

Työntekijöiden psyykkinen kuormitus lasten- suojeluyksikössä

Haastattelu henkilökunnan työhyvinvoinnista

LAB-ammattikorkeakoulu

Sairaanhoidaja (AMK), Sosiaali- ja terveysala

2022

Jouko Mäkinen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Mäkinen, Jouko	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2022
	Sivumäärä 16+15	
Työn nimi Työntekijöiden psyykinen kuormitus lastensuojeluyksikössä Haastattelu henkilökunnan työhyvinvoinnista		
Tutkinto Sairaanhoidtaja (AMK)		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio A-Klinikka Oy		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella lastensuojeluyksikön työntekijöiden psyykkistä kuormitusta ja työhyvinvointia. Tavoitteena oli saada tietoa henkilökunnan työelämän tuntemuksista ja työhyvinvoinnista. Tarkoituksena oli löytää työntekijöitä kuormittavia asioita, ja tarkastella mahdollisia kehittämiskohteita työhyvinvoinnin ylläpitoon.</p> <p>Opinnäytetyö tehtiin laadullisella tutkimusmenetelmällä, mikä toteutettiin teemahaastatteluina, jossa haastateltavat saavat vapaasti omin sanoin kertoa tuntemuksiaan ja kokemuksiaan. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja Teams-sovelluksen kautta. Haastattelut nauhoitettiin, ja aineisto litteroitiin apuohjelmaa käyttäen, jonka jälkeen sisällönanalyysin avulla aineisto analysoitiin. Teoriatieto tähän opinnäytetyöhön kerättiin luotettavia tietokantoja ja kirjallisuutta käyttäen.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksista yhtenä keskeisenä havaintona esille nousi ammatillisuus ja sen antama realismi, ymmärrys ja joustavuus asioiden suhteen. Ne auttavat työn hallittavuuteen, sekä siihen, että psyykkistä kuormaa ei koeta niin raskaana. Haastateltavat kokevat, että Stopparissa on hyvä työyhteisön, esimiesten ja organisaation tuki, mitkä auttavat haasteellisten tilanteiden jälkeen. Tämän hyvän tuen myötä myöskään työasiat eivät ole häiritsevästi vapaa-ajalla tulleet vaivaamaan.</p>		
Asiasanat ammatillisuus, kuormitus, lastensuojelu, työhyvinvointi		

Abstract

Author(s) Mäkinen, Jouko	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2022
	Number of Pages 16+15	
Title of Publication The mental well-being of the child welfare unit Interview on the well-being of the employees		
Name of Degree Bachelor of Health care, nursing (UAS)		
Name, title and organization of the client A-Clinic Ltd		
Abstract <p>Stoppari's are child protection units operated by A-Clinic Ltd. They are specialized in the treatment of substance abuse and mental health problems in young people. The objective of this thesis was to examine the psychic load and well-being at work of child protection unit employees. The point was to find things that put a burden on workers and explore potential development targets for holistic wellbeing at work.</p> <p>This thesis was done by interviewing employees who have been working at Stoppari's for a longer period. The interviews were conducted privately. They were made in complete confidence and anonymously. The interviews were recorded to facilitate the conduct of content analysis. Theory knowledge for this thesis was collected using reliable databases and literature.</p> <p>The results of the thesis highlighted the importance of professionalism, whereby the employee has developed an understanding of even difficult issues. Flexibility and realistic approach to difficult issues come with professionalism. Psychic load is not experienced as pregnant as professionalism increases. Interviewees feel that Stoppari's has good support from managers, organization, and work community even after difficult situations. With good support, workplace things don't come disturbingly at leisure time to mind.</p>		
Keywords professionalism, pressure, child welfare, well-being at work		

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön toimeksiantaja	2
2.1	A-Klinikka Oy.....	2
2.2	Stoppari	2
3	Tietoa työhyvinvoinnista ja psyykkisestä kuormituksesta.....	3
3.1	Työhyvinvoinnin tärkeys	3
3.2	Psyykkisen kuormituksen riskit ja tasapaino	4
4	Opinnäytetyön toteutus	7
4.1	Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus	7
4.2	Teemahaastattelu	7
4.3	Aineistonkeruuprosessi.....	7
4.4	Analyysimenetelmä.....	8
5	Tulokset ja analyysit	11
5.1	Työn ja oman elämäntilanteen yhteensovittaminen	11
5.2	Kyynistyminen ja ammatillinen itsetunto.....	11
5.3	Psyykkisen kuorman kokeminen ja selviytymiskeinot.....	12
6	Pohdinta.....	14
6.1	Eettisyys ja luotettavuus	14
6.2	Tulosten tarkastelua.....	15
6.3	Jatkotutkimusaiheet ja huomiot	16
	Lähteet	17

Liitteet

Liite 1. Haastattelun teemat ja runko

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Tutkimuslupahakemus

Liite 4. Tietosuojailmoitus

1 Johdanto

Yrityksen keskeisin voimavara on hyvinvoiva henkilöstö. Se määrittelee maineen työpaikan kiinnostavuuteen ja houkuttelevuuteen. Työhyvinvoinnin seuranta, kehitys ja uudistus on kokonaisvaltaisesti tärkeää koko yrityksen kannalta. Työhyvinvointi näyttäytyy työhön paneutumisenä, työn tuloksellisuutena ja laadukkuutena sekä sujuvana yhteistyönä. Työhyvinvoinnin ylläpidon ja kehittämisen tarpeet muuttuvat työelämän nopean muuttumisen myötä. (Puttonen, Hasu & Pahkin (2016.) Arvelin (2017) mainitsee, että sosiaalityö lastensuojelussa on vastuullista ja vaativaa. Siinä on velvollisuus ja valta puuttua perheiden yksityisyyteen, eikä asiakkaat ole aina vapaaehtoisia. Kuitenkin odotukset ja paineet lastensuojelussa ovat suuret.

Kunta10-tutkimuksen kyselyaineistoa 2000–2014 sekä sosiaalityöntekijöille suunnatun lisäkyselyn perusteella havaittiin, että verrattuna muihin ammattiryhmiin, sosiaalityöntekijöillä on pitkään koholla ollut mielenterveyden häiriöistä johtuvan työkyvyttömyyden riski. Selittäväenä tekijänä sairauspoissaoloihin olivat työntekijään ja työhön liittyvät henkilökohtaiset resurssit. Työssä koetut tilanteet, työn vaativuus ja psyykinen kuormittuneisuus lisäävät mielenterveyden häiriöiden riskiä sosiaalityössä. (Salo ym. 2016.)

Stopparit ovat nuorten päihde- ja mielenterveysongelmiin erikoistuneita A-klinikka Oy:n lastensuojelulaitoksia, joissa tarjotaan palvelukokonaisuus pysäytys- ja arviointihoitona, lähihoitona tai kuntouttavana hoitona nuoren sen hetkisten tarpeiden mukaisesti (A-klinikka 2021).

Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa Stopparin työntekijöiden kokemasta psyykkisestä kuormasta lastensuojeluyksikössä. Tarkoituksena on saadun tiedon avulla löytää mahdollisia ongelmakohtia työssä, ja vahvistaa Stopparin työntekijöiden kokonaisvaltaista työhyvinvointia.

Keskeisinä käsitteinä tässä opinnäytetyössä on työhyvinvointi sekä psyykinen kuormitus. Opinnäytetyön tutkimuskysymys on, että miten Stopparin työntekijät kokevat psyykkisen kuorman työssään.

2 Opinnäytetyön toimeksiantaja

2.1 A-Klinikka Oy

A-klinikka Oy on päihde- ja mielenterveyspalveluja tarjoava yritys, jonka omistaa A-klinikasäätiö. Yrityksen tuotot ohjataan yhteisen hyvän kehittämiseen. A-klinikka Oy on toiminut vuodesta 1965, ja palveluita on ympärivuorokautisesta sairaalahoidosta kevyeen ja joustavaan verkkoterapiaan. Palveluja tuotetaan kuntayhtymille, kunnille, yrityksille, työterveys-huoltoon ja yksityisasiakkaille. Työntekijöitä palveluissa on noin 500 alan ammattilaista. (A-klinikka 2021.)

A-klinikka Oy:n palvelujen laatujärjestelmälle on myönnetty sosiaali- ja terveyspalvelujen laaduntunnustus. Se on osoituksena toiminnasta, jossa valtakunnalliset suositukset, hyvä hoitokäytäntö sekä lainsäädäntö on otettu korkeatasoisesti huomioon. (A-klinikka. 2021.)

2.2 Stoppari

Stopparit ovat A-klinikka Oy:n lastensuojelun sijaishuollon yksiköitä, jotka erikoistumisen alueena ovat nuorisopsykiatrisen osaaminen ja päihdehoito. Palveluina Stoppareissa ovat pysäytys- ja arviointihoito, lähihoito ja kuntouttava hoito. Lähihoito-osastolla sekä pysäytys- ja arviointiosastolla henkilöstömitoitus on 1.8 ja kuntoutumisosastolla 1.3, joten palvelut ovat vahvasti resursoituja. Palvelukokonaisuus muodostuu nuoren tarpeista. Tiivis omaohjaajatyöskentely, hoidolliset ryhmät, yhteishoidolliset menetelmät ja verkostoyhteistyö sisältyvät hoitoon, jossa myös huomioidaan koko perheen näkökulman tilanteeseen. Stoppareihin hakeudutaan sosiaalitoimen sijoittamana. Toimipisteet sijaitsevat Lahdessa ja Haminassa. (A-klinikka Stoppari. 2021a.)

Pysäytys- ja arviointihoidossa tavoitteena on nuoren haitallisen elämäntavan pysäyttäminen. Haitallisia tapoja ovat esimerkiksi kasvuvaikeudet, rikollisuus ja päihteiden käyttö. Elämäntilanteen kartoitus, hoidon tarpeen arviointi ja tarve sekä jatkohoidon suunnittelu toteutetaan nuoren ja hänen läheistensä kanssa. Hoitajakso kestää noin 30–90 vuorokautta ja toimipaikat sijaitsevat Lahdessa ja Haminassa. (A-klinikka Stoppari. 2021b.)

Lähihoidossa tarjotaan yksilöllisesti suunniteltu kodinomainen vaativan tason laitoshoidon nuoren mielenterveys- ja päihdeongelmiin. Lähihoito-osasto sijaitsee Haminassa ja hoitajakso yleensä yli kolme kuukautta. (A-klinikka Stoppari. 2021c.)

Kuntouttavassa hoidossa tavoitteena on vaiheittain antaa tukea nuoren arjen hallintaan ja itsenäistymiseen. Moniammatillinen hoito määritellään yksilöllisten tarpeiden mukaan. Kuntoutumisosastot sijaitsevat Lahdessa ja Haminassa. (A-klinikka Stoppari. 2021d.)

3 Tietoa työhyvinvoinnista ja psyykkisestä kuormituksesta

3.1 Työhyvinvoinnin tärkeys

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sujuvaa, mielekästä, turvallista työyhteisöä, tai työympäristöä, joka tukee ja edistää työuraa sekä terveyttä. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet työhön liittyvät asiat, kuin myös työntekijän omaan elämään liittyvät asiat. Näiden keskeisten asioiden yhteensovittaminen onnistuneesti ilmenee työhyvinvointina, joka näyttäytyy työn tuloksellisuutena, laadukkuutena, työhön paneutumisena ja sujuvana yhteistyönä. Työhyvinvointi ei ole vakiintunut tila työssä tapahtuvien muutostekijöiden vuoksi, ja siksi voimavara- ja kuormitustekijöiden tasapainon pitäminen myönteisen puolella on työhyvinvoinnin kannalta tärkeää. (Puttonen ym. 2016.)

Työhyvinvointi tarkoittaa terveellistä, turvallista sekä tuottavaa työtä, jossa hyvässä ja mielekkäässä organisaatiossa olevat työntekijät kokevat työnsä ja työyhteisönsä palkitsevaksi ja työn tukevan omaa elämänhallintaa. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen kuuluvat työntekijälle sekä työnantajalle. Aktiivisella yhteistyöllä työhyvinvointia voidaan kehittää parempaan suuntaan ja puuttua ajoissa ilmeneviin ongelmiin. Apuna työpaikoilla ovat luottamusmiehet ja työsuojeluhenkilöstö. (Työterveyslaitos 2021.) Juvani (2019) mainitsee termin presenteeismi eli sairauslänäolo, joka on ilmiö, jossa työntekijä on työpaikalla mutta työn laatu on kärsinyt esimerkiksi sairauden seurauksena.

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja parantaminen on pitkäjänteistä työtä. Tärkeitä asioita hyvinvoivassa työyhteisössä on avoimuus, luottamus, innostus, kannustus, yhteistyö, myönteinen palaute, työmäärän pitäminen kohtuullisena, ongelmatilanteista puhuminen sekä toimintakyvyn säilyttäminen muutostilanteissa. Työhyvinvointi on organisaatiolle tärkeä asia. Se vaikuttaa myönteisesti koko organisaatioon kuten maineeseen, tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, kilpailukykyyn, sairauspoissaoloihin ja työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen. (Työterveyslaitos 2021.)

Kuten Toppinen-Tanner ym. (2016) mainitsevat, että työ- ja organisaatiopsykologiassa ollaan kiinnostuneita työn ja oman muun elämän yhteensovittamisesta koska on havaittu kokonaisvaltaista hyötyä, kun nämä asiat ovat tasapainossa. Vaikka jokainen kokee yksilöllisesti kuormituksen sekä voimavaratekijät, on kuitenkin tärkeää tunnistaa yleisimmät piirteet niin töissä kuin kotona. Kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi aikapaine, korkea vaatimustaso, ristiriitatilanteet ja liian monien asioiden yhtäaikainen tekeminen. Voimavaratekijöitä voivat olla esimerkiksi sosiaalinen tuki, arvostus, välittäminen, ymmärrys, vaikutusmahdollisuudet, kehittymismahdollisuudet, oppiminen ja palautteen saaminen.

