

Henna Lammi

Työntekijöiden kokema stressi lastensuojelutyössä

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: Henna Lammi

Työn nimi: Työntekijöiden kokema stressi lastensuojelutyössä

Ohjaaja: Tarja Tapio ja Aino Alaverdyan

Vuosi: 2020

Sivumäärä: 65

Liitteiden lukumäärä: 2

Opinnäytetyössä tutkitaan työntekijöiden kokemaa stressiä lastensuojeluyksikössä. Tutkimukseen osallistui kahdesta eri Etelä-Pohjanmaan lastensuojeluyksiköistä yksitoista (11) työntekijää. Tavoitteena oli saada selville, kokevatko työntekijät stressiä, kuinka usein ja paljonko sitä koetaan. Opinnäytetyön tehtävänä oli myös tutkia, miten stressi ilmenee työntekijöillä ja työyhteisössä. Huomioin myös sen, miten he hallitsevat stressiä ja millä tavoin he purkavat stressiä yksilönä ja työyhteisössä.

Opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää sekä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Lähetin sähköpostitse kyselylomakkeen yhdelletoista (11) työntekijälle kahdesta eri lastensuojeluyksiköstä. Kysely toteutettiin keväällä poikkeustilan takia sähköpostitse. Vastaukset analysoitiin teemoittelemalla.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että työntekijät kokevat usein stressiä lastensuojeluyksikössä. Stressi vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin negatiivisesti eikä yhteistyö toimi. Kuitenkin tuloksissa ilmeni, että stressiä työntekijät pystyvät käsittelemään työyhteisön kesken hyvin keskustelemalla. Tuloksissa ilmeni myös, että useimmiten stressi vaikuttaa työntekijöiden vapaa-aikaan negatiivisesti, mutta työntekijöillä on useita keinoja purkaa stressiä yksilönä. Tuloksissa nousi esiin, että liikunta on yksi yleisimmistä stressin purkamisen keinoja.

Avainsanat: lastensuojelu, hyvinvointi, työhyvinvointi, stressi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Author/s: Henna Lammi

Title of thesis: Stress experienced by employees in child protection work

Supervisor(s): Tarja Tapio and Aino Alaverdyan

Year: 2020

Number of pages: 65

Number of appendices: 2

This study examines the stress experienced by employees in a child protection unit. Eleven (11) employees from two different child protection units in Southern Ostrobothnia participated in the study. My goal was to find out if employees experience stress, how frequently and measure the levels of stress experienced. The study also considers how stress manifests itself, how it is managed and tools for relief both individually and within the work community.

The study was conducted using both qualitative and quantitative research methods. A questionnaire was emailed to eleven (11) employees from two different child protection units. Due to a state of emergency at the time of this study, the survey was distributed by e-mail. Responses from the questionnaire were analysed by theming.

The study found that employees often experience stress in the child protection unit. Stress had a negative impact on both the atmosphere and teamwork in the work community. However, the results showed that discussion within the work community was a helpful tool used by employees to deal with stress. The results also showed that stress can often negatively impact employee's leisure time, but they have individual tools to relieve stress. One of the most common ways to relieve stress identified in the study was exercise.

Keywords: child protection, well-being, well-being at work, stress

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
1 JOHDANTO.....	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET.....	8
2.1 Aiheen rajaus ja aiempia tutkimuksia.....	8
2.2 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	9
3 LASTENSUOJELU.....	10
4 HYVINVOINNITTI JA TYÖHYVINVOINTI.....	12
4.1 Hyvinvointi.....	12
4.2 Työhyvinvointi.....	15
5 STRESSIN KOKEMINEN JA SEN HALLINTA.....	18
5.1 Stressin määritelmä.....	18
5.2 Stressin oireet.....	20
5.3 Stressin hallinta ja ennaltaehkäisy.....	21
5.4 Eettinen kuormittavuus.....	23
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	26
6.1 Tutkimusmenetelmä.....	26
6.2 Tiedonkeruumenetelmä.....	27
6.3 Kyselyn toteutus ja analysointi.....	29
6.4 Eettiset seikat.....	31
7 TUTKIMUSTULOKSET.....	33
7.1 Stressin kokeminen.....	33
7.2 Stressitekijät.....	35
7.3 Stressin vaikutukset työyhteisön työhyvinvointiin.....	38
7.4 Stressin ennaltaehkäisy.....	40
7.5 Stressin käsittely työyhteisössä.....	42
7.6 Stressin vaikutukset vapaa-aikaan ja stressin purkaminen.....	44
8 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	46

8.1 Stressin ilmeneminen työntekijöillä ja työyhteisössä	46
8.2 Stressin käsitteleminen yksilönä ja työyhteisössä	48
9 POHDINTA	52
LÄHTEET	57
LIITTEET	64

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheeksi valitsin lastensuojelun työntekijöiden kokeman stressin heidän työssään. Lastensuojelutyö on ollut itselleni koko opiskelujen ajan mielenkiintoinen työkenttä, jossa haluaisin mahdollisesti valmistumisen jälkeen työskennellä. Opiskelujen aikana olin tekemässä myös harjoittelun lastensuojeluyksikössä, mikä lisäsi entisestään mielenkiintoani tähän aiheeseen. Tämän takia halusin toteuttaa opinnäytetyöni lastensuojelutyön kontekstissa.

Lastensuojelussa, kuten monissa muissakin sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa, vallitsee resurssipula, jonka seurauksena työntekijät väsyvät ja uupuvat. Annukka Paasivirta (13.12.2019) kirjoittaa Lastensuojelun Keskusliiton verkkosivuilla siitä, kuinka lastensuojelussa olisi todella tärkeää saada resurssit kuntoon. Hän kirjoittaa, kuinka lastensuojelupäivillä oli tehty äänestys, jossa 70 prosenttia ammattilaisista äänesti, että lastensuojelussa pitäisi laittaa ensimmäisenä kuntoon rakenteet ja resurssit. Lastensuojelussa työntekijän asiakasmäärät ovat suuria ja työntekijät vaihtuvat usein. Keskusteluissa on korostettu, että rakenteet ja resurssit ovat edellytys kaikelle muulle työlle. Jos työntekijöitä ei ole riittävästi oikeassa paikassa, eivät muutkaan ongelmat voi ratketa. Suomessa sosiaalityöntekijät ovat kuormittuneempia kuin muualla Pohjoismaissa, koska Suomessa julkisella sektorilla on käytettävissä vähemmän resursseja verrattuna muihin Pohjoismaihin. (ks. Saarinen, Blomberg & Kroll 2012)

Lastensuojelun suurena ongelmana on työntekijäpula. Työntekijöiden vähyys heikentää lastensuojelun laatua, kun kaikille ei voida järjestää yhdenmukaisia palveluja. Myös suuret asiakasmäärät yhden työntekijän vastuulla luovat ongelmia. Tämän seurauksena apua ei välttämättä saada riittävän ajoissa, mikä johtaa siihen, että huostaanotettuja on yhä enemmän. (Lastensuojelun ongelmat, [viitattu 7.10.2020].) Myös MST Services on tutkinut lastensuojelun työntekijöiden vähäisyyttä. Lastensuojelun tärkeimpiä osia ovat työntekijät, jotka pyrkivät turvaamaan lasten hyvinvoinnin. Työntekijöillä on liikaa työtehtäviä, jolloin työntekijät ovat ylityöllistettyjä ja stressaantuneita. Tämä saattaa johtaa siihen, että lastensuojelun tapaukset pyritään selvittämään nopeasti ilman riittäviä tutkimuksia. Tämän seurauksena lapset eivät välttämättä saa tarvitsemiaan palveluja. (MST SERVICES, 2019.)

Työhyvinvointia yleisesti tutkitaan paljon ja sen erilaisia vaikutuksia terveyteen sekä työssä jaksamiseen. Työssäni rajaan aiheen koskemaan vain pääpiirteittäin stressiä. Stressi sekä työhyvinvointi vaikuttavat jaksamiseen sekä työssä viihtymiseen paljon. Myös Oliver Beer, joka on rekisteröity sosiaalityöntekijä ja sosiaalityöntekijöiden maisteri ja Sheena Asthanan, joka on terveystieteiden professori Plymouthin yliopistossa, ovat tehneet tutkimuksen liittyen stressiin. Heidän tutkimuksensa käsittelee sosiaalityöntekijöiden stressin syitä ja ennusteita. Sosiaaliala on stressaava ammatti, työntekijät joutuvat toimimaan haastavissa ympäristöissä, kun työn vaatimukset kasvavat ja resurssit pienenevät ja media tarkastelee sosiaalialaa negatiivisesti. Tuloksissa huomattiin, että työmäärän lisääntyessä ja resurssien vähentyessä on stressitaso työntekijöillä kohonnut. (Asthana [Viitattu 8.10.2020].) Länsimaissa 13–25 prosenttia väestöstä kokee työssään stressiä ja uupumusta. Työuupumuksen oireita ovat väsymys, kyynisyys sekä työtehon lasku sekä niistä johtuvat mielenterveysongelmat. Oireet usein alkavat hitaasti, joten niiden tunnistaminen voi olla vaikeaa. (Airisto 2020.)

Työperäinen stressi yhdistetään usein avulla, työyhteisön ja työolosuhteiden eri tekijöihin, jotka jokainen kokee eri tavoilla. Työntekijät voivat kokea rasituksena nopeasti muuttuvat tilanteet, kilpailu ja suorituspaineeet, informaatioteknologian käytön lisääntyminen ja epätyypillisten työsuhteiden sekä kuormituksen kasvamisen. Muutokset organisaatiossa, henkilökunnan vähäisyys ja oman ammattitaidon ylläpitäminen voivat aiheuttaa stressiä niin työntekijöille kuin esimiehillekin. (Kivimäki, Lindbohm & Reijula, 2019.) Työntekijät usein kokevat stressiä työssään, mutta heillä ei välttämättä ole keinoja purkaa työstä johtuvaa stressiä. Tarkoitukseni on tutkia, millä eri tavoin stressiä työntekijöillä ilmenee, miten erilaisia stressitilanteita työpäikällä puretaan ja miten työntekijä purkaa stressiä itsenäisesti. Tarkoitukseni on lisätä tietoisuutta stressistä, joka ilmenee työntekijöiden keskuudessa.

Lastensuojelussa työ on usein raskasta henkisesti sekä fyysisesti. Silloin työpaikkojen on panostettava työhyvinvointiin, jolloin vältytään uupumuksesta johtuvista sairauksilomista. Toivon, että yksiköt huomioivat opinnäytetyöni tulokset työpaikoillaan ja pyrkisivät vielä paremmin huomioimaan työntekijöiden työssä jaksamisen.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET

Lastensuojelu on itselle mielenkiintoinen aihe, jonka avulla lähdin työstämään aihetani. Aiheeksi lopulta valikoitui työntekijöiden stressi lastensuojeluyksikössä, koska aihe on mielestäni hyvin ajankohtainen ja olen kiinnostunut kartoittamaan stressin kokemista lastensuojelun työkentällä. Stressi on paljon puhuttu aihe, joten tahtoisin työlläni lisätä tietoutta siitä, paljonko ja millaista stressiä koetaan. Toivon, että työlläni voitaisiin parantaa työhyvinvointia työpaikoilla. Tässä kappaleessa kerron opinnäytetyöni taustasta ja tavoitteista. Esittelen myös opinnäytetyöni tutkimuskysymykset.

2.1 Aiheen rajaus ja aiempia tutkimuksia

Rajasin aiheeni koskemaan lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden kokemaan stressiä. Työssäni tuon ilmi, koetaanko yksiköissä stressiä, paljonko sitä koetaan, kuinka usein sekä millä tavalla stressi ilmenee ja miten sitä voidaan hallita. Toivon, että opinnäytetyölläni saataisiin konkreettista tietoa työpaikkojen stressitekijöistä. Hyödyntämällä työntekijöiden asiantuntijuutta toivon saavani paljon tietoa stressistä ja siihen vaikuttavista tekijöistä, että sen hallitsemisesta. Tarkoituksena on, että pystyisin itse hyödyntämään työni tuloksia omassa ammattityössäni sekä myös muut lastensuojeluyksiköissä ja muilla sosiaalialan työkentillä voisivat hyödyntää näitä tuloksia omassa ammattityössään.

Työntekijöiden hyvinvointi on usein tutkittu ja uutisoitu aihe. Esimerkiksi Työterveyslaitos (2016) on tutkinut työhyvinvointia Työelämä 2020 -hankkeen puitteissa. Hankkeen tarkoituksena oli tutkia työhyvinvoinnin suosituksia sekä työterveyden edistämistä suomalaisilla työpaikoilla. Hankkeessa oli muun muassa nostettu esiin muutokset työpaikoilla, kiire, työyhteisön tuki, työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet sekä työaikojen joustavuus, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Tuon työssäni esiin myös juuri näitä kyseisiä asioita.

Stressi, joka on osa työhyvinvointia, voi johtaa usein myös työuupumukseen. Liiallinen stressi väsyttää työntekijän, jolloin työntekijä kokee, ettei selviä tilanteesta. Lähi-Tapiolan tilaamassa Arjen katsaus -tutkimuksessa vuonna 2018 suomalaisista

työntekijöistä 38 prosenttia ei uskonut saavansa apua työpaikaltaan, jos koki työsäännön stressiä. 35 prosenttia vastaajista oli myös sitä mieltä, että työn kuormittavuuteen ei saada riittävästi apua. Työstressiä pitäisi pyrkiä ennaltaehkäisemään, työn ja vapaa-ajan selkeä raja on tärkeää, mutta nykypäivänä hieman hankalaa etätöiden lisääntyessä. Työstressin ja uupumuksen jatkuessa pitkään olisi tärkeää tehdä muutoksia työnkuvaan sekä työyhteisöön. Keski-ikäiset vastaajat olivat luottavaisia työpaikalta saatavaan apuun, kun taas nuoret eivät kokeneet saavansa riittävästi tukea ja apua esimieheltään. Nuoret työntekijät eivät edes tienneet, mistä he pystyisivät hakemaan apua stressiin ja uupumukseen. Arjen katsaus -tutkimuksen oli toteuttanut TNS Kantar. Vastauksia kyselyyn saatiin 1006 henkilöltä, jotka edustivat 15–74-vuotiasta väestöä. (LähiTapiola 17.9.2018.)

2.2 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tavoitteena on pyrkiä selvittämään, miten he kokevat lastensuojeluyksikössä stressiä. Kiinnostuksen kohteenani on, miten stressi ilmenee työntekijöillä sekä työyhteisössä. Jos työntekijät kokevat stressiä, niin miten sitä koetaan ja kuinka usein. Keskityn myös siihen, miten he hallitsevat stressiä ja millä eri tavoilla he pyrkivät stressiä purkamaan yksilönä sekä työyhteisössä. Työhyvinvoinnin näkökulmasta toivon, että opinnäytetyöni auttaa työntekijöitä tunnistamaan stressin vieläkin paremmin, jotta he voivat omatoimisesti puuttua stressiin sekä kiinnittämällä huomiota koko työyhteisön stressitasoon. Tällä tavoin työhyvinvointi voidaan kokea parempana ja, kun työntekijät huomaavat työpaikoilla ja itsessään stressaantumisen oireita, voidaan niitä helpommin pyrkiä myös ennaltaehkäisemään.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Miten stressi ilmenee lastensuojeluyksikön työntekijöillä ja työyhteisössä?
 - Mitkä tekijät lisäävät työntekijöiden stressiä?
2. Miten stressiä käsitellään yksilönä ja työyhteisössä?

3 LASTENSUOJELU

Seuraavaksi määrittelen lastensuojelun käsitteen. Lastensuojelun käsite on olennainen osa opinnäytetyötäni, koska toteutan tutkimukseni muutamaan lastensuojelun asumisyksikköön.

Lastensuojelulaissa on määritelty, että lapsella on turvallisen kasvuympäristön, tasapainoisen ja monipuolisen kehityksen lisäksi myös oikeus erityiseen lastensuojeluun. Laajasti määriteltynä lastensuojelu on sitä, että riittävillä toimilla pyritään edistämään lasten ja nuorten hyvinvointia. Tarkoituksena on ehkäistä varsinaista lastensuojelun tarvetta. Perheille tarjotaan apua sekä tukea riittävän varhaisessa vaiheessa, jolloin pystytään ehkäisemään ongelmien syntymistä sekä pahenemista. (Mitä on lastensuojelu? 4.7.2019.)

Vanhemmilla on aina vastuu lapsen hyvinvoinnista, mutta viranomaisilla on määrä tukea vanhempia sekä tarjota apua riittävän ajoissa. Viranomaisten on myös ohjattava perhe tarvittaessa lastensuojelun piiriin. Lastensuojelun tarkoituksena on tukea vanhempia lapsen kasvatuksessa sekä huolenpidossa, järjestämällä riittäviä palveluita sekä tukitoimia. Lapsi voidaan myös sijoittaa kodin ulkopuolelle. (L 13.4.2007/417, 2§.)

Viranomaisten saadessa lastensuojeluilmoituksen, on heidän ryhdyttävä viipymättä avohuollon toimenpiteisiin. Avohuollon toimenpiteiden tarkoitus on tukea lapsen kehitystä sekä vahvistaa vanhempien kasvatustaitoja- sekä mahdollisuuksia. Avohuollon tukitoimia voidaan toteuttaa yhdessä lapsen ja hänen vanhempiensa kanssa. (L 13.4.2007/417, 34§.) Lapsi saatetaan joutua myös sijoittamaan kiireellisesti, jos lapsi on välittömässä vaarassa. Kiireellisestä sijoituksesta päättää viranhaltija, jonka päätöksen perusteella lapsen kiireellinen sijoitus voi kestää maksimissaan 30 päivää. Sosiaalihuollosta vastaavalla toimielimellä on päätäntäoikeus lapsen asioista kiireellisen sijoituksen aikana. (L 13.4.2007/417, 38§.) Lapsi voidaan myös ottaa huostaan ja järjestää hänelle sijaishuoltopaikka, jos lapsen huolenpito ja kasvuolosuhteet eivät ole riittäviä tai esimerkiksi lapsi käyttää päihteitä. (L 13.4.2007/417, 40§.) Sijaishuolto on kodin ulkopuolelle järjestettävää hoitoa ja huolenpitoa, jos lapsi on huostaanotettuna tai kiireellisesti sijoitettuna. Sijaishuolto voi olla perhehoitoa,

laitoshuoltoa tai muuta huoltoa lapsen tarpeiden edellyttämällä tavalla. (L 13.4.2007/417, 49§.)

Huostaanotto valmistellaan aina yhdessä lapsen vanhempien ja huoltajien kanssa. Lastensuojelun työntekijät keräävät kaiken tarvittavan tiedon, joka liittyy huostaanottoon. Työntekijöillä on velvollisuus huomioida perheen mielipiteet sekä huostaanottoon liittyvät ajatukset. Työntekijällä on velvollisuus kirjoittaa huostaanottoa koskeva asiakirja, jossa käsitellään muun muassa, millä tavoin lapsen turvallisuus on vaarantunut, kuinka lasta on pyritty auttamaan, miksi käytetyt keinot eivät ole auttaneet, millä tavoin huostaanotto tulee auttamaan lasta sekä miksi lapsen olisi parempi olla huostaanotettuna, kuin kotona. Vanhempien ja lapsen oikeuksiin kuuluu, että he saavat lukea asiakirjan ja viranomaisten täytyy järjestää tapaaminen, jossa kerrotaan perheelle huostaanoton perustelut. (Lastensuojelu.info [viitattu 27.5.2020].) Huostaanoton jälkeen lapsi sijoitetaan sijaishuoltoon, eli lapsi asuu muualla, kuin omassa kodissaan. Useimmiten lapsi asuu perhehoidossa tai lastensuojelulaitoksessa. (Lastensuojelu.info [viitattu 27.5.2020].)

