



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

# Lastensuojelun rakkaus ja raskaus

## Työhyvinvointi lastensuojelulaitoksessa

---

Vuoristo, Kirsi

2012 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Tikkurila

Lastensuojelun rakkaus ja raskaus  
Työhyvinvointi lastensuojelulaitoksessa

Kirsi Vuoristo  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Marraskuu 2012

Kirsi Vuoristo

### Lastensuojelun rakkaus ja raskaus - Työhyvinvointi lastensuojelulaitoksessa

Vuosi 2012 Sivumäärä 90

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää erään lastensuojelulaitoksen työntekijöiden työhyvinvointia. Tärkeää tässä tutkimuksessa oli tarkastella nimenomaan jatkuvasti lapsiryhmän ja heidän perheidensä kanssa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointia. Tämän vuoksi kyselyyn vastaajiksi valikoituivat osastojen ohjaajat. Työhyvinvointia kuvaan teoreettisessa viitekehyksessä pitkälti työhyvinvoinnin osa-alueiden pohjalta, sekä kuormittavien ja työssä jaksamista edistävien tekijöiden pohjalta. Teoreettisessa viitekehyksessä kuvaan myös lastensuojelua ja sijaishuoltoa sekä arkea lastensuojelulaitoksessa. Keskeisiä tutkimuskysymyksiä olivat työntekijöiden hyvinvointi yleensä, työhyvinvoinnin osatekijöiden toteutuminen sekä työn kuormittavuus ja työssä jaksamista edistävät tekijät.

Tutkimus toteutettiin eräessä alle 12-vuotiaiden lasten lastensuojelulaitoksessa. Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella laitoksen viideltä osastolta kesän 2012 aikana. Kyselyyn vastasi 16 työntekijää, mikä teki vastausprosentiksi 47 %. Avoimet vastaukset analysoitiin laadullisin menetelmin, teemoittelu-menetelmällä. Suljetut kysymykset ja monivalintakysymykset analysoitiin SPSS-ohjelman avulla.

Tutkimustulosten mukaan lastensuojelulaitoksen työntekijät voivat pääasiassa hyvin. Myös eri työhyvinvoinnin tekijät toteutuvat hyvin lastensuojelulaitoksessa, vaikka myös parantamisen varaa joistain löytyy. Tärkeimpänä näistä se, että työntekijöillä oli hyvin erilaisia kokemuksia arvostuksen saamisesta työyhteisössään. Suurin osa työntekijöistä koki työnsä vähintään melko kuormittavana, mutta siitä pystyttiin myös nauttimaan ja saamaan onnistumisen kokemuksia. Työssä jaksamisessa auttoi työkavereiden antama tuki ja tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä.

Asiasanat: työhyvinvointi, työn kuormittavuus, työssä jaksaminen, työmotivaatio, lastensuojelutyö, lastensuojelulaitos ja sijaishuolto.

Kirsi Vuoristo

**Wonders and worries of Child welfare - Work welfare at child welfare institution**

Year	2012	Pages	90
------	------	-------	----

---

The subject of this study was welfare at work at one child welfare institution. In this study it was important to research well-being among those employees who work constantly with a child group and their parents. Therefore department employees were chosen for this study. The theoretical framework includes child welfare work, substitute care, life in a child welfare institution and work welfare, weight of work and factors which help to manage work. Key research questions were welfare generally, elements of well-being at work, and elements which cause stress or well-being at work.

The research was carried out in one child welfare institution. That institution is meant for children less than 12 years. The research method of this study consisted of a partially structured questionnaire. Data was collected in summer 2012. To the questionnaire there were 16 respondents which were 47 % of the sent questionnaires. Open questions were analyzed using qualitative methods, thematically. Multiple-choice questions and closed questions were analyzed using the SPSS-program.

The results show that child welfare workers at this institution do mainly well. Various factors of well-being were realized in that institution. There is still need for some improvements. The most important of those is that the employees had very varying experiences of having respect and feedback of their work. Most of the employees felt that the work was at least fairly heavy, but also they could enjoy their job and have experiences of success. Backup by colleagues and balance between work and leisure time were important for work welfare.

Keywords: work welfare, weight of work, endurance at work, motivation of work, child welfare and child welfare institutions.

## Sisällys

1	Johdanto .....	7
2	Lastensuojelu.....	8
2.1	Huostaanotto ja kiireellinen sijoitus.....	9
2.2	Lastensuojelun sijaishuolto.....	11
2.3	Vastaanottokodin tehtävät .....	12
2.4	Työ ja arki lastensuojelulaitoksessa .....	12
3	Työhyvinvointi.....	15
3.1	Työhyvinvoinnin osa-alueet .....	16
3.1.1	Psykofysiologiset tarpeet .....	17
3.1.2	Turvallisuuden tarve.....	18
3.1.3	Liittymisen tarve .....	20
3.1.4	Arvostuksen tarve .....	21
3.1.5	Itsensä toteuttamisen tarve .....	22
3.2	Työn kuormittavuus ja uupuminen.....	22
3.3	Työn voimavarat ja motivaatio .....	24
4	Tutkimusprosessi.....	25
4.1	Tutkimuksen kohde ja tavoitteet .....	25
4.2	Tutkimusongelmat .....	26
4.3	Tutkimuksen suorittaminen .....	27
4.4	Aineisto ja menetelmät .....	29
4.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	31
5	Tutkimustulokset .....	33
5.1	Taustatiedot vastaajista .....	33
5.2	Työntekijöiden terveydentila ja hyvinvointi .....	35
5.3	Työhyvinvoinnin osa-alueiden toteutuminen.....	36
5.3.1	Lepo ja työstä irtautuminen.....	36
5.3.2	Turvallisuus työssä ja työpaikalla .....	39
5.3.3	Yhteishenki ja suhteet työyhteisössä .....	46
5.3.4	Arvostus, palaute ja kiitos osana työhyvinvointia .....	47
5.3.5	Mahdollisuus itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen .....	51
5.4	Työn kuormittavuus ja uupuminen.....	54
5.4.1	Kuormittavat tekijät.....	55
5.4.2	Uupumus monen asian summa .....	55
5.4.3	Stressi lastensuojelutyössä .....	56
5.4.4	Työn raskaus ja sen aiheuttamat tunteet.....	57
5.5	Työssä jaksamisessa auttavat tekijät.....	58
5.5.1	Motivoivat asiat.....	59
5.5.2	Työstä nauttiminen .....	59

5.5.3	Onnistumisen kokemukset lastensuojelutyössä .....	60
5.5.4	Esimiehen vaikutus työhyvinvointiin .....	61
5.5.5	Työnohjauksen merkitys .....	62
5.6	Tulevaisuuden näkymät työhyvinvointiin ja työssä jatkamiseen .....	62
6	Johtopäätökset.....	64
6.1	Työyhteisö tukee psykofysiologisten tarpeiden toteutumista .....	64
6.2	Työkaverin tuki ja ilmapiiri tärkeässä osassa .....	65
6.3	Tarve koulutuksille ja tunnustukselle työstä .....	67
6.4	Työ kuormittaa ja herättää tunteita .....	68
6.5	Työssä jaksamisessa tärkeintä työn ja vapaa-ajan tasapainoisuus .....	69
6.6	Tahto jatkaa lastensuojelualalla - toiveita muutoksiin .....	70
7	Pohdinta ja arviointi .....	71
	Kuviot .....	78
	Taulukot .....	79
	Liitteet.....	80
	Liite 1: Kyselylomakkeen saatekirje .....	80
	Liite 2: Kyselylomake.....	81

## 1 Johdanto

Työ kattaa suuren osan aikuisen ihmisen elämästä, ja tämän vuoksi työhyvinvointi on tärkeä osa elämää ja työelämää. Lastensuojelulaitoksissa työtä tehdään omalla persoonalla ja sydämellä ja pahoinvoiva työntekijä ei pysty tällaista työtä välttämättä tekemään siten, että siitä olisi asiakkaalle parhain mahdollinen apu. Avun saaminen asiakkaalle on tärkein osa lastensuojelussa työskentelevien työtä, ja sen mahdollistamiseksi on muistettava tukea myös työntekijöitä. Opinnäytetyöni tavoitteena onkin tutkia erään lastensuojelulaitoksen, alle 12-vuotiaiden lasten vastaanottokodin, työntekijöiden työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Opinnäytetyöni nimi ”Lastensuojelun rakkaus ja raskaus - Työhyvinvointi lastensuojelulaitoksessa” oli alun perin vain työstönimi työlleni, joka pohjautui omiin kokemuksiini harjoittelusta ja keikkatyöstä lastensuojelussa. Tämän tutkimuksen aineiston mukaan osuin työstönimelläni lähelle totuutta. Tämän tutkimuksen mukaan lastensuojelulaitoksen työntekijät kokivat lastensuojelutyön tärkeänä, siitä löydettiin motivoivia asioita ja siitä saatiin onnistumisen kokemuksia. Suurin osa kyselyyn vastanneista myös kertoi nauttivansa työstään lähes päivittäin, ja myös työn henkilökohtainen vetovoima mainittiin. Suurin osa työntekijöistä myös aikoi jatkaa alalla. Työn raskautta kuvasi se, että yli puolet kyselyyn vastanneista kertoi kokevansa työnsä henkisesti melko raskaana, sekä melko kuormittavana tai erittäin kuormittavana. Lastensuojelutyö on raskasta työtä, joten siinä jaksamisessa auttaa se, että aihe on itselle tärkeä, jopa rakas.

Teoreettinen viitekehyseni keskittyy kahteen teemaan, lastensuojeluun ja työhyvinvointiin. Pääteemoiksi lastensuojelulaitoksen työhyvinvoinnin tutkimisessa otin työn kuormittavuuden ja työssä jaksamisen lastensuojelulaitoksessa sekä Rauramon (2004) teoksen ”Työhyvinvoinnin portaat”. Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys sekä kyselylomake on rakennettu samalla kaavalla, ja näin ollen ne tukevat toisiaan. Työhyvinvointia tutkitaan ja se on paljon esillä myös sosiaali- ja terveysalalla. Kuitenkin lastensuojelussa nämä tutkimukset ja kirjoitukset liittyvät usein sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuuteen. Tämän vuoksi koin tärkeäksi tutkia nimenomaan osastoilla lasten ja perheiden kanssa jatkuvasti työskentelevien ohjaajien työhyvinvointia. Lastensuojelua käsittelemässä viitekehyksessä huostaanoton ja kiireellisen sijoituksen sekä sijaishuollon näkökulmasta. Esittelen myös vastaanottokodin tehtäviä sekä lastensuojelulaitoksen arkea, jotta lukija tietää, millaisessa ympäristössä kyselyyn vastanneet työntekijät työskentelevät. Kerron myös oman persoonan käytöstä työelämässä, sillä sosiaalialalla oma persoona on iso osa työtä ja tärkeä työväline. Edellä mainitut aiheet valitsin teoreettiseen viitekehykseen, sillä koin juuri ne tärkeäksi opinnäytetyöni rajauksen kannalta. Koen, että nämä teemat vastaavat opinnäytetyöni tarkoitusta.

Toteutin opinnäytetyöni tiedonhankinnan puolistrukturoiduilla kyselylomakkeilla. Näitä kyselylomakkeita jaoin yhden lastensuojelulaitoksen kaikille osastoille ja kyselyyn vastaaminen oli työntekijöille vapaaehtoista. Kysely toteutettiin kesällä 2012, ja aineiston analysoin syksyllä 2012. Aineiston analysoinnissa käytin avukseni sekä laadullisia että tilastollisia menetelmiä.

Idea tutkimukselleni oli lähtöisin opiskeluun liittyvästä harjoittelusta, joten tutkimusta on tehty yhteistyössä työelämän kanssa. Olen kiinnostunut lastensuojelutyöstä ja tulevana sosiiaalialan ammattilaisena koen, että työhyvinvoinnin osa-alueiden ymmärtäminen laajentaa myös omaa ammatillisuuttani. Toivon, että opinnäytetyöstäni tulee olemaan apua kyseiselle lastensuojelulaitokselle ja että työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämistä huolehditaan ja sitä kohtaan halutaan myös nähdä vaivaa. Jokainen työntekijä voi vaikuttaa osaltaan työympäristönsä hyvinvointiin, mutta ilman ylemmän tason tukea, ohjausta ja koulutuksia tämä ei mielestäni ole mahdollista.

## 2 Lastensuojelu

Lapsi on luonnollisesti alkuelämänsä täysin riippuvainen vanhemmistaan, jotka tavallisesti ovatkin lapsen ensisijaiset hoitajat. Vanhempien tehtävänä on luoda turvaa ja suojaa lapselle ja opettaa hänelle ympäröivästä maailmasta. Kun lapsi on saanut olla täydellisen riippuvainen, on myös itsenäisyyden mahdollista kehittyä. Siksi onkin sanottu, että siihen asti, kunnes lapsi tulee toimeen itsenäisesti, on vanhempien tärkein tehtävä pysyä hengissä. Vanhemmuus on vaativaa ja jokainen vanhempi kokee varmasti riittämättömyyttä jossain lapsen kehitysvaiheessa. Silti lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen on yleensä paras jättää vanhempien asiaksi, sillä turha auttaminen voi vaikuttaa tilanteisiin negatiivisesti. Joissain tilanteissa yhteiskunnan on kuitenkin puututtava lapsen ja vanhempien suhteeseen, jolloin kuvaan astuu lastensuojelu erilaisin toimenpitein. (Häkkinen 2000: 97.)

Alle 18-vuotias henkilö on lastensuojelulain mukaan lapsi, johon voidaan kohdistaa erilaisia lastensuojelutoimenpiteitä. Lastensuojelun tarkoituksena on turvata lapsille Yhdistyneiden kansakuntien lapsen oikeuksien mukaiset oikeudet. Näitä oikeuksia voidaan kuvata kolmen P:n ohjelman mukaan. Nämä kolme P:tä ovat protection, provision ja participation. Ne tarkoittavat sitä, että lapsi on oikeutettu saamaan suojelua (protection), hänelle kuuluu oikeudenmukainen osuus yhteiskunnan voimavaroista (provision) ja hänelle tulee antaa mahdollisuus häntä itseään koskevien asioiden suunnitteluun ja päätöksentekoon (participation). Näiden oikeuksien turvaaminen tapahtuu lasten hyvinvoinnin edistämisen, palvelujen kehittämisen sekä lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun kautta. Lapsi- ja perhekohtaisella lastensuojelulla tarkoitetaan lastensuojelutarpeen selvitystä, avohuollon tukitoimia, kiireellistä sijoitusta, huostaanottoa, sijaishuoltoa ja jälkihuoltoa. (Taskinen 2010: 15, 24.) Opinnäytetyöni aihe liittyy lastensuojelun sijaishuoltoon, joten tässä työssä keskityn esittelemään lastensuojelun

sijaishuoltoa, huostaanottoa ja kiireellistä sijoitusta sekä vastaanottokodin merkitystä lastensuojelussa.

## 2.1 Huostaanotto ja kiireellinen sijoitus

Avohuollon tukitoimet ovat ensisijaisia toimenpiteitä perheiden tilanteisiin puututtaessa. Ne voivat sisältää erilaisia tukimuotoja kuten taloudellista tukea, palveluita, ohjausta, neuvontaa ja hoitoa, sekä joissain tapauksissa myös lapsen sijoittamista pois kotoaan avohuollon tukitoimena. Avohuollon aikana vanhemmilla säilyvät kaikki oikeudet. Joissain tapauksissa avohuollon toimenpiteillä ei saada aikaiseksi haluttuja muutoksia perheen elämässä, ja näissä tilanteissa lapsen kehityksen turvaamiseksi voidaan joutua harkitsemaan muita lastensuojelun toimenpiteitä. (Taskinen 2010: 16.) Huostaanotto on kuitenkin aina viimesijaisin keino turvata lapsen terveys ja kehitys (Huostaanotto).

Lastensuojelulain 40 §:n mukaan huostaanottoon johtavat syyt on jaettu kahteen ryhmään. Ensimmäisen mukaan lapsi on otettava huostaan ja hänelle on järjestettävä sijaishuolto, mikäli puutteet lapsen huolenpidossa, tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä. Toisen ryhmän mukaan huostaanoton perusteena voi olla se, että lapsi itse vaarantaa vakavasti omaa kasvuaan tai kehitystään esimerkiksi päihiteidenkäytöllä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon, tai muulla edellisiin rinnastettavalla käyttäytymisellä. (Lastensuojelulaki 417/2007.) Saastamoisen mukaan huostaanoton perusteeksi riittää jo kehityksen vaarantumisen uhka. Kuitenkin huostaanoton kriteerinä on se, että tämän vaarantumisen tulee olla vakavaa, jotta huostaanottoon voidaan ryhtyä. Mikä tahansa puute kasvuolosuhteissa ei siis voi aiheuttaa huostaanottoa. Näiden puutteiden lisäksi edellytyksenä on, että perhettä on jo yritetty auttaa avohuollon tukitoimin ja ne on koettu riittämättömiksi tai avohuollon tukitoimet eivät ole sopivia tai mahdollisia kyseisessä tapauksessa. Lisäksi huostaanottoon ryhdyttäessä sijaishuollon tulee olla lapsen edun kannalta paras vaihtoehto. (Saastamoinen 2010: 23-24.)

Huostaanotto valmistellaan aina kahden työntekijän voimin, joista toisen on oltava lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä. Toinen työntekijä voi olla sosiaalityöntekijä tai joku muu lastensuojeluun tarpeeksi perehtynyt työntekijä, kuten sosiaaliohjaaja tai psykologi. Ennen huostaanottopäätöstä tulee selvittää sekä lapsen että vanhemman tai huoltajan mielipide asiasta. (Saastamoinen 2010: 24-25.) Alueen johtava sosiaalityöntekijä voi yleensä tehdä päätöksen huostaanotosta, mutta jonkun asianomaisen vastustaessa huostaanottoa vain hallinto-oikeus voi tehdä päätöksen. Huostaanoton aikana vanhemmilla on osittainen huoltajuus ja heidän kanssaan pyritään yhteistyöhön, mutta päävastuu huollosta on sosiaalitoimella. (Taskinen 2010: 16-17.) Huostaanotto on aina toistaiseksi voimassa, eli määräaikaisen huostaanoton laatiminen on mahdotonta. Näin ollen lapsen sijoituksen tarkoitus määrittää huostaanoton

kestoja. Kuitenkin huostaanotto on lopetettava, kun olosuhteet sen sallivat. Tämän vuoksi huostassapidon edellytykset tulee arvioida ja tarkistaa säännöllisesti. (Saastamoinen 2010: 32.)

Lastensuojelulain (417/2007) 38 §:n mukaan lapsen ollessa välittömässä vaarassa tai muuten kiireellisen sijoituksen ja sijaishuollon tarpeessa, voidaan tehdä kiireellinen sijoitus. Tällöin lapsi sijoitetaan vastaanottokotiin, lastenkotiin tai perhehoitoon. Myös lapsen sijoittaminen sukulaisen luokse voi olla mahdollista, mikäli se on lapsen edun mukaista. Kiireellisessä sijoituksessa kyseessä onkin akuutti tilanne, jolloin lasta on ryhdyttävä välittömästi suojaamaan lastensuojelun keinoin. (Saastamoinen 2010: 39.) Näitä ovat ensinnäkin tilanteet, jolloin lapsen huoltajat ovat kykenemättömiä hoitamaan lastaan tilapäisesti, mikäli he ovat esimerkiksi joutuneet onnettomuuteen tai päihteiden vaikutuksen alaisuuden tai akuutin mielenterveysongelman vuoksi eivät kykene huolehtimaan lapsesta. Toiseksi tällaisia ovat tilanteet, jossa kodin olosuhteet tai huolenpidon puutteet vaarantavat lapsen terveyttä. Tällainen voi olla epäily lapsen joutumisesta pahoinpitelyn kohteeksi tai muuten kaltoinkohdeksi niin, että lapsen hyvinvointi on vaarassa. Ennen lapsen kiireellistä sijoitusta tulee pohtia, onko äkillinen ero vanhemmista lapselle haitallisempaa kuin kotona asuminen. (Kiireellinen sijoitus.) Sosiaalivaltuutettu voi tehdä päätöksen kiireellisestä sijoittamisesta, mutta ennen päätöstä on selvitettävä lapsen ja hänen vanhempiensa tai huoltajiensa mielipide. Kun lapsi on sijoitettu kiireellisesti, hänen tilannettaan aletaan selvittää rauhassa. Yhden viranhaltijan tekemällä päätöksellä kiireellinen sijoitus voi kestää enintään 30 päivää, minkä jälkeen kiireellinen sijoitus on lopetettava, ellei se ole lapsen edun vastaista. Mikäli 30 päivää ei ole riittävä aika huostaanoton tarpeen selvittämiseksi, viranhaltija voi tehdä päätöksen kiireellisen sijoituksen jatkamisesta. Kiireellistä sijoitusta voidaan jatkaa enintään 30 päivällä. (Saastamoinen 2010: 40-41.)

Huostaanotto ja lapsen sijoitus pois kotoa vaikuttavat voimakkaasti perheeseen, ja siksi näitä harkittaessa joudutaan miettimään monia asioita. Lapselle parhaan mahdollisen vaihtoehdon löytäminen on ensimmäinen askel. Tätä mietittäessä on otettava huomioon lapsen ikä ja kuinka ero vanhemmista vaikuttaa häneen. Kaikkein tärkeintä on, että uusi ympäristö on lapsen kannalta parempi kuin nykyinen. Perheen kannalta on tärkeää miettiä myös ajoitusta. Mikäli ajoitus tuntuu oikealta, täytyy miettiä lapsen ja vanhempien yhteydenpitoa sekä vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön muotoja. Lapsi itse ei saisi unohtua kaiken tämän keskellä, vaan erittäin tärkeää on muistaa selittää tilanne lapselle niin, että hän voi sen ymmärtää. (Häkkinen 2000: 95.)

## 2.2 Lastensuojelun sijaishuolto

Sijaishuollolla tarkoitetaan lapsen sijoittamista pois kotoaan ja näin ollen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella huostaanoton tai kiireellisen sijoituksen yhteydessä. Lastensuojelun sijaishuolto voidaan toteuttaa perhehoitona, erilaisissa laitoksissa tai jollain muulla tarkoituksenmukaisella tavalla. Lapsen kehityksen ja hyvinvoinnin turvaaminen ovat sijaishuollon tehtäviä, ja ne pyritään toteuttamaan lapsen yksilöllisten tarpeiden mukaan. Avohuollon tukitoimet ja jälkihuolto ovat myös tilanteita, jolloin lapsi voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle. Sijaishuolto ja sijoittaminen on kuitenkin tärkeää erottaa toisistaan: vain sosiaalihuollon johtava viranhaltija tai tahdonvastaisissa huostaanotoissa hallinto-oikeuden huostaan ottama lapsi voidaan sijoittaa sijaishuoltoon. (Sijaishuolto.) Lapsen sijaishuoltoa voidaan järjestää lastensuojelulaitoksissa, joita ovat lastensuojelulain mukaan lastenkodit, nuorisokodit ja koulukodit. Lastensuojelulaitoksina pidetään myös vastaanottokoteja ja ammatillisia perhekoteja, jotka ovat saaneet laitosluvan. (Saastamoinen 2010: 89.)

Vaativien lasten hoidossa tuen saaminen on tärkeää kenelle tahansa. Yksi tuen antaja voikin olla hyvä työryhmä. Siksi sijoituspaikaksi laitospäivähoitoon valitseminen voi olla usein turvallisin ratkaisu, sillä tällöin sijoitus ei ole kiinni vain yhden ihmisen tai perheen jaksamisesta. Lastensuojelulaitoksia käytetään kuitenkin mieluummin tilanteissa, joissa sijoitus on kiireellinen tai lyhytaikainen. Laitokset pystyvät joustavuuteen lasten vastaanottamisessa, ja lapsen suhteet hoitaviin aikuisiin jäävät todennäköisesti etäisemmiksi kuin perhehoitossa. Tällöin myös irrottautuminen on oletettavasti helpompaa. Lapsi saatetaan sijoittaa laitokseen perheen sijaan myös siksi, että vanhempien on vaikeaa hyväksyä perhettä sijaishuoltopaikaksi. Usein perheen voi myös olla vaikeaa järjestää niin tiivistä yhteydenpitoa lapsen ja biologisten vanhempien välille, kuin lapsen suhde biologisiin vanhempiin vaatisi. Lisäksi vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö voi joskus muodostua niin vaativaksi, ettei sitä ole järkevää asettaa yhden perheen tehtäväksi. (Häkkinen 2000: 114.)

Lastensuojelulaitoksessa työntekijät sekä työntekijöiden ja lasten välinen vuorovaikutus ovat keskiössä. Turvallinen vuorovaikutus suojaa lasta ja antaa mahdollisuuden kasvuun. Tämän vuoksi työntekijän on tärkeää tutkia omaa toimintaansa ja ymmärtää lapsen kasvun kehityksen vaiheita. Lapselle on pyrittävä luomaan kärsivällinen, hyväksyvä ja jatkuva kasvuympäristö, jotta lapsi voi ajan mittaan oppia käsittelemään kokemuksiaan ja tunteitaan. Työntekijän tunteet ja ammatillisuus ovat usein koetuksella erilaisissa tilanteissa, joissa lapsi testaa aikuisen luotettavuutta. (Häkkinen 2000: 119-120.)

### 2.3 Vastaanottokodin tehtävät

Vastaanottokodilla tarkoitetaan lastensuojelulaitosta, jossa lapsen sijaishuolto voidaan järjestää lyhytaikaisesti ja myös kiireellisissä tilanteissa. Vastaanottokodissa on tarkoitus lapsen olla hoidettavana vain siihen saakka, kunnes pidempiaikainen sijoituspaikka löytyy. (Saastamoinen 2010:90.) Vastaanottokodin tehtävänä on lastensuojelun tarpeessa olevan lapsen ja perheen elämäntilanteen arviointi. Ehdotukset lapsen hoito- ja kasvatussuunnitelmasta sekä perheen kuntoutussuunnitelmasta tehdään vastaanottokotisijoituksen aikana. Näiden suunnitelmien tulee olla lapsen edun mukaisia ja perhettä tukevia. Sijoituksen aikana vastaanottokoti on vastuussa lapsen kasvun ja kehityksen tukemisesta sekä hoidon ja kuntoutuksen järjestämisestä. Vastaanottokodin vastaanotto-osastoilla perushoito on olennainen osa työtä. (Vastaanottokodit.)

Vastaanottokodin henkilöstön tehtävinä on huolehtia lapsesta ja hänen hyvinvoinnistaan, mutta myös keskustella vanhempien kanssa perheen ongelmien vaikutuksista lapseen. Keskeinen tavoite vastaanottokotiajalle on löytää yhdessä perheen kanssa vaihtoehtoja ratkaista lapsen hoitoon ja kasvatukseen liittyvät vaikeudet sekä tukea vanhempia tunnistamaan omia ongelmiaan. Sijoitus on niin lapselle kuin koko perheellekin useimmiten kriisi, joten vastaanottokodin tehtävänä on tehdä myös kriisityötä perheen ja lapsen parissa. Lapsen vastaanottokodissa olon aikana tehdään arvioita siitä, millaisessa paikassa lapsen tarpeiden mukainen hoito olisi jatkossa järjestettävä. Se, palaako lapsi kotiin vai sijoitetaanko hänet lyhyt- tai pitkäaikaisesti kodin ulkopuolelle, päätetäänkin vastaanottokotiajan aikana. Kodin ulkopuoliseen sijoitukseen päädyttäessä etsitään yhteistyössä vanhempien kanssa lapselle soveltuva sijaishuolto- paikka, joka vastaisi lapsen tarpeisiin. (Vastaanottokodit.)

Joskus lapsen kannalta koko perheen sijoittaminen laitokseen voi olla paras vaihtoehto. Tällöin koko perheen tilanteen arviointi ja seuraaminen on mahdollista. Koko perheen sijoittaminen laitokseen on mahdollista myös, kun perheessä on hyvin pieniä lapsia. (Muu lapsen tarpeen mukainen hoito.) Tutkimukseni lastensuojelulaitokseen kuuluu vastaanotto-osastojen lisäksi osasto, jossa koko perhe voi asua lapsen kanssa. Lisäksi lastensuojelulaitokseen kuuluu kuntouttavan hoidon osasto, jonne sijoitetaan lapsia, joiden sijoituksen tiedetään olevan pitkä, mutta joita ei jostain syystä voida sijoittaa esimerkiksi sijaisperheeseen (Perehdytyskansio 2012). Kuntouttavan hoidon yksikkö on esitelty tutkimuksessa nimellä ”erillisyksikkö”.

### 2.4 Työ ja arki lastensuojelulaitoksessa

Lastensuojelulaitokset ovat tärkeässä asemassa, kun pyritään turvaamaan lapsen turvallisuus ja irrottamaan hänet esimerkiksi pahoinpitelevien vanhempien jatkuvasta vaikutuksesta. Kuitenkin lapsen kannalta laitossijoitus voi olla huonompi vaihtoehto kuin perhesijoitus. Laitok-

sessä asuessaan lapsi jää usein ilman pysyviä kiintymyssuhteita, sillä työntekijät ympärillä vaihtuvat välillä nopeaan tahtiin. Kun lapsi oireilee voimakkaasti, on häiriintynyt tai on vaaraksi itselleen tai muille, voi perheeseen sijoittaminen olla kuitenkin mahdotonta. Tällöin tavomaisten lastensuojelulaitosten rinnalla vaihtoehtona ovat myös ammatilliset perhekodit ja pienryhmäkodit. (Kalland 2004: 136.) Vaikka lastenkodissa lasten elämäntilanne usein paranee, he saavat tärkeitä ihmissuhteita ja säännönmukaisuutta arkeen, on laitoksessa elämisessä myös vaikeita puolia. Lapset joutuvat tottumaan eri tavoin toimiviin, ajallisesti vaihtuviin aikuisiin, sekä vahvaan kontrolliin lasten toiminnassa. (Törrönen 2003:127.)

Kalland (2004:137) toteaa että *”se, mikä on inhimillisessä vuorovaikutuksessa mennyt rikki, täytyy inhimillisessä vuorovaikutuksessa korjata.”* Turvallinen kiintymyssuhde, jatkuvuus ja pysyvyys ovatkin lapselle paras apu. Tällöin hoivaava ympäristö antaa lapselle korjaavan kokemuksen. Kasvu ympäristön tulisi antaa lapselle turvallinen mahdollisuus kohdata ja ilmaista tunteita sekä kokemuksia. Kuitenkin laitoshenkilöstölle, jonka työtä määrittelevät vaihtuvat työvuorot ja määräaikaiset työsuhteet, lasten tarpeiden huomioiminen voi olla todellinen haaste. Kun koko ammatillinen tiimi tekee yhdessä töitä lapsen hyväksi, voidaan lapsen kehitystä kuitenkin tukea parhaalla mahdollisella tavalla. (Välivaara 2004: 14-15.)

Lastensuojelun asiakkaiden ongelmat liittyvät lähes aina ongelmiin vuorovaikutuksessa ja perheen kiintymyssuhteissa. Nämä ongelmat ovat myös usein ylisukupolvisia, eli ovat voineet jatkua jo monen sukupolven ajan. Niinpä näille ongelmille ei myöskään ole olemassa helppoa ja nopeaa ratkaisua, vaan usein tarvitaan pitkäaikaista tukea niin vanhemmille kuin lapsellekin. (Kalland 2004: 137.) Olipa lapsi kuinka vaurioitunut tahansa, hän on kuitenkin aina lapsi, jossa on paljon kasvuvoimia ja mahdollisuuksia. Työntekijän haastava tehtävä onkin etsiä lapsen yksilölliset vahvuudet, auttaa lasta käyttämään niitä myönteisesti ja näin katkaista kielteinen kehitys. (Välivaara 2004: 18.) Tässä työntekijää helpottaa se, jos hän tuntee mahdollisimman monta lapselle merkityksellistä ihmistä, sillä lapsi on jo sisäistänyt tietynlaiset kuvat vanhemmistaan. Nämä kuvat ovat myös osa lapsen identiteettiä. Jotta voidaan ymmärtää lapsen todellisuutta ja päästä auttamaan lasta, on lapselle tärkeiden ihmisten tunteminen tärkeää. (Häkkinen 2000: 105.)

Törrönen on tutkinut lastenkodin ja sairaalan lastenosaston arkea ja elämää teoksessaan *Lasten arki laitoksessa* (2003). Kirjassa hän kuvaa myös lastenkodin päiväohjelmaa, mikä on luonteeltaan hyvin samanlainen kuin tutkimani lastensuojelulaitoksen päiväohjelma. Törrösen mukaan lastenkodin arki on hyvin kodinomaista, vaikka arjessa on toki nähtävillä myös laitoksenomaisuus: muun muassa henkilökunta, joka tekee vuorotyötä ja lasten toiminnan raportointi kuvaavat sitä, ettei kyseessä ole normaali koti. Periaatteet kasvatuksessa ovat silti samanlaisia kuin vanhemmilla omiin lapsiinsa nähden, ja päivän kulku on samanlainen, kuin missä tahansa kodissa. (Törrönen 2003: 76.) Lapselle päivän tapahtumien toistuminen tutussa

järjestyksessä päivästä toiseen ovat tärkeitä, sillä ne tukevat hänen kasvuun ja kehitystään. Näiden rutiinien avulla päivä jäsentyy ja lapsi pystyy rakentamaan päivän tapahtumista kokonaisuuden. Osa perusturvallisuutta ovat toimivat rutiinit ja ne opettavat lapselle rajoja, joiden kautta hän oppii elämään yhteiskunnan sääntöjen mukaisesti ja hallitsemaan elämänsä. (Matilainen 2008: 23-15.) Päivän selkeä ohjelma auttaa lasta ajan kulumisen hahmottamisen lisäksi kokemaan turvallisuutta ja jatkuvuuden tunnetta lähiympäristössään (Kinnunen 2000: 79).

