



Sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia psyko- logisten perustarpeiden täyttymisestä vastaan- ottolaitostyössä

Laura Nikkilä & Melinda Palmgrén



Laurea-ammattikorkeakoulu

Sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä vastaanottolaitostyössä

Laura Nikkilä & Melinda Palmgrén

Sosionomi

Opinnäytetyö

Kesäkuu 2021

Laura Nikkilä, Melinda Palmgrén

Sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä vastaanottolaitostyössä

Vuosi

2021

Sivumäärä 40

Opinnäytetyömme toteutettiin yhteistyössä erään Uudellamaalla toimivan kunnan vastaanottolaitoksen kanssa. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys pohjautui Frank Martelan näkemykseen neljästä psykologisesta perustarpeesta ja perustarpeiden täyttymisen vaikutuksista sisäiseen motivaatioon. Martelan näkemyksen mukaan ihmisellä on neljä psykologista perustarvetta, joita ovat: vapaaehtoisuus, kyvykkyys, läheisyys ja hyväntekeminen.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata, miten Uudellamaalla toimivan vastaanottolaitoksen osastoilla työskentelevät ohjaajat kokivat neljän psykologisen perustarpeen tulevan tyydytyksi työssään. Opinnäytetyömme tavoitteena oli tuottaa hyödyllistä tietoa yhteistyökumppanille tuottamamme kyselytutkimuksen avulla. Ohjaajien kokemukset siitä, miten perustarpeet tulevat täytetyiksi työssä voivat olla apuna tulevaisuudessa muun muassa työn kehittämisessä.

Tutkimusmenetelmäksemme valikoitui laadullinen tutkimus ja aineistonkeruumenetelmäksi valitsimme sähköisen kyselyn, jossa käytimme avoimia kysymyksiä. Sähköinen kysely toteutettiin Google Forms alustalla. Kyselyn vastaukset analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä.

Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden kohdalla neljä psykologista perustarvetta olivat tulosten mukaan täyttyneet suhteellisen hyvin. Perustarpeet tulivat aineiston perusteella myös vastanneiden työntekijöiden työssä esille muun muassa oma-aloitteisuutena, varmuutena toimia itseohjautuvasti, tuottavuutena, intona, oman kyvykkyuden esille tuomisena, tunnollisuutena ja haluna tehdä hyvää työssä.

Asiasanat: Lastensuojelu, Neljä psykologista perustarvetta, ulkoinen motivaatio, sisäinen motivaatio, työn imu

Laura Nikkilä, Melinda Palmgrén

Experiences of foster carers on the occurrence of four basic psychological needs in reception facility work

Year 2021

Pages

40

Our study was carried out as a survey with youth reception facilities operating in one municipality located in Uusimaa. The theoretical framework of the study was based on Frank Martela's view of four basic psychological needs and the effects of basic needs on internal motivation. By his view people have four basic psychological needs, that are autonomy, competence, relatedness and beneficence.

The purpose of this study was to describe how the counsellors working in the facilities experienced that the four basic psychological needs were fulfilled in their work. The aim of our study was to produce useful information for youth reception facilities by collecting data with the survey. Counsellors' experiences of how the basic needs were fulfilled at work can, for example, help the development work in the future

The study method was qualitative, and the data collection method was survey, in which we used open questions. Survey was conducted with Google Forms platform. The responses received from the survey were analyzed by using theory-based content analysis.

The employees who responded to the survey had experienced that the four basic psychological needs were relatively well fulfilled and the basic needs that occurred in the study were for example initiative behavior, confidence to act self-directed, productivity, enthusiasm, self-ability, conscientiousness and desire to do good at work.

Keywords: Child welfare, basic psychological needs, intrinsic motivation, extrinsic motivation, work engagement

Sisällys

1	Johdanto.....	8
2	Lastensuojelu ja sijaishuolto	9
3	Nuorten vastaanottolaitokset.....	11
4	Neljä psykologista perustarvetta.....	13
5	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio sekä työn imu	14
6	Työn rajaaminen ja positiivinen stressi	15
7	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	16
8	Opinnäytetyön menetelmät.....	17
8.1	Laadullinen tutkimus	17
8.2	Kyselytutkimus	17
8.3	Teorialähtöinen sisällönanalyysi	18
9	Tutkielman luotettavuus ja eettisyys	20
10	Tulokset	21
10.1	Vapaaehtoisuus	22
10.2	Kyvykkyys.....	23
10.3	Läheisyys	24
10.4	Hyväntekeminen.....	25
11	Pohdinta	26
12	Johtopäätökset	30
13	Lähteet	32
	Kuviot	35
	Taulukot	35
	Liitteet	36

1 Johdanto

Lastensuojelussa tehtävä työ vaatii tekijältään enenevissä määrin sosiaalisia sekä psyykkisiä valmiuksia, työntekijän tulee samanaikaisesti huolehtia asiakastyön prosesseista sekä kestää työstä tulevia paineita. Konkreettisesti työssä täytyy pysyä aikatauluissa sekä hoitaa asiakassuhteita. Asiakassuhteet voivat myös herättää erilaisia tunteita työntekijöissä. (Laaksonen 2016, 8.) Lastensuojelutyössä liian suuret asiakasmäärät on koettu olevan yhtenä haasteena tavoitteiden saavuttamiselle. Työtehtävien vaativuus ja suuret vastuut ovat koettu sellaisiksi asioiksi, jotka kuormittavat työntekijöitä.

Talentian ja Lastensuojelun Keskusliiton vuonna 2018 henkilökunnalle järjestämän kyselyn mukaan myös moni harjaantunut sosiaalihuollon ja lastensuojelun ammattilainen oli pohtinut jossakin vaiheessa alan vaihtoa. Tähän oli vastaajien mukaan vaikuttanut erityisesti ”työpai-
neet, palkka ja esimiestyöhön liittyvät tekijät”. Lisäksi vuoden 2018 kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden mukaan lapsien kanssa tehtävä työ sijaishuollossa on edelleen puutteellista, sillä sosiaalityöntekijät kokivat, että lapsia ei ehditä tavata tarpeeksi usein sijaishuollon aikana. Vuoden 2018 kyselyyn vastanneilla sosiaaliohjaajilla oli puolestaan ollut tuloksien mukaan paremmat mahdollisuudet tavata lapsia sijaishuollon aikana, kuin taas sosiaalityöntekijöillä. Sosiaaliohjaajien vastauksista kävi kuitenkin myös ilmi, että lasten tapaamisille ei koettu olevan niin paljoa aikaa, kuin olisi ollut tarpeen. Tilanne oli vuoden 2018 kyselyssä sama, kuin Sinkon ja Muurosen (2013, 16) teettämässä vuoden 2013 kyselyssä, jonka mukaan työntekijöistä 78 % oli sitä mieltä, että lasten kanssa työskenteleminen nähtiin puutteellisena sijaishuollossa. (Wilén 2018, 9-16.)

Frank Martelan mukaan neljän psykologisen perustarpeen täyttyminen on avainasemassa koetussa hyvinvoinnissamme ja sisäisessä motivaatiossamme. (Martela 2015, 65-75). Työelämässä sisäinen motivaatio näkyy yleensä siten, että ihminen kokee oman tekemisensä mielenkiintoiseksi ja innostavaksi. Mielekkääksi koettua tekemistä ei koeta yhtä uuvuttavana, kuin sellaista tekemistä, jota tehdään pelkästään ulkoisista pakotteista. Ulkoiset pakotteet tarkoittavat yleensä ulkoisia motivaation lähteitä. Karkeasti ilmaistuna ulkoisessa motivaatiossa yksilön työtä ohjaavat palkkiot tai rangaistukset. (Martela & Jarenko 2015, 25-28.)

Tutkielmamme toteutettiin laadullisena tutkielmana. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta (liite 1), joka sisälsi avoimia kysymyksiä. Kontaktihenkilönä toimi vastaanottolaitoksen johtaja, jolle sähköinen kyselylomake lähetettiin. Vastaanottolaitoksen johtaja välitti kyselyn laitoksessa työskenteleville ohjaajille. Analysoimme kyselystä saatua aineistoa deduktiivisesti eli analyysimenetelmänä käytimme teorialähtöistä sisällönanalyysiä. Tutkielmassamme hyödynnettiin Frank Martelan luomaa näkemystä neljästä psykologisesta

perustarpeesta ja siitä, miten perustarpeiden täytyminen on avainasemassa siinä, kun oma työ halutaan kokea merkityksellisenä. Ihmisen neljä psykologista perustarvetta muodostuvat vapaaehtoisuudesta, kyvykkyydestä, läheisyydestä ja hyväntekeemisestä. Lastensuojelulaitoksien työpaineet sekä resurssipula herättivät meissä halun selvittää, miten sijaishuoltolaitosten ohjaajat kokevat neljän psykologisen perustarpeen tulleen täytetyiksi tekemässään työssä. Tarkoituksenamme on kuvailla työntekijöiden ajatuksia neljän psykologisen perustarpeen kokemuksesta. Tavoitteenamme on tuoda työntekijöiden kokemusten ja ajatusten pohjalta esille hyödyllistä tietoa Uudenmaan kunnassa toimivalle vastaanottolaitokselle. Haluamme myös oppia tutkielmamme aikana vastaanottolaitosten toiminnasta lastensuojelun työkentällä.

Kuvaillessamme sitä, millaisia kokemuksia työntekijöillä on neljän psykologisen perustarpeen täyttymisestä ohjaajan työssä, toivomme sen mahdollisesti auttavan huomioimaan yleisesti perustarpeiden tärkeyttä sisäisen motivaation sekä tuloksellisuuden kannalta. Motivoitunut työntekijä auttaa työpaikkaa saamaan aikaiseksi parempia tuloksia. Työntekijä on tällöin myös sitoutuneempi omiin työtehtäviinsä ja työpaikkaansa. Yksinkertaisesti työn mielekkyys lisää sitoutumista työtehtäviin sekä työpaikkaan, jossa työtä tehdään. Ja sisäisesti motivoitunut työntekijä voi auttaa työpaikkaa saamaan aikaan parempia tuloksia, eli tällöin hän on työn kannalta tuottavampi. (Martela & Jarenko 2015, 43; Salanova & Schaufeli 19(1): 116-131; Sonnentag 2003 *Journal of Applied Psychology* 88(3): 518-528.)

2 Lastensuojelu ja sijaishuolto

Lastensuojelu on laaja-alaista palvelua, jonka tehtävä on suunnitelmallisesti ja ennakoidusti edistää lapsen kehitystä sekä kasvua. Lastensuojelua toteutetaan yhteistyössä kaikkien niiden tahojen kanssa, joiden toimet vaikuttavat lasten ja perheiden hyvinvointiin. Vastuu lastensuojelun palveluitten järjestämisestä sekä siihen perustuvasta palvelustrategiasta on kunnalla, joka voi tuottaa palveluita järjestämällä niitä itse, yhteistyössä kuntayhtymän tai säätöön kautta tai hankkimalla palvelut yksityisiltä palveluntuottajilta. (THL 2021a.) Lastensuojelulain (2007/417) mukaisesti lastensuojelun palvelujärjestelmä koostuu lapsi- ja perhekohtaisesta lastensuojelusta, joka pitää sisällään avohuollon tukitoimet, huostaanoton ja sijaishuollon sekä jälkihuollon. Palvelujärjestelmän toiminnan tulee vastata lasten, nuorten, vanhempien että huoltajien sekä muiden lasten hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöitten tarpeeseen ennaltaehkäisevästä lastensuojelutyöstä sijais- ja jälkihuoltoon asti. (THL 2021a.)

Lastensuojelua toteutetaan sellaisin palveluin, joista lapset ja perheet hyötyisivät eniten. Kun lastensuojelun palveluita järjestetään, on toimittava mahdollisimman hienovaraisesti lastensuojelun laatu- ja perusteiden mukaisesti. Ensisijaisesti on käytettävä avohuollon tukitoimia, mutta jos lapsen edun mukaisesti on tarpeellista järjestää sijaishuoltoa, on se järjestettävä

viipymättä. Sijaishuoltoa järjestettäessä sekä toteutettaessa on tavoitteena perheen jälleenyhdistäminen. (THL 2021b.)