Hoito- ja kasvatustehtävissä täytyy olla vähintään seitsemän työntekijää seitsemää lasta kohden lastensuojeluyksikössä (L 13.4.2007/417, 59§). Lastensuojeluyksikössä on otettava huomioon jokaisen asiakkaan erityistarpeet sekä toiminnan luonne. Henkilökunnan riittävästä määrästä, osaamisesta sekä perehdytyksestä on huolehdittava riittävällä tavalla. (L 13.4.2007/417, 60§.) Sijaishuollossa lasta kasvatetaan ja huolehditaan lapsen arjesta ja perushoidosta. Lisäksi huolehditaan lapsen oikeuksista. Työntekijät työskentelevät lapsilähtöisesti lapsen tarpeet huomioiden. (Hoito ja kasvatustapa sijaishuollossa [viitattu 4.11.2020].)

Lastensuojelussa sosiaaliohjaajan tehtäviin kuuluvat palvelutarpeen arviointi yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa, perheiden kanssa tehtävä perhetyö sekä asiakassuunnitelmassa sovitut avohuollon tukitoimet ja jälkihuollon toteuttaminen. Sosiaaliohjauksen tarkoitus on sosiaalihuoltolain mukaan neuvoa, ohjata ja tukea yksilöitä, perheitä ja yhteisöjä palveluiden käytössä sekä tehdä yhteistyötä erilaisten tukimuotojen yhteensovittamisessa. Sosiaaliohjauksen tavoite on yksilöiden ja perheiden hyvinvoinnin sekä osallisuuden edistäminen elämänhallintaa ja toimintakykyä vahvistamalla. (Sosiaaliohjaaja [viitattu 4.11.2020].)

4 HYVINVOINNIT JA TYÖHYVINVOINTI

Tässä kappaleessa esittelen hyvinvoinnin käsiteitä. Käsittelen asioita, jotka kaikki vaikuttavat koettuun hyvinvointiin. Myöhemmässä kappaleessa käsittelen työhyvinvointia omana aihealueena ja mitä kaikkea työhyvinvointiin kuuluu.

4.1 Hyvinvointi

Hyvinvoinnin keskeisiä asioita ovat hyvä terveys, hyvät sosiaaliset tukiverkostot sekä turvattu toimeentulo. Tutkimusten mukaan hyvinvointi on kohentunut tasaisesti viimeisten vuosien aikana, mutta sen jakautuminen väestössä on eriarvoisempaa. (Rotko ym. 2011, 3.) Hyvinvoinnin käsite on monitahoinen, koska sen merkitys eroaa arkikielessä ja tutkijakielessä. Arkikielessä hyvinvoinnilla tarkoitetaan enemmän mielihyvään ja nautintoon liittyviä asioita. Tutkijakielessä hyvinvointi ymmärretään sen kattavan ihmisenä olemisen aineellisen perustan lisäksi myös terveyden, sosiaaliset suhteet sekä sosiaalisen identiteetin. Koettu hyvinvointi tarkoittaa yksilön omakohtaista kokemusta näistä eri ulottuvuuksista ja niiden kokonaisarviota, joka yhtenäistyy tyytyväisyydeksi tai onnellisuudeksi. Hyvinvointi siis riippuu elinoloista sekä henkilön omista kyvyistä ja mieltymyksistä, joiden pohjalta hyvinvointia tuotetaan. (Karvonen 2019, 96.)

Hyvinvointi on laaja käsite, johon sisältyy myös tyytyväisyyden sekä onnellisuuden kokeminen. Hyvinvointiin vaikuttavat tyytyväisyyden sekä onnellisuuden lisäksi myös muun muassa ihmissuhteet, kulttuuri, oma ajattelumalli, meditaatio ja liikunta sekä elämän merkityksellisenä kokeminen. (Peltomaa 2015, 103.) Peltomaa (2015, 104) esittää kirjassaan tuloksia Dannan ja Griffin (1999) teoksesta, hyvinvointi on määritelty terveyttä laajempänä käsitteenä, se sisältää sairauksien sekä oireiden puuttumisen lisäksi kokemuksen onnellisuudesta sekä elämään tyytyväisyyden.

Hyvinvointia jokainen kokee koko ajan. Se saattaa olla hyvä tai heikko, mutta hyvinvointi ei koskaan lakkaa olemasta. Se kostuu eri tekijöistä sekä ulottuvuuksista, jotka ovat jokaiselle erilaisia. Erik Allard (1976) on tuonut esille hyvinvoinnin eri ulottuvuudet, jotka ovat having, loving, being. Having ajatellaan omistamisena, siihen

liittyvät esimerkiksi tulot, asuminen, terveys ja elintason osatekijät. Loving on rakastamista ja siihen liittyvät erilaiset ihmissuhteet ja perhesiteet. Being on olemista, millä tarkoitetaan itsensä toteuttamista sekä omia vaikuttamismahdollisuuksiaan. (Kivipelto & Saikkonen 2018, 60–61.)

Hyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät. Peltomaa (2015, 107–108) kirjoittaa sosiaalisen pääoman vaikutuksista hyvinvointiin. Sosiaalinen pääoma kuvataan yleiskielellisesti sanoilla yhteisöllisyys sekä vastavuoroisuus. Erilaisissa tutkimuksissa ympäri maailmaa on todettu, että sosiaalisella pääomalla on yhteys hyvinvointiin ja terveyteen. Yhteisöllisyys on arvioiden mukaan vaikuttanut muun muassa hyvään terveyden tilaan ja pitkään elinikään.

Kulttuurista nauttiminen ja siihen osallistuminen lisäävät hyvinvointia. Mitä enemmän kulttuuritoimintaan osallistutaan, sitä enemmän se vaikuttaa myönteisesti terveyteen. Kulttuuritoimintaan osallistuminen lisää sosiaalisia kanssakäymisiä ja yhteenkuulumisen tunnetta, joka vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan osallistuminen johonkin kulttuuriseen, sosiaaliseen tai uskonnolliseen toimintaan vapaaehtoisesti pidentää elinikää varsinkin keski-ikäisillä miehillä. (Peltomaa 2015, 109.) Saukko ym. (2019, 7) ovat tutkineet kulttuurin vaikutusta hyvinvointiin. Useiden tutkimustulosten valossa kulttuurilla on merkitystä ihmisten hyvinvointiin. Kulttuurin ja taiteen on todettu olevan tärkeä osa hyvinvointia sekä terveyttä. Peltomaa (2015, 109) kirjoittaa teoksessaan, että vaikutus on myös päinvastainen. Jos harrastukset, jotka on koettu myönteisinä, jätetään pois, koettu terveydentila huonontuu.

Liikunnalla on monia hyviä vaikutuksia fyysiseen sekä psyykkiseen hyvinvointiin. Liikunnan fyysiset vaikutukset ovat esimerkiksi kunnon kohoaminen, toimintakyvyn edesauttaminen sekä painonhallinta. Psyykkisiä vaikutuksia ovat mielialan kohentuminen, masennuksen ehkäiseminen ja usein liikuntaan liittyy myös sosiaaliset vuorovaikutussuhteet. Liikunta voimistaa mielihyvähormonien vaikutusta, joka vaikuttaa myönteisesti mielialaan. (Peltomaa 2015, 110.) Liikunta tukee työssä jaksamista, vaikka se ei poista kokonaan työssä koettua stressiä. Liikunta saattaa lieventää stressistä tulleita fyysisiä ja psyykkisiä oireita. (Hirvensalo, Yang & Telema 2011, 69.) Myös luonto ja luonnossa liikkuminen vaikuttaa psyykkiseen sekä fyysiseen hy-

vinvointiin (Peltomaa 2015, 112). Tytti Pasasen (2020) väitöstutkimuksessa ilmenee, että kun ihminen liikkuu luonnossa useasti, hänen psyykinen hyvinvointinsa paranee. Tutkimustuloksissa huomataan, että luonnossa liikkumisella on myönteisiä vaikutuksia, jotka huomataan olossa heti, mutta myös pidempikestoisia vaikutuksia hyvinvointiin (Airisto, 2020).

Mielen hyvinvointi vaikuttaa toimintakykyyn elämän eri tilanteissa ja hyvä mielenterveys on tasapainoa ihmisen persoonan ja ympäristön välillä niin, että ihminen pystyy hyväksymään itsensä. Mielenterveydestä on tärkeää pitää huolta ja mielen hyvinvointia pystyy edistämään omilla valinnoilla. Hyvinvointia pystyy edistämään, kun työ, opiskelu ja lepo ovat tasapainossa keskenään. Myös mielialan tietoinen säätely sekä mielialataitojen kehittäminen lisäävät hyvinvointia. Mielialan ollessa negatiivinen auttaa, kun alkaa tehdä keskittymistä vaativaa tehtävää. Se estää negatiivisten ajatusten viriämistä. Myös hyvät sosiaaliset kanssakäymiset vaikuttavat mielialaan positiivisesti, kuten myös hyvien asioiden muisteleminen. Mielialataitojen kehittämistä voidaan tehdä terapiassa, löytämällä positiivisia asioita joka päiväisestä elämästä ja vaalimalla positiivisia asioita. (Peltomaa 2015, 113–115.)

Ihmisen hyvinvoinnille on tärkeää, että kokee itsensä ja elämänsä olevan merkityksellisiä. Bertrand Russel on käsitellyt kirjassaan *Onnen valloittaminen* (1930) onnellisuutta ja onnettomuutta. Kolme tekijää rakentavat hänen mielestään onnellisuuden. Näitä ovat kiinnostus asioita ja ihmisiä kohtaan, rakastetuksi kokemisen tunne ja työstä saadut tyydyttävät kokemukset. Myös henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen lisää hyvinvointia. (Peltomaa 2015, 119, 121.)

Meditaatiolla voidaan parantaa myös hyvinvointia muuttamalla tietoisuuden kokemista. Meditaatiolla pyritään irrottautumaan tavanomaisesta tavasta nähdä maailma. Kun maailma nähdään sekä koetaan uudella tavalla, saattaa se tuoda uusia tulkintoja vanhoihin ajattelu- ja kokemustapoihin. Myös unen laatuun voidaan vaikuttaa positiivisesti, kun on harjoitellut tietoisuustaitoja. Näiden taitojen harjoittamisen on huomattu vaikuttavan stressin vähenemiseen, sekä vaikuttavan myös positiivisesti yleiseen terveystietoisuuteen. (Peltomaa 2015, 121, 126.) Suomessa unettomuus on lisääntynyt erityisesti työikäisillä. Vuonna 2008 miehistä 33 prosentilla ja 38 prosentilla naisista oli lievää unettomuutta. Vuonna 1990 unettomuus vaivasi vain noin viidesosaa miehistä ja naisista. (Härmä ym. 2011, 79.)

4.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työn aiheuttamaa hyvinvointia ja pahoinvointia, joka liittyy työhön. Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan kuinka paljon työntekijät pitävät työstään. Siihen vaikuttavat työpaikan ihmissuhteet, työn luonne, ilmapiiri, palkka sekä henkilökohtaisten kehitysten mahdollisuus. Peltomaa (2015, 105) kertoo Peter Warrin vitamiinimallista (Warr 1987). Vitamiinimallissa on yhdeksän ominaisuutta, jotka vaikuttavat ihmisen henkiseen hyvinvointiin työssä sekä työympäristössä. Nämä yhdeksän ominaisuutta ovat mahdollisuus vaikuttaa kontrolliin, mahdollisuus taitojen käyttämiseen, ulkoiset tavoitteet, vaihtelevuus, ympäristön selkeys, raha, fyysinen turvallisuus, mahdollisuus kontakteihin sekä arvostettu sosiaalinen asema. (Warr 1994.) Myöhemmin mallia on täydennetty ominaisuuksilla, jotka ovat kannustava valvonta, uranäkymät sekä oikeudenmukaisuus (Warr 2007).

Työhyvinvointi on sekä työntekijöiden että työnantajan vastuulla (Työhyvinvointi [viitattu 25.9.2019]). Luukkala (2011, 20–21) kirjoittaa kirjassaan työhyvinvoinnista ja siitä, kuinka työnantajan täytyy huomioida työssään liiketalous, henkilöstö sekä asiakkaat. Työnantajan vastuulla on pitää kaikki kolme elementtiä tasapainossa. Kun nämä kolme ovat tasapainossa, silloin työhyvinvointi sekä tuloksellisuus paranevat. Mutta esimerkiksi, jos työnantaja keskittyy pelkästään työntekijöiden hyvinvointiin, niin saattaa liiketalous kärsiä, kuten myös, jos työnantaja keskittyy vaan tuloksellisuuteen, työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen kärsivät.

Työhyvinvointi on useiden asioiden summa, joka syntyy arjessa. Työhyvinvointi vaikuttaa tuottavuuteen, asiakastytyytyväisyyteen, työntekijöiden vaihtuvuus on vähäisempää sekä myös sairauspoissaoloja ja työtapaturmia on vähemmän. Hyvinvoinnissa työyhteisössä työntekijät muun muassa puhaltavat yhteen hiileen, työmäärä pystytään pitämään asioissa sekä myös ongelmista pystytään puhumaan. (Työhyvinvointi, [viitattu 25.9.2019].) Työhyvinvoinnin muodostaa kokonaisuus, johon kuuluu työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus sekä hyvinvointi. Hyvä johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. (Työhyvinvointi, [viitattu 25.9.2019].) Työn ollessa mielekästä ja mieliala on korkealla sekä virittyneisyys on huipussaan, voidaan puhua työn imusta. Työn imu on tunne- sekä motivaatiotila, jossa tarmokkuus, työhön keskittyminen ja työlle omistautuminen ovat huipussaan.

Työn imun kokemiseen liittyy mielihyvän kokemista ja työn tekemisestä nauttii. (Peltonmaa 2015, 105–106.)

Rauramon (2004, 12) mukaan yli puolella työssä käyvillä henkilöillä on jonkinlaisia työuupumuksen oireita. Rauramo kertoo myös, että valtaosa työterveyden lääkärikäynneistä sekä sairauspoissaoloista johtuu stressistä.

MEADOW -tutkimuksessa on ilmennyt, että viimeisen kahden vuoden aikana monissa organisaatioissa on tapahtunut jonkinlaisia muutoksia. Useimmiten muutokset ovat koskeneet kehitystoimia. Suomalaisissa työpaikoissa nopea muutostahti korostaa sitä, että muutosten hallinta ja niiden onnistuminen on merkityksellistä työntekijöiden hyvinvoinnille sekä yrityksen menestymiselle. Tutkimuksessa kysyttiin, ovatko muutokset vaikuttaneet positiivisesti vai negatiivisesti työn eri osatekijöihin. Positiiviset vaikutukset näkyivät työn mielekkyydessä, työtehtävissä ja työsuhteen jatkumisessa. Negatiiviset vaikutukset olivat työn henkinen ja fyysinen kuormittuminen, nämä näkyivät erityisesti julkisella sektorilla. Vaikka muutokset koettiin useimmiten positiiviseksi, kuitenkin olisi tarve kehittää muutosten hallintaa sekä vähentää negatiivisia vaikutuksia. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 9–10.)

1990-luvulla on kehitetty työkykyä ylläpitävä toimintamalli (TYKY), sen tavoitteita ovat työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen sekä kehittäminen. TYKY-toiminnan tarkoituksena on kattaa työympäristöön, työyhteisöön sekä myös yksilöön kohdistuvat toimenpiteet terveydestä ja turvallisuudesta osaamiseen ja kehittämiseen. TYKY-toimintaa on alettu kutsua myös TYHY-toiminnaksi, joka on työhyvinvoinnin edistämistoimintaa, joka on laaja-alaista toimintaa ja, jolla voidaan edistää terveyttä, työkykyä sekä osaamista. Työntekijöiden työkyky säilyy myös ikääntyessä, jos työ voidaan tehdä turvallisesti ja sitä voidaan kehittää. Työpaikoilla on tärkeää huomioida myös työntekijöiden henkinen hyvinvointi. (Rauramo 2004, 13.)

Jyväskylän yliopistolla on tutkittu, miten kahdeksanviikkoisella lyhytohjelmalla voidaan parantaa työhyvinvointia. Ohjelmassa vahvistetaan yksilöllistä psykologista joustamista sekä tietoista läsnäoloa. Ohjelmalla voitaisiin lievittää työuupumusta sekä stressiä ja myös ennaltaehkäistä niitä. Ohjelmaa pystyttäisiin käyttämään yhtenä terveydenhuollon osana. Tutkimukseen osallistui 168 eri ammattialoilta olevaa

suomalaista. Tutkimuksessa harjoiteltiin kerran viikossa psykologisia taitoja ohjaajan avustuksella. Kotiharjoittelujen kautta taitoja voitiin syventää. Ohjelman tulokset olivat positiivisia, työuupumus, stressi ja psyykkiset oireet vähenivät ja hyvinvointi lisääntyi. Vuoden seurannassa työuupumus vähentyi ja työkyky lisääntyi. (Airisto 2020.) Parhaimmissa työpaikoissa huolehditaan työntekijöiden työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin hankkeilla pyritään kehittämään työhyvinvointia työn, työntekijöiden ja työyhteisön tasoilla. Työhyvinvoinnin hankkeita on tutkittu ja niiden tuloksena on todettu, että hyvin toteutetuilla hankkeilla vaikutetaan positiivisesti yksilöihin sekä työyhteisöön. (Juuti & Salmi 2014, 49.)

5 STRESSIN KOKEMINEN JA SEN HALLINTA

Seuraavassa kappaleessa tulen kertomaan enemmän stressistä yleisesti, sen oireista ja hallintakeinoista. Lopussa käsittelen myös eettistä kuormitusta omana käsitteenä.

5.1 Stressin määritelmä

Stressiä voidaan kokea kokemuksellisena, psyykkisenä ja fyysisenä tilana. Ihmiset kokevat stressiä monista eri asioista. Stressaavia asioita voivat olla muun muassa ulkonäkö, sosiaaliset suhteet, fyysiset olosuhteet sekä työmenestys. (Peltomaa 2015, 50–51.)

Yhden tutkimuksen mukaan 2009 vuonna stressiä koettiin vähemmän kuin vuonna 1997. Kuitenkin henkinen rasittavuus työssä on ollut koko 2000-luvun samalla tasolla. Työssä eri ammattiasemien välillä on eroja stressin kokemisessa. Tutkimuksen mukaan ylemmät toimihenkilöt kokivat stressiä yleisemmin kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijät. Myös ylemmät toimihenkilöt kokivat työn henkisesti rasittavammaksi, kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijät. (Elo ym. 2010, 84–85.) Puolestaan FinTerveys 2017 -tutkimuksen mukaan merkittävää psyykkistä kuormittavuutta kokee joka viides naisista ja miehistä sitä kokee 15 prosenttia. Psyykinen kuormittavuus on yleistä työikäisillä naisilla. (Koponen ym. 2018, 89.)

Tuure Hulme (2014) kirjoittaa artikkelissaan, kuinka Leo Suoma oli kertonut Stressi hallinnassa! -kampanjan avajaistilaisuudessa, että jopa 40 prosenttia työntekijöistä on sitä mieltä, ettei stressiä käsitellä riittävästi työpaikoilla. Erään tutkimuksen mukaan noin 50 prosenttia työntekijöistä, jotka asuvat Euroopassa, arvioivat stressin olevan yleistä työpaikoillaan. He arvioivat myös, että noin 50 prosenttia kaikista poissaoloista työpaikalta johtuu stressistä. (Psykososiaaliset riskit ja stressi työssä, [viitattu 30.6.2020].) Stressi on yksi työhyvinvoinnin osa-alue. Stressi voi olla positiivista silloin, kuin se on hetkittäistä. Silloin se saattaa auttaa ihmistä parantamaan omia suorituksiaan. Liiallisena stressi on elimistölle haitallista, ja se voi johtaa uupumukseen. (Stressi kuuluu elämään, [viitattu 28.9.2019].) Pitkäaikainen, haitallinen

stressi heikentää ihmisen elämänlaatua yhtä paljon kuin monet somaattiset pitkäaikaisraudet (Nykänen 2009, 49). Stressiin liittyvät stressitekijät, stressireaktiot sekä kokemukset. Stressi saa aluksi ihmisen keskittymään paremmin, silloin ihminen on hyvin aktiivinen eikä huomaa tai muista muiden asioiden olemassaoloa. Sillä hetkellä tehtävät työt sekä rutiinit onnistuvat hyvin, mutta muut keskittymistä vaativat asiat eivät onnistu. (Stressi kuuluu elämään, [viitattu 28.9.2019].)