Lastenkodeissa päivä kulkee edellä mainittujen syiden vuoksi rutiininomaisesti: lapset heräävät tai herätellään ja he hoitavat aamutoimet, minkä jälkeen lapsen iästä ja viikonpäivästä riippuen lähtevät he kouluun tai esikouluun. Takaisin lastenkotiin palattuun lapset saavat välipalaa, leikkivät, syövät päivällisen, ulkoilevat, leikkivät uudelleen, syövät iltapalan, käyvät iltapesuilla ja menevät nukkumaan. Lasten arkea rytmittääkin pitkälti aikataulu ja se näkyy myös ohjaajien työssä. Ohjaajan työtehtäviin kuuluu arjen pyörittäminen ja lapsen opettaminen huolehtimaan omista asioistaan. Vaikka lastenkodin arki pyörii pitkälti rutiinien mukaan, myös vaihtelua saadaan pienistä asioista. Kotilomat, juhlat, leipominen, ostosreissut, retket ja saunaillat ovat tärkeää vaihtelua lastenkodin lapsille. Rutiinit ja järjestys auttavat lapsia ennakoimaan elämää. Samalla yhteisön toiminta tekee heistä sen osallisia ja jäseniä, mikä auttaa heitä sitoutumaan laitoksen toimintaan ilman pakkoa. (Törrönen 2003: 77-78, 88-89, 128.)

Lasten arkea rytmittävät aikataulujen ja rutiinien lisäksi henkilökunnan vuorotyö. Lapset joutuvat tottumaan siihen, että ympärillä olevat aikuiset vaihtuvat päivän mittaan useasti, joten he oppivat elämäntavan, jossa lähellä olevat ihmiset vaihtuvat ja vuorottelevat. He myös oppivat odottamaan itselleen tärkeiden ohjaajien työvuoroja ja suunnittelemaan toimintaansa sen mukaan. Riippuen siitä, kuinka kauan lapsi lastensuojelulaitoksessa asuu, kehittyy hänen ja ohjaajien välille tunnesuhde. Tämä suhde on erilainen suhteessa eri ohjaajiin ja lapset myös hakevat aikaa ja läheisyyttä eri ohjaajiin eri tavoin. (Törrönen 2003: 103-104.)

Erilaiset traumat varhaislapsuudessa ovat yleisiä niillä lapsilla, jotka ovat lastensuojelun sijaishuollon piirissä. Useilla lapsilla nämä traumat voivat liittyä useisiin erokokemuksiin tai hoivan ja huolenpidon vähyyteen. Monilla voi myös olla kehityksen ja persoonallisuuden muotoutumisen ongelmia. Turvattomissa olosuhteissa kehittyneiden lasten maailmankuva voi olla hyvin vääristynyt ja heidän voi olla vaikeaa luottaa aikuisiin. Tällöin vuorovaikutussuhteen luominen lapseen voi olla erittäin vaivalloista, mikä tekee myös työstä haastavaa. (Häkkinen 2000: 106, 108.) Vaikeaan elämäntilanteeseen on luonnollista reagoida erilaisin psyykkisin oirein. Tällöin lapsen hätä voi ilmentyä toiminnallisesti sekä käyttäytymisenä, jonka kohtaaminen on ympäristölle vaikeaa. (Häkkinen 2000: 105.) Lastenkodissa tunteet näkyvätkin ja vaikuttavat myös koko ryhmään. Pahantuuliset lapset lastenkodissa ilmentävät kiukkuaan laa-

jalla skaalalla ärtymyksestä raivoon ja se esiintyy kirosanoin, huutamisella, ilmeillä ja eleillä. Lapset myös uhkailevat niin toisiaan kuin aikuisia sekä ”kurittavat” toisiaan. Myös sääntöjen rikkominen ja kuuntelemasta kieltäytyminen ovat tavanomaisia tilanteita. (Törrönen 2003: 119-120.)

Lastensuojelutyössä joutuu kosketuksiin haavoitetun, särkyneen, vaikean tai jopa pahan kanssa, joten samalla joutuu myös miettimään näitä tunteita ja asioita omassa itsessään. Omasta herkkyydestä, haavoittuvuudesta, keskeneräisyydestä ja pahuudesta on hyvä olla tietoinen, jotta pystyy auttamaan myös toisia, ja täysin kuulla ja ymmärtää, mitä toiset kertovat. Oman historian tutkiminen onkin tärkeää sosiaalialalla, jotta työntekijä pystyy tiedostamaan omien kokemusten vaikutuksen työhön. Erilaiset elämäkokemukset voivat vaikuttaa niin, että tietynlaisten asiakkaiden kanssa on vaikeaa toimia, ja toisenlaisten kanssa erittäin helppoa. Oman historian tunteminen voi auttaa työntekijää löytämään uusia voimavaroja itsestään. (Rönkkö & Rytönen 2010: 293-294.) Persoonallisuus tarkoittaa ihmisen yksilöllisyyttä ja ainutlaatuisuutta suhteessa muihin ihmisiin. Joskus persoonallisuus-sanaa käytetään synonyymina luonteelle tai temperamentille. Ammatillisesti ajateltuna persoona voi olla myös työväline: yksilön ominaisuudet, joita hän kehittää työnsä tavoitteet saavuttaakseen. Kun kyseessä on ihmisten välinen vuorovaikutus, työtä voidaan tehdä monin eri tavoin ja silti päästä samoihin tuloksiin. Itselleen sopivan tavan toimia löytäminen onkin olennainen asia vuorovaikutustyössä. (Järvinen, Lankinen, Taajamo, Veistilä & Virolainen 2012: 227-228.) Kinnunen kuvaa tätä niin, että vuorovaikutustyössä voi olla vain oma itsensä, ja sen ymmärtäminen voi olla hyvin helpottavaa (Kinnunen 2000:75). Koko persoonallisuuden käyttäminen työvälineenä onkin iso osa ihmissuhdetyötä, kuten lastensuojelutyötä. (Rönkkö & Rytönen 2010: 293-294.)

### 3 Työhyvinvointi

Työ tarkoittaa ihmisille monia asioita. Työ sisältää työsuorituksen eli työn tekemisen, haastavuuden, uuden oppimisen sekä myös mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen, itsenäisyyteen ja voimaantumiseen työn kautta. Toimeentulon lisäksi työllä voi olla vaikutuksia identiteettiin, se voi antaa mahdollisuuden erilaisiin saavutuksiin ja antaa myös yksilölle paikan osana yhteisöä. Työssä on myös mahdollisuus kokea erilaisia tunteita. (Leiviskä 2011: 115.) Työ on siis pelkän työsuorituksen lisäksi paljon muutakin, joten työhyvinvoinnin kannalta on huomiotava itse työn vaiheiden lisäksi monenlaisia muita tekijöitä.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan niin yksittäisen henkilön hyvinvointia, kuin työyhteisön yhteistä tilaa. Ennen kaikkea työhyvinvointi on sitä, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus onnistua ja kokea työn iloa sekä sitä, että työyhteisöä kehitetään aktiivisesti edellä mainittuun suuntaan. Kun työyhteisössä ollaan positiivisia, sitoutuneita ja innokkaita, sen leviämistä yksittäisiin henkilöihin on vaikeaa estää. Tämän energian ja innostuksen avulla saadaan

aikaan parempia tuloksia. (Ojala & Ahonen 2005: 28.) Työhyvinvointia ei voida erottaa muusta hyvinvoinnista, vaan yksityinen hyvinvointi ja työhyvinvointi tukevat toisiaan (Rauramo 2004: 83). Työntekijöiden kiireellisimmistä toiveista liikkeelle lähteminen on tärkeää työhyvinvoinnin kehittämisessä (Manka 2008: 85). Tämän vuoksi työntekijöiden hyvinvoinnin tutkiminen on tärkeää: jotta tiedettäisiin, mitä työhyvinvoinnin eteen voidaan tehdä, on ensin otettava selvää, mitä puutteita työntekijät kokevat siinä olevan.

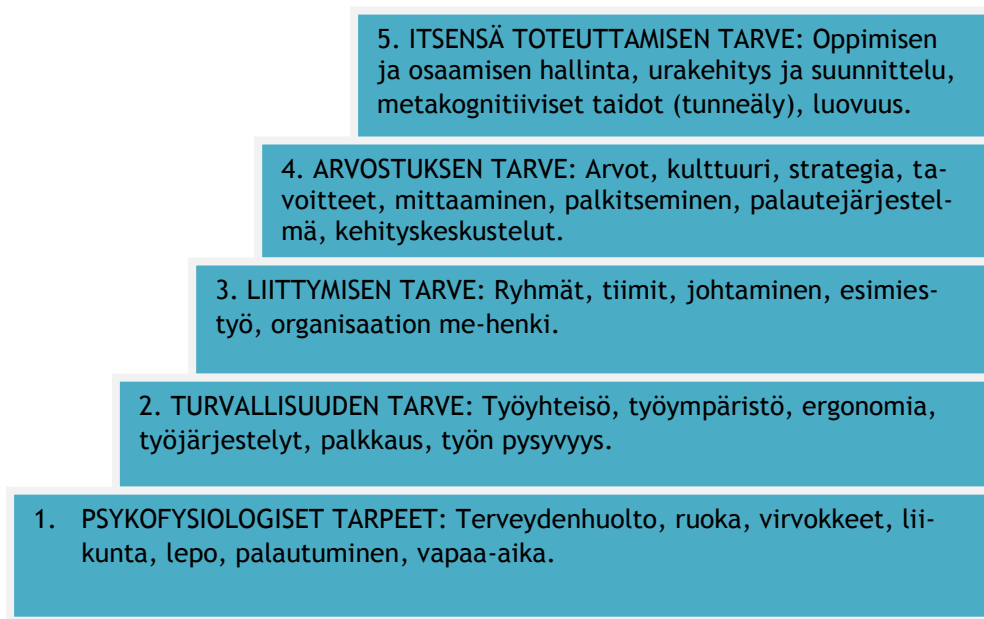
Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tarkastella työntekijöiden työhyvinvointia eräässä lastensuojelulaitoksessa. Vaikka saadut tulokset kootaan yhteen ja tarkastellaan tuloksia jossain määrin yleistäen, on kokemus työhyvinvoinnista aina yksilöllinen: samassa työyhteisössä toinen voi voida todella pahoin ja toinen kokea olevansa täydellisessä työssä. Feldtin, Mäkikankaan ja Kokon mukaan yksilön taustatekijät, kuten ikä, sukupuoli ja koulutus tai organisaatioon liittyvät monenlaiset tekijät, kuten kokemus johtamisesta, voivat olla syitä näihin erilaisiin kokemuksiin hyvinvoinnista työssä. Työntekijän oma persoonallisuus, eli tavat tuntea, ajatella ja käyttäytyä, vaikuttavat myös suuresti kokemukseen työhyvinvoinnista. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005: 75, 78.) Pihlajan mukaan työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa aina myös työn laatuun, mutta ensisijaisesti jokainen on vastuussa omasta työstään ja sen vaikutuksista. Lastensuojelulaitoksessa lapsen kehityksen ja kasvun kannalta jokaisen työntekijän toiminnalla on merkitystä. (Pihlaja 2000: 135.)

### 3.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointi, työviihtyvyys ja työtyytyväisyys liittyvät yhteen, mutta tarkoittavat eri asiaa. Työviihtyvyys ja työtyytyväisyys kuvaavat työntekijän kokemusta organisaatiosta, jossa hän työskentelee. Työhyvinvointi on paljon laajempi käsite, johon liittyy kyseisen organisaation hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tasapaino työhyvinvoinnin eri osa-alueilla. Työhyvinvoinnin vastuu on ensisijaisesti yksilöllä, ja tämän jälkeen työyhteisöllä, työpaikalla ja yhteiskunnalla. Työhyvinvoinnissa yksilön omilla ratkaisuilla on keskeinen merkitys. Omat elämäntavat, ihmisuhteet, harrastukset ja itsensä kehittäminen vaikuttavat yleiseen hyvinvointiin ja sitä kautta myös työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnissa keskeistä onkin eri elämän osa-alueiden tasapainottaminen. (Rauramo 2004: 33, 38.)

Rauramo (2004: 39-40) liittyy työhyvinvoinnin käsitteeseen Abraham Maslowin tarvehierarkian. Maslowin mukaan ihmisen tarpeet voidaan kuvata hierarkialla, jossa alimmaisena ovat psykofysiologiset tarpeet ja huipulla itsensä toteuttamisen tarve. Matkalla itsensä toteuttamiseen täytyy myös turvallisuuden tarpeet, liittymisen tarpeet sekä arvostuksen tarpeet olla tyydyttyneitä. Mikäli hierarkian alemmat portaavat eivät ole kunnossa, ei Maslowin mukaan myöskään korkeimpia portaita ole mahdollista saavuttaa. (Maslow 1987.) Rauramo kuvaa motivaatioteorian ja työhyvinvoinnin yhteyttä työhyvinvoinnin portailta (Kuvio 1.), joissa työhy-

vinvointi kasvaa, mitä korkeammalle portaita pitkin pääsee. Työhyvinvointiin vaikuttavat kaikki yksilön elämän osa-alueet: yksityiselämä ja työelämä eivät voi olla vaikuttamatta toisiinsa. Jotta työhyvinvointi voi kehittyä ja itseään voidaan työssään jopa toteuttaa, on perusasioiden oltava kunnossa sekä töissä että yksityiselämässä. (Rauramo 2004: 39-40) Seuraavaksi käyn läpi työhyvinvoinnin osa-alueita Rauramon työhyvinvoinnin portaiden avulla. Tämän lähestymistavan työhyvinvointiin valitsin, sillä mielestäni työhyvinvointi rakentuu vähitellen ja siihen vaikuttavat monet asiat. Sama lähestymistapa toistuu myös kyselylomakkeessani.



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2004.)

### 3.1.1 Psykofysiologiset tarpeet

Psykofysiologisilla tarpeilla tarkoitetaan ihmisen tarvetta ruokaan ja juomaan, lepoon ja palautumiseen. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin perusta onkin luonnollisesti terveys. Terveelliset elintavat yhdistettynä hyviin perintötekijöihin antavat hyvän pohjan myös työkyvylle. Terveellisiin elintapoihin kuuluvat muun muassa terveellinen ravinto, liikunta sekä tupakoimattomuus ja kohtuullisuus alkoholin käytössä. Terveysteen liittyy olennaisesti myös levon ja unen määrä. Unettomuus, päiväaikainen väsymys ja ruuansulatuselimistön oireet ovat terveyshaittoja, mitkä usein liittyvät vuorotyöhön. Nämä oireet myös vaikuttavat suuresti yksilön kokemaan hyvinvointiin. Vuorotyön suunnittelussa tulisikin ottaa huomioon terveyteen liittyvät näkökulmat. (Rauramo 2004: 48, 51-53.)

Terveiden lisäksi vuorotyöllä on vaikutusta myös vapaa-ajan käyttöön ja perheeseen ja parisuhteeseen. Rauramo toteaaakin: *”Työn ja perheen yhteensovittaminen on elämänikäinen prosessi.”* Työssä jaksamisessa auttaa arjen hallitseminen, ja tässä hyvä henkilöstöpolitiikka

ja suunnittelu pelastavat paljon. Työ vie suuren osan työväestön päivästä ja viikosta, joten automaattisesti se vie aikaa myös perheeltä, parisuhteelta ja muilta tärkeiltä ihmissuhteilta. Erilaisia perheitä ja elämäntilanteita löytyy useanlaisia ja näiden huomioonottaminen olisi tärkeää myös työvuorojen suunnittelussa sekä vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisessa. (Rauramo 2008: 21-23.)

Lastensuojelulaitoksessa osastojen työntekijät tekevät pääasiassa kolmivuorotyötä, jossa työvuoroihin ei aina voi itse vaikuttaa. Kolmivuorotyö voi vaikuttaa levon määrään, mutta muiden psykofysiologisten tarpeiden toteutuminen on pitkälti työntekijän omissa käsissä. Leiviskän mukaan omasta fyysisestä terveydestä huolehtiminen onkin erittäin tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Fyysinen hyvinvointi vaikuttaa suoraan työkykyyn, uupumiseen, sairauksiin, uniongelmiin ja stressin vaikutuksiin. Henkinen tasapaino elämässä puolestaan vaikuttaa ajatteluun ja oppimiseen. Ilman henkistä hyvinvointia on mahdotonta oppia uutta, omaksua ja sisäistää asioita ja toimia luovasti työelämän paineissa. (Leiviskä 2011: 147.)

### 3.1.2 Turvallisuuden tarve

Jotta yksilö voisi kokea hyvinvointia niin työssä kuin yksityisessä elämässäänkin, on turvallisuus yksi perustarve, jonka tulee tyydyttyä molemmilla elämän osa-alueilla. Eräs merkittävä kehityksen ja hyvinvoinnin este onkin pelko, missä monet ihmiset joutuvat elämään aiheellisesti tai aiheetta. Tämä pelon tunne on subjektiivinen, yksilöllinen kokemus turvallisuudesta tai turvattomuudesta. Kun tarvehierarkian ensimmäisen portaalan tarpeet on tyydytetty, on mahdollisuus turvallisuuden tunteen syntymiselle. Työpaikan tulisi olla paikka, jossa voi kokea turvallisuutta ja jossa mielipiteiden ilmaisu ja omanlaisensa persoonana oleminen on mahdollista ilman, että tarvitsee kokea uhkaa joko työtovereiden tai asiakkaiden suunnalta. Kun teknologia on ilmestynyt työpaikoille, ovat samalla ihmisten fyysinen kuormittuminen ja tapaturmariskit vähentyneet. Kuitenkin samaan aikaan työntekijöiden kokema psyykkinen kuormitus ja vaatimukset osaamisen ylläpitämiseen ovat lisääntyneet. Niinpä työpaikan turvallisuuden eivätkään pelkästään fyysinen ja henkinen hyvinvointi: turvallisen työpaikan peruspiirteitä ovat myös osaamisen ylläpidon mahdollistuminen ja riittävä toimeentulo. (Rauramo 2004: 76-77.) Pelkkä tuttu ja turvallinen ei kuitenkaan riitä työhyvinvointiin: liika turvallisuus ja tuttuus työssä voi hiljalleen ikävyyttää ja vaikuttaa näin työviihtyvyyteen. Työhyvinvoinnin kokemiseen yksilö tarvitsee myös itselleen sopivia haasteita, joiden selvittämisen kautta työntekijä voi edistyä työssään. (Rauramo 2004: 80-81.)

Turvallisessa työyhteisössä turvallisuus sisältää niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin turvallisuuden. Sosiaalinen turvallisuus näkyy työyhteisössä avun antamisena ja pyytämisenä, toisten tukemisena sekä erilaisuuden ja virheiden hyväksymisenä. Myös ongelmien esille ottaminen on mahdollista turvallisessa työyhteisössä. Työyhteisöstä ja sen jäsenten toiminnasta

voidaan näin ollen nähdä sosiaalisen turvallisuuden merkkejä ja psyykkistä hyvinvointia: mehenki on eräs työpaikan sosiaalisen hyvinvoinnin ilmentymä. (Rauramo 2004: 80-81.)

Fyysisellä turvallisuudella tarkoitetaan niin työympäristön turvallisuutta kuin toisten ihmisten, työtovereiden ja asiakkaiden, aiheuttaman häirinnän tai kiusaamisen poissaoloa. (Rauramo 2004:80.) Fyysinen turvallisuus tarkoittaa myös oikeutta koskemattomuuteen eli sitä, että itse saa säädellä omat rajansa ja päättää sen, kuinka lähellä toiset ihmiset voivat olla. (Vilén, Leppämäki & Ekström 2008: 119.) Sosiaalialalla asiakkaiden kanssa työskennellessä voi tulla eteen haastavia tilanteita. Ammattitaitoa tarvitaan, kun koetetaan samalla rauhoittaa asiakasta ja hillitä omia tunteita: väkivaltatilanteeseen liittyy aina henkilöiden välinen vuorovaikutus, minkä onnistuminen vaikuttaa lopputulokseen. Asiakkaiden aiheuttamaan uhkaan ja väkivaltaan voidaan varautua monin eri tavoin. Turvallisuusjärjestelyihin voivat kuulua erilaiset turva-, valvonta- ja hälytyslaitteet sekä hätäpoistumisen mahdollisuus. Myös henkilöstön koulutus väkivaltatilanteita varten ja yhteisten pelisääntöjen sopiminen on tärkeää turvallisuuden kannalta. Väkivaltatilanteista tulee aina järjestää jälkihuoltoa, sillä väkivaltatilanne voi olla hyvinkin pelottava kokemus ja aiheuttaa pelkotiloja ja turvattomuuden tunnetta ja näin lisätä työn henkistä kuormitusta. (Rauramo 2004:93-95.) Asiakkaan uhkaavan käyttäytymisen ja fyysisen loukkaamisen lisäksi mahdollista voi olla myös henkinen väkivalta. Tällä tarkoitetaan yleisesti toisen ihmisen loukkaamista tai yritystä hänen nujertamiseksi. (Vilén, Leppämäki & Ekström 2008: 119.)

Psyykinen turvallisuus tarkoittaa puolestaan luottamusta sekä omaan selviämiseen että muiden tukeen hankalissa tilanteissa. Tämä tunne syntyy, kun ympäristön huomiointi sekä samalla myös levollisuus ovat mahdollisia. Näiden lisäksi psyykkisen turvallisuuden tunne tarvitsee kasvaakseen onnistuneita vuorovaikutustilanteita asiakkaiden ja työtovereiden kanssa sekä varmuutta omaa henkilökohtaista ammattitaitoa kohtaan. Psyykkiseen turvallisuuteen liittyy myös tieto ongelmatilanteiden selvittämisestä - millaisia suunnitelmia ja sopimuksia työyhteisössä on - sekä siitä, että apua saadaan tarvittaessa. (Vilén, Leppämäki & Ekström 2008:120.)

Mahdollisista väkivaltatilanteista tulee aina tehdä selvitys tai ilmoitus vähintään esimiehelle, joissain tapauksissa myös poliisille. Mahdolliset vammat tulee hoidattaa työterveyslääkärillä ja tehdä myös niistä ilmoitus työpaikalle. Työntekijän itsensä kannalta uhka- ja väkivaltatilanteista keskusteleminen työyhteisössä on erittäin tärkeää, sillä ne uhkaavat keskeisiä arvoja, kuten turvallisuudentunnetta ja koskemattomuutta. Uhka- ja väkivaltatilanteista keskustelu tai muu näiden tilanteiden jälkihuolto on osa työssä jaksamisen edistämistä. Työstä uudestaan kiinni saaminen uhkaavan tilanteen jälkeen voi olla työntekijälle vaikeaa, ja tämän vuoksi työntekijän olisi pystyttävä purkamaan tilanne - sekä oman työhyvinvointinsa, että myös työyhteisön hyvinvoinnin vuoksi. (Vilén, Leppämäki & Ekström 2008:126.)

### 3.1.3 Liittymisen tarve

Ihminen on laumaeläin, jolle yhteisö merkitsee paljon. Yhteisö on monella tavalla yksilön motivaation sekä voiman lähde, joten hyvä työyhteisö ja ihmissuhteet työssä voivat lisätä huomattavasti yksilön työmotivaatiota, tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Jos työyhteisö pystyy tukemaan yksilön itsetuntoa, on sillä suuri merkitys yksilöön ja hänen hyvinvointiinsa, sillä ihmisen itsetunto rakentuu suhteessa toisiin ihmisiin. Tuloksekkain työ syntyy luonnollisesti työyhteisössä, jossa ohjaavina arvoina ovat avoimuus ja luottamus. (Rauramo 2004:123.)

Samalla kun työyhteisö voi antaa motivaatiota, voi se myös olla suurena sosiaalisena tukena, joka auttaa kestämään työn aiheuttamat paineet. Sosiaalinen tuki onkin erityisen tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Yksilön saamaan sosiaaliseen tukeen vaikuttavat toki monet asiat: yksilölliset ominaisuudet, yhteisön jäsenten vastuullisuus, yhteisön kulttuuri ja toimintatavat sekä työ ja työn organisointi. Kiireisessä työssä sosiaalista tukea ehtii saamaan vähemmän kuin hyvin organisoidussa työssä ja toisaalta sosiaalinen, hyvin muiden kanssa toimeentuleva henkilö voi saada enemmän muiden tukea kuin erakoituva. Vaikka sosiaalinen tuki työyhteisössä jäisi vähemmälle, voi jo kuuluminen työyhteisöön olla hyvinvointia ylläpitävä tekijä. Yksilöllisyyttä korostavassa yhteiskunnassamme monille työyhteisö saattaa olla ainoa kiinteä yhteisö, jossa voi kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Rauramo 2004:123-124.)

Rauramon mukaan työilmapiiri ja työtyytyväisyys ovat yhteydessä toisiinsa. Huono työilmapiiri vaikuttaa niin yksilöihin, työyhteisöön kuin tuloksiinkin. (Rauramo 2004: 125-126.) Ojala ja Ahonen lisäävät myös uuden luomisen ja osaamisen jakamisen olevan heikkoa huonon ilmapiirin vallitessa työpaikalla. Mikäli yhteistä osaamista ei työyhteisöstä löydy, voi asiakas kärsiä. (Ojala & Ahonen 2005: 94.) Yhteisöllisyys vaikuttaakin paljon työhön: sen on nähty tukevan terveyttä, hyvinvointia, oppimista sekä tuloksellisuutta (Manka 2011: 115).

Esimies on osa työyhteisöä, joten myös esimies-alaisuuden vaikutus on tärkeä. Tämän vuoksi esimiehen osuus työhyvinvoinnin rakentamisessa on suuri. Mankan mukaan oikeudenmukainen esimiehen toiminta synnyttää luottavaisuutta ja tähän luottamukseen ovat sidoksissa koko ryhmän suorituskyky ja työyhteisötaidot. Psykologisella pääomalla tarkoitetaan ryhmän jäsenten vuorovaikutusta sekä dynamiikkaa, jonka yhteenlaskettu summa on enemmän kuin yksilöiden yhteensä. Tämän psykologisen pääoman edistämiseksi tarvitaan myös esimiehen panosta. Esimiehen tulisikin luoda puitteet, jotka mahdollistavat keskustelun perustehtävästä, työstä sekä keskinäisistä suhteista. Tähän tarvitaan kuitenkin myös työntekijöiden panosta: valmius keskusteluun ja aktiivisuuteen ovat tärkeitä. Edellä mainittujen esimiehen tehtävien lisäksi myös erilaisten ongelmien esille ottaminen on esimiehen vastuulla. (Manka 2008: 118, 121, 126 & 166.)

### 3.1.4 Arvostuksen tarve

Oman työn arvostus ja toisilta arvostuksen saaminen vaikuttavat voimakkaasti työhyvinvointiin. Muiden antamaan arvostukseen vaikuttavat yksilön oma arvostus työtänsä kohtaan ja hänen pätevyytensä siinä. Itsetunnon kehittymisen ja säilymisen takia muilta saatu, todelliseen osaamiseen perustuva arvostus on erittäin tärkeää. (Rauramo 2004: 137.) Maslow jakaa arvostuksen tarpeen alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alempi arvostuksen tarve sisältää toisilta ihmisiltä saadun sosiaalisen arvostuksen. Itseluottamus, kompetenssi, saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus ovat osa korkeampaa arvostuksen tarvetta, joka koostuu lähinnä itsearvostuksesta. (Maslow 1987: 21-22.) Yksilölle tärkeiden ihmisten osoittama arvostus on erityisen merkittävää. Näitä ihmisiä voivat olla esimies, työtoverit, asiakkaat, perheenjäseneet, tai ammatti- tai toimialan auktoriteetit. (Rauramo 2008: 144.)

Arvostuksen tarpeeseen liittyy keskeisesti positiivinen tai rakentava palaute. Tällainen palaute on osa työhyvinvointia, sillä se auttaa arvioimaan omaa työtä, korjaamaan virheitä, kehittämään itseään ja kokemaan mielekkyyttä sekä onnistumisia työssä. Palautteen ja arvostuksen vähyys tai puuttuminen kokonaan voi vaikuttaa negatiivisesti työssä jaksamiseen. Toistuvat liian suuret vaatimukset ja siitä seuraava epäonnistumisen tunne vaikuttavat suoraan itsetuntoon. Tällöin, jos minkäänlaista palautetta tai kannustusta ei saada, voi yksilö kokea itsensä ja työnsä helposti tarpeettomaksi. Yksilön oman arvontunne voi näiden seurauksena heikentyä, ja tämä johtaa työuupumukseen, avuttomuuteen työssä ja kierteeseen kielteisen minäkuvan vahvistumisessa. (Rauramo 2004: 137-138, 140.)

Niin henkilökohtainen kuin ammatillinenkin kasvu tarvitsevat palautetta kehittyäkseen. Kasvulle tärkeitä ovat sekä negatiivinen että positiivinen palaute, sillä ne antavat erilaisia näkökulmia. Oman työn kannalta palautteen saaminen on erittäin tärkeää: oman työn arvioiminen mahdollistuu ulkopuolisen palautteen kautta. Vaikka esimiehen roolina onkin näyttää mallia myös palautteen antamisessa, on jokaisella työyhteisön jäsenellä vastuu palautteen antamiseen ja sen vastaanottamiseen. Suomalaiseen kulttuuriin ei kuitenkaan luonnostaan kuulu palautteen ja kiitoksen antaminen. Tämän lisäksi itsetunto-ongelmat ja kateus voivat vaikeuttaa sekä palautteen antamista että sen vastaanottamista. Silti palautteen antoon kannattaa kiinnittää huomiota, sillä palautteen avulla mahdollistuu yhteistyön ja luottamuksen rakentuminen työyhteisössä. Tämä kuitenkin vaatii turvallisen ympäristön ja vastavuoroisuutta palautteen saamisessa ja antamisessa. (Kaivola 2003: 147-148.)

### 3.1.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Kun kaikki neljä alempaa porrasta ovat tyydytettynä, on yksilöllä mahdollisuus työelämässä toteuttaa ja kehittää itseään. Tässä vaiheessa ihmisellä on mahdollisuudet kokeilla ja ylittää omia rajojaan, löytää itsestään uusia puolia sekä myös nauttia oppimisesta. Elinikäinen oppiminen ja halu siihen ovat oleellinen osa muuttuvaa työelämää ja yhteiskuntaa. (Rauramo 2004:148-149.) Uusia asioita työstä opitaan eniten tietenkin työtä tekemällä. Työyhteisön oppimisessa tärkeää onkin korostaa oppimisen liittyvän kaikkeen päivittäiseen toimintaan. Vaikka työntekijän tuleekin kehittää itseään ja osaamistaan, päävastuu oppimisen ja osaamisen kehittämisestä on esimiehillä, jotka organisoivat ja ohjaavat toimintaa, päättävät resursseista ja niiden käytöstä sekä ovat esimerkkeinä työyhteisössä. (Rauramo 2008: 160, 164.)

Persoonallinen osaaminen kehittyy koulutuksen ja toiminnan kautta. Metakognitiiviset taidot eli tietoisuus omista ja muiden ihmisten kognitiivisista toiminnoista kuten ajattelusta, oppimisesta ja tietämisestä, ovat osa ammatillisen tiedon kehittymistä. Jotta yksilö voisi kehittyä työssään, siihen vaaditaan kuitenkin myös työyhteisön tukea. Ilman hiljaisen tiedon jakamista on yksilön ja myös yhteisön vaikeaa kehittyä työssään. Tärkeää työyhteisön toiminnassa ja oppimisessa on se, että kaikki työyhteisön jäsenet ovat tietoisia työyhteisön tavoitteista ja pyrkivät toimimaan siihen suunnaten. Kun työyhteisön jäsenet ovat tietoisia siitä, mihin pyritään ja he ovat halukkaita toimimaan yhteistyössä sen saavuttamiseksi, on jäsenillä mahdollisuus kokea iloa työstä ja oppimisesta sekä niiden tuloksista. (Rauramo 2004: 151-154.)

### 3.2 Työn kuormittavuus ja uupuminen

Työelämä koostuu aina henkisesti ja fyysisesti kuormittavista tekijöistä, jotka eri työpaikoilla esiintyvät erilaisissa suhteissa. Yksilöllä puolestaan on erilaisia ominaisuuksia ja vahvuuksia, joilla he voivat kohdata nämä kuormittavat tekijät. Kun yksilön ominaisuudet ja vahvuudet ovat sopuosinnassa työn kuormittavien tekijöiden kanssa, on työn kuormitus sopiva, ja työtä on suhteellisen helppo jaksaa. Haitallisesta kuormituksesta on kyse, mikäli työntekijän ominaisuudet ja työn kuormittavat tekijät eivät kohtaa. (Koivisto 2001: 207.)

Jos työntekijän vaikutusmahdollisuudet psyykkisesti vaativaan työhön ovat vähäiset, on työ tällöin ylikuormittavaa. Mitä vähemmän työntekijällä on itsesäätelyn mahdollisuuksia, sitä enemmän kuormittumisen riski kasvaa. Henkilökohtaiset ominaisuudet, työtilanteen vaativuus ja ympäristön tarjoamat resurssit vaikuttavat yksilön kokemukseen kuormittumisesta ja stressistä sekä näiden vaikutuksiin. Mikäli ihmisellä on heikko käsitys hallinnan tunteesta ja lisäksi ympäristöltä saatu tuki on vähäistä, kuormittumisen kokemus voi olla huomattavasti suurempi, kuin samassa tilanteessa olevalla, hallinnan tunnetta kokevalla ja yhteisön tukea saavalla henkilöllä. Pitkään jatkuva ylikuormitus voi aiheuttaa yksilössä ahdistusta ja vähentää yksilön

kykyä - ja halua - ottaa haasteita vastaan. Haasteiden vastaanottamatta jättäminen voi pitkittyessään aiheuttaa noidankehän, jossa työntekijä ei opi eikä kehity työssään, jolloin puolestaan myös stressi lisääntyy. (Nummelin 2008: 70-71.)