Puttosen ym. (2016) mukaan Suomessa moni työhyvinvointiin liittyvä asia on varsin hyvällä tasolla. Yhtenä hyvänä asiana työhyvinvoinnin kehittämiseen ylläpitämiseen on työntekijöiden ja työnantajan yhteinen osallistuminen organisaation ja yrityksen oman toiminnan kehittämiseen, kun muutostarpeet ovat tunnistettu. Yleisin muutos- ja kehitystarve liittyy kiireen hallintaan, sekä työn tekemiseen ja työaikaan liittyviin vaikutusmahdollisuuksiin. Jokaisen työpaikan pitää kuitenkin itse tunnistaa oikeat kehitystarpeet. Työpaikkojen välillä voi olla suuriakin eroja siinä, kuinka työhyvinvointiin on panostettu.

3.2 Psyykkisen kuormituksen riskit ja tasapaino

Työntekijän psyykkisten voimavarojen loppuessa muodostuu vähitellen etenevänä prosessina työuupumus, joka ilmenee erityisesti kyynistymisenä, jolloin työn merkitys, kokemus, mielekkyys ja ammatillinen itsetunto katoavat sekä suhtautuminen asiakkaisiin muuttuu mekaaniseksi. Lisäksi työuupumus aiheuttaa kokonaisvaltaista väsymystä, joka ei normaalilla levolla hellitä. (Ahola, Tuisku & Rossi 2018.) Arvelin (2017) mainitsee erityisesti lastensuojelun sosiaalityötä tekevillä esiintyviä työuupumuksen syitä, joita ovat traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa tehtävä asiakastyö sekä erityisen haastava yksittäinen asiakastilanne, joka kärjistää jo pitkään jatkunutta psyykkistä kuormitusta. Myös lastensuojelutyöntekijän korostunut vastuuntunto voi edistää psyykkisten voimavarojen loppumista.

Työn tuomasta psyykkisestä kuormasta ja työstressistä palautuminen on hyvin tärkeä osa työhyvinvointia. Anttonen ja Lundstedt (2012) mainitsevat tutkielmassaan, että työstä palautuminen on monitahoinen fysiologinen ja psykologinen prosessi, jossa voimavarat täydentyvät. Fysiologinen palautuminen määritellään prosessina, jossa stressitilanteen jälkeen elimistö on palautunut perustasolle. Selviytyäksemme stressitilanteista fysiologinen virittyminen on välttämätöntä. Kuitenkin elimistön palautuminen normaaliin tilaan on tärkeää terveysriskien minimoimiseksi. Psykologinen palautuminen on yksilön oma kokemus kyvystä ja jaksamisesta jatkaa kuormituksen jälkeen tehtävän parissa. Palautumisen avulla yksilö pyrkii palauttamaan sisäisiä voimavaroja, kun taas yksilön stressin käsittely tapahtuu selviytymiskeinojen avulla. Palautumisen tarvetta kokiessaan voi olla tunne ylikuormittumisesta, jossa tulee tunne energian loppumisesta sekä ärtymys ja tarve vetäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Usein palautumisen tarvetta kokevilla on todettu uupumusasteista väsymistä enemmän ja se ennustaa usein kyynistyneisyyttä ja työuupumusta pitkään jatkessa. Tutkittaessa palautumista on havaittu, että työntekijän riittämätön palautuminen ennustaa oirehtimista psykosomaattisesti, ja se toimii akuutin stressireaktion ja kroonisten terveysongelmien välillä selittävänä tekijänä. Kuormittavan työtilanteen jälkeen palautumisen tarve kasvaa, jos palautuminen on aiemmin ollut riittämätöntä.

Lehto, Sutela ja Pärnänen (2015) nostava kymmenen teemaa, jotka nousivat esiin analyysissä työn henkisen rasittavuuden riskeistä. Ensimmäisenä nousee esiin kiire, joka kuormittaa työntekijää, koska silloin monesti työntekijä kokee, että ei ehdi tekemään töitään tarvittavalla huolellisuudella ja sitä kautta voi tulla turhautumisen tunteita. Toisena teemana työtahdin kiristyminen ja työhön vaikuttamisen mahdollisuudet. Kolmantena väkivallan uhka ja häirintä, joka nostaa henkistä kuormaa työelämässä moninkertaisesti. Neljäntenä teemana on syrjintä ja kiusaaminen, jotka kasvattavat henkisen kuorman kokemisen riskiä. Viidentenä ristiriidat työyksikössä, jotka voivat olla työntekijöiden keskinäisiä, alaisen ja esimiehen välisiä tai henkilöstöryhmien välisiä. Paljon ristiriitoja esiintyvässä työyhteisössä henkinen kuormituksen riski on moninkertainen. Kuudentena työn organisointi ja ilmapiirin, joiden ongelmat vaikuttavat vahvasti työntekijöihin. Seitsemäntenä esimiehen toiminta, jonka kautta työntekijä voi monella tapaa nostaa henkisen kuorman riskiä. Esimerkkinä näistä ovat esimiehen rohkaisun puute, ristiriidat, luottamuksen puute tai johtamistapa. Kahdeksantena on nostettu esiin esimiehenä työskentely, joka nostaa henkisen kuorman riskiä monella tapaa. Yhdeksäntenä korvaukseton ylityö ja työmäärä, jotka vaikuttavat varsinkin silloin, kun työntekijä ei voi lainkaan vaikuttaa työmääräänsä. Kymmenentenä henkisen kuorman riskin lisääntymisestä nousi esiin työympäristön rauhattomuus. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015.) Juvani (2019) erittelee vielä kolme vakiintunutta työstressimallia, joita on kuormittava työ, joka on Karasekin malli, jossa työn vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien välillä on työstressiä aiheuttava epäsuhta. Toisena Siegristin työstressimalli, jossa työn palkitsevuuden ja ponnistelujen välillä on kuormittava epäsuhta. Kolmantena työstressimallina on sosiaalipsykologiasta työlääketeeteseen lainattu oikeudenmukaisuuden malli, jossa puutteet oikeudenmukaisuudessa aiheuttavat työstressiä.

Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuuden ja työssä jaksaminen osalta sairauspoissaolot johtuvat muita ammattiryhmiä useammin mielenterveyden ongelmista. Sosiaalityöntekijöitä kuormittavat työtahti, rooliristiriidat työssä ja asiakasmäärät mutta varsinkin asiakkaiden lisääntynyt moniongelmaisuus ja heidän tunteiden käsitteleminen ja vastaanottaminen, monimutkainen ongelmanratkaisu, asiakasvastuu ja resurssien vajavaisuus palvelujen kehittämisen ja suunnittelun osalta. (Salo & Rantonen 2016.) Arvelin (2017) mainitseekin työohjauksen ja perehdytyksen puutteet isoksi osasyiksi uupumiselle sosiaalityössä lastensuojelussa, koska silloin työntekijä kokee pärjäämisestään vaativassa asiakastyössä tarpeetonta emotionaalista stressiä ja psyykkistä kuormaa.