Stressillä tarkoitetaan puhekielessä monia eri asioita. Työperäisestä stressistä puhuttaessa kuitenkin tarkoitetaan työskentelyä niissä olosuhteissa, jotka ovat hyvinvoinnille sekä terveydelle haitallisia. Työstressiä kohdataan silloin kun, työntekijällä ei ole mahdollisuuksia hallita tai vaikuttaa työympäristön vaatimuksiin. (Ahola & Lindholm 2012, 11.) Työperäinen stressi saattaa usein aiheuttaa unettomuutta. Unettomuus heikentää työkykyä työpaikoilla. Unettomuutta voidaan vähentää sillä, että työpaikoilla kiinnitetään huomiota työtehtävien vaativuuteen sekä hallittavuuteen ja työpaikoilla toteutuu oikeuden mukainen kohtelu. (Aisla 2017.)

Stressi ei kuitenkaan johdu pelkästään ulkoisista päämääristä. Mitä kokeneempi työntekijä on sekä mitä enemmän häneltä löytyy työhönsä riittävää osaamista, sitä vähemmän työntekijä kokee stressiä. Kuitenkin monissa työpaikoissa esiintyy jatkuvaa painetta. Paineen alla työntekijät työskentelevät pidempiä aikoja sekä vievät töitä usein kotiin tai työskentelevät jopa loma-aikana. (Palmer & Cooper 2007, 6–7.) Kaiken kaikkiaan stressi vaikuttaa ihmisen mieleen sekä kehoon. Lyhytaikainen stressi on luonnollinen reaktio, joka ei ole vaarallista, mutta liiallinen stressi pitkään jatkuneena ei ole hyväksi. Liiallinen stressi saattaa aiheuttaa fyysisiä sekä henkisiä terveyshaittoja. Joten stressiä ei saa vähätellä, vaan sitä pitää pyrkiä purkamaan. (Palmer & Cooper 2007, 24.)

Lindströmin ym. (2005) mukaan tyypillisiä psykososiaalisia tekijöitä, jotka vaikuttavat ihmisen hyvinvointiin, ovat työtavoitteiden selkeys, työmäärä ja työtahti, mahdollisuus vaikuttaa työmäärään, vaikuttaminen omiin kehittymismahdollisuuksiin työssä sekä mahdollisuus keskittyä työn tekemiseen ja mahdollisuus käsitellä vaikeita sekä kielteisiä vuorovaikutustilanteita. Lisäksi psykososiaalisia tekijöitä ovat työhön liittyvä vastuu, työsuhteen varmuus, yksintyöskentely ja se, miten yhteistyö toimii työssä sekä miten tieto kulkee työpaikalla. Myös psykososiaalisia tekijöitä ovat esimiestyön johdonmukaisuus sekä tasa-arvoisen ja asiallisen kohtelun saaminen

sekä työn arvostus ja työstä saatava palaute ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat hyvinvointiin. Näiden psykososiaalisten tekijöiden lisäksi kuormittavuuteen vaikuttavat ihmisen yksilölliset ominaisuudet sekä muut kuormitus- ja voimavaratekijät. Ihmisen henkilökohtainen elämäntilanne vaikuttaa siihen, miten kuormittavaksi henkilö työnsä kokee. (Ahola & Virtanen 2012, 35.)

5.2 Stressin oireet

Stressin tyypillisimpiä oireita yleisellä tasolla ovat tyytymättömyys ja hyvän olon puuttuminen, ihmisen on vaikea rentoutua sekä pelon tunne siitä, ettei selviä. Tunnetasolla ihmisen stressioireita ovat yleensä hermostuneisuus, ärtyisyys, ahdistuneisuus sekä mieliala on laskussa ja tunteet ailahtelevaisia. Stressioireita ovat myös keskittymisvaikeudet, muistivaikeudet sekä ihmisen on hankala suunnitella ja tehdä päätöksiä. Stressioireet näkyvät myös kehossa, ihminen saattaa kokea erilaisia kipuja ja särkyjä kehossaan tai elimistössä saattaa olla toimintahäiriötuntemuksia. Stressaantunut ihminen saattaa myös käyttäytyä eri tavalla, esimerkiksi ihminen saattaa eristäytyä muista, aloitteen tekeminen voi olla vaikeaa, ihminen saattaa olla arvaamaton ja usein saattaa olla myös erilaisia unihäiriöitä. Pitkään kestäneet stressioireet ovat haitaksi elimistölle. Kun ihminen kokee, ettei hän selviä tilanteesta, tulee stressitilasta elimistölle haitallinen. (Ahola & Lindholm 2012, 13–14.) Stressaantunut ihminen ei välttämättä hallitse tunteitaan, myös jatkuva stressi kuluttaa ihmisen voimavaroja. Stressi vaikuttaa myös monesti uneen, nukahtaminen on vaikeaa tai uni saattaa olla katkonaista. (Stressi kuuluu elämään, [viitattu 28.9.2019].) Stressaantuneen käytöksessä voi havaita rauhattomuutta, unihäiriöitä sekä ahdistusta. Pinna on koko ajan kireällä, ärsyyntymisen kynnyks on matala ja rentoutumiskyky vähenee entuudestaan. (Nykänen 2009, 51.) Nordqvist (2017) on myös kirjoittanut stressin emotionaalista reaktioista. Hänen mukaansa liiallinen stressi saattaa aiheuttaa muun muassa levottomuutta, keskittymisvaikeuksia, väsymystä, ärtyneisyyttä ja lopulta masennusta.

Stressin yhtenä oireena on, että ihmisen sykevälivaihtelut katoavat. Sykevälivaihtelujen katoaminen kertoo siitä, että stressi on ehtinyt kehittyä jo pahaksi. (Nykänen 2009, 46.) Stressaantuneena mieliala laskee, joka usein johtuu oman suorituskyvyn

ja ympäristön vaatimusten epätasapainosta. Ihminen ei pysty stressin takia keskittymään kunnolla ja olemaan tarkkaavainen, myös muisti ja oppiminen heikkenevät. Stressaantunut ei pysty toimimaan motorisestikaan kunnolla. Stressaantuneena ihminen alkaa ajatella epäonnistumista ja kykenemättömyyttä: ”En pysty, en osaa, en onnistu, en selviä, en pärjää.” Keho alkaa reagoida näihin ajatuksiin, mutta keho jaksaa niin kauan, kuin ihmisen mieli jaksaa. (Nykänen 2009, 49.) Nordqvist (2017) kirjoittaa stressin fyysisinä oireina voivan ilmetä hikoilua, päänsärkyä, lihassärkyä sekä esimerkiksi selkä- tai rintakipuja, myös immunitteetti sairauksia vastaan saattaa heikentyä. Stressin säätelykeskuksia ovat limbinen järjestelmä sekä autonomisen hermoston säätelykeskus. Haitallinen stressi kalvaa ihmisen voimavaroja kokonaisvaltaisesti, se vaikuttaa muun muassa sydän- ja verenkiertoelimistöön ja sisäelinten toimintaan, lämpö- ja nestetasapainoon, hormonitoimintaan sekä emotionaaliseen ja affektiiviseen käyttäytymiseen. (Nykänen 2009, 49–50.)

5.3 Stressin hallinta ja ennaltaehkäisy

Pearl ja Schooler (1978) kertovat että, stressinhallinnalla on tarkoitus välttää, ennaltaehkäistä ja kontrolloida stressiä. Lazarus ja Folkman (1984) kirjoittavat stressin hallintakeinot jakautuvat kahteen eri luokkaan, ongelma- ja tunnesuuntautuneisiin keinoihin. Ongelmasuuntautuneilla keinoilla pyritään suuntautumaan stressin aiheuttajaa kohti ja pyritään ratkaisemaan tilanne. Tunnesuuntautuneilla keinoilla pyritään lievittämään stressiä muun muassa välttelyllä, vähättelyllä ja hyväksynnän hakemisella. (Peltomaa 2015, 116.)

Nyky aikaisten tutkimusten mukaan stressin hallintakeinoista on löydetty pysyvyyttä sekä tilannekohtaista vaihtelua. Stressinhallintakeinot muuttuvat yksilön kehityksen myötä. Eräässä tutkimuksessa selvitettiin opettajien käyttämiä stressinhallintakeinoja. Hallintakeinojen luokkia olivat muun muassa harrastukset, stressistä puhuminen, terveelliset elämäntavat ja työn ja vapaa-ajan erottaminen. (Peltomaa 2015, 116.)

Stressiä pystyy hallitsemaan erilaisilla keinoilla, esimerkiksi syömällä säännöllisesti, nukkumalla riittävästi, liikunnalla sekä sen vastapainona rentoutumisella. Stressin hallintaan auttavat myös sosiaaliset suhteet ja itsensä tunteminen. (Stressi kuuluu

elämään, [viitattu 28.9.2019].) Stressistä voi myös pyrkiä pääsemään irti, hahmotamalla, mikä aiheuttaa stressin, huomioi asiat, joihin voit itse vaikuttaa ja myös ne, joihin ei voi suoraan vaikuttaa. Suunnittelemalla päivän ja jopa viikon asiat etukäteen, mitä on tehtävä. Suunnittelun avulla on helpompi päästä irti niiden asioiden ajattelusta ja, silloin pystyy rentoutumaan helpommin. Samalla, kun suunnittelee tehtäviään, on ne hyvä aikatauluttaa. Priorisointi ja olennaiseen keskittyminen auttaa luopumaan turhista stressin aiheista. On tunnettava omat rajansa, jolloin kieltäytyminen on helpompaa. On hyvä osata pyytää apua silloin, kun sitä tarvitsee. Myös riittävä lepo sekä erilaiset rentoutustekniikat ovat tärkeitä stressin hallinnassa. (Tuomaala 2014.) Felmanin (2017) mukaan stressin hallinnassa on tärkeää huomioida terveys. Hyvä terveys voidaan määritellä fyysiseksi, psyykkiseksi ja sosiaalisiksi hyvinvoinniksi. Hyvään terveyteen liittyvät myös terveellinen ruokavalio, liikunta sekä henkilökohtaiset selviytymismekanismit.

Stressiin voi vaikuttaa omalla puheellaan. Kieli heijastaa omia sisäisiä kokemuksiamme ja samalla myös luo sitä. Kieli kuvaa käsityksiämme ja ajatuksiamme. Tilanteet ja niiden tulkinta voi muuttua yhdestä sanasta. (Nykänen 2009, 62–63.) Lisäksi mielen hallinnalla on vaikutusta stressin kokemiseen. Stressiä voi hallita opettelemalla rentoutumaan. Rentoutumisella pystyy lisäämään stressinsietoa, vähentää masentuneisuutta ja parantaa keskittymiskykyä ja suorituskykyä. Suomalaisessa urheilulukiossa tehdyssä tutkimuksessa järjestelmällisesti opetettu rentoutuminen paransi jopa 20 prosenttia oppilaiden keskittymiskykyä, joillakin jopa 30 prosenttia psykologisiin lähtömittauksiin verrattuna. Rentoutuneena myös asiat onnistuvat helpommin ja saattaa tuntua, että ne tapahtuivat vaikka itse ei edes yrittänyt. Se, mitä mielessä tapahtuu vaikuttaa rentoutumiseen. Rentoutunut mieli rentouttaa myös kehoa. (Nykänen 2009, 69–70.) ”Mitä jos” -tyyppinen ajattelu saattaa aiheuttaa stressiä. Turha huolehtiminen lisää stressiä entisestään. Omiin ajatuksiin vaikuttaminen vaatii harjoittelua, mutta harjoittelulla pystyy ennaltaehkäisemään stressiä. Myös negatiiviset ajatukset aiheuttavat stressiä, joten on tärkeää pyrkiä kehittämään omaa ajatteluaan, itsetuntoaan ja suhtautumistaan eteen tuleviin asioihin. (Tuovinen 2020.)

Stressiä voi ennaltaehkäistä hyvien elintapojen lisäksi riittävällä unella, riittävällä ja mieluisalla liikunnalla sekä mieluisilla harrastuksilla, jotka ovat itselle oikeasti miellyttäviä ja auttavat rentoutumaan. Myös ihmissuhteiden pitäisi olla voimaa antavia, voimavaroja vievät ihmissuhteet saattavat aiheuttaa lisää stressiä. Stressiin voi vaikuttaa omalla ajattelullaan, koska stressi lisääntyy usein ajattelemalla menneitä tapahtumia tai vellomalla tulevaisuudessa. Stressiä voi myös ennaltaehkäistä välttämällä alkoholia, tupakkaa sekä muita päihteitä. (Tuovinen 2020.)

5.4 Eettinen kuormittavuus

Sosiaalityöhön kuuluu työskentely eettisesti herkillä alueilla. Eettiset kysymykset ovat keskeisiä sosiaalityössä. Eettisyys ei ole kaikilla työntekijöillä samanlaista ja suoraviivaista. Eettinen kuormitus johtuu tilanteista, joissa työntekijä kokee moraalista ja eettistä ahdinkoa sekä stressiä. Eettinen kuormitus johtuu siitä, että työntekijän uskomukset ja arvot ovat ristiriidassa toiminnan ja tulosten kanssa. Tutkimusten mukaan eettistä stressiä koetaan silloin, kun työntekijä joutuu kokemaan yksin eettisesti haastavia asioita, eikä työntekijä saa riittävästi tukea eettisten ristiriitojen ratkaisuun. Eettinen stressi kehittyy moraalisten ristiriitojen seurauksena, stressi saattaa ilmetä fyysisinä tai psykososiaalisina oireina. Eettisen stressin jatkuessa pitkään se saattaa muuttua eettiseksi kuormittavuudeksi, joka usein johtuu työstä. Eettinen kuormitus, jota koetaan työssä, vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen, motivaatioon ja samalla myös asiakkaiden palvelukokemukseen. Eettisellä kuormittavuudella tarkoitetaan työympäristöstä johtuvia negatiivisia tekijöitä. Työn johtamis-, organisointi- ja hallintatavoilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen, motivaatioon, viihtymiseen sekä työn laadukkuuteen. Eettinen stressi kehittyy työntekijöille silloin, jos he eivät saa riittävästi tukea työssään, sitä voidaan kuitenkin helpottaa, jos työympäristö tukee eettisen työn toteuttamista. (Metteri & Hotari 2011, 67–72.)

Ympäristötekijät vaikuttavat eettiseen kuormitukseen sekä stressiin. Vallankäytön rakenteissa ja organisaatioiden välisissä yhteistyösuhteissa, jos työntekijöitä pompotellaan, ammattitaitoa kyseenalaistetaan tai tehdyt suunnitelmat ohitetaan, kokee työntekijä usein negatiivisia tunteita. Näitä tunteita voivat olla voimattomuus, surul-

lisuus, alemmuudentunne, turhautuminen, pettymys sekä epävarmuus. Palvelujärjestelmien markkinoitumisen takia ei välttämättä hallita palveluiden kokonaisuutta, yhteistyökumppanit eivät ole tuttuja, hinta menee laadun edelle kilpailutuksessa, suunnittelu ei ole tarpeeksi kattava ja työntekijöiden määrä on liian alhainen. Nämä herättävät myös edellä mainittujen tunteiden lisäksi, syyllisyyttä, voimattomuutta, pelkoa, väsymistä, uupumista sekä toiveikkuus katoaa. (Metteri & Hotari 2011, 76.) Eettinen kuormitus syntyy muun muassa siitä, että työntekijän omat ihanteet ja työelämän realiteetit ovat ristiriidassa (Erkkilä, Simberg & Hyvärinen 2016).

Sosiaali- ja terveystalouden työolot (2010) tehdyssä tutkimuksessa on tutkittu eettistä kuormitusta työssä eri työaloilla. Tutkimuksessa ilmeni, että vuosina 2005 ja 2010 sosiaalityöntekijöillä eettisten ongelmien kohtaaminen oli pysynyt vakaana viiden vuoden aikana. Myös resurssien koettiin olevan rajalliset. Tutkimuksessa neljäsosa vastaajista, jotka olivat sairaanhoitajat, perushoito-, kotipalvelu- ja sosiaalityöntekijät, kokivat, etteivät voi toimia eettisesti oikein, koska työpaikan resurssit ovat rajallisia. Toimihenkilöiden ammatillinen keskusjärjestö STTK on tehnyt kyselyn, joka koskee työalojen henkistä ja fyysistä kuormitusta. Lähes puolet sosiaali- ja terveystalouden työntekijät kokevat työnsä melko tai erittäin kuormittavaksi. Iällä tai sukupuolella ei ollut suurta merkitystä, mutta se, kuinka suuressa organisaatiossa työskentelee, vaikuttaa kuormitukseen. Henkiseen kuormitukseen vaikuttavat negatiivisesti työtehtävien liian suuri määrä, kiire, huono johtaminen sekä esimiestyön ja henkilöstön resurssien puute. (Tuomisto 2019.)

Ihmiset kokevat eri tavoin eettistä kuormitusta omassa työssään. Silloin, kun kuormittavuus koetaan liian ylivoimaiseksi, tahdotaan tilannetta paeta, jolloin työntekijä voi kokea ainoaksi mahdollisuudekseen vaihtaa työpaikkaa. Työuupumuksen takana saattaa usein olla kokemus epäoikeudenmukaisuudesta sekä huonot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Jokainen voi miettiä työssään, miten oma toiminta voisi olla eettisesti kestävämpää. Työpaikkojen olisi hyvä katsoa, riittävätkö resurssit siihen, että työntekijät voivat toimia vastuullisesti sekä eettisesti. Kehittämällä eettisiä toimintatapoja voidaan parantaa työhyvinvointia. (Siikamäki 30.4.2014.)

Saarinen, Blomberg ja Kroll (2012) tutkimuksessa on tutkittu sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. Tuloksissa huomataan, että suomalaiset sosiaalityöntekijät ovat kuormittuneempia kuin muualla Pohjoismaissa. Tuloksiin on saattanut vaikuttaa, että Suomessa julkisella sektorilla on käytettävissä vähemmän resursseja kuin muualla Pohjoismaissa. Tämä johtaa siihen, että työntekijät kokevat työssään enemmän kuormitusta.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa kerron tutkimusmenetelmästäni, jota olen käyttänyt. Kerron käyttämästäni tiedonkeruumenetelmästä sekä kerron tekemäni kyselyn toteutuksesta ja analysoinnista. Viimeisessä osassa käsittelen tutkimukseni eettisyyttä ja luotettavuutta.

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin määrällisen menetelmän avulla kyselytutkimuksena. Kyselyssä kysymykset olivat laadullisia eli avoimia kysymyksiä, joiden tarkoitus oli olla fokusryhmähaastattelun kysymyksiä. Kyselyiden vastaukset analysoitiin laadullista teemoittelua hyödyntäen. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä on ei-numeerista aineistoa, jota voidaan tuottaa esimerkiksi haastattelemalla (Eskola & Viinamäki 2007, 33). Käytin myös määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällisenä tutkimusmenetelmänä oli kyselylomake, jossa oli laadullisia, avoimia kysymyksiä. Määrällisessä tutkimuksessa käsitellään numeerista aineistoa. Määrällinen tutkimus on kiinnostunut muun muassa luokitteluista ja vertailusta. Määrällistä tutkimusmenetelmää voidaan käyttää yhdessä laadullisen tutkimusmenetelmän kanssa. (Koppa [viitattu 5.11.2020].) Määrällisessä tutkimuksessa aineisto on yleensä runsaampaan kuin laadullisessa tutkimuksessa. Molemmissa tutkimusmenetelmissä voidaan käyttää osittain samoja aineistonkeruu menetelmiä. Tyypillisimpiä aineistonkeruumenetelmiä määrällisessä tutkimuksessa ovat lomakekysely, internet-kysely, strukturoitu haastattelu ja systemaattinen havainnointi. Lomakekysely toteutetaan paperisella kyselylomakkeella, jossa kaikki vastaajat vastaavat täysin samoihin kysymyksiin. Lomakekyselyssä on tärkeää huomioida kysymysten muotoilu, että kaikki vastaajat ymmärtävät ne samalla tavalla. Kysymykset saattavat olla monivalintakysymyksiä tai avoimia kysymyksiä. (Vikka 2007.)