Ylirasittuminen, työstressi, krooninen väsymys ja uupumus tarkoittavat usein samaa asiaa: ylikuormittumista ja turhautumista työssä sekä näiden seurauksena loppuun palamista. Monet uupumiseen johtavat ilmiöt ovat pienimuotoisina positiivisesti suorituskykyyn vaikuttavia, mutta jatkuvina ja kasaantuvina ne alkavat haitata yksilön työtä ja jaksamista. Esimerkiksi pieni stressi voi antaa uutta energiaa ja voimaa työhön, mutta jatkuvana se alkaa viedä voimia ja intoa. Työuupumusta ja normaalia työväsymystä ei tule sekoittaa keskenään. Usein normaali työväsymys häviää, kun työstä on pystytty olemaan erossa hetken, työuupumus taas on pitkällistä masennusta, joka jatkuu vaikka työstä päästäisiin hetkeksi eroon. Työuupumukseen usein liittyy myös muitakin ongelmia, kuten taloudellisia tai sosiaalisia ongelmia. (Koivisto 2001: 146-148.)

Kun työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, ovat myös taipumukset työuupumukseen yksilöllisiä. Työuupumukselle altistavia piirteitä ovat Koiviston mukaan liiallinen sitoutuminen tavoitteisiin, tunnollisuus ja liika vaativuus itseltä sekä empaattisuus. Liiallinen sitoutuminen tavoitteisiin voi olla vaarallista, jos mahdollisuudet saavuttaa nämä tavoitteet ovat rajallisia, sillä tällöin onnistumisen kokemukset jäävät vähäisiksi. Tunnollisuus ja itseltään vaatiminen ovat toki hyviä ominaisuuksia työntekijässä, mutta liiallisina ne voivat vaikuttaa niin, ettei yksilö huomaa pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan. Empaattinen ihminen puolestaan voi uupua, koska hän huomaa toisten ihmisten tarpeet ja tahtoo auttaa heitä. Tämä toisen ihmisen ymmärtäminen ja myötäeläminen voi ajan kanssa käydä yksilölle hyvinkin raskaaksi. (Nummelin 2008: 80.)

Työuupumus voidaan erottaa muista väsymys - ja stressitiloista kolmen työuupumukseen liittyvän ominaisuuden avulla. Näitä ovat kokonaisvaltainen väsymys, työasenteen muuttuminen kyyniseksi sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Kokonaisvaltainen väsymys näkyy ihmisessä henkisenä voimattomuutena, joka ei liity vain erityiseen kuormitukseen, vaan on jatkuvaa. Kyynisyys puolestaan näkyy työelämässä ilon katoamisena: työn mielekkäys ja merkitys katoavat. Kyynisyys voi myös siirtyä henkilökohtaiseen elämään ja näkyä toisiin ihmisiin suhtautumisena etäisesti ja kylmästi. Ammatillisen itsetunnon heikentyminen voi näkyä yksilön ajatuksissa pelkona siitä, ettei suoriudu työstään tarpeeksi hyvin, sekä pelkona työn hallinnan tunteen menettämisenä. Kun työn vaatimukset ylittävät yksilön henkilökohtaiset voimavarat pitkäaikaisesti, on vaarana uupuminen. Usein psyykkisen hyvinvoinnin ongelmiin huomataan reagoida vasta, kun se alkaa näkyä fyysisinä ongelmina sekä työnhallinnan ja elämänhallinnan pettämisenä. (Koivisto 2001: 153-155, 207-208.)

### 3.3 Työn voimavarat ja motivaatio

Jabe kuvaa kirjassaan ”Voitko hyvin työssäsi?” seuraavalla tavalla työniloa ja sitä, miten työstä tulisi nauttia:

*”Ensimmäinen ilon askel on jo se, että on työtä. Toinen on se, että tekee omasta mielestään mielekästä työtä. Siitä syntyy työnilo. Silloin voi leikkiä ajatuksella, mitä kaikkea voisi tehdä levittääkseen työniloa myös muille. Monet eivät edes huomaa, miten upeaa oma elämä, myös työelämä on.”* (Jabe 2010: 96.)

Jaben mukaan työ on eräs tapa ilmentää omaa persoonallisuuttaan. Samalla työyhteisössä täyttyy ihmisen tarve olla osa jotain yhteisöä. Hänen mukaansa onnellisimpia ovat ne, jotka työssään saavat kokea olevansa jollain tavalla hyödyksi ja avuksi muille. (Jabe 2010: 100.) Nämä lienevät tärkeitä työn voimavaroja myös sosiaalialalla, missä oman persoonallisuuden käyttö työssä on tärkeää, työssä mitä todennäköisimmin ollaan hyödyksi toisille ihmisille ja lisäksi työtä tehdään yleensä osana jotain yhteisöä.

Työn voimavaroja on monenlaisia, mutta yleensä ne jaetaan yksilöllisiin ja ympäristöstä johtuviin. Yksilöllisiksi voimavaroiksi voidaan mainita muun muassa terveys, energisyys, myönteiset uskomukset, ongelmanratkaisutaidot ja vuorovaikutustaidot. Ympäristön voimavaroja ovat puolestaan sosiaalinen tuki ja aineelliset edellytykset, kuten varallisuus. (Manka 2011:59.) Sosiaalinen tuki toimii voimavarana siten, että se auttaa ihmistä pääsemään ajatuksissa eroon työstä ja työhön liittyvistä paineista. Itse työ sosiaali- ja terveysalalla voi olla voimavara sillä se voi antaa paljon. Kuitenkaan työ ei saisi olla ainut paikka mistä onnistumisen kokemuksia saadaan ja minne omia voimavaroja laitetaan. Ensisijainen voiman lähde tulisi olla yksilön oma elämä ja yksilö itse. (Vilén, Leppämäki & Ekström 2008:97.) Manka (2011: 146) mainitsee muina voimavaroina esimieheltä saadun tuen, mahdollisuuden vaikuttamiseen, työpaikan pysyvyyden sekä palautteen ja arvostuksen saamisen niin työyhteisön jäseniltä kuin asiakkailta.

Myös motivaatiosta puhuttaessa voidaan nähdä erikseen sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Palkka ja erilaiset palkkiot, eli taloudelliset asiat voivat vaikuttaa ulkoiseen motivaatioon, mutta pelkästään ulkoinen motivaatio ei riitä muodostamaan kestävästä motivaatiota. Sisäinen motivaatio on erilaista: se tarkoittaa tarvetta ja halua itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen sekä aitoa kiinnostusta tiettyä asiaa kohtaan. Kyse ei enää olekaan tehtävän tuloksista ja siitä, mitä siitä seuraa, vaan itse tehtävän teosta ja siitä nauttimisesta. Sisäisen motivaation antama palkkio on mielenkiinto tehtävää tai asiaa kohtaan. Se, miten sitoutuneita olemme työhömme ja miten innokkaita olemme sitä kohtaan, riippuu pitkälti motivaatiosta. (Leiviskä 2011: 49.) Työstä nauttimisesta voidaan puhua myös termillä ”työn imu”. Tällä tarkoitetaan

pysyvää myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, jolloin työntekijän on helppo siirtyä tehtävästä toiseen, ottaa vastaan haasteita ja sopeutua muuttuviin tilanteisiin. Työn imuun liittyy myös energisuus ja omistautuminen työlle sekä hyvä ammatillinen itsetunto. (Rönkkö & Rytkönen 2010: 296.)

Työssä jaksamisen kannalta erittäin tärkeää on kyky irrottautua työstä psyykkisesti, eli päästää irti vapaa-ajalla työhön liittyvistä asioista. Tähän jokaiselta työntekijältä tulisi löytyä keinoja, ja usein ihmiset käyttävätkin hyvin erilaisia keinoja rentoutumiseen. (Rönkkö & Rytkönen 2010: 296.) Baker toteaa, että se, että meillä olisi riittävästi annettavaa toisille ihmisille niin työ- kuin arkielämässäkkin, vaatii sitä, että ”ravitsemme” myös itseämme. Itselleen uusia voimia voi ammentaa erilaisista asioista ja näihin vaikuttavat niin elämänvaihe kuin persoonallisuuskin. (Baker 2005: 88-89.) Van Hooffin, Geurtsin, Beckersin ja Kompierin tutkimuksen mukaan työntekijän työpäivänsä aikana kokemat onnistumiset olivat suoraan yhteydessä työntekijän elinvoiman nousuun ja samalla ne vähensivät väsymystä työpäivän jälkeen. Jos työntekijä kokee vähän nautintoa työstään, joutuu tekemään epätyytyttäviä tai -miellyttäviä työtehtäviä, työpäivän lopulla ne vaikuttavat negatiivisesti työstä irtautumiseen. Itselle tyydytystä antavien asioiden teko sekä työ - että vapaa-ajalla nähtiinkin tässä tutkimuksessa tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta. (Van Hooff, Geurts, Beckers & Kompier 2011.)

## 4 Tutkimusprosessi

### 4.1 Tutkimuksen kohde ja tavoitteet

Tutkimukseni kohteena oli eräs lastensuojelulaitos, alle 12-vuotiaiden lasten vastaanottokoti. Laitoksen pyynnöstä tässä opinnäytetyössä en mainitse, mistä laitoksesta on kyse. Myös osastojen nimet on muutettu laitoksen pyynnöstä. Kyseiseen laitokseen kuuluu viisi yksikköä, joista kolme on vastaanotto-osastoja eri-ikäisille lapsille, yksi on perheysikkö ja yksi toimii erillisyksikkönä kuntouttavan hoidon osastona. Näillä viidellä osastolla työssä ollaan jatkuvasti tekemisissä lasten ja heidän perheidensä kanssa. Kyseisessä lastensuojelulaitoksessa tapahtui opinnäytetyöni teon aikana osastoihin liittyviä muutoksia, jolloin myös osa työntekijöistä muutti osastotyöstä muihin tehtäviin. Tämä vaikutti myös tutkimukseeni, sillä osastoiden henkilökunta pieneni hieman.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella työntekijöiden työhyvinvointia eräässä lastensuojelulaitoksessa. Hirsjärvi, Remes ja Saravaara kertovat, että tutkimuksen tarkoitus voidaan lajitella neljään ryhmään. Näitä ovat kartoittava, selittävä, kuvaileva ja ennustava. Hirsjärven & muiden mukaan kartoittavan tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella mitä tapahtuu ja tutkia vähän tunnettuja ilmiöitä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009: 138-139.) Tämän määritelmän perusteella oma tutkimukseni on siis kartoittava: sen tarkoituksena on

katsoa, mitä lastensuojelussa tapahtuu hyvinvoinnin kannalta, ja selvittää vähän tunnettuja ilmiöitä, eli tutkia tämän työyhteisön työhyvinvointia.

Päätavoitteena opinnäytetyölle oli selvittää, kuinka kyseisen lastensuojelulaitoksen työntekijät voivat. Tutkimus koski nimenomaan työntekijöitä, jotka työskentelevät jatkuvasti lapsiryhmän ja heidän vanhempiansa parissa. Tähän tavoitteeseen liittyi monia osa-alueita, sillä työhyvinvointi on monen tekijän summa: tavoitteenani oli työhyvinvoinnin osa-alueiden toteutumisen tutkiminen sekä kuormittavien ja työssä jaksamista edistävien tekijöiden huomaaminen. Työntekijät ovat oman työyhteisönsä asiantuntijoita, joten pyrin keräämään heiltä myös ajatuksia siihen, kuinka työhyvinvointia voitaisiin lastensuojelulaitoksessa kehittää. Tavoitteena oli myös, että kyseisen laitoksen työntekijät tulevat itse tietoisiksi työyhteisönsä voimista ja voimavaroista sekä voivat pyrkiä kehittämään mahdollisia puutoskohtia. Tämä tavoite toteutui marraskuussa, kun pääsin esittelemään työni tulokset laitoksen johtajalle ja esimiehille. Tämän lisäksi tein osastoille tiivistelmän tutkimuksen tärkeimmistä tuloksista, jotta opinnäytetyön tulokset olisivat helposti saatavilla kaikille työntekijöille.

Omia henkilökohtaiseen ammatilliseen kasvuun liittyviä tavoitteitani oli monia. Ensimmäinen tavoitteenani oli oppia tutkimuksen teosta ja sen vaiheista käytännössä. Toiseksi tahdoin oppia lisää lastensuojelusta sekä työhyvinvoinnista ja sen osa-alueista. Tämän opinnäytetyön myötä tahdoin myös oppia siitä, kuinka omaan työhyvinvointiin voi vaikuttaa itse. Olen huomannut, että itselleni on ajoittain vaikeaa irtautua työstä vapaa-ajalla, joten tämän opinnäytetyön halusin tehdä myös itseäni varten, muistutukseksi omasta hyvinvoinnistani huolehtimisesta sekä ammatillisen kasvuni lisääntymiseksi siinä, että pidän itsestäni, tärkeimmästä työvälineestäni huolta.

## 4.2 Tutkimusongelmat

Tutkimukset voidaan jakaa kahteen ryhmään, teoreettiseen tai empiiriseen tutkimukseen. Empiirisellä tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jossa yksittäistapausten pohjalta pyritään löytämään yleisiä säännönmukaisuuksia. Teoreettinen tutkimus puolestaan pyrkii johtamaan lainalaisuuksien pohjalta yksittäisiä tietoja tai väitteitä. Sekä tilastollinen tutkimus että laadullinen tutkimus ovat tutkimustyyppiltään empiiristä tutkimusta. (Valli 2001: 10; Tuomi & Sarajärvi 2009: 22.) Tutkimusasetelma empiirisessä tutkimuksessa muodostuu kolmesta osa-alueesta, joita ovat tutkimusongelma, aineisto ja menetelmät. Tutkimusongelman määrittely on hyvin olennaisessa asemassa, sillä sen määrittelyn onnistumisesta riippuu pitkälti koko tutkimuksen hyöty. Aineiston kokoamisessa, käsittelyssä ja analysoinnissa on tärkeitä koko ajan muistaa tutkimusongelma. (Heikkilä 2010: 23.)

Opinnäytetyölleni määrittelin muutamia tutkimusongelmia eli tutkimuskysymyksiä. Tutkimusongelmat rajautuivat työn suunnitteluvaiheessa, ja ne liittyvät tiiviisti työn teoreettiseen viitekehukseen. Tutkimusongelmani olivat:

- Kuinka lastensuojelulaitoksen työntekijät voivat?
- Miten eri työhyvinvoinnin tekijät toteutuvat lastensuojelulaitoksessa?
- Kuinka vaativaksi ja kuormittavaksi työntekijät kokevat työnsä?
- Mitkä asiat motivoivat ja auttavat jaksamaan työn?

#### 4.3 Tutkimuksen suorittaminen

Idea tämän tutkimuksen toteuttamiseen syntyi keväällä 2012 ollessani harjoittelussa vastaanottokodissa. Lastensuojelutyö kiinnosti - ja kiinnostaa edelleen - joten toivoin aihetta opinnäytetyölleni nimenomaan liittyen lastensuojeluun. Harjoittelussa keskustelin työntekijöiden kanssa mahdollisista opinnäytetyön aiheista ja erään osaston vastaavalta ohjaajalta tuli ilmi aihe työntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimisesta. Otin aiheen vastaan ja huhtikuussa 2012 palautin alustavan suunnitelman työlleni. Tutkimussuunnitelman palautin toukokuussa, ja tällöin tein jo alustavan rungon kyselylomakkeelleni.

Kyselylomaketta (Liite 2) laadin touko- ja kesäkuussa 2012. Tällöin pyysin palautetta kyselylomakkeesta ohjaavalta opettajaltani ja tutkimussuunnitelmani oponoijalta. Muokattuani näiden palautteiden perusteella kyselylomaketta lähetin sen arvioitavaksi myös atk-opettajallemme sekä työelämän ohjaajalleni. Työelämän ohjaajan kanssa myös tapasimme kyselylomakkeen merkeissä ja häneltä sain palautetta sekä toiveita kyselylomakkeeseen. Tehyänä toistamiseen muokkauksia pyysin kesäkuun lopulla viittä sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijaa tai sillä työskentelevää ystävääni testaamaan lomaketta. He täyttivät lomakkeen ja kertoivat mielipiteitään siitä. Luin vastatut lomakkeet läpi ja näin sain tietoa siitä, saanko lomakkeilla toivomiani vastauksia, eli ovatko kysymykset toimivia. He myös antoivat muuten palautetta lomakkeesta.

Saatuani testilomakkeet takaisin, tein viimeiset muokkaukset kyselylomakkeeseen ja näytin sitä vielä kerran työelämän yhteistyökumppanilleni. Tällöin myös lastensuojelulaitoksen johtaja tarkasti kyselylomakkeen ja hyväksyi sen käytön laitoksen työhyvinvoinnin tutkimisessa. Tämän jälkeen, heinäkuun 2012 alussa, kävin henkilökohtaisesti viemässä kyselylomakkeet neljälle osastolle ja erillisyyksikön vastaavalle ohjaajalle, joka lupasi toimittaa kyselylomakkeet omalle osastolleen. Koska työntekijöiden lomakkeet kulkevat eniten juuri heinä- elokuussa, päätin, että palautuspäivämäärä kyselylomakkeille on elokuun lopulla, jotta mahdollisimman moni työntekijä ehtisi vastata kyselyyn. Aikaa kyselyyn vastaamiseen varasin siis työntekijöille kaksi kuukautta. Olin sopinut työelämän yhteistyökumppanin kanssa, että mikäli kyselylomak-

keilla en saisi tarpeeksi aineistoa, olisi mahdollista tehdä pari yksilöhaastattelua. Kun sain lomakkeet takaisin, huomasin pian, että tätä varasuunnitelmaa ei tarvinnut ottaa käyttöön, sillä aineisto oli riittävä.

Kyselylomakkeen teon aikana kaikki saamani palautteet ja arvioinnit olivat hyvin tärkeitä: sain uutta näkökulmaa kyselylomakkeeseeni ja sain muokattua sitä selkeämmäksi. Testattuani kyselylomaketta ystävilläni tuloin varmemmaksi myös sen toimimisesta käytännössä. Kyselylomakkeen teossa apuna oli ohjaajien, opettajien ja ystävien mielipiteiden lisäksi tietenkin menetelmäkirjallisuus. Luin muun muassa Kimmo Vehkalahden teosta Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät (2008) sekä Tarja Heikkilän teosta Tilastollinen tutkimus (2010) ja näistä sain lisää tarvittavaa tietoa kyselylomakkeen laatimisesta: siitä, miten kyselylomake voidaan tehdä selkeäksi ja houkuttelevaksi sekä siitä, millaisia asioita kyselylomakkeissa tulee välttää.

Rajasin tutkimuksen osallistujat yhdessä työelämän yhteistyökumppanin kanssa vakituisiin ohjaajiin ja perhetyöntekijöihin sekä määräaikaisiin työntekijöihin ja sijaisiin, jotka olivat työskennelleet talossa yhtäjaksoisesti vähintään kaksi kuukautta. Tämän aikarajauksen teimme, sillä kyselyn toteuttamisen aikana laitoksessa työskenteli paljon lyhytaikaisia kesätyöntekijöitä. Heidän vastauksensa olisivat voineet vääristää tutkimuksen tuloksia vähäisen kokemuksen vuoksi. Tutkimus rajattiin vain osastoilla työskenteleviin työntekijöihin, eli näin ollen tutkimuksesta jäi pois sellaiset työntekijät, joiden työhön ei kuulu jatkuvaa läsnäoloa asiakkaiden keskuudessa. Tällainen rajaaminen tehtiin, koska työnkuva esimerkiksi psykologilla, osastoiden vastaavilla ja sosiaalihoitajilla on täysin erilainen kuin osastoilla työskentelevillä. Tahdoin tietää, millaiseksi nimenomaan alituisesti lapsiryhmän ja heidän perheidensä kanssa työskentelevät ohjaajat kokevat työnsä lastensuojelulaitoksessa.

Samalla kun tein kyselylomaketta, tutustuin myös opinnäytetyöni aiheeseen liittyvään lähdeaineistoon. Useisiin eri työhyvinvointiin liittyviin aineistoihin tutustuttuani otin opinnäytetyöni pohjaksi Päivi Rauramon ”Työhyvinvoinnin portaat” (2004). Päätin tehdä niin opinnäytetyöni teoreettisen viitekehyksen kuin kyselylomakkeeni pitkälti perustuen työhyvinvoinnin portaiden toteutumiseen kyseisessä lastensuojelulaitoksessa. Koin, että näin sain hyvän rungon opinnäytetyölleni, ja pystyin liittämään sekä kyselylomakkeiden kautta saamani aineiston että teoreettisen viitekehyksen mutkattomasti yhteen. Tässä vaiheessa tutustuin myös paljon muihin kyselylomakkeilla toteutettuihin opinnäytetöihin, ja niistä sain paljon apua sekä oman kyselylomakkeeni muokkaamiseen että muuten opinnäytetyön tekoon.

Kesän 2012 aikana kävin vastaanottokodissa muutamia kertoja kirjailemassa muistutuksia työhyvinvointikyselystä osastoiden viestivihkoihin. Erillisyksikön esimiehelle puolestaan lähetin sähköpostia ja pyysin muistuttamaan työntekijöitä kyselyistä. Lisäksi lähetin sähköpostia yhteyshenkilölleni ja pyysin myös häntä muistuttelemaan kyselyistä osastoilla. Näillä tavoilla py-

rin varmistamaan sen, etteivät työntekijät unohda vastata kyselyyn. Näin pystyin myös varmistamaan, ettei mahdollinen vähäinen vastausprosentti ole ainakaan kiinni tiedotuksen puutteesta.

Kyselylomakkeet palautuivat vastaanottokodissa palautuslaatikoihin. Palautuneita lomakkeita kävin hakemassa kahdesti, ensimmäiset hain elokuun puolivälissä ja loput elo-syyskuun vaihteessa. Saatuaani lomakkeet numeroin ne juoksevilla numeroinnilla. Tätä numerointia käytin sekä SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) -ohjelmistossa että laadullisen aineiston analysoinnissa, jotta pystyin tietämään, mitkä vastaukset kuuluivat yhteen. Heikkilän mukaan SPSS -tilasto-ohjelma on yksi tilastollinen yleisohjelmisto, jolla voidaan käsitellä erilaisia tilastoja helposti. Aineisto syötetään tilasto-ohjelmaan, ja käsitellään sillä. Raportti kirjoitetaan niiden pohjalta tekstinkäsittelyohjelmalla. (Heikkilä 2010: 122-123.) Elokuun lopulla aloin syöttää aineistoa SPSS -ohjelmaan ja opetella samalla sen käyttöä paremmin. Valitsin juuri SPSS- ohjelman, sillä koin tärkeäksi opetella jonkin tilasto-ohjelman käytön ja opintojen aikana olimme jo vähän tutustuneet kyseiseen ohjelmaan. SPSS -ohjelman käytössä erinomaisena apuna olivat Aki Taanilan SPSS-opas (2009), Rovaniemen Yliopiston Internetsivuilta löytyneet Riitta Majavan kokoamat ohjeet sekä koulumme atk-opettajan neuvot. Syyskuun alussa olin syöttänyt kaiken tilastollisen aineiston SPSS -ohjelmaan ja aloitin tulosten analysoinnin. Avointen kysymysten vastauksia analysoin vasta tilastollisen aineiston koonnin jälkeen. Avointen kysymysten analysoinnin aloitin kopioimalla jokaisen kyselylomakkeen kokonaan. Tämän jälkeen merkitsin jokaisen avoimen kysymyksen kohdalle lomakkeen numeron ja leikkasin avoimet kysymykset irti. Lajiteltuani ne pinoihin kysymyksen mukaan sain hyvän alun aineiston analysoinnille: aineisto oli helposti saatavilla sekä lajiteltuna siten, että jokaisesta vastauksesta näkyi se, mihin vastauslomakkeeseen se oli kuulunut. Alkuperäiset lomakkeet pysyivät koskemattomina.

Samalla kun analysoin tutkimuksen tuloksia, syvensin ja laajensin myös teoreettista viitekehystä. Johtopäätökset kirjasin pääosin jo syyskuun aikana ja lokakuussa aloin kirjaamaan pohdintaa ja johdantoa työlleni. Tällöin tein myös muutoksia jo kirjoittamaani tekstiin ja aloin valmistautua työn esittelyyn työyhteisölle. Lokakuun ja marraskuun aikana paljon aikaa kului työn tarkistamiseen, ja opinnäytetyö sai lopullisen muotonsa.

#### 4.4 Aineisto ja menetelmät

Tutkimusaineisto muodostui erään lastensuojelulaitoksen henkilöstön kokemuksista työhyvinvoinnista. Aineiston keräsin kyselylomakkeiden avulla lastensuojelulaitoksen viideltä eri osastolta ja kohdensin sen koskemaan nimenomaan lasten ja perheiden kanssa jatkuvasti työskenteleviä. Kyselylomakkeita vein lastensuojelulaitokseen yhteensä 36 kappaletta, ja alun perin toivoin saavani takaisin noin puolet niistä. Laitoksessa tapahtuneiden muutosten takia näillä

osastoilla henkilökunnan määrä väheni hieman ja henkilökunnan määrä osastoilla oli lopulta 34 työntekijää. Sain takaisin 16 palautunutta lomaketta, mikä tekee vastausprosentiksi 47 %. Analysoitavaa aineistoa kertyi yhteensä 160 sivua. Tässä tutkimuksessa analysoin aineistoa sekä laadullisin että tilastollisin menetelmin.

Tutkimuksen toteuttamiseen lomakekyselyillä päädyin yhdessä yhteistyökumppanini kanssa. Totesimme, että arjen hektisyydessä voi olla vaikeaa sopia aikaa haastatteluille, joten lomakekyselyn teko tuntui luonteelta vaihtoehdolta. Valli (2001), Mattila ja Elo (2002) sekä Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009) esittelevät kukin teksteissään kyselytutkimuksen hyviä ja huonoja puolia. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009: 195) esittelevät kyselytutkimuksen hyviksi puoliksi laajan tutkimusaineiston: samaan tutkimukseen voidaan helposti saada paljon osallistujia, ja myös kysyä monia asioita - samalla säästään tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Mattila ja Elo lisäävät kyselylomakkeen hyviksi puoliksi tasa-arvoisuuden: äänekkäin henkilö ei saa mielipidettään sen enempää julki kuin muutkaan. Lomake on myös vastaajille helppo tapa tuoda esiin mielipiteensä. (Mattila & Elo 2002: 124.) Valli toteaa vielä hyväksi puoleksi sen, ettei tutkija vaikuta vastauksiin olemuksellaan tai läsnäolollaan ja vastaaja voi rauhassa pohdita vastauksiaan. Hän myös toteaa kyselylomakkeen luotettavuuden olevan hyvä, sillä kysymys esitetään kaikille samassa muodossa, ilman äänenpainoja tai sanamuotojen muutoksia. (Valli 2001: 31.)

Kyselylomakkeiden heikkouksia ovat puolestaan vastausprosentin jääminen alhaiseksi, mahdollisuus väärinymmärryksiin, huolimattomuuteen ja epärehellisyyteen. Lisäksi lomakkeen laatiminen vaatii paljon aikaa, jotta siitä tulisi hyvä ja ymmärrettävä. (Hirsjärvi & muut 2009: 195.) Mattila ja Elo toteavat, että vastausprosentin on myös oltava tarpeeksi hyvä, jotta tulokset olisivat luotettavia: 50 %:n vastausaktiivisuus on heidän mukaansa minimivaatimus. He kertovat avoimen tiedotuksen auttavan yleensä nostamaan vastausprosenttia. (Mattila & Elo 2002: 124-125.) Kuitenkin Vehkalahti (2008: 44) toteaa nykyään kyselytutkimuksen vastausprosenttien olevan yleisesti alle 50 %:n suuruisia. Hyvän vastausprosentin varmistamiseksi pyrin tekemään kyselylomakkeestani (Liite 2.) helposti ymmärrettävän, sekä kyselyn saatekirjeestä (Liite 1.) niin selkeän, että ne houkuttelisivat vastaamaan kyselyyn. Vehkalahden mukaan saatekirjeen tehtävänä on kertoa tutkimuksen perustiedot vastaajalle. Näihin perustietoihin kuuluvat se, mistä tutkimuksessa on kysymys, kuka tutkimusta tekee, miten vastaajat on valittu sekä se, mihin tutkimustuloksia tullaan myöhemmin käyttämään. (Vehkalahti 2008: 47.)

Kyselylomakkeeni jaoin aihealueittain, joita olivat työntekijää koskevat tiedot, turvallisuuden liittyvät tekijät, työyhteisöön liittyvät tekijät, arvostukseen ja palautteeseen liittyvät tekijät, itsen ja työn kehittäminen, työn vaatavuus ja kuormittavuus, työn voimavarat sekä tulevaisuuden näkymät työhyvinvointiin. Nämä aihealueet pohjautuvat tutkimukseni teoreet-

tiseen viitekehukseen ja pyrin laatimaan kyselylomakkeen siten, että se antaisi mahdollisimman laajasti tietoa tutkimuskysymyksiini. Tämän vuoksi käytin kyselylomakkeessani kolmenlaisia kysymyksiä. Näitä olivat suljetut kysymykset, monivalintakysymykset sekä avoimet kysymykset. Heikkilän mukaan suljetuilla kysymyksillä tarkoitetaan kysymystä, jossa on valmiit vaihtoehdot, joista vastaaja voi valita sopivan. Monivalintakysymys on puolestaan kysymys, jossa vastaaja pystyy valitsemaan useamman vaihtoehdon. (Heikkilä 2010: 50-51.) Loput kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, joihin toivoin mahdollisimman laajoja vastauksia. Käytin tiedonhankinnassani siis puolistrukturoitua kyselylomaketta. Suljetut kysymykset ja monivalintakysymykset analysoin SPSS-ohjelmalla ja avoimet kysymykset puolestaan laadullisin menetelmin.

Analysointivaiheen raportoinnissa päätin ensin kirjata ylös tilastollisesti saadut tulokset ja avata niitä tämän jälkeen laadullisten tulosten avulla. Päätin siis yhdistää laadullisen ja tilastollisen aineiston näin toistensa yhteyteen. Laadullisen aineiston analysointitavakseni valitsin teemoittelun. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka kuvaavat teemoittelua laadullisen analyysin menetelmänä, jossa keskeisiä teemoja eli aihepiirejä pyritään etsimään aineistosta. He kuvaavat teemoittelun olevan luonteva tapa esimerkiksi teemahaastattelujen analysoimisessa. Teemoittelun perusideana on muodostaa teemat, joiden alle pyritään kokoamaan esimerkiksi kustakin haastattelusta ne kohdat, joissa kyseisestä teemasta on puhetta. Teemoja voidaan nimetä joko kuvaavasti tai mielikuvitusta käyttäen, kunhan tyyli pysyy yhtenevänä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Omassa kyselylomakkeessani oli jo valmiit teemat, joiden pohjalta aloinkin aineistoa analysoimaan: kokosin samaan teemaan liittyvät vastaukset saman otsikon alle. Saaranen-Kauppisen ja Puusniekan mukaan sitaattien käyttö tulosten raportoinnissa on hyvä keino näyttää lukijalle todiste siitä, että tutkijalla on todella ollut aineisto, johon analyysi pohjautuu. Sitaattien käytössä tulee kuitenkin olla kriittinen ja mieltä, miksi ja milloin sitaatteja käyttää. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

#### 4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen eettisyyttä olen pohtinut monelta kantilta. Työntekijöitä suojellakseen on varmistettava se, ettei tuloksista pysty tunnistamaan yksittäistä työntekijää. Tuomen ja Sarajärven mukaan juuri empiirisessä tutkimuksessa tärkeää on se, että yksittäistä henkilöä ei voida tunnistaa lopullisesta työstä; teoreettiseen analyysiin perustuvissa tutkimuksissa puolestaan yksittäisen väitteen esittäjän tunnistaminen on tärkeää. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 22.) Tunnistamattomuuden lupaamalla kyselyyn vastaajille pystytään mahdollistamaan työntekijöiden rehellisyys kyselyyn vastaamisessa. Yhdessä yhteistyökumppanini kanssa päätimme, että itse lastensuojelulaitos pysyy nimettömänä. Lisäksi osastojen nimet muutettiin laitoksen tunnistamattomuuden varmistamiseksi. Tutkimuslupaa tätä tutkimusta varten en tarvinnut, sillä tutkimukselle sain laitoksen johtajan luvan, ja vastaamalla kyselyyn kukin vastaaja antoi itse

suostumuksensa tutkimukseen osallistumiseen. Vastaamatta jättäminen oli samalla myös tutkimuksesta kieltäytyminen.

Tutkijan on tärkeää olla objektiivinen, sillä liika subjektiivisuus voi vaikeuttaa monipuolista tiedonhankintaa. Liika subjektiivisuus voi vaikuttaa niin, että tutkija huomaa vain itselleen tutut ja kiintoiset puolet aiheestaan. (Hirsjärvi & muut 2002: 20.) Lastensuojelulaitos, johon tutkimuksen tein, oli itselleni jo ennestään tuttu harjoittelun ja keikkatöiden takia. Tällä voi olla vaikutusta työn luotettavuudelle, mutta olen pyrkinyt työtä tehdessäni objektiivisuuteen. Varsinkin kyselylomaketta laatiessa huomasin, kuinka kysymyksistä meinasi tulla johdattelevia siihen suuntaan, millaiseksi itse olin työn kokenut. Omien asenteiden huomaaminen auttoi muuttamaan ajatuksia oikeaan suuntaan. Objektiivisuuden varmistamisessa tärkeää oli myös lomakkeen testaajien ja arvioijien huomautukset: he pystyivät myös kertomaan, mikäli jokin kysymykseni oli suuntaa-antava. Myös tutkimuksen johtopäätösten kirjaamisessa oli objektiivisuus välillä haastavaa, sillä joissain kohdissa omat kokemukseni eivät vastanneet tutkimuksen tuloksia. Tämän vuoksi täytyi työn teossa olla tarkkana, jotta omat mielipiteeni, asenteeni ja oletukseni eivät tulisi näkymään tulosten analysoinnissa. Objektiivisuus onkin tärkeää tutkimuksen teon alusta loppuun asti.

