumisen tunteita. Yhdelle haastateltavista oli tärkeää hyväntuulisuus niin työkavereissa kuin lapsissa ja nuorissa. Myös jo kotiutuneen nuoren tapaamisen nähtiin tuottavan iloa ja onnistumisen kokemusta. Mukavana nähtiin mikäli jo kotiutunut nuori tulee moikkaamaan yksikköön tai häntä

näkee esimerkiksi kauppareissun yhteydessä ja hänellä on kaikki hyvin. Eräs haastateltavista koki hyvän palautteen saamisen ja antamisen merkittävänä työssään ja haluaisi, että sitä töissä myös muistettaisiin antaa enemmän toisille.

No iloa tuottaa hyvät hetket lasten kanssa, ja, ja, se että lapsi kehittyy ja menee eteenpäin, lapsen kotiutuminen. Ja sitte toisaalta vastapainona nii just ne hyvät työkaverit on aika iso osa sitä iloa siellä työssä, että en mä tätä yksin haluais tehdä, tai jos olis huonot työkaverit nii en haluaisi.

Ja tavallaan jotenki ehkä sitte et jos on joku tosi haastava tilanne ja siitä selvittää niin sanotusti voittajina, niin se on, se on niinku sellanen, sellanen että jes me onnistuttiin.

- - saa nuoria innostumaan, kokemaan uutta harrastusta ja menemään, että ku nykyäänhän nuo lisääntyy yhä enemmän asiakasmateriaalissa nuo sosiaalisten tilanteiden pelot, niin niin, että saa sitten nuorille sitä treeniä siihen annettua - -.

- - onneksi täs semmosia pieniäki kokemuksen ja onnistumisen tunteita saa, ettei tarvii aina odottaa siihen asti, että nuori kotiutuu - -.

Jokainen haastateltavista kertoo kokevansa työn imua työssään. Pääasiallisesti töihin on mukava tulla ja töissä on kivaa ja työ koetaan mielekkääksi. Myös hankalista hetkistä selviämisen koettiin lisäävän työn imua, samoin hyvällä työnjaolla nähtiin olevan vaikutusta. Eräs haastateltavista kertoi kokevansa omassa työssään innostusta, iloa, tarmokkuutta ja uppoutumista jopa siihen asti, että kokee, että ei oikein osaa vetää rajaa työn ja vapaa-ajan välille. Yhden haastateltavan on hankala motivoida itseään lähtemään töihin pitempien vapaiden jälkeen, mutta hän kertoo, että se ei ole mitenkään riippuvaista työpaikasta. Toki hän tuo esille myös sen, että niin sanotusti ääni vaihtuu kellossa heti, kun hän vain pääsee työpaikalle.

Tulen tota hyvällä mielellä töihin ja - - tunnen työni mielekkääksi. Ja ei ole niinku sellasia päiviä, että lähtis naama nurinpäin, et on pakko mennä töihin nii.

- - se on ihan sama kuka siellä on vuoros, että se on tunne siitä, että selviydytään vuorosta ja eikä vain selviydytä, vaan on sellanen, on mukava vuoro työntekijällä ja nuorilla sitte, että vaikka olis kuinka paljo olis tekemistä - - nii hommat sujuu niin sanotusti kuin itsestään sitte hyvän työnjaon, tuota jaon jälkeen - -.

- - (työn imua) tulee niistä positiivisista kokemuksista, kehuista, kivoista jutuista työkavereitten kanssa, hyvistä hetkistä lasten kanssa tai jostain oivalluksesta tai vaikka olis joku hankala hetki, ni se että sä selviit ja saat vietyä sen tilanteen loppuun ja se niinku asia menee eteenpäin nii kyllä niistä ikävistäkin asioista saa sitä motivaatiota sitte, ku sä koet, että sä pärjäsit ja onnistuit siinä ikävässäkin tilanteessa.

Oman osaamisen nähtiin vastaavan työn vaatimuksia hyvin. Haastatteluissa korostettiin, että lastensuojelua ei opita kirjoista lukemalla, vaan työhön ”kasvetaan”. Pääasiassa aikaisemman työkokemuksen sekä koulutusten nähtiin kuitenkin vahvistavan omaa osaamista. Yksi haastateltavista kertoi opiskelleensa paljon itse ja kokevansa, ettei hänen koulutuksestaan ole ollut suuressa määrin hyötyä ohjaajan työn tekemiseen. Haastatteluissa tuotiin esille ajatusta, että aina voi kuitenkin oppia uutta, eikä lastensuojelutyöhön olla koskaan sataprosenttisesti valmiita. Yksi haastateltavista koki, että vuorovaikutustaidoista lasten kanssa toimimiseen on aina paljon opittavaa. Eräs haastateltava oli tyytyväinen siihen, että uusilta työkavereilta voi saada uusia ideoita esimerkiksi haastavasti oireilevien nuorten kanssa toimimiseen.

- - ei mun koulutuksesta loppujen lopuksi ihan hirveesti oo ollu hyötyä, et että ei, ei niinku lastensuojelua opeteta missää, mut siis ainahan on opittavaa ja ainahan mulleikki tulee uutta ja, ja erikoista, mutta kyllä nyt koen että niinku mun tietotaidot riittää hyvin tähän mun oman työni, ohjaajan työn, tekemiseen - -.

- - aina sitä oppii, oppii uutta - - mutta kyllä mä niinku sanoisin että osaaminen on ihan hyvällä tasolla.

- - emmä usko, että kukaan voi olla niinku sataprosenttisesti valmis, valmis tähän työhön, että kyllähän sä kasvat koko aika siihen työhön -
- ei me voida lukiä vaan kirjasta lastensuojelusta ja todeta, että nyt mä niinkun osaan kaiken.

Työn hallinnasta keskusteltaessa esille tuotiin paljon sitä, että yleismaailmallisesti omaan työhön ei ole mahdollista kauheasti vaikuttaa, mutta kyseisen lastensuojeluyksikön sisällä nähtiin kyllä mahdollisuudet siihen, että omaan työhön pystyy vaikuttamaan. Eräs haastateltavista näki asian niin, että hän ei oman työn hallintaan juurikaan pysty vaikuttamaan, sillä esimerkiksi se, millainen päivä työkaverilla on tai mitä lapsen elämässä on tapahtunut, vaikuttaa kokemukseen työn

hallinnasta. Vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön toivottaisiin olevan enemmän, sillä laki ja yhteiskunta määrittelee pitkälti, miten työtä saa toteuttaa. Yksi haastateltavista nostaa ihmetyksen aiheeksi esille nuoren oikeuden puhelimeen yötä päivää, vaikka se vaikuttaisikin heidän vuorokausiryhtiinsä negatiivisella tavalla, tai nuoren oikeuden viikkorahaan, vaikka tämä jättäisi kaikki viikkosiivoukset tekemättä. Myös koronavirustaudin (COVID-19) nähtiin vaikuttavan yksikön arkeen, sillä esimerkiksi nuorilla tyypillisesti olevat keittiövuorot on koronan vuoksi peruttu. Oman työn hallintaan nähtiin vaikuttavan myös yhteistyötahojen kanssa tehtävä yhteistyö sekä esimerkiksi heidän tavoittamisensa.

- - mun mielestä niinku yhteiskunta antaa turhan tiukat säännökset ja niinku linjaukset miten, miten niitä lapsia saa kasvattaa. Tuntuu, että niitä ei saa kasvattaa kotona, niitä ei saa kasvattaa koulus, niitä ei saa kasvattaa päiväkodis, niin valitettava totuus sitte on, että se näkyy kyllä sitte pitkäs aikajuoksus meille - - työllistävänä vaikutuksena.

- - vähä sellanen olo on työn hallintaan, että kyllä siihen toivois ja soisi että siihen ois vähä enemmän - - vaikuttamismahdollisuuksia.

- - korona on malliesimerkki siitä, kuinka joku aivan täysin iso asia - - voi heittää meidän hallinnan. Tai sitte eduskunnas joku säädös voi vaikuttaa erittäin isosti meidän arkipäivään, että, että kyllä se hallinta on ihan jossain muualla, ku omassa kädessä siitä omasta työstä - -.