Anttonen ja Lundstedt (2012) kertovat kyselytutkimuksessaan, että psykologisesti työstä irrottautumisen onnistuminen on yksi tärkeimmistä keinoista saada ehkäistyä psyykkisen kuorman kasaantumista. Hoitoalalla psyykkisen kuorman kertymistä ehkäistään useimmiten vaikuttamalla suoraan tulleisiin oireisiin ja sitä pidetään myös parhaana

selviytymiskeinona. Lisäksi yleisempinä keinoina käytettiin tilanteen muuttamista tai tilanteeseen mukautumista. Selviytymiskeinoista vähiten käytettyjä olivat stressaavan tilanteen arviointi uudelleen vähemmän merkitykselliseksi sekä ongelman välttely. Tutkimus osoitti, että korkeassa työn kuormituksessa psyykkisiltä oireilta ainoana tehokkaana suojaustekijänä toimii tilanteen uudelleenarviointi.

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tarkoitus on laaja-alaisesti jäsentää tutkittavan asian tai kohteen ominaisuuksia, merkitystä ja laatua, joita analysoidaan laaja-alaisemmin tulkiten. Laadullisen tutkimuksen avulla saadaan vastaajan omin sanoin kerrottuja kokemuksia ja asioita selvitettyä. Kun taas kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus on selkeämmin ja tarkemmin numeroiden ja tilastoiden analysointiin perustava tutkimusmenetelmä. (Jyväskylän yliopisto 2015.)

Laadullisten tutkimusmenetelmien käyttäminen on lisääntynyt eri tieteenalojen tutkimuksissa. Laadullinen tutkimus mahdollistaa monentyyppiset ratkaisut sekä tiedonhankinta- ja analyysimenetelmät, joilla aineistoja voi tulkita. Vaikka ei ole yhtä ainoaa oikeaa tapaa tehdä laadullista tutkimusta, niin se vaatii tutkijalta kiinnostusta ja perehtymistä tutkittavaan asiaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.)

4.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelussa ei edetä tarkkojen kysymysten kautta vaan teemoihin, jotka ovat nousseet esiin tutkimuksen käsitteisiin ja tutkimuskysymykseen perehtymisen kautta. Teemahaastattelu on avoin haastattelutilanne, joka etenee jokaisen haastateltavan osalta vapaamuotoisesti mutta kuitenkin samoja teemoja käsitellen. Teemahaastattelussa tutkijan täytyy olla perehtynyt huolella tutkittavaan asiaan sekä haastateltavien tilanteeseen, jotta haastattelusta ja teemoista saadaan yhtenäinen ja selkeä. Siksi tilanne- ja sisältöanalyysi on teemahaastattelussa tärkeää. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.) Nöpärä (2017) mainitsee teemahaastattelun antavan mahdollisuuden monipuoliselle vuorovaikutukselle haastateltavan ja haastattelijan välille, ja teemahaastattelu onkin haastattelutyypeistä käytetyimpiä.

Tutkijalla haastattelutilanteessa tulisi olla mukana lyhyet muistiinpanot. Apukysymyksiä ja avainsanoja olisi hyvä olla myös mietittynä, jotta haastattelu etenisi sujuvasti teemoissa. Kuitenkin teemahaastattelussa tarkoituksena on vapaa keskustelu, jossa tarkoituksena on saada haastateltavan mielipiteet, tunteet ja tiedot valittuihin teemoihin selkeään muotoon analysoitavaksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.)

4.3 Aineistonkeruuprosessi

Aineiston kerääminen alkoi opinnäytetyön tavoitteen mukaisten tutkimuksien ja julkaisujen kartoittamisella tietopohjan kerryttämiseksi. Tietopohjan myötä esille nousi aiheeseen

liittyviä teemoja, joiden kautta opinnäytetyön haastattelurunko muodostui. Teemoiksi muodostui työn ja oman elämäntilanteen yhteensovittaminen, kynnistyminen ja ammatillinen itsetunto sekä psyykkisen kuorman kokeminen ja selviytymiskeinot.

Tähän opinnäytetyöhön haastateltavaksi sopivalla työntekijällä oli hyvä olla pidempi työkokemus Stopparissa työskentelystä, jotta haastattelun luotettavuus olisi parempi. Tämän vuoksi Stopparin esimies ehdotti sopivia ehdokkaita haastatteluun, jotka olivat ilmaisseet suostumuksensa haastateltavaksi opinnäytetyöhön. Haastateltaville lähetettiin saatekirje (liite 2), tutkimuslupa, opinnäytetyön tietosuojailmoitus, haastattelun teemat sekä haastattelun runko (liite 1). Lisäksi tiedusteltiin sopivia haastattelu-aikoja. Haastattelut tehtiin etänä TEAMS-sovelluksen kautta. Haastattelut käytiin vapaamuotoisesti keskustellen teemoihin ja alustavia kysymyksiä seuraten, joihin haastateltavat olivat saaneet tutustua etukäteen. Haastateltavan luvalla haastattelu nauhoitettiin myöhempää tarkastelua varten. Haastattelujen tallennetut kestot vaihtelivat 24 minuutin ja 39 minuutin välillä. Anonymiteetin säilyttämiseksi haastateltavalta ei kysytty mitään yksilöiviä tietoja, kuten ikää, sukupuolta, työskentely-yksikköä tai työuran pituutta. Toteutuneita haastatteluja tähän opinnäytetyöhön tuli viisi kappaletta.

4.4 Analyysimenetelmä

Analyysillä tarkoitetaan tutkimuksissa aineiston tekstimateriaalin ja sisällön järjestelyä, jäsentelyä sekä pohtimista, että mitä aineisto pitää sisällään. Lisäksi analyysi on teemojen perusteella aiheiden luokittamista, jotta kerätystä aineistosta saadaan ymmärrettävä tulos. Tutkijan on tutustuttava aineistoon ja tarkasteltava se huolellisesti ja koottava sekä tiivistettävä olennainen informaatio. Laadullisen tutkimuksen analyysiin sisältyy kokeilua ja hakemista ja monesti huolellisella työllä nouseekin esiin tutkimuskysymykseen vastaava näkökulma. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c.)

Laadullisen analyysin yleiset vaiheet alkavat aineistoon tutustumisella, jossa perehdytään huolella haastatteluteksteihin ja -nauhoihin sekä havaintomuistiinpanoihin. Näistä tehdään muistiinpanoja ja alustavia luokitteluja aineistosta, eli liitetään aineistot asiayhteyteen ja tunnistetaan osatekijöiden yhteys. (Järvenpää 2006.)

Aineiston analysointi alkoi jo haastatteluvaiheessa teemoihin perustuvan keskustelun aikana tehtyihin havaintoihin. Keskustelun painopiste vaihteli niiden teemojen mukaan, joihin haastateltavalla oli enemmän tuntumaa ja näkemystä. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006d) mainitsevat, että litterointi on aineiston käsittelyn ja analysoinnin kannalta tärkeää. Litterointi tarkoittaa haastattelun kirjoittamista puhtaaksi, jotta esiin nousevat asiat saadaan

luokiteltua analyysin tekemiseksi. Tässä opinnäytetyössä litterointiin käytettiin apuohjelmaa haastattelujen purkamisen helpottamiseksi.