Lastensuojelulain mukaisesti ”lapsen sijaishuollolla tarkoitetaan huostaan otetun, kiireellisesti sijoitetun tai lain 83 §:ssä tarkoitetun väliaikais määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella (Lastensuojelulaki 2007/417).” Sijaishuoltoa voidaan siis järjestää perhehoitona, laitoshoidon tai lapsen tarpeiden edellyttämällä muulla tavalla. Laitossijoitus voi tapahtua avohuollon toimenpiteenä, jolloin sijoitus tapahtuu ensi sijassa huoltajan kanssa, mutta jos lapsen ja perheen kuntoutuminen tai aikuiselle annettava hoito sitä vaatii, voidaan avohuollon tukitoimena sijoitus järjestää laitoksessa tai perhehoidossa. Avohuollon sijoitus voidaan järjestää myös lapselle yksin lyhytaikaisesti ja rajatuissa tapauksissa: lapsen kuntouttaminen, huolenpidon järjestäminen lapsen asioista vastaavan henkilön sairauden tai vastaavan syyn vuoksi tai lapsen tuen tarpeen arvioiminen on tarpeen. Avohuollon sijoitus tapahtuu lähtökohtaisesti lapsen huollosta ja asioistaan päättävän huoltajan suostumuksella sekä yli 12-vuotiaan omalla suostumuksella. Avohuollon sijoitus ei kuitenkaan ole sijaishuoltoa, vaan sijoitetun lapsen huolto sekä päätösvalta lapsen asioista säilyvät huoltajalla. Avohuollon sijoitus ei edellytä huostaanottoa, mutta jos avohuollon sijoituksille on tarve toistuvasti, tulee huostaanoton edellytykset arvioida. (THL 2021c.)

Avohuollon tukitoimien ollessa riittämättömiä lapsen ja perheen tilanteessa, on lapsen oikeuksien ja edun mukaista, että lapselle järjestetään sijaishuoltoa, eli hoito ja kasvatusta järjestetään kodin ulkopuolella. Lapsen kasvun ja kehittymisen turvaamiseksi viimesijainen keino on siirtää vastuu niistä viranomaiselle. Velvollisuus ottaa lapsi huostaan sekä järjestää sijaishuoltoa täyttyy, jos lapsen puutteet huolenpidossa tai kasvuolosuhteet ovat vakavasti vaarantaneet lapsen kehitystä tai terveyttä tai lapsi on itse vakavasti vaarantanut terveyttään tai kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikoksen tai muulla vastaavalla tavalla. Näihin toimenpiteisiin voidaan ryhtyä kuitenkin vain siinä tapauksessa, kun huostaanoton ja sijaishuollon järjestämiseksi avohuollon tukitoimet eivät ole olleet riittäviä, sopivia tai mahdollisia turvaamaan lapsen edun mukainen huolenpito ja sijaishuolto on lapsen edun mukaista. (THL 2021d.)

Välittömässä vaarassa olevalle lapselle tulee järjestää kuitenkin kiireellisesti hoitoa ja huolenpitoa. Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaisesti kiireellinen sijoitus on turvaamistoimi, jota tulee käyttää, kun lapsi on välittömässä vaarassa, eikä häntä voida jättää turvallisesti kotiin, eivätkä avohuollon tukitoimet ole riittäviä turvaamaan tilannetta. (STM 2015.) Avohuollon sijoitus kiireellisenä toimenpiteenä voi olla mahdollinen avohuollon tukitoimena kiireellisen sijoituksen sijasta huoltajien ja yli 12-vuotiaan lapsen suostumuksella, jos huostaanoton edellytykset täyttyvät ja avohuollon sijoitus kiireellisen sijoituksen sijaan riittää turvaamaan lapsen tilannetta eikä sijoituksen aikana ole tarvetta rajoitustoimenpiteille. (THL 2021c.) Kiireellisen sijoituksen edellytyksenä oleva välitön vaara ei välttämättä ole fyysinen

vaara tai kuolemanvaara, vaan kyseessä voi olla myös lapsen omasta toiminnasta aiheutuma vaara tai henkinen väkivalta tai muu kaltoinkohtelu, jonka vuoksi lasta ei ole turvallista jättää kotiin. Kun päätös kiireellisestä sijoituksesta annetaan, on se perusteltava avoimesti ja selvästi: tapahtumat, mitä niiden perusteella on päätelty ja miksi, myös lapsen etu ja miksi hänen on arvioitu olevan välittömässä vaarassa. Kiireellinen sijoitus voi kestää enintään 30 vuorokautta, jonka jälkeen sijoitus tulee purkaa, huostaanoton tarve tulee selvittää tai riittävät tukitoimet tulee kartoittaa jatkamalla enintään kolmekymmentä päivää kiireellistä sijoitusta. (STM 2015.)

Sijaishuoltoa voidaan toteuttaa lapsen kodin ulkopuolella perheessä tai laitoksessa. Koska sijaishuoltoa ei ole tarkoitettu pysyväksi toimenpiteeksi, pyritään vanhempia ja kodinolosuhteita tukemaan laatimalla kuntouttamiseksi oma asiakassuunnitelma vanhemmille. Huostaanotetun lapsen sijaishuoltoa jatketaan kuitenkin niin kauan, kun sille on olemassa edellytykset ja se on lapsen edun mukaista. Jos sijaishuoltoa jatketaan koska asiakassuunnitelman mukaiset tavoitteet ja huoltajan kuntoutuminen ei ole edistynyt lapsen edun mukaisesti, on lapsen olosuhteet pyrittävä vakiinnuttamaan sijaishuollossa. (THL 2021b.)

Laitoshoidto on sijaishuollon viimesijainen muoto, johon voidaan ryhtyä silloin, kun sijaishuoltoa ei voida järjestää lapsen edun mukaisesti perhehoidossa, ammatillisessa perhekodeissa tai muussa vastaavassa hoidossa. Laitoshuolto voi olla tarpeen siinä tapauksessa, kun lapsen oireilu on haastavaa tai tilanne vaatii erityistä osaamista ammatillisesti. Laitoshoidto voi olla tarkoituksenmukaisin ja paras ratkaisu sijaishuollon järjestämiseksi väliaikaisissa sijoituksissa ja sijaishuollon tarpeessa olevalle murrosikäiselle lapselle. Laitoshuoltoa järjestetään valtion, kuntien ja yksityisten yhteisöjen toimesta lastenkodeissa, koulukodeissa, vastaanotto- ja nuorisokodeissa. (THL 2021e.)

3 Nuorten vastaanottolaitokset

Tutkielmaa varten tehty kysely toteutettiin eräässä Uudellamaalla sijaitsevassa kunnassa toimivassa vastaanottolaitoksessa, sen kolmessa eri toimipisteessä. Osastoilla työskentelee myös ohjaajien lisäksi sairaanhoitajia, erityissosiaalityöntekijä sekä psykologi. Asiakkaina vastaanottolaitoksissa ovat 13-17-vuotiaat kriisitilanteessa olevat nuoret. Ohjaajana työnkuvaan kuuluu nuorten asioiden hoitaminen, omaohjaajatyöskentely, nuorten toimintakyvyn ja tilanteen arviointi sekä kirjallisten raporttien ja yhteenvetöjen kirjoittaminen. Sijaishuollossa on tärkeää kiinnittää arkiseen huolenpitoon ja hoitoon huomioita. Esimerkiksi nuorelle tulee luoda turvalliset olosuhteet ja huolehditaan muun muassa riittävästä levosta, hygieniasta ja psyykkisestä ja fyysisestä turvallisuudesta. Vastaanottolaitoksessa työ voi lähteä esimerkiksi juuri näistä arjen arkisten toimien ja vastuiden, kuten kouluaikataulujen noudattamisesta, sekä riittävän ravinnonsaannin ja levon turvaamisesta. Nuorta tuetaan ja kannustetaan ohjaajan

työssä opettelemaan rajojen asettamista ja noudattamista, peruselämäntaitoja, jos niissä on puutteita sekä ottamaan vastuuta valinnoistaan ja niiden seurauksista. Ohjaajan tehtäviin kuuluu toisinaan myös kodinomaisia tehtäviä ruoanlaittoon osastolla, sillä näiden avulla nuori saa eväitä tulevaisuutta ajatellen arjenhallintaan.

Vastaanottolaitoksessa tehty työ on kolmivuorotyötä ja sitä tehdään eri sidosryhmien kanssa. Kyselyyn osallistuneilta ohjaajilta kartoitettiin myös työnkuvaa. Työtä kuvattiin niin että jokainen asiakastapaus on ainutlaatuinen ja työ on vaihtelevaa. Lyhytaikaisen sijoituksen aikana intensiivinen työskentely nuoren ja esimerkiksi nuoren elämään vaikuttavien muiden tahojen kanssa, kuten esimerkiksi koulun henkilöstön ja vanhempien sekä sosiaali- ja terveydenhuollon muun henkilöstön kanssa, on osa ohjaajan perustehtävää.

Uudenmaan kunnassa toimivassa vastaanottolaitoksessa toteutetaan lastensuojelulain mukaista laitoshuoltoa. Kyseessä ovat vastaanottolaitokset, johon välittömässä vaarassa oleva lapsi voidaan sijoittaa lyhytaikaisesti. Kiireellinen sijoitus voidaan tehdä mihin vuorokauden aikaan tahansa ja siitä tekee virka-aikana päätöksen lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä ja virka-ajan ulkopuolella vastaanottolaitoksiin voi tehdä sijoituspäätöksen sosiaalipäivystyksessä toimiva sosiaalityöntekijän kelpoisuuden omaava työntekijä. Lähtökohtana on lapsen tai nuoren tarpeisiin vastaava laitossijoitus, kun lapsen tai nuoren hoidon ja huollon turvaamiseksi ei ole enää muita mahdollisuuksia. (THL 2021f.)

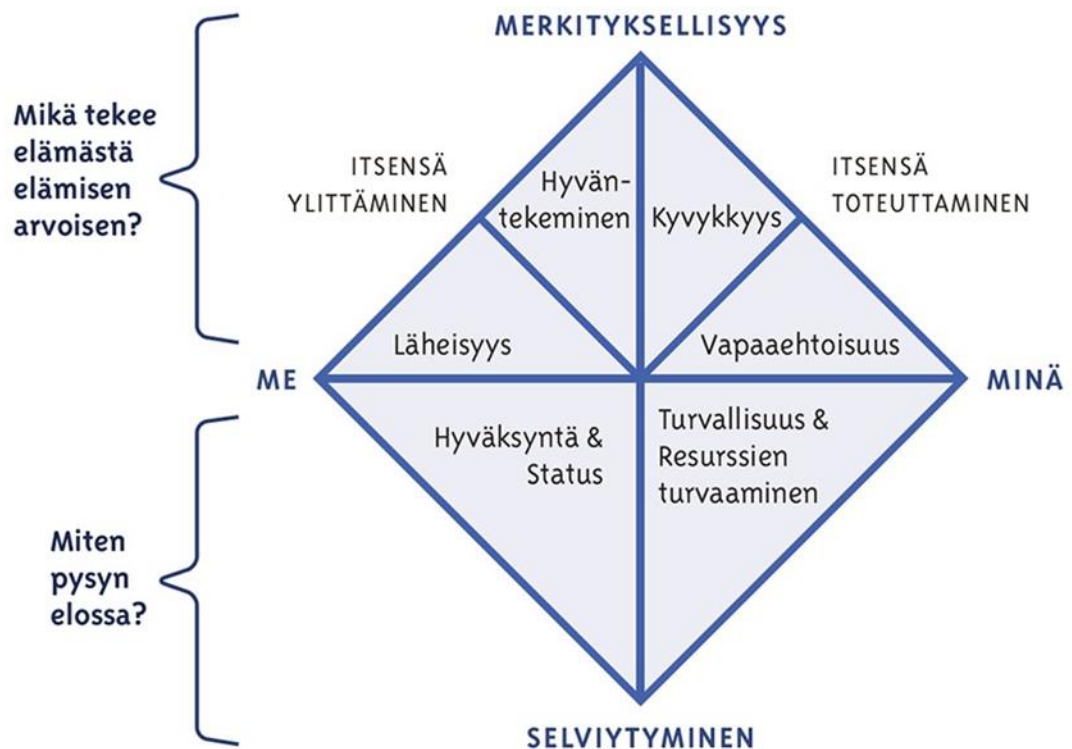
Vastaanottolaitoksissa sijoitus on lyhytaikaista, jonka aikana lapsi tai nuori otetaan turvallisesti vastaan laitokseen saamaan tarvittavaa hoivaa ja huolenpitoa sekä perheen tilannetta arvioidaan sijoituksen aikana. Työtä tehdään tiiviisti perheen, vanhempien ja läheisten, sekä perheen verkostojen kanssa, jotta voidaan laatia riittävä ja perheen tilanteeseen tarvittavaa muutosta aikaansaava suunnitelma. (THL 2021g.) <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/vastaanotto-koti>

Sijoitus vastaanottolaitokseen tähtää lyhytaikaiseen sijoitukseen kodin ulkopuolella ja työtä tehdään kotiinpaluun mahdollistamiseksi auttamalla perheitä ratkomaan lapsen hoitoon ja kasvatukseen liittyvät pulmat. Jos kotiinpaluu ei kuitenkaan ole mahdollista, voidaan tehdä jatkosuunnitelma tai sijoittaa lapsi tämän kasvun, kehityksen ja edun vaatimalla tavalla, esimerkiksi toiseen laitokseen, joka vastaa lapsen tai nuoren tarpeita. Koska tavoitteena on lapsen perushoidon, kasvun ja kehityksen turvaaminen ja perheen tukeminen, pyritään myös mahdollinen jatkosijoitus tekemään suunnitelmallisesti perheen kanssa mahdollisimman hyvässä yhteistyössä. (THL 2021g.)