6.4 Työn sujuvuus ja häiriöttömyys

Haastateltavilta kysyttiin, millaiseksi he kokevat työmääränsä. Vastaukset jakaantuivat aika lailla puoliksi, sillä osa koki työmääränsä sopivaksi ja osa koki, että työtä on aivan liikaa suhteessa käytettävissä olevaan työaikaan. Myös he, jotka näkivät työmääränsä pääsääntöisesti sopivaksi, kokivat kuitenkin joskus, että esimerkiksi toimistotöihin kuuluu liian iso osa työpäivästä. Haastatelluista eräs kertoo keräävänsä itse itselleen useita hoidettavia asioita, mutta kertoi toimivansa näin, koska pitää siitä, mitä tekee ja korosti, että työtehtävien kasaantuminen ei johdu esimerkiksi työpaikasta tai esimiehestä.

- - jos vähäki useampaa on kuulumissoittoa päivälle - - ku sä teet puhelut vanhemmille ja kirjaat ja näin nii joskus tulee sellanen olo sitte

että... ei tarpeeksi pysty vuoron aikana olemaan siä nuorten puolella -
-. Mutta pääasiallisesti kyllä onnistuu ne mitä haluaa tehdä ja järjestää.

Ei niinku millää riitä työaika siihen kaikkeen mitä pitäs tehdä, että siis kyllä niinku pitäs olla viikossa vähintään yks päivä enemmän, että kerkeis tekemään kaikki työt.

Mut sitte taas omalla tavallaan se on kiva ettei sitte tarvi vaan oikeesti pyöritellä niinku myöskää sormia, että ei sekää mun mielestä vastaa, vastaa sitä minkä takia mä oon hakenu esimerkiks töihin, että mä istuisin tyhjäs solus sohvalla kattoen Remppa vai muuttoa, että tota.

Kuormitusta ja stressiä koettiin eri tavoin. Suurin osa haastateltavista koki, että ei vie työasioita kotiin, jolloin kuormittumiseen ja stressiin liittyvät tekijät toteutuivat pitkälti työpaikalla. Yhdellä haastateltavista oli omana haasteenaan työn ja vapaa-ajan selkeämpi erottaminen. Kiire ja työajan riittämättömyys suhteessa työn määrään koettiin stressiä ja kuormitusta aiheuttavaksi tekijäksi. Työyhteisöön liittyvät mahdolliset jännitteet työkavereiden keskuudessa sekä työkavereiden jaksamisesta murehtiminen nähtiin stressaaviksi asioiksi. Myös lasten elämässä tapahtuvat asiat sekä fyysisen väkivallan uhka mainittiin. Yksi haastateltavista koki hänelle kuormittumista aiheuttavan toisten tunnetilojen ”imemisen”, sekä kertoi sen johtavan siihen, että hän ei nuku kunnolla, koska miettii yksinkertaisiakin asioita ja tilanteita sekä omaa toimintaansa niissä ja pohtii, tekikö oikein tai mitä olisi pitänyt tehdä toisin. Myös halu olla pidetty ohjaaja ja sen tuoma kuormitus tuotiin esille. Haastateltavista yksi koki kolmivuorotyön vaikuttavan häneen siten, että esimerkiksi iltavuoron jälkeen vireystila on turhan kauan päällä ennen kuin saa nukahdettua sekä kuvaili, että yöunet eivät ole hänellä enää yhtä laadukkaita kuin ovat joskus olleet.

Kiire, just ne tekemättömät työt, ku aika ei riitä - - ja niinku se työn määrä on niinku varmaan iso osa. Toinen sitte varmaan niinku... just niinku lasten elämässä tapahtuvat asiat et, et kyllä niinku lapsella on iso vaikutus siihen stressiin, et onko niillä hyvä päivä, onko niillä huono päivä, onko joku muutos menossa tai, tai neuvottelu tulossa ja, ja niinku, kuinka paljon sä joudut huolehtiin sun oman, varsinkin omaohjattavan lapsen puolesta et, et miten sillä menee - -.

Siitä, että sitä aikaa ei oo niinku tarpeeks kaikkiin asioihin, esimerkiks toimistotöihin ei oo tarpeeks paljon aikaa... eikä siihen, että sä kerkeisit

lukea rapsat, että se täytyy niinku mennä sillä pohjalla, että minkä sä saat suullisen rapsan, koska koneelle ei välttämättä kerkiä.

- - et sit helposti kuormittuuki, kun ei oikein osaa vetää rajaa, ku ajattelee vaan, että ku tykkää siitä mitä tekee - -.

Työstä palautuminen koettiin haastateltavien keskuudessa eri tavoin. Suurin osa haastateltavista koki, että pystyy palautumaan työstä vapaa-ajalla ollessaan, mutta palautuminen saattaa vaatia enemmän kuin nuorempana tai koettiin, että rentoutumiseen täytyy vain ottaa aikaa jostain ja tehdä jotain, mikä ei kuormita, sillä muuten ei jaksa. Unen merkitystä korostettiin ja haastateltavista useampi kun kertoi, että ei kanna työasioita kotiin, niin palautuminen on tällöin myös paljon helpompaa. Haastateltavista yksi kertoi, että hän on tietoisesti pyrkinyt katkaisemaan töihin liittyvät ajatukset niiden ilmentyessä ollessaan vapaa-ajalla, ja toinen kertoi, että kokee, että hän ei pysty vapaallakaan olemaan miettimättä työasioita, koska hänellä on ajatus siitä, että hyvä työntekijä on aina tavoitettavissa. Osa haastateltavista toi esiin haastattelujen yhteydessä selkeitä omia keinoja, joilla palautumiseen pystyy vaikuttamaan.

Et ei tätä jaksa, jos sä et niinku ota vaan kotona sitten sitä aikaa rentoutumiselle ja unohda ne kotityöt sun muut hetkeks - - että se nyt voi olla mitä milloinki - - mut se et pääasia, et teet jotain niinku mikä ei kuormita sua - -.

- - ku mä oon nukkunut fyysisen väsymykseni pois niin ei mulle kyllä niinku... mulle ei jää semmosia mitää taakkoja enkä mä koe, että se palautuminen ois vaikeeta, että... seuraavan kerran ku tulee töihin, nii ei ole mikää edellisen vuoron stressi tai joku muu nii mukana, että se on jääny tohon ovelle ulos lähtiessä.

Riski myötätuntostressille tai myötätuntouupumukselle nähtiin yleisesti lastensuojelutyössä todella isona. Haastateltavista osa kertoi myös kokevansa myötätuntostressiä, joko liittyen nuoriin tai työkavereihin. Haastateltavista yksi kertoi kokeneensa molempia lastensuojelutyönsä alkuaikoina. Osa haastateltavista korosti kyllä myötätunnon kokemista työssään, mutta kokivat, että se ei kuitenkaan tuota stressiä tai uupumusta itselle. Lisäksi myötätuntostressin ja myötätuntouupumuksen mahdollista kuormittamista toivottaisiin huomioitavan enemmän lastensuojelutyössä.

- - uskon että on suurempi osa, jotka miettivät ja murehtivat näitä näin että. Että se on niinku tavallaan sitte, että ite ku antaa itsestään kaiken vuoros ja parhaansa tekee - - et vaikka kuinka mä murehtisin niitä kotona, nii ei ne asiat, ei ne muutu siitä yhtää mihkää murehtimalla - -.

- -nuoret vie nii helposti ja niillä on aika rankkoja juttuja, nii se kyllä tosi nopeesti, jos ei oo varuillaan, nii imasee kyllä ja sitte sitä ei itte ees nää - -.

- - meil on nii eri tavalla vaikeeta ja erilaiset suhteet nuoriin, ni kyl kyllä niinku siis työkaverin uupumus stressaa tosi herkästi - -.

6.5 Työn mielekkyys ja merkityksellisyys

Lastensuojelussa työskentely nähtiin merkityksellisenä, tärkeänä työnä, jota tehdään sydämellä ja ylpeänä lasten ja nuorten hyväksi. Tärkeäksi koettiin lapselle tai nuorelle hyvän olon mahdollistaminen, keinojen tarjoaminen eteenpäin menemiseksi sekä ylipäättään positiivisten, "oikeanlaisten" kokemusten antaminen elämästä. Haastatteluissa nousi esille luotettavien, turvallisten ja tasapainoisten aikuisten ympärillä olemisen merkitys lapselle ja nuorelle. Myös vanhemmat nostettiin esille ja toivottiin, että he saavat apua mahdollisiin vanhemmuuden taitojen puutteisiinsa.