Laadullisessa tutkimuksessa on useita erilaisia lähestymistapoja, aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä sekä traditioita. Yhteisenä piirteenä laadullisille tutkimuksille on elämismailman tutkiminen. Keskeistä ovat merkitykset, jotka tulevat ilmi eri tavoin. Laadullisen tutkimuksen tyypillisimpiä piirteitä ovat esimerkiksi erilaiset haastattelut,

elämänkerrat sekä havainnointi aineistonkeruumenetelmänä. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään harkinnanvaraista otantaa, jossa aineistokoot ovat yleensä pieniä. Laadullisessa tutkimuksessa luovat ratkaisut, tutkijan valinnan vapaus sekä mielikuvituksen käyttö ovat mahdollisia. Laadulliset aineistot ovat usein tarinallisessa muodossa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Aluksi suunnitelma oli toteuttaa laadullinen tutkimus fokusryhmähaastattelun avulla. Haastattelemalla työntekijöitä oli tarkoitus tuoda ilmi heidän henkilökohtaisia kokemuksiaan. Tavoitteena oli, että haastateltavien oma ääni saadaan paremmin kuuluviin, ja sen takia käytin työssäni myös suoria lainauksia. Tarkoitukseni oli haastatella neljää työntekijää, jotta jokaisella olisi riittävästi aikaa kertoa omia ajatuksiaan ja, että haastateltavilla olisi ollut mahdollisuus keskustella myös keskenään. Mutta keväällä 2020, kun olin toteuttamassa haastatteluitani, vallitsi poikkeustila johtuen COVID-19 koronaviruksesta. Poikkeustilan takia ylimääräisiä kontakteja ja tapaamisia täytyi välttää, sen takia jouduin luopumaan fokusryhmähaastattelusta ja toteutin aineistonkeruun sähköpostikyselyllä. Lähetin kyselyn 11 lastensuojeluyksikön työntekijälle.

Kyselylomake oli helppo toteuttaa osallistujille. Käytin pohjana aikaisemmin suunnittelemani haastattelukysymyksiä, kuitenkin niitä muokaten, jotta sain kyselystä enemmän irti. Kyselylomakkeessa oli avoimia kysymyksiä, jotka käsitelivät työntekijöiden kokemaa stressiä työpaikalla ja stressin vaikutusta vapaa-aikaan. Kyselyn lähettäminen kohderyhmälle on helppoa sähköpostin välityksellä. Vastaajilla oli aikaa perehtyä kysymyksiin, ja he saivat rauhassa itselleen sopivana ajankohtana täyttää kyselyn ja lähettää sen takaisin.

6.2 Tiedonkeruumenetelmä

Laadullisena tutkimusmenetelmänä oli tarkoitus käyttää fokusryhmähaastattelua. Fokusryhmähaastattelu on ryhmässä tehtävä haastattelu, jota haastattelija ylläpitää. (Mäntyranta & Kaila 2008, 1057.) Tarkoitukseni oli valita fokusryhmähaastatteluuni kolme työntekijää, jotka olisivat saaneet vastata kysymyksiini vapaamuotoisesti. Olisin äänittänyt haastateltavieni kanssa käydyt keskustelut.

COVID-19:sta johtuvista syistä koko Suomessa vallitsi poikkeustila, jonka takia jouduin muuttamaan suunnitelmaani. Päädyin toteuttamaan aineistonkeruun kyselynä, jonka lähetin työntekijöille sähköpostin välityksellä. Kysely on ideana yksinkertainen. Halutessamme tietää, mitä ihminen ajattelee ja miksi ihminen toimii siten, kuin toimii, on helpointa kysyä sitä häneltä. Kysely on menettelytapa, jossa kyselyyn osallistujat vastaavat kyselyyn, joko valvotussa ryhmätilanteessa tai itsenäisesti kotonaan. Kysely on haastattelua erilainen siinä suhteessa, kun haastattelussa osallistujilta voidaan kysyä tarkentavia kysymyksiä tai selventää sanamuotoja. Haastattelussa ollaan myös vuorovaikutuksessa osallistujien kanssa. Kyselyssä kaikki osallistujat saavat täysin samanlaisen lomakkeen. Kyselyn lähettäjällä on oletamus, että jokainen vastaaja osaa lukea ja kirjoittaa, sekä heillä on halu ja osaaminen ilmaista itseään tarkoittamallaan tavalla kirjallisesti. Kyselyissä vastaamattomuus saattaa olla merkittävä ongelma ja kyselyyn tulleet vastaukset saattavat olla hyvin vähäsanaisia. Vastausten vähäsanaisuus saattaa johtua esimerkiksi siitä, että vastaajalla ei ole kokemusta kysytystä ilmiöstä tai vastaaja ei osaa ilmaista itseään kirjallisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84–86.)

Osallistuvien määrä tutkimukseen on usein oleellinen kysymys, johon ei ole yhtä oikeaa vastausta. Opinnäytetöissä aineistojen koko ei ole aina oleellinen asia, vaan tulkintojen kestävyys ja syvyys. Laadullisissa tutkimuksissa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan niissä pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään tiettyä ilmiötä tai tapahtumaa. Tällöin osallistujien valinta olisi hyvä olla harkittua, jotta osallistujilla on tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 97–98.) Tutkimuksessa otanta ei ollut kovin suuri, mutta tarkoitus ei ollut päästä yleistettäviin tuloksiin, jotka koskisivat kaikkia lastensuojeluyksiköitä.

Kyselylomakkeessa lomakkeen selkeys ja pituus ovat huomioitavia asioita, lomaketta tehdessä. Kyselyyn vastaamiseen ei saisi kulua kohtuuttoman paljon aikaa. Lomakkeen tulisi edetä ylhäältä alaspäin selkeässä järjestyksessä siten, että samaa aihetta koskevat kysymykset ovat allekkain. Kuitenkin kysymysten täytyy olla selkeästi erotettavissa. (Lomakkeen laajuus ja ulkoasu [viitattu 11.6.2020].)

Kysymyksiä laatiessa on tärkeää, että ne ovat tutkimusongelman kannalta kattavia, mutta kuitenkin sellaisia, että ne ovat tarpeeksi yksinkertaisia ja helppotajuisia. Kysymysten täytyy olla sellaisia, että jokainen vastaaja ymmärtäisi ne samalla tavalla.

Edellytyksenä sille on, että kysymykset ovat yksinkertaisia, tarkoituksenmukaisia sekä täsmällisiä. Kysymysten pitää olla myös kohtuullisia. Kysymyslomakkeessa on myös huomioitava, ettei vastaajan tarvitse murehtia siitä, että hänen tietojaan käytettäisiin väärin. Anonymiteetin säilyttäminen on tärkeää koko tutkimuksen ajan, myös kysymysten laadinnassa. Taustatietoja kerätessä on hyvä vastaajille ilmoittaa, että taustatietoja kerätään vain tilastollista käsittelyä varten. (Luottamuksen herättäminen ja vastaajien ominaisuuksien huomioon ottaminen [viitattu 12.6.2020.]) Kysymysten suunnittelussa ja lomaketta laatiessa kannattaa kiinnittää huomiota ensimmäisiin kysymyksiin siten, että niihin on varmasti helppo vastata. Kysymysten kannattaa olla loogisessa järjestyksessä, jolloin niihin on vastaajan helpompaa vastata. Sisällön jäsentyneisyyden kannalta on tärkeää, että kysymykset ovat onnistuneita, tasapainoisia sekä kattavia. (Lomakkeen kokonaisrakenne ja sisällön loogisuus, [viitattu 12.6.2020].)

6.3 Kyselyn toteutus ja analysointi

Kyselyn toteutin sähköpostitse kesällä 2020, se oli helpoin tapa saada materiaalia poikkeustilan vallitessa. Kyselyn lähetin yhdelletoista lastensuojeluyksiköissä työskentelevälle työntekijälle. Nämä yksitoista työntekijää työskentelevät kahdessa eri lastensuojeluyksikössä Etelä-Pohjanmaan alueella. Otin yhteyttä yhteistyötahoihini ensin soittamalla henkilökohtaisesti yksiköihin. Puhelimessa kysyin alustavasti, onko kyseisillä yksiköillä ja yksikön työntekijöillä halukkuutta lähteä opinnäytetyöhöni mukaan. Soittamisen jälkeen olin vielä sähköpostitse yhteydessä näihin kahteen eri lastensuojeluyksikköön. Sähköpostien välityksellä selvisi osallistujien todellinen määrä, ja sitä kautta sain heidän sähköpostiosoitteensa. Saatuani tiedot lastensuojeluyksiköistä ja lastensuojeluyksiköiden työntekijöistä, jotka lähtivät työhöni mukaan, kirjoitin saatekirjeen (ks. Liite 1) ja sopimuslomakkeen jokaiselle osallistujalle sekä täytin myös tutkimuksen tietosuojalomakkeen. Tämän jälkeen lähetin kaikille tutkimukseeni osallistuville tutkimukseen liittyvät tiedotteet sekä varsinainen kyselyni.

Osallistujille annoin vähän yli kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyyni. Kyselyyni vastasi yhdeksän yhdestätoista osallistujasta. Nämä kaikki yhdeksän, jotka osallistuivat

kyselyyni, vastasivat antamani kahden viikon aikarajan puitteissa. Jokaisella tutkimukseeni osallistuvalla oli mahdollisuus kysyä minulta henkilökohtaisesti, jos heillä tuli kysyttävää liittyen opinnäytetyöhöni tai kyselyyni. Kaikki saamani vastaukset analysoin kuukauden kuluessa.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 143–144) kertovat teoksessaan laadullisten tutkimusten analysointivaiheiden olevan moninaisia. Analysoidessa aineistot litteroidaan eli kirjoitetaan puhtaaksi ensin, litteroinnin jälkeen aineistoa luetaan läpi ja etsitään yhteyksiä, sen jälkeen tieto luokitellaan ja lopuksi se raportoidaan. Suoritin aineistonkeruun kyselylomakkeella, minkä ansiosta minun ei tarvinnut litteroida haastatteluita. Aineistot olivat jo kirjallisessa muodossa osallistujien vastauksissa. Tutustuin aineistoihin lukemalla niitä useita kertoja läpi ja koodasin kysymykset ja vastaukset värikoodein. Värikoodauksen avulla aineistoa oli helpompi käydä lävitse, kun värikoodit perustuivat kysytyihin kysymyksiin. Värikoodauksen avulla pystyin niputtamaan vastauksia, koska osassa vastauksissa saatettiin jo vastata tulevaan kysymykseen tai vastattiin myöhemmässä kohdassa vielä edellisiinkin kysymyksiin. Teemoja voidaan muodostaa aineistolähtöisesti etsimällä tekstistä eri haastattelujen, vastauksien tai kirjoitelmien yhdistäviä tai erottavia asioita. Teorialähtöinen teemoittelu on myös mahdollista, jolloin se tehdään viitekehyksen tai teorian mukaan. Haastatteluissa puhutut teemat löytyvät usein kaikista haastatteluista, mutta ne saattavat ilmentyä vaihtelevassa määrin sekä eri tavoilla. Teemat voivat muistuttaa aineistonkeruun haastattelurunkoa, mutta ei aina. Joskus haastatteluaineistoista saattaa löytyä uusia teemoja, joten litteroitua tekstiä täytyy tutkia ennakkoluulottomasti. Teemoittelussa voidaan järjestellä teemojen mukaan ne kohdat haastatteluista, joissa kyseisestä teemasta puhutaan. Sen voi toteuttaa muun muassa tietokoneen tekstinkäsittelyohjelmalla, jolloin samoja kohtia haastatteluista voidaan liittää eri teemojen alle. Valmiissa työssä voidaan käyttää haastatteluista saatuja sitaatteja. Sitaattien tarkoitus on olla havainnollistavia ja näyttää lukijalle mihin analyysi pohjautuu. Sitaattien käytössä on oltava kuitenkin tarkka; on mietittävä, onko sitaatti oleellinen ja onko se oikeassa kohdassa tekstiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Kyselyssä käsiteltävät teemat olivat stressin kokeminen, stressitekijät, stressin vaikutus yksilöön ja koko työyhteisöön, stressin ennaltaehkäiseminen, stressin käsitteleminen työyhteisössä, stressin vaikutus vapaa-aikaan sekä stressin purkaminen.

Luokittelin vastauksen näiden yläluokkien pohjalta ja raportoin vastaukset tulos- ja johtopäätösosuuksiin.

6.4 Eettiset seikat

Opinnäytetyössäni suojelen osallistujien anonymiteettiä. Opinnäytetyössäni en kerro kenestäkään osallistujasta sellaisia tietoja, joista heitä voisi tunnistaa. Opinnäytetyössäni kunnioitan osallistujieni yksityisyyttä sekä itsemääräämisoikeutta. Jokaisella opinnäytetyöhöni osallistujalla on oikeus kieltäytyä vastaamasta kysymyksiin. Tutkimuksessa tutkittavien yksityisyys on yksi keskeisin tutkimuseettinen periaate. Tutkittavien anonymiteetti on turvattava jokaisessa tutkimuksessa. Tutkimuksessa on jätettävä taustatiedot pois, jos se on tutkimuksen kannalta mahdollista. (Kuula-Luumi 2018.) Kyselyt toteutin sähköpostin välityksellä. Lähetin osallistujille kaikki tarpeelliset liitteet, kuten suostumislomakkeen sekä tietoturvalomakkeen. Sähköpostit olivat sähköpostiosoitteen ja salasanan takana, joten kukaan muu ei päässyt niihin käsiksi. Sähköpostiin saatuani latasin vastauslomakkeet koneelleni ja poistin vastaukset sekä osallistujien yhteystiedot sähköpostistani. Kyselyssä saatuja materiaaleja ei päässyt kukaan muu lukemaan. Materiaalit säilytin omalla yksityisellä tietokoneellani, joka on suojattu käyttäjätunnuksella sekä salasanalla. Vastaukset tulostin, jotta oli helpompi käyttää värikoodia kysymyksiin ja vastauksiin, mutta näissä tulosteissa ei näkynyt kenenkään vastaajan tietoja. Paperiset tulosteet säilytin lukollisessa kaapissa ja kaikki paperit tuhosin sen jälkeen, kun niitä ei enää tarvittu. Kyselyistä saadut tiedot poistin heti tietokoneeltani, kun se oli opinnäytetyössäni mahdollista.

Kyselyistä saadut vastaukset pysyvät luottamuksellisina, eikä niitä pääse lukemaan kukaan muu kuin minä. En paljastanut kahta yhteistyötahoani missään vaiheessa. Päätin tutkimuksen alussa, että pidän yhteistyötahot salaisina, koska se ei ollut työni kannalta millään tavalla merkittävä, mitkä lastensuojeluyksiköt olivat lähteneet tutkimukseeni mukaan.

Luotettavuutta arvioidessa on tärkeää huomioida opinnäytetyön tarkoitus sekä kohde, miksi tutkitaan sekä mitä tutkitaan. Työssä olisi hyvä tuoda ilmi osallistujien

määrä sekä millä tavalla osallistujat valikoituivat työhön. (ks. esim. Tuomi & Sara-järvi 2009, 135–138.) Tutkimustulokset osuudessa kerron enemmän siitä, kuinka monta henkilöä tutkimukseeni osallistui sekä millä tavoin he ovat tutkimukseeni valikoituneet.

Työssäni noudatin rehellisyyttä ja tein tutkimukseni sekä työn kirjoittamiseni huolellisesti ja tarkasti. Myös tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä tutkimuksen ja sen tuloksien arvioinnissa toimin rehellisesti sekä huolellisesti. Opinnäytetyössäni kunnioitin muiden tutkijoiden sekä kirjoittajien työtä sekä saavutuksia. Työssäni viitataan oikeaoppisella tavalla muiden tutkijoiden sekä kirjoittajien töihin. Työssäni sovellan tieteellisten tutkimuksen kriteerien mukaisia sekä eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Työssäni toteutin avoimuutta sekä vastuullista tiedeviestintää tuloksia julkaistessani, kuten kuuluukin. Suunnitellun opinnäytetyön jälkeen aloin toteuttamaan ja raportoimaan saavutuksistani sekä tuloksistani. Tietoineistot tallensin tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimuksessani esille nousseet tulokset. Esittelen tuloksia tekemäni teemoittelun avulla sekä lisäksi käytän suoria alkuperäisilmauksia tutkimukseen osallistuvien vastauksista. Haastateltavat erottelen H-etuliitteellä, ja olen numeroinut kyselyyni vastaajat yhdestä yhteentoista. Tällä tavoin pystyn suojelemaan vastaajieni yksityisyyttä. Alaluvut olen otsikoinut kyselyn teemojen mukaan. Tutkimukseeni osallistujat valikoituivat sen mukaan, keillä työntekijöillä oli mielenkiintoa sekä halua osallistua. Otettuani yksikön johtajaan puhelimitse yhteyttä hän suoritti työyhteisössään kyselyä, siitä kenellä olisi kiinnostusta osallistua. Lopulta sain kahdesta eri yksiköstä yhteensä yksitoista työntekijää, jotka olivat halunneet vapaaehtoisesti osallistua tutkimukseeni. Osallistujilla oli oikeus perua osallistumisensa missä tahansa vaiheessa tutkimusta.

Kyselyyni vastasi yhdeksän työntekijää yhdestätoista. Nuorin vastaajista oli 26-vuotias ja vanhin vastaajista oli 51-vuotias. Heistä kaikki olivat olleet työsuhteessa vähintään yli vuoden. Suurimmalla osalla oli koulutustaustanaan Sosionomi (AMK) -koulutus. Vastaajista useimmat toimivat ohjaajan nimikkeellä ja pari vastaajaa toimi lähihoitajan nimikkeellä.

7.1 Stressin kokeminen

Kysyin kyselyssäni työntekijöiltä, kokevatko he työpaikallaan stressiä, kuinka usein stressiä koetaan, koetaanko stressiä lyhyt- vai pitkäaikaisesti sekä minkälaisia stressin oireita he ovat kokeneet. Vastaajista kaikki toivat vastauksissaan ilmi sen, että he ovat kokeneet ainakin joskus omalla työpaikallaan stressiä. Vastauksista ilmeni, että stressiä koetaan kuitenkin vaihtelevasti. Useimmat vastasivat kokevansa stressiä viikoittain tai kuukausittain, mutta päivittäistä stressin kokemista ei tuotu vastauksissa ilmi. Suurin osa vastaajista toi ilmi vastauksissaan, että he kokevat useammin lyhytaikaista stressiä. Lyhytaikaisen stressin aikana koettiin sekä kiihtymyksen sekä väsymyksen tunteita. Yksi vastaajista kertoi myös, että aloittaessaan

työt hän koki lyhytaikaista stressiä useammin, koska kaikki oli vielä uutta sekä hie-
man epäselvää. Itseluottamuksen sekä oman tekemisen varmuuden kasvaessa ly-
hytaikaisen stressin kokeminen vähentyi.

Vastauksista kävi ilmi, että työntekijät kokivat lyhytaikaista stressiä huomattavasti
enemmän kuin pitkäaikaista stressiä. Kuitenkin vastauksissa ilmeni, että muutama
työntekijä on ollut jopa sairaslomalla pitkäaikaisen stressin seurauksena. Pitkäaikai-
seen stressiin liitettiin usein voimattomuus sekä väsymys. Niiden jatkuessa liian pit-
kään stressi lisääntyi, minkä jälkeen sitä oli vaikea omin avuin päästä purkamaan.

Lyhytaikaista stressiä minulla on ollut enemmän, kuin pitkäaikaista.
Olen kerran kokenut pitkäaikaista stressiä, jonka seurauksena olin sai-
raslomalla... (H3)

Stressiä koen vaihtelevasti kerran viikossa tai kerran kuukaudessa.
(H4)

Stressiä koen työssäni viikoittain. (H2)

Kysyin lomakkeessani sitä, millaisia psyykkisiä tai fyysisiä oireita työntekijät saavat
stressistä. Psyykkisiä oireita vastaajat kokivat enemmän, kuin fyysisiä oireita.