4 Neljä psykologista perustarvetta

Frank Martela (2015, 54-55) on teoksessaan Valonöörit esitellyt motivaatiotimantin, joka kuvastaa ihmisten neljää psykologista perustarvetta. Motivaatiotimantissa kuvaillaan lyhyesti ihmisen hyvinvoinnille ja motivaatiojärjestelmälle merkittävimpiä tekijöitä sekä sen tukijoita. Hyvinvoinnin ja motivaatiojärjestelmän merkittävimmillä tekijöillä on tehtävänä vastata kysymykseen siitä, mitkä asiat tuovat omaan elämään merkitystä tai ovat arvokkaita.

Motivaatiotimanttia kuvataan visuaalisesti aineistoissa neljällä peruspisteellä: ylhäällä on arvokkuus, vasemmalla minä, oikealla toiset ja alhaalla selviytyminen. Motivaatiotimantin yläosan oikea puoli, jolle asettuvat arvokkuuden ja minän väliin kyvykkyys sekä vapaaehtoisuus, selittää ihmisten halua ilmaista itseään omien vahvuuksiensa kautta. Timantin vasen puoli, jolle asettuvat arvokkuuden ja toisten väliin läheisyys sekä hyväntekeminen, kuvaa "itsensä ylittämisen kokemusta". Motivaatiotimantin alaosaan jäävät toisten ja selviytymisen väliin vasemmalle hyväksyntä sekä status. Oikealle taas minun sekä selviytymisen väliin asettuvat turvallisuus sekä resurssien turvaaminen. (Martela 2015, 54-55.)



Kuva 1: Frank Martelan motivaatiotimanti (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 81)

Nämä psykologiset perustarpeet ovat ihmisten synnynnäisiä tarpeita, jotka ovat oleellisia hyvinvointimme ja sisäisen motivaatiomme kannalta. Neljän psykologisen perustarpeen ja sisäisen motivaation ja tätä kautta draivin (työn imun) vahvistaminen työssä hyödyttää sekä

työntekijää että koko organisaatiota tai yritystä. Neljä psykologista perustarvetta muodostuvat vapaaehtoisuudesta, kyvykkyydestä, läheisyydestä sekä hyväntekemisestä. (Martela 2015, 45-55.)

Vapaaehtoisuus tarkoittaa sitä, että ihminen kokee oman tekemisensä lähtevän itsestään. Se tarkoittaa myös sitä, että pääsee tekemään jotakin, joka on itselleen mieltuisaa. Työelämässä vapaaehtoisuus taas voi tarkoittaa päämäärien tavoittelun vapautta, joissa ihminen kokee olevan jotakin tavoiteltavaa. Eli työntekijä voi itse valita, miten etenee organisaation tai yrityksen asettamia päämääriä kohti, kuitenkin organisaation tai yrityksen arvoja ja sääntöjä noudattaen. Toimintatapojen tulee olla vapaaehtoisia tai valittavissa ja työntekijä kokee tavoitteet sekä sen eteen tehtävän tekemisen itselleen tärkeäksi sekä merkitykselliseksi. (Martela 2015, 77-79.)

Kyvykkyys puolestaan tarkoittaa sitä, että ihminen kokee saavansa aikaisiksi asioita. Olevansa hyvä tekemisissään asioissa sekä oppivansa ja kehittyvänsä jatkuvasti tekemisessään. Yksilölle on olennaista kehittyä ja oppia työssään, jotta oma osaamistaso vastaa annettujen tehtävien tasoa. Oman osaamistason ollessa epätasapainossa, yksilö kuormittuu ja turhautuu tekemiseensä. Liian alhainen haastetaso tuntuu rasittavalta ja tekeminen koetaan tylsänä. Haastetason ollessa taas liian korkea yksilö stressaantuu ja turhautuu. Oman osaamistason sekä haastetason tulee olla harmoniassa keskenään, jotta työn tekeminen tuntuisi miellyttävältä ja viihdyttävältä. (Martela 2015, 95-96.)

Läheisyys merkitsee sitä, että ihminen kokee ympärillään olevan syviä ihmissuhteita, joissa muut välittävät hänestä ja hän heistä. Läheisillä ihmisillä on merkittävä vaikutus ihmisten hyvinvointiin. Se on myös työyhteisöissä merkittävä osa työhyvinvointia. Toksinen ja huono työilmapiiri vaikuttaa hyvin paljon hyvinvointiimme ja omaan jaksamiseen työssä, mutta hyvä ja kannustava työyhteisö, johon voi tarvittaessa tukeutua vahvistaa jaksamistamme työssä. (Martela 2015, 107-111.)

Hyväntekeminen tarkoittaa sitä, että ihminen kokee esimerkiksi työnsä merkitykselliseksi siten, että hän voi omalla toiminnallaan vaikuttaa positiivisesti muiden ihmisten elämään. Yleisesti on todettu, että omaa hyvinvointia edistää se, kun voi tehdä hyvää ympärillä oleville ihmisille niin työ- kuin arkielämässä. (Martela 2015, 122-126.)

5 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio sekä työn imu

Neljän psykologisen perustarpeen kokemus vaikuttaa merkittävästi sisäiseen motivaatioomme. ”Sisäinen motivaatio kohdistuu vuorostaan asioihin, jotka tyydyttävät ihmisen neljää psykologista perustarvetta.” (Martela 2015, 75-136.) Työelämässä koettu sisäinen motivaatio voi parhaimmillaan lisätä työn imua, joka puolestaan kasvattaa tuloksellisuutta työssä.

Martela ja Jarenko ovat viitanneet Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisussa Ryaniin ja Deciin (2008, 14-23), joiden mukaan ihminen voi motivoitua kahdella tapaa. Nämä tavat ovat ulkoinen ja sisäinen motivaatio. Ulkoisessa motivaatiossa ihminen pyrkii selviytymään hänelle koetuista uhista. Tällöin yksilö kokee oman tekemisensä pakonomaiseksi päästäkseen asetettuihin tavoitteisiin. Kun tekeminen päämäärien saavuttamiseksi tuntuu pakolliselta puurtamiselta, ihmisen sisäiset voimavarat ovat koetuksella ja ne helposti romuttuvat. Sisäisäisessä motivaatiossa yksilö taas kokee työskentelynsä mielekkääksi ja tällöin omien työtehtävien tekemistä on vaikea vastustaa. Kun yksilöllä on vahva sisäinen motivaatio, tekeminen ikään kuin imee mukaansa positiivisessa merkityksessä. (Martela & Jarenko 2014, 14.) Ihminen tarvitsee työssään myös sopivasti haasteita, joihin hänen oma osaamistasonsa on riittävä. Jos työelämässä työtehtävät ovat liian vaativia ja työntekijä ei omalla osaamistasolla kykene suoriutu- maan tehtävistä, hän kuormittuu. Toisaalta, jos työtehtävät ovat liian helppoja verrattaessa omaan osaamistasoon, ihminen helposti turhautuu ja tylsistyy. Tällöin molemmissa tapauk- sissa sisäinen motivaatio tukahtuu. (Martela 2015, 96-97.)

Työn imua eli draivia kokeva ihminen on yleensä tuloksellisempi työssään siksi, että hän kokee työtehtävänsä mielekkäiksi ja tällöin jaksaa kohdistaa niihin enemmän energiaansa. Ihminen, joka kokee työn imua, on myös huomattavasti luovempi, innovaatiokykyisempi ja sisukkaampi työssään. Sairauspoissaolot vähenevät ja työntekijä on sitoutuneempi työpaikkaansa, kun hän on vahvasti motivoitunut työstään. Lisäksi vahvasti motivoituneet työntekijät voivat yleensä paremmin vapaa-ajallaankin. (Martela & Jarenko 2015, 50.) Työn imua kokeva työntekijä voi myös siirtää työn imua toisiin työntekijöihin. (Manka 2015, luku 1).

6 Työn rajaaminen ja positiivinen stressi

Liiallinen työhön uppoutuminen voi kuitenkin olla myös haitallista työntekijälle, jos hän ei kykene asettamaan tarpeeksi rajoja. Työntekijä, joka on vahvasti omistautunut ja innostunut työstään ei välttämättä huomaa haalineensa liian suurta työmäärää, jonka seurauksena hän voi palaa loppuun, kun työt ja paineet kasautuvat. Tällöin ihmisen kokema positiivinen stressi muuttuu huomaamatta negatiiviseksi, joka on uhkana fyysiselle jaksamiselle. Työntekijän, joka esimerkiksi työnsä puolesta on suorassa kontaktissa asiakkaidensa kanssa, kuten asiakas- palvelu-, kasvatustai potilastyössä, voi olla vaikeampi pitää rajoistaan kiinni. Etenkin, jos työntekijä on vahvasti omistautunut työlleen ja kohtaa asiakkaita tai potilaita, joilla on suuri avun sekä tuen tarve. Tällöin on vaarana, että työntekijä ei kykene asettamaan tarpeeksi rajoja tai pitää niistä kiinni, vaan ”hän helposti antautuu toisten käytettäväksi”. Työtehtävien ja työaikojen rajaaminen ovat avainasemassa työssäjaksamisen kannalta. Tärkeää olisi, että johto ja esimiehet kykenisivät jatkuvasti tarkentamaan ja rajaamaan sen, mihin ja miten työntekijät käyttäisivät ensisijaisesti omat voimavaransa. Organisaation painottama tärkeys omien rajojen pitämisestä sekä työaikojen noudattamisesta eivät välttämättä vielä riitä

siihen, että työntekijät pitäisivät huolen omista rajoistaan ja työajoistaan. Esimiehen ja organisaation asettamat ohjeistukset ja työtehtävien tarkka määrittely ovat kuitenkin merkittävässä roolissa voimavarojen kohdistamisen kannalta. Työntekijän tulee kuitenkin myös itse kyetä asettamaan sekä tunnistamaan rajansa ja pyytää tarvittaessa apua työyhteisöltään. Työssäjaksaminen edellyttää lisäksi sitä, että yksilö tiedostaa epätäydellisyytensä, korvaamattomuutensa ja rajallisuutensa. Avun pyytäminen, epätäydellisyyden, rajallisuuden sekä korvaamattomuuden hyväksyminen ei ole aina helppoa. Niiden tunnistaminen ja hyväksyminen saattaa yleensä tapahtua vasta silloin, kun ihminen on kokonaan palanut loppuun. (Järvinen 2008, luku 1.)

Työssä jaksamisen ja työmotivaation kannalta on tärkeää, että ihminen tekee sellaista työtä, joka on hänen mielestään mielenkiintoista ja mielekästä. Kokemus työn mielekkyydestä ja kiinnostavuudesta ovat avainasemassa työn imun ja positiivisen stressin synnyssä sekä niiden ylläpidossa. Oppiminen ja onnistumiset syventävät ihmisen kokemaa hallinnan tunnetta, joka puolestaan vahvistaa sisäistä mielihyvää ja kasvattaa energisyyttä. Tällöin puhutaan positiivisesta stressistä, jonka ansiosta ihminen jaksaa ahertaa, kehittää itseään ja hän kykenee testailemaan taitojaan sekä hakemaan rajojaan. Motivaatio, elämänhalu ja elinvoimaisuus myös muovautuvat ja vahvistuvat positiivisen stressin avulla. Positiivisen stressin ansiosta kykenemme kohtaamaan uusia haasteita ja motivoidumme oppimaan vaikeitakin taitoja, jotta voimme avartaa käsityksiämme tai tehdä uudenlaisia innovaatioita. Työstä syntynyt työn imu ja positiivinen stressi voivat kehittyä tietyille yksilöille koko elämän keskipisteeksi. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että työn imu ja positiivinen stressi tarjoavat jatkuvia kehitysmahdollisuuksia. Paineiden tai osaamisvaatimusten nousu ei tällöin välttämättä olekaan kaikille ihmisille negatiivinen asia. (Järvinen 2008, luku 1.) Jokaisella työpaikalla on kuitenkin myös hetkiä, jolloin tuntuu kuin aika kuluisi hitaasti ja tehtäviä ei koeta mieluisiksi. Tämän vuoksi työn imu ja positiivinen stressi eivät voi virrata meissä jatkuvasti. (Manka 2011, 143.)