Kyl sitä työtä tekee niinku sydämellä ja oikeesti niinku sillä, että haluaa niinkun, että nuorella on hyvä olla täällä ja tarjotaan niinku mahdollisuuksia siihen mielekkääseen arkeen ja siihen että - - mitä nuorella on toiveita, mitä, mitä se haluaa tehdä sen eteen, että se kotiutuu, tai että mitä haluaa tehdä sen eteen, että sijoitus sujuu niinku hyvin ja se nuori viihtyy ja sillä on niinku hyvä olla. Että tota, kyl se niinku mulle merkitsee sellasta nuoren kokonaisvaltaista hyvinvointia - -.

Mutta niinku mulle ite lastensuojelu on kuitenkin se, että mä haluan, että niillä nuorilla on niinku turvallinen, turvallinen ja lämmin koti, ja niinku siin on luotettavia aikuisia ympärillä, mitkä kuuntelee ja auttaa elämän niin hyvis ku pahois asiois eteenpäin. Ja niinku se, että ne saa niinku oikeanlaisia kokemuksia elämästä, jos on vaikka kaltoinkohdeltuja lapsia niin nii, se että se ei oo oikeeta elämää että sä saat selkään kotona koko ajan - -.

Työ nähdään pääasiassa mielenkiintoisena, vaikka useampi vastaaja korosti mielenkiintoisuuden riippuvan pitkälti päivästä ja siitä, onko luvassa jotain erikoisempaa, kuten retkiä vai onko menossa tavallinen siivouspäivä tai ovatko nuoret päättäneet pysyä päivän huoneissaan. Haastatteluissa nousi esille, että työ on käytännössä arjen pyöritystä, mutta nuorten vaihtuvuus sekä mielenkiintoiset persoonat ja diagnoosit pitävät mielenkiintoa yllä, sillä halutaan selvittää, miten kutakin lasta tai nuorta voitaisiin parhaiten auttaa.

Niinku, mulle ehkä pahinta myrkkyä on se, jos päiväs ei tapahdu käytännös yhtään mitään ja nuoret on omis huoneis ja ne on tosi passiivisia, mut sitte ku on niitä päiviä, että on niinku sitä tekemistä ja on niinku nuoret aktiivisia ja mennään ja tehdään, niin kyllähän sellanen päivä on niinku paljo mielekkäämpi.

Kyllä se sillä lailla että ku on vaihtelevaa, että välistä - - ihan perus siivouspäivä - - mutta että ku tää vaihtelee sitte että, tehdään vähä retkiä ja on harrastelua ja tuon tyylistä, että sitte autetaan arkisissa kouluasioissa, ja ku meillä sitä vanhempaaki nuorta sitte on niin se ulottuu ihan siihen niinku oman asunnon etsimiseen ja omilleen muuttamiseen niin tää skaala on, skaala on sillä lailla aika laaja - -.

- - mua on aina vähä kiinnostanu lapset ja nuoret, joilla on jonkunlaista problematiikkaa. - - se on mun mielestä hyvin mielenkiintosta ja palkitsevaa sitten, kun menee eteenpäin ja nuoret pääseeki kotiin - - .

Parhaaksi työssä koettiin lapset ja nuoret sekä heidän auttamisensa. Yhteisöllisyys, onnistumisen kokemukset sekä mieleenpainuvat hetket oman nuoren kanssa olivat esille nostettuja seikkoja. Myös työkaverit sekä yhteistyötahot nousivat esille. Työn monipuolisuuden sekä merkityksellisyyden tuoman tunteen koettiin olevan työssä parasta. Myös pienemmät asiat, kuten nuoren hymyily tai hyvän yön toivottaminen lueteltiin.

Se, kun tulee töihin ja nuoret tulee vaikka halaamaan tai hymyilee - -.

- - tämän työn mukanaan tuoma merkityksellisyyden tunne niin ehkä se täs on sitte niinku parasta ja toivoo, että olis, olisi tosiaan nuorelle, nuorelle sitten hyötyä - - sijoituksesta sitten, että pystyisimme parhaan mukaan häntä niinkun kyseisen nuoren omissa tosiaan haasteissa sitte auttamaan.

Omien arvojen ja tavoitteiden koettiin kohtaavan oman työn kanssa hyvin. Työtä voidaan sanoa tehtävän hyvällä omallatunnolla sekä omien arvojen mukaisesti. Ainoastaan yksi haastateltavista koki, että ei pysty kaikkia omia arvojaan toteuttamaan työssään. Omista arvoista esille nousi jokaisen lapsen ja nuoren yhtä arvokkaana pitäminen sekä heidän yksilöllinen kohtaamisensa.

Se on niinkun asiakasta kunnioittava työote, missä niinku jokainen niinku huomioidaan yksilönä eikä niinku, että se on isompi osa jotain kokonaisuutta - -. Kyl mä koen, että mä pystyn toimimaan omien arvojen mukaan ja tuntuu niinku, että kaikki muutki kyllä niinku aika lailla jakaa ne samat arvot mitä ittellä on.

- - hyvällä omallatunnolla voin täällä tehdä, että samaa en voi kokea tehneeni esimerkiksi aikoinansa X työssä - -.

Että mä ainaki yritän tehdä sillä tavalla, ku mikä must tuntuu oikeelta, että mä arvostan ja kunnioitan ihmisiä ja nään muutakin kuin diagnoosit, että kyllä mä työskentelen niin, parhaani mukaan ja, ja kyllä mun mielestä muutki... että tykkään siitä, että täällä on hyviä ihmisiä töissä - -.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, miten lastensuojelussa työskentelevät työntekijät kokevat henkisen työhyvinvointinsa juuri nyt ja millaiset asiat lisäävät heidän henkistä työhyvinvointiaan. Johtopäätöksissä tulen käsittelemään tutkimusaineistosta saatuja tuloksia sekä peilaan niitä aiemmin avattuun teoriaan.

Tutkimuksessa keskeisimmiksi työtyytyväisyyteen vaikuttaviksi asioiksi nousivat erilaiset työyhteisöön, työvuoroihin, vuorovaikutukseen, asiakkaisiin sekä työn hallintaan liittyvät tekijät. Työilmapiiri mainittiin useamman haastateltavan suusta, ja uskonkin sillä olevan suuri merkitys koettuun työtyytyväisyyteen. Myös työkaverit sekä esimies nostettiin esille, samoin lapset ja nuoret, joiden kanssa - tai joille - työtä tehdään. Virolaisen (2012, 12–13) mukaan työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat esimerkiksi juuri työympäristö, johtamiseen liittyvät tekijät, kuten esimiehen tapa johtaa sekä työyhteisöön liittyvät tekijät, kuten ihmissuhteet töissä tai työpaikan ilmapiiri. Manka (2011, 77) toteaa asiakkaidenkin vaikuttavan koettuun työhyvinvointiin.

Haastateltavilta kysyttiin, millaisena he itse kokevat oman työtyytyväisyytensä ja oma työtyytyväisyys koettiin pääasiassa hyvänä. Hakanen ym. (2009, 12) korostavat, että kun ihminen on henkisesti hyvinvoiva, kokee hän silloin tyytyväisyyttä elämäänsä ja myös työhönsä. Juhani Tarkkosen (2013, 35–36) mukaan työtyytyväisyys on tavallaan rinnakkaiskäsite sanalle henkinen hyvinvointi. Emme voi kuitenkaan suoraan tehdä johtopäätöksiä työtyytyväisyyden kokemisen kautta ihmisen henkisestä työhyvinvoinnista, sillä niin moni muukin asia vaikuttaa siihen. Tarkkosen (2013, 36) mukaan työn sisältö ja ylipäätään työn mielenkiintoisuus vaikuttavat koettuun työtyytyväisyyteen. Tuloksista voidaan päätellä, että työn sisällön mielekkyys oli pitkälti riippuvaista työpäivän kulusta, mutta vaikka jotkut päivät määriteltiin jopa ikään kuin tylsiksi, kompensoi yhdessä tehtävät retket ja työn muunlainen mielenkiintoisuus tylsiksi koettuja päiviä, milloin työn sisältö nähtiin keskiarvoisesti hyvänä.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että oman osaamisen nähdään vastaavan hyvin työn vaatimuksia. Työssä saatavat onnistumisen kokemukset sekä usko omaan ammatilliseen osaamiseen vahvistavat kokemusta minäpystyvyydestä, jolla on suuri

merkitys työntekijän henkiseen työhyvinvointiin. Minäpystyvyydellä tarkoitetaan uskoa ihmisen omiin mahdollisuuksiin ja kykyihin (Bandura 1997, Alaverdyanin ym. 2019, 22 mukaan). Vahvan minäpystyvyyden omaava ihminen luottaa tulevaisuuteen ja omilla kyvyillään selviämiseen (Klén, [viitattu 27.9.2020]). Minäpystyvyyden tunne voimistuu, kun yksilö onnistuu itselle tärkeän asian saavuttamisessa ja tämä taas vahvistaa yksilön kokemusta toimijuudesta. (Bandura 1997, Alaverdyanin ym. 2019, 22 mukaan.)