Psyykkisisinä oireina useimmat kokivat, että heillä on asioiden muistamisessa on-
gelmia ja he ovat väsyneitä. Muutama kertoi myös kärsineensä uniongelmistä. Uni-
ongelmista kertovat kärsivänsä heräilystä kesken yönien sekä heillä oli vaikeuksia
nukahtaa iltaisin, minkä seurauksena yönien saattoivat jäädä liian lyhyiksi ja seu-
raavana päivänä koettiin väsymystä. Stressin oireina kerrottiin myös olevan itseluot-
tamuksen ja motivaation puutetta, ärtyneisyyttä, hermostuneisuutta sekä masentu-
neisuutta. Myös keskittymiskyvyn puute sekä ajatusten harhailu nostettiin esiin.
Stressaantuneena ajatukset helposti pyörivät stressiä tuottavan asian ympärillä.
Ajatukset harhailevat työajalla sekä vaikuttavat myös vapaa-aikaan. Vapaa-ajalla-
kaan ei pystytä unohtamaan työasioita, minkä seurauksena työajan ulkopuolella-
kaan ei pysty kunnolla rentoutumaan.

Fyysisinä oireina vastaajat kuvailivat heillä olevan erilaisia kehon jumiutumistiloja,
kuten esimerkiksi niska- ja hartiasoutu ovat usein kireitä ja jumissa. Myös erilaisia

puutumistiloja toi yksi vastaajista esiin. Yksi vastaajista kertoi myös kärsivänsä sydämen tykytyksistä. Vastaajista muutama kertoi myös kärsivänsä useammin päänsärystä silloin, kun työpaikalla on stressaavia tilanteita.

Ajatukset kiertää työasioissa vapaa-ajalla sekä esiintyy uniongelmia, kuten yö heräilyä ja valvomista. (H1)

Väsymystä... itseluottamuksen puute omaa työtä kohtaan. (H4)

...ärtyisyyttä vaikeita tilanteita kohtaan, tylsistymistä ja napinaa töissä työasioihin liittyen, valoisuus ja innovatiivisuus kärsinyt. (H8)

Kysymyslomakkeessa kysyttiin myös, millä tavalla työntekijöiden näkökulmasta stressi näkyy heidän omassa työyhteisössään. Melkein kaikki vastaajat kertoivat, että stressin psyykkiset oireet näkyvät työyhteisössä voimattomuutena, asioiden kyseenalaistamisena, yleisenä tyytymättömyytenä sekä ristiriitoja syntyy työyhteisössä helpommin. Fyysisinä oireina stressi näkyy työyhteisössä väsymyksenä, päänsärkyinä sekä niska-hartiakipuina. Muutama vastaajista toi myös esiin sen, että stressi näkyy työyhteisössä sairauslomina.

...esimerkiksi väsymyksenä ja sairauslomina. Tunteet ovat pinnassa, saattaa syntyä ristiriitoja. (H2)

Työkaverit on kireitä, klikkiydytään työkavereiden kanssa sen mukaan, kuka on läheisempi, voidaan napista työtehtävistä enemmän... (H8)

7.2 Stressitekijät

Kysyin vastaajiltani, mitkä asiat he kokevat tuottavan stressiä työpaikalla. Moni vastaajista toi esiin stressitekijäksi sen, kun työpaikalla ei ole selviä toimintaohjeita työtehtävien suhteen. Uusien asioiden kohtaamisessa tuntee helposti epävarmuutta itsestään ja omasta työn tekemisestään, koska ei ole varma, kuinka pitäisi toimia. Työntekijällä on tunne siitä, kun ei tiedä toimiiko oikein vai väärin lisää stressiä. Työpaikalla päätöksiä on välillä tehtävä, vaikka itse ei tiedä, kuinka olisi hyvä toimia,

eikä välttämättä pysty kysymään toisen työntekijän mielipidettä. Muutama vastaajista kertoi yhtenä stressitekijänä olevan työyhteisön ja työkaverit. Työkaverit koettiin stressitekijänä silloin, kun he olivat stressaantuneita, jolloin se vaikuttaa kaikkiin työkavereihin ja koko työyhteisöön. Myös se tuotti stressiä, kun työkaverit toimivat itsekkäästi tai epäkunnioittavasti muita työkavereita kohtaan.

...Perehdytyksien ja ohjeistuksien puutteen, mikä vaikuttaa oman työotteen varmuuteen ja selkeyteen. (H4)

Koen stressaavaksi itselleni erityisesti uudet tilanteet, joissa en ole ennen ollut. Lisäksi stressaavaksi koen epäselvyydet, jos en tiedä kuinka toimia tilanteissa. Huono ilmapiiri lisää myös stressiä. (H3)

Tiedonkulku koettiin myös yhtenä stressitekijänä. Kun tieto liikkuu huonosti tai ei liiku ollenkaan työyhteisössä, tulevat erilaiset tilanteet työpaikalla yllätyksenä eikä niihin pysty varautumaan etukäteen. Tiedon olisi hyvä kulkea reaaliajassa koko työyhteisölle, varsinkin uusissa tilanteissa, joita ei välttämättä ole aikaisemmin ollut tai tilanteissa, jotka jollain tavalla koskettavat koko työyhteisöä.

Kun työn organisointi on toimimatonta, tieto ei kulje, työtehtävien anto vailinainen, vastuu eri työtehtävien ottamisesta huonosti delegoitu. (H8)

...tiedon kulku työyhteisössä. (H7)

Muutamit vastaajista toivat esiin yövuorojen sekä muutenkin vuorotyön olevan stressaavaa. Vuorotyössä ja varsinkin silloin, kun töitä tehdään kolmessa eri vuorossa, vaaditaan työntekijältä henkistä ja fyysistä jaksamista. Vuorot saattavat mennä miten tahansa, kuten esimerkiksi heti illasta aamuun vaihtuvia työvuoroja. Tällaisissa tilanteissa palautumiselle ei välttämättä ole tarpeeksi aikaa sekä myös yövuorojen jälkeen olevat vapaat eivät välttämättä saa työntekijää palautumaan kunnolla. Yövuorot saattavat rasittaa työntekijän koko elimistöä todella rankasti. Yövuorojen takia vähäinen uni stressaa helposti. Ennen yövuoroa ja yövuoron jälkeen ei välttämättä pysty nukkumaan kunnolla, koska työntekijän täytyy kääntää kokonaan vuorokausirytmiksi.

Yövuorot ja niissä vähäinen uni... (H6)

Yövuorojen jälkeen on palautuminen toisinaan ollut haastavaa, yövuorot ovat pitkiä. Vuorotyöntekeminen ylipäättänsä tuo omat ongelmat kehon ja mielen palautumiseen... (H1)

Melkein puolet vastaajista kertoivat työpaikan esimiehen toiminnan olevan yksi stressitekijä työpaikalla. Jos esimies ei ole tarpeeksi ajan tasalla työpaikalla, työpaikan ja työntekijöiden asioista saattaa syntyä ristiriitoja. Esimiehen pitäisi olla hyvin tavoitettavissa ja olla läsnä työyhteisön arjessa. Esimiehen on tehtävä muun muassa työntekijöiden kanssa yhdessä töitä työntekijöiden työhyvinvoinnin eteen. Koko työyhteisö toimii niin hyvin, kuin sen työntekijät ja esimiehet toimivat yhdessä.

...kun työnjohto ei ole asian tasalla eikä puuttumista väärään käytökseen tule. (H8)

Johtajan rooli on merkittävä siinä miten työyhteisö voi. Johtajuuden on oltava johdonmukaista, kannustavaa, läsnä olevaa. (1)

Yksi vastaajista kertoi, kuinka hän kokee stressaavaksi työn intensiivisyyden. Työntekijällä on oltava hyvät tunnetaidot, jotta työssä jaksaisi paremmin. Itsetuntemus auttaa jaksamaan työssä paremmin, kun tietää omat rajansa ja toimii niiden mukaan. Tuloksissa ilmeni myös, että työ koetaan henkisesti raskaana. Työpaikalla ollaan herkkien ja vakavien asioiden äärellä koko ajan lasten kanssa, mikä vaikuttaa omaan henkiseen jaksamiseen.

...Lisäksi työ on intensiivistä ja tätä työtä tehdään omalla itsellä vahvasti. Tunnetaidot, tunteiden hallintaa on oltava kun tätä työtä tekee. (H1)

Työtaakka, henkisesti raskaiden juttujen läpikäyminen. (H9)

Yksi vastaajista toi esiin stressitekijänä lapsen huoltajat. Kuitenkin lapsen huoltajien kanssa koettuja stressaavia tilanteita tapahtuu harvoin, mutta kuitenkin sellaisen tilanteen sattuessa ne koettiin stressaavina. Työntekijät tekevät työssään usein tiiviisti yhteistyötä myös lasten vanhempien kanssa, jolloin ristiriidoiltakaan ei päästä välttymään kaikissa tilanteissa.

...”hyökkäys on paras puolustus” toiminta lapsen vanhemmilta. (H6)

7.3 Stressin vaikutukset työyhteisön työhyvinvointiin

Lomakkeessa oli kysymys siitä, miten työntekijät kokevat stressin vaikuttavan koko työyhteisön työhyvinvointiin. Melkein kaikki vastaajista olivat kiinnittäneet huomiota siihen, että stressaantuneessa työyhteisössä kaikki työntekijät ovat negatiivisempia. Vastauksissa ilmeni myös, että yhteistyö työyhteisössä ei suju yhtä hyvin stressaantuneena, jolloin työn tekeminen kärsii. Stressi aiheuttaa työyhteisössä myös levottomuutta ja epäluottamusta muita kohtaan sekä väsymystä. Huonossa työilmapiirissä on haastava työskennellä, mikä lisää stressiä ja negatiivista ajattelua entisestään työyhteisössä. Stressi aiheuttaa yleistä tyytymättömyyttä ja vie työntekijältä voimia sitoutua työhönsä. Esiin tuotiin myös se, että vaikka työntekijällä itsellään ei olisi stressiä mutta työskenteleminen muiden työntekijöiden kanssa, jotka stressiä kokevat, vaikuttaa se myös välillisesti omaan jaksamiseen. Työyhteisössä vallitseva stressi saattaa aiheuttaa unettomuutta tai yöheräämisiä, vaikka itsellä ei stressiä suoranaisesti olisikaan.

Liika stressi voi näkyä negatiivisena puolena työyhteisössä ja heijastua kaikkien työhyvinvointiin ja työn laatuun. Stressi voi saada työyhteisössä huonon ilmapiirin ja pahimmillaan työyhteisössä ei vedetä ”yhtä köyttä”. (H3)

Voimavarat tehdä yhdessä hyvää työtä heikkenee. Tiimityössä stressaavat työyhteisöasiat vievät voimaa työhön sitoutumiselta eikä yhteistyö suju ja voimat heikkenee. Stressi työyhteisössä eripurana vuoksi heikentää työn laatua. (H8)

Joskus huomaa, että ns. negatiivinen ajattelu asioista tarttuu ja näkyy yleisenä tyytymättömyytenä. (H5)

Yksi vastaajista toi myös esiin, että stressaantuneessa työyhteisössä saatetaan puhua enemmän työpaikan vaihdosta. Lisäksi stressi on saattanut yhtenä osasyynä tilanteissa, joissa työntekijä on sanonut itsensä irti ja vaihtanut työpaikkaa.

Jatkuva stressi on aiheuttanut muun muassa työpaikan vaihdoksia ja puheita työpaikan vaihdoksista. (H4)

Kysyin myös, kokevatko vastaajat, että he ovat saaneet työpaikaltaan apua ja tukea stressaaviin asioihin. Kaikki paitsi yksi kertoivat, että ovat saaneet jonkinlaista apua

sekä tukea joko esimieheltä tai muulta työyhteisöltä. Yksi kertoi, ettei ole tarvinnut työsuhteensa aikana minkäänlaista apua tai tukea stressiin. Suurin osa vastaajista koki, että heillä on ollut mahdollisuus puhua ja saada keskusteluapua silloin, kun stressiä on koettu. Työkavereiden ja esimiehen lisäksi esiin nostettiin myös työterveyshuolto, josta työntekijät olivat saaneet apua stressin käsittelemiseen.

Keskustelu apua ja keinoja omaan jaksamiseen. Lisäksi olen saanut apua työterveydestä. Pidän myös työnohjausta tärkeänä oman jaksamisen kannalta. (H3)

...Johtajan luokse voi mennä aina puhumaan, mikäli jokin työasia painaa mieltä. Myös työkavereille kertominen/jakaminen voi joskus auttaa... (H1)

Esimiehen tuki ja ymmärrys...Lisäksi työnohjaus ja tiimin tuki. (H2)

Kysyin, kokevatko työntekijät, että heidän saamansa apu ja tuki on ollut riittävää. Kaksi vastaajista jätti vastaamatta, mutta muista vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että he ovat saaneet riittävästi apua sekä tukea stressiin liittyvissä asioissa. Varsinkin siltä omalta tiimiltä moni kokee, että on saanut eniten apua sekä tukea. Puolet vastaajista nostivat tiimin lisäksi myös esimieheltä saatavan avun ja tuen esiin. Työkavereille sekä esimiehelle pystyttiin puhumaan stressistä ja heiltä saatiin keskustelu apua ja he kuuntelivat. Moni vastaajista kertoi, että heidän on helppo keskustella varsinkin omissa tiimeissään stressiin liittyvistä asioista.

...keskustelut kollegoiden kanssa on auttanut ja helpottanut omaa oloa...(H4)

Koen, että apu on ollut riittävää. Tiimissäni olen aina voinut puhua avoimesti omat tunteeni ja ajatukseni. Koen, että minut on hyväksytty sellaisena kuin olen. (H2)

Koen, että on ollut riittävää. Se, että ihminen kokee olevansa tärkeä ja kuuluva työyhteisöön on jo merkittävä asia siihen, että ihminen voi hyvin työssä. Monet asiat, jotka työ tuo mukanaan (tunteet) on toisinaan käsiteltävä ihan vain yksin. Omalla tavalla joskus paras tuki on ihminen itse, se että on sinut itsensä ja elämänsä kanssa, omien tunteiden ja tuntemuksien. (H1)

Kaikki vastaajista eivät olleet täysin tyytyväisiä esimiehen antamaan apuun ja tukeen, ja siihen kaivattaisiin muutosta. Esimiehen rooli saattaa olla ristiriitainen. Vaikka esimies pyrkii antamaan työntekijälle apua ja tukea, ei hän siinä välttämättä aina onnistu. Yksi vastaajista nosti myös esiin, että toivoisi esimieheltä enemmän osallistumista käymällä keskusteluita työntekijöiden kanssa ja sitä kautta pyrkisi saamaan kokonaiskuva työntekijöiden työhyvinvoinnista ja löytää apukeinoja stressiin liittyen.

Apua ja tukea voisi olla enemmänkin. Mielestäni työnantaja voisi enemmän keskustella työntekijöiden jaksamisesta ja tukea tätä. (H3)

...Työnantajalla niin paljon asioita ja ristiriitainen rooli niissä, että yritys apuun on ollut kova, mutta stressin tekijöitä ei ole saatu järjestykseen... (H8)

...stressin aiheuttama epäluottamus pomoa kohtaan ei ole poistunut. (H4)

7.4 Stressin ennaltaehkäisy

Lomakkeessa kysyttiin myös, ennaltaehkäistäänkö työntekijöiden mielestä työpaikalla stressiä. Melkein kaikkien vastaajien mielestä stressiä pyritään työpaikalla ennaltaehkäisemään. Vastauksissa nostettiin esiin tiimin kanssa tehtävät toimet, jotka ennaltaehkäisevät stressiä. Myös esimiehen asema stressin ennaltaehkäisyssä nostettiin esiin. Vastaajat kertoivat, että omien rajojensa tietäminen on tärkeää ja itsetuntemuksella pystytään ennaltaehkäisemään helpoiten omaa stressiä.

...Jokaisella omanlainen stressinsietokyky, tämä myös hyvä tiedostaa ja tuntee. Oman itsen kuuntelu on tärkeää. (H1)

Itse välttelen työpaikalla ihmisiä, jotka koen stressin aiheuttajiksi. Näin pyrin jaksamaan itse paremmin. (H4)

Osa vastaajista kertoi, että tilanteista, joista saattaa koitua stressiä, pyritään ennaltaehkäisemään oman tiimin kesken. Työntekijät pyrkivät omissa tiimeissään sekä työyhteisössä ennakoimaan mahdollisimman paljon erilaisia tilanteita etukäteen, jos vain mahdollista. Työntekijät pyrkivät myös suunnittelemaan etukäteen päivien ja

viikkojen kulkua, suunnitellaan kuka hoitaa päivän aikana, minkäkin asian. Kalenteriin suunnitteleminen koettiin esimerkiksi hyvänä tapana ennaltaehkäistä stressiä, kun asiat ovat ylös merkittynä ja kaikkein nähtävillä, jolloin ei pitäisi kenellekään tulla yllätyksiä. Myös etukäteen tehtävät valmistelut mainittiin hyvänä asiana, kuten esimerkiksi auton varaaminen etukäteen. Työyhteisön avoimuus sekä keskustelutaito mainittiin muutaman vastaajan vastauksissa stressin ennaltaehkäisykeinoina työpaikalla.

...tiimissä ennakoimme ja suunnittelemme työtämme etukäteen mahdollisimman paljon, välttääksemme stressaavia tilanteita. Kalenteriin suunnitteleamalla, etukäteen valmistelemalla...(H2)

...Yritämme ennakoida tilanteita, menoja, onko riittävästi resursseja/työntekijöitä, suunnitella kuka hoitaa mitäkin? Mitä voimme tehdä toisin, mitä voimme parantaa... (H1)

Avoimuudella ja hyvällä keskustelu yhteydellä...(H6)

Vastaajista suurin osa oli tyytyväisiä myös esimiehen puolelta tulevaan apuun stressin ennaltaehkäisyssä. Kuitenkin pari vastaajista oli puolestaan sitä mieltä, että työpaikan esimies ei pyri riittävästi ennaltaehkäisemään stressiä. Stressin ennaltaehkäiseviin toimiin lueteltiin yhtenä suurena asiana työvuorojen oikeinlainen suunnittelu. Myös työnohjaus sekä henkilökuntapalaverit olivat vastaajien mielestä hyviä keinoja ennaltaehkäistä stressiä työyhteisössä. Esimiehen työllä ja tuella on suuri vaikutus stressin ennaltaehkäisyssä.

...Työnohjaus sekä henkilökuntapalaverien järjestäminen...(H1)

...Esimiehen tuella...(H6)

...Työnohjaus on mielestäni isoin asia stressin ennaltaehkäisyssä työpaikallani. Lisäksi oikealla tavalla suunnitellut työvuorot ennaltaehkäisevät stressiä. Mielestäni työpaikalla pitäisi olla enemmän tapoja, jolla stressiä pystyttäisiin ennaltaehkäistä. (H3)

7.5 Stressin käsittely työyhteisössä

Kysyin lomakkeessa, puhutaanko työyhteisössä avoimesti stressistä. Kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että työyhteisössä pystytään puhumaan täysin avoimesti stressistä. Suurin osa kertoi, että varsinkin omalle tiimille ja työkavereille stressistä pystytään puhumaan helposti. Osan vastaajista mielestä myös esimiehen kanssa asiasta voitiin keskustella luottamuksellisesti. Osa kertoi vastauksissaan, että heidän mielestään työyhteisö on avoin, missä omia tuntemuksia on helppo tuoda esiin. Yksi vastaajista kertoi, että he ovat oppineet tuntemaan oman tiimin kanssa niin hyvin, että stressin merkit pystytään havaitsemaan jo aikaisessa vaiheessa ja auttamaan sitä kautta työkaveria.