Aineiston analyysiprosessiin kuului haastattelumateriaalin purkaminen ja järjesteleminen teemojen mukaan. Taulukossa 1 esimerkkejä tästä analyysiprosessista.

ALKUPERÄINEN ILMAUS	PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<p>Kun työnantaja on joustava, niin sitten on itsekkin helppo olla työnantajaa kohtaan joustava.</p> <p>Tietenkin työ vie suuren osan ajasta ja sitten muulle jää mitä jää ja et mä oon niinku tyytyväinen siihen balanssiin.</p>	<p>Molemminpuolinen joustavuus työaikojen suhteen.</p> <p>Täytyy hyväksyä asia, että työaika vie ison osan vapaa-ajasta.</p>	<p>Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja joustavuus, sekä sen tasapainon löytäminen.</p> <p>Hyväksyä asia, että työaika on vapaa-ajasta pois.</p>	<p>Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen tasapainoisesti ja joustavasti.</p>
<p>Kylhän niitä tilanteita on, joissa näkee ihan selkeästi, et se kaikkein paras tavallaan hänelle sekä itselleen on se, että tarjoaa leipää, lempee ja lämpöä. Muuta et voi.</p> <p>Me teemme kaikemme, että siinä mielessä niinku sitä toivoa ei koskaan voi menettää, ja ajattelen niin, että jos me ei tässä</p>	<p>Hyväksyä realistisesti ja ammatillisesti asioiden tila.</p> <p>Asioiden ammatillisen hyväksyminen ja toivon ylläpitäminen.</p>	<p>Ammatillisuus ja realistinen suhtautuminen vaikeisiin tilanteisiin.</p> <p>Realistinen suhtautuminen asioihin sekä toivon ylläpitäminen.</p>	<p>Ammatillinen kasvu ja realistinen suhtautuminen niin, että toivoa pidetään yllä.</p>

<p>hetkessä voida tehdä mitään asiakkaan hyväksi, niin on hyvin paljon mahdollista, että sitten jossakin elämänvaiheessa ne asiat mitä on tehty.</p>			
<p>Näin yleisesti voisin todeta, että kyllä tämä sellainen työ on että vähästä en enää niinku hätäkähdä</p> <p>Kyllähän se vaan valitettavaa on että kyllä täällä liikkuu aineita.</p>	<p>Ammatillisesti kasvaminen ja ymmärtäminen asioiden suhteen.</p> <p>Hyväksyä ammatillisesti työssä olevat ongelmakohdat.</p>	<p>Ammatillinen suhtautuminen ja ymmärtäminen.</p> <p>Asioihin ammattimaisesti suhtautuminen.</p>	<p>Ammatillinen suhtautuminen vallitseviin tilanteisiin.</p>

Taulukko 1. Esimerkki aineiston analyysistä

5 Tulokset ja analyysit

5.1 Työn ja oman elämäntilanteen yhteensovittaminen

Työn ja oman elämäntilanteen yhteensovittaminen koettiin pääasiassa onnistuneeksi ja tasapainoiseksi. Vaikka vuorotyö tuokin omat haasteet, esimerkiksi tiettyjen säännöllisten harrasteiden ja perheen ajankäytön kanssa, niin joustavuus ja vuorotyön hyväksyminen tasapainottaa ristiriitoja. Työnantajan koettiin olevan kiitettävän joustava työvuorojen suhteen.

Kun työnantaja on joustava, niin sitten on itsekkin helppo olla työnantajaa kohtaan joustava. (Haastateltava 3)

Tietenkin työ vie suuren osan ajasta ja sitten muulle jää mitä jää ja et mä oon niinku tyytyväinen siihen balanssiin. (Haastateltava 1)

Jokaisella työntekijällä on aina omanlainen elämäntilanne, joka vaikuttaa haasteisiin yhdistää työvuorot sen hetkiseen tilanteeseen sopivaksi. Lapsiperheissä työn ja oman elämäntilanteen yhteensovittaminen tuo luonnollisesti enemmän haasteita verrattuna ilman pieniä lapsia oleviin työntekijöihin.

5.2 Kyynistyminen ja ammatillinen itsetunto

Kyynistyminen työssä on vahva ilmaus, ja haastatteluissa se käännettiin ennemminkin realismiksi. Haastatteluissa nousi esiin, että osana ammattitaitoa ja työhyvinvointia kuuluu sen hyväksyminen, että kaikkia Stopparin asiakkaita ei voi auttaa, koska asiakkaat itse eivät halua apua. Realistinen suhtautuminen asioihin ja tavoitteisiin asiakkaan suhteen helpottaa työntekijän taakkaa. Toivon ylläpitäminen kaikkien tapausten suhteen koettiin erittäin tärkeäksi.

Kylhän niitä tilanteita on, joissa näkee ihan selkeästi, et se kaikkein paras tavallaan hänelle sekä itselleen on se, että tarjoaa leipää, lempee ja lämpöä. Muuta et voi. (Haastateltava 5)

Me teemme kaikkemme, että siinä mielessä niinku sitä toivoa ei koskaan voi menettää, ja ajattelen niin, että jos me ei tässä hetkessä voida tehdä mitään asiakkaan hyväksi, niin on hyvin paljon mahdollista, että sitten jossakin elämänvaiheessa ne asiat mitä on tehty. Ollaan nähty, kuultu, kuunneltu, niin voi olla sitten niitä pikkiriikkisiä asioita, jotka sitten johtaa myönteiseen suuntaan. (Haastateltava 3)

Stopparin työntekijöiden omat arvot ja asenteet ovat perusarvoiltaan pääosin pysyneet ennallaan työuran aikana. Muutoksia ammatin kautta on tullut joustavuuteen ja ymmärrykseen asioiden suhteen, että kaikkien ongelmien takana on aina jokin syy.

5.3 Psyykkisen kuorman kokeminen ja selviytymiskeinot

Työn haasteiden ja kiireen hallitsemisen koettiin helpottavan työkokemuksen lisääntyessä. Esimerkkinä työkokemuksen kautta työn hallittavuutta lisääviä asioita ovat, tietyn rentouden löytäminen työhön, sietokyvyn kasvaminen ja priorisointi työmäärän kasvaessa. Hyvä ja työyhteisöä tukeva esimies- ja tiimityöskentely koettiin hyvin tärkeäksi voimavaraksi.

Näin yleisesti voisin todeta, että kyllä tämä sellainen työ on että vähästä en enää niinku hätkähdä. (Haastateltava 2)

Haastatteluissa nousi esiin huoli lastensuojelulain muutoksista, jotka vähentävät keinoja puuttua nuoren toimintaan ja käyttäytymiseen. Vaikeasti käyttäytyvien nuorten lisääntymisen ja toimivien keinojen puuttumisen myötä, työnkuva on koettu muuttuneen haasteellisemmaksi. Korostettiin, että lain mukaan pitää tietysti toimia, eikä tarkoitus ole, että nuorella ei saisi olla mitään oikeuksia. Stopparin tarkoitus on kuitenkin pysäyttää nuoren ongelmakäyttäytyminen. Yhtenä esimerkkinä haasteita tuoneesta lastensuojelulain kohdasta nousi henkilön tarkastus, joka antaa nuorelle mahdollisuuden kuljettaa aineita Stoppariin.