Juhani Tamminen on luonut työkykyä kuvaavan työkykytalon, jossa on neljä eri kerrosta (Työkykytalo, [viitattu 21.7.2020]). Talon ylimmässä kerroksessa sijaitsevilla työllä, työolosuhteilla eikä johtamisella ole merkitystä, ellei työntekijällä ole työn tekemisen kannalta alemmissa kerroksissa sijaitsevaa vaadittavaa terveyttä ja toimintakykyä, oikeanlaista osaamista tai työn tekemisen kannalta keskeisiä arvoja, asennetta tai motivaatiota (Suutarinen & Vesterinen 2010, 28; Työhyvinvointia hyvinvointityöhön 2011, 3). Tutkimustuloksia tarkasteltaessa kerrosten 2–4 välillä voidaan sanoa haastateltujen työntekijöiden työkyvyn olevan pääasiassa hyvä, sillä voimavarat ja vaatimukset työn suhteen ovat suurimmaksi osaksi tasapainossa. Kerros 1 pitää sisällään terveyden ja toimintakyvyn, eikä näitä asioita tarkasteltu tässä opinnäytetyössä, joten Tamminsen työkykytaloa ei voida sellaisenaan suoraan hyödyntää tutkimustuloksien tarkasteluun. (Työkykytalo, [viitattu 21.7.2020].)

Kun oma osaaminen näyttäytyy hyvänä ja työ pääosin mielenkiintoisena, herää kysymys, miksi lastensuojelun ohjaajan työssä ei monikaan näe itseään enää tulevaisuudessa. Toki osa vastaajista halusi tavoitella esimerkiksi esimiesuraa, mutta silti myös lastensuojelusta pohdittiin vaihtoa johonkin toiseen asiakasryhmään. Uskon löytäneeni tutkimustulosten kautta asiaan vaikuttavia tekijöitä. Yksi tekijä on selkeästi kolmivuorotyö, josta halutaan vaihtaa päivätyön puolelle. Työterveysjohtaja Marjo Sinokki kertoo, että työaikojen epäsäännöllisyys vaikuttaa esimerkiksi elämänlaatuun, vireyteen, työssä suoriutumiseen sekä tapaturmiin (Seppälä 21.12.2016). Suurimpina kolmivuorotyön haittoina nähdään haasteet nukkumisessa sekä terveysongelmat (Helasti 27.6.2008). Toinen tekijä saattaa olla se, että työntekoon saatetaan kaivata ehkä erilaista, uutta haastetta ja vaihtelua. Juuti ja Salmi (2014, 38) uskovat mielekkäässä työssä olevan sopivassa

määrin haasteita. Vaikka haastateltavien koulutustaustaa ei tässä tutkimuksessa selvitetty, on Rauma (2019, 12–13) selvittänyt sosiaalialan korkeakoulutettujen työuria vuodelta 2019 ja näistä tuloksista on selvinnyt, että lastensuojelu nähdään kyllä vetovoimaisena työkenttänä, mutta siellä ei useinkaan työskennellä koko työikää, vaan käydään lähinnä kääntymässä. Talentian erityisasiantuntija Jaana Manssila uskoo työolojen, asiakasmäärien ja palkkauksen selittävän sitä, miksi lastensuojelusta lähdetään pois (Koskiluoma 2020a, 16). Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa asiakasmääriä tai palkkausta ei tuotu esille missään kohtaa, jolloin Manssilan uskomuksen pohjalta selittäväksi tekijäksi jäisi ainoastaan työolot. Kokemukset työn hallinnasta saattavat ehkä osaltaan selittää, miksi lastensuojelutyöstä lähdetään pois, sillä moni haastateltavista koki, että keinot esimerkiksi nuorten rajaamiseen ovat liian vähäisiä. Myös koettu kiire sekä työajan riittämättömyys suhteessa työn määrään koettiin osaltaan stressiä ja kuormitusta aiheuttavaksi tekijäksi. Lisäksi keskusteluaikaa niin ohjaajien välille kuin ohjaajan ja esimiehen välille toivottiin enemmän. Työstä palautuminen vaihteli vastaajien keskuudessa, ja työstä palautuminen on luonnollisesti suurella roolilla henkisen työhyvinvoinnin kokemiseen.

Tutkimustuloksissa ei kuitenkaan korostunut stressi ja kuormitus ollenkaan siinä määrin, mitä olin itse ajatellut mahdolliseksi, sillä juuri nyt lastensuojelutyössä selviytymisen pakko ja paineet työstä nähdään yleisellä tasolla kovina. Tarvetta lastensuojelutyölle on, sillä asiakkaita on paljon, usein jopa enemmän kuin pystyttäisiin ottamaan. (Särkiö & Paaso 2016, 23.) Esimerkiksi Lastensuojelun Keskusliiton ja Talentian toteuttamaan kyselyyn liittyen lastensuojelun tilanteesta ja vastanneista yli 80 % koki työssään paljon tai erittäin paljon riittämättömyyttä ja liiallisia työpaineita. (Mitä kuuluu lastensuojelu? 2018, 3, 5.) Tutkimustulosten mukaan kuormittumiseen ja stressiin liittyvät tekijät toteutuivat pitkälti työpaikalla, esimerkiksi kiireenä tai työrauhan puutteena. Myötätuntostressille ja myötätuntouupumukselle nähtiin lastensuojelutyössä yleisellä tasolla olevan valtavan ison riskin, mutta vain osa haastateltavista kertoi kokeneensa tai kokevansa näistä jompaakumpaa tai kumpaakin. Pääasiassa tutkimustulosten perusteella työasiat onnistuttiin jättämään töihin, eikä niitä viety ajatuksen tasolla kotiin. Minäpystyvyys liittyy myös myötätuntostressin ja -uupumisen vähäiseen kokemiseen, sillä vahvan minäpystyvyyden omaava ihminen pystyy sietämään

stressiä ja luottaa tulevaisuuden haasteiden selviämiseen (Klén, [viitattu 27.9.2020]).

Lastensuojelutyöntekijöiden henkistä työhyvinvointia lisäävät monet eri asiat, ja tutkimustulosten perusteella tässä on paljon myös henkilökohtaisia eroja, sillä jokainen ihminen kokee oman henkisen työhyvinvoinnin omalla tavallaan ja itselle tärkeiden, merkityksellisten asioiden kautta. Suonsivu (2011, 63) toteaaakin, että samallakin työpaikalla työntekijöiden subjektiiviset kokemukset työhyvinvoinnista voivat erota paljonkin. Tiivistettynä voidaan kuitenkin sanoa, että työyhteisöön liittyvät asiat, kuten hyvä työilmapiiri, esimiehen tuki sekä työkaverit ja luottamus omaan tiimiin ja ylipäätään vuorovaikutus työyhteisön sisällä, kuten keskusteleminen, hyvän palautteen antaminen ja huumori sekä yhteisten pelisääntöjen noudattaminen olivat tärkeitä henkistä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Rauramon (2012, 124) mukaan itsetunnon terveelle kehitymiselle sekä sen säilymiselle on merkittävää tärkeiden ihmisten, kuten esimiehen tai työkavereiden antama arvostus. Henkistä työhyvinvointia lisää myös työvuorojen merkitys siinä suhteessa, että työntekijän toiveita kuunnellaan ja työn määrä on sopiva suhteessa työaikaan sekä työvuoroissa on riittävästi henkilökuntaa ja työvuorojen ja vapaa-ajan välillä on selkeä tasapaino. Työstä palautuminen on tärkeää työntekijän jaksamisen kannalta, jolloin se nähdään osaltaan myös henkistä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