Puhutaan oman työporukan kanssa aika paljonkin. Tunnettiin toisiamme jo aika hyvin ja huomataan toisissamme stressin merkkejä, joita otetaan puheeksi. Silloin pyritään omalla toiminnalla auttamaan työkaveria ja keventää työtaakkaa, jos mahdollista. (H9)

Tiimissä puhumme stressistä todella avoimesti ja koen sen erittäin tärkeänä oman jaksamisen kannalta...(H3)

...Työyhteisömme on avoin. Erityisesti työnohjaus on paikka, jossa on hyvä puhua ja purkaa. (H1)

Kaikki eivät olleet tyytyväisiä kuitenkin siihen, miten stressistä puhutaan koko työyhteisössä. Muutama vastaajista oli sitä mieltä, että vaikka tiimeissä ja työkavereiden kanssa stressistä puhutaan avoimesti, kuitenkin koko työyhteisössä siitä puhutaan ehkä liian vähän.

...Koko työyhteisössä asiasta puhutaan erittäin vähän, siitä pitäisi puhua mielestäni vielä enemmän. (H3)

Tiimissä kyllä, muutoin vaihtelevasti. (H5)

Jokaisen vastaajan mielestä stressi tuodaan työyhteisössä esiin puhumalla. Jokainen vastaajista kertoi, että stressistä pystyy puhumaan ainakin, siinä omassa työtöimissä. Muutaman mielestä heidän on myös helppo keskustella stressistä esimiehen

kanssa. Osa vastasi myös, että työnohjaus on hyvä paikka, jossa voi keskustella avoimesti omasta ja työtiimin yhteisesti kokemasta stressistä.

Luotettavien työkavereiden kanssa puhutaan stressin aiheuttajista. Esimiehelle voi avata luottamuksellisia huolia. (H8)

Stressitilanteiden jälkeen vuorossa olevien työntekijöiden kesken keskustelemalla tilanteet läpi, purkamalla. Myös työnohjauksessa stressiä puretaan ja etsitään apukeinoja. (H2)

Tiimissä keskustelemme asioista rehellisesti ja suoraan...Mietimme ja pohdimme tiimissä yhdessä keinoja, jotka tukevat omaa jaksamista ja hyvinvointia. (H3)

Vastaajien mielestä stressistä puhutaan työyhteisössä kyllä avoimesti ja paljon, mutta stressitilanteiden käsittelemisessä työyhteisön kesken jälkikäteen tuotti haajontaa vastauksissa. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että käsitteleminen tiimin kesken toimii hyvin. Muutama vastaaja oli sitä mieltä, että esimieheltä olisi tahdottu enemmän osallistumista stressitilanteiden käsittelyyn. Stressitilanteita käsiteltiin kaikkien vastauksien mukaan keskustelemalla, tapahtui se sitten tiimissä tai esimiehen kanssa. Vaikka tilanteita käsiteltiin keskustelemalla. Noin puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei käsittely ole ollut täysin riittävää. Vastauksissa tuotiin ilmi, että vaikka tiimeissä käsittely oli usein riittävää, niin koko työyhteisön kanssa siinä olisi vielä parantamisen varaa. Myös esimieheltä toivottiin enemmän osallistumista stressitilanteiden käsittelyyn jälkikäteen.

Joitain tilanteita olisi voitu käydä yhdessä läpi. (H5)

Tiimissä kyllä, koko työyhteisössä en. (H3)

Kysyin, haluaisivatko vastaajat, että tilanteita käsiteltäisiin paremmin ja mitä vastaajien mielestä voitaisiin tehdä toisin stressin käsittelyssä ja millä tavalla sitä voitaisiin käsitellä vielä paremmin? Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että stressitilanteita olisi hyvä käsitellä vielä paremmin. Näiden vastaajien mielestä tilanteita käsiteltäisiin paremmin silloin, jos esimies olisi näissä tilanteissa enemmän mukana. Stressiä aiheuttavat tilanteet saattavat olla uusia ja sellaisia, että ne koskevat ihan koko työyhteisöä, eikä vain niitä, jotka ovat sillä hetkellä töissä.

Toisinaan voisi joskus puhua tilanteista koko talon kanssa...(H1)

...Toivoisin, että johtajan kanssa voisi helpommin keskustella asioista luottamuksellisesti...Lisäksi johtaja voisi purkaa stressiä aiheuttavia tilanteita työntekijöiden kanssa läpi. (H4)

Yhdessä esimiehen kanssa keskustelemalla, jos on ollut haastavia, normaalista poikkeavia tilanteita. (H5)

7.6 Stressin vaikutukset vapaa-aikaan ja stressin purkaminen

Kysyin, vaikuttaako stressi työntekijöiden vapaa-aikaan ja millä tavoilla se siihen vaikuttaa. Kaksi vastaajista kertoi, ettei heidän mielestään stressi vaikuttanut heidän vapaa-aikaansa millään tavalla. Kaikkien muiden vastaajien mielestä stressi vaikutti ainakin jollakin tasolla heidän vapaa-aikaansa. Stressi näkyi vastaajien vapaa-ajalla monin eri tavoin. Muutamat kertoivat, että työasiat jäivät helposti pyörimään mieleen vapaa-ajallakin, joten töistä irrottautuminen on hankalaa, vaikka olisi lomallakin. Vapaa-ajalla myös helposti työasioihin ja niitä alkaa pohtimaan, vaikkei asialla voi tehdä enää mitään. Yksi kertoi olevansa vapaa-ajallaan levottomampi, kun työasiat stressasivat, hänellä stressi myös vaikutti helposti yöuniin. Toinen vastaajista taas kertoi olevansa hiljainen ja omissa ajatuksissaan oleva, koska työasiat vaivasivat mielessä, eikä niistä päässyt eroon. Kolmas kertoi olevansa kotona herkästi kiukkuisempi ja tiukempi silloin, kun töissä on stressiä.

Töitä ei saa pois mielestä ja on vaikea vapailla irrottautua töistä. (H4)

Olen kotona omiin ajatuksiini jumittuva ja hiljainen, kun työasiat pyörivät mielessä. (H9)

Koen äitinä rajaavani kotona tiukasti silloin, kun olen töissä kuormittuneimmillani...(H2)

Kysyin myös, millaisilla tavoilla työntekijät pyrkivät purkamaan stressiä. Melkein kaikkien vastauksissa tuli ilmi, että liikunta on yksi suosituimpia tapoja pyrkiä purkamaan stressiä. Monipuolinen liikkuminen ja muutenkin ulkoilu koettiin tärkeänä stressin purkamisessa. Liikunnan vastapainona riittävä uni ja lepo oli tärkeää. Myös

oma aika koettiin tärkeänä. Vapaa-ajalla pyrittiin viettämään omaa aikaa mieluisalla tekemisellä ja aikaa vietettiin myös perheen ja muiden läheisten kanssa. Läheisten kanssa yhdessä oleminen koettiin hyvänä keinona, koska silloin pystyi paremmin irrottautumaan työasioista, kun pääsi keskustelemaan muiden kanssa. Myös lemmikkien kanssa vietetty aika auttoi yhtä vastaajista purkamaan stressiä helpommin.

Liikunta ja ulkoilu metsässä auttavat minua purkamaan stressaavia työasioita. Myös perheen ja läheisten kanssa vietetty aika on minulle tärkeää. (H3)

Perheen kanssa lepään, etsin itseni arvostamista ja elän rakkaideni kanssa vastavuoroisesti. (H8)

Itsensä arvostaminen ja itsestensä huolehtiminen nousi muutamien vastaajien vastauksissa esiin. Kun arvostaa itseään sekä pitää itsestään huolta, se auttaa jaksamaan paremmin stressaavien aikojen yli paremmin. Myös rentoutumisharjoituksia käytti yksi vastaajista hyvänä keinona stressin purkamiseksi. Yksi vastaajista kertoi, että hänellä on positiivinen ja ratkaisukeskeinen ajattelutapa, joka helpottaa stressin käsittelyä ja sen purkamista. Muutama kertoi, että asioista puhuminen on heille hyvä tapa pyrkiä purkamaan stressiä. Yleensä, kun stressaavan asian pystyy sanomaan ääneen, se alkaa menettää merkitystensä, eikä se välttämättä enää olekaan niin suuri asia, kuin oli omassa mielessään ajatellut.

...Olen huomannut, että hektisen työn ja kotielämän vuoksi oman hyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen auttavat minua jaksamaan arjessa ja selviämään stressaavista jaksoista. Mitä enemmän omasta itsestään huolehtii, sitä "nälkäisemmäksi" olen tullut ja vaadin/vaalin omaa aikaa. (H9)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa vastaan tutkimuskysymyksiini ja tutkin teoriaosuuden ja tutkimustulosten yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Jaoin käsittelemäni luvut kahteen eri alaotsikkoon. Ensimmäisessä alaotsikossa vastaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni: Miten stressi ilmenee lastensuojelun työntekijöillä ja työyhteisössä? sekä alakysymykseen: Mitkä tekijät lisäävät työntekijöiden stressiä? Tässä ensimmäisessä kappaleessa tuon esiin myös saamiani vastauksia stressin kokemisesta ja sen vaikutuksista. Toisessa kappaleessa käsitellään vastauksia kysymyksiin: Miten stressiä käsitellään yksilönä ja työyhteisössä? Tässä kappaleessa tuon esiin myös muita asioita, jotka liittyvät stressin käsittelemiseen kuten stressin ennaltaehkäisy ja sen purkaminen sekä sen vaikutuksia vapaa-aikaan.

8.1 Stressin ilmeneminen työntekijöillä ja työyhteisössä

FinTerveys 2017 on tehnyt tutkimuksen, jonka mukaan joka viides naisista ja 15 prosenttia miehistä kokee merkittävää psyykkistä kuormittavuutta. Koponen ym. (2018, 89) kertovat, että psyykinen kuormittavuus on yleistä työikäisillä naisilla. Tuure Hulme (2014) kertoo artikkelissa, että jopa 40 prosenttia työntekijöistä on sitä mieltä, ettei stressiä käsitellä riittävästi työpaikoilla. Yhdessä tutkimuksessa on todettu, että 50 prosenttia työntekijöistä, jotka asuvat Euroopassa, arvioivat stressin olevan yleistä työpaikoillaan. Heidän mielestään noin 50 prosenttia kaikista poissaoloista työpaikalta johtuukin juuri stressistä. (Psykososiaaliset riskit ja stressi työssä, [viitattu 30.6.2020].) Saamissani vastauksissa kävi ilmi, että kaikki osallistujat olivat kokeneet omassa työssään jossain kohdassa stressiä. Vastauksissa kuitenkin oli hajontaa siinä, kuinka usein stressiä koetaan. Stressiä koettiin useimpien mielestä viikoittain tai kuukausittain lyhytaikaisesti. Muutamat työntekijät olivat olleet stressin takia sairauslomalla.

Tutkimuksessani ilmeni, että stressaantuneena työntekijät kokivat monia erilaisia stressin oireita. Näitä oireita olivat muun muassa muistiongelmät, väsymys, uniongelmat, ärtymys, itseluottamuksen puute, hermostuneisuus ja masentuneisuus. Muita oireita olivat myös kehon erilaiset jumiutumiset ja puutumistilat sekä päänsäryt.

Näitä samoja oireita tuotiin esiin yksilön kuin koko työyhteisönkin näkökulmasta. Työyhteisön kokema stressi tuotiin esiin muun muassa myös siten, että stressaantuneessa työyhteisössä oltiin negatiivisempia. Vastaajien mielestä muun muassa levottomuus, epäluottamus ja väsymys näkyivät stressaantuneessa työyhteisössä. Aholan ja Lindholmin (2012, 13–14) mukaan stressi näkyy ihmisessä monella eri tasolla ja yleisiä oireita ovat muun muassa ärtyneisyys, ahdistuneisuus, keskittymis- ja muistivaikeudet sekä vaikeus tehdä päätöksiä. Heidän mukaansa myös kiputilat ja toimintahäiriötuntemukset ovat normaaleja stressin oireita. Nordqvist (2017) kertoo stressin oireita olevan levottomuutena, ärtyneisyytenä, väsymyksenä ja jopa masennuksena. Fyysisinä oireina ovat esimerkiksi hikoilu päänsärky ja erilaiset lihassäryt. Myös Nykänen (2009, 51) tuo samanlaisia ajatuksia esiin stressin aiheuttamista eri oireista kuin Ahola ja Lindholm (2012, 13–14) sekä Nordqvist (2017); hänen mukaansa stressaantunut ihminen ei pysty kunnolla keskittymään ja ihmisellä on muistiongelmia. Vastaajat kertoivat kokevansa samanlaisia oireita, kuin teoriaosuudessa on käsitelty aiheen tiimoilta. Joitakin oireita ei kuitenkaan tuotu vastauksissa ilmi, kuten esimerkiksi Nykäsen (2009, 49–50) kertomista stressin vaikutuksista sydän- ja verenkiertoelimistöön ja sisäelinten toimintaan, lämpö- ja nestetasapainoon, hormonitoimintaan sekä emotionaaliseen ja affektiiviseen käyttäytymiseen.

Lindström ym. (2005) sekä Ahola ja Virtanen (2012, 35) kertovat stressitekijöistä, jotka vaikuttavat hyvinvointiin, ja niitä ovat muun muassa työtavoitteiden selkeys, työmäärä ja työtahti sekä mahdollisuus keskittyä työn tekemiseen ja mahdollisuus käsitellä vaikeita sekä kielteisiä vuorovaikutustilanteita. Lisäksi tekijöitä ovat työhön liittyvä vastuu, työsuhteen varmuus, yksintyöskentely ja se, miten yhteistyö toimii sekä, miten tieto kulkee työpaikalla. Myös esimiestyön johdonmukaisuus sekä tasa-arvoisen ja asiallisen kohtelun saaminen sekä työn arvostus ja työstä saatava palaute ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat stressiin.

Useimmat vastaajista kertoivat, että selkeiden toimintaohjeiden puuttuminen oli yksi stressitekijöistä. Kun toimintaohjeita ei ole, se luo työntekijässä epävarmuutta varsinkin silloin, kun on toimittava yksin. Tiedonkulku oli mainittuna stressitekijänä, kun tieto ei kulje riittävän hyvin työyhteisössä, saattaa tulla tilanteita, jotka ovat täysin

yllättäviä eikä niihin ole pystynyt varautumaan etukäteen. Myös noin puolet vastaajista nostivat esimiehen toiminnan olevan stressitekijä. Esimiehellä ei välttämättä ole tarpeeksi tietoa työyhteisön asioista, jolloin esimies ei pysty puuttumaan vääränlaiseen käytökseen. Stressaavien asioiden käsitteleminen oli vastaajien mielestä toimivaa. Kaikki, jotka olivat tarvinneet tukea stressaavissa tilanteissa, olivat ainakin jonkinlaista tukea saaneet. Mutta tuen riittävyys ei ollut kaikkien mielestä riittävää. Tässäkin voidaan huomata, kuinka teoriaosuudessa sekä kyselyn tuloksissa on samankaltaisuutta. Monet vastaajista olivat nostaneet samoja asioita esiin, mitä teoriaosuudessa on nostettu, kuten esimerkiksi tiedonkulku sekä esimiestyö (vrt. Lindström ym. 2015). Eroavaisuuksiakin kuitenkin löytyy kuten se, ettei kukaan vastaajista ei kuitenkaan ollut nostanut esimerkiksi työtahtia, työmäärää tai vastuuta stressitekijäksi.

Stressi ei kuitenkaan johdu pelkästään ulkoisista päämääristä. Mitä kokeneempi työntekijä on sekä mitä enemmän häneltä löytyy työhönsä riittävää osaamista, sitä vähemmän työntekijä kokee stressiä. (Palmer & Cooper 2007, 6–7.) Kuten yksi vastaajista toikin ilmi, että kehittyessään enemmän työssään ja oppiessaan lisää stressi, helpottui, eikä sitä koettu enää yhtä usein. Itsensä kehittäminen ja uusien työtapojen oppiminen vähentää stressiä.

8.2 Stressin käsitteleminen yksilönä ja työyhteisössä

Peltomaa (2015, 107–108) kertoo sosiaalisen pääoman olevan yhteydessä hyvinvointiin ja terveyteen. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan yhteisöllisyyttä sekä vastavuoroisuutta. Yhteisöllisyydellä on yhteys hyvään terveyden tilaan. Työhyvinvointi koostuu useista eri asioista. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa tuottavuuteen, työntekijöiden vaihtuvuuteen sekä sairauspoissaoloihin. Kun työyhteisö voi hyvin, työntekijät toimivat hyvin yhdessä, työmäärät ovat kohtuullisia sekä ongelmista pystytään keskustelemaan. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri. (Työhyvinvointi, [viitattu 25.9.2019].) Saamissani vastauksissa kaikki vastaajat toivat ilmi, että työyhteisössä stressistä pystytään puhumaan työntekijöiden kesken todella hyvin. Vastaajat kertoivat, että yksittäiselle työkaverille tai omalle tiimilleen on helppo kertoa oman stressin kokemuksista, mutta

osa vastaajista nosti esiin, että koko työyhteisölle tai esimiehelle ei välttämättä ole aina helppo puhua asiasta. Osa vastaajista kertoi, että he kokevat, ettei esimies ole puuttunut tarpeeksi työntekijöiden huoleen stressin kokemisesta, joko omalla kohdallaan tai työkaverin kohdalla. Kuitenkin noin puolet vastaajista kertoivat, että työnohjauksessa stressitilanteita on käsitelty hyvin myös esimiehen kanssa. Saamieni tulosten pohjalta voidaan todeta, että työkavereiden kesken stressiä käsitellään todella hyvin, mutta esimiehen kanssa asiasta puhumiseen toivottaisiin enemmän panostamista. Kuten aikaisemmin tuli ilmi, että 40 prosentin mielestä stressin käsitteleminen työpaikoilla ei ole riittävää (Hulme 2014), tukee tämä tulos myös omia saamiani tuloksia näiltä osin. Lindström ym. (2005) mukaan hyvinvointiin vaikuttavat tiedon kulku työyhteisössä sekä esimiehen johdonmukaisuus sekä tasa-arvoinen ja asiallinen kohtelu sekä työn arvostus ja työstä saatava palaute ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat hyvinvointiin. Parin vastaajan mielestä esimies ei ollut kohdellut työntekijöitä tasa-arvoisesti. Nämä vastaajat kertoivat, ettei esimies ollut käsitellyt stressitilanteita kaikkien työntekijöiden kanssa samalla tavalla. Juuti ja Salmi (2014, 49) kirjoittavat, että parhaimmissa työpaikoissa huolehditaan työntekijöiden työhyvinvoinnista. Esimerkiksi tutkimusten mukaan hyvin toteutetut työhyvinvoinnin hankkeet vaikuttavat positiivisesti yksilöihin ja työyhteisöön, joten ne voivat olla yhtenä vaihtoehtona työyhteisön työhyvinvointia tukemaan.

Peltomaan (2015, 116) mukaan stressinhallintakeinot muuttuvat ihmisen kehittyessä. Eräässä tutkimuksessa selvitettiin stressinhallintakeinoja, näitä olivat muun muassa harrastukset, stressistä puhuminen, terveelliset elämäntavat sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen. Tutkimuksessani ilmeni, että melkein kaikkien työntekijöiden on hankala päästää vapaa-ajallaan työasioista irti, milloin työssä koettu stressi vaikuttaa työntekijöiden vapaa-aikaan. Vapaa-ajalla tämän kyselyn vastaajat kertoivat olevansa poissaolevia ja työasiat pyörivät usein mielessä.