7 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla sitä, miten erään Uudellamaalla toimivan kunnan nuorten vastaanottolaitoksen ohjaajat ovat kokeneet Frank Martelan näkemyksen mukaisten neljän psykologisen perustarpeen tulleen täyttyneeksi työssään.

Tavoitteenamme oli tuottaa hyödyllistä ja mahdollisesti uutta tietoa yhteistyökumppanillemme. Ohjaajien kokemukset neljästä psykologisesta perustarpeesta voivat olla apuna tulevaisuudessa esimerkiksi työn kehittämisessä.

Tutkimuskysymyksenä opinnäytetyössä oli: Minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on Martelan neljän psykologisen perustarpeen täyttymisestä sijaishuoltolaitoksessa tehtävässä työssä?

8 Opinnäytetyön menetelmät

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimustyyppinen tutkielma. Aineistonkeruu toteutettiin kyselytutkimuksen avulla. Tutkielmamme kohderyhmä oli erään Uudellamaalla toimivan kunnan vastaanottolaitoksen työntekijät. Aineiston analyysimenetelmänä käytimme teorialähtöistä sisällönanalyysiä.

8.1 Laadullinen tutkimus

Toteutimme tutkielmamme laadullisena eli kvalitatiivisena tutkielmana. Laadullisessa tutkimuksessa ei käytetä tilastoanalyysiä tai numeroita, vaan pyritään löytämään tutkittaville ilmiöille selityksiä. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on pyrkiä ymmärtämään, kuvailemaan sekä antaa hyödyllisiä näkökulmia tutkittavalle aiheelle. (Kananen 2008, 24.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa analyysivaiheessa tulokset muunnetaan tekstimuotoon, jos kyseessä on ollut esimerkiksi haastattelu tai toiminnallinen tutkimus, kun taas kvantitatiivisessa tutkimuksessa ne muunnettaisiin numeraalisiksi. Laadullisessa kyselytutkimuksessa tieto on alun perin kirjallista eikä sitä muuteta missään vaiheessa numeraaliseksi. Kvalitatiivisessa kyselytutkimuksessa, kun ihminen on tutkimuskohteena, hänet tulee myös nähdä kokonaisuutena. Kun ihminen nähdään kokonaisuutena, se helpottaa tutkijaa saamaan tuloksista enemmän totuudenmukaisempia. Tällöin tutkijan tulisi muistaa, että hän ei antaisi omien ennako-oletuksiensa kaventaa ajatusmaailmaansa tai havaintojaan, joita hän on tutkittavista tehnyt. (Ronkanen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2014, 80-83.)

Valitsimme kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimusmenetelmäksemme, sillä sen avulla voimme tuoda paremmin esille työntekijöiden kokemuksia tutkittavasta aiheesta, kuin kvantitatiivisen tutkimuksen avuin. Pohdimme, että numeroiden ja tilastojen analysointi ei olisi antanut yhtä syvää kosketuspintaa ohjaajien kokemuksista, kuin kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmät. Päätimme käyttää aineistonkeruumenetelmämme kyselyä, joka täytetään verkossa. Vallitseva koronapandemia vaikutti päätökseemme käyttää aineistonkeruussa verkkokyselyä ja yhteistyökumppanimme myös perusteli kokemuseräisesti sähköisen kyselyn kannattavuutta tutkielman toteutumisen kannalta. Vastaanottolaitoksen johtajan mukaan opinnäytetyöt, jotka nuorten vastaanottolaitosten henkilöstön kanssa on toteutettu aiemmin, ovat saaneet kattavamman aineiston sähköisten kyselyiden kautta verrattuna haastattelututkimuksiin.

8.2 Kyselytutkimus

Yleisin laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä on haastattelu, mutta aineistonkeruumenetelmänä voi myös käyttää kyselyitä, erilaisista asiakirjoista kerättyä tietoa tai havainnointia eri ilmiöistä. Kyselytutkimuksella on samanlainen tarkoitus kuin haastattelulla. Niiden ideana on selvittää yksilöiden ajatuksia ja toimintaa tietyissä ilmiöissä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83-85.)

Toteutimme tutkielmamme avoimia kysymyksiä sisältävänä kyselylomakkeena (liite 1), jonka loimme Google Forms alustalle. Osioihin vastatattiin vapaamuotoisesti, eli avoimin vastauksin avoimiin kysymyksiin. Avointen kysymysten käyttöä kyselytutkimuksessa perustelemme tutkielman aiheen vuoksi, sillä kokemus neljän psykologisen perustarpeen täyttymisestä työssä on kuitenkin yksilön subjektiivinen kokemus. Koimme, että avoimia kysymyksiä hyödyntäen saisimme parhaiten esille ohjaajien kokemuksia ja ajatuksia perustarpeiden täyttymisestä työssä.

Google Forms valikoitui työkaluksemme siksi, että alusta on maksuton ja monikäyttöinen. Kyselyjä on sen kautta mahdollista muokata tarpeeseen sopivaksi ja helppokäyttöiseksi vastaajalle. Oletuksemme oli myös, että kyselytutkimuksessa vastaajilla voi olla matalampi kynnys vastata omiin kokemuksiinsa psykologisten perustarpeiden täyttymisestä, kun kysely toteutettiin anonyymisti.

Teimme Google Forms alustalle yksinkertaisen sähköisen kyselylomakkeen (liite 1), jonka kysymykset muodostuivat valmiin teorian pohjalta. Lähetimme kyselylinkin ja opinnäytetyöaiheeseemme liittyvän kirjallisen tiedotekirjeen (liite 2) nuorten vastaanottolaitoksen esihenkilölle. Esihenkilö välitti tiedotekirjeen ja kyselylinkin työntekijöilleen sähköpostitse. Työntekijöillä oli noin kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyymme ja kyselyaika oli määritelty tiedotekirjeessä. Lopulta kyselyymme vastasi neljä nuorten vastaanottolaitoksissa toimivaa ohjaajaa, joiden vastauksien pohjalta aloimme työstämään teorialähtöistä sisällönanalyysia.

8.3 Teorialähtöinen sisällönanalyysi

Päädyimme käyttämään analyysimenetelmänämme teorialähtöistä sisällönanalyysia, sillä tutkielmamme ohjasi vahvasti Martelan näkemys neljästä psykologisesta perustarpeesta sekä sisäisestä motivaatiosta. Tuomen ja Sarajärven (2018, 110) mukaan teorialähtöistä analyysia voidaan käyttää silloin, kun tutkielmaa ohjaa, jonkun toisen luoma valmis teoria, malli tai kuvailema ajatus. Tällöin tutkimuksen käsitteistö määrittyy myös valmiin esimerkin mukaan.

Metsämuuronen on teoksessaan viitannut Syrjäläiseen (1994, 90), jonka mukaan sisällönanalyysissä korostuu se, että tutkijoiden on oltava hyvin perillä valitusta aineistosta sekä heidän tulee tuntea tutkittavan ilmiön ydinkäsitteet. Näiden asioiden sisäistämisen jälkeen tutkijat kykenevät pohtimaan tutkimustuloksia rationaalisemmin aineiston avulla. (Metsämuuronen 2003, 197-198.) Teorialähtöistä analyysia voidaan käyttää silloin, kun tutkimus perustuu jo aiemmin luodun teoriaviitekehysten pohjalle. (Tuomi & Sarajärvi 2018,110). Tutkielmaa tehdessä on tärkeää pyrkiä pääsemään suurimmaksi osaksi eroon omista ennakkokäsityksistään sekä olettamuksista, kun pyrkimyksenä on aidosti ymmärtää ja analysoida toisia ihmisiä. Tutkijan tulee tällöin kyseenalaistaa omia havaintojaan ja ymmärrystä, joita hänelle tutkittavista herää. Tämä kehittää tutkijan kriittisyyttä omia olettamuksia ja ennakkokäsityksiä kohtaan, joita hänelle saattaa syntyä tutkimuksen aikana. Kun tutkija ymmärtää omien

ennakkokäsityksien ja olettamuksiensa vaikutuksen esiyymmärrykseensä, hän pystyy laajentamaan omia näkökulmiaan, joita hän on tutkittavista tehnyt. Oman tulkinnan kyseenalaistaminen voi auttaa tutkijaa tällöin saamaan aidompaa ymmärrystä tutkittavien ”ilmaisuista”. (Laine 2018, 35-36.)

Muodostaessamme analyysitaulukkoamme käytimme mallina Tuomen ja Sarajärven (2018, 130) luomaa teorialähtöisen sisällönanalyysin taulukkoa. Aluksi pelkistimme jokaisen teeman alkuperäisilmaisut, jonka jälkeen sijoitimme ne muodostamiemme alaluokkien alle. Aineisto värikoodattiin, jotta meidän olisi helpompi erotella kuhunkin alaluokkaan kuuluvat ilmaisut. Värikoodaus oli meille riittävä apu aineiston analysoinnissa emmekä tarvinneet siihen muita apuvälineitä. Analyysi esimerkki näkyy kokonaan taulukossa 1. Yläluokkamme määräytyivät jo valmiin teorian pohjalta eli neljästä psykologisesta perustarpeesta, joita ovat: vapaaehtoisuus, kyvykkyys, läheisyys ja hyväntekeminen. Teoriasta muodostuneet valmiit yläluokat auttoivat meitä myös teemoittelemaan aineistosta tulleita vastauksia sopivien alaluokkien alle. Avasimme saatuja tuloksia yläluokkien perusteella.

Yläluokka	Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Vapaaehtoisuus	”Jaksan tehdä työtäni, kun saan muokata omia työskentelytapojani sekä määrittää erilaisia aikatauluja.”	Itseohjautuvuus lisää työssäjaksamista	Työn organisointi
	”Saan tehdä työtä hyvin pitkälti omalla tavallani, toimintatapojani ei kyseenalaisteta ja vain lopputulos ratkaisee.”	Lopputulos ratkaisee työssä, jolloin työtä voi tehdä omin toimintatavoin	
	”Työn mielekkyys säilyy koko ajan eikä pääse leipiintymään.”	Työ säilyy mielekkäänä	Työmotivaatio
Kyvykkyys	”Koen osaamistasoni vastaavan työn haasteisiin, en osaa enempää tarkentaa.”	Kokemus siitä, että osaamistaso vastaa työn haasteisiin	Ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen
	”Voin työskennellä asiakkaiden kanssa itseohjautuvasti, osallistua erilaisiin työryhmiin ja osallistua koulutuksiin.”	Itseohjautuvuus, koulutuksiin ja työryhmiin osallistuminen	

Taulukko 1: Esimerkki aineiston analyysistä

9 Tutkielman luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuseetiikka on läsnä koko tutkimuksen ajan: aiheen valinnassa, tutkimuskysymyksiä luodessa sekä niitä avatessa raportissa. Viitasen mukaan yksi tärkeimmistä eettisyyden elementeistä tutkielmassa on se, että tutkittavia pyritään arvostamaan koko tutkimuksen ajan. Tutkijoina olemme myös vastuussa siitä, että kunnioitamme ja pyrimme ymmärtämään jokaista yksilöä, heidän vastauksiaan, työtään ja toimintojaan positiivisesti. (Kuula 2011, luvut 1-2.)

Tutkielman luotettavuuteen voi vaikuttaa hyvin moni asia laadullista tutkielmaa laatiessa. Suppeat ja yksipuoliset näkökulmat saattavat vaikuttaa esimerkiksi tutkimustuloksien luotettavuuteen, kun tuloksien analysoinnissa nähdään vain tietyt olettamukset, joita tutkijalla itsellään on. (Ronkanen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2014, 80-83).