Positiivista oli, että jokainen työntekijä vastasi kokevansa työn imua. Työterveyslaitoksen mukaan työn imu tarkoittaa myönteistä tunnetilaa sekä motivaatiota työssä (Työn imu, [viitattu 16.10.2020]). Myönteinen tunnetila ja motivaatio työtä kohtaan taas vaikuttavat oleellisesti työilmapiiriin positiivisella tavalla. Oman työn merkitykselliseksi kokeminen on henkisen työhyvinvoinnin kannalta oleellinen asia, kuten myös edellä käsitellyssä teoriassa on tullut ilmi (Tarkkonen 2013, 36). Lastensuojelutyö nähtiin tärkeänä, merkityksellisenä työnä, jota tehdään ylpeydellä ja oman ammattitaidon nähtiin kohtaavan työn vaatimusten kanssa. Työ koettiin pääasiassa mielenkiintoiseksi sekä omien arvojen nähtiin olevan sopusoinnussa tehdyn työn kanssa. Tarkkosen (2013, 36) sekä Juutin ja Salmen (2014, 38) mukaan on tärkeää, että omat arvot kohtaavat työn kanssa. Tästä voidaan vetää johtopäätös, että työn merkityksellisyys itselle sekä omien

arvojen vastaaminen tehdyn työn kanssa lisäävät työntekijän henkistä työhyvinvointia. Työn mielekkyydestä kertoo myös se, että jokainen työntekijä kertoi kokeneensa työssä työn imua. Niin pienet kuin suuremmatkin onnistumisen kokemukset lasten kanssa nähtiin myös merkityksellisinä, ylipäätään kaikenlainen positiivinen kehitys lapsissa ja nuorissa. Yhteinen toiminta ja päivien sisällön monipuolisuus olivat ohjaajien mieleen.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan siis todeta, että haastatellut työntekijät lastensuojelussa kokevat henkisen työhyvinvointinsa juuri nyt pääasiassa hyväksi. Henkistä työhyvinvointia lisäävät työyhteisöön ja vuorovaikutukseen liittyvät tekijät, kuten hyvä työilmapiiri, luottamus ja tuki. Oman työn näkeminen mielekkäänä ja merkityksellisenä, sekä usko omaan osaamiseen ja ammatillisuuteen, kuten myös minäpystyvyys, lisäävät henkistä työhyvinvointia, samoin työssä koetut onnistumisen kokemukset. Työvuorosunnittelu, työstä palautuminen, sekä omien arvojen kohtaaminen tehdyn työn kanssa ovat tärkeitä henkistä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön aiheen pohtimisen aikoihin tuntui, että kaikenlainen pahoinvointi työssä, kuten kuormittuminen ja stressi, olivat paljon pinnalla olevia puheenaiheita. Minua itseäni kiinnosti ja kiinnostaa yhä työhyvinvointi ja tarkemmin eroteltuna henkinen työhyvinvointi ja nimenomaan siihen liittyen positiivisemmat ajatukset. Itse innostuin lastensuojelutyöstä suorittaessani opintoihini liittyen yhden työharjoitteluistani eräässä lastensuojelulaitoksessa. Tällä hetkellä työskentelenkin lastensuojelun parissa ja palava halu tehdä työtä lasten parhaaksi pätee minussa yhä. Lastensuojelusta puhutaan mediassa paljon ja ei aina ehkä niin hyvässä valossa. Kuten todettua, koskaan aiemmin meillä ei maassamme ole ollut yhtä paljon kiireellisesti sijoitettuja, huostaanotettuja tai muuten sijoitettuja lapsia ja nuoria (Lastensuojelu 2019, 1). Koska lastensuojelulle on nyt enemmän tarvetta kuin koskaan, on myös tarvetta tarkastella lastensuojelussa työskentelevien ihmisten työhyvinvointia ja varsinkin subjektiivista kokemusta omasta henkisestä hyvinvoinnista. Sen vuoksi on merkityksellistä tutkia myös, mitkä tekijät ovat niitä, jotka lastensuojelun työntekijöiden henkistä työhyvinvointia lisäävät.

Palautin vuosi sitten syksyllä 2019 opinnäytetyön suunnitelmani ja sain sen tuolloin myös hyväksytyksi läpi. Suunnitelman palauttamisen jälkeen minulla oli pidempi tauko opinnäytetyöprosessissa. Oikeastaan innostus opinnäytetyön tekemiseen palasi vasta seuravana kesänä, jolloin kokosinkin teoriaosuuden lähes kokonaisuudessaan valmiiksi. Syksyllä koulujen jatkuessa opinnäytetyön teko vauhdittui toden teolla, kun sain uuden ohjaajan, jonka avusta ja tuesta on ollut korvaamaton apu tämän tutkimuksen teossa. Syksyllä lähdin ideoimaan haastattelujen toteuttamista ja sain ne onnistuneesti suoritettua. Haastattelut suoritin samassa lastensuojeluyksikössä, jossa olen itse tällä hetkellä töissä. Tutkimuksen kannalta haastateltavien etukäteen tuntemisessa on hyvät ja huonot puolensa. Toisaalta koen, että oli etu, että haastateltavat olivat itselleni etukäteen tuttuja, sillä haastatteluissa vallitsi luottamuksellinen ilmapiiri ja toisaalta samoja asioita ymmärtävälle aiheista oli ehkä helpompi puhua. En ole ennen opinnäytetyötä toiminut tällä tavoin haastattelijan roolissa, joten tokihan haastattelutilanteet etukäteen myös jännittivät, ja koen, että oli helpompi itsellenikin rentoutua tuttujen ihmisten seurassa. Toisaalta tässä muodostuu haasteeksi juuri se, olenko

tutkimuksessa pystynyt asettumaan vain tutkijan - enkä työkaverin - rooliin. Haastattelutilanteissa huomasin, kuinka minun olisi tehnyt mieli kommentoida montaakin asiaa henkilökohtaiselta näkökannaltani, mutta koska suoritin haastattelut kuitenkin tutkijana, pyrin välttämään asioiden kommentointia sen tarkemmin kuin tarkentaessani mahdollisesti haastateltavan vastauksia. Haastattelujen suorittamisen jälkeen jatkoin suoraan aineiston analyysivaiheeseen.

Koen saavuttaneeni tutkimukselle asettamani tavoitteet. Sain vastaukset tutkimuskysymyksiini ja toivon tutkimuksen auttavan tuomaan ihmisille esille, kuinka tärkeää henkisestä työhyvinvoinnista välittäminen on. Toivon, että myös opiskeluvaiheessa olevat ymmärtävät, kuinka suuri rooli omasta jaksamisesta huolehtimisella ja välittämisellä on. Olen kiitollinen työkavereilleni, jotka lähtivät tutkimukseeni mukaan ja ymmärsivät, kuinka tärkeä tämä aihe minulle tutkijana, mutta myös henkilökohtaisesti on. Olen kiitollinen myös työpaikalleni haastattelujen mahdollistamisesta ja aiheen tärkeäksi tunnustamisesta.

Tutkimuksen teko on opettanut minulle pitkäjänteisyyttä sekä omaan ajatukseen ja tekemiseen luottamista. Se on lisännyt ammatillista kriittistä reflektointikykyäni sekä taitoa tuottaa tietoa hyvinvoinnin edistämiseksi. Lisäksi tämän opinnäytetyön ansiosta osaan toimia tutkimustyön eettisten periaatteiden ja ohjeiden mukaisesti myös jatkossa. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu, [viitattu 4.11.2020].) Jos jostain syystä tekisin vastaavan työn uudelleen, en tiedä, haluaisinko tehdä sen yksin vai jonkun toisen kanssa. Toisaalta yksin tekemisessä on ollut ehdottomasti etuna se, että ei ole tarvinnut sovitella kenenkään kanssa aikatauluja yksin, mutta toisaalta olisin ehkä kaivannut henkistä tukea ja ylipäätään kaveria, jonka kanssa asioita pohtia ja vertailla. Opinnäytetyön aiheesta olen saanut itselleni tärkeää tietoa työelämästä ja tulevaisuutta ajatellen, mutta uskon opinnäytetyöstä olevan hyötyä myös muille, etenkin lastensuojelussa työskenteleville ohjaajille kuin myös yksikönjohtajille, jotka voivat tämän opinnäytetyön tulosten pohjalta kiinnittää tarkemmin huomiota tekijöihin, jotka mahdollisesti lastensuojelun työntekijän henkistä työhyvinvointia lisäävät.