Liikunta vaikuttaa positiivisesti fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Fyysisiä vaikutuksia ovat muun muassa kunnon kohoaminen, toimintakyvyn parantuminen ja painonhallinta. Psyykkisiä vaikutuksia ovat mielialan paraneminen, masennuksen ehkäisy sekä sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden paraneminen. Liikunta lisää mielialahormoneja, joka vaikuttaa mielialaan positiivisesti. (Peltomaa 2015, 110.) Liikunnalla tuetaan työssä jaksamista, vaikkei se poista stressiä kokonaan. Liikunnalla

voidaan lieventää stressistä tulleita fyysisiä ja psyykkisiä oireita. (Hirvensalo, Yang & Telema 2011, 69.) Melkein kaikissa vastauksissa ilmeni, että työntekijät purkivat omaa stressiään liikunnalla. Liikuntaa harrastetaan monissa eri muodoissa, joko yksin, perheen tai ystävien kanssa. Myös vastaajat, jotka omistavat lemmikkejä, kertoivat, että lemmikkien kanssa liikkuminen ja harrastaminen olivat tärkeitä asioita stressin purkamisessa. Vastauksissa tuli ilmi, että kuntosalilla käyminen ja lenkkeily oli suurimmalle osalle mieluisia tapoja harrastaa liikuntaa. Osa vastaajista myös nosti esiin luonnon tärkeyden. Liikkuminen ja varsinkin luonnossa liikkuminen auttaa purkamaan stressiä ja sen koettiin vaikuttavan myös mielialaan positiivisesti. Luonnossa liikkuminen koettiin rentouttavana asiana. Kuten Peltomaa kirjoittaa (2015, 112) luonto ja luonnossa liikkuminen vaikuttavat fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Myös Pasasen (2020) väitöstutkimuksessa ilmenee, että kun ihminen liikkuu luonnossa useasti, hänen psyykinen hyvinvointinsa paranee. Tutkimustuloksissa huomataan, että luonnossa liikkumisella on lyhyt ja pitkäaikaisia myönteisiä vaikutuksia. (Airisto, 2020.) Myös sosiaaliset suhteet ja itsensä tunteminen auttavat stressin hallinnassa. (Stressi kuuluu elämään, [viitattu 28.9.2019].) Noin puolet vastaajista kertoivat, että perheen ja läheisten merkitys stressin hallinnassa on suuri. Läheisten kanssa oleminen ja heidän kanssaan puhuminen auttoi pääsemään irti stressaavista asioista. Läheisten tuki koettiin suurena voimavarana omassa elämässä.

Yksi vastaajista nosti esiin stressin purkamisessa positiivisen ajattelun merkityksen. Hän käyttää positiivisia ja ratkaisukeskeistä ajattelutyötä silloin, kun hän kokee stressiä. Tällainen tietynlainen ajattelutapa auttaa näkemään stressaavia tilanteita eri tavalla ja valossa. Positiivista ja ratkaisukeskeistä ajattelua voi harjoitella ja kehittää. Positiivisella ajattelulla voi vaikuttaa omaan mieleensä, jolloin asiat eivät välttämättä tunnu niin suurilta. Positiivisella ajattelulla ja positiivisella puhumisella voidaan siis vaikuttavaa stressiin. Kuten Nykänen (2009, 62–63) kirjoittaa stressiin voi vaikuttaa omalla puheellaan. Kieli heijastaa omia sisäisiä kokemuksiamme ja samalla myös luo sitä. Peltomaa (2015, 113–115) puolestaan kirjoittaa teoksessaan, miten mielen hyvinvointi vaikuttaa toimintakykyyn. Mielenterveydestä täytyy pitää huolta ja mielen hyvinvointia voi parantaa omilla valinnoilla. Hyvinvointia voi edistää siten, että työ, opiskelu ja lepo ovat tasapainossa. Mielialan tietoisella säätelyllä ja mielialataitojen kehittämällä voidaan lisätä hyvinvointia.

Meditaatiolla voidaan parantaa myös hyvinvoinnin kokemusta. Sillä irrottaudutaan tavallisesta tavasta nähdä maailma, jolloin se saattaa tuoda uusia tulkintoja ajattelu- ja kokemustapoihin. Tietoisuustaidoilla voidaan vaikuttaa positiivisesti unen laatuun. Näillä taitojen harjoittelulla on vaikutus stressin vähenemiseen. (Peltomaa 2015, 121, 126.) Suomessa työkäisten unettomuus on lisääntynyt. Vuonna 2008 miehistä 33 prosenttia ja naisista 38 prosenttia koki lievää unettomuutta. Vuonna 1990 unettomuutta oli vain noin viidesosassa miehistä ja naisista. (Härmä ym. 2011, 79.) Saa- missani vastauksissa kukaan ei erikseen nostanut esiin käyttävänsä meditaatiota stressin hallinnassa. Kuitenkin muutamissa vastauksissa oli nostettu esiin unen merkitys yhtenä stressin hallinnan keinona. Unen määrällä ja sen laadulla on suuri merkitys jaksamiseen. Yksi vastaajista kertoi stressin vaikuttavan suoraan hänen unen laatuunsa. Myös loma-aikana unen laatu koettiin osan vastaajien mielestä joskus huonoksi, koska työasiat stressaavat eikä niistä pääse irtautumaan.

Opettelemalla rentoutumaan pystyy hallitsemaan stressiä. Rentoutumalla voi lisätä stressinsietoa, vähentää masentuneisuutta sekä parantaa keskittymis- ja suorittamiskykyä. Suomalaisessa urheilulukiossa tehdyssä tutkimuksessa järjestelmällisesti opetettu rentoutuminen paransi jopa 20 prosenttia oppilaiden keskittymiskykyä, joillakin jopa 30 prosenttia psykologisiin lähtömittauksiin verrattuna. (Nykänen 2009, 69–70.) Pari vastaajista kertoi tekevänsä vapaa-ajallaan erilaisia rentoutumisharjoituksia. Erilaiset rentoutumisharjoitukset ovat hyviä keinoja vähentää stressiä. Myös oman ajan tärkeys nousi esiin. Noin puolet vastaajista kertoi, että stressiä pystyy purkamaan sillä, että antaa itselleen omaa aikaa. Vastaajien mielestä on tärkeää ottaa itselleen omaa aikaa, jolloin omia ajatuksiaan ja tunteuksiaan pystyy käsittelemään kaikessa rauhassa.

9 POHDINTA

Opinnäytetyöni aihe oli itselleni aika selkeä siitä lähtien, kun opinnäytetyöt tulivat ajankohtaiseksi. Tiesin, että haluan opinnäytetyöni kohdistuvan lastensuojeluyksiköihin. Stressin kokemisen lastensuojeluyksikössä työntekijöiden näkökulmasta tuntui itselleni tärkeältä aiheelta ja uskon sen olevan myös yhteiskunnallisesti tärkeä aihe, jota pitäisi nostaa vieläkin enemmän keskusteluun. Työstin aihetta ajatustasolla ja suunnittelemaan opinnäytetyötäni. Aiheseminaarin jälkeen oli helppo työstää tutkimussuunnitelmaa, koska olin aiheistani jo jonkin verran tutkinut ja suunnitellut runkoa opinnäytetyölleni.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tutkia, kokevatko työntekijät lastensuojeluyksikössä stressiä. Lähdin myös selvittämään, kuinka paljon stressiä koetaan, miten se ilmenee ja millä tavoilla se vaikuttaa työntekijään ja työyhteisöön. Stressi on käsitteenä ja aiheena todella laaja, joten pyrin rajaamaan aihetta siten, että se oli opinnäytetyöni kannalta riittävä. Pääkäsitteiksi nousivat lastensuojelu, hyvinvoinnin käsitteet sekä stressi. Opinnäytetyöni kannalta mielestäni myös lastensuojelun työkenttä ja hyvinvoinnin teemat olivat tärkeitä nostaa esiin. Pääkäsitteiden avulla lähdin kirjoittamaan teoriaosuutta ja aloin suunnitella haastattelukysymyksiä.

Opinnäytetyöprosessi itsessään sujui hyvin. Olin aikatauluttanut itselleni kaikki opinnäytetyön vaiheet, joita pyrin noudattamaan. Aikataulusta olin tehnyt tiukemman, kuin olisi tarvinnut, mutta tällä tavalla sain itselleni myös aikaa, jos kaikki ei mennyt kään suunnitelmien mukaan. Olin suunnitellut aikataulun siten, että opinnäytetyöni olisi valmis toukokuussa 2020, vaikka valmistun joulukuussa 2020. Tällä tähtäsin siihen, että kesän aikana olisin voinut vielä parantaa työtäni. Tarkoitukseni oli käyttää tiedonkeruumenetelmänä fokusryhmähaastattelua, mutta koska keväällä vallitsi koko Suomessa poikkeustila COVID-19:sta johtuvista syistä, muutin suunnitelmani. Vaihdoin fokusryhmähaastattelun kyselyyn, jonka lähetin työntekijöille sähköpostitse.

Mielestäni tutkimuskysymykseni olivat työn kannalta hyvin suunniteltuja, vaikka työn edetessä niitä päätin hieman muuttaa. Tutkimuskysymysten pohjalta teoriaosuus selkeni itselleni ja tutkimuskysymysten pohjalta pystyin toteuttamaan kyselyni. Mie-

lestäni sain kyselylläni kerättyä kattavan aineiston, josta pystyin tekemään johtopäätöksiä. Vastajat olivat iältään 26–51-vuotiaita, joten sain hyvin vastauksia myös eri ikäluokilta. Aineiston koko oli mielestäni riittävä tähän opinnäytetyöhön, vaikka ihan kaikki eivät kyselyyn vastanneet. Vastaamattomuuteen saattoi vaikuttaa COVID-19:sta johtuva tilanne sekä myös se, että toteutin kyselyn toukokuun lopussa, joten työntekijöiden kesälomat saattoivat myös vaikuttaa. Pohdin myös, oliko vallitsevalla poikkeustilalla myös vaikutusta saamiini vastauksiin. Saatuaani kysely vastaukset ja kun olin kirjoittanut ne opinnäytetyöhöni puhtaaksi, mietin, että jos aloitaisin työni uudelleen, muuttaisin vielä hieman kysymyksiä. Olisin laittanut kysymyksiä vielä muutaman enemmän ja pyrkisin siihen, että vastaajat joutuisivat vielä laajemmin kertomaan kokemuksistaan. Kyselyn mukana lähetin vastaajilleni saatekirjeen, suostumuslomakkeen sekä tutkimuksen tietosuojaselosteen. Toin vastaajilleni kirjallisesti esiin, että heidän henkilökohtaisia tietojaan ei tuoda missään näkyviin sekä heidän antamat vastaukset tullaan hävittämään heti, kun se on työn kannalta mahdollista.

Saamiani vastauksia lähdin ensin vain lukemaan läpi, jotta sain käsityksen, mitä kyselyyni on vastattu. Sen jälkeen luin ne uudelleen ja merkitsin ne värikoodeilla, värikoodit perustuivat kysymiini kysymyksiin. Värikoodauksen avulla oli helpompi niputtaa saamiani vastauksia. Värikoodauksen lisäksi myös teemoittelin saamani vastaukset. Näiden teemojen pohjalta luokittelin vastaukset sekä raportoin ne tulokset ja johtopäätökset osuuksiin.

Mielestäni sain kattavia tuloksia, koska vastaajani edustivat useampia ikäluokkia ja heillä oli erilaisia koulutustaustoja. Vaikka suurimmalla osalla oli sosionomi (AMK) -koulutus, oli heillä sen lisäksi useampia koulutuksia sekä lisäksi löytyi muitakin koulutustaustalla olevia työntekijöitä. Tämän takia sain mielestäni monipuolisempia vastauksia erilaisista näkökulmista. Kattavien tulosten ansiosta sain koottua hyviä johtopäätöksiä ja, niitä oli helppo verrata keräämääni teoriatietoon. Johtopäätöksissä nousi esiin, että jokainen työntekijä kokee stressiä, mutta stressin kokemisen yleisyydessä oli hajontaa. Johtopäätöksissä myös ilmeni, kuinka monin eri tavoin stressi vaikuttaa työntekijöihin niin fyysisesti kun psyykkisestikin. Työpaikalla osa työntekijöistä toivoi muutosta työpaikan ja esimiehen toimintaan. Johtopäätöksissä

ilmeni kuitenkin, että vaikka stressiä koetaan kaikilla vastaajilla, oli hyviä keinoja käsitellä ja purkaa stressiä myös yksilönä.

Opinnäytetyöprosessin ansiosta olen mielestäni pystynyt lisäämään ammatillista osaamistani. Opin myös tutkimuksen tekemistä paljon tämän prosessin aikana. Opinnäytetyö on pitkä prosessi, jota muokataan ja tehdään kauan, siinä prosessin aikana huomasin itse kehittyväni tieteellisenä kirjoittajana ja omaavani vielä paremman lähdekriittisen osaamiseni. Sain myös itselleni uusia näkökulmia ja tein havain- toja, jotka varmasti tulevat auttamaan minua tulevassa työelämässäni. Toivon, että pystyn tulevaisuudessa omalla työkentälläni huomioimaan omaa sekä muiden työn- tekijöiden stressiä paremmin. Sosiaaliala voi olla stressaavaa, joten olisi hyvä, että työntekijät tunnistaisivat itsessään stressin oireet ja toisivat stressitekijät esiin. Li- säksi esimiesten olisi hyvä pyrkiä huomioimaan stressiä myös itsessään sekä työ- yhteisössä. Stressin kierre olisi hyvä pyrkiä jokaisella työpaikalla katkaisemaan tar- peeksi ajoissa, joten toivon, että työstäni olisi sosiaalialan sekä muiden alojen työ- paikolle apua stressin tunnistamisessa ja ehkäisyssä.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöille, sosiaaliohjaajille, perhetyöntekijöille sekä muille lähityöntekijöille on toteutetussa kyselyssä (2013) ilmeni, että lastensuojelun palvelujärjestelmässä on puutteita. Ehkäisevän työn tilanne on huolestuttava, eikä avohuollon tukitoimienkaan osalta ei ole tapahtunut suuria muutoksia. Kuntouttavia hoito- ja terapiapalveluita on vähän, ja epäluottamus lastensuojelun ja lasten- ja nuorisopsykiatrian välillä hankaloittaa tavoitteiden saavuttamista. Tavoitteena on edistää yhteistyötä viranomaisten ja lastensuojelunasiakkaiden välillä, kuitenkin las- tensuojelu kokee jäävänsä vaikeissa tilanteissa yksin. Myöskään työntekijöillä ei ole välttämättä mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan. Muutokset ovat jatkuvia lastensuojelu organisaatioissa, eivätkä ne ole suunnitelmallisia. Tuloksissa ilmeni, että vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että lasta tavataan liian vähän lastensuo- jeluprosessin vaiheissa. Tämä selittyy osittain liian suurilla asiakasmäärillä ja liian suurilla työpaineilla. (Sinko & Muuronen, 37–38.) Tämäkin kyselytutkimus antaa viit- teitä resurssien riittämättömyydestä lastensuojelun työkentällä, kun työntekijöitä on vähän, ovat asiakasmäärät yhtä työntekijää kohden vastaajien mielestä liian suuria. Vastaajien mukaan moniammatillistentiimien toimimattomuus on ongelmana palve- luiden saatavuuden kannalta. Lastensuojelun kannalta olisi tärkeää, että eri alojen

ammattilaiset toimisivat yhdessä, jotta palveluiden saatavuus ja laatu voidaan taata asiakkaille. Työntekijöiden koulutuksen puutokset nostettiin myös tässä kyselytutkimuksessa esille, mikä on myös Kuntaliiton tekemässä tutkimuksessa yksi keskeisistä tuloksista. Lastensuojelun työntekijälle pitäisi saada lisää sosiaalialan ammattilaisia, jotka ovat sitoutuneita työhönsä ja voisivat tuoda uusia ideoita tilanteen ratkaisemiseksi. Moniammatillisten tiimien toimivuus, olisi mielestäni yksi avainasemassa oleva ratkaisuvaihtoehto, jolla voitaisiin tilannetta purkaa. Myös lastensuojelun työntekijöiden riittävä ja työn vaatimuksia vastaava koulutus ja osaaminen ovat hyvin tärkeitä asioita nykyisen tilanteen eteenpäin viemisessä. Työntekijöiden pitäisi pystyä koko ajan kouluttamaan itseään omaan työhönsä ja olla muuntautumiskykyisiä koko ajan muuttuvassa sosiaalialan työkentällä. Kun työn perusteet ovat kaikille selvät vähenevät stressitekijät hieman ja sen jälkeen pystytään paremmin puuttumaan muihinkin ongelmakohtiin ehkäisevällä otteella.

Kuntaliiton tutkimuksessa 2008–2018 psykiatrista sairaalahoitoa saaneiden lasten määrä on laskenut, mutta lastensuojelulaitosten sijoitettujen lasten määrä on kasvanut. Kuntaliiton kyselyssä 2012–2017 välisenä aikana selvitettiin lastensuojelun asiakkaiden palveluiden saatavuutta. Vastaajien mielestä noin viidennes huostaanotoista voitaisiin välttää, jos lapset saisivat tarvitsemansa hoidon psykiatrisella. Kunnat arvioivat, että palvelujärjestelmässä ei ole pitempiaikaista kuntouttavaa psykiatrista hoitoa, hoitoja kompensoidaan sijaishuollolla. (Puustinen-Korhonen 21.8.2020, 12, 14.) Näiden tulosten valossa, on lastensuojelun työntekijöillä koko ajan kasvava vastuu myös lasten hoidollisista tarpeista. Lastensuojelun työntekijät joutuvat kaikkien resurssien vähentyessä tekemään myös sellaista työtä, johon ei välttämättä ole edes koulutusta ja vastaavaa osaamista. Koulutuksen puute koetaan stressitekijänä työkentällä ja varmasti tämä, kun lastensuojelun työntekijät joutuvat käsittelemään myös näitä hoidollisen puolen tilanteita, joihin heillä ei välttämättä ole hoidollista pätevyyttä, aiheuttaa stressiä. Myös Paula McFadden, Anne Cappel ja Brian Taylor (2014) ovat tutkineet 65 eri tutkimusta, jossa on käsitelty lastensuojelun sosiaalityötä. He ovat nostaneet myös tuloksissaan esiin työntekijöiden koulutuksen puutteen yhtenä stressitekijänä. Lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus, oma historia ja työyhteisön asiat vaikuttavat siihen, kuinka stressaavaksi työ koetaan.

Wooten, Kim ja Fakunmoju (2011, 71–77) ovat nostaneet sosiaalialan stressaantuvuuden esiin. Suuret asiakasmäärät, työn luonne, lakien monimutkaisuus, käytännön päätökset ja ammatillisuus vaikuttavat koettuun stressiin. Lastensuojelun työntekijöillä stressiä saattavat lisätä lasten traumaattiset kokemukset sekä paperityöt, paine tehdä nopeita päätöksiä ja erilaiset poliittiset ongelmat, jotka vaikeuttavat käytännön päätöksiä.

Sosionomeilla (AMK) on etuna vahva asiakastyön ja palvelujärjestelmäosaaminen ja lisäksi sosionomi huomioi yksilön ohella myös lisäksi yhteisö- ja yhteiskuntatason eri kohtaamisissa ja tilanteissa. Sosionomi (AMK) pystyy toimimaan useiden eri alojen kanssa moniammatillisissa tiimeissä ja eettisen osaamisen lisäksi innovaatio- ja kehittämisosaaminen ovat sosionomien vahvuusalueita. Tämän takia sosiaalialan työkentällä lastensuojelussa sosionomi (AMK) voi mahdollisuuksien mukaan pyrkiä puuttumaan yksilön lisäksi koko työyhteisön stressitekijöihin, tuomalla omia näkemyksiä ja uusia ideoita työyhteisöön. Sosionomi voi toimia olla vaikuttamistyössä. Stressi on ongelma lastensuojelun työkentällä, ja siksi olisi tärkeää tuoda stressin haittoja esiin ja niihin liittyviä ratkaisukeinoja yhteisötasolla. Kaikki kokevat elämänsä aikana stressiä, mikä on luonnollista, mutta pitkäaikaisesta ja elämää hankaloittavasta stressistä pitää pyrkiä pääsemään eroon niin yksilötasolla kuin myös yhteisötasolla.