Kyllähän se vaan valitettavaa on että kyllä täällä liikkuu aineita. (Haastateltava 4)

Väkivalta- ja uhkatilanteita Stopparissa on ajoittain. Näiden tilanteiden jälkipuintiin oltiin pääasiallisesti tyytyväisiä, vaikka selkeää yhteistä kaavaa jälkipuinnille toivottiin. Lähesimiehet tukevat ja ottavat työntekijät hyvin huomioon uhkatilanteiden jälkeen.

Työterveyden kerrottiin toimivan myös hyvin. Tärkeimmäksi avuksi ikävien tilanteiden purkamiseksi koettiin työyhteisön tuki ja luottamus, että vaikeatkin asiat voidaan puhua yhdessä läpi, huumoria unohtamatta. Koko organisaation ja työyhteisön tuen myötä koettiin helpoksi jättää asiat työpaikalle, eikä tuoda niitä vapaa-ajalle, jolloin myös työstä palautuminen on helppoa viettäen ihan perinteistä vapaa-aikaa.

6 Pohdinta

6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto (2020) eli Arene kuvaa julkaisussaan suosituksia ja linjauksia opinnäytetyöprosessin eettiseen ja hyvään tieteelliseen käytäntöön. Ammattikorkeakoulutasoisen opinnäytetyön tekijän on hallittava opinnäytetyöprosessin hyvä tieteellinen käytäntö, yleiset periaatteet ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa, vastuut tieteellisessä käytännössä, ennakoarviointimenettely sekä eettisen ennakoarvioinnin tarpeellisuus ja lähtökohdat.

Hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä asioita tutkimuseettikan näkökulmasta ovat, että noudatetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja yleisesti toimintatapoja, joita tiedeyhteisö on tunnustanut. Tutkimuksessa käytetään kriteerien mukaisia sekä eettisesti kestäviä menetelmiä tiedonhankinnan- arvioinnin- ja tutkimuksen osalta. Lähdeviitteitä käytetään oikein ja otetaan huomioon ja kunnioitetaan muiden tekemiä tutkimuksia. Suunnittelu, toteutus, raportointi ja tietoaineisto tallennetaan vaatimusten mukaisesti. Tutkimusluvut sekä mahdollinen eettinen ennakoarviointi on tehty. Mahdolliset sidonnaisuudet, jotka vaikuttavat tutkimukseen ilmoitetaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Luotettavuus, eettisyys ja uskottavuus on tärkeässä osassa koko opinnäytetyön ajan. Järvenpää (2006) mainitsee laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta, että tutkijan tulkinta tulisi vastata tutkittavien käsityksiä. Lisäksi tutkimustulos pitäisi olla siirrettävissä toiseen vastaavaan tilanteeseen, ja tutkimuksissa tehdyt tulkinnat vastaavat muita samoja ilmiöitä vastaavia tutkimuksia. Validiteetti laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa, että tutkimuksessa on mitattu ja tutkittu tarkasti juuri sitä mitä on tarkoituskin. Tärkeää validiteetin kannalta on, että aineisto on tarpeeksi kattavaa ja ymmärretään tutkittavien näkökulmat eikä käytetä omia käsityksiä asioista. Kuitenkin tarkastellessa luotettavuutta ymmärretään tutkijan vaikutukset tutkimukseen.

Tässä opinnäytetyössä sitoudutaan noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja eettisiä periaatteita, jotka ovat tutkimuseettinen neuvottelukunta laatinut. Tutkimuseettisten periaatteiden lisäksi, tässä opinnäytetyössä noudatetaan A-Klinikkasäätiön päihdetyön eettisen toimikunnan ohjeita. Ennen opinnäytetyön aloittamista täytetään myös tietosuojailmoitus. Opinnäytetyössä noudatetaan laadullisen tutkimusmenetelmän kriteerejä, jotta luotettavuus saavutetaan. Tutkimuslupa haetaan A-klinikkasäätiön ylläpitämältä Tietopuu -sivustolla. Sivustolle avataan tunnukset tutkimustietokantaan, johon täytetään tarvittavat tiedot ja tutkimussuunnitelma. Tutkimusluvan myöntää tutkimusaiheesta riippuen A-klinikkasäätiön edustaja ja lisäksi tarvittaessa pyydetään A-klinikkasäätiön eettisen toimikunnan lausunto.

Vaitiolositoumus täytetään tutkimusluvan saamiseksi. Raportissa huolehditaan, ettei yksittäinen työntekijä ole tunnistettavissa. Tähän opinnäytetyöhön saatu aineisto hävitetään raportin valmistumisen jälkeen eikä sitä arkistoida. Raportti julkaistaan Theseus verkkoalustalla sekä liitetään A-klinikkasäätiön Tietopuun tutkimuskantaan.

6.2 Tulosten tarkastelua

Olen ollut Stopparissa sairaanhoidon harjoittelussa, sekä työntekijänä. Sitä kautta minulla on myös omaa kokemusta Stopparin toiminnasta. Stoppari on monella tavalla haastava työympäristö. Sinne tulleilla nuorilla on usein hyvin isoja ongelmia käyttäytymisessä ja elämänhallinnassa. Työympäristön kuormitus riippuu, että minkälaisia nuoria sillä hetkellä on osastolla, ja miten nuoret keskenään tulevat toimeen. Vaatii ammattitaitoa tunnistaa ja ennaltaehkäistä nuorten mahdolliset konfliktit. Stopparin työntekijältä vaaditaan muun muassa jämäkkyyttä, reiluuutta, luotettavuutta, huumorintajua, keskustelutaitoa, kuuntelutaitoa, kykyä ymmärtää nuorta ja siten saada hyvä kontakti ja nuoren luottamus sekä hyvä hoito- ja asiakassuhde.

Haastatteluissa tuli monia näkökulmia ja ajatuksia kysymysten pohjalta haastattelun teemoista keskustellessa. Esimerkiksi mietintää ja pohdintaa herätti, kun haastateltavilta kysyttiin, että onko työssä ollut hetkiä, joissa on tuntunut, ettei asiakkaan tilanteen parantamiseksi voi tehdä mitään. Kysymys oli hieman johdatteleva siihen suuntaan, että pitäisi myöntää, että jokin nuori on toivoton tapaus. Kuitenkin esiin nousi ammatillisuus ja realismi asioiden suhteen. Jokaisen nuoren kohdalla pidetään aina tulevaisuuden toivoa yllä, vaikka sillä hetkellä tuntuisi toivottomalta, koska sillä hetkellä sanotut sanat ja tehdyt teot voi nuoressa muuttaa asioita positiivisempaan suuntaan vasta paljon myöhemmin.