Minua pohdituttaa yhä edelleen, miksi lastensuojelu nähdään ja koetaan työkenttänä, jolle ei välttämättä olla halukkaita sitoutumaan koko työuraksi (ks. esim. Rauma 2019, 12–13). Se voisi olla aihe, josta seuraava tutkimus kannattaa tehdä.

Työvoimapula uhkaa Suomea tulevaisuudessa muutenkin, enkä usko, että meillä on halua tai varaa menettää yhtäkään lastensuojelun työntekijäämme.

LÄHTEET

- Alaverdyan, A., Mattila, L., Peuna-Korpioja, K., Kivioja, T. & Lautamo, T. 2019. Ryhmänohjaajan opas: Kompensaatiokeinoista apua arkeen, työhön ja oppimiseen Komppaa-ryhmätoimintamallin avulla. [Verkkajulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. [Viitattu 27.9.2020]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262679/JAMKJULKAISUJA2712019_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Arki, arvot ja etiikka: Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. 2017. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Talentia. [Viitattu 2.7.2020]. Saatavana: <https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>
- Bandura, A. 1997. Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: Freeman.
- Bardy, M. (toim.) 2013. Lastensuojelun ytimissä. 4. uud. p. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL).
- Ekblom, S. 2016. Ung och deprimerad. [Verkkolehtiartikkeli]. 30 päivää 4, 36–37. [Viitattu 2.10.2020]. Saatavana: <https://talentia.e-julkaisu.com/2016/30paivaa.php>
- Frost, N., Abbott, S. & Race, T. 2015. Family support: prevention, early intervention and early help. Cambridge, UK; Malden USA: Polity press.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet: Työn voimavarojen ABC. 6. uud. p. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Harju, J. 2019. Sote-alalla on pian valtava työvoimapula, kun väestö ikääntyy. [Verkkolehtiartikkeli]. Helsingin Sanomat. [Viitattu 1.9.2020]. Saatavana HS Arkipisto -tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Hartas, D. 2014. Parenting, family policy and children's well-being in an unequal society: a new culture war for parents. Houndmills, Basingstoke, Hampshire UK: Palgrave Macmillan.
- Helasti, P. 27.6.2008. Vuorotyö aiheuttaa unio Ongelmia. [Verkkolehtiartikkeli]. Hyvä terveys. Saatavana: https://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/terveys/vuorotyö_aiheuttaa_unio Ongelmia
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. [Verkkokirja]. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. [Viitattu 25.9.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.

- Hoito ja kasvatus sijaishuollossa. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). [Viitattu 2.7.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hoito-ja-kasvatus-sijaishuollossa>
- Hyvärinen, M. 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa: M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. [Verkkokirja]. Tampere: Vastapaino. Luku 1, 9–38. [Viitattu 24.9.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. [Verkkokirja]. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. [Viitattu 23.9.2020]. Saatavana Booky -palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Karstinen, E., Hänninen, O. & Särkelä, V. 2020. Nuorten parissa työskentelevien rooli mielenterveyden edistäjänä. Nuorisotyö 3 (2), 6–7.
- Klén, K. Ei päiväystä. Minäpystyvyys on tulevaisuuden perusominaisuus. [Verkkolehtiartikkeli]. Helsingin ekonomit. [Viitattu 27.9.2020]. Saatavana <https://heko.fi/minapystyvyys-on-tulevaisuuden-perusominaisuus/>
- Koskela, S. 2015. Ohjattavien minäpystyvyyttä tukevat tekijät henkilökohtaisissa ohjaustilanteissa. Teoksessa: U. Mutka, S. Laitinen-Väänänen & M. Virolainen (toim.) Monitoimisuus haastaa koulutuksen: Uudistuvaa pedagogiikkaa tki-toimintaa. [Verkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja, 173–179. [Viitattu 27.9.2020]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/98044/JAMKJULKAI-SUJA2062015_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koskiluoma, K. 2020a. Elämän tasapaino tärkeintä. Talentia 47 (1), 16.
- Koskiluoma, K. 2020b. Ihminen on nähtävä elämäntilanteessa. Talentia 47 (2), 6–9.
- Kuntaliitto. 31.10.2019. Lastensuojelun laatusuositus päivitetty – uutena asiana laatukriteerit sijaishuoltoon ja valtontaan. [Verkkosivu]. [Viitattu 31.10.2020]. Saatavana: <https://www.kuntaliitto.fi/tiedotteet/2019/lastensuojelun-laatusuositus-paivitetty-uutena-asiana-laatukriteerit-sijaishuoltoon>
- L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki.
- Laitinen, J. 2020. Kenelle kuuluu lasten suojeleminen? 30 päivää 8, 26–27.

- Lapsen etu on tärkein. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto. [Viitattu 1.7.2020]. Saatavana: <https://www.lastensuojelu.info/lastensuojelun-perusta/lapsen-etu-on-tarkein/>
- Lastensuojelu 2019. 1.7.2019. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Tilastoraportti 28/2020. [Viitattu 21.7.2020]. Saatavana: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lastensuojelu- ja sosiaalipalvelut. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto. [Viitattu 21.7.2020]. Saatavana: <https://www.lastensuojelu.info/lapsiperheiden-palvelut/lastensuojelu-ja-sosiaalipalvelut/>
- Lavikainen, M., Puustinen-Korhonen, A. & Ruuskanen, K. (toim.) 2014. Lastensuojelun laatusuositus. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) julkaisuja 2014:4. [Viitattu 1.7.2020]. Saatavana: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70275/URN_ISBN_978-952-00-3488-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Heiskanen, T. 2017. Kyselyhaastattelu. Teoksessa: M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. [Verkkokirja]. Tampere: Vastapaino. Luku 3, 67–87. [Viitattu 24.9.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Linnossuo, O. & Santalahti, V. 2020. Mitä tiedämme lastensuojelusta. 30 päivää 8, 16–19.
- Länsiö, M. & Kivinen, P. 2018. Välineitä myötätuntouupumisen ehkäisyyn ja hoitoon. Teoksessa: H. Laaksonen (toim.) Työn ilolla!: -dialogia ja yhteistoiminnallista kehittämistä. Tampere: TAMK. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja B, 69–73.
- Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. 1994. Qualitative data analysis. 2. p. California: Sage.
- Mitä kuuluu lastensuojelu?: Kohtaamisia? – lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. 2018. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto. Julkaisusarja osa 2. Lastensuojelun Keskusliiton verkkajulkaisu 4/2018. [Viitattu 2.7.2020]. Saatavana: https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/mitakuuluulastensuojelu2_19.8.pdf
- Mitä on lastensuojelu? 29.6.2020. [Verkkosivu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). [Viitattu 1.7.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>

- Mitä teemme. Ei päivystä. [Verkkosivusto]. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto. [Viitattu 1.7.2020]. Saatavana: <https://www.lskl.fi/lastensuojelu/mita-teemme/>
- Myötätuntouupumus ja työnohjaus. 20.7.2020. [Verkkosivu]. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL). [Viitattu 18.10.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/myotatuntouupumus-ja-tyonohjaus>
- Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla: Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.
- Ojala, U. 2020. Tästäkin me selviämme. *Tehy* (8), 42–45.
- Partanen, A. 2011. ”Kyllä minä tästä selviän”: Aikuisopiskelijat koulutustarinansa kertojina ja koulutuksellisen minäpystyvyytensä rakentajina. [Verkkojulkaisu]. Kokkola: Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunta, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Väitösk. [Viitattu 27.9.2020]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/27071/978-951-39-4273-1.pdf>
- Pennonnen, M. 2020. Työhyvinvoinnissa ei pidä unohtaa kaikkein tärkeintä, eli itseään. *Psykologi* (3), 6.
- Perttula, M. 2020. Nyt en ehdi. *Tehy* (3), 32–34.
- Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Työkirja ammattikorkeakouluun. [Verkkokirja]. Jokioinen: e-Oppi. [Viitattu 16.10.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Rauma, J. 2019. Sosiaalialan ammattilaisten työurat 2019. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Talentia. [Viitattu 27.9.2020]. Saatavana: <https://talentia.e-julkaisu.com/2019/tyouraselvitys/#page=1>
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uud. p. Helsinki: Edita.
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa: M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. [Verkkokirja]. Tampere: Vastapaino. Luku 21, 367–378. [Viitattu 25.9.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. Ei päivystä. KvaliMOTV: Teemoittelu. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. [Viitattu 16.10.2020]. Saatavana: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Ei päivystä. Sosionomi (AMK). [Verkkosivu]. [Viitattu 4.11.2020]. Saatavana: <https://opinto-opas.seamk.fi/index.php/fi/21/fi/79>