LÄHTEET

- Ahola, A & Viinamäki, L. 2007. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Tammi.
- Ahola, A. & Lindholm, H. 2012. Mitä stressi on? Teoksessa: K. Ahola., Toppinen-Tanner S. (toim.) Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos. 7–13.
- Airisto, N. 2.1.2020. Sisäliikunta voi hivellä itsetuntoa, mutta luonnossa liikkuminen buustaa enemmän henkistä hyvinvointia. [Verkkouutinen]. Mediuutiset. [Viitattu 25.2.2020]. Saatavana: <https://www.medi uutiset.fi/uutiset/sisaliikunta-voi-hivella-itsetuntoa-mutta-luonnossa-liikkuminen-buustaa-enemman-henkista-hyvinvointia/79455ffb-563a-447e-9bc4-111d8b83201b>
- Airisto, N. 7.10.2019. Tutkimus: Työpaikkojen työhyvinvointiohjelmat usein liian lyhyitä terveyshyötyjen saavuttamiseksi: Pitkäaikaisella interventiolla henkilöstön on mahdollista saavuttaa pysyviä elämänmuutoksia. [Verkkouutinen]. Mediuutiset. [Viitattu 8.2.2020]. Saatavana: <https://www.medi uutiset.fi/uutiset/tutkimus-tyopaikkojen-tyohyvinvointiohjelmat-usein-liian-lyhyita-terveyshyotyen-saavuttamiseksi/4430822e-9f0b-4d2d-a623-ce3e84dfdf53>
- Aisla, T. 6.2.2017. Työstressi lisää unihäiriöitä: Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan hyvä johtaminen puolestaan vähentää unihäiriöitä ja parantaa työkykyä. [Verkkouutinen]. Mediuutiset. [Viitattu 11.2.2020]. Saatavana ALMA TALENT-palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Asthana, S. Ei päiväystä. How stress impacts social workers – and how they’re trying to cope. [Verkkoartikkeli]. University of Plymouth. [Viitattu 8.10.2020]. Saatavana: <https://www.plymouth.ac.uk/news/pr-opinion/opinion-how-stress-impacts-social-workers-nil-and-how-theyre-trying-to-cope>
- Elo, A-L.; Kauppinen, T ym., 2010. Työn henkinen kuormittavuus ja hyvinvointi työssä. Teoksessa: T. Kauppinen., R. Hanhela., I., Kandolin., A. Karjalainen., A. Kasvio., M. Perkiö-Mäkelä., E. Priha., J. Toikkanen. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos. 84–85.
- Erkkilä, S., Simberg, S., & Hyvärinen, M. 2016. Jos minä nyt kuitenkin jaksan; Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin selvitys lähi- ja perushoitajien kokemasta työkuormasta 2016. [Verkkajulkaisu]. Helsinki. [Viitattu 3.10.2019]. Saatavana: https://www.superliitto.fi/site/assets/files/64616/tyohyvinvointiselvitys_verkko_07062016.pdf
- Eskola, J.; Viinamäki, L. 2007. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Tammi.

- Felman, A. 31.7.2017. [Verkkojulkaisu]. What is good health? Medical News Today, Healthline Media UK. [Viitattu 12.3.2020]. Saatavana: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/150999>
- Hirsjärvi S. & Hurme H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press 2008.
- Hirvensalo, M., Yang X. & Telema, R. 2011. Liikkeestä energiaa — työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa: Pietikäinen, P. 2011. Työstä, jouta ja jaksaa — työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Hoito ja kasvatus sijaishuollossa. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 4.11.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hoito-ja-kasvatus-sijaishuollossa>
- Hulme, T. 29.4.2014. Maailman suurin työhyvinvointikampanja taltuttaa stressiä. Työterveyslaitos. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 30.6.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyopiste/maailman-suurin-tyohyvinvointikampanja-taltuttaa-stressia/>
- Härmä, M., Hublin, C., Kukkonen-Harjula, K., Kronholm, E., Paunio, T., Puttonen, S. & Stenberg, T. 2011. Työperäiset unihäiriöt ovat yksilöllisiä. Teoksessa: Pietikäinen, P. 2011. Työstä, jouta ja jaksaa — työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Juuti, P & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Karvonen, S. 2019. Koetun hyvinvoinnin tila tunnuslukujen valossa. [Verkkojulkaisu]. Teoksessa: Kestilä, L & Karvonen, S. 2019. Suomalaisten hyvinvointi 2018. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 25.2.2020]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137498/THL_Suomalaisen%20hyvinvointi%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kauppinen, T. Hanhela, R. Kandolin, I. Karjalainen, A. Kasvio, A. Perkiö-Mäkelä, M. Priha, E. Toikkanen, J. & Viluksela, M. 2010. [Verkkojulkaisu]. Työ ja terveys Suomessa. Työterveyslaitos, Helsinki. [Viitattu 28.9.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2009.pdf>
- Kivimäki, M., Lindbohm, J. V. & Reijula, K. 2019. Työstressi ja sairastavuus: Mitä stressi ja työstressi ovat? [Verkkolehtiartikkeli]. 135 (5), 433. [Viitattu 2.10.2020]. Saatavana: <https://www.duodecimlehti.fi/duo14794>
- Kivipelto, M & Saikkonen, P. 2018. Hyvinvointia niukkuudesta? Kokemuksia viimesijaisesta turvasta. [Verkkolehtiartikkeli]. Janus vol. 26 (1) 2018, 57–72. [Viitattu 25.2.2020]. Saatavana: <https://journal.fi/janus/article/view/65291/30873>

- Koponen, P. Borodulin, K. Lundqvist, A. Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. 2018. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa: FinTerveys 2017-tutkimus. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. [Viitattu 25.2.2020]. Saatavana: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koppa. Päivitetty 23.4.2015. Määrällinen tutkimus. [Verkkajulkaisu]. Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 5.11.2020]. Saatavana: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>
- Kuula-Luumi, A. 15.3.2018. Turvaa tutkittavan anonymiteetti! [Verkkajulkaisu]. Vastuullinen tiede: Tutkimusetiikka ja tiedeviestintä Suomessa. [Viitattu 4.11.2020]. Saatavana: <https://vastuullinentiede.fi/fi/jatkokaytto/turvaa-tutkittavan-anonymiteetti>
- L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki.
- Laine, M. Kokkinen, L. Kaarlela-Tuomaala, E. Valtanen, E. Elo-Vainio M. Keinänen, M. Suomi, R. 2011. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010: Kahden vuosikymmenen kehityskulku. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 3.10.2019]. Saatavana: https://www.researchgate.net/profile/Lauri_Kokkinen/publication/49288122_Sosiaali-ja-terveysalan-tyoolot_2010/links/5466265d0cf25b85d17f59b5/Sosiaali-ja-terveysalan-tyoolot-2010.pdf
- Lastensuojelun ongelmat. Ei päiväystä. [Verkkoartikkeli]. Minilex. [Viitattu 7.10.2020.] Saatavana: <https://www.minilex.fi/a/lastensuojelun-ongelmat>
- Lazarus & Folkman. 1984. Monipuolisilla stressinhallintakeinoilla voi lisätä hyvinvointia. Teoksessa: Peltomaa, H. 2015. Stressi, palautuminen ja hyvinvointi: Ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehoon ja mielentilaan. Vantaa: Opintoverkko. 116.
- Lindström, K. ym. 2005. Teoksessa: Teoksessa: Ahola, K., Toppinen-Tanner S. (toim.) Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lomakkeen kokonaisrakenne ja sisällön loogisuus. Päivitetty 26.8.2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Kvantimotiv. [Verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu 11.6.2020]. Saatavana: <https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>
- Lomakkeen laajuus ja ulkoasu. Päivitetty 26.8.2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Kvantimotiv. [Verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu 11.6.2020]. Saatavana: <https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kyse-lylomake/laatiminen.html>

- Luottamuksen herättäminen ja vastaajien ominaisuuksien huomioon ottaminen. Päivitetty 26.8.2010. Kyselylomakkeen laatiminen. KvantiMOTV. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu 11.6.2020]. Saatavana: <https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>
- Luukkala, J. 2011. jaksaa, jaksaa, jaksaa... -työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi
- LähiTapiola. 17.9.2018. [Verkkojulkaisu]. Moni suomalainen ei usko saavansa työpaikaltaan apua stressiin – nuoret eivät myöskään tiedä, mistä hakea apua. [Viitattu 19.9.2019]. Saatavana: <https://www.lahitapiola.fi/tietoa-lahitapiola/lasta/uutishuone/uutiset-ja-tiedotteet/uutiset/uutinen/1509554227212>
- McFadden, P., Campbell, A., & Taylor, B. 2014. Resilience and Burnout in Child Protection Social Work: Individual and Organisational Themes from a Systematic Literature Review. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 8.10.2020]. Saatavana Researchgate palvelussa. Vaatii käyttöoikeuden.
- Metteri A. & Hotari K-E. 2011. Eettinen kuormittuminen ja toimintaympäristö nuorten palveluissa. Teoksessa: Pehkonen A., & Väänänen-Fomin M. 2011. Sosiaaliryön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-kustannus. 67–72.
- Miten huostaanotto toteutetaan käytännössä? Ei päiväystä. Lastensuojelu.info. [Verkkojulkaisu]. Lastensuojelun Keskusliitto. [Viitattu 27.5.2020]. Saatavana: <https://www.lastensuojelu.info/sf/lapsiperheiden-palvelut-selko/miten-huostaanotto-toteutetaan-kaytannossa/>
- Mitä on lastensuojelu?: Lastensuojelun käsikirja. Päivitetty: 4.7.2019. [Verkkojulkaisu]. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 3.10.2019]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>
- MST SERVICES. 28.8.2019. Shortage of Child Welfare Workers Straining The System. [Verkkojulkaisu]. MST SERVICES. [Viitattu 7.10.2020.] Saatavana: <https://info.mstservices.com/blog/shortage-child-welfare-workers>
- Mäntyranta, T. & Kaila, M. 2008. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. [Verkkojulkaisu]. Duodecim. [Viitattu 12.11.2019]. Saatavana: <https://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo97349.pdf>
- Nordqvist, C. 28.11.2017. [Verkkojulkaisu]. Why stress happens and how to manage it, Medical News Today, Healthline Media UK. [Viitattu 12.3.2020]. Saatavana: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/145855.php>
- Nykänen, E. 2009. Eroon työstressistä: Kymmenen askelta parempaan elämään. Jyväskylä: WSOYpro Oy.

- Paasivirta, A. 13.12.2019. Lastensuojelun rakenteet, resurssit ja johtaminen kuntoon. Lastensuojelun keskusliitto. [Verkkajulkaisu]. Lastensuojelun Keskusliitto. [Viitattu 2.10.2020]. Saatavana: <https://www.lskl.fi/blogi/lastensuojelun-rakenteet-resurssit-ja-johtaminen-kuntoon/>
- Palmer, S. & Cooper, C. 2007. How to Deal with Stress. London; Philadelphia: Kogan Press.
- Pearl & Schooler. 1978. Monipuolisilla stressinhallintakeinoilla voi lisätä hyvinvointia. Teoksessa: Peltomaa, H. 2015. Stressi, palautuminen ja hyvinvointi: Ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehoon ja mielentilaan. Vantaa: Opintoverkko. 116.
- Peltomaa, H. 2015. Stressi, palautuminen ja hyvinvointi: Ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehoon ja mielentilaan. Vantaa: Opintoverkko.
- Psykososiaaliset riskit ja stressi työssä. Ei päiväystä. [Verkkajulkaisu]. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. [Viitattu 30.6.2020]. Saatavana: <https://osha.europa.eu/fi/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Puttonen, S. Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 8.2.2020]. Saatavana: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1>
- Puustinen-Korhonen, A. 28.1.2020. Lasten- ja nuorisopsykiatrisen hoidon ja lastensuojelun sijoitusten määrällinen kehitys ajalla 2008–2018: Mitä palvelut maksavat ja mitä palveluja kannattaisi tulevaisuudessa kehittää vaikuttavuuden parantamiseksi ja kustannusten hillitsemiseksi. [Verkkajulkaisu]. Kuntaliitto. [Viitattu 7.10.2020.] Saatavana: <http://www.avi.fi/documents/10191/15412583/Lasten+ja+nuorten+mielenterveyspalveluiden+kustannus+Aila+Puustinen-Korhonen/d2d66c48-e1c0-4a90-a756-c26a61ce8de1>
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Rotko, T. Aho, T. Mustonen, N & Linnanmäki, E. 2011. Kapeneeko kuilu? Tilannekatsaus terveyserojen kaventamiseen Suomessa 2007–2010. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 25.2.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/documents/10531/95613/Raportti%202011%208.pdf>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Laadullisen tutkimuksen elementit. KvaliMOTV. [Verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. [Viitattu 11.3.2020]. Saatavana: https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopeus/kvali/L1_2_2.html

- Saarinen, A. Blomberg, H. & Kroll, C. 2012. Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. Julkari; Yhteiskuntapolitiikka: 4. Saatavana: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/102992/saarinen.pdf?sequence=1>
- Saukko, N., Pirnes, E., Kaunisharju, K., Hakamäki, P., Ikonen, J., Saaristo, V., Vuolasto, J., Wiss, K. & Ståhl, T. 2019. Kulttuuri kunnan toiminnassa 2019 hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen näkökulmasta. Tutkimuksesta tiiviisti 45, 2019. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 25.2.2020]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138679/URN_ISBN_978-952-343-409-7.pdf?sequence=1
- Siikamäki, R. 30.4.2014. Vastuullisuus ja eettisyys osaksi työyhteisöjen kehittämistä. Arjessa: Akavalainen. [Viitattu 3.10.2019]. Saatavana: https://www.akavalainen.fi/akavalainen/arjessa/tyoelamassa/arkisto_2014/tyoyhteison_eettinen_kulttuuri_vaikuttaa_jaksamiseen
- Sinko, P. & Muuronen, K. Ei päiväystä. Olisiko jo tekojen aika? Lastensuojelun asiakastyössä toimivien näkemyksiä lastensuojelun nykytilasta. [Verkoartikkeli]. Lastensuojelun Keskusliitto. 37–38. [Viitattu 7.10.2020.] Saatavana: https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Olisiko_jo_tekojen_aika.pdf
- Sosiaaliohjaaja. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 4.11.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/toimijat-tyon-tuki-hallinto/hallinto/lastensuojelun-sosiaalityontekijan-kelpoisuus-ja-tehtavat>
- Stressi kuuluu elämään. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. Suomen Mielenterveys ry. [Viitattu 28.9.2019]. Saatavana: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/stressi-kuuluu-el%C3%A4m%C3%A4%C3%A4n>
- Tilastokeskus. Ei päiväystä. Menetelmät: Fokusryhmähaastattelu. [Verkkojulkaisu]. Tilastokeskus. [Viitattu 12.11.2019]. Saatavana: <https://www.stat.fi/tup/lomake-tiimi/menetelmat.html>
- Tuomaala, E. 2014. Irti stressistä x 9. [Verkkojulkaisu]. Suomen Mielenterveys ry. [Viitattu 28.9.2019]. Saatavana: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/stressi/irti-stressist%C3%A4-x-9>
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uud. p. Helsinki: Tammi.

- Tuomisto, E. 23.9.2019. Sote-työntekijät henkisesti kaikkein kuormittuneimpia – Mitä suurempi organisaatio, sen rasittavampi työ. [Verkkouutinen]. Mediuutiset. [Viitattu 8.2.2020]. Saatavana ALMA TALENT-palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Tuovinen, M. Päivitetty 29.5.2020. Stressi kuormittaa sekä kehoa että mieltä. Puhti. [Verkkajulkaisu]. Helsinki. [Viitattu 30.6.2020]. Saatavana: <https://www.puhti.fi/tietopaketti/stressi/#kuinka-voin-ennaltaehkaista-stressia>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. [Verkkajulkaisu]. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [Viitattu 16.9.2019]. Saatavana: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Työhyvinvointi paremmaksi. 2016. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 3.10.2019]. Saatavana: http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kannet_22062016.pdf
- Työhyvinvointi: Toimiva työyhteisö. Ei päiväystä. [Verkkajulkaisu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 25.9.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työhyvinvointi: Työelämä. Ei päiväystä. [Verkkajulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 25.9.2019]. Saatavana: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Warr, P. 1994. Työstä saatava hyvinvointi. Teoksessa: Peltomaa, H. 2015. Stressi, palautuminen ja hyvinvointi: Ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehoon ja mielentilaan. Vantaa: Opintoverkko. 105–106.
- Warr, P. 2007. Työstä saatava hyvinvointi. Teoksessa: Peltomaa, H. 2015. Stressi, palautuminen ja hyvinvointi: Ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehoon ja mielentilaan. Vantaa: Opintoverkko. 106.
- Vikka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Wooten, N.K., Kim HJ. & Fakunmoju S.B. 1.2011. Occupational stress in social work practice. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 8.10.2020]. Saatavana Researchgate palvelussa. Vaatii käyttöoikeuden.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kyselylomake

Liite 1. Saatekirje

Hyvä vastaanottoja!

Olen Henna Lammi ja opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla sosionomiksi. Teen opinnäytetyönäni laadullisen kyselyn, jonka lähetän neljälletoista kolmen eri lastensuojeluyksikön työntekijöille.

Opinnäytetyöni aiheena on työntekijöiden kokema stressi lastensuojeluyksikössä. Opinnäytetyöni toteutan laadullisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytän sähköpostitse toteutettavaa kyselyä tänä keväänä vallitsevan poikkeustilan takia. Tutkimukseeni osallistuu neljätoista työntekijää kolmesta eri yksiköstä Etelä-Pohjanmaan alueelta.

Sähköpostitse saamani vastaukset tulevat olemaan vain minun hallussani omalla tietokoneellani, johon muilla ei ole pääsyä. Tulen poistamaan heti kaikki saamani vastaukset sekä haastateltavien yhteystiedot, kun se on työni kannalta mahdollista. Yhteystietoja sekä vastauksia tulen käsittelemään siten, ettei näitä yhdistetä missään vaiheessa, eikä haastateltavia voi yksilöidä eikä tunnistaa.

Työssäni en tule julkaisemaan, mitään tietoja vastaajistani. Vastaajat pysyvät täysin nimettöminä. En myöskään tule julkaisemaan missään lastensuojeluyksiköiden nimiä. Työssäni en tule julkaisemaan haastatteluita kokonaisuudessaan vaan käytän niistä vain lainauksia. Kyselyyn on aikaa vastata kaksi viikkoa.

Valmis opinnäytetyöni tullaan julkaisemaan Theseus-tietokannassa.

Ystävällisin terveisin,

Henna Lammi

Henna Lammi

Liite 2. Kyselylomake

Haastattelukysymykset

1. Minkä ikäinen olet?
2. Minkälainen ammatti-/koulutustausta sinulla on?
 - a. Millä ammattinimikkeellä toimit?
3. Kuinka kauan olet ollut työsuhteessa?
4. Oletko kokenut työssäsi stressiä?
 - a. Kuinka usein?
 - b. Onko stressi ollut lyhyt- vai pitkäaikaista?
 - c. Minkälaisia stressin oireita sinulla on ollut? (Fyysiset ja psyykkiset oireet)
5. Kuvaile mitkä tekijät koet stressaavaksi työssäsi?
6. Puhutaanko työyhteisössä avoimesti stressistä?
 - a. Millä tavoin stressi tuodaan työyhteisössä esiin?
7. Millä tavalla stressi näkyy työyhteisössä? (Fyysiset ja psyykkiset oireet)
8. Oletko saanut työpaikalta apua/tukea stressiin liittyen?
 - a. Millaista apua/tukea olet saanut?
 - b. Koetko, että apu/tuki ollut riittävää? Perustele.
9. Pyritäänkö stressiä ennaltaehkäisemään työpaikalla?
 - a. Millä tavoin?
10. Käsitelläänkö työyhteisössä stressitilanteita yhdessä jälkikäteen?
 - a. Millä tavoin stressitilanteita käsitellään?
 - b. Oletko kokenut, että käsitteleminen on ollut riittävää?
 - c. Haluisitko, että tilanteita käsiteltäisiin paremmin? Miten?
11. Millä tavoin stressi vaikuttaa yleiseen työyhteisön työhyvinvointiin? (Fyysiset ja psyykkiset oireet)
12. Millaisilla tavoilla purat itse stressiä?
13. Vaikuttaako työssäsi koettu stressi vapaa-aikaasi?
 - a. Millä tavoin?