On hyvä, että nuoret tietävät oikeutensa. Mutta ilmeni, että lastensuojelulaki ei vaikeimmissa tapauksissa anna työntekijöille tarvittavia mahdollisuuksia pysäyttää nuoren ongelmakäyttäytymistä. Kaikki kuitenkin lähtee nuoren omasta halusta muuttaa käyttäytymistään, eikä keinoja siihen aina löydy. Työntekijöiden kuormitus kasvaa keinojen puuttumisen vuoksi, mutta kokemus ja ammatillisuuden lisääntyminen ovat tähän kuormitukseen suojaavia tekijöitä. Tätä opinnäytetyötä tehtäessä ei vielä ole tietoa, että miten vuoden 2023 alussa alkava sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus tulee muuttamaan yksikön toimintaa.

Stoppari työpaikkana koettiin mielenkiintoisena ja sopivan haastavana. Työkokemuksen lisääntyessä ammatillisuus kasvaa, jonka myötä vaikeitakin asioita on helpompi käsitellä. Siksi onkin tärkeää saada Stoppari pidettyä kutsuvana työpaikkana, jolloin siellä viihdyttäisiin töissä pidempään, ja sitä kautta ammatillisuus ruokkisi kokonaisvaltaisesti työpaikan

tehokkuutta ja hyvinvointia. Hyvää ja luotettavaa esimiestyöskentelyä ja työyhteisöä pidetään hyvin tärkeänä työssä viihtymisen, kuormittumisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Kokonaisuutena A-klinikka ja Stoppari koettiin hyvänä työnantajana, joka tukee työntekijää.

6.3 Jatkotutkimusaiheet ja huomiot

Tämän opinnäytetyön tulokset antavat myönteisen kuvan tämänhetkisen psyykkisen kuormittavuuden hallinnasta Stoppareissa, kuten myös yleisestä työhyvinvoinnista yksiköissä. Stopparit ovat kuitenkin hyvin vaativia työympäristöjä, ja nopeasti voi syntyä hyvin kuormittavia tilanteita. Siksi työntekijöiden hyvinvoinnin aktiivinen huomioiminen ja kuormittavien tilanteiden purkaminen on tärkeää koko yksikön tehokkuuden ja toiminnan kannalta. Kuten Puttonen, Hasu & Pahkin (2016) mainitsevat, niin työhyvinvointia ei voi pitää vakiintuneena tilana, koska se muuttuu kuormitus- ja voimavaratekijöiden tasapainon mukaisesti. Työyhteisön ja työpaikan omin voimin on mahdollisuus vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin.

Tähän haastatteluun valikoitui jo pidempään Stopparissa työskennelleitä, joilla ammatillisuus on kehittynyt itseään suojaavampaan suuntaan. Siten tämän opinnäytetyön tuloksissa ei näy uusien työntekijöiden kuormittavuuden tilanne. Kokonaisvaltaisemman kuvan Stopparin työntekijöiden psyykkisestä kuormasta ja työhyvinvoinnista saisi, jos haastatteluun ottaisi myös vähemmän aikaa Stopparissa työssä olleita, joilla ammatillisuuden myötä tullut suoja ei ole vielä niin vahvasti kehittynyt. Ja kuten Arvelin (2017) mainitsee, niin lastensuojelu on hyvin vastuullista työtä, jossa on suuri inhimillinen ja juridinen vastuu. Lisäksi sosiaalityön asiakkaat ovat vähintään lievästi traumatisoituneita lähes poikkeuksetta. Myötätuntopuomukseen sekä sekundääriseen traumatisoitumiseen ovat alttiita traumatisoituneen asiakkaan kanssa työskentelevät henkilöt.

Lähteet

A-klinikka. 2021. A-klinikka Oy. Viitattu 1.5.2021. Saatavissa <https://www.a-klinikka.fi/tietoa-meista/a-klinikka-oy>

A-klinikka. 2021a. A-klinikka Stoppari. Viitattu 3.5.2021. Saatavissa <https://www.stopparit.fi/palvelumme>

A-klinikka. 2021b. A-klinikka Stoppari. Viitattu 3.5.2021. Saatavissa <https://www.stopparit.fi/palvelumme/pysaytys-ja-arviointihoito>

A-klinikka. 2021c. A-klinikka Stoppari. Viitattu 3.5.2021. Saatavissa <https://www.stopparit.fi/palvelumme/lahihoito>

A-klinikka. 2021d. A-klinikka Stoppari. Viitattu 3.5.2021. Saatavissa <https://www.stopparit.fi/palvelumme/kuntouttava-hoito>

Ahola, K., Tuisku, K, Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 9.5.2021. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681/tyouupumus-burnout?q=psyykkinen>

Anttonen, S., Lundstedt, M. 2012. Selviytymiskeinojen ja työstä irrottautumisen yhteys psyykkiseen oireiluun työstressitilanteessa. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 22.7.2021. Saatavissa <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37794/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201205091629.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arvelin, P. 2017. Työuupumus ja siitä toipuminen lastensuojelun sosiaalityössä. Helsingin yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 9.5.2021. Saatavissa https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/228195/arvelin_sosiaalityo.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 12.5.2021. Saatavissa <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Juvani, A. 2019. Työstressin vaikutus työuriin. Aikakausikirja Duodecim. Viitattu 21.7.2021. Saatavissa <https://www.duodecimlehti.fi/duo15224>

Järvenpää, E. 2006. Laadullinen tutkimus. Helsingin yliopisto. Jatko-opintoseminaari. Viitattu 13.5.2021. Saatavissa <http://www.cs.tut.fi/~ihtesem/k2007/materiaali/luento4.pdf>

Lehto, A., Sutela, H., Pärnänen, A. 2015. Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 6.5.2021. Saatavissa <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74695/Ty%C3%B6n%20henkinen%20ja%20ruumiillinen%20rasittavuus.pdf>

Näpärä, L. 2017. Haastattelun lajityypit. Spoken”. Viitattu 4.1.2022. Saatavissa <https://spoken.fi/2180/>

Puttonen, S., Hasu, M., Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointia paremmaksi. Työterveyslaitos. Viitattu 4.5.2021. Saatavissa <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence>

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. 2006a. Johdanto. KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 13.5.2021. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1.html>

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. 2006b. Teemahaastattelu. KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 13.5.2021. Saatavissa https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. 2006c. Analyysin äärellä. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 13.5.2021. Saatavissa https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_1.html

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. 2006d. Litterointi. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 21.1.2022. Saatavissa https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html

Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K., Hämäläinen, J. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Työterveyslaitos. Viitattu 8.5.2021. Saatavissa <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaality%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toppinen-Tanner, S., Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M., Vanhala, A. 2016. Työ @ elämä – opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Työterveyslaitos. Viitattu 21.7.2021. Saatavissa <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Ty%C3%B6%20ja%20el%C3%A4m%C3%A4.pdf>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 12.5.2021. Saatavissa https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työterveyslaitos. 2021. Työhyvinvointi. Viitattu 4.5.2021. Saatavissa
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Liite 1. Haastattelun teemat ja runko

1. Työn ja oman elämäntilanteen yhteensovittaminen.

- Miten koet, että olet saanut yhdistettyä työn ja muun elämän osa-alueet?
- Minkälaisia mahdolliset ongelmat ja ristiriidat ovat olleet työn ja muun elämän yhteensovittamisessa?