Koska tutkielmamme pyrki selvittämään kyselylomakkeella (liite 1) kokemuseräisiä ja arvollisia kokemuksia, vaikutti pelkästään yksilön kyky kuvata kokemaansa vastauksen luotettavuuteen. Laadullista tutkielmaa tehdessämme, kysymyksenasetteluun tuli kiinnittää erityistä huomiota: kysymykset tulisi pitää riittävän rajattuina, mutta kuitenkin avoimina. Päätimme olla käyttämättä suljettuja kyllä- ei kysymyksiä, sillä tutkielmamme pyrkii selvittämään yksilön, työntekijän, subjektiivista kokemusta neljän psykologisen perustarpeen kokemuksesta työssä.

Kyselylomakkeella (liite 1) toteutetun tutkielman avulla emme välttämättä saaneet yhtä kattavaa kuvaa ohjaajien kokemuksista perustarpeiden täyttymisestä ja niiden mahdollisista vaikutuksista sisäiseen motivaatioon, kuin mitä olisimme voineet saada teemahaastattelun menetelmin. Havainnoimalla esimerkiksi haastateltavan sanatonta viestintää, kuten ilmeitä, eleitä ja äänenpainoa. Kyselylomakkeen haasteena näimme lisäksi sen, että siihen ei välttämättä saada tarpeeksi vastaajia. Tähän on voinut vaikuttaa esimerkiksi työntekijöiden aikapula. Liian vähäistä aineistoa on hankala alkaa analysoimaan, jolloin tutkimustulokset voivat jäädä turhan niukoiksi. Tällöin on hankalampi muodostaa kokonaiskuvaa siitä, millaisia kokemuksia sijaishuollon ohjaajilla on neljän psykologisen perustarpeen täyttymisestä työssään. Koimme kuitenkin, että voimme saada kyselylomakkeemme avulla kattavaa aineistoa tutkielmaamme. Pyrimme tekemään kysymyksistä mahdollisimman selkeitä ja yksinkertaisia, mutta sellaisia, joista saimme myös laadullisia ja luotettavia tuloksia tutkittavasta ilmiöstä. Tutkielman laatijoina meidän oli lisäksi huomioitava työntekijöiden resurssit, jotka vaikuttivat kyselyyn vastaamiseen. Kyselylomakkeen täyttämisen ei haluttu vievän työntekijöiltä liikaa aikaa, sillä se syö resursseja ja pitkä kysely voi vähentää vastaajan mielenkiintoa. Kyselyä pohjustettiin vastaajille suunnatulla tiedotekirjeellä (liite2) ja kyselylomakkeella avattiin keskeisiä termejä kyselyn edetessä. Valittua aihetta pyrittiin avaamaan kyselyn yhteydessä ja tiedotekirjeessä, jotta työntekijät saivat paremman kuvan siitä, mitä tutkimme ja miksi tutkimme kyseistä ilmiötä kyselylomakkeen avulla.

Tutkielman konkreettista toteuttamista varten haimme kyseisen kaupungin sosiaali- ja terveystoimialalla edellytettävää tutkimuslupaa, joka meille myös myönnettiin. Tutkielmamme ei sisällä henkilötietoja. Pyrimme mahdollisimman hyvin kirjoittamaan tutkimustulokset auki niin, että kyselyyn vastanneet työntekijät ovat tunnistamattomissa. Tutkielmasta tulee häivyttää tunnistettavat tiedot, joiden perusteella työntekijän tunnistaminen olisi mahdollista. (Tutkimuseettinen Neuvottelukunta 2019, 11-12).

Tutkielman toteuttajina meillä oli vastuu siitä, että se palvelin, jonka kautta teimme kyselyn olisi mahdollisimman turvallinen. Vastaaajan tulisi pysyä mahdollisimman tunnistamattomissa sekä käytetyn kyselyalustan olla tietoturvallinen. Lisäksi kyselystä tuli tehdä sellainen, että vain tutkittavat pääsevät sitä täyttämään ja tarkastelemaan vastatessaan. (Tutkimuseettinen Neuvottelukunta 2019, 11-12.) Google Formsia käyttäessämme pystyimme lähettämään kyselyn, jonka täyttäminen ei vaadi kirjautumista ja jonka voi täyttää anonyymisti.

Pyrimme myös kunnioittamaan kyseisen ilmiön aiempia tutkijoita ja heidän tutkimustuloksiaan, kun viittaamme niihin omassa tutkielmassamme. Lisäksi pyrimme tekemään tutkielmasamme mahdollisimman selkeän ja rehellisen. Kyselyyn vastaaminen oli työntekijöille vapaaehtoista, minkä huomioiminen on erittäin tärkeää, sillä työsuhteessa työntekijälle voi helposti tulla kokemus tai paine osallistumisesta. Kyselyyn osallistumatta jättämisestä ei tule seurauksia, eikä osallistumiseen painosteta. (Tutkimuseettinen Neuvottelukunta 2019, 13.)

10 Tulokset

Opinnäytetyön tulokset perustuvat tehtyyn analyysiin. Aineisto hankittiin Google Forms alustan kautta toteuttelulla kyselytutkimuksella, johon vastasi neljä nuorten vastaanottolaitoksen ohjaajana toimivaa työntekijää. Vastajat toimivat Uudenmaan kunnassa sijaitsevassa nuorten vastaanottolaitoksessa ohjaajan sekä omaohjaajan työtehtävissä. Teoriapohjan perusteella tarkastelimme ohjaajien kokemuksia neljän psykologisen perustarpeen täyttymisestä heidän tekemässään työssä sekä työyhteisössä.

Kysely oli jaettu karkeasti kuvaten viiteen eri osaan teoriapohjan mukaisesti. Ensimmäisessä osiossa kartoitettiin vastaajien työnkuvaa ja työtehtäviä. Seuraavissa osioissa vastattiin vapaaehtoisuutta, kyvykkyyttä, läheisyyttä ja hyväntekemistä koskeviin kysymyksiin. Jokaisessa osiossa myös kysyttiin kyseisen osion teeman mukaan, millaisia ajatuksia neljä psykologista perustarvetta herättävät vastaajassa.

10.1 Vapaaehtoisuus

Vastaajien mukaan kokemus vapaaehtoisuuden täyttymisestä muodostui siten (taulukko 2), miten omaa työtä oli mahdollista organisoida. Vastauksista kävi ilmi, että oman työn räätälöinti auttoi kasvattamaan myös työmotivaatiota.

Yläluokka	Alaluokka
Vapaaehtoisuus	Työn organisointi
	Työmotivaatio

Taulukko 2: Vapaaehtoisuus ja alaluokat

Kokemus vapaaehtoisuuden tarpeen täyttymisestä muodostui työntekijöiden vastauksien mukaan siitä, että heillä on pitkälti vapaat tavat toimia työssä tiettyjä raameja noudattaen. Tällöin vapaaehtoisuus näkyy aineiston mukaan työntekijöiden työssä siten, että asetettuja tavoitteita kohti voi edetä haluamallaan tavalla, noudattaen kuitenkin esimiehen ja organisaation asettamia sääntöjä sekä arvoja. Vastauksien perusteella tehdyn työn lopputulos vaikuttaa myös siinä, että kuinka vapaasti työtä voi tehdä omalla tavalla jatkossa. Työnantajan koettiin kuitenkin voivan rajoittaa vapaaehtoisuutta esimerkiksi silloin, jos koetaan, että työtehtävissä on epäonnistuttu. Vastauksista nousi myös esille, että työ pitää sisällään sellaisiakin työtehtäviä, joissa ei ole juurikaan vapautta edetä omalla työtöteellaan.

Vastaaja 3: ”Työnantajalta tulee melko selkeät raamit, joiden sisällä on hyvin liikkumavaraa. Jotkin työtehtävät ovat hyvin yksitoikkoisia, eikä niiden tekemisessä ole liikkumavaraa, mutta arjen pyörittämisessä saa tehdä monenlaisiakin omia sääntöjä. Vapaaehtoisuutta kuitenkin rajoitetaan satunnaisesti, jos esihenkilöt kokevat, että jotain on tehty väärin.”

Vastaaja 4: ”Saan tehdä työtä hyvin pitkälti omalla tavallani, toimintatapojani ei kyseenalaisteta ja vain lopputulos ratkaisee.”

Aineiston perusteella työn katsottiin olevan yleisesti mielekästä sekä työmotivaatiota lisäävää ja liittyvän itseohjautuvuuteen vapaaehtoisuuden kokemuksen kautta. Vastauksista kävi ilmi, että kokemus vapaaehtoisuuden täyttymisestä voi lisätä työyhteisössä tuottavuutta, innovatiivisuutta sekä työnimua työntekijöiden kokiessa työtehtävien olevan mielekkäitä ja motivaation ollessa sisäistä.

Vastaaja 3: ”Työ pysyy mielekkäämpänä, kun työtä voi tehdä tavalla, jonka kokee itselleen mieluisaksi ja voi käyttää hyväksi omia vahvuuksia”

Vastaaja 4: ”Mielestäni vapaaehtoinen toiminnallisuuden kehittäminen auttaa tutustumaan nuoriin muussa kuin laitosympäristössä joka parantaa nuoren ja ohjaajan välistä vuorovaikutusta ja näin myös työmotivaatiota”

10.2 Kyvykkyys

Kyvykkyuden koettiin täyttyvän (taulukko 3) ammatillisesta osaamisesta ja sen kehittämisestä sekä osaamisen monipuolisuudesta.

Yläluokka	Alaluokka
Kyvykkyys	Ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen
	Osaamisen monipuolisuus

Taulukko 3: Kyvykkyys ja alaluokat

Aineistosta kävi ilmi, että kokemus kyvykkyuden täyttymisestä tulee esille nuorten vastaanottolaitostyössä oman osaamisen hyödyntämisellä yleisissä työtehtävissä sekä kohdatessa haastavia ja uusia tilanteita. Vaikka kyselyn vastauksissa nousi esille, että kyselyyn vastanneet työntekijät kokivat olevansa yleisesti kyvykkäitä vastaamaan työnsä haasteisiin, joillakin saattoi olla ajoittain kuitenkin haasteita vastata asiakkaiden tilanteisiin. Haasteisiin oli myös vastausten perusteella tarjolla työyhteisössä tukea ja haastaviin tilanteisiin tartuttiin epäroimättä. Vastausten perusteella omaa osaamistaan on mahdollista haastaa ja työssä pystyy kehittymään.

Vastaaja 1: ”Vastaanottotyössä nuorten ongelmat ja haasteet vaihtelevat todella paljon. Toisinaan työskentelen nuoren kanssa jonka elämänhaasteisiin olen erittäin kyvykäs vastaamaan ja auttamaan. Toisinaan haasteet ovat sellaisia, joissa osaamiseni ei riitä. Yleisellä tasolla koen osaamistasoni vastaavan työn haasteita.”

Vastaaja 2: ”Tartun haastaviin sekä uusiin tilanteisiin epäroimättä.”

Vastauksien mukaan työtä pystytään tekemään erilaisten sidosryhmien kanssa ja työryhmistä löytyy moninaista osaamista, jota pystyttiin hyödyntämään työnlaatua parantavasti asiakastyössä. Vaikka pääasiassa kyvykkyuden katsottiin vastaavan työn haasteita, kävi vastauksista myös ilmi toisenlainen kokemus: Yksi työntekijä ei kokenut työn haasteiden tarjoavan enää sellaisia oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia, joita hän kaipasi työssään. Muiden eli kolmen muun työntekijän kokemuksen mukaan työssä on kuitenkin mahdollista oppia lisää, kouluttua ja osallistua erilaisiin työryhmiin.

Vastaaja 4: ”Pyrin olemaan mukana erilaisissa kehitystyöryhmissä ja tuon omia näkemyksiäni esille.”

Vastaaja 3 ”Aikaisemmin koin, että kyvykkyys lisäsi motivaatiotani, mutta tällä hetkellä koen tarvetta oppia uusia asioita, joita ei tässä työssä pysty tekemään.”

10.3 Läheisyys

Työntekijöiden kokemukseen läheisyyden täyttymisestä vaikutti (taulukko 4) aineiston perusteella viisi eri tekijää. Vastauksien perusteella läheisyyden täyttymiseen vaikutti muun muassa koettu työilmapiiri, suhde esihenkilöön ja asiakkaisiin, yleinen kokemus läheisyydestä sekä työilmapiirin vaikutus läheisyyden kokemukseen.