- Seppälä, L. 21.12.2016. Vuorotyö voi aiheuttaa kaaoksen elimistössä. [Verkkoleh-
tiartikkeli]. Turun Sanomat. [Viitattu 30.10.2020]. Saatavana:
[https://www.ts.fi/hyvinvointi/1277186749/Vuorotyö+voi+aiheuttaa+kaaok-
sen+elimistossa](https://www.ts.fi/hyvinvointi/1277186749/Vuorotyö+voi+aiheuttaa+kaaok-
sen+elimistossa)
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Ei päiväystä. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu
14.7.2020]. Saatavana: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Stephoe-Warren, G. 2013. Occupational psychology: an applied approach. Harlow:
Pearson.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: UNIpress.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – Työolotutki-
muksen tuloksia 1977–2018. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu
27.9.2020]. Saatavana: [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisulu-
telo/tyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisulu-
telo/tyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf)
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Hel-
sinki: Otava.
- Särkiö, H. & Paaso, S-A. 2016. Tunnista tunnetaidot. [Verkkoleh-
tiartikkeli]. 30 päi-
vää 4, 22–23. [Viitattu 2.10.2020]. Saatavana: [https://talentia.e-jul-
kaisu.com/2016/30paivaa.php](https://talentia.e-jul-
kaisu.com/2016/30paivaa.php)
- Tarkkonen, J. 2013. Toimielin ja henkilöstön työhyvinvointi: Päätöksentekijän
haasteita ja mahdollisuuksia. Kuopio: Unipress cop.
- Tasala, M. 2020. Sisukas ei osaa luopua ajoissa. Talentia 47 (4), 14–15.
- Tunnista työn pulmakohdat. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. Helsinki: Työterveyslai-
tos. [Viitattu 3.9.2020]. Saatavana: [https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittami-
nen/tunnista-tyon-pulmakohdat/](https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittami-
nen/tunnista-tyon-pulmakohdat/)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. [Verkko-
kirja]. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. [Viitattu 24.9.2020]. Saatavana
Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Tuomisto, E. 2019. Nuorten mielenterveysongelmat kasvaneet räjähdysmäisesti –
Hoitoon pääsy liian hankalaa. [Verkkoleh-
tiartikkeli]. Medi uutiset. [Viitattu
27.9.2020]. Saatavana: [https://www.medi uutiset.fi/uutiset/nuorten-mielenter-
veysongelmat-kasvaneet-rajahdysmaisesti-hoitoon-paasy-liian-hanka-
laa/22fe08a2-da8b-4314-9006-16d6946a84a1](https://www.medi uutiset.fi/uutiset/nuorten-mielenter-
veysongelmat-kasvaneet-rajahdysmaisesti-hoitoon-paasy-liian-hanka-
laa/22fe08a2-da8b-4314-9006-16d6946a84a1)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eetti-
set periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa: Tutkimus-
eettisen neuvottelukunnan ohje 2019. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 16.10.2020].

Saatavana: [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/lhmistieteiden_eettisen_ennakkoarvi-
oinnin_ohje_2019.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/lhmistieteiden_eettisen_ennakkoarvi-
oinnin_ohje_2019.pdf)

Työhyvinvointi on yhteinen asia. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 14.7.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

Työhyvinvointi. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 14.7.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työhyvinvointia hyvinvointityöhön. 2011. [Verkkojulkaisu]. Sosiaalialan työnantajat ry, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Jyty – Pardia – STHL neuvottelujärjestö ry. [Viitattu 2.10.2020]. Saatavana: <https://www.talentia.isintexas.com/mag/tyohyvinvointia-hyvinvointityohon.php>

Työkykytalo. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 21.7.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Työn imu. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 14.10.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Vainikainen, T. 2020. Katse kohti aktiivista työkaveruutta. *Talentia* 47 (6), 14–15.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. [Verkkokirja]. Jyväskylä: PS-kustannus. [Viitattu 16.10.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.

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

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Wyness, M. 2012. *Childhood and society*. 2. p. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Yliruokanen, K. 2019. Lasten asialla. *Talentia* 45 (1), 6–8.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Liite 2. Haastattelun teemarunko

Liite 3. Esimerkki teemoittelusta

Liite 4. Tiedote tutkimuksesta

Liite 5. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Liite 1. Haastattelurunko

TAUSTAA

-Kuinka kauan olet työskennellyt lastensuojeluyksikkö X:ssä?

-Oletko työskennellyt ennen nykyistä työpaikkaasi lastensuojelutyön parissa? Ja jos olet, niin kuinka kauan?

1) TYÖTYTYVÄISYYS

*Millaiset asiat vaikuttavat työtyytyväisyyteen?

*Millaisena koet oman työtyytyväisyytesi?

*Mihin olet työssäsi tyytyväinen, mitä et muuttaisi ja mitä sen sijaan haluaisit muuttaa?

*Missä näet itsesi kymmenen vuoden päästä? Miksi?

2) TYÖN ILO, HALLINTA JA ONNISTUMISEN KOKEMUKSET

*Millaiset asiat työssäsi saavat aikaan ilon ja onnistumisen tunnetta?

*Miten koet työn imua työssäsi?

*Miten koet osaamisesi vastaavan työn vaatimuksia?

*Miten työyhteisö ja muut yhteisöön ja ympäristöön liittyvät asiat vaikuttavat kokemukseesi työn hallinnasta? (esim. yhteiskunnalliset uudistukset, säädökset, tapahtumat, globalisaatio)

3) TYÖN SUJUVUUS JA HÄIRIÖTTÖMYYS

*Miten koet työmääräsi?

*Millaisista tekijöistä aiheutuu kuormittumista ja stressiä työskentelylle?

*Miten palaudut työstä vapaa-ajallasi?

*Miten näet riskit myötätuntostressille tai -uupumiselle työssäsi?

4) TYÖN MIELEKKYYS JA MERKITYKSELLISYYS

*Mitä lastensuojelussa työskentely sinulle merkitsee?

*Miten mielenkiintoiseksi koet työn sisällön?

*Mikä on parasta työssäsi?

*Miten omat arvosi ja tavoitteesi kohtaavat tekemäsi työn kanssa?