Tutkimuksen teon sekä tutkimuksen tulosten tulisi olla luotettavia ja päteviä. Tämän vuoksi tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulee myös arvioida jokaisessa tutkimuksessa. Tutkimuksen luotettavuuden ja pätevyyden arvioinniksi on annettu erilaisia tapoja: tutkimuksen tulisi olla muun muassa reliaabeli ja validi. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaus-tulosten toistettavuutta, eli sitä, etteivät tutkimuksen tulokset ole sattumanvaraisia. Validius eli pätevyys tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä tutkija toivoo sen mittaavan. Tutkittavat voivat esimerkiksi tulkita kysymykset väärin, ja mikäli tutkija analysoi saamansa aineiston edelleen oman käsityksensä mukaan, eivät tulokset todennäköisesti ole päteviä. (Hirsjärvi & muut 2009: 231-233.) Validiteetin varmistamiseksi testasin lomakkeeni testiryhmällä, jotta pystyisin näkemään, ymmärtävätkö vastaajat kysymykseni niin kuin ne olen tarkoittanut, ja tuottaako se näin ollen sellaisia vastauksia, joita toivoin saavani.

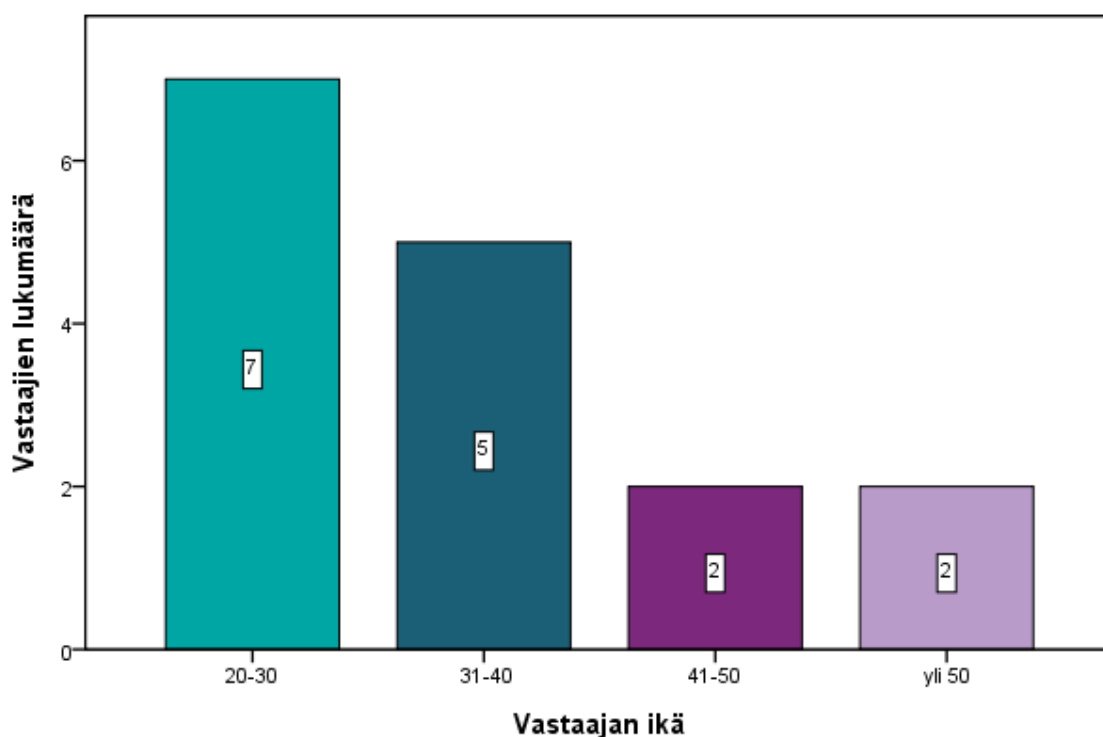
Reliabiliteetti ja validius eivät välttämättä ole laadullisiin tutkimuksiin aina sopivia mittareita, mutta silti kaikkien tutkimusten luotettavuutta pitäisi jollain tavalla pystyä arvioimaan. Laadullisessa tutkimuksessa hyvä tapa lisätä tutkimuksen luotettavuutta voikin olla tutkijan tarkka selostus tutkimuksesta ja sen toteuttamisen vaiheista, kuten aineiston tuottamisen olosuhteista. Samoin tuloksia tulkittaessa on tarkennettava, millä perusteella tulokset on päätelty. Tässä vaiheessa sitaattien käyttö tutkimusaineistosta voi olla perusteltua. (Hirsjärvi & muut 2002: 214-215.) Oman tutkimukseni luotettavuuden varmistamiseksi kirjasin ylös työni eri vaiheita. Nämä vaiheet kuvasin osiossa *Tutkimuksen suorittaminen*. Samoin olen käyttänyt työssäni sitaatteja tutkimustulosten esittelyssä, jotta lukija voi nähdä myös kyselyyn vastan-

neiden suoria vastauksia ja huomata myös eroja niissä. Lähteitä hankkiessani pyrin löytämään tuoretta tietoa sekä työhyvinvoinnista että lastensuojelusta. Myöhemmin näitä merkitessäni työhöni olin hyvin tarkkaavainen, jotta lähteet olisi kirjattu luotettavasti.

## 5 Tutkimustulokset

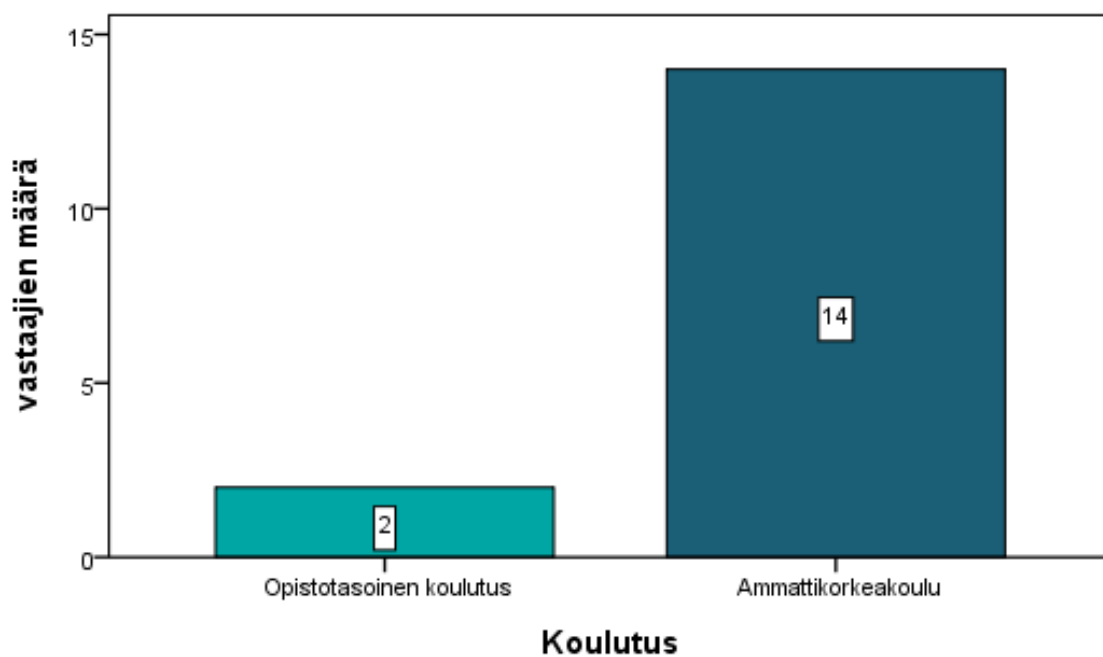
### 5.1 Taustatiedot vastaajista

Kuviosta 2. voidaan havaita, että eniten kyselyyn vastasivat 20-30-vuotiaat työntekijät. Heitä oli vastaajista seitsemän. 31-40-vuotiaita vastaajissa oli viisi ja 41-50-vuotiaita vastaajia oli kaksi. Iäkseen yli 50 vuotta ilmoitti myös kaksi vastaajaa. Kyselylomakkeessa oli myös vaihtoehto ”alle 20 vuotta”, mutta yksikään vastaajista ei valinnut tätä vaihtoehtoa, minkä vuoksi sitä ei näy myöskään taulukossa.



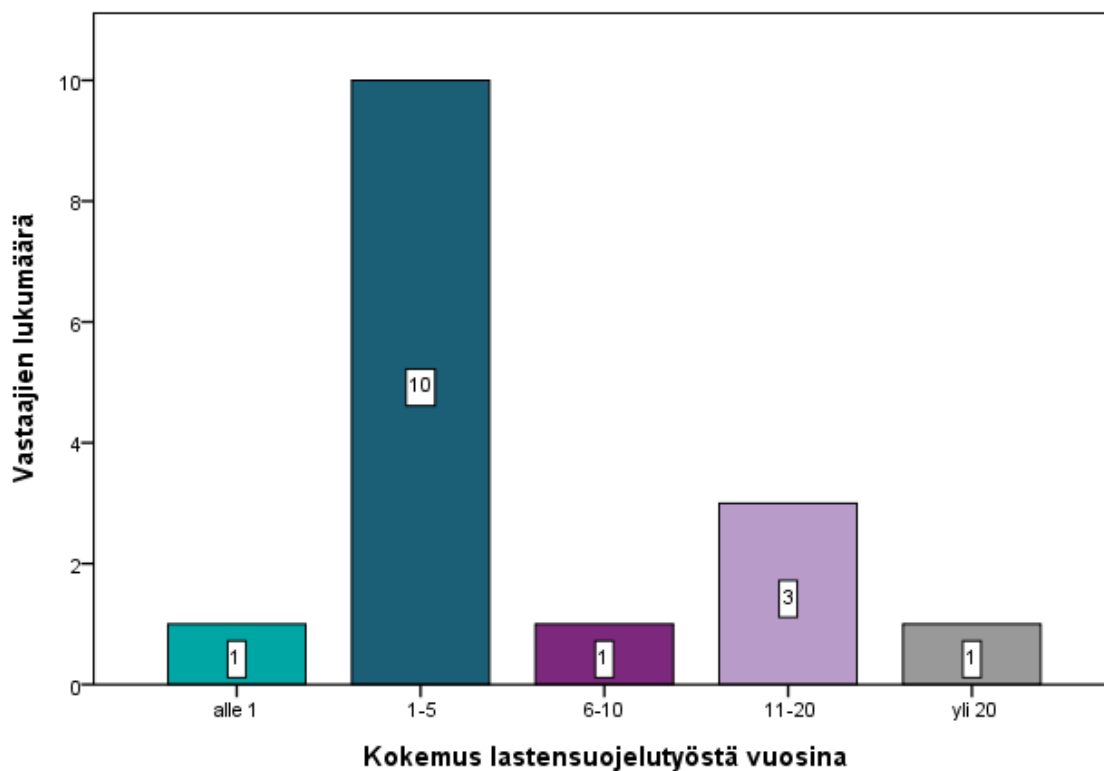
Kuvio 2: Vastaajien ikä

Kyselyyn vastanneista 16 työntekijästä kaksi ilmoitti koulutukseen opistotasaisen koulutuksen. Loput 14 työntekijää ilmoittivat koulutukseen ammattikorkeakoulun. Kyselylomakkeessa oli myös vaihtoehdot ”ammattikoulu”, ”yliopisto” ja ”jokin muu”. Kukaan työntekijöistä ei kuitenkaan valinnut näitä vaihtoehtoja.



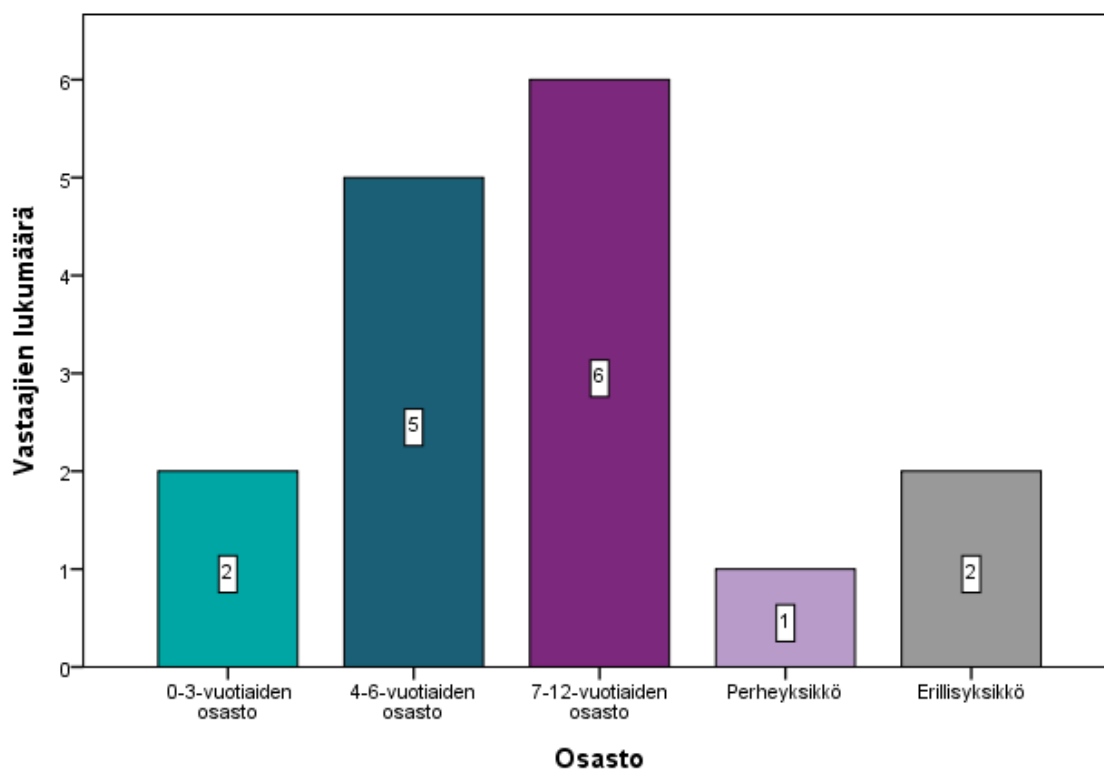
Kuvio 3: Vastaajien koulutus

Kyselyyn vastanneista suurin osa kertoi kokemuksensa lastensuojelutyöstä olevan 1-5 vuotta. 11-20 vuotta kokemusta oli vastaajista kolmella. Alle yksi vuosi, 6-10 vuotta ja yli 20 vuotta kokemusta vastaajilla oli kaikissa ryhmissä vain yhdellä.



Kuvio 4: Vastaajien kokemus lastensuojelutyöstä vuosina

Kyselyyn vastasi vähintään yksi työntekijä jokaiselta osastolta. 7-12-vuotiaiden osastolta vastattiin aktiivisimmin: heiltä vastauksia tuli yhteensä kuusi. Seuraavaksi eniten vastauksia tuli 4-6-vuotiaiden osastolta, josta vastaajia oli viisi. 0-3-vuotiaiden osastolta ja erillisyksiköstä tuli molemmista kaksi vastausta, ja perheyksiköstä yksi vastaus.



Kuvio 5: Vastaajien osasto

## 5.2 Työntekijöiden terveydentila ja hyvinvointi

Työntekijöiden terveydentila ja hyvinvointi vaikuttavat lastensuojelulaitoksessa yleisesti melko hyviltä: Vastaajista 37,50 % ilmoitti terveydentilansa erittäin hyväksi, melko hyväksi 62,50 %. Henkistä hyvinvointia työntekijät kuvailivat samoin prosenttimäärin. Kyselylomakkeessa oli kuvissa näkyvien vastausten lisäksi vaihtoehdot ”melko huono” ja ”erittäin huono”/”huono”, mutta kukaan työntekijöistä ei valinnut näitä vaihtoehtoja.

	Henkinen hyvinvointi	Terveydentila ja työkyky työn vaatimuksiin nähden
Hyvä/erittäin hyvä	6 (37,50 %)	6 (37,50 %)
Melko hyvä	10 (62,50 %)	10 (62,50 %)

Taulukko 1: Vastaajien henkinen hyvinvointi, terveydentila ja työkyky

Taulukosta 2. voidaan nähdä, että vastaajista suurimman osan elämäntavat olivat hyviä. 25 % vastaajista kertoi elämäntapojensa olevan hyvin terveellisiä, 50 % vastaajista kertoi näiden olevan melko terveellisiä. Loput 25 % vastasi elämäntapojensa olevan hieman epäterveellisiä tai epäterveellisiä.

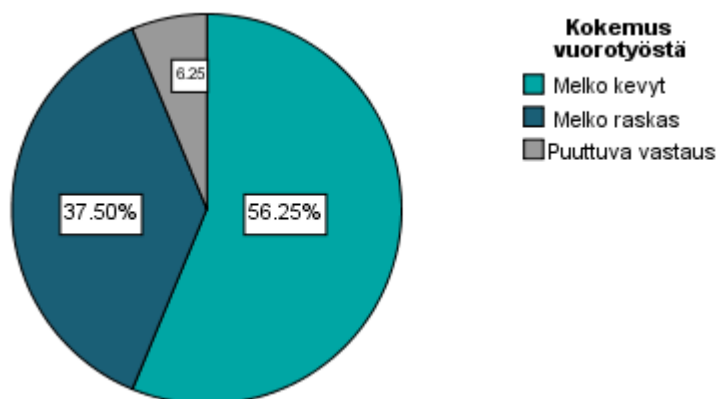
Vastaajan kokemus elämäntavoistaan	Vastaajien lukumäärä
Hyvin terveelliset, liikunta ja terveellinen ruokavalio ovat osa elämääni	4 (25 %)
Melko terveelliset, liikunta ja terveellinen ruokavalio ovat osittain tärkeitä	8 (50 %)
Hieman epäterveelliset, liikunta ja terveellinen ruokavalio ovat vain ajoittain tärkeitä	2 (12,50 %)
Epäterveelliset, liikunta ja terveellinen ruokavalio ovat vähäisiä	2 (12,50 %)
Yhteensä	16 (100 %)

Taulukko 2: Vastaajien kokemus elämäntavoistaan

### 5.3 Työhyvinvoinnin osa-alueiden toteutuminen

#### 5.3.1 Lepo ja työstä irtautuminen

Kuviosta 6. voidaan nähdä, että työntekijöistä 37,50 % eli kuusi vastaajaa, piti vuorotyötä melko raskaana, ja 56,25 % eli yhdeksän vastaajaa, piti vuorotyötä melko kevyenä. Yksi työntekijä vastasi molemmat edellä mainitut vaihtoehdot, joten hänen vastauksensa näkyy kuviossa puuttuvana vastauksena. Kyselylomakkeessa oli myös ääripäävaihtoehdot ”erittäin kevyt” ja ”erittäin raskas”, mutta kukaan vastaajista ei valinnut näitä vaihtoehtoja. Suljettuun kysymykseen siitä, otetaanko työvuorojen suunnittelussa yksittäinen työntekijä huomioon, vastasivat kaikki työntekijät vaihtoehdon ”Lähes aina”.



Kuvio 6: Vastaajien kokemus vuorotyöstä

Kysyin työntekijöiltä, miten heidän mielestään työvuorojärjestelyillä voitaisiin vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Kaksi työntekijää kiitteli työvuorojärjestelyitä tällaisenaan. Kahdeksan työntekijöistä mainitsi tärkeänä tekijänä työhyvinvoinnin kannalta työvuoroitoiden huomioon ottamisen listoja tehdessä. Lisä - ja ylitöitä toivottiin olevan mahdollisimman vähän.

*”Hyvällä suunnittelulla voi lisätä jaksamista työssä ja toiveiden huomioon ottaminen on tärkeää.” (2.)*

*”Kuunneltaisiin toiveita: joku haluaa tehdä enemmän yövuoroja, joku pitkiä vuoroja jne.” (1.)*

Työntekijät pitivät tärkeänä työn ja vapaa-ajan tasapainoisuutta: esille tuotiin muun muassa välillä pidempien vapaiden saaminen yhden vapaapäivän sijaan. Liian pitkiä työputkia toivottiin myös olevan vähemmän, samoin kuin iltavuorosta aamuvuoroon tulemistä. Näitä perusteltiin nimenomaan työssä jaksamisella:

*”Toivomukset huomioitava. Vapaa-aika erittäin tärkeää vastapainoa työlle.” (11.)*

*”Varmistamalla riittävä lepo ja irtaantumisaika vuorojen välillä.” (10.)*

*”[--] Itse koen, että jos joka toinen viikonloppu olisi vapaata, olisi työn tekeminen mielekkäämpää, kun olisi mahdollisuus irrottautua useammin.” (8.)*

Suoranaisia ehdotuksia työvuorojen laadintaan tuli kahdelta työntekijältä. Toinen ehdotti työhyvinvointia lisääväksi sen, että olisi useampi samanlainen vuoro peräkkäin. Toisen työntekijän näkemys liittyi mahdollisimman pitkien vapaiden järjestelyihin.

*”Useampi samanlainen vuoro peräkkäin, esim. 3 aamua, 3 iltaa..” (12)*

*”Aamusta vapaille, vapailta iltaan, ei mielellään 1pv vapaita.” (16.)*

Työntekijöiden tavat irtautua työstänsä olivat melko samanlaisia. Suurin osa vastaajista vastasi irtaantuvansa työstä erilaisten harrastusten, kuten liikunnan, lukemisen tai musiikin kuuntelun avulla. 11 työntekijää mainitsi työstä irtautumisessa auttavan ystävien ja muun sosiaalisen elämän. Perheen mainitsi kymmenen vastaajaa. Myös hyvän unen mainittiin vaikuttavan työssä jaksamisessa auttavana tekijänä. Muutamalla työntekijällä irtautuminen työstä vaikutti olevan helpompaa:

*”[Irtaudun työstäni] laittamalla oven kiinni perässäni lähtiessäni töistä. Ei tarvita mitään erityisiä keinoja.” (1.)*

*”Työpäivän päätyttyä ajatukset siviiliin.” (11.)*

Työt saattavat seurata sosiaalialalla helposti ajatuksissa kotiin, joten kysyin, kuinka työntekijät kokevat tämän. Samoin kysyin, kuinka usein kotitilannetta mietitään töissä, sillä osa lastensuojelulaitoksessa töissä olevista on perheellisiä. Nämä vastaukset näkyvät taulukosta 3. Suurin osa kyselyyn vastanneista työntekijöistä mainitsi miettivänsä työasioita vapaa-ajalla viikoittain. Näitä vastaajia oli kymmenen (62,50 %). Kolme työntekijää kertoi miettivänsä työasioita vapaa-ajalla lähes päivittäin. Loput kaksi työntekijää kertoivat miettivänsä työasioita vapaa-ajalla kerran kuukaudessa tai harvemmin. Kotiasioiden miettimisessä työajalla oli enemmän hajontaa. Kuusi työntekijää oli maininnut miettivänsä kotiasioita työajalla lähes päivittäin. Saman verran työntekijöitä oli valinnut kohdan ”viikoittain”. Noin kerran kuukaudessa kotiasioita töissä kertoi miettivänsä yksi työntekijä, ja harvemmin kuin kerran kuukaudessa vastasi kaksi työntekijää. Molemmissa kohdissa oleva puuttuva vastaus johtui erään työntekijän valinnasta valita sekä kohta ”lähes päivittäin” että ”viikoittain”. Hän oli selittänyt tätä kysymyksen viereen niin, että sekä työ- että kotiasioiden miettiminen riippuu paljon tilanteista osastolla ja kotona. Hän kertoi, että mikäli on hektistä, asiat myös pyörivät enemmän mielessä.

**Työstä irtautuminen ja työhön keskittyminen**

	Työasioiden miettiminen vapaa-ajalla	Kotiasioiden miettiminen työajalla
Lähes päivittäin	3 (18,75 %)	6 (37,50 %)
Viikoittain	10 (62,50 %)	6 (37,50 %)
Noin kerran kuukaudessa	1 (6,25 %)	1 (6,25 %)
Harvemmin	1 (6,25 %)	2 (12,50 %)
Puuttuva vastaus	1 (6,25 %)	1 (6,25 %)

Taulukko 3: Työ - ja kotiasioiden miettiminen

Kysyin työntekijöiltä, vaikuttaako kotitilanne työhön, ja jos vaikuttaa, niin miten. Viisi työntekijää mainitsi suoraan, ettei kotitilanne vaikuta työhön. Loput ilmaisivat sen vaikuttavan jollain tavalla, joko negatiivisesti tai positiivisesti. Negatiivisesti kotitilanteen mainitsi vaikuttavan seitsemän työntekijää. He kertoivat, että mikäli kotona on askarruttavia asioita, on niistä vaikeaa irrottautua myös töissä ja keskittyä työhön täysillä. Askarruttaviksi asioiksi mainittiin muun muassa pienet lapset, eläimet, hajonneet kodinkoneet ja perheen aikataulut, jotka vaikuttavat muun muassa työvuoro- ja työaikoihin. Vuorotyön yhdistäminen perheeseen ja parisuhteeseen koettiin haastavaksi muutamassa vastauksessa.

*”Pienten lasten äitinä olen jatkuvasti hieman huolissani siitä, kuinka asiat kotona sujuvat, kun en ole paikalla.” (4.)*

*”Totta kai, jos kotona on raskaita asioita/tapahtumia menossa, vaikuttaa [työhön]. Silloin ei pysty keskittymään työhön täysillä.” (6.)*

Kotitilanteen positiivinen vaikutus mainittiin neljässä vastauksessa. Näissä punaisena lankana oli se, että mikäli kotona kaikki oli hyvin, ei asioita tarvinnut töissä miettiä ja samoin töissä oli myös iloisempi. Eräs työntekijä mainitsi nimenomaan hyvinvoinnin vapaa-ajalla lisäävän työssä jaksamista.

*”Ei [vaikuta], koska se [kotitilanne] on hyvä. Tai vaikuttaa ehkä niin, ettei niistä tarvii töissä huolehtia.” (12.)*

### 5.3.2 Turvallisuus työssä ja työpaikalla

Kyselyyn vastasi siis 16 työntekijää, mutta kysymykseen fyysisestä ja psyykkisestä uhkasta sain luotettavia vastauksia 15 työntekijältä, sillä yksi työntekijä oli valinnut useamman kohdan. 7-12-vuotiaiden osastolla ja erillisyksikössä oli vastauksissa fyysisestä uhkasta eniten yhteneväisyyttä, muuten vastauksissa oli melkoista hajaannusta. 0-3-vuotiaiden kyselyyn vastanneet työntekijät vastasivat hyvin eri tavoin: toinen vastasi kokevansa fyysistä uhkaa viikoittain, toinen harvemmin kuin kerran kuussa. 4-6-vuotiaiden osastolla yksi työntekijä vastasi kokevansa fyysistä uhkaa viikoittain. Noin kerran kuukaudessa sitä vastasi 4-6-vuotiaiden osastolla kokevansa kaksi työntekijää, ja kaksi työntekijää vastasi kokevansa sitä harvemmin. 7-12-vuotiaiden osastolla yksi työntekijä vastasi kokevansa fyysistä uhkaa lähes päivittäin, kolme työntekijää vastasi kokevansa sitä viikoittain, ja yksi työntekijä vastasi kokevansa harvemmin. Perheyksikön yksi työntekijä kertoi kokevansa fyysistä uhkaa harvemmin kuin kerran kuussa. Erillisyksikössä kyselyyn vastanneet kaksi työntekijää vastasivat kokevansa fyysistä uhkaa noin kerran kuukaudessa. Lomakkeessa oli myös kohta ”en koskaan”, mutta kukaan työntekijöistä ei valinnut tätä vaihtoehtoa.

	Fyysisen uhkan esiintyminen			
	Lähes päivittäin	Viikoittain	Noin kerran kuukaudessa	Harvemmin
0-3-vuotiaiden osasto	0	1	0	1
4-6-vuotiaiden osasto	0	1	2	2
7-12-vuotiaiden osasto	1	3	0	1
Perheyksikkö	0	0	0	1
Erillisyksikkö	0	0	2	0
Yhteensä	1	5	4	5

Taulukko 4: Fyysisen uhkan kokemus osastoittain

Taulukosta 5. nähdään, että psyykkisen uhkan kokemuksissa työntekijöiden vastauksissa oli enemmän yhteneväisyyttä kuin fyysisen uhkan kokemuksissa. 4-6-vuotiaiden osastolla neljä työntekijää vastasi kokevansa psyykkistä uhkaa viikoittain, ja yksi vastasi kokevansa sitä noin kerran kuukaudessa. 7-12-vuotiaiden osastolla neljä työntekijää vastasi kokevansa psyykkistä uhkaa lähes päivittäin, ja yksi kertoi kokevansa sitä harvemmin kuin kerran kuukaudessa. Yksi työntekijä oli valinnut kaksi vaihtoehtoa, joten hänen vastauksensa jäi tästä taulukosta pois. Perheyksikön työntekijä vastasi kokevansa sitä harvemmin kuin kerran kuukaudessa. Sekä 0-3-vuotiaiden osastolta että erillisyksiköstä toinen työntekijä vastasi psyykkistä uhkaa esiintyvän lähes päivittäin, toinen vastasi sitä esiintyvän noin kerran kuukaudessa. Myös tässä kohtaa lomakkeessa oli kohta ”en koskaan”, mutta myöskään tässä kohtaa kukaan työntekijöistä ei valinnut tätä vaihtoehtoa.

	Psyykkisen uhkan esiintyminen			
	Lähes päivittäin	Viikoittain	Noin kerran kuukaudessa	Harvemmin
0-3-vuotiaiden osasto	1	0	1	0
4-6-vuotiaiden osasto	0	4	1	0
7-12-vuotiaiden osasto	4	0	1	0
Perheyksikkö	0	0	0	1
Erillisyksikkö	1	0	1	0
Yhteensä	6	4	4	1

Taulukko 5: Psyykkisen uhkan kokemus osastoittain

Työ eri-ikäisten lasten kanssa poikkeaa toisistaan lasten iän lisäksi heidän fyysisen voimakkuutensa vuoksi. Sen takia halusin tähän kohtaan eritellä osastoittain lasten aiheuttaman fyysisen ja psyykkisen uhan muodot. 7-12-vuotiaiden osastolla työntekijät luettelivat monenlaisia muotoja lasten aggressiivisuudelle. Melkein kaikista vastauksista löytyi sama luettelo: fyysisesti uhaksi mainittiin tavaroiden heittäminen, lyöminen, potkiminen, sylkeminen, töniminen, pureminen, raapiminen ja repiminen. Eräs 7-12-vuotiaiden osaston työntekijä ilmaisi puolen vuoden sisällä olleen aikoja, jolloin fyysinen uhka on ollut päivittäistä. Psyykkistä uhkaa 7-12-vuotiaiden osastolla työntekijät kuvasivat uhkailemiseksi ja haukkumiseksi.

*”Huorittelua, tappouhkauksia, ”sä et tajuu”, ”vitun ääliö”-kommentteja.” (8.)*

*”Lapsi uhannut tehdä ohjaajalle jotakin jos ei esim. saa tahtoaan läpi sekä konfliktitilanteissa/rajaamistilanteissa haukkuminen + uhkailu.” (10.)*

4-6-vuotiaiden osastolla työntekijät olivat vastailleet kysymykseen hieman eri tavoin. He vähemmän luettelivat fyysisen uhan muotoja, ja enemmän kuvailivat sen syitä. Kuitenkin lyöminen, potkiminen, töniminen, tavaroiden heittäminen, nipistely, sylkeminen ja hiuksista repiminen mainittiin myös näissä vastauksissa, mutta vähemmässä määrin kuin isompien lasten osastolla. Yksi työntekijä mainitsi kuitenkin fyysisen uhan olevan korkeintaan pientä tönimistä.

*”Lapsen aggressiivisuus, elämäntilanteesta johtuen.” (9.)*

*”[Fyysinen uhka on] yleensä lasten pahan olon purkautumista, joskus myös heidän vanhempiensa.” (4.)*

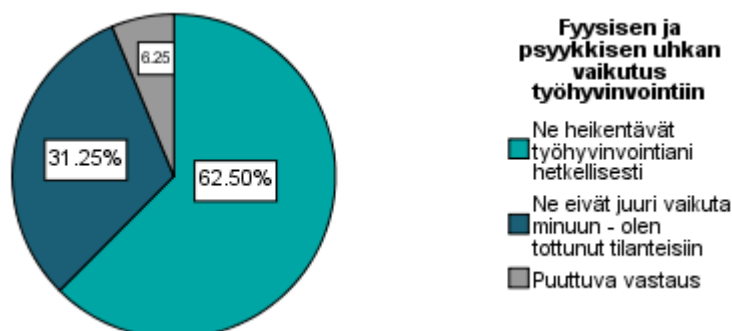
4-6-vuotiaiden osastolla vastaajat kuvasivat psyykkistä uhkaa samoin kuin 7-12-vuotiaiden osastolla. He kuvasivat tällaista lasten kiukuksi, joskus myös vanhempien. He myös totesivat, että tällaisen uhan määrä on riippuvainen lapsista ja ryhmästä, ei vakio.

*”Haukkumista, uhkailua (tapan sut).”(16.)*

*”Lähinnä sanallista uhkailua, myös haukkumista, uhkaavaa käytöstä. (Vaihtelee huomattavasti lapsista/vanhemmista riippuen.)” (12.)*

0-3-vuotiaiden osaston työntekijöistä kaksi oli vastannut kyselyyn. He ilmaisivat lasten tuottaman fyysisen uhan olevan sanallista, mutta lapset myös potkivat, lyövät ja purevat. Toinen vastaajista ei ollut ilmaissut minkäänlaisia psyykkisen uhan muotoja, toinen ilmaisi vain haukkumisen. Erillisyyksiköstä vastanneet kaksi työntekijää eivät kuvailleet uhan eri muotoja, vaan kertoivat niin fyysisen kuin psyykkisenkin uhan olevan lapsen pahan olon purkautumista ja fyysisen voimankäytön liittyvän rajaustilanteisiin. Psyykkiseksi uhkaksi toinen vastaajista määritteli ivan, haukkumisen ja vähättelyn asiakkaiden puolelta. Perheyksiköstä vastannut yksi työntekijä ilmoitti fyysistä uhkaa aiheuttavan aggressiivisesti käyttäytyvät vanhemmat ja lapset. Psyykkistä uhkaa hän kuvaili sillä, että vanhemmat luokittelevat henkilökunnan ”kivoihin” ja ”tyhmiin”.