Yläluokka	Alaluokka
Läheisyys	Työilmapiiri
	Suhde esihenkilöön
	Suhde asiakkaisiin
	Kokemus läheisyydestä

Taulukko 4: Läheisyys ja alaluokat

Kokemus läheisyyden täyttymisestä työssä muodostui työntekijöiden vastauksien pohjalta. Vastauksista kävi ilmi, että läheisyys vaikuttaa eri työyhteisön jäseniin ja heidän välisiinsä suhteisiin, asiakassuhteeseen sekä kokemukseen työilmapiiristä. Läheisyyden kokemus koettiin korvaamattomana perustarpeena. Läheisyys tuli vastauksien perusteella työpaikalla ilmi muun muassa rohkeutena ja kyvykkyutenä, kun työpaikalla on hyvä ja läheinen työilmapiiri. Läheisyyden kokemus suhteessa muihin työyhteisön jäseniin koettiin vastausten perusteella ristiriitaisesti: Kaksi vastanneista koki työyhteisön olevan avoin ja toimiva yhteisö, jossa tullaan toimeen kaikkien kanssa. Loput kaksi vastaajaa toi ilmi läheisyyden kokemuksessaan olevia puutteita, kuten työyhteisön klikkiytymistä tai vaihtelevuutta eri osastojen välillä. Vastajista kolme koki myös, että heillä on hyvä ja avoin suhde esihenkilöönsä. Yhdellä vastanneista oli taas toisenlainen kokemus suhteesta esihenkilöönsä: Tämä vastaaja koki, että uusi sijaisena toimiva esihenkilö ei ole tarpeeksi kokenut, jotta voisi esimerkiksi kysyä häneltä neuvoa erilaisiin tilanteisiin asiakkaiden kanssa. Lisäksi vastaaja koki, että sijaisena toimiva esihenkilö kyseenalaisti hänen tapaansa työskennellä ja täten hän ei voinut myöskään puhua esihenkilön kanssa avoimesti.

Työntekijän vastaus läheisyydestä kokemuksena ja sen vaikutuksesta työhön.

Vastaaja 3: ”Koen olevani rohkeampi ja kyvykkäämpi, jos tiedän, että lähelläni on ihmisiä, jotka uskovat ja luottavat minuun.”

Työntekijöiden kokemukset työilmapiiristä olivat vaihtelevia ja suurimmaksi osaksi työyhteisössä koettiin olevan hyvä ilmapiiri, kollegan tukeen sekä osaamiseen pystyi luottamaan, mutta toisaalta osassa osastoja koettiin ilmapiirissä olevan kehitettävää.

Vastaaja 2: ”Erittäin hyvä. Luotan työkavereihini ja töihin on kiva tulla joka päivä. Olen osa hyvin toimivaa työyhteisöä, missä jokainen luottaa toisen työkaverin päätöksiin eikä arvostelee.”

Vastaaja 3: ”Erilaisia klikkejä eri henkilöiden välillä. Tullaan kyllä toimeen, mutta välillä jää oleellistakin tietoa levittämättä, kun kerrotaan vain lähipiirille.”

Vastaaja 4: ”Eri osastoilla erilainen. Osassa ilmapiiri on erittäin hyvä, osassa todella myrkyllinen.”

Vastaajat kuvailivat suhdettaan esimieheen pääosin läheisyyden kokemuksen kannalta positiivisesti. Osassa saatuja vastauksia oli kuitenkin myös työntekijän ja esihenkilön kannalta kriittisiä.

Vastaaja 2: ”Erittäin hyvä. Pystyn puhumaan kaikesta esihenkilölle. Suhde on luottavainen ja tiedän esihenkilöni ajattelevan aina työntekijöiden parasta.”

Vastaaja 4: ”Tämänhetkinen esihenkilöni on lyhyen aikaa talossa ollut sijainen. Työkokemuksen puutteen vuoksi en koe, että kaikista asioista voisın häneltä apua kysyä, joten käännyin ennemmin itseäni pidempään talossa olleiden puoleen. Esihenkilö on ihmisenä mukava, mutta en koe, että hän ymmärtää täysin tapaani työskennellä.”

Työntekijöiden vastauksista nousi esille, että läheisyyttä saatettiin kokea myös asiakassuh-teissa. Läheisyyden kokemus vaihteli asiakkaiden kanssa sen mukaan, millaiseksi asiakassuh-teen koettiin muodostuvan.

Vastaaja 1: ”Läheisyyden kokemus on hyvin yksilökohtaista, joidenkin nuorten kanssa syntyy syvempi ja avoimempi keskusteluyhteys kuin toisten.”

Vastaaja 3: ”Nuorten sekä heidän perheidensä kanssa tulee usein hyvin läheiseksi. Ajoittain työskentelysuhteen päättäminen on vaikeaa, mutta palkitsevaa.”

10.4 Hyväntekeminen

Kokemus hyväntekemisen täyttymisestä syntyi vastauksien perusteella kahdesta eri asiasta (taulukko 5). Hyväntekemisen täyttymiseen koettiin vaikuttavan se, miten työssä on

mahdollista tehdä hyvää ja millainen kokemus työntekijöillä on hyväntekeemisen merkityksestä tehdyssä työssä.

Yläluokka	Alaluokka
Hyväntekeeminen	Mahdollisuus hyväntekeemiseen työssä
	Hyväntekeemisen merkitys

Taulukko 5: Hyväntekeeminen ja alaluokat

Kokemus hyväntekeemisestä muodostui työntekijöille vastauksien mukaan siitä, että heillä on mahdollisuus tehdä hyvää työssään. Aineiston mukaan työntekijät kokivat, että heidän työnsä perimmäinen merkitys tulee hyväntekeemisestä. Hyväntekeeminen näkyy yleisesti tehtävässä työssä muun muassa neuvomalla ja auttamalla sekä yleisesti että työskennellessä koko perheen kanssa. Työntekijöiden mukaan työn tarkoituksena on etsiä ja tehdä positiivisia ratkaisuja perheiden tilanteisiin, jotta ne muuttuisivat parempaan suuntaan.

Vastaaja 1: ”Pyrkimys nuoren sekä perheen elämänlaadun parantamiseen.”

Vastaaja 3: ”Työni perusta on hyvän tekemisessä. Tarkoituksena on auttaa, tukea ja kannustaa nuoria.”

Vastaaja 4: ” Työhöni kuuluu auttaminen ja tukeminen, jota teen päivittäin työpaikallani. Välillä autan keskustellen ja välillä konkreettisesti näyttäen, ohjeistaen tai puolesta tehden.”

11 Pohdinta

Käymme tässä luvussa läpi sähköisestä kyselytutkimuksesta saatua aineistoa peilaten tutkimuskysymykseemme ja teoriaan, joka on Frank Martelan näkemys neljästä psykologisesta perustarpeesta. Martelan näkemyksen mukaan psykologisia perustarpeita on neljä, joita ovat vapaaehtoisuus, kyvykkyys, läheisyys ja hyväntekeeminen. (Martela 2015, 66). Vähäisten vastausten perusteella emme voi kuitenkaan antaa tarpeeksi luotettavaa kokonaistulosta nuortenvastaanottolaitosten työntekijöiden kokemuksista perustarpeiden täyttymisestä. Pystyimme avaamaan vain kyselyyn vastanneiden työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia perustarpeiden toteutumisesta.

Aaltosen, Ahosen ja Sahimaan (2020, 81) teoksessa johda merkitystä vapaaehtoisuus on esitetty Martelan motivaatiotimantin mukaan, joka on kuvattu myös tutkielman luvussa neljä.

Vapaaehtoisuus on esitelty motivaatiotimantissa itsensä ylittämisen kokemuksena. Perustarpeena vapaaehtoisuus on yksi motivaatiotimantissa kuvatuista tekijöistä, jonka on kuvattu tekevän elämästä elämisen arvoista. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 81.) Vapaaehtoisuuden kokemuksen lähtiessä työntekijästä itsestään, voi tekemisen katsoa olevan tekijälleen mieluisaa ja työn olevan sitä kautta merkityksellistä. Kun työntekijällä on vapaus valita, miten hän etenee asetettuja päämääriä kohti, hänen sisäinen motivaationsa ja kokemuksensa työn mielekkyyttä kohtaan kasvavat. (Martela 2015, 77-79.) Millä tahansa ammattialalla tulee kuitenkin myös hetkiä, jolloin oma työ koetaan tylsäksi ja työtehtävät tuntuvat pakolliselta puurtamiselta. Työn imua on tällöin mahdotonta kokea jatkuvasti. (Manka 2011, 143.)

Työntekijöiden vastauksien perusteella vapaaehtoisuus tulee esille intona tehdä työtä, joka kumpuaa siitä, että työssä voi hyödyntää omia lähestymistapoja ja tyyliä. Vastauksien perusteella työinto näkyy esimerkiksi siten, että työntekijä on oma-aloitteinen, tunnollinen ja tekee työnsä itsenäisesti. Huomioiden kuitenkin esihenkilön ja organisaation asettamat ohjeistukset ja säännöt. Martelan (2015, 77-79) teorian ja aineistosta nousseiden vastauksien perusteella voimme sanoa, että näiden vastanneiden työntekijöiden kohdalla vapaaehtoisuus täyttyy perustarpeena työssä suhteellisen hyvin, vaikka esihenkilö voikin rajoittaa työntekijän toiminnan vapautta. Jos esihenkilö kokee, ettei työntekijä ole päässyt tekemällään työllä asetettuja tavoitteita kohti tai on epäonnistunut työssään. Aineistosta nousi myös esille, että joissakin työtehtävissä ei vain yksinkertaisesti ole tilaa liikkua vapaasti, kuten yksi työntekijöistä toi vastauksessaan ilmi: ”Työnantajalta tulee melko selkeät raamit, joiden sisällä on hyvin liikkumavaraa. Jotkin työtehtävät ovat hyvin yksitoikkoisia, eikä niiden tekemisessä ole liikkumavaraa, mutta arjen pyörittämisessä saa tehdä monenlaisiakin omia säätöjä.” (Vastaja 3). Mankan (2011, 143) mukaan kaikissa työtehtävissä ei yksinkertaisesti vain ole mahdollisuutta kokea työn imua, joka korostui myös tässä työntekijän vastauksessa. Vaikka vastaaja koki muuten, että työssä on mahdollista toimia suhteellisen vapaasti.

Kyvykkyys tarkoittaa työelämässä sitä, että työntekijällä on mahdollisuus tuoda esiin omaa osaamistaan, kouluttautua ja oppia työssä. Mahdollisuus kouluttautua ja oppia edistävät työntekijän kyvykkyyttä kohdata työn haasteita. Tällöin työntekijän oma osaamistaso kasvaa samalla, kun työn haasteet kehittyvät. Työelämässä on erityisen tärkeää, että työntekijöiden osaaminen vastaa työn haastetasoa, sillä liian haastavalta tuntuva työ saa aikaiseksi ison kuormituksen. Tämän seurauksena työntekijä ei ole erityisen tuottava ja hän palaa helposti loppuun. Käänteisesti, jos työntekijä kokee oman osaamistasonsa olevan suurempi työn haasteisiin nähden, työtehtävät tuntuvat tylsiltä ja työinto katoaa. (Martela 2015, 95-96.)

Aineiston perusteella kyvykkyuden täyttyminen tulee esille näiden työntekijöiden kohdalla haluna kehittää omaa osaamista erilaisten koulutuksien ja kehitysryhmien avulla. Kyvykkyys tulee vastauksien perusteella esille myös oman osaamisen hyödyntämisellä yleisesti työssä sekä haastavissa ja uusissa tilanteissa. Yksi vastaaja koki kuitenkin, että joissakin tilanteissa hänen

oma osaamisensa ei ole riittävää vastaamaan työn haasteisiin, mutta hän sai tarvittaessa tukea työyhteisöltään. Toinen vastaaja koki taas, että oma osaaminen oli ylempänä työn haasteisiin nähden. Molemmissa tapauksissa korostuu kouluttautumisen ja oppimisen tärkeys työssä, jotta työ ei tuntuisi liian raskaalta tai tylsältä. Aineiston ja Martelan (2015, 95-96) teorian pohjalta tulimme siihen tulokseen, että kyvykkyys on täyttynyt näiden työntekijöiden kohdalla yleisesti hyvin (yhtä vastausta lukuun ottamatta, jonka mukaan työn haasteet eivät enää olleet tasapainossa oman osaamisen kanssa), sillä omaa osaamista voitiin hyödyntää ja työssä oli mahdollista kehittyä sekä oppia uutta.

Ihmisen hyvinvoinnille on erittäin tärkeää, että hänellä on läheisiä ja syviä ihmissuhteita ympärillään. Työpaikalla läheisyys vaikuttaa myös paljon ihmisten työhyvinvointiin. Jos työpaikalla on esimerkiksi toistuvasti negatiivissävytteinen työilmapiiri, se vaikuttaa merkittävästi koettuun hyvinvointiin ja jaksamiseen työssä. Luotettavalla ja kannustavalla työyhteisöllä, johon voi tarpeen mukaan tukeutua, auttaa kohentamaan työssäjaksamista oli sitten kyse miten raskaasta työstä tahansa. (Martela 2015, 107-111.)