Liite 2. Haastattelun teemarunko

TEEMAT

TYÖTYTYVÄISYYS

TYÖN ILO,
HALLINTA JA
ONNISTUMISEN
KOKEMUKSET

TYÖN SUJUVUUS JA
HÄIRIÖTTÖMYYS

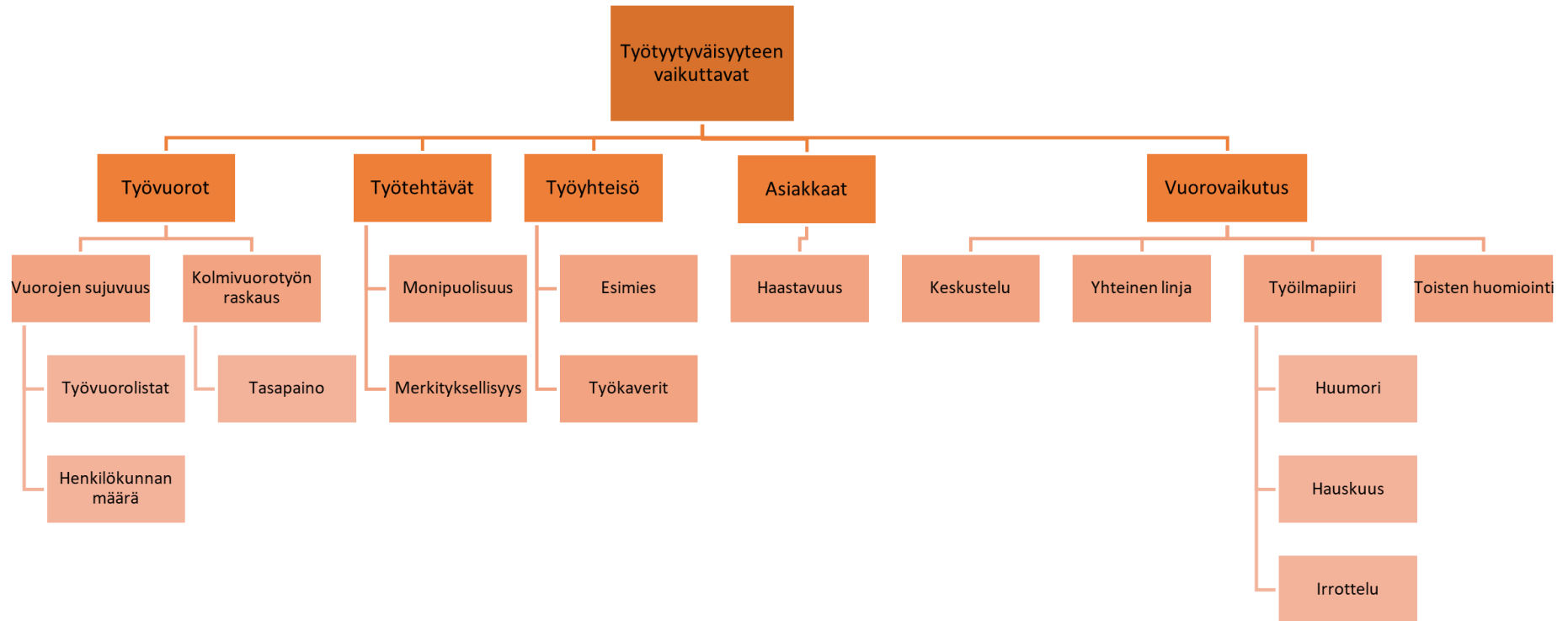
TYÖN MIELEKKYYS JA
MERKITYKSELLISYYS

***Työn imu** tarkoittaa aidosti myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Se on työhön liittyvää innostusta ja iloa: tarmokkuutta, omistautumista, uppoutumista. Työn imua kokeva työntekijä lähtee yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Hän on ylpeä työstään ja sinnikäs vastoinkäymistenkin hetkinä.

***Myötätuntostressi** on ilmiö, jossa asiakkaan vaikeat ja traumaattiset kokemukset siirtyvät työntekijälle ja aiheuttavat työntekijässä henkistä kuormitusta. Myötätuntostressi voi johtaa myötätuntouupumukseen.

***Myötätuntouupuminen** on seurausta toistuvasta toisen ihmisen kärsimysten kuuntelemisesta tai todistamisesta. Se on eräänlainen psykofyysinen jännittyneisyyden tila, jossa autettavien tarinat täyttävät auttajan mieltä sekä tietoisesti mutta myös alitajuisesti.

Liite 3. Esimerkki teemoittelusta



Liite 4. Tiedote tutkimuksesta

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Lastensuojelun työntekijöiden kokema henkinen työhyvinvointi

1. Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan lastensuojelussa työskentelevien henkilöiden kokemaa työhyvinvointia ja vielä tarkemmin henkistä työhyvinvointia. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä.

2. Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta oikeuksiinne tai kohteluunne.

Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan kuitenkin käyttää osana tutkimusaineistoa.

3. Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia ja tarkemmin henkistä työhyvinvointia. Tarkoitus on selvittää, millaisena työntekijät kokevat henkisen työhyvinvointinsa juuri nyt lastensuojelutyössä ja millaisten asioiden he kokevat lisäävän henkistä työhyvinvointia. Tutkimusta ja sen tuloksia voidaan hyödyntää yleisesti lastensuojelun alalla keskusteltaessa työntekijöiden henkisestä työhyvinvoinnista. Alalle suuntaaville opiskelijoille tutkimuksesta voi olla hyötyä esimerkiksi omaa työhyvinvointia ajatellen. Lastensuojeluyksikkö, jonka työntekijöitä tässä tutkimuksessa haastatellaan, saa tutkimuksesta ajantasaista, tutkittua tietoa työntekijöidensä kokemasta tämänhetkisestä henkisestä työhyvinvoinnista lastensuojelun alalla ja voi hyödyntää tutkimuksen valmistuttua saatuja tuloksia parhaaksi katsomallaan tavalla.

4. Tutkimuksen toteuttajat

Tämä tutkimus on opinnäytetyö, joka kuuluu osaksi sosionomi AMK-tutkintoa. Tämän tutkimuksen toteuttajana ja tutkijana on sosionomiopiskelija Emilia Liikala Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. Seinäjoen ammattikorkeakoulun puolesta tätä opinnäytetyötä ohjaa lehtori Aino Alaverdyan.

Tällä tutkimuksella ei ole toimeksiantajaa tai rahoitusta. Haastattelut toteutetaan lastensuojeluyksikkö "X":n työntekijöitä haastattelemalla. Muulla tavoin kyseinen lastensuojeluyksikkö ei ole tutkimuksessa mukana.

5. Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Käytännössä tutkimukseen osallistuminen tarkoittaa sinun kohdallasi sitä, että osallistut haastateltavan roolissa haastatteluun, jonka aiheena on lastensuojelun työntekijän kokema henkinen työhyvinvointi. Haastattelut toteutetaan viikolla 41. Haastattelun kesto on arviolta noin 1 h, ja se toteutetaan työpäiväsi sisällä sille määrättyä ajankohtana. Mikäli haluat haastattelun tehtävän jossain muualla kuin työpaikalla, ei tuo aika ole luettuna työaikaasi. Haastattelutilanteessa ei ole kuin haastattelija ja haastateltava. Haastattelut nauhoitetaan. Haastattelut litteroidaan sekä analysoidaan ja niistä saatuja tuloksia käytetään tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä.

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti. Aineisto analysoidaan koodattuna eikä yksittäinen henkilö ole tunnistettavissa tästä tutkimuksesta.

Tutkimuksessa teistä ei oteta minkäänlaisia näytteitä eikä teille tehdä lääkärintarkastusta.

6. Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta teille erillistä korvausta. Tutkimus toteutetaan työajallanne tai mikäli haluatte haastattelun tapahtuvan jossain muualla, tuolloin haastatteluun käytettävää aikaa ei lueta työaikaanne.

7. Tutkittavien vakuutusturva

Haastattelut tapahtuvat työajallanne, jolloin työpaikan vakuutukset ovat voimassa. Mikäli haluatte suorittaa haastattelut työpaikan ulkopuolella, teillä tulee niin halutessanne olla itse hankittu vakuutus.

8. Tutkimustuloksista tiedottaminen

Kyseessä on opinnäytetyö, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa, jossa tavallisestikin opinnäytetyöt julkaistaan kaikkien nähtäville. Tarkempia tutkimustuloksia ei tutkittaville anneta. Tutkimukseen osallistuville tullaan antamaan tieto julkaisemisesta ja linkki, jolla opinnäytetyö löytyy. Tieto tullaan laittamaan salatulla sähköpostilla.

9. Tutkimuksen päättyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen mikäli hän sairastuu tai loukkaantuu vakavasti, tai hänen henkilökohtaisessa elämässään tapahtuu asioita, jotka estävät tutkimuksen teon jatkumisen. Tutkimus voi myös päättyä, mikäli lastensuojeluyksikkö "X" haluaakin organisaationa vetäytyä tutkimuksesta.

Tutkimuksen tulokset ovat julkisesti nähtävissä opinnäytetyön valmistuttua Theseus-tietokannasta.

Mikäli tutkimuksen yhteydessä tulee tutkittavasta esille hänen kannaltaan merkittäviä tietoja, on tutkija näistä erikseen tutkittavaan henkilökohtaisesti yhteydessä.

10. Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

11. Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Emilia Liikala

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: [REDACTED]

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi: Aino Alaverdyan

Korkeakoulu / yksikkö: Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: [REDACTED]

Liite 5. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta



Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Lastensuojelun työntekijöiden kokema henkinen työhyvinvointi

Tutkimuksen toteuttaja:

Tutkija / opinnäytetyöntekijä

Nimi: Emilia Liikala

Korkeakoulu / yksikkö: Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: [REDACTED]

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi: Aino Alaverdyan

Korkeakoulu / yksikkö: Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: [REDACTED]

Minua _____ on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on tutkia lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia ja tarkemmin henkistä työhyvinvointia. Tarkoitus on selvittää, millaisena työntekijät kokevat henkisen työhyvinvointinsa juuri nyt lastensuojelutyössä ja millaisten asioiden he kokevat lisäävän henkistä työhyvinvointia.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.