Kuvion 7. mukaan vastaajista 62,50 % eli kymmenen työntekijää kertoi fyysisen ja psyykkisen uhkan heikentävän työhyvinvointia hetkellisesti. 31,25 % vastaajista eli viisi työntekijää vastasi, etteivät tällaiset uhkaavat tilanteet juuri vaikuta häneen. Yksi työntekijä oli vastannut molemmat vaihtoehdot, joten hänen vastauksensa näkyy kuviossa puuttuvana vastauksena. Hän oli kirjoittanut kysymyksen viereen selityksen, että tilanteet heikentävät hyvinvointia hetkellisesti joskus, mutta muuten ne eivät vaikuta häneen. Kyselylomakkeessa oli myös vaihtoehdot ”ne heikentävät työhyvinvointiani pitkäaikaisesti” sekä ”niillä ei ole minuun mitään vaikutusta”. Kukaan työntekijöistä ei valinnut näitä vaihtoehtoja.



Kuvio 7: Fyysisen ja psyykkisen uhkan vaikutus työhyvinvointiin

Uhkaavat tilanteet herättävät aina tunteita, joten kysyin työntekijöitä, kuinka he kokevat nämä tilanteet työssään. Yksi vastaaja ilmoitti, ettei koe näitä tilanteita erityisen uhkaaviksi. Loput viisitoista vastaajaa kuvailivat tilanteen herättämiä tunteita avoimesti. Työntekijät kuvailivat hyvin monipuolisesti tunteita, joita heille herää uhkaavissa tilanteissa. Näitä tunteita lueteltiin niin paljon, että pyrin luokittelemaan ne. Ensinnäkin työntekijät kuvasivat suuttumusta monin eri tavoin: ärtymys, kiukku, viha tai hermostuminen tuli esille monissa vastauksissa.

*”Vihaa, ahdistusta, väsymystä, ei oo totta-olo, sääliä.” (8.)*

*”Ärsytys, kiukku, riittämättömyyden tunne.” (15.)*

Toiseksi työntekijät kuvasivat tilanteiden aiheuttamaa jälkioloa monin tavoin, mikä kuvasi heidän levottomuuttaan ja tilanteen aiheuttamaa säikähdytystä, turvattomuutta ja hämmennystä.

*”Olo tulee jännittyneeksi ja levottomaksi, kun ei tiedä lapsen tarkoitusperiä. Tilanteesta riippuen myös hämmennyksen sekä ahdistuksen tunteita voi myös ilmetä.” (10.)*

*”Tilanteiden lauettua ajatukset karkailee. Mieli alkaa paisutella tilanteita.” (11.)*

Työntekijät olivat pääasiassa keskittyneet vastauksissa omien tunteidensa kokemukseen, mutta kahdessa vastauksessa tuli omien tunteiden kuvaamisen lisäksi esille huoli lapsesta ja suru hänen puolestaan.

*”Suru/huoli lapsen pahoinvoinnista. [--]” (4.)*

*”[--] joskus myötätuntoa lapsen puolesta.” (9.)*

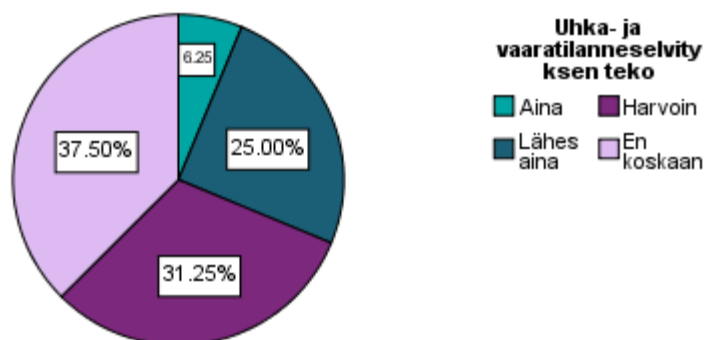
Työntekijät kuvasivat paljon sekä lapsen toiminnan aiheuttamia negatiivisia tunteita, että uhkaavien tilanteiden aiheuttamia seurauksia omaan työhyvinvointiin ja ammatilliseen itsetutkiskeluun. Riittämättömyyden tunne mainittiin kaksi kertaa ja eräs työntekijä kuvasi tilanteiden herättämiä ajatuksia sillä, että tilanteisiin tulee puuttua ja saada asiat selvitettyä. Uhkaavissa tilanteissa työntekijät joutuvat pohtimaan tilanteen ammatillisen hoitamisen lisäksi myös omaa turvallisuuttaan.

*”Ärtymys, vaikka ymmärränkin, mistä tällainen toiminta lapsilla johtuu. Joutuu ”tasapainoilemaan” oman ärtymyksen/suuttumuksen ja tilanteen ammatillisen hoidon välillä.” (12.)*

*”Välillä surua lasten puolesta, välillä ajattelen ”hohhoijaa, taas mennään”, ajattelen, miten suojaan itseäni, ettei satu paljon, esim. jos lapsi potkii. Myös kiukkua joskus. ” (13.)*

*”Kipu, toisinaan säikähdys. Pahemman fyysisen tilanteen jälkeen olen ollut sairaslomalla työuupumuksesta, ja se heikensi hetkellisesti työhyvinvointiani.” (2.)*

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä viisi kertoi tehneensä selvityksen uhka- ja vaaratilanteesta aina tai lähes aina tällaisen tilanteen satuttua. Viisi työntekijää kertoi tehneensä selvityksen harvoin. Loput työntekijät vastasivat kohtaan ”en koskaan”. Tässä kohdassa ei voida varmasti tietää, tarkoittivatko työntekijät, etteivät ole olleet tällaisessa tilanteessa, vai etteivät tilanteesta huolimatta ole tehneet selvitystä. Myöskään laadullisia vastauksia analysoimalla en voinut tietää työntekijöiden vastausta varmaksi, minkä vuoksi tämän kohdan luotettavuus jäi melko heikoksi. Työntekijät, jotka selvästi ilmaisivat jättäneensä tekemättä selvityksen uhka- ja vaaratilanteesta sellaisen satuttua, selittivät tekemättä jättämistään monin eri tavoin. Syyksi sanottiin ajanpuute tai unohtaminen seitsemässä vastauksessa. Kaksi työntekijää ilmaisi syyksi sen, ettei koe siitä olevan hyötyä. Yksittäin mainittiin syiksi myös tietämättömyys toimintatavasta, rajanvedon vaikeus sekä tilanteiden harvinaisuus tai se, etteivät ne ole olleet vakavia.

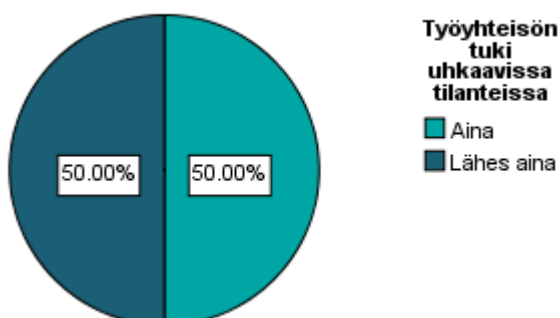


Kuvio 8: Uhka- ja vaaratilanneselvityksen teko

Suljetusta kysymyksestä kävi ilmi, että puolet työntekijöistä koki saavansa tukea uhkaaviin tilanteisiin aina, ja puolet työntekijöistä lähes aina. Yksikään työntekijä ei valinnut vaihtoehtoja ”harvoin” tai ”ei koskaan”. Työntekijät kaipasivat uhkaaviin tilanteisiin kaikista eniten toisten työntekijöiden antamaa tukea. Tässä yhtenä tärkeänä asiana nähtiin se, että työvuorossa olisi tarpeeksi työntekijöitä. Tieto siitä, että mikäli itse ei pysty tai jaksaa jatkaa tilannetta, on työkaverin tuki saatavilla, oli tärkeää työntekijöille. Myös keskustelu tilanteista ja niiden ehkäisemisestä tulevaisuudessa koettiin tärkeäksi. Kaksi työntekijää toivoi konkreettisia keinoja ja toimintamalleja väkivaltatilanteisiin. Yksi työntekijä mainitsi toivovansa uhkaavien tilanteiden varalle hyvät esitiedot lapsesta ja hänen käytöksestään. Myös kaupungin organisaation tukea työlle toivottiin enemmän.

*”Apua/tukea, ollaan samalla puolella, luottoa siihen, että joku tulee jatkaamaan, jos itse ei enää jaksaa/pysty.” (8.)*

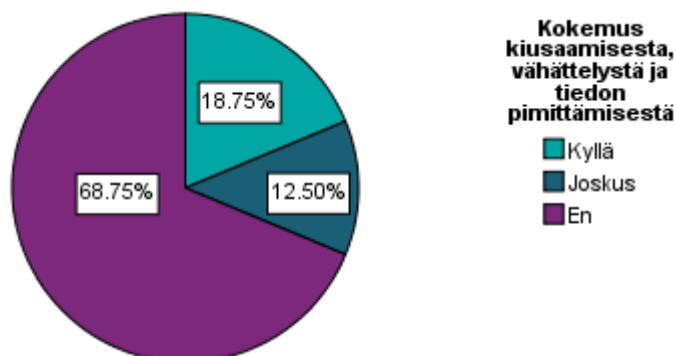
*”Työyhteisö tukee hyvin, mutta kaupungin organisaatio ei ymmärrä todellista tilannetta. Koen ettemme tule kuulluksi.” (7.)*



Kuvio 9: Työyhteisön tuki uhkaavissa tilanteissa

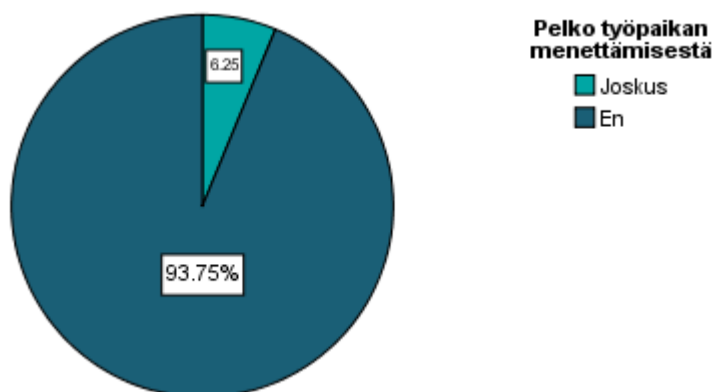
Myös toiset työntekijät tai pelko työpaikan menettämisestä voivat aiheuttaa turvattomuuden tunnetta työpaikalla. Kysymykseen onko työntekijä kokenut kiusaamista, vähättelyä tai tiedon pimittämistä, 68,75 % eli 11 työntekijää vastasi kieltävästi. 18,75 % eli kolme työntekijää vas-

tasi kysymykseen myöntävästi ja loput 12,50 % eli kaksi työntekijää vastasi kokeneensa näitä joskus.



Kuvio 10: Kokemus kiusaamisesta, vähättelystä ja tiedon pimittämisestä

Työntekijät lastensuojelulaitoksessa kokevat työpaikkansa säilymisen turvallisena: kuvion 11. mukaan 93,75 % eli 15 vastaajaa vastasi kieltävästi pelkoon työpaikan menettämisestä. Vain yksi työntekijä mainitsi pelon työpaikan menettämisestä olleen ajankohtainen viimeisen puolen vuoden aikana.



Kuvio 11: Pelko työpaikan menettämisestä

Lastensuojelulaitoksessa käynnissä olleet muutokset ovat vaikuttaneet eniten kahden osaston henkilökuntaan. On siis luonnollista, että tämä näkyy myös vastauksissa. Yhdeksän työntekijää vastasi, etteivät muutokset ole vaikuttaneet työhyvinvointiin millään tavalla. Ne seitsemän työntekijää, jotka vastasivat muilla tavoin, olivat lähemmin mukana osastojen muutoksissa. Muutoksessa nähtiin sekä hyviä että huonoja puolia. Negatiivisina puolina nähtiin ohjaajien vaihtuvuus ja epätietoisuus asioista.

*"[Muutokset] ovat aiheuttaneet tietämättömyyttä asioista. Myös tietynlainen "kukaan ei ole vastuussa" ilmapiiri on hiukan ollut havaittavissa." (10.)*

*"Epätietoisuus tulevasta on stressaavaa." (13.)*

*”[Muutokset ovat] heikentäneet motivaatiota, luottamus tulevaisuuteen myös hetkellisesti (ja työtilanteeseen) romahtanut.” (5.)*

Omaa roolia ja paikkaa oli myös jouduttu pohtimaan muutostöiden aikana. Vaikka muutokset nähtiin raskaana, osattiin sieltä myös löytää positiivisia puolia:

*”Ohjaajien vaihtuvuus tekee työn raskaammaksi, mutta myös vaihtelevuutta, samoin osastojen muutokset hyvin suunniteltuna tuovat vaihtelua.” (9.)*

*”Muutokset ovat luoneet jonkin verran sisäistä epäjärjestyttä, mutta en ole kokenut muutosvaihetta raskaana, vaan odotan sitä innolla. Uskon sen tuovan paljon hyvää.” (12.)*

### 5.3.3 Yhteishenki ja suhteet työyhteisössä

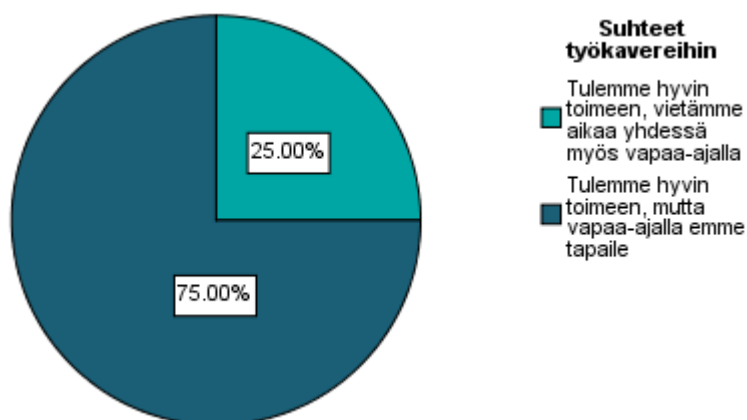
Suurin osa työntekijöistä mainitsi työyhteisönsä ilmapiirin melko hyväksi, hyväksi tai erittäin hyväksi. Tämä hyvä yhteistyö ja ilmapiiri kuvattiin nimenomaan oman osaston sisäiseksi. Loput vastaajat kuvailivat työyhteisöään laajemmin ja kertoivat myös lastensuojelulaitoksessa olleiden muutosten vaikuttaneen siihen. Hyvän ilmapiirin kerrottiin vaikuttavan positiivisesti työn hoitamiseen.

*”Jatkuvien muutosten vuoksi ilmapiiri, yhteishenki keskeneräinen.” (11.)*

*”Hyvä. Tosin käynnissä olevat muutokset ja henkilökunnan vaihtuvuus ovat sitä hieman koetelleet.” (12.)*

*”Tukea annetaan tarvittaessa, mutta ei niin avoin ja keskusteleva [yhteishenki] kuin toivoisin. Erityisesti palautetta ja kiitosta enemmän. Yhteishenki humoristista +++.” (16.)*

Kaikki kyselyyn vastanneet mainitsivat tulevansa hyvin toimeen työkavereidensa kanssa. Suurin osa työntekijöistä (75 %) kertoi, ettei hyvistä väleistä huolimatta tapaile työtovereita vapaa-aikana. Loput 25 % eli 4 vastaajaa ilmoitti tapailevansa joitain työkavereitansa myös vapaa-ajalla.



Kuvio 12: Suhteet työkavereihin

Suhteet työkavereihin vaikuttavat yleensä myös työhyvinvointiin. Kuitenkin yksi työntekijä vastasi, ettei usko yhteishengen tai suhteiden työkavereiden vaikuttavan kumpaankaan suuntaan työhyvinvointiin nähden. 15 työntekijää kertoi työyhteisön yhteishengen ja suhteiden työkavereiden kanssa olevan tärkeitä työssä jaksamisen kannalta. Kolme työntekijää mainitsi näiden vaikuttavan niin, että on mukava tulla töihin. Neljä työntekijää mainitsi hyvän yhteishengen vaikuttavan tietona siitä, että apua saa tarvittaessa. Yksi työntekijä kertoi, että mikäli yhteishenki olisi huono, hän vaihtaisi työpaikkaa. Yhteishenki nähtiin tärkeänä työn luonteen takia:

*”Työporukka on hyvin oleellinen osa työhyvinvointia ja tätä työtä ei jaksakaan, jos ei ole hyvä yhteishenki.” (2.)*

Työyhteisö voi tukea yksilöiden työtä monella tavalla. Tässä lastensuojelulaitoksessa työntekijät mainitsivat avoimuuden eri muodoissaan: tärkeänä työn tukena nähtiin kannustus, kokemusten ja tiedon jako sekä keskustelu. Myös konkreettisten tekojen nähtiin olevan tärkeitä: apu ja tuki erilaisissa tilanteissa olivat tärkeitä työntekijöille. Yhdenmukaisuuden työn tavoissa ja yhteisten tavoitteiden sekä vastuunannon ja jaon mainittiin tukevan työntekoa. Huumoria pidettiin myös tärkeänä keinona työn tukemiseen.

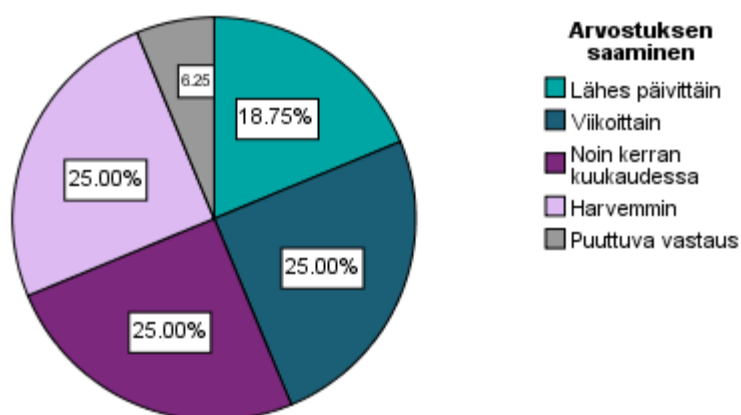
*”Sekä työntekijät että esimiehet ovat yhteisellä ”asialla” ja työskentelevät samaan suuntaan.” (5.)*

*”Saan työyhteisöstä tukea, puheapua. Ilmapiiri on avoin, jossa on huumoria ja puhutaan muistakin kuin työasioista.” (6.)*

Suljetusta kysymyksestä selvisi, että kaikki työntekijät kokivat työyhteisönsä sellaiseksi, jossa tunteita on lupa näyttää. Pari työntekijää oli kuitenkin maininnut vielä, että tunteita voidaan nimenomaan näyttää työntekijöiden kesken, mutta rajatumminkin asiakkaiden läsnä ollessa. Kaikki kyselyyn vastanneet työntekijät kertoivat, että työyhteisössä saa käyttää huumoria.

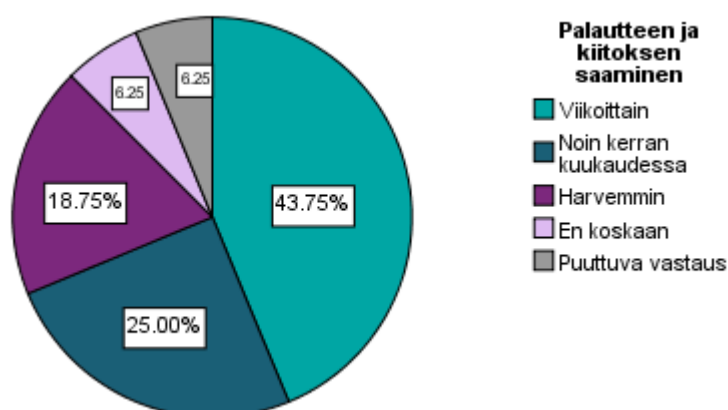
#### 5.3.4 Arvostus, palaute ja kiitos osana työhyvinvointia

Sekä arvostuksen että palautteen ja kiitoksen saamisessa oli vastaajien kesken todella paljon hajontaa, mikä näkyy myös kuvioiden 13. ja 14. useana osiona. Lähes päivittäin arvostusta koki saavansa kolme työntekijää (18,75 %). ”Viikoittain”, ”noin kerran kuukaudessa” ja ”harvemmin” vastattiin yhtä monesti, kaikkia valittiin neljä kertaa (25 %). Yksi työntekijä oli jättänyt kohdan tyhjäksi, mikä näkyy kuviossa puuttuvana vastauksena.



Kuvio 13: Arvostuksen saaminen

Palautetta ja kiitosta ei kukaan työntekijöistä kokenut saavansa päivittäin. 43,75 % eli seitsemän työntekijää koki kuitenkin saavansa palautetta tai kiitosta viikoittain. 25 % eli neljä työntekijää koki saavansa palautetta tai kiitosta noin kerran kuukaudessa. 18,75 % vastasi saavansa sitä harvemmin kuin kerran kuukaudessa. Yksi työntekijä vastasi, ettei saa palautetta tai kiitosta koskaan. Yksi työntekijä jätti vastaamatta kohtaan.

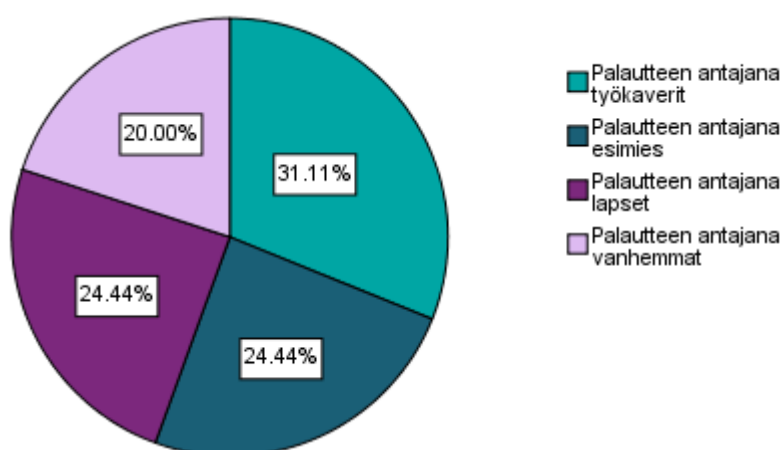


Kuvio 14: Palautteen ja kiitoksen saaminen

Suurin osa työntekijöistä pystyi nimeämään, millaisista asioista he saavat kiitosta tai palautetta. Vain kolme vastaajaa oli jättänyt kohdan tyhjäksi. Kysymykseen vastanneet mainitsivat useimmin saavansa kiitosta hoidetuista asioista, tämä vastaus mainittiin kymmenessä lomakkeessa. Toisten huomiointi, lasten kanssa asioiden tekeminen ja hankalan tilanteen hoitaminen mainittiin jokainen kaksi kertaa. Myös kuuntelu, ymmärrys, reiluus ja omat pohdinnat työyhteisön keskusteluissa mainittiin kiitoksen kohteena. Suurin osa kohtaan vastanneista työntekijöistä osasi mainita kohdassa useita asioita, mistä saa kiitosta tai palautetta.

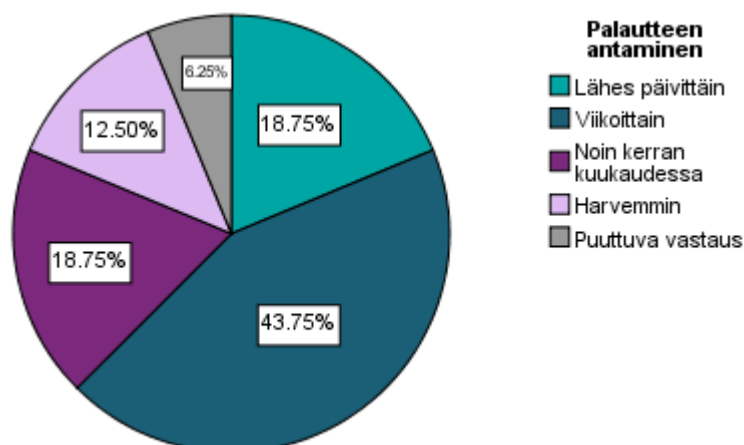
Halusin tietää, keneltä työntekijät kokevat saavansa palautetta ja kiitosta työyhteisössään. Tässä monivalintakysymyksessä vaihtoehtoina olivat työkaverit, esimies, lapset sekä vanhem-

mat. Työntekijöillä oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto. Työntekijät valitsivat eniten vaihtoehtoa ”työkaverit”. Tämän oli valinnut 14 työntekijää (31,11 % vastauksista). Seuraavaksi eniten työntekijät valitsivat esimiehen ja lapset. Näitä kumpiakkin oli 24,44 % vastauksista eli 11 työntekijää oli valinnut nämä vaihtoehdot. Vähiten työntekijät mainitsivat saavansa palautetta vanhemmilta. Tämän vaihtoehdon valitsi yhdeksän työntekijää eli 20 % vastauksista. Kaksi työntekijää oli jättänyt kohdan täysin tyhjäksi. Mikäli työntekijä vastaisi useamman vaihtoehdon monivalintakysymyksessä, pyysin häntä alleviivaamaan sen vaihtoehdon, mistä palautetta tulisi eniten. Kaikki kohtaan vastanneet työntekijät olivat valinneet useamman vaihtoehdon, mutta silti vain kymmenen työntekijää oli alleviivannut tärkeimmän palautteen antajan. Heistä kuusi kertoi saavansa eniten palautetta lapsilta, kolme kertoi eniten palautetta tulevan työkavereilta, ja yksi esimiehen olevan suurin palautteen antaja. Viisi työntekijää ei ollut maininnut esimiestä ollenkaan palautteen antajaksi.



Kuvio 15: Palautteen antaja

Työntekijöiden vastauksissa siitä, kuinka usein he itse antavat palautetta toisille, oli melkoista hajontaa. Melkein puolet työntekijöistä kertoi antavansa palautetta viikoittain. Näitä vastauksia oli yhteensä seitsemän eli 43,75 % vastauksista. Lähes päivittäin palautetta kertoi antavansa kolme työntekijää (18,75 %), ja saman verran työntekijöitä mainitsi antavansa palautetta kerran kuukaudessa. Vaihtoehdon ”harvemmin kuin kerran kuukaudessa” oli valinnut kaksi työntekijää. Yksi työntekijä oli jättänyt vastaamatta kysymykseen, mikä näkyy kuviossa puuttuvana vastauksena.



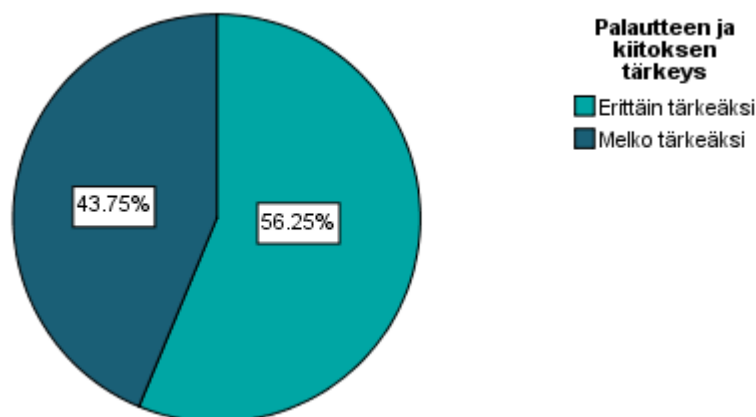
Kuvio 16: Palautteen antaminen

Taulukosta 6. pystyy näkemään sen, että palautteen saaminen ja antaminen olivat yhteydessä toisiinsa. Mikäli työntekijä sai palautetta viikoittain, hän myös antoi sitä useammin, kuin työntekijä, joka sai palautetta harvemmin. Ne työntekijät, jotka ilmaisivat saavansa palautetta kerran kuukaudessa tai harvemmin, myös antoivat palautetta kerran kuukaudessa tai harvemmin. Vain yksi työntekijä, joka kertoi saavansa palautetta harvemmin kuin kerran kuukaudessa, ilmaisi kuitenkin antavansa sitä viikoittain. Työntekijä, joka ilmaisi, ettei saa palautetta koskaan, myös kertoi antavansa sitä harvemmin kuin kerran kuukaudessa.

		Palautteen antaminen				Yhteensä
		Lähes päivittäin	Viikoittain	Noin kerran kuukaudessa	Harvemmin	
Palautteen ja kiitoksen saaminen	Viikoittain	3	4	0	0	7
	Noin kerran kuukaudessa	0	2	2	0	4
	Harvemmin	0	1	1	1	3
	En koskaan	0	0	0	1	1
Yhteensä		3	7	3	2	15

Taulukko 6: Palautteen ja kiitoksen saaminen verrattuna palautteen antamiseen

Työntekijöiden kokemassa palautteen tai kiitoksen saannissa sekä palautteen antamisessa oli suuria eroja. Silti kaikki työntekijät kokivat palautteen ja kiitoksen saamisen tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Yhdeksän työntekijää (56,25 %) mainitsi palautteen ja kiitoksen saamisen olevan erittäin tärkeää, ja seitsemän työntekijää (43,75 %) mainitsi sen olevan melko tärkeää.



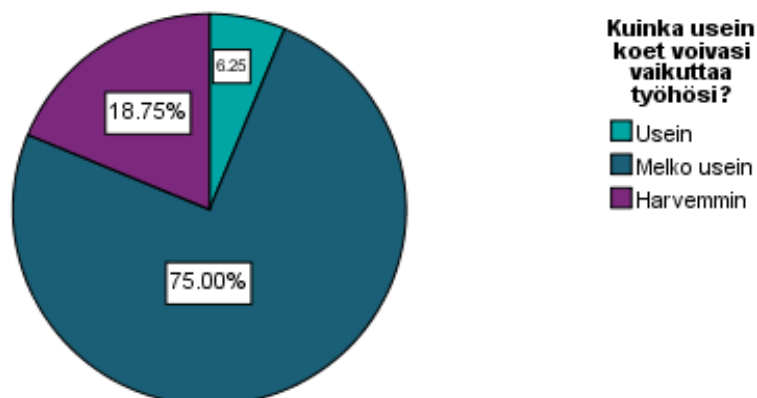
Kuvio 17: Palautteen ja kiitoksen tärkeys

Asiakkaiden kanssa työskennellessä on mahdollista saada palautetta myös asiakkailta, joten tahdoin tietää, millaista lasten ja vanhempien antama palaute tässä lastensuojelulaitoksessa on. Työntekijöistä kolme oli jättänyt vastaamatta kysymykseen. Kohtaan vastanneet työntekijät ilmaisivat lasten antavan palautetta työstä melko suoraan, mutta joskus myös piirrosten tai lelujen avulla. Lapsilta palaute tulee myös fyysisen kontaktin kuten halaamisen tai syliin pyrkimisen kautta. Lapset myös saattoivat sanoa kivaksi, kertoa ikävöivänsä tai kysellä, milloin työntekijä tulee taas töihin. Lapsilta mainittiin tulevan kuitenkin myös negatiivista palautetta. Eräs työntekijä mainitsi palautteen saamisen lapsilta olevan jatkuvaa, mutta varsinkin sijoituksen lopussa muisteltavan paljon menneitä. Vanhemmilta niin positiivinen kuin negatiivinenkin palaute mainittiin tulevan sekä sanallisesti että käytöksenä. Vanhempien negatiivisen palautteen kerrottiin näkyvän muun muassa työn kritisoinaisena ja yhteistyöhaluttomuutena. Kuitenkin vanhempien kerrottiin myös antavan positiivista palautetta kiittämällä työstä tai lasten hoidosta. Eräs työntekijä mainitsi vanhempien palautteen näkyvän myös siinä, kuinka he hakeutuvat seuraan ja keskustelemaan.

*”Vanhemmat antavat usein palautetta, jos asiat eivät suju niin kuin he haluat. Lasten palaute on suoraa ja useimmiten rehellistä. Lasten iloisuus on paras palaute.” (12.)*

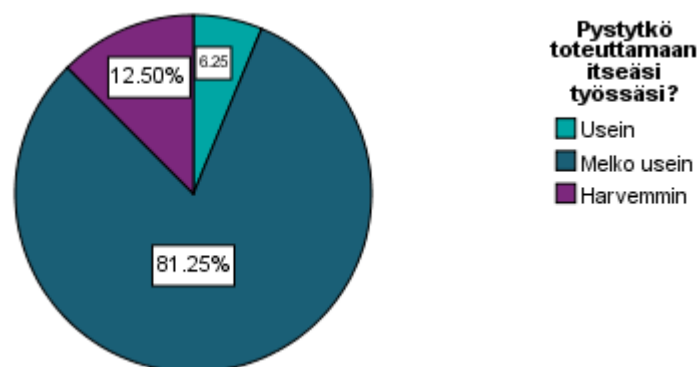
### 5.3.5 Mahdollisuus itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen

75 % vastaajista eli 12 vastaajaa ilmoitti pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä melko usein. Vain yksi työntekijä mainitsi pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä usein. Kolme työntekijää eli 18,75 % koki pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä harvoin.



Kuvio 18: Omaan työhön vaikuttaminen

Vain yksi työntekijä ilmaisi pystyvänsä toteuttamaan itseään töissä usein. Kuitenkin 81,25 % eli 13 vastaajaa vastasi pystyvänsä toteuttamaan itseään melko usein. Loput kaksi työntekijää (12,50 %) mainitsi pystyvänsä toteuttamaan itseään harvemmin. Lomakkeessa oli myös vaihtoehto ”en koskaan”, mutta kukaan kyselyyn vastanneista ei valinnut tätä vaihtoehtoa.