Aineistosta kävi ilmi, että hyvä ja kannustava ilmapiiri auttaa jaksamaan työssä paremmin. Kun on lähellä sellaisia ihmisiä, joille voi jakaa avoimesti erilaisia asioita. Vastauksista tuli myös sellaisia kokemuksia esille, että osassa osastoja ilmapiiri koettiin myrkylliseksi, eri työntekijöiden kanssa on erilaisia klikkejä ja uudelta sijaisena toimivalta esihenkilöltä ei haluttu pyytää neuvoja haastaviin työtilanteisiin. Sijaisena toimivan esihenkilön koettiin olevan kokeamaton ja arvostelevan kyseisen vastaajan tapaa työskennellä. Vastajat kokivat kuitenkin yleisesti tulevansa kaikkien kanssa toimeen ja kolme työntekijöistä koki suhteensa esihenkilöön olevan avoin sekä luotettava. Asiakassuhteissa läheisyyden kokemus oli myös aineiston mukaan vaihtelevaa riippuen siitä, millaiseksi asiakassuhde muodostui työskentelyn aikana. Työntekijöiden vastauksien ja Martelan (2015, 107-111) näkemyksen mukaan tulimme siihen tulokseen, että näillä työntekijöillä läheisyys perustarpeena täyttyi vaihtelevasti. Sillä vastaajilla oli erilaisia ja vaihtelevia kokemuksia läheisyyden täyttymisestä työpaikalla niin työyhteisössä, kuin asiakassuhteissa.

Kokemus hyväntekeemisestä muodostuu siitä, kun meillä on mahdollisuus tehdä hyvää muille esimerkiksi auttamalla tai neuvomalla muita. (Martela 2015, 122.) Työelämässä hyväntekeeminen merkitsee sitä, että ihmisellä on mahdollisuus parantaa toisen ihmisen oloa. Tekemällä oman työn avulla sellaista hyvää, josta on vilpittömästi apua toiselle. Jos koemme tekevämme hyvää työelämässä, niin se kasvattaa motivaatiotamme tekemääme työtä kohtaan, kun koemme työmme arvokkaaksi hyväntekeemisen kautta. (Martela & Jarenko 2015, 141.)

Työntekijöiden vastauksien mukaan hyväntekeeminen tulee konkreettisesti näkyville esimerkiksi muita (työntekijöitä tai asiakkaita) auttamalla ja neuvomalla. Hyväntekeeminen koettiin myös vastauksien perusteella lisäävän kokemusta työn arvokkuudesta. Vastaajien mukaan,

kun on mahdollista tehdä hyvää muille, tulee siitä hyvä mieli ja se lisää työmotivaatiota. Aineiston ja teorian pohjalta (Martela 2015, 122; Martela & Jarenko 2015, 141) tulimme siihen tulokseen, että perustarpeena hyväntekeminen tulee hyvin täytetyksi näiden vastaajien kohdalla. Sillä vastanneilla työntekijöillä on mahdollisuus tehdä joka päivä hyvää työssään, kuten yksi työntekijöistä mainitsikin vastauksessaan: ”Työni perusta on hyvän tekemisessä. Tarkoituksena on auttaa, tukea ja kannustaa nuoria.” (Vastaja 3.)

Olimme positiivisesti yllättyneitä siitä, että psykologiset perustarpeet tulivat vastanneilla työntekijöillä suhteellisen hyvin täytetyiksi ja näkyville. Vaikka tutkielmaa tehdessä pitäisi kyetä välttämään omia ennakkokäsityksiä tai vähintään kyseenalaistamaan niitä, meillä molemmilla oli tietynlaisia ennakkokäsityksiä lastensuojelutyöstä. Teorian, uutisten ja toisen meistä omakohtaisen kokemuksen kautta oletimme lastensuojelutyön olevan niin kiireistä, että neljä psykologista perustarvetta jäisi täyttämättä. Täten perustarpeiden positiivinen vaikutus ei näkyisi riittävästi työssä. Tietysti saatuja vastauksia tuli niin vähän, että emme voi myöskään sanoa, että perustarpeet tulisivat jokaisessa lastensuojelulaitoksessa esille tai täytetyiksi.

Pohdimme sitä, mikä vaikutti siihen, että vastauksia tuli näin niukasti. Työn kiireellisyys on voinut esimerkiksi vaikuttaa siihen, että kyselyyn ei ehditty vastata tai kiireen vuoksi vastaaminen on jäänyt väliin tehtäviä priorisoidessa. Tietenkin on myös mahdollista, että vastaamatta jättäneet työntekijät eivät kokeneet kyselymme hyödyttävän heitä mitenkään, jonka vuoksi he jättivät vastaamatta. Opinnäytetyömme aihe on voinut lisäksi olla joillekin uusi asia, joka olisi vaatinut heiltä enemmän perehtymistä aiheeseen (jota avasimme työntekijöille lähettämässämme tiedotekirjeessämme (liite 2)) ja se olisi vienyt heiltä paljon enemmän resursseja, jonka vuoksi he jättivät vastaamatta. Kyselyyn vastaaminen oli myös vapaaehtoista, joka on voinut vaikuttaa siihen, että siihen ei tullut paljoa vastauksia. Tämä kaikki on kuitenkin vain omaa spekulointiamme, jonka vuoksi mikä vain vaihtoehto tai jokainen vaihtoehto voi olla totta. Pohdimme myös sitä, että olisimmeko voineet saada haastattelun avulla enemmän tuloksia, vaikka yhteistyötaho suositteli kyselyä aineistonkeruumenetelmäksemme. Haastattelun etuna olisi ollut, että kysymyksiä olisi voinut esittää joustavammin eri järjestyksessä ja samalla olisimme päässeet havainnoimaan tutkittavia paremmin. Tämä olisi kuitenkin vaatinut enemmän resursseja, jonka vuoksi haastattelun toteuttaminen olisi voinut olla haastavampaa.

Olemme joka tapauksessa kiitollisia heille, jotka käyttivät aikaansa kyselymme täyttämiseen. Jos kukaan ei olisi täyttänyt kyselyä, emme olisi saaneet kosketuspintaa siihen, miten tutkimusaineistoa analysoidaan. Saimme myös näiden vastausten avulla suppean, mutta sitäkin arvokkaamman kuvauksen siitä, miten vastanneet työntekijät ovat kokeneet perustarpeiden tulleensa täytetyiksi heidän työssään ja kuinka se on vaikuttanut heidän työmotivaatioonsa.

12 Johtopäätökset

Aineistosta syntyneet johtopäätökset on jäsenetty hyödyntäen tutkimuskysymystä, joka tässä opinnäytetyössä oli: minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on Martelan neljän psykologisen perustarpeen täyttymisestä sijaishuoltolaitoksessa tehtävässä työssä? Vastausten niukuudesta huolimatta saimme tarvittavia vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymykseen, jossa käsiteltiin työntekijöiden kokemuksia perustarpeiden täyttymisestä vastaanottolaitostyössä. Tuloksien perusteella päädyimme siihen johtopäätökseen, että työntekijät kokivat perustarpeiden täyttyneen omalla kohdallaan suhteellisen hyvin. Kyselyyn vastanneet ohjaajat kokivat työnsä mukaansatempaavaksi ja innostavaksi, erityisesti hyväntekemisen kokemus toi lisäarvoa työmotivaatioon ja lisäsi sisäistä motivaatiota. Analysoitujen tuloksien pohjalta voimme myös todeta, että työntekijät kokivat perustarpeiden täyttymisen haasteiksi muun muassa: joidenkin työtehtävien liikkumavaran osalta, ammattiosaamisen ja työn haasteiden epätasapainon, joi-lakin osastoilla esiintyvän negatiivisen työilmapiirin ja kokemuksen hyväntekemisen työläydestä.

Osasta vastauksia nousi esille työilmapiiriin liittyviä haasteita. Vastaanottolaitos ja sen osastot, johon opinnäytetyömme kohdentui voisi jatkotoimenpiteenä esimerkiksi tarkastella jokaisen osaston ilmapiiriä, jotta negatiivinen työilmapiiri saataisiin käännettyä positiiviseksi sekä työntekijöiden työssä jaksamista parantavaksi. Tämä olisi erittäin tärkeää siksi, että työilmapiiri vaikuttaa paljon työhyvinvointiin ja työmotivaatioon. Myönteinen työilmapiiri vaikuttaa merkittävästi esimerkiksi työn tuloksellisuuteen. (Hietala & Kaivanto & Pystynen 2021, luku 3). Pääosin työilmapiiri sekä kollegoiden tuki oli kuitenkin aineiston perusteella koettu hyväksi, joten kyseessä olisi enemmän ennakoiva toimenpide työhyvinvointia ja työssäjaksamista ajatellen. Positiivinen työilmapiiri ja hyvät yhteistyökokemukset vahvistavat jaksamista työssä. Myönteisellä työilmapiirillä on merkittävä vaikutus koettuun stressiin, sillä on positiivisia vaikutuksia ahdistuksen lievittämisessä. (Aro 2018, luku 6.)

Aineiston perusteella voisi myös harkita työnseurantaa ja arviointikeskustelua, jossa esihenkilö keskustelisi yhdessä työntekijöiden kanssa heidän osaamistasostaan suhteessa työn haasteisiin. Täten voidaan kartoittaa, että millaiset koulutukset tai työryhmät voisivat edistää työntekijöiden osaamista tai ylläpitää osaamistason ja haasteiden balanssia. Lastensuojelutyössä on haastavaa arvioida tuloksellisuutta esimerkiksi määrällisesti, mutta myös persoonalla sekä ammatillisella osaamisella toteutettavaa tehtävää voi olla usein haastavaa arvioida tiukkojen laatukriteereiden kanssa. Olisi tärkeää pyrkiä antamaan mahdollisuuksia lisäkoulutukseen tai muokata työtehtäviä henkilön pätevyyden ja osaamisen mukaisesti. Aineiston perusteella osa vastaajista olikin päässyt mukaan mielenkiintoisiin projekteihin ja hyödyntämään erilaista osaamistaan ja mielenkiinnonkohteitaan myös työssä. Ammatillisen osaamisen ylläpitäminen lisää kyvykkyyden tunnetta. Kun taas, jos oma osaamistaso koetaan korkeaksi haastetasoon nähden, työntekijä ei koe työtään enää innostavaksi ja hän helposti kyllästyy

työhönsä. Käänteisesti, jos työntekijä kokee työn haasteiden olevan liian korkealla omaan osaamistasoon nähden, työntekijä kuormittuu. (Martela 2015, 95-96).

Toimenpide-ehdotuksena halusimme nostaa esille myös sen, että työssä epäonnistumisesta olisi hyvä puhua avoimemmin. Sen sijaan, että epäonnistumisten seurauksena esimerkiksi rajoitettaisiin työntekijän vapautta edetä työtehtävissään, tulisi niitä esimerkiksi työnohjauksellisesti käydä avoimemmin läpi ja etsiä jo ennaltaehkäiseviä keinoja tilanteisiin, joissa on suurempi riski epäonnistumisille. Martelan ja Jarenkon (2015,112) mukaan Haussila on (2015) todennut, miten tärkeää olisi, että organisaatioissa epäonnistumisista voisi puhua avoimesti ilman häpeää. Tällöin ongelmiin voidaan puuttua ajoissa ja voidaan yhdessä pohtia, että miten kyseisessä tilanteessa tulisi jatkossa toimia. Epäonnistumiset voivat näin kääntyä paremmiksi oppimiskokemuksiksi, kuin esimerkiksi onnistumiset. (Martela & Jarenko 2015, 112.)

Aineistosta nousseiden osittain ristiriitaisten vastausten vuoksi voisikin olla hyvä myös toteuttaa säännöllisesti anonyymisti toteutettavia kyselyitä työilmapiiriin ja työhyvinvointiin liittyen. Vastauksista voi ilmetä sellaisia seikkoja, joiden perusteella olisi mahdollista entisestään edistää koko työyhteisön yhteenkuuluvuudentunnetta, sekä lisätä aineiston perusteella ohjaajille tärkeäksi koettujen neljän psykologisen perustarpeen, vapaaehtoisuuden, kyvykkyyden, läheisyyden ja hyväntekemisen täyttymistä.

13 Lähteet

Painetut

Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Laine, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: Sanoma Pro.