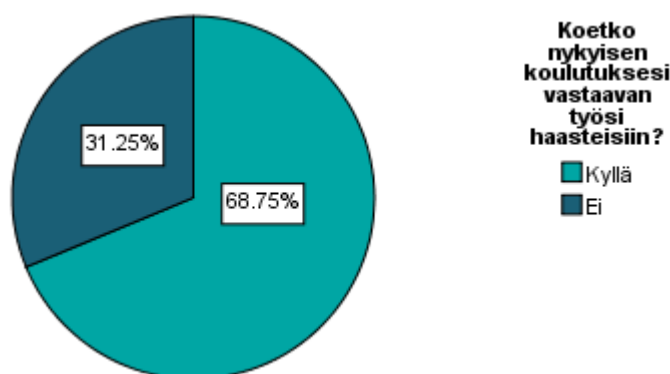
Kuvio 19: Itsen toteuttaminen työssä

Avoimessa kysymyksessä työn kehittämistä 12 työntekijää ilmoitti vastauksissaan pystyvänsä kehittämään työtänsä. Työntekijöiltä löytyi monenlaisia keinoja oman työnsä kehittämiseen. Eniten työntekijät mainitsivat työn kehittämisessä tärkeänä keskustelun ja asioiden pohtimisen toisten työntekijöiden kanssa. Oman työn kehittämisessä tärkeäksi mainittiin oma aktiivisuus eri muodoissa: koulutukset, tiedon etsintä ja oman toiminnan reflektointi mainittiin keinoina työn kehittämiseen. Tämä oman työn kehittäminen nähtiin kuitenkin mahdolliseksi vain osastotasolla, ja lähinnä liittyen joko omaan ammatillisen osaamisen kehittämiseen tai työvuoron suunnitteluun.

*”Kyllä osastotasolla - suuret kehityslinjat suunnitellaan ilman ohjaajien mielipiteitä.” (7.)*

*”Voin, mm. miettimällä miten asiat voitaisiin tehdä paremmin ja toteuttaa ja laittaa ne käytäntöön joko itse tai viedä asia eteenpäin taholle joka asialle jokin voi tehdä.” (10.)*

Vain yksi työntekijä vastasi kysymykseen ”onko sinulla halua ja intoa kehittää omaa osaamista?” kieltävästi. Hän perusteli tämän sillä, että työ on päättymätöntä ja tuloksia ei näy. Kaikki muut 15 työntekijää ilmaisivat haluavansa kehittää itseään ja osaamistaan. Kuvioista 20. nähdään, että 68,75 % vastaajista eli 11 vastaajaa ilmoitti nykyisen koulutuksen vastaavan työnsä haasteisiin. Loput 31,25 % eli viisi vastaajaa koki, ettei nykyinen koulutus vastaa työssä vastaan tulevia haasteita.



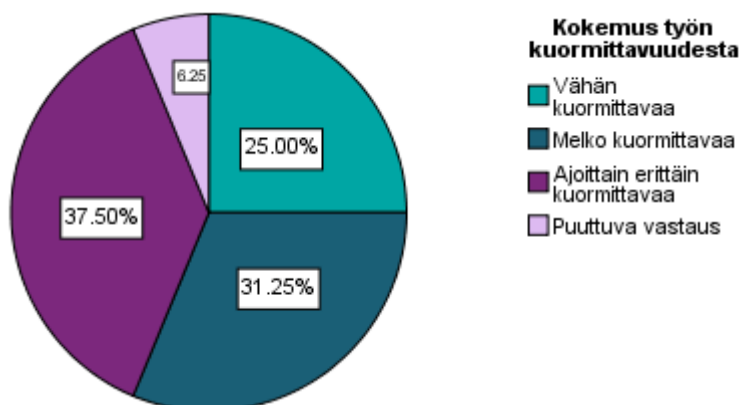
Kuvio 20: Nykyisen koulutuksen vastaavuus työn haasteisiin

Avoimessa kysymyksessä mahdollisista lisäkoulutuksesta vastaukset menivät täysin puoliksi: puolet työntekijöistä kertoi käyneensä jonkunlaista lisäkoulutusta, ja toinen puolisko joko jätti koko kohdan tyhjäksi tai ilmaisi, ettei ole käynyt lisäkoulutuksia. He, jotka olivat käyneet lisäkoulutuksia, kertoivat lisäkoulutusten olevan hyödyllisiä ja antavan apua sekä helpotusta arkeen. Myös ammattitaidon ylläpitäminen ilmaistiin lisäkoulutusten ansioksi. Kuitenkin myös itse työn nähtiin opettavan paljon. Yksi työntekijöistä kertoi, että hänen kohdallaan lisäkoulutuksilla ei juuri tällä hetkellä ole merkitystä, vaan ne ovat taka-alalla. Lisäkoulutusten vaikutus riippuu siis myös osaston tilanteesta ja siitä, minkälaista koulutusta on saanut. Myös osa niistä, jotka eivät olleet käyneet lisäkoulutusta, kertoi näkevänsä sen tarpeellisena, jotta omaa työtä voisi kehittää.

Kahdeksan työntekijää ilmaisi tarvitsevänsä lisäkoulutusta. Työntekijöillä oli monenlaisia toiveita lisäkoulutuksesta. Eniten toivottiin lisäkoulutusta liittyen mielenterveyden ongelmien tunnistamiseen ja mielenterveysasiakkaan kohtaamiseen. Toiseksi eniten toivottiin pähteisiin ja kiinnipitoon liittyviä koulutuksia. Näiden lisäksi yksittäiset työntekijät toivoivat koulutuksia myös liittyen lastensuojelun lakipykäliin, vanhempien kanssa työskentelyyn, perhetyöhön, seksuaalisen hyväksikäytön tunnistamiseen sekä traumatisoituneen lapsen kanssa työskentelyyn.

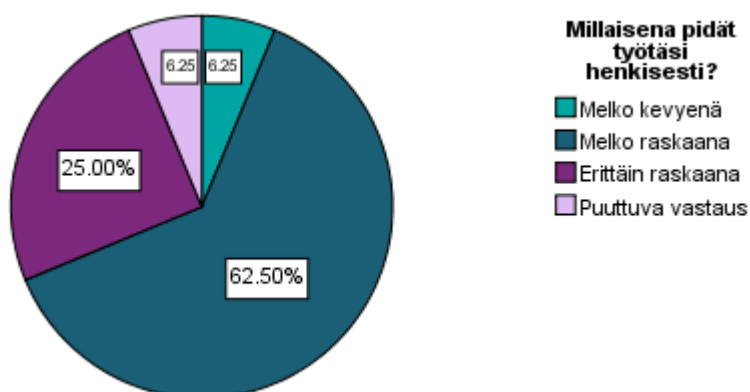
#### 5.4 Työn kuormittavuus ja uupuminen

Työntekijöistä 37,50 % eli kuusi työntekijää vastasi kokevansa työnsä ajoittain erittäin kuormittavaksi. 31,25 % eli viisi työntekijää mainitsi kokevansa työnsä melko kuormittavaksi. 25 % eli neljä työntekijää kertoi työnsä olevan vähän kuormittavaa. Yksi työntekijä jätti vastattaen kohtaan, mikä näkyy kuviossa puuttuvana vastauksena.



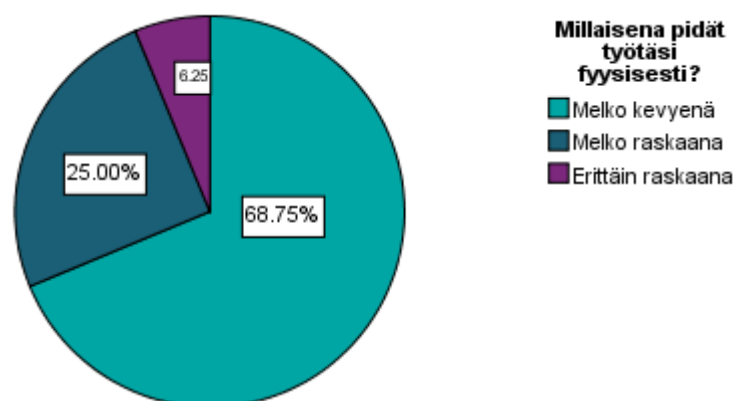
Kuvio 21: Kokemus työn kuormittavuudesta

Suurin osa vastanneista mainitsi kokevansa työnsä henkisesti melko raskaana. Kuviosta 22. voidaan huomata, että heitä oli vastaajista 62,50 % eli kymmenen vastaajaa. 25 % vastaajista eli neljä vastaajaa piti työtänsä henkisesti erittäin raskaana. Vain yksi työntekijä mainitsi työnsä olevan henkisesti melko kevyttä. Yksikään työntekijä ei valinnut vaihtoehtoa ”erittäin kevyenä”, joten sitä ei näy myöskään kuviossa. Yksi työntekijä oli valinnut vaihtoehtoista kaksi, joten tulosten luotettavuuden vuoksi se näkyy kuviossa puuttuvana vastauksena.



Kuvio 22: Kokemus työstä henkisesti

Työntekijöistä 68,75 % eli 11 työntekijää piti fyysisesti työtänsä melko kevyenä. 25 % eli neljä työntekijää piti työtänsä fyysisesti melko raskaana. Yksi työntekijä mainitsi työnsä olevan fyysisesti erittäin raskasta.



Kuvio 23: Kokemus työstä fyysisesti

#### 5.4.1 Kuormittavat tekijät

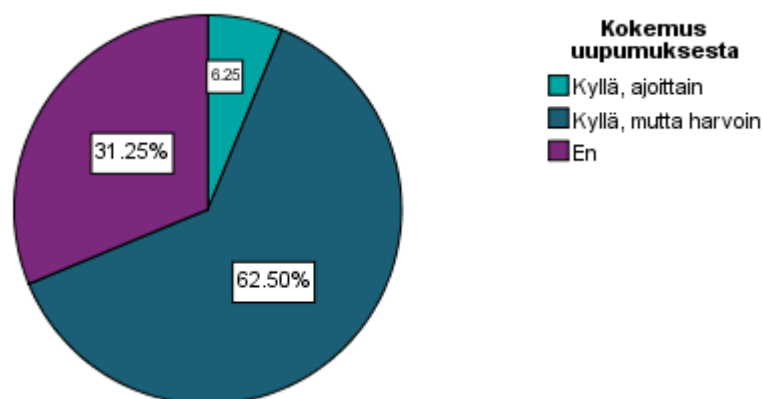
Työntekijät listasivat paljon asioita, jotka työssä kuormittavat. Nämä tekijät lajittelin asiakkaisiin liittyviin tekijöihin ja itse työhön liittyviin tekijöihin. Asiakkaisiin liittyviä tekijöitä mainittiin vastauksissa eri tavoin 19 kertaa. Näitä olivat muun muassa haastavat perheet ja paljon oireilevat lapset sekä näiden aiheuttamat uhka- ja vaaratilanteet. Kuormittavina mainittiin myös lasten taustan ja erilaisten perhedraamojen kohtaaminen sekä lasten paluu laitokseen esimerkiksi vanhempien uuden retkahduksen takia. Työhön liittyviä tekijöitä mainittiin 12 kertaa. Näitä olivat kiire, työn joustamattomuus, henkilökunnan vaihtuvuus ja vähäisyys, yötyö, työn turhuus sekä se, ettei omaa ääntä saa kuuluville. Myös oma riittämättömyys mainittiin.

*”Työn turhuus ja loputtomuus [kuormittaa] eli työ ei lopu tekemällä koskaan. Lasten vaihtuvuus ja siitä johtuva ”vääntäminen”. [--]”(14.)*

*”Vaikea osastotilanne = haastavat lapset. Ellen saa ääntäni kuuluville, kun yritän ajaa työyhteisön, lapsen ym. asiaa.” (7.)*

#### 5.4.2 Uupumus monen asian summa

Kymmenen työntekijää eli 62,50 % vastasi kokevansa uupumusta harvoin, yksi kertoi kokevansa uupumusta ajoittain. Loput viisi työntekijää (31,25 %) vastasivat, etteivät ole kokeneet uupumusta työssään.



Kuvio 24: Kokemus uupumuksesta

Uupumuksen syistä pystyi myös erottamaan asiakkaisiin liittyvät syyt ja itse työhön liittyvät syyt. Asiakkaisiin liittyviä syitä mainittiin työhön liittyviä syitä enemmän. Työhön liittyvinä syinä mainittiin kiire, ylityöt, vähäinen henkilökunta, jatkuvat muutokset sekä pitkät työputket. Asiakkaisiin liittyviä syitä olivat fyysinen väkivalta tai sen uhka, lasten ja perheiden haastavuus, levottomuus, perheiden tragediat ja erilaiset konfliktit. Yleensä työntekijät mainitsivat nimenomaan sekä työhön liittyvien syiden että asiakkaisiin liittyvien syiden yhdistymisen seurauksena uupumisen.

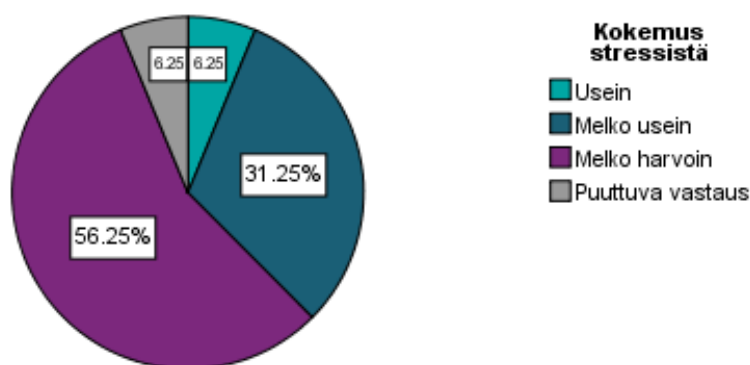
*”Jos pitkät työputket ja haastavat lapset yhdistyvät -> monta päivää asioiden kanssa painimista.” (13.)*

*”Liian vähän henkilökuntaa ja liian vaativia lapsia, jolloin viikkotolkulla joutunut tekemään ylityötä.” (8.)*

Uupumusta kuvattiin niin fyysisin kuin psyykkisin reaktioin. Fyysisinä reaktioina kuvattiin muun muassa selkäsärkyjä, kolotuksia ja väkivaltatilanteiden osumia. Psykkisinä reaktioina mainittiin se, ettei haluaisi lähteä töihin ja töissä jaksaa tehdä vain perustyön sekä erilaiset stressioireet kuten väsymys, unettomuus ja ärtymys ja työasioiden miettiminen normaalia enemmän.

#### 5.4.3 Stressi lastensuojelutyössä

Työntekijöistä hieman yli puolet eli yhdeksän työntekijää mainitsi kokevansa työstä stressiä melko harvoin. 31,25 % eli viisi työntekijää kertoi kokevansa stressiä melko usein. Vain yksi työntekijä (6,25 %) mainitsi kokevansa stressiä usein. Yksi työntekijä oli jättänyt vastaamatta kohtaan, joten se näkyy kuviossa puuttuvana vastauksena. Tämä työntekijä oli kuitenkin kirjoittanut kysymyksen viereen kokevansa stressiä työssänsä aina silloin tällöin.

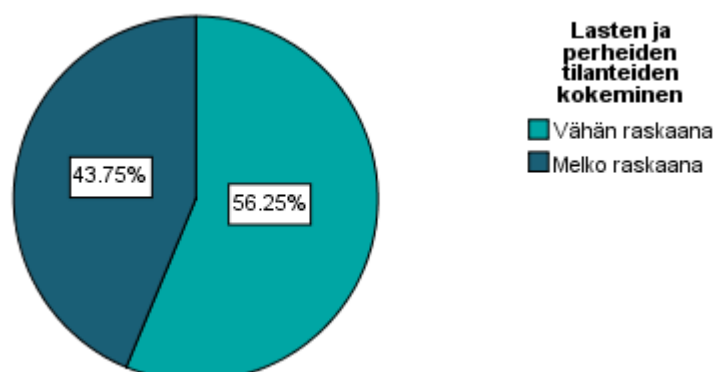


Kuvio 25: Kokemus stressistä

Stressiä aiheuttavia syitä kerrottiin myös selvästi jakautuen asiakkaisiin ja itse työhön, mutta tässä kysymyksessä niitä vastattiin suunnilleen yhtä paljon. Työhön liittyviksi stressaaviksi asioiksi mainittiin kiire, keskeneräiset tai epäselvät työasiat, keikkalaisten käytön aiheuttama yksin vastuussa oleminen, se, ettei tule kuulluksi, muutokset, väärinymmärretyksi tuleminen, arvostuksen puute sekä perehdytyksen puute ja tästä aiheutuva epävarmuus omassa työssä. Asiakkaisiin liittyviä stressiä aiheuttavia seikkoja olivat vaikeat asiakkaat ja uhka- ja vaaratilanteet sekä näiden aiheuttama hektinen arki ja levottomuus.

#### 5.4.4 Työn raskaus ja sen aiheuttamat tunteet

Kysyin työntekijöiltä suljetulla kysymyksellä, kuinka he kokevat lasten ja perheiden tilanteet. Vastaukset menivät melko tasan, kuten myös kuviosta 26. voidaan huomata. Yhdeksän työntekijää (56,25 %) ilmaisi kokevansa lasten ja perheiden tilanteet vähän raskaana. Loput seitsemän työntekijää (43,75 %) ilmaisi kokevansa ne melko raskaana. Kysymyksessä oli myös vaihtoehdot ”ei lainkaan raskaana” ja ”erittäin raskaana”, mutta kukaan kyselyyn vastanneista ei valinnut näitä vaihtoehtoja.



Kuvio 26: Lasten ja perheiden tilanteiden kokeminen

Lastensuojelutyö herättää luonnollisesti paljon tunteita. Kysyin, millaisia tunteita työntekijöille herää lasten ja perheiden tilanteista. Työntekijät ilmaisivatkin melko suuren skaalan

tunteita vihasta iloon, mutta näiden tunteiden vahvuuden kerrottiin liittyvän lapsen ja perheen tilanteeseen. Tunteet pystyin jakamaan itse perheen tilanteen aiheuttamiin tunteisiin sekä työntekijän oman toiminnan aiheuttamiin tunteisiin. Perheen tilanteen aiheuttamia tunteita olivat erilaiset negatiiviset ja neutraalit tunteet. Työntekijät mainitsivat suuttumuksen, vihan ja kiukun vanhempia kohtaan, ja samoin epäuskon perheen tilannetta kohtaan. Lasta kohtaan työntekijät mainitsivat kokevansa sääliä, myötätuntoa ja surua. Yksi työntekijä mainitsi myös ymmärryksen ja eläytymisen.

*”Perheiden ja lasten tilanteisiin pystyy usein eläytymään ja ymmärtämään.” (9.)*

Työntekijän omaan toimintaan liittyviä tunteita mainittiin paljon. Näitä oli niin negatiivisia kuin positiivisiakin. Työntekijät mainitsivat halun auttaa ja tukea sekä myös taistella lasten puolesta. Syyllisyys, riittämättömyys, epävarmuus, avuttomuus, turhautuminen ja epäonnistuminen mainittiin selvästi useammin kuin positiiviset tunteet. Onnistuminen ja ilo mainittiin yhteensä vain kolme kertaa.

*”Surua tahattomasta sekä tahallisesta lasten laiminlyönnistä, mutta myös iloa siitä, kun toivoa on paremmasta.” (10.)*

*”Riippuu tapauksesta, kuinka raskaaksi sen kokee. Usein tulee mieleen, että miksi tämä lapsi tulee meille vasta nyt?” (12.)*

## 5.5 Työssä jaksamisessa auttavat tekijät

Työssä jaksamisessa työntekijät kertoivat auttavan hyvin monenlaisten asioiden. Työntekijät olivat maininneet asioita, jotka liittyvät niin omaan henkilökohtaiseen elämään kuin itse työhönkin. Henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat, kuten vapaa-aika, sosiaaliset suhteet ja harrastukset oli mainittu yhdeksässä vastauksessa, mutta näiden lisäksi vastaajat olivat kirjanneet myös muita asioita. Lopuissa viidessä oli päädytty kuvailemaan vain itse työn työssä jaksamista edistäviä piirteitä. Hyvät työkaverit oli mainittu 13 vastauksessa. Työpaikan muut tukevat rakenteet oli mainittu kerran. Esimies ja asiakaslapset oli mainittu kahdessa vastauksessa. Onnistumiset eri muodoissaan oli mainittu kolme kertaa, ja asiakkaiden tilanteiden edistyminen kahdesti. Kerran oli mainittu myös usko työn merkitykseen, halu auttaa, mahdollisuus työhön vaikuttamiseen sekä työn hyvä suunnittelu. Yksi työntekijä mainitsi myös sen tiedon auttavan, että työ on vain työtä, ja siitä voi lähteä milloin vain.

*”Usko siihen, että työllä on merkitystä. Lasten asiat paremmin X-laitoksesta lähtiessä kuin sinne tullessa.” (4.)*

### 5.5.1 Motivoivat asiat

Motivoivia asioita kysyttäessä vastauksissa oli paljon hajontaa. Monia aiheita mainittiin vain kerran. Eniten motivoivaksi mainittiin itse lapset ja innostus lastensuojelutyöhön monissa eri muodoissa: motivoivana nähtiin lasten kanssa työskentely, heidän edistymisensä ja tilanteen paraneminen.

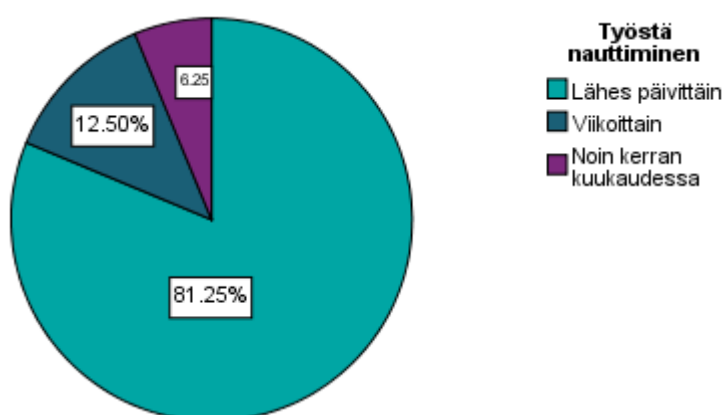
*"[Motivoivaa on] antaa lapsille kokemus turvallisesta elämästä, välittävästä aikuisesta." (13.)*

*"Vaikkeiden lasten kanssa yhteisen sävelen löytyminen. Saa olla tärkeä." (8.)*

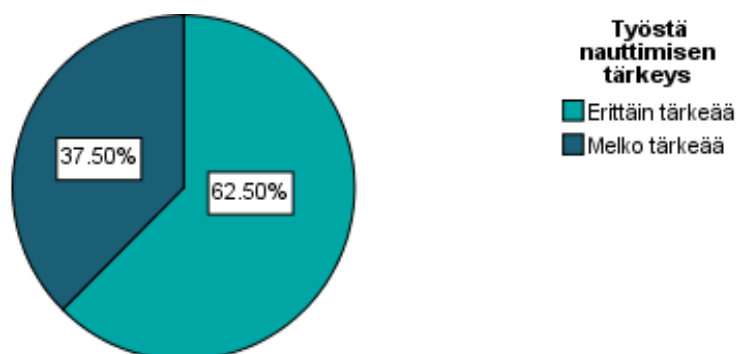
Motivoivana tekijänä mainittiin neljä kertaa oma elämä, kolme kertaa työstä saatava palkka, onnistumiset ja työkaverit. Muita motivoivia tekijöitä mainittiin vain yksitellen. Näitä olivat työn haastavuus, vaihtelevuus, palaute, työn pienet asiat sekä se, että tuntee olevansa oikeassa paikassa.

### 5.5.2 Työstä nauttiminen

Työstä nauttiminen, tai edes siitä pitäminen, on osa työhyvinvointia, ja tämän vuoksi kysyin, kuinka usein työntekijät nauttivat työstään. Kuvio 27. näyttää positiivisen tuloksen: 81,25 % eli 13 työntekijää mainitsi nauttivansa työstään lähes päivittäin! 12,50 % eli kaksi työntekijää mainitsi nauttivansa työstään viikoittain. Yksi työntekijä ilmaisi nauttivansa työstään vain noin kerran kuukaudessa. Kaikki työntekijät näkivät työstä nauttimisen kuitenkin tärkeäksi. Kuvio 28. nähdään, että yli puolet (62,50 %) kyselyyn vastanneista työntekijöistä piti työstä nauttimista erittäin tärkeänä. Loput 37,50 % eli kuusi työntekijää piti työstä nauttimista melko tärkeänä. Kukaan työntekijöistä ei valinnut vaihtoehtoja "vähemmän tärkeää" tai "ei ollenkaan tärkeää".



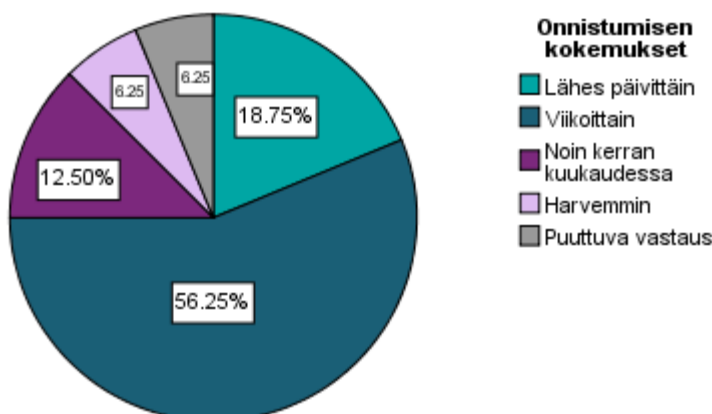
Kuvio 27: Työstä nauttiminen



Kuvio 28: Työstä nauttimisen tärkeys

### 5.5.3 Onnistumisen kokemukset lastensuojelutyössä

Työntekijöillä oli melko erilaisia kokemuksia onnistumisen kokemusten saamisen määristä. Kolme työntekijää eli 18,75 % vastanneista kertoi saavansa onnistumisen kokemuksia lähes päivittäin. Työntekijöistä hieman yli puolet eli yhdeksän työntekijää mainitsi kokevansa onnistumisen kokemuksia viikoittain. Noin kerran kuukaudessa näitä kokemuksia mainitsi saavansa kaksi työntekijää, ja yksi työntekijä totesi saavansa niitä harvemmin kuin kerran kuukaudessa. Yksi työntekijä oli jättänyt kohdan tyhjäksi, ja kirjoittanut viereen sanan ”joskus”. Hänen vastauksensa näkyy kuviossa 29. puuttuvana vastauksena.



Kuvio 29: Onnistumisen kokemukset

Onnistumisen kokemuksista eniten mainittiin lapsen ja perheen tilanteen paranemista, kuten lapsen olon helpottumista ja kehitystä lapsen toiminnassa. Se, että itse on voinut olla osana lapsen pahan olon helpottumista, nähtiin tärkeänä. Näitä mainitsi yhteensä kymmenen työntekijää. Seitsemän työntekijää mainitsi lapsen ja perheen onnistuneen selvitystyön ja tästä seuranneen hyvän jatkosijoituksen tai kotiinpaluun. Arjen pienet tai isommat asiat mainittiin onnistumisen kokemuksiksi seitsemässä vastauslomakkeessa. Myös lapsen saaminen prosessissa näkyväksi sekä psyykkisesti sairaalle lapselle avun saaminen kerrottiin onnistumisen kokemuksiksi.

*”Pitkän työkokemuksen aikana näitä [onnistumisen kokemuksia] on ollut paljon. Lapsen näkyville saaminen prosessissa antaa onnistumisen elämyksiä. Perheen asioiden kohentuminen/parantuminen.” (7.)*

*”Psykkisesti sairaalle lapselle avun saaminen, vaikka vaatiikin paljon työtä. Ne illat, kun katastrofi hiipii jo ovelle, ja sitten saatkin tilanteen laukeamaan.” (8.)*

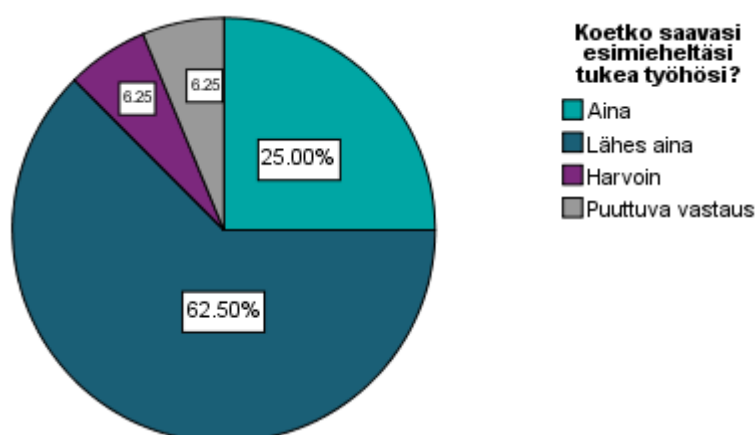
15 työntekijää 16:sta osasi kertoa, missä juuri hän on hyvä työssään. Vain yksi työntekijä vastasi, ettei koe olevansa hyvä missään. Vastauksia tuli monipuolisesti. Lasten kanssa oleminen mainittiin seitsemässä vastauksessa, vuorovaikutus lasten ja perheiden kanssa kolmessa vastauksessa ja kirjalliset työt myös kolmessa. Muuten vastauksia tuli yksitellen.

*”Koen olevani sosiaalisesti älykäs. Osaan erotella ”ihmistyyppit” ja toimia sen mukaisesti. Osaan keskustella vaikeistakin asioista.” (11.)*

*”Asioiden järjestämisessä ja selvittämisessä. Koen olevani johdonmukainen ja yritän välittää sitä myös lapsille. Lasten ja vanhempien kanssa olemisessa, erityisesti lasten. Uskallan ottaa vastuuta ja tehdä päätöksiä.” (12.)*

#### 5.5.4 Esimiehen vaikutus työhyvinvointiin

Suurin osa kyselyyn vastanneista työntekijöistä mainitsi esimiehen tuen olevan saatavilla. 25 % eli neljä työntekijää mainitsi saavansa esimieheltä tukea työhön aina tarvittaessa. 62,50 % eli kymmenen työntekijää mainitsi saavansa tätä tukea lähes aina. Yksi työntekijä koki saavansa tukea harvoin, ja yksi työntekijä oli jättänyt vastaamatta kohtaan. Kysymykseen vastaamatta jättänyt henkilö kirjoitti kysymyksen viereen selityksen siitä, kuinka koki saavansa vanhalta esimieheltään tukea harvoin, ja uudelta esimieheltään lähes aina. Hänen vastauksensa näkyy kuitenkin kuviossa 30. puuttuvana vastauksena.



Kuvio 30: Esimiehen tuki työlle

Suurin osa työntekijöistä mainitsi esimiehen tuen näkyvän jollain lailla työssään. Vain yksi työntekijä kertoi, ettei esimiestä juurikaan näe ja yksi työntekijä oli jättänyt kohdan tyhjäk-

si. He, jotka mainitsivat saaneensa esimieheltä tukea, kertoivat esimiehen tuen näkyvän läsnäolona, keskusteluina, tukena ratkaisuille ja päätöksille, sekä tietona siitä, että apua saa tarvittaessa. Eräs työntekijä mainitsi, että ensisijainen tuki saadaan kuitenkin työkavereilta. Muutama työntekijä ilmaisi esimiehen myös kyselevän kuulumisia, jakavan kokemuksia, rohkaisevan ja kiittävän. Yksi työntekijä mainitsi esimiehen tuen vaikuttavan itseensä itseluottamuksen ja varmuuden lisääntymisenä. Yksi työntekijä mainitsi kuitenkin myös esimiehen flegmaattisuuden eli välinpitämättömyyden, ja yksi työntekijä toivoi esimieheltä enemmän läsnäoloa.

*”Tuki -> jaksaa paremmin, kun tietää, että on tullut kuulluksi. Tuettomuus -> turhautuminen, ei viitsi edes yrittää.” (8.)*

*”Keskustelu asioista auttaa. Esimiehen flegmaattisuus vaikuttaa paljon asioihin. Esim. jatkuvasti unohtelee asioita, joita on luvannut hoitaa.” (7.)*

#### 5.5.5 Työnohjauksen merkitys

Suurin osa työntekijöistä näki työnohjauksen tärkeänä osana työtään. Heille nimenomaan kokemusten ja tunteiden jako turvallisessa ympäristössä keskustellen oli tärkeää. Työntekijät kuvasivat työnohjausta voimaannuttavaksi ja ”tuulettamiseksi”. He myös kertoivat, että työnohjaus auttaa peilaamaan omia tunteita ja antavan ymmärrystä asioihin sekä saamaan uusia keinoja työhön. Ulkopuolisen näkökulman saamisen koki tärkeäksi yksi työntekijä. Yksi työntekijä kuvasi työnohjausta ”palkalliseksi ryhmän keskustelutuokioksi”. Kaksi työntekijää kertoi, ettei ole osallistunut työnohjaukseen tai sitä ei ole ollut.

*”Siellä voi jakaa asiakaskokemuksia ja ”peilata” omia tunteitaan ja jaksamistaan työhön. On helpottavaa huomata, että muutkin työntekijät ovat ajoittain erittäin väsyneitä. Työnohjauksen jälkeen olo on kevyt ja voimaantunut.” (5.)*

*”Työnohjauksessa olemme keskittyneet usein haastaviin/mietityttäviin asiakastilanteisiin. Olen saanut vahvistusta sille, mitä teen, ja paljon ”ideoita”, joita on voinut kokeilla käytännössä.” (12.)*

#### 5.6 Tulevaisuuden näkymät työhyvinvointiin ja työssä jatkamiseen

Työntekijöiltä löytyi paljon toiveita ja ideoita lastensuojelulaitoksen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Neljä työntekijää toivoi vapaa-ajan toimintaa yhdessä työyhteisön kanssa ja näin ollen tutustumisen ja avoimuuden lisääntymistä. Kolme työntekijää toivoi riittävästi aikaa työyhteisön kanssa keskusteluun työasioista. Viisi työntekijää toivoi lisää joko tyky-päiviä tai suunnittelupäiviä, kaksi työntekijää toivoi puolestaan lisää koulutuksia. Edellä mainittuja toivottiin tasaisesti koko vuoden ajalle. Kolme työntekijää mainitsi tärkeänä työvuorolistojen teon sekä työtä että työstä irtautumista tukevaksi. Yksi työntekijä mainitsi palkitsemisjärjestelmän, mutta ei kuvaillut sitä sen tarkemmin. Myös kuntoutuksia toivottiin helpommin saata-

ville sekä miesten määrän lisääntymistä työyhteisössä. Yhtäläisten mahdollisuuksien muun muassa työvuorotoiveiden toteuttamiseen ja työtehtävien hoitamiseen kerrottiin parantavan työhyvinvointia.

Työntekijät kertoivat tekijöitä, joiden muuttuminen vaikuttaisi heidän työhyvinvointiinsa joko positiivisesti tai negatiivisesti. Negatiivisesti kerrottiin vaikuttavan, mikäli työporukka muuttuisi liikaa tai epäpätevät työntekijät lisääntyisivät. Lisäksi lapsiaineksen vaikeutuminen sekä ryhmien suureneminen mainittiin työhyvinvointia heikentävänä. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä työntekijät kertoivat paljon. Myös tähän kohtaan työntekijät mainitsivat suunnittelu-päivät, tyky-päivät ja koulutukset. Avoimuutta, ja aikaa keskusteluun ja näin työilmapiirin paranemista yhteisössä toivottiin. Kaksi työntekijää kertoi palkan nousun kehittävän työhyvinvointia. Yksi työntekijä kertoi työn järjestelyjen muuttumisen vaikuttavan positiivisesti hänen työhyvinvointiinsa, mutta hän ei avannut, millaisia muutoksia hän toivoi. Yksi työntekijä toivoi lapsipaikkojen vähenemistä ja yhteistyötä ja - vastuuta eri osastojen välillä. Yksi työntekijä toivoi psyykkisesti voimakkaasti oireilevien tai käytöshäiriöisten lasten siirtämistä paremmin heille sopiviin paikkoihin, ja heidän asioidensa selvittelyä sieltä käsin. Yksi työntekijä toivoi myös lisää palautetta työstään.

*”Jaksaisi paremmin, eikä olisi niin tyytymätön, kun työ järjesteltäisiin toiseen tapaan.” (8.)*

Kolmetoista työntekijää mainitsi aikovansa jatkaa lastensuojelualalla tulevaisuudessa. Viidellä heistä oli kuitenkin myös muita vaihtoehtoja kuin nykyinen työpaikkansa. Yksi toivoi pääsevänsä työskentelemään avohuoltoon, toinen ennaltaehkäisevään työhön ja yksi tekemään sosiaaliohjaajan tai perhetyöntekijän työtä. Yksi mainitsi mitenkään selittelemättä, ettei välttämättä jatka nykyisessä paikassa. Eräs työntekijä mainitsi mahdollisesti hakevansa myöhemmin säännöllisempää työtä vuorotyön sijaan. Kaksi työntekijää kuvaili enemmänkin lastensuojelun tulevaisuutta, kuin sitä, aikooko itse jatkaa alalla. Yksi työntekijä oli jättänyt vastaa-matta kysymykseen. Työssä jatkamiseen mainittiin vaikuttavan palkitsevuuden ja työn veto-voiman omalla kohdalla.

*”Tulen todennäköisesti pysymään alalla, vaikka se on rankkaa ja ei aina niin kiitollista. Silti työ vetää puoleensa, toivottavasti työssä jaksamiseen vaikute-taan ja se huomioidaan tulevaisuudessa lisääntyvissä määrin.” (16.)*

*”Haluan kehittyä siinä alan monipuoliseksi ammattilaiseksi, joka osaa ottaa kokonaisvaltaisemmin huomioon alaan vaikuttavat tekijät, jotta voisin olla myös kehittämässä työtä parempaan suuntaan.” (10.)*

## 6 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella erään lastensuojelulaitoksen osastojen ohjaajien työhyvinvointia. Tutkimuksen tutkimuskysymykset liittyivät laitoksen työntekijöiden hyvinvointiin työssä, työhyvinvoinnin osa-alueiden toteutumiseen, työn kuormittavuuteen sekä työssä jaksamista edistäviin tekijöihin. Johtopäätöksiä kirjatessani pohjaan tutkimukseni tulokset kahteen muuhun tutkimukseen. Toinen käsittelee suomalaisten hyvinvointia yleensä, ja toinen sosiaalialan työoloja. ”Kansalaisbarometri 2011” on tutkinut kansalaisten hyvinvointia, mielipidettä palveluista ja osallisuutta. Tutkimus on toteutettu keväällä 2011 lähetetyllä postikyselyllä, ja siihen on vastannut 3614 suomalaista. (Siltaniemi, Hakkarainen, Londén, Luhtanen, Perälähti & Särkelä 2011: 14-15.) ”Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010” on sosiaali- ja terveysalan työntekijöille vuonna 2010 tehty tutkimus, jossa selvitellään henkilöstön työoloja ja hyvinvointia. Tutkimuksen otos on poimittu Tilastokeskuksen työssäkäyntirekisteristä, ja kysely on lähetetty noin 5000 työntekijälle. Näistä 61,80 prosenttia vastasi kyselyyn. Tässä tutkimuksessa lastensuojelutyö on esitetty osana sosiaalipalveluita. Välillä on myös puhuttu nimikkeestä ”ohjaaja sosiaalialalla”, mikä sulkee sisäänsä erilaiset sosiaalialan ohjaajien nimikkeet ja työtehtävät, eli myös lastensuojelulaitoksen ohjaajat. (Laine, Kokkinen, Kaarlela-Tuomaala, Elovainio, Keinänen & Suomi 2011: 5.) Johtopäätöksissä esittelen kyselylomakkeen jokaisesta osiosta joitakin tutkimustuloksia, ja liitän nämä aiempiin tutkimuksiin.

Kansalaisbarometrin mukaan suomalaisista 73 % pitää hyvinvointiaan hyvänä tai melko hyvänä. 80 % täysi-ikäisistä suomalaisista pitää fyysistä terveyttään ja toimintakykyään hyvänä. Myös psyykinen vireys ja mieliala koettiin suomalaisten keskuudessa suurimmaksi osaksi hyväksi. Näin vastasi 83 % kansalaisbarometriin vastanneista. (Siltaniemi & muut 2011: 21, 67, 75.) Sosiaalipalveluiden työntekijöistä henkisen hyvinvointinsa kuvasi hyväksi noin 79 prosenttia. (Laine & muut 2011: 49.) Oman tutkimukseni mukaan lastensuojelulaitoksen työntekijät kokevat voivansa hyvin. Kaikki vastaajat (100 %) kokivat henkisen hyvinvointinsa sekä terveydentilansa hyväksi tai melko hyväksi, joten koko väestöön verrattuna laitoksen työntekijät voivat prosentuaalisesti paremmin. Elämäntapojen parantamisessa oli 25 %:lla työntekijöistä vielä parantamisen varaa. Kuitenkin tutkimustuloksista voidaan päätellä, että lastensuojelulaitoksen työntekijät voivat pääasiassa hyvin, mikä onkin tärkeä lähtökohta työhyvinvoinnille.

### 6.1 Työyhteisö tukee psykofysiologisten tarpeiden toteutumista

Psykofysiologisten tarpeiden toteuttaminen vuorotyössä voi olla joskus hankalaa muun muassa siksi, että levon määrä voi työvuorojen välillä jäädä vähäiseksi. Onneksi työntekijöistä suurin osa piti vuorotyötä melko kevyenä, joten oletettavasti he saavat levättyä tarpeeksi. Kyseisessä lastensuojelulaitoksessa työntekijät kokivat erittäin tärkeänä osana vuorotyössä jaksamista työntekijöiden toiveiden kuuntelun vuorolistojen suunnittelussa. Työntekijöillä oli myös omia

ideoita työvuorojen suunnitteluun ja tärkeimpänä ajatuksena näissä oli se, että vuorolistat mahdollistaisivat levon ja työstä irtautumisen työputkien välillä. Työyhteisö näytti työntekijöiden vastauksien mukaan kuitenkin kuuntelevan työntekijöiden toiveita vapaista. Muiden psykofysiologisten tarpeiden huomioiminen jää työntekijän itsensä varaan. Tässä lastensuojelulaitoksessa työntekijät näyttävät voivan hyvin ja omaavan suhteellisen terveelliset elämäntavat. Myös työstä irtautumiselle vapaa-aikana näytti työntekijöillä olevan keinoja ja harrastuksia, joten myös henkinen lepo työstä vaikuttaa heillä olevan turvattu. Kuitenkin työasiat seuraivat työntekijöitä suhteellisen usein kotiin ajatuksissa, ja myös kotiasioista oli osan työntekijöistä vaikeaa päästä työssä ajatustasolla eroon, mikä vaikeuttaa työhön keskittymistä.

Esimies tuntui lastensuojelulaitoksessa olevan suhteellisen saatavilla työntekijöille, sillä suurin osa työntekijöistä kertoi saavansa esimiehen tukea lähes aina tai aina tarvittaessa. He myös osasivat mainita esimiehen toiminnasta paljon positiivisia työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Myös negatiivisia piirteitä mainittiin, mutta positiiviset tekijät olivat kuitenkin voitolla, joten esimiehet vaikuttavat hoitavan työnsä lastensuojelulaitoksessa hyvin suhteessa työntekijöiden tukemiseen. Kuitenkin työntekijöiden vastauksista voidaan päätellä, että ensisijainen tuki saadaan työkavereilta. Heidän tukensa työhön ja haastaviin tilanteisiin nähtiin erittäin tärkeänä.

## 6.2 Työkaverin tuki ja ilmapiiri tärkeässä osassa

Lastensuojelutyössä lapset ja heidän vanhempansa ovat kokeneet kovia. Lapsilla tämä näytetään monenlaisena käyttäytymisen häiriönä. Tutkimukseni lastensuojelulaitoksessa työntekijät joutuvat kokemaan asiakkaiden puolelta fyysistä tai psyykkistä uhkaa suhteellisen usein. Tämä kuvattiin kuitenkin lapsimäärästä ja lapsista riippuvaiseksi. Psyykkistä uhkaa, kuten haukkumista ja uhkailua koettiin useammin kuin fyysistä uhkaa. Enimmäkseen työntekijät kertoivat tällaisten tilanteiden heikentävän heidän työhyvinvointiaan hetkellisesti, tai etteivät ne juurikaan vaikuta heihin, sillä näihin tilanteisiin on totuttu. Kuitenkin uhkaavien tilanteiden herättämiä tunteita kuvailtiin laajalla skaalalla vihasta hämmennykseen ja suruun lapsen puolesta. Näissä tilanteissa työntekijät joutuivat miettimään omaa turvallisuuttaan sekä huomioimaan omien tunteidensa keskellä asioiden hoitamisen ammatillisesti. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010- tutkimuksen mukaan asiakkaiden väkivaltaisuus rasitti sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä eniten hoitotyöntekijöitä, sosiaalialan ohjaajia ja sairaanhoitajia. He myös olivat tutkimuksen mukaan kokeneet vuoden aikana eniten väkivalta- ja uhkatilanteita. Tutkimus kertoo, että sosiaali- ja terveysalalla väkivalta ja sen uhka ovatkin yleistyneet. (Laine & muut 2011: 31-33.)

Tässä lastensuojelulaitoksessa työntekijät kokivat kuitenkin työpaikkansa turvalliseksi. He kertoivat, että voivat luottaa työkaverin tukeen erilaisissa tilanteissa. Vaikka työkavereiden

tuki mainittiinkin todella tärkeäksi, työntekijät toivoivat myös ylemmän tahon tukea: he toivoivat muun muassa konkreettisia keinoja sekä toimintamalleja uhkaaviin tilanteisiin. Työpaikka voi tuntua turvattomalta myös työkavereiden toiminnan takia. Tässä lastensuojelulaitoksessa kiusaamista, vähättelyä tai tiedon pimittämistä kertoi kokeneensa kolme työntekijää, ja kaksi kertoi kokeneensa näitä joskus. Onneksi suurin osa työntekijöistä ei ollut tällaista työpaikallaan kokenut. Myöskään työpaikan menettämistä ei ollut pelännyt viimeisen puolen vuoden aikana kuin yksi työntekijä ajoittain. Lastensuojelulaitoksessa vallalla olleet muutokset ovat vaikuttaneet työntekijöihin sekä positiivisesti että negatiivisesti. Usea työntekijä kertoi epätietoisuuden olleen muutosten negatiivinen piirre. Myös muutosten aiheuttama turvattomuus tulevaisuuden suhteen mainittiin. Kuitenkin näiltä muutoksilta odotettiin myös hyviä asioita.

Työntekijät kokivat työyhteisönsä yhteishengen hyväksi omalla osastollaan, ja kaikki työntekijät kertoivat tulevaisuuden hyvin toimeen työkavereidensa kanssa. He myös itse totesivat hyvän ilmapiirin olevan tärkeää lastensuojelutyössä jaksamisen kannalta. He kuvasivat omaa työyhteisöään pääsääntöisesti kannustavana, tietoa ja kokemuksia jakavana sekä keskustelevana. Työhyvinvoinnin kannalta on hyvin merkityksellistä se, millaisia suhteita työyhteisössä pystyy luomaan toisiin työyhteisön jäseniin. Positiivisten sosiaalisten suhteiden kautta työntekijä voi kokea yhteenkuuluvuutta työyhteisössään, mikä voi olla joillekin työntekijöille keskeinen työn mielekkyyden lähde. Näillä sosiaalisilla suhteilla on suuri vaikutus myös työssä viihtymiseen ja tuloksellisuuteen. Kun sosiaaliset suhteet ovat toimivia, myös tieto kulkee paremmin ja ongelmatilanteissa avun pyytäminen ja saaminen on helpompaa. (Leiviskä 2011: 90, 96.)

Sosiaalialalle hakeutuu tietynlaisia ihmisiä, mikä voi osaltaan vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin: avoimuus, sosiaalisuus ja halu auttaa voivat olla työntekijöissä ominaisia piirteitä, mitkä voivat vaikuttaa positiivisesti työyhteisön hyvinvointiin. Työntekijät kokivat saavansa tukea työyhteisöstään, jossa myös huumorin ja tunteiden näyttäminen oli vapaata. Kaivola kertoo, että työyhteisössä lupa tunteiden näyttämiselle on erittäin tärkeää, sillä tukahdutettuna ne voivat aiheuttaa pahaa oloa työyhteisössä. Koska ihmiset suhtautuvat asioihin eri tavoin, ja toimivat usein näiden tunteidensa mukaan, on tärkeää osata tunnistaa ja nimetä omat tunteensa. Tunteiden jakaminen työyhteisössä voi auttaa käsittelemään asioita ja purkamaan stressiä. Se myös kehittää yhteistyötä, sillä tunteiden jakaminen auttaa ymmärtämään toista ihmistä. (Kaivola 2003: 21-22.) Työilmapiiri vaikuttaa tässä lastensuojelulaitoksessa hyvältä tämän tutkimuksen valossa.

### 6.3 Tarve koulutuksille ja tunnustukselle työstä

Työntekijöillä oli hyvin erilaisia kokemuksia sekä saamastaan arvostuksesta että palautteesta ja kiitoksesta. Vaikka työntekijöistä osa sai palautetta suhteellisen usein, valitettavasti joukosta löytyi yksi, joka kertoi, ettei kokenut saavansa palautetta ja kiitosta koskaan. Työntekijöiden saaman palautteen ja kiitoksen sekä annettavan palautteen välillä oli selvä yhteys: mitä enemmän palautetta saatiin, sitä enemmän sitä myös annettiin. Leiviskän mukaan työntekijän työstään saama tunnustus voikin auttaa työntekijää kokemaan työssään positiivisia tunteita, ja näkemään työhön antamansa panostuksen vaikutuksen. Tällöin työ koetaan merkitykselliseksi. (Leiviskä 2011: 95.) Tähän arvostuksen ja palautteen antamiseen työyhteisössä voisikin tulevaisuudessa kiinnittää enemmän huomiota.

Lastensuojelulaitoksessa työntekijät kertoivat saavansa eniten palautetta työkavereiltaan, ja seuraavaksi eniten lapsilta ja esimieheltä. Mielestäni huolestuttavaa oli se, että viisi työntekijää ei ollut ilmaissut esimiästään palautteen antajaksi. Kaksi työntekijää puolestaan ei maininnut ketään. Kuitenkin myös nämä kaksi työntekijää kertoivat kokevansa palautteen ja kiitoksen tärkeäksi työhyvinvointinsa kannalta. Sosiaali- ja terveysalan työolot - tutkimuksen mukaan sosiaalialalla eniten palautetta työntekijät saavat asiakkailta, ja sen jälkeen työtovereiltään. Kuitenkin esimieheltä tätä palautetta kerrottiin saatavan huomattavasti vähemmän kuin muilta. Sosiaalipalveluissa työskentelevät henkilöt saivat vähemmän palautetta asiakkailta kuin muilla sosiaali- ja terveysalan osa-alueilla työskentelevät. Vain vammaishuollossa saatiin vähemmän asiakaspalautetta kuin sosiaalipalveluissa. (Laine & muut 2011: 102.) Näin olen tulokseni siitä, että työntekijät kokevat saavansa eniten palautetta työstään työkavereiltaan, on melko lailla yhdenpitävä Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010- tutkimuksen kanssa.

Työntekijät kokivat voivansa vaikuttaa työhönsä jossain määrin, mutta tämän kehittämisen nähtiin olevan mahdollista vain osastotasolla, sillä suuremmat päätökset tehdään korkeammalla tasolla. Mahdollisuus vaikuttaa työhön vaikuttaa työssä viihtymiseen, ja jos tämä vaikuttaminen on mahdollista edes osastotasolla, on se jo tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Yksitoista työntekijää kertoi koulutuksensa vastaavan työn haasteisiin. Kuitenkin viisitoista työntekijää ilmoitti haluavansa vielä kehittää itseään. Tämän vuoksi heistä kahdeksan (50 %) kertoi toivovansa lisäkoulutuksia muun muassa kiinnipidoista, mielenterveys- ja päihdetyöstä sekä traumatisoituneiden lasten kohtaamisesta. Koulutuksien tarve ei siis ollut yhteydessä siihen, kokeeko työntekijä koulutuksensa vastaavan työn tarpeisiin. Enemmänkin koulutuksen tarpeen voidaan ajatella johtuvan omasta henkilökohtaisesta kiinnostuksesta tietää lisää ja saada monipuolisia taitoja työhön. Kun työ nähdään tärkeänä, itseä tahdotaan myös kehittää. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010 -tutkimuksen mukaan sosiaalialan ohjaajista noin 15 % koki tarvitsevänsä lisäkoulutusta. (Laine 2011: 87.) Tässä lastensuojelulaitoksessa työntekijät

kokivat siis prosentuaalisesti tarvitsevansa enemmän lisäkoulutusta kuin muut sosiaalialan ohjaajat Suomessa.

#### 6.4 Työ kuormittaa ja herättää tunteita

Työn tuloksista pystyi monesta kohtaa huomaamaan saman ilmiön: niin työn kuormittavat tekijät, stressin aiheuttajat ja uupumukseen johtavat tekijät voitiin jakaa sekä suoraan asiakkaiden haastavuuteen liittyviin tekijöihin, että itse työhön liittyviin tekijöihin, kuten kiireeseen, henkilökunnan vaihtuvuuteen tai muuten työn organisointiin. Uupumukseen ja työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä kysyttäessä työntekijät vastasivat selvästi enemmän asiakkaiden haastavuuteen liittyviä tekijöitä. Stressin muodostumisessa asiakkaista ja työstä riippuvat tekijät menivät tasan. Tästä voidaan päätellä, että lastensuojelualalla asiakkaiden haastavuus ja moniongelmaisuus ovat hyvin suuria työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Sosiaalipalveluissa koettiin vuonna 2010 yleisesti työn kuormitustekijöiksi asiakkaiden moniongelmaisuus, monimutkainen ongelmanratkaisu ja päätöksenteko sekä asiakasvastuu. Näiden lisäksi tunteiden vastaanottaminen ja käsittely koettiin kuormittavana. (Laine & muut 2011: 125.) Oman tutkimukseni vastaajat eivät maininneet edellä mainituista ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa kuormittavaksi, mutta tunteiden vastaanottaminen lienee osa omaan tutkimukseeni vastanneiden työntekijöiden mainitsemaa asiakkaiden aiheuttamaa työn haastavuutta.

Oma riittämättömyys koettiin tässä lastensuojelulaitoksessa kuormittavana. Riittämättömyyden tunne onkin yleistä sosiaali- ja terveysalalla: Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010- tutkimuksen mukaan yli 40 % sosiaalipalveluissa työskentelevistä koki riittämättömyyden tunteita usein tai erittäin usein. (Laine & muut 2011: 50.) Tutkimukseni vastaajista suurin osa kertoi kokevansa työnsä henkisesti melko raskaaksi, ja yksi neljäsosa vastaajista henkisesti erittäin raskaaksi. Fyysisesti työntekijät pitivät työtänsä kuitenkin suurimmaksi osaksi melko kevyenä. Vain 25 % vastaajista kertoi kokevansa työn myös fyysisesti melko raskaana. Työn fyysiseen raskauteen voivat tietenkin itse työn lisäksi vaikuttaa myös työntekijän terveys ja fyysinen hyvinvointi. Terve ja hyvässä kunnossa oleva työntekijä voi kokea työn paljon kevyemmäksi kuin huonokuntoisempi työntekijä.

Uupumusta kertoi kokeneensa hieman yli puolet työntekijöistä edes harvoin. Mikäli asiakasryhmän haastavuus yhdistyi muuten vaikeisiin työolosuhteisiin, työntekijät kuvasivat sen aiheuttavan uupumusta työhön, mikä puolestaan aiheutti sekä fyysisiä että psyykkisiä oireita. Vilén, Leppämäki ja Ekström kuvaavat pitkäaikaisen stressin aiheuttavan uupumusta, joka puolestaan näkyy fyysisenä ja psyykkisenä väsymyksenä. Nämä puolestaan voivat johtaa pidemmälle: erilaisiin fyysisiin ja psyykkisiin sairauksiin. Tämä uupumus kehittyy yleensä hiljalleen, ja liittyy työhön tai elämäntilanteeseen, joka kuluttaa voimavaroja normaalia enem-

män. (Vilén, Leppämäki & Ekström 2008: 99.) Ihmiset voivat käsittää sanan ”uupumus” eri tavoin. Oman tutkimuksen vastaajista yli puolet kertoi kokeneensa uupumusta joskus. He myös kuvailivat Vilénin, Leppävaaran ja Ekströmin kuvaamaa väsymystä sekä fyysisiä ja psyykkisiä oireita. Kuitenkin tämä tutkimus pohjautuu vain työntekijöiden omaan henkilökohtaiseen käsitykseen omasta olostaan ja uupumuksesta eikä tarkkoihin määritelmiin uupumuksen piirteistä, sillä työntekijöille ei selitetty mitä uupumuksella yleisesti tarkoitetaan. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa työntekijöiden uupumuksesta ei voida saada varmaa kuvaa.

Työntekijät joutuvat kokemaan työssään monenlaisia raskaita asioita, joten myös tunteiden skaala on laaja. Eniten työntekijät kuvasivat tunteitaan negatiivisesti tai neutraalisti. Onnistumisen ja ilon tunteita mainittiin huomattavasti negatiivisia tunteita harvemmin. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus 2010 -tutkimuksen mukaan lähes kaikki työntekijät kokivat ilon ja mielihyvän tunteita ainakin silloin tällöin ja 80 % koki näitä usein. Kuitenkin sosiaalipalveluiden alueella näitä tunteita koettiin hieman muita vähemmän. (Laine & muut 2011: 49.) Omassa tutkimuksessani positiivisia tunteita mainittiin harvoin, mikä on surullista. Toisaalta en kysynyt positiivisten tunteiden kokemisesta suoraan, vaan ne tulivat ilmi avoimissa kysymyksissä muulla tavoin. Voi siis olla, että vastaajat myös ymmärsivät kysymyksen eri tavoin, tai kysymyksen asettelu toi toisille vastaajille mieleen enemmän negatiivisia tunteita. Tästä tutkimuksesta ei voida päätellä, että kyseisessä lastensuojelulaitoksessa positiivisten tunteiden kokeminen olisi muuta sosiaalialaa harvinaisempaa.

## 6.5 Työssä jaksamisessa tärkeintä työn ja vapaa-ajan tasapainoisuus

Mielekkään työn, hyvän työyhteisön ja yksityiselämän välillä oleva tasapaino on perustana hyvinvoinnille. Tätä tasapainoa on pidettävä yllä jatkuvasti, ja tehtävä välillä myös töitä sen ylläpitämisen vuoksi: kerran tasapainon saavuttaminen edellä mainittujen välillä ei auta. (Leiviskä 2011: 145.) Työssä jaksamisessa lastensuojelulaitoksen työntekijät mainitsivatkin auttavan henkilökohtaisen elämän ja vapaa-ajan tasapainoisuuden työhön nähden. Kansalaisbarometrin mukaan lähes kaikki suomalaiset pitävätkin tärkeänä riittävää vapaa aikaa perheen ja harrastusten parissa. Suurin osa (85 %) suomalaisista myös koki oman hyvinvointinsa kannalta tärkeäksi perheen, sukulaisten ja ystävien tuen. (Siltaniemi & muut 2011: 32, 53.) Tämän huomasin myös omasta aineistostani: työntekijät olivat maininneet kyselylomakkeen eri kohdissa useaan otteeseen sekä vapaa-ajan tärkeyden että perheen ja ystävien tuen vaikuttavan hyvinvointiinsa. Nämä mainittiin niin motivoivina asioina, työssä jaksamisessa auttavina asioina kuin työstä irtautumisen apukeinoinkin. Itse työn jaksamista edistävinä piirteinä työntekijät mainitsivat eniten työkaverit. Kaikki työntekijät ovat erilaisia ja samassakin työssä työntekijöitä voivat motivoida hyvin erilaiset asiat. Silti eniten motivoivana tekijänä työntekijät kuvasivat lastensuojelun merkitystä ja itse lasten kanssa toimimista.

Työntekijät ilmaisivat vastauksillaan nauttivansa työstään. Suurin osa työntekijöistä kertoi nauttivansa siitä lähes päivittäin! Työstä nauttiminen nähtiinkin tärkeänä osana työtä. Kansalaisbarometrin mukaan lähes 80 % suomalaisista piti tärkeänä hyvinvointinsa kannalta mahdollisuutta tehdä merkityksellistä työtä. (Siltaniemi & muut 2011: 32-33.) Sosiaali- ja terveysalan työolot - tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät ovatkin yleisesti tyytyväisiä työhönsä huolimatta työn monista kuormittavista tekijöistä. (Laine & muut 2011: 14.) Lastensuojelulaitoksessa työntekijät tekevät todella merkityksellistä työtä, joten ei ihme, että vaikka työ on kuormittavaa, siitä pystytään myös nauttimaan.

Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, että kokee olevansa hyvä työssään. Suurin osa työntekijöistä osasikin nimetä asioita, joissa on hyvä työssään. Kuitenkin yksi työntekijä kertoi, ettei koe olevansa missään hyvä, mikä on huolestuttavaa hänen työssä jaksamisensa kannalta. Työntekijät kertoivat saavansa myös onnistumisen kokemuksia työssään. Nämä onnistumisen kokemukset liittyivät pitkälti lapsen tilanteen paranemiseen, mikä onkin olennainen tavoite lastensuojelutyössä. Työntekijöiden perustehtävä ja tärkeimmät onnistumisen kokemukset näyttävät kohtaavan. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010- tutkimuksen mukaan vastanneista 75 % koki onnistumista työssään usein. (Laine & muut 2011: 100.) Prosentuaalisesti saman verran työntekijöistä koki tutkimukseni lastensuojelulaitoksessa onnistumisen kokemuksia lähes päivittäin tai viikoittain.

## 6.6 Tahto jatkaa lastensuojelualalla - toiveita muutoksiin

Työntekijöillä oli paljon toiveita työn järjestämiselle tulevaisuudessa. Eniten työntekijät toivoivat lisää suunnittelupäiviä ja tyky-päiviä, sekä koulutuksia ja vapaa-ajan toimintaa yhdessä työyhteisön kanssa. Näiden he ilmaisivat vahvistavan työyhteisön yhteishenkeä ja omaa osaamista. Eräs työntekijä toivoi osastojen välisen yhteistyön - ja yhteisvastuun lisääntyvän, minä omien kokemuksieni ja työntekijöiden kanssa keskustelun pohjalta kokisin myös tärkeäksi kyseisessä lastensuojelulaitoksessa. Ollessani töissä syyskuun aikana kyseisessä lastensuojelulaitoksessa hyvin monet työntekijät puhuivat minulle osastojen välisestä yhteistyöstä. Vaikka osastojen välistä yhteistyötä myös kiiteltiin muun muassa lasten kuljetusten osalta, myös negatiivisia piirteitä löytyi. Avun antaminen ja saaminen toisilta osastoilta tuntui joidenkin työntekijöiden mielestä olevan haastavaa. (Keskustelut työntekijöiden kanssa, 2012.) Tutkimukseni vastaajat toivoivat myös lapsipaikkojen vähenemistä osastolla sekä voimakkaasti oikeilevien lasten sijoittamista paremmin heille sopiviin paikkoihin. Näiden toiveiden toteuttaminen kuitenkin lienee mahdotonta. Työporukan muuttuminen ja epäpätevien työntekijöiden lisääntyminen nähtiin asioina, jotka vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin. Suurin osa (81,25 %) työntekijöistä ilmaisi jatkavansa lastensuojelualalla. Viisi heistä näki tulevaisuuden kuitenkin avoimena: myös muut lastensuojelualan osa-alueet kiinnostivat.

## 7 Pohdinta ja arviointi

Heikkilä kuvaa opinnäytetyön tärkeimmiksi tehtäviksi tieteelliseen ajatteluun harjaantumisen, tieteellisen tiedon hyväksikäytön oppimisen sekä johonkin alan erityiskysymykseen perehtymisen. Hänen mukaansa opinnäytetyön muita oppimistehtäviä ovat ongelmien ratkaisun opettelu, projektityöskentelyn hallinta, itsenäisen tiedon hankinnan oppiminen ja lopuksi tulosten kirjallisen esittämisen osaaminen. Lisäksi opinnäytetyön teko on osa ammatillisuuteen kasvua. (Heikkilä 2010: 24, 27.) Ammattitaito voidaan ilmaista yksilön valmiuksina ja pätevyytenä ammatissa toimimiseen. Kasvu tähän ammatillisuuteen voidaan nähdä prosessina, joka liittyy nimenomaan henkilökohtaiseen ihmisenä kehittymiseen. Tämä kasvu alkaa jo ammatinvalinnasta, jatkuen koulutuksen kautta työelämään. (Järvinen & muut 2012: 226.) Ammatillista kasvua voidaan kuvata myös psyykkis-emotionaalisenä kasvuna kohti laajempaa ammatillisuutta. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009: 33.) Tässä pohdinnassa tulen esittämään omalla kohdallani opinnäytetyön tavoitteiden toteutumista, ammatillisuuden kasvua opinnäytetyön teon kautta ja myös muita opinnäytetyöprosessin aikana heränneitä ajatuksia. Arvioin myös opinnäytetyöni teon onnistumista omasta näkökulmastani.

Koen opinnäytetyön teon vaikuttaneen omaan ammatilliseen kasvuuni positiivisesti. Olen saanut oppia paljon itsenäisestä työskentelystä ja pitkäjänteisyydestä, jotka molemmat ovat tärkeitä osaamisen aiheita sosiaalialalla. Tähän mennessä useat opiskeluihin liittyvät tehtävät on saanut suoritettua parissa kuukaudessa. Tämä projekti kesti kuitenkin pidempään, sillä yhteensä opinnäytetyö on ajatuksissa pyörinyt noin vuoden, ja itse prosessia on kestänyt noin seitsemän kuukautta. Tässä ajassa joutui monesti suunnittelemaan omaa ajankäyttöä ja miettimään, millaisia vaiheita seuraavaksi käydään läpi sekä tarkastelemaan sitä, mitä työstä vielä puuttuu. Oman kättensä jäljen huomaaminen opinnäytetyön teon eri vaiheissa oli palkitsevaa: viikon työskentelyn jälkeen oli hienoa huomata sivujen lisääntyneen ja kuvioiden ja taulukkojen saaneen tekstiä seurakseen. Opinnäytetyön teko opetti myös ongelmien ratkaisua. Monesti eteen tuli tilanne, jossa ei tiennyt kuinka tulisi edetä. Joskus nämä ratkaisut pystyi löytämään itse, välillä siihen tarvittiin lähdeaineistoa tueksi ja välillä taas tukea opettajilta.

Henkilökohtaiset tavoitteet opinnäytetyölleni olivat tutkimuksen teon oppiminen, ja työhyvinvoinnista ja sen osa-alueista sekä lastensuojelusta lisää oppiminen. Koen, että olen oppinut lisää työhyvinvoinnin ylläpidosta ja sen tärkeydestä. Myös tietämykseni lastensuojelua kohtaan on lisääntynyt. Opinnäytetyön teon aikana on tullut luettua erilaisia artikkeleita ja kirjallisuutta aiheeseen liittyen ja vähän sen vierestäkin, joten myös tällä tavalla koen saaneeni lisää tietoa. Tämä oli ensimmäinen kerta, kun teen minkäänlaista tutkimusta. Samoin opinnäytetyöhöni liittyvä kyselylomake oli ensimmäinen tekemäni kyselylomake. Koen, että opinnäytetyötä tehdessäni olen oppinut monia uusia taitoja, joista tietenkin tutkimuksen teon eri vaiheet ovat olennaisessa osassa. Erilaiset analysointitavat, kyselylomakkeen pienet viila-

ukset, tutkimuksen raportointi ja johtopäätösten kirjaaminen ovat kaikki olleet täysin uusia aiheita. Olen siis saanut oppia uutta tutkimuksen teosta. Uskon, että jossain vaiheessa työelämää se on hyödyllistä - vaikka en itse ikinä tulisi enää tutkimusta tekemään, voi olla, että pääsen tulevaisuudessa jotain toista opiskelijaa siinä opastamaan.