Martela, F & Jarenko, K. 2015. Draivi-voiko sisäistä motivaatiota johtaa? 2. painos. Vantaa: Hansaprint.

Martela, F. 2015. Valonöörit. 6. painos. Helsinki: Gummerus.

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. painos. Helsinki: International Methelp.

Ronkanen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne S., Paavilainen, E. 2014. Tutkimuksen voimasanat. 1.-3. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Sähköiset

Aaltonen, T., Ahonen, P., Sahimaa, J. 2020. Johda merkitystä. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 20.5.2021.

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 29.5.2021.

Hietala, H., Kaivanto, K., Pystynen, J. 2021. Esimiehen työoikeus. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 29.5.2021.

Jarenko, K & Martela, F. 2014. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu. Sisäinen motivaatio - Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat 3/2014. Viitattu 11.12.2020.

https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 17.3.2021.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. E-kirja. Tampere: Vastapaino. Viitattu 23.1.2021.

Laaksonen, J. 2016. Työn imua tuottavat tekijät lastensuojelutyössä työntekijöiden kertomana. Pro gradu. Viitattu 2.12.2020.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51855/URN:NBN:fi:juu-201611114612.pdf?sequence=1>

Lastensuojelulaki. 2007/417. Finlex.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L7>

Manka, M-L. 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 17.3.2021.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn - varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 12.10.2020.

Sinko, P. & Muuronen, K. 2013. Olisiko jo tekojen aika? Lastensuojelun asiakastyössä toimivien näkemyksiä lastensuojelun nykytilasta. Viitattu 7.1.2021.

https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Olisiko_jo_tekojen_aika.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Kuntainfo 8/2015. Viitattu 19.5.2021.

https://stm.fi/documents/1271139/1427058/Kuntainfo_8_2015.pdf/ce4381e3-f413-4c06-945e-73ede882b565/Kuntainfo_8_2015.pdf

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2021a. Lastensuojelun käsikirja, lastensuojelun palvelujärjestelmä. Viitattu 10.5.2021.

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu/lastensuojelun-palvelujarjestelma>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2021b. Lastensuojelun käsikirja, lastensuojelun laatusuositus. Viitattu 10.5.2021.

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-laatusuositus>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2021c. Lastensuojelun käsikirja. Sijoitus avohuollon tukitoimena. Viitattu 19.5.2021.

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/sijoitus-avohuollon-tukitoimena>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2021d. Lastensuojelun käsikirja, huostaanotto. Viitattu 10.5.2021.

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/huostaanotto>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2021e. Lastensuojelun käsikirja, lastensuojelulaitokset. Viitattu 10.5.2021.

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2021f. Lastensuojelun käsikirja, kiireellinen sijoitus. Viitattu 30.5.2021.

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/kiireellinen-sijoitus>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2021g. Lastensuojelun käsikirja, kiireellinen sijoitus. Viitattu 30.5.2021.

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/vastaanottokoti>

Tutkimuseettinen Neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 24.10.2020.

https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Viitanen, V. 2011. Eettisesti kestävä sosiaalityö sosiaalityöntekijöiden kokemana. Fenomenologinen tutkimus. Tampereen yliopisto. Viitattu 25.10.2020.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/82395/gradu04922.pdf?sequence=1>

Wilén, L. 2018. Mitä kuuluu lastensuojelu? Kohtaamisia? - lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. Osa 2. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu. Viitattu 3.6.2021.

https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/mitakuuluulastensuojelu2_19.8.pdf

Kuviot

Kuva 1: Frank Martelan motivaatioimantti (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 81)	13
--	----

Taulukot

Taulukko 1: Esimerkki aineiston analyysistä	19
Taulukko 2: Vapaaehtoisuus ja alaluokat	22
Taulukko 3: Kyvykkyys ja alaluokat	23
Taulukko 4: Läheisyys ja alaluokat.....	24
Taulukko 5: Hyväntekeminen ja alaluokat	26

Liitteet

Liite 1: Kyselytutkimuksen kysymykset työntekijöille	37
Liite 2: Tiedotekirje	39

Liite 1: Kyselytutkimuksen kysymykset työntekijöille

Kyselylomake:

Kokemuksia psykologisten perustarpeiden, vapaaehtoisuuden, kyvykkyyden, läheisyyden ja hyväntekeemisen, täyttymisestä työssä. Nämä psykologiset perustarpeet ovat ihmisen synnynnäisiä tarpeita, jotka ovat oleellisia hyvinvointimme sekä sisäisen motivaatiomme kannalta. Voimme hyvin, kun perustarpeemme tulevat tyydytetyiksi ja voimme yleensä huonosti silloin, kun ne eivät tyydyty. Kun ihmisellä on vahva sisäinen motivaatio, hän kokee tekemisensä mielekkääksi ja innostavaksi.

Työnkuva

Kerro työnkuvastasi?

Kerro siitä, millaista on työskennellä sijaishuoltolaitoksessa.

Kerro siitä, kuinka mukaansatempaavaksi ja motivoivaksi koet työtehtäväsi.

Vapaaehtoisuus

Vapaaehtoisuus tarkoittaa työelämässä esimerkiksi sitä, että miten valitset eteneväsi organisaation laatimien tavoitteiden täyttymiseksi. Yksilöllä on tällöin vapaus edetä kohti yhteisiä päämääriä haluamallaan tavoin. Vastakohtana vapaaehtoisuudelle on se, että työntekijä etenee organisaation tavoitteita kohti työnantajatahon asettamissa raameissa ja tavoin.

Miten vapaaehtoisuus näkyy työssäsi?

Kerro, miten vapaaehtoisuus vaikuttaa tai millä tavoin se voisi vaikuttaa työhösi.

Millaisia ajatuksia vapaaehtoisuus työyhteisössä sinussa herättää?

Kerro, minkälaisia vaikutuksia vapaaehtoisuudella on ollut sisäiseen motivaatioosi?

Kyvykkyys

Kyvykkyys psykologisen perustarpeen kontekstissa tarkoittaa sitä, että koet saavasi asioita aikaiseksi sekä oma osaamistasosi vastaa työn haastetasoa. Työn haastetason ollessa liian alhainen, tekeminen tuntuu turhan rutinoituneelta, kun taas haastetason ollessa liian korkealla voi työ tuntua stressaavalta ja vaikealta. Oman osaamistason ja työn haastavuuden tulisi olla tasapainossa keskenään, jotta välttyään turhautumiselta ja liialliselta rasittumiselta. Lisäksi kyvykkyyden säilyttäminen vaatii jatkuvaa kehittymistä ja oppimista.

Miten tuot omaa kyvykkyttäsi esiin työssäsi?

Kerro siitä, miten koet osaamistasosi vastaavan työn haasteisiin.

Millaista tukea saat oman kyvykkyytesi ja osaamistasosi ylläpitämiseksi?

Millaisia ajatuksia kyvykkyys sinussa herättää?

Kerro, minkälaisia vaikutuksia kyvykkyyden kokemuksella on ollut sisäiseen motivaatioosi?

Läheisyys

Läheisyys tarkoittaa sitä, että ihminen tarvitsee elämänsä läheisiä ihmissuhteita, joissa kokee tulevansa välitetyksi. Työelämässä oman työmotivaation ja työssäjaksamisen kannalta on myös erityisen tärkeää, että on osana hyvää työyhteisöä. Kysymyksillä kartoitetaan kokemustasi yhteisöllisyyden kokemuksesta työyhteisössä.

Kerro, millainen suhde sinulla on työkaverieihisi.

Millainen esimiessuhteesi on mielestäsi?

Millainen ilmapiiri työpaikalla on?

Kerro, minkälaisia kokemuksia sinulla on läheisyyden kokemuksesta asiakkaitten kanssa.

Millaisia ajatuksia läheisyys perustarpeena sinussa herättää?

Miten koet läheisyyden vaikuttavan sisäiseen motivaatioosi?

Hyväntekeminen

Hyväntekeminen tarkoittaa perustarpeena sitä, että meillä ihmisillä on luontainen tarve tehdä jotakin hyvää. Työelämässä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että koet työssäsi tekevän jotakin hyvää muille ihmisille. Kokemus hyväntekeemisestä tuo myös merkityksellisyyden tunnetta omaa työtä kohtaan.

Onko sinulla mahdollisuus tehdä hyvää työssäsi?

Miten hyväntekeminen näkyy työssäsi?

Millaisia ajatuksia hyväntekeminen sinussa herättää?

Kerro, miten koet hyväntekeemisen kokemuksen vaikuttaneen sisäiseen motivaatioosi?

Liite 2: Tiedotekirje

Hei,

Tässä kaksi sosionomiopiskelijaa Laurea-ammattikorkeakoulusta! Tarkoituksemme on lähestyä teitä opinnäytetyömme tiimoilta. Haluaisimme tutkia opinnäytetyömme avulla teidän kokemuksianne neljän psykologisen perustarpeen täyttymisestä työssänne. Tavoitteenamme on kuvailla kokemuksianne vastauksien perusteella, huomioiden kuitenkin anonyymiteetin säilyminen: opinnäytetyössä käytettävistä vastauksista häivytetään tunnistettavuus anonyymiteetin säilyttämiseksi. Lähetämme teille linkin sähköiseen kyselyyn, johon vastataan Google Forms alustalla. Kysely täytetään nimettömänä.

Halusimme lähteä tutkimaan teidän kokemuksianne neljän psykologisen perustarpeen täyttymistä siksi, että perustarpeiden täyttymisellä on suuri vaikutus sisäiseen motivaatioon ja koettuun työn imuun. Neljä psykologista perustarvetta ovat Frank Martelan mukaan: vapaaehtoisuus, kyvykkyys, läheisyys ja hyväntekeminen.

Vapaaehtoisuus tarkoittaa työelämässä esimerkiksi sitä, että miten valitset eteneväsi organisaation laatimien tavoitteiden täyttymiseksi. Yksilöllä on tällöin vapaus edetä kohti yhteisiä päämääriä haluamallaan tavoilla. Vastakohtana vapaaehtoisuudelle on se, että työntekijä joutuu etenemään tavoitteita kohti jonkun toisen pakolla asettamin keinoin.

Kyvykkyys puolestaan tarkoittaa sitä, että koet saavasi asioita aikaiseksi sekä oma osaamistasosi vastaa työn haastetasoa. Työn haastetason ollessa liian alhainen, tekeminen tuntuu turhan rutinoituneelta, kun taas haastetason ollessa liian korkealla voi työ tuntua stressaavalta ja vaikealta. Oman osaamistason ja työn haastavuuden tulisi olla tasapainossa keskenään, jotta vältytään turhautumiselta ja liialliselta rasittumiselta. Lisäksi kyvykkyuden säilyttäminen vaatii jatkuvaa kehittymistä ja oppimista.

Läheisyys tarkoittaa sitä, että ihminen tarvitsee elämäänsä läheisiä ihmissuhteita, joissa koee tulevansa välitetyksi. Työelämässä oma työmotivaation ja työssäjaksamisen kannalta on myös erityisen tärkeää, että on osana hyvää työyhteisöä.

Hyväntekeminen tarkoittaa perustarpeena sitä, että meillä ihmisillä on luontainen tarve tehdä jotakin hyvää. Työelämässä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että koet työssäsi tekävän jotakin hyvää muille ihmisille. Kokemus hyväntekemisestä tuo myös merkityksellisyyden tunnetta omaa työtä kohtaan.

Sisäinen motivaatio on sitä, että koemme aidosti tekemisemme innostavaksi ja mielenkiintoiseksi. Työn imu puolestaan syntyy sisäisestä motivaatiosta. Ihminen, joka koee työn imua työssään, on paljon tuottavampi, luovempi, innovaatiokykyisempi ja energisempi kuin ihminen, joka ei koe työn imua.

Lähetämme teille sähköpostitse linkin Google Formsiin, jonka kautta kyselylomake täytetään. Toivomme teidän vastaavan siihen mahdollisimman avoimesti. Kyselyyn vastaaminen on kuitenkin vapaaehtoista ja sen täyttämisen voi keskeyttää koska tahansa. Lomakekyselyn tulokset näkyvät opinnäytetyössämme anonyymisti. Opinnäytetyö julkaistaan osoitteessa: <https://www.theseus.fi/>.

Kysely toteutetaan keväällä 2021.

Mikäli teille heräsi jotakin kysyttävää, ottakaa meihin yhteyttä:

Laura.nikkila@student.laurea.fi

Melinda.palmgren@student.laurea.fi

Ystävällisin terveisin

Laura Nikkilä & Melinda Palmgrén