Välillä aihetta kohtaan iski täydellinen väsymys. Tuntui, ettei mistään löydä sopivaa tietoa tai muuten tuntui, ettei työ etene. Näinä hetkinä hyvää tekivät ajatusten purkaminen joko paperille, läheisille ihmisille tai muuten vain ajatusten kokoaminen hetkeksi erossa tietokoneesta. Toisinaan mietin, olisinko voinut valita aiheen paremmin - aihekatkaus toisten aiheita kohtaan iski välillä - toisinaan taas pursuin itsekin innosta juuri omaa opinnäytetyötäni kohtaan. Kaikki nämä tunteet ja ajatukset saivat kuitenkin loppujen lopuksi selvittämään omaa aihettani itselleni, ja tekemään töitä juuri sen eteen. Opinnäytetyön teosta tuli ihan mukava prosessi, jossa sai kokea onnistumisen iloa yhtä usein kuin ahdistusta sekä lopulta sai nähdä omien kätensä ja aivoitustensa tuloksen. Koen, että opinnäytetyön teosta on ollut hyötyä ammatilliselle kasvulleni, sillä aihetta käsitellessäni olen lukenut monenlaista aineistoa liittyen niin työhyvinvointiin, lastensuojeluun kuin oman persoonan käyttöön työssä. Toivon, että opinnäytetyöstäni on apua myös lastensuojelulaitokselle, josta aineiston keräsin. Toivottavasti heidän työympäristössään keskustelu työhyvinvoinnista saa virikettä ja muutoksen tuulia tämän opinnäytetyön ansiosta.

Viimeisen vuoden aikana lastensuojelutyö on saanut kovia kolauksia erilaisten perhesurmien ja muiden tapahtumien takia ja sanomalehtien kirjoitukset ovat pursuilleet lastensuojelutyön eri puolia. Tällaiset surmat koskettavat tietenkin myös lastensuojelussa työskenteleviä ja ovat myös heikentäneet kansalaisten luottamusta lastensuojeluun. Mielipidekirjoituksia on myös ollut kovasti esillä, toiset niistä puolustamassa lastensuojelutyöntekijöitä, toiset taas eivät. Tällaisina hetkinä työntekijöiden hyvinvointi saattaa kärsiä, kun oman työn arvostus ulkopuolisten silmissä tuntuu heikkenevän. Myös sosiaalityöntekijöiden työn raskaus ja sosiaalityöntekijöiden kuormittuminen on otettu kirjoituksissa huomioon (mm. Erkkilä: 2012). Harvassa kirjoituksessa on kuitenkin huomioitu muita lastensuojelualalla työskenteleviä, kuten juuri lastensuojelulaitosten ohjaajia. Lastensuojelulaitosten ohjaajat ovat usein työntekijöistä lähimpänä lasta, sillä he ovat hänen kanssaan lähes päivittäin, lukuun ottamatta työhön kuuluvia vapaapäiviä. Muuten ohjaajat saavat nähdä lapsen koko arjen ja elämän ilmentymät. Samalla he myös kohtaavat vanhemmat - ärsyntyneet, vihaiset, aggressiiviset, kiitolliset ja surulliset vanhemmat. Lastensuojelulaitoksen ohjaajat saavat kokea heidän puoleltaan myös syytöksiä, samalla tavalla kuin sosiaalityöntekijät. Harva asiakas varmaan hermostuksissaan miettii sitä, ettei ohjaajalla ole näihin päätöksiin ollut sananvaltaa: osaston työntekijä voi kuvastaa vanhemmille vain paha viranomaista, joka on vienyt lapsen pois kotoa. Lastensuojelulaitosten työntekijät tarvitsisivat mielestäni enemmän tukea ja ymmärrystä työlleen. Sosiaalityöntekijän ja lastensuojelulaitoksen ohjaajan työnkuvat ovat hyvin erilaiset, mutta mo-

lemmat raskaita kantaa, mikäli yhteisön ymmärrys ja tuki lastensuojelutyötä kohtaan häviävät.

Syyskuun aikana selasin tiiviisti Helsingin Sanomia ja niistä erityisesti lastensuojeluun liittyviä artikkeleita ja mielipidekirjoituksia. Lähes joka päivä lehdestä löytyi jotain aiheeseen liittyvää. Todella suuressa osassa mietittiin perhesurmia ja lastensuojelun riittämättömyyttä näissä tilanteissa. Vaikka lastensuojelu on saanut paljon kritiikkiä osakseen, ovat asiat varmasti vuosien mittaan menneet myös parempaan suuntaan. Mielestäni mielenkiintoinen oli Helsingin Sanomien Sata vuotta sitten - sarjan syyskuussa julkaistu kirjoitus lastenkodin arkea käsittelevästä uutisesta sata vuotta sitten. Teksti kertoi eräästä helsinkiläisestä lastenkodista, jonka neljästäkymmenestä lapsesta huolehti kaksi hoitajaa. Tällöin vuoden aikana lastenkodissa kuoli 24 alle yksivuotiaista lasta. (HS Sata vuotta sitten, 2012.) Onneksi nykypäivänä ohjaajia on suhteessa lapsiin paljon enemmän, vaikka yksi ylimääräinen käsipari tuskin tekisi koskaan pahaa. Lastensuojelu on nykyään suurennuslasin alla, mikä voi olla työntekijöille haastavaa, mutta samalla se estää sen, ettei edellä kuvattuja tapauksia tai muunlaista laiminlyöntiä pääse lastensuojelun piirissä tapahtumaan. Lastensuojelun tutkiminen on tärkeää, jotta sitä voidaan tehdä oikein ja oikeista motiiveista lähtien.

Omaa opinnäytetyötäni tehdessäni ja samalla kyseisessä lastensuojelulaitoksessa työpäiviä tehdessäni mieleeni nousi joitakin aiheita, joita laitoksessa vielä voisi tutkia. Merkittävimpänä jatkotutkimuksen aiheena näkisin arvostuksen, palautteen ja kiitoksen tutkimisen työyhteisössä, sillä näissä oli suuria eroja. Mielestäni edellä mainittujen saaminen on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta, ja niitä tutkimalla työntekijöitä voitaisiin myös kannustaa palautteen ja kiitoksen antamiseen. Tämän lisäksi näkisin tärkeäksi tutkia osastoiden välisen yhteistyön toimimista ja sen vaikutuksia koettuun työhyvinvointiin. Keskusteluissa työntekijöiden kanssa huomasin ongelmia yhteistyössä ja työn luonteesta johtuen se voi vaikuttaa suuresti myös työhyvinvointiin. Omassa tutkimuksessa tästä ei suoraan kysytty, vaan yhteistyön tärkeys tuli esille vain joidenkin työntekijöiden vastauksissa ja suorissa keskusteluissa työntekijöiden kanssa sen puutteet ilmenivät. (Keskustelut työntekijöiden kanssa, 2012.) Uskon, että mikäli työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä tutkittaisiin kyseisessä laitoksessa nyt, työntekijöiden vastaukset voisivat olla erilaisia: osastoilla oman kyselyni ajankohtana käynnissä olleet muutokset ovat olleet toiminnassa jo muutaman kuukauden ja työntekijät ovat jo ehtineet tottua tilanteeseen. Uudessa tutkimuksessa mahdolliset tyytymättömyyden kohteet voisivat tulla esille.

Mielestäni opinnäytetyöni onnistui hyvin. Prosessi eteni mielestäni johdonmukaisesti, sillä etenin työssäni tutkimussuunnitelmani mukaan, vaikka jotkut alustavat suunnitelmat ja aikataulut toki muuttuivatkin matkan varrella. Opinnäytetyöni teoreettiseen viitekehykseen tahdoin löytää monipuolisia ja tuoreita lähteitä, jotka tukisivat omaa tutkimuksen aiheitani. Ko-

en onnistuneeni tässä hyvin ja saaneeni hyvää materiaalia raporttiini. Sain vastaukset tutkimuskysymyksiini eli sain tietoa siitä, kuinka lastensuojelulaitoksen työntekijät kokevat työhyvinvointinsa, ja siitä, mitkä tekijät tähän vaikuttavat. Samalla opin paljon sekä tutkimuksen teosta, lastensuojelusta että työhyvinvoinnista. Mielestäni yhteistyöni kyseisen lastensuojelulaitoksen kanssa toimi hyvin. Olin yhteistyökumppaniini yhteydessä opinnäytetyön eri vaiheissa, sekä kysymässä heidän mielipiteitään että ehdottelemassa omiani. Opinnäytetyötä tehdessäni olin pääasiassa yhteydessä yhteyshenkilööni, mutta joissain vaiheissa otin yhteyttä myös laitoksen johtajaan sekä joihinkin vastaaviin ohjaajiin. Erittäin tärkeänä koin opinnäytetyöni tärkeimpien tulosten esittelyn johtajalle ja esimiehille. Tällöin pystyin toteuttamaan tavoitteeni siitä, että työyhteisö tulisi tietoisiksi työhyvinvointinsa tilasta ja samalla viemään opinnäytetyöprosessin loppuun työyhteisön kanssa. Sain työyhteisön yhteistyökumppaniltani myös palautetta opinnäytetyöstäni. Hän muun muassa kuvasi kyselylomakettani toimivaksi ja kertoi tutkimuksen tulosten olleen mielenkiintoisia ja yllättäviäkin. Hän totesi, että tutkimuksen tulokset ovat varmasti hyödynnettävissä työyhteisössä.

On myös asioita, joita muuttaisin näin jälkeenpäin. Luulen, että jos nyt alkaisin tehdä opinnäytetyötä uudelleen, osaisin rajata aiheen vielä tarkemmin. Samoin tekisin hieman lyhyemmän kyselylomakkeen, sillä pitkä kyselylomake tuotti valtavasti tietoa, jonka kanssa täytyi tehdä paljon töitä. Luulen myös kyselylomakkeen pituuden vaikuttaneen osaltaan vastaajien vähyyteen. Kuulin työntekijöiltä myöhemmin, että todella moni oli aloittanut työhyvinvointikyselyn tekemisen, mutta syystä tai toisesta se oli jäänyt kesken. Vastajakadosta huolimatta koin, että sain tarpeeksi materiaalia opinnäytetyötäni varten, ja tästä aineistosta sain tehtyä hyvän tutkimuksen. Joitain kyselylomakkeen avoimia kysymyksiä olisi voinut vielä tarkentaa, sillä huomasin työntekijöiden käsittäneen ne hieman eri tavoin. Kuitenkin tästä seurasi vain monipuolisempaa tietoa, joten siitä ei ollut haittaa. Pieniä muutoksia lukuun ottamatta olin kyselylomakkeeseeni tyytyväinen: se antoi ne tiedot, mitä toivoin saavani. Pitkä kyselylomake tuotti paljon tietoa, mikä aiheutti toki myös paljon työtä ja sen, että tutkimustulokset -osiosta tuli todella laaja.

Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut todellinen haaste oman ajankäytön, tiedonhankinnan ja kirjoittamisen puolesta. Kun muita opintoja ei tämän opinnäytetyön tekemisen rinnalla ole enää ollut, samalla opinnäytetyöprosessi on myös omalla tavallaan kasvattanut eroon opinahjostamme: päivittäiset käynnit koululla ja opiskelukavereiden näkeminen päivittäin ovat jääneet ja samalla kasvattaneet kohti itsenäisempää työskentelyä ja työelämää. Työelämä kutsuu pian ja uskon, että tämä opinnäytetyöprosessi on antanut eväitä sinne siirtymiseen ja siellä jaksamiseen.

## Lähteet

- Baker, E. K. 2005. Työvälineenä oma persoona. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Erkkilä, J. 2012. Sosiaalityöntekijöiden kuormitus on hälyttävää. Helsingin sanomat 7.9.2012.
- Feldt, T., Mäkikangas, A., & Kokko, K. 2005. Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Työ leipälajina - työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-kustannus, 75-94.
- Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- HS 100 vuotta sitten: Lastenkodin olot järkyttivät helsinkiläisiä. Helsingin sanomat 18.9.2012.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2002. Tutki ja kirjoita. 6.-8. painos. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.
- Huostaanotto. Sosiaaliportti. Lastensuojelun käsikirja. Työprosessi. Viitattu 10.5.2012.  
<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/huostaanotto/>
- Häkkinen, P. 2000. Lasta suojaavat yhteisöt. Teoksessa Sinkkonen, J., Pihlaja, P. Ulos umpikujasta. Miten auttaa tunnehäiriöistä lasta? 1.-2.painos. Juva: WSOY, 94-121.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat Oy.
- Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M., Virolainen, A. 2012. Perheen parhaaksi. Perhetyön arkea. 2. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kaivola, T., 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Kalland, M., Vauvan ja lapsen kehityksellisten tarpeiden huomioiminen lastensuojelussa. Teoksessa Puonti, A., Saarnio, T., Hujala, A. 2004. Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi, 119-139.
- Keskustelut työntekijöiden kanssa. Syyskuu 2012. X- lastensuojelulaitos.
- Kiireellinen sijoitus. Sosiaaliportti. Lastensuojelun käsikirja. Työprosessi. Viitattu 10.5.2012.  
<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/kiireellinsijoitus/>
- Kinnunen, S. 2000. Lasten psykiatrinen osastohoito. Teoksessa Sinkkonen, J., Pihlaja, P. Ulos umpikujasta. Miten auttaa tunnehäiriöistä lasta? Juva: WSOY, 73-93.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Yrityskirjat.
- Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomaala, A., Elovainio, M., Keinänen, M., Suomi, R. 2011. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Helsinki, Työterveyslaitos.
- Lastensuojelulaitos X:n perehdytyskansio 2012.
- Lastensuojelulaki. Suomen säädöskokoelma N:o 417/2007.
- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva: WSOYpro.

Majava, R. SPSS-ohjeita. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. Viitattu 27.8.2012.  
<http://ka.ramk.fi/rm/>

Manka, M.-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Maslow, A. H. 1987. Motivation and personality. Third edition. New York: Addison-Wesley Educational Publishers.

Matilainen, T., 2008. Lapsi elää rutiineista. Helppo ja hyvä arki. Jyväskylä: Gummerus Kustannus Oy.

Mattila, P., Elo, A-L. 2002. Kysely-palaute-menetelmä. Teoksessa Lindström, K., Leppänen, A. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 124-130.

Muu lapsen tarpeen mukainen hoito. Sosiaaliportti. Lastensuojelun käsikirja. Työprosessi. Sijaishuolto. Sijaishuollon muodot. Viitattu 10.5.2012.

<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/muodot/muusijaishuolto/>

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOY.

Otala, L., Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. painos. Juva: WSOYpro.

Pihlaja, P. 2000. Työntekijä ja lapsi. Teoksessa Sinkkonen, J., Pihlaja, P. Ulos umpikujasta. Miten auttaa tunnehäiriöistä lasta? Juva: WSOY, 135-153.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

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

Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. Viitattu 28.2.2012.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/> .

Sijaishuolto. Sosiaaliportti. Lastensuojelun käsikirja. Työprosessi. Viitattu 10.5.2012.

<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/>

Siltaniemi, A., Hakkarainen, T., Londén, P., Luhtanen, M., Perälähti, A., Särkelä, R. 2011. Kansalaisbarometri 2011. Hyvinvointi, palvelut ja osallisuus kansalaismielipiteissä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.

Talentia - Sosiaalialan korkeastikoulutettujen ammattijärjestö 2010. Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Helsinki.

Taskinen, S. 2010. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki: WSOYpro.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. painos. Helsinki: Tammi.

Törrönen, M. 2003. Lasten arki laitoksessa - elämistila lastenkodissa ja sairaalassa. Helsinki: Yliopistopaino.

Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Van Hooff, M.L.M., Geurts, S.A.E., Beckers, D.G.J., Kompier, M.A.J. 2011. Daily recovery from work: the role of activities, effort and pleasure. *Work & Stress*: Vol. 25, No. 1, 55-74.

Vastaanottokodit. Sosiaaliportti. Lastensuojelun käsikirja. Työprosessi. Sijaishuolto. Sijais-  
huollon muodot. Lastensuojelulaitokset. Viitattu 10.5.2012.

<http://www.sosiaaliportti.fi/Page/2cf110cf-a46e-4912-8cde-215a5e327b62.aspx>

Vehkalahti, K. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät 2008. Vammala: Tammi.

Vilén, M., Leppämäki, P., Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.

Välivaara, C. 2004. Sijoitettu lapsi tunnepyörässä. Menetelmiä ja välineitä lapsilähtöiseen lastensuojeluun. Raportit 1/2004. Jyväskylä: Pesäpuu ry.

## Kuviot

Kuvio 1: Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2004.) .....	17
Kuvio 2: Vastaajien ikä.....	33
Kuvio 3: Vastaajien koulutus.....	34
Kuvio 4: Vastaajien kokemus lastensuojelutyöstä vuosina .....	34
Kuvio 5: Vastaajien osasto .....	35
Kuvio 6: Vastaajien kokemus vuorotyöstä .....	37
Kuvio 7: Fyysisen ja psyykkisen uhkan vaikutus työhyvinvointiin .....	42
Kuvio 8: Uhka- ja vaaratilanneselvityksen teko .....	44
Kuvio 9: Työyhteisön tuki uhkaavissa tilanteissa .....	44
Kuvio 10: Kokemus kiusaamisesta, vähättelystä ja tiedon pimittämisestä .....	45
Kuvio 11: Pelko työpaikan menettämisestä .....	45
Kuvio 12: Suhteet työkavereihin .....	46
Kuvio 13: Arvostuksen saaminen .....	48
Kuvio 14: Palautteen ja kiitoksen saaminen .....	48
Kuvio 15: Palautteen antaja .....	49
Kuvio 16: Palautteen antaminen .....	50
Kuvio 17: Palautteen ja kiitoksen tärkeys .....	51
Kuvio 18: Omaan työhön vaikuttaminen .....	52
Kuvio 19: Itsen toteuttaminen työssä .....	52
Kuvio 20: Nykyisen koulutuksen vastaavuus työn haasteisiin .....	53
Kuvio 21: Kokemus työn kuormittavuudesta .....	54
Kuvio 22: Kokemus työstä henkisesti .....	54
Kuvio 23: Kokemus työstä fyysisesti .....	55
Kuvio 24: Kokemus uupumuksesta .....	56
Kuvio 25: Kokemus stressistä .....	57
Kuvio 26: Lasten ja perheiden tilanteiden kokeminen .....	57
Kuvio 27: Työstä nauttiminen.....	59
Kuvio 28: Työstä nauttimisen tärkeys .....	60
Kuvio 29: Onnistumisen kokemukset .....	60
Kuvio 30: Esimiehen tuki työlle .....	61

## Taulukot

Taulukko 1: Vastaajien henkinen hyvinvointi, terveydentila ja työkyky .....	35
Taulukko 2: Vastaajien kokemus elämäntavoistaan .....	36
Taulukko 3: Työ - ja kotiasioiden miettiminen .....	38
Taulukko 4: Fyysisen uhkan kokemus osastoittain .....	40
Taulukko 5: Psyykkisen uhkan kokemus osastoittain .....	40
Taulukko 6: Palautteen ja kiitoksen saaminen verrattuna palautteen antamiseen .....	50

Liitteet

Liite 1: Kyselylomakkeen saatekirje



Hei!

Opiskelen sosionomiksi Laurea-ammattikorkeakoulussa ja tavoitteenani on valmistua vuoden 2012 loppuun mennessä. Teen opinnäytetyöni liittyen X-lastensuojelulaitoksen henkilökunnan työhyvinvointiin liittyen. Työni tavoitteena on kartoittaa työhyvinvointia, työhyvinvoinnin eri tekijöiden toteutumista sekä työn kuormittavuutta ja voimavaroja x-lastensuojelulaitoksessa. Jokainen vastaus on tärkeä, jotta työntekijöiden työhyvinvoinnista saadaan mahdollisimman paljon tietoa, ja siihen pystytään vaikuttamaan. Lastensuojelutyötä tehdään omalla persoonalla, joten työhyvinvointi ja sen tutkiminen ovat tärkeitä teemoja.

Aineisto opinnäytetyötä varten kerätään ohessa olevalla kyselylomakkeella. Kyselylomakkeeseen voit vastata omien henkilökohtaisten kokemustesi pohjalta, mielellään viimeisen puolen vuoden ajalta. Vastatut kyselylomakkeet tulevat vain minun nähtäväkseni ja nämä vastaukset käsittelen luottamuksellisesti. Yksittäisen työntekijän tunnistaminen valmiista työstä ei ole mahdollista. On mahdollista, ettei valmiissa opinnäytetyössä myöskään ilmaista sitä, mistä lastensuojelulaitoksesta materiaali on kerätty. Toivon, että voit antaa hetken ajastasi kyselyyn vastaamiseen!

Kyselyyn voivat vastata vakituisten ohjaajien ja perhetyöntekijöiden lisäksi määräaikaisten työntekijät ja sijaiset, jotka ovat olleet yhtäjaksoisesti vähintään kaksi (2) kuukautta talossa. Jokaiselle kyselylomakkeelle on varattu oma palautuskuorensa. Vastattuasi lomakkeeseen, voit sulkea sen kuoreen ja palauttaa X-lastensuojelulaitoksen päivystyshuoneessa olevaan laatikkoon tai X:n kansliassa olevaan laatikkoon. Täytetyt lomakkeet pyydän palauttamaan elokuun loppuun mennessä.

Kiitos jo etukäteen!

Kesäisin terveisin

Kirsi Vuoristo  
opiskelija  
[kirsi.vuoristo@laurea.fi](mailto:kirsi.vuoristo@laurea.fi)  
p. xxx

Anne Pirinen  
Opinnäytetyön ohjaaja  
[anne.pirinen@laurea.fi](mailto:anne.pirinen@laurea.fi)

Liite 2: Kyselylomake

**KYSELYLOMAKE**

**TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN KUORMITTAVUUS LASTENSUOJELULAITOKSESSA**

Tässä kyselylomakkeessa on sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymyksiin voit vastata ympäröimällä sopivan vaihtoehdon. Monivalintakysymyksiin voit vastata vain yhden vaihtoehdon, ellei kohdassa ole toisin ilmoitettu. Avoimiin kysymyksiin toivon sinun vastaavan mahdollisimman laajasti. Mikäli **osastosi on vaihtunut** viimeisen kahden (2) kuukauden aikana, vastaa sen mukaan, missä olet työskennellyt pidempään. **Täytetyt kyselylomakkeet tulevat vain tutkimuksen toteuttajan nähtäväksi, joten toivon sinun vastaavan rehellisesti.** Kiitos!

**TYÖNTEKIJÄÄ KOSKEVAT TIEDOT**

1. Ikä

- 1) alle 20
- 2) 20–30
- 3) 31–40
- 4) 41–50
- 5) yli 50

2. Koulutus

- 1) Ammattikoulu
- 2) Opistotasoinen koulutus
- 3) Ammattikorkeakoulu
- 4) Yliopisto
- 5) Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

3. Kokemus lastensuojelutyöstä

- 1) alle 1
- 2) 1-5
- 3) 6-10
- 4) 11–20
- 5) yli 20

4. Osasto

- 1) 0-3-vuotiaiden osasto
- 2) 4-6-vuotiaiden osasto
- 3) 7-12-vuotiaiden osasto
- 4) Perheyksikkö
- 5) Erillisyyksikkö

5. Millaisena koet vuorotyön?

- 1) Erittäin kevyenä
- 2) Melko kevyenä
- 3) Melko raskaana
- 4) Erittäin raskaana

6. Otetaanko mielestäsi työvuorojen suunnittelussa yksittäinen työntekijä huomioon?

- 1) Aina
- 2) Lähes aina
- 3) Harvoin
- 4) Ei koskaan

7. Miten työvuorojen järjestelyllä voitaisiin mielestäsi vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin?

---

---

8. Kuinka irtaudut työstäsi?

---

---

9. Kuinka usein mietit työasioita vapaa-ajallasi?

- 1) Lähes päivittäin
- 2) Viikoittain
- 3) Noin kerran kuukaudessa
- 4) Harvemmin
- 5) En koskaan

10. Kuinka usein mietit kotiasioita töissä?

- 1) Lähes päivittäin
- 2) Viikoittain
- 3) Noin kerran kuukaudessa
- 4) Harvemmin
- 5) En koskaan

11. Vaikuttaako kotitilanne työhösi? Miten?

---

---

---

12. Miten koet voivasi henkisesti juuri nyt?

- 1) Hyvin
- 2) Melko hyvin
- 3) Melko huonosti
- 4) Huonosti

13. Kuinka terveelliset elämäntavat koet omaavasi?

- 1) Hyvin terveelliset, liikunta ja terveellinen ruokavalio ovat osa elämääni
- 2) Melko terveelliset, liikunta ja terveellinen ruokavalio ovat osittain tärkeitä
- 3) Hieman epäterveelliset, liikunta ja terveellinen ruokavalio ovat vain ajoittain tärkeitä
- 4) Epäterveelliset, liikunta ja terveellinen ruokavalio ovat vähäisiä

14. Millaiseksi koet oman terveydentilasi tai työkykyysi työsi vaatimuksiin nähden?

- 1) Erittäin hyvä
- 2) Melko hyvä
- 3) Melko huono
- 4) Erittäin huono

#### **TURVALLISUUTEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT**

15. Kuinka usein koet fyysistä uhkaa asiakkaiden puolelta?

- 1) Lähes päivittäin
- 2) Viikoittain
- 3) Noin kerran kuukaudessa
- 4) Harvemmin
- 5) En koskaan

16. Millaista tämä fyysinen uhka on osastollasi?

---

---

17. Kuinka usein koet psyykkistä uhkaa (ivaa, haukkumista, sanallista uhkailua) asiakkaiden puolelta?

- 1) Lähes päivittäin
- 2) Viikoittain
- 3) Noin kerran kuukaudessa
- 4) Harvemmin
- 5) En koskaan

18. Millaista tämä psyykkinen uhka on osastollasi?

---

---

**Jos vastasit sekä kohtaan 15. että 17. 'En koskaan', voit siirtyä kohtaan 25.**

19. Kuinka fyysinen ja psyykkinen uhka vaikuttavat työhyvinvointiisi?

- 1) Ne heikentävät työhyvinvointiani pitkäaikaisesti
- 2) Ne heikentävät työhyvinvointiani hetkellisesti
- 3) Ne eivät juuri vaikuta minuun – olen tottunut tilanteisiin
- 4) Niillä ei ole minuun mitään vaikutusta

20. Kuvaile tunteita, joita sinulle herää näissä uhkaavissa tilanteissa.

---

---

21. Kuinka usein olet tehnyt selvityksen uhka - tai vaaratilanteesta sellaisen satuttua?

- 1) Aina
- 2) Lähes aina
- 3) Harvoin
- 4) En koskaan

22. Jos olet jättänyt tekemättä selvityksen uhka - tai vaaratilanteesta, miksi?

---

---

23. Koetko saavasi työyhteisöltäsi tukea uhkaaviin tilanteisiin?

- 1) Aina
- 2) Lähes aina
- 3) Harvoin
- 4) En koskaan

24. Millaista tukea kaipaat uhkaaviin tilanteisiin?

---

---

25. Oletko kokenut työyhteisössäsi kiusaamista, vähättelyä tai tiedon pimittämistä?

- 1) Kyllä
- 2) Joskus
- 3) En

26. Oletko viimeisen puolen vuoden aikana pelännyt työpaikkasi menettämisen puolesta?

- 1) Kyllä
- 2) Joskus
- 3) En

27. Kuinka lastensuojelulaitoksessa käynnissä olevat osastojen muutokset ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi?

---

---

### TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT

28. Millainen yhteishenki työyhteisössäsi vallitsee?

---

---

29. Millaiset ovat suhteetesi työkavereihisi?

- 1) Tulemme hyvin toimeen, vietämme aikaa yhdessä myös vapaa-ajalla
- 2) Tulemme hyvin toimeen, mutta vapaa-ajalla emme tapaile
- 3) Tulen toimeen työkavereideni kanssa kohtalaisen hyvin
- 4) En juuri tule toimeen työtovereideni kanssa

30. Miten mielestäsi yhteishenki ja suhteet työkavereihisi vaikuttavat työhyvinvointiisi?

---

---

31. Saako työyhteisössäsi näyttää tunteita?

- 1) Kyllä
- 2) Ei

32. Saako työyhteisössäsi käyttää huumoria?

- 1) Kyllä
- 2) Ei

33. Miten työyhteisösi tukee työtäsi?

---

---

### ARVOSTUKSEEN JA PALAUTTEESEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT

34. Kuinka usein koet saavasi arvostusta työstäsi?

- 1) Lähes päivittäin
- 2) Viikoittain
- 3) Noin kerran kuukaudessa
- 4) Harvemmin
- 5) En koskaan

35. Kuinka usein saat palautetta ja kiitosta työstäsi?

- 1) Lähes päivittäin
- 2) Viikoittain
- 3) Noin kerran kuukaudessa
- 4) Harvemmin
- 5) En koskaan

36. Jos saat työstäsi palautetta tai kiitosta, keneltä se tulee? *Voit valita myös useamman vaihtoehdon. Mikäli valitset useamman vaihtoehdon, alleviivaa se, mistä saat eniten palautetta ja kiitosta.*

- 1) Työkavereilta
- 2) Esimieheltä
- 3) Lapsilta
- 4) Vanhemmilta

37. Kuinka usein annat itse palautetta tai kiitosta työkavereillesi?

- 1) Lähes päivittäin
- 2) Viikoittain
- 3) Noin kerran kuukaudessa
- 4) Harvemmin
- 5) En koskaan

38. Miten tärkeäksi koet palautteen ja kiitoksen työhyvinvointisi kannalta?

- 1) Erittäin tärkeäksi
- 2) Melko tärkeäksi
- 3) Vähemmän tärkeäksi
- 4) En ollenkaan tärkeäksi

39. Millaisista asioista saat yleensä kiitosta tai palautetta?

---

---

40. Miten lapset tai vanhemmat antavat palautetta työstäsi? Millaista tämä palaute on?

---

---

#### ITSEN JA TYÖN KEHITTÄMINEN

41. Pystytkö kehittämään työtäsi? Miten?

---

---

42. Kuinka usein koet voivasi vaikuttaa työhösi?

- 1) Usein
- 2) Melko usein
- 3) Harvemmin
- 4) En koskaan

43. Pystytkö toteuttamaan itseäsi työssäsi?

- 1) Usein
- 2) Melko usein
- 3) Melko harvoin
- 4) En koskaan

44. Onko sinulla halua ja intoa kehittää omaa osaamistasi?

- 1) Kyllä
- 2) Ei

45. Jos vastasit "ei" kohtaan 44, mistä tämä haluttomuus tai innottomuus johtuu?

---

---

46. Koetko nykyisen koulutuksesi vastaavan työsi haasteisiin?

- 1) Kyllä
- 2) Ei

47. Mitä lisäkoulutuksia sinulla on?

---

---

48. Millaiseksi näet näiden lisäkoulutusten merkityksen?

---

---

49. Koetko tällä hetkellä tarvitsevasi lisäkoulutusta? Millaista?

---

---

## TYÖN VAATIVUUS JA KUORMITTAVUUS

50. Kuinka kuormittavaksi koet työsi?

- 1) En ollenkaan kuormittavaksi
- 2) Vähän kuormittavaksi
- 3) Melko kuormittavaksi
- 4) Ajoittain erittäin kuormittavaksi

51. Mitkä asiat koet kuormittaviksi tai vaativiksi työssäsi?

---

---

52. Millaisena pidät työtäsi henkisesti?

- 1) Erittäin kevyenä
- 2) Melko kevyenä
- 3) Melko raskaana
- 4) Erittäin raskaana

53. Millaisena pidät työtäsi fyysisesti?

- 1) Erittäin kevyenä
- 2) Melko kevyenä
- 3) Melko raskaana
- 4) Erittäin raskaana

54. Oletko kokenut uupumusta työssäsi?

- 1) Kyllä, jatkuvasti
- 2) Kyllä, ajoittain
- 3) Kyllä, mutta harvoin
- 4) En

55. Jos vastasit kyllä, millaista tämä uupumus on ollut ja millaiset tilanteet ovat johtaneet siihen?

---

---

56. Kuinka usein koet stressiä työstäsi?

- 1) Usein
- 2) Melko usein
- 3) Melko harvoin
- 4) En koskaan

57. Mikä aiheuttaa stressiä työssäsi?

---

---

58. Kuinka koet henkisesti lasten ja perheiden tilanteet?

- 1) Ei lainkaan raskaana
- 2) Vähän raskaana
- 3) Melko raskaana
- 4) Erittäin raskaana

59. Kuvaile tunteita, joita mieleesi herää lasten ja perheiden tilanteista.

---

---

### TYÖN VOIMAVARAT

60. Mitkä asiat auttavat sinua jaksamaan työssäsi?

---

---

61. Mitkä tekijät motivoivat sinua työssäsi?

---

---

62. Kuinka usein nautit työstäsi?

- 1) Lähes päivittäin
- 2) Viikoittain
- 3) Noin kerran kuukaudessa
- 4) Harvemmin
- 5) En koskaan

63. Kuinka tärkeäksi koet työstä nauttimisen?

- 1) Erittäin tärkeäksi
- 2) Melko tärkeäksi
- 3) Vähemmän tärkeäksi
- 4) En ollenkaan tärkeäksi

64. Missä koet olevasi hyvä työssäsi?

---

---

65. Millaisia ovat onnistumisen kokemukset lastensuojelutyössä ja omalla osastollasi?

---

---

66. Kuinka usein saat näitä onnistumisen kokemuksia?

- 1) Lähes päivittäin
- 2) Viikoittain
- 3) Noin kerran kuukaudessa
- 4) Harvemmin
- 5) En koskaan

67. Koetko saavasi esimiehiltäsi tukea työhösi?

- 1) Aina
- 2) Lähes aina
- 3) Harvoin
- 4) En koskaan

68. Miten esimiehen tuki (tai tuettomuus) näkyy työssäsi?

---

---

69. Kuvaile työnohjauksen merkitystä työllesi.

---

---

#### **TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT TYÖHYVINVOINTIIN**

70. Miten työhyvinvointia voisi mielestäsi kehittää lastensuojelulaitoksessa?

---

---

71. Minkä tekijöiden muuttuminen vaikuttaisi omaan työhyvinvointiisi?

---

---

72. Millainen on näkemys tulevaisuudestasi lastensuojelualalla?

---

---

***Kiitos vastauksistasi!***