2. Kyynistyminen ja ammatillinen itsetunto.

- Onko työssä ollut hetkiä, joissa on tuntunut, ettei asiakkaan tilanteen parantamiseksi voi tehdä mitään?
- Ovatko omat arvot ja asenteet muuttuneet jotenkin Stopparissa työskentelyn aikana?

3. Psykkisen kuorman kokeminen ja selviytymiskeinot.

- Onko tuntunut, ettet pysty hallitsemaan riittävästi työn haasteita ja kiirettä?
- Miten olet kokenut mahdolliset väkivalta- tai uhkatilanteet työpaikalla?
- Onko jäänyt tapahtumia tai asiakkaita mieleen niin, että ne tulevat usein ajatuksiin työn ulkopuolella?
- Minkälaisia keinoja käytät työstä palautumiseen?

Liite 2. Saatekirje

Olen Jouko Mäkinen ja opiskelen LAB-ammattikorkeakoulussa Lahdessa sairaanhoidon koulutusohjelmassa. Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa Stopparin työntekijöiden kokemasta psyykkisestä kuormasta lastensuojeluyksikössä. Tarkoituksena on saadun tiedon avulla vahvistaa työhyvinvointia.

Kyselyyn ovat valikoituneet esimiehen valitsemat jo pidemmän aikaa Stopparissa työskennelleet henkilöt, joilla on kertynyt kokemusta ja käsitystä työskentelystä lastensuojelussa ja erityisesti Stopparista. Tässä opinnäytetyössä käytetään teemahaastattelua, eli haastattelussa ei ole tarkkoja suoria kysymyksiä, vaan haastattelu etenee valittujen teemojen mukaan keskustellen. Haastattelut suoritetaan etänä Teams-sovelluksen kautta. Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää missä kohtaa tahansa. Haastattelun kestoa ei ole mitenkään määritelty vaan se riippuu vastaajasta, mutta arvio kestosta on noin 30 minuuttia. Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti eikä haastateltavaa voida yksilöidä opinnäytetyön raportissa. Kaikki kerätty aineisto hävitetään raportin valmistuttua eikä aineistoa luovuteta tai käytetä tämän opinnäytetyön ulkopuolella. Opinnäytetyö valmistuu syksyn 2021 aikana. Yhteydenotot ja haastatteluun sekä opinnäytetyöhön liittyviin kysymyksiin voi esittää sähköpostilla osoitteeseen jouko.makinen@student.lab.fi.

Työhyvinvointi ja psyykkinen kuormitus

Työhyvinvointiin vaikuttavat useat tekijät, kuten monet työhön liittyvät asiat sekä henkilön oman elämän tilanne ja varsinkin näiden kahden pääasian yhteensovittaminen onnistuneesti. Työhyvinvointi näyttäytyy työhön paneutumisena, työn tuloksellisuutena ja laadukkuutena sekä sujuvana yhteistyönä. Työhyvinvointia ei kuitenkaan pidetä vakiintuneena tilana vaan muutoksia siihen tulee työssä tapahtuvien muuttuvien tekijöiden myötä. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 7.)

Työntekijän psyykkisten voimavarojen loppuessa muodostuu vähitellen etenevänä prosessina työuupumus, joka ilmenee erityisesti kynnistymisenä, jolloin työn merkitys, kokemus, mielekkyys ja ammatillinen itsetunto katoavat sekä suhtautuminen asiakkaisiin muuttuu mekaaniseksi. Lisäksi työuupumus aiheuttaa kokonaisvaltaista väsymystä, joka ei normaalilla levolla hellitä. (Ahola, Tuisku & Rossi 2018.) Arvelin (2017,32–33, 36–37) mainitsee erityisesti lastensuojelun sosiaalityötä tekeville esiintyviä työuupumuksen syitä, joita ovat traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa tehtävä asiakastyö sekä erityisen haastava yksittäinen asiakastilanne, joka kärjistää jo pitkään jatkunutta psyykkistä kuormitusta. Myös lastensuojelutyöntekijän korostunut vastuuntunto voi edistää psyykkisten voimavarojen loppumista.

Lähteet:

Ahola, K., Tuisku, K., Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 20.7.2021. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681/tyouupumus-burnout?q=psyykkinen>

Arvelin, P. 2017. Työuupumus ja siitä toipuminen lastensuojelun sosiaalityössä. Helsingin yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 20.7.2021. Saatavissa https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/228195/arvelin_sosiaalityo.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Puttonen, S., Hasu, M., Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointia paremmaksi. Työterveyslaitos. Viitattu 20.7.2021. Saatavissa <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence>

Liite 3. Tutkimuslupa

A-klinikkasäätiö

TUTKIMUSLUPA

Jouko Mäkinen

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyön *Työntekijöiden psyykinen kuormitus lastensuojeluyksikössä*, jonka lupaanomus ja tutkimussuunnitelma on toimitettu A-klinikkasäätiöön 19.6.2021, toteuttamiselle haastattelemalla Stopparin työntekijöiden kokemuksia psyykkisestä kuormasta lastensuojeluyksikössä, myönnetään tutkimuslupa. Tutkimusta on puoltanut A-klinikka Oy:n ylilääkäri

Tutkimuksen toteuttamisessa tulee noudattaa yleisiä tutkimuseettisiä periaatteita, hyviä tutkimuskäytäntöjä ja A-klinikkasäätiön päihdetyön eettisen toimikunnan ohjeita.

Vastaavan tutkijan tulee huolehtia siitä, että kaikilla tutkimuksen toteuttamiseen osallistuvilla henkilöillä on riittävä vaitiolositoumus. A-klinikkasäätiön vaitiolositoumuksia saa keskustuimistosta.

Lupa myönnetään ja kohdennetaan viitaten esitettyyn hankesuunnitelmaan. Suunnitelman muuttuessa sisällöllisesti tai toteutustavaltaan tutkijan tulee hankkia uusi lupa.

Luvan myöntäjällä on oikeus tarvittaessa tarkistaa myöntämäänsä lupaa tai keskeyttää hanke, jos se ei vastaa sitä mihin lupa on myönnetty.

A-klinikkasäätiön keskustuimisto on valmis antamaan ohjausta ja neuvontaa hankkeen toteuttamiseksi.

Hankkeen päätyttyä tutkijan tulee lisätä tutkimusraportti tutkimustietokantaan.

Helsingissä 22.6.2021


tutkimuspäällikkö, dosentti

LIITTEET Vaitiolositoumuksia 2 kpl

TIEDOKSI A-klinikkasäätiön tutkimustietokanta

Liite 4. Tietosuojailmoitus

Laatimispäivämäärä: 21.6.2021

Ohje: Täytä ao. kohdat, laatikon alla olevasta sinisestä tekstistä löytyy ohjeistusta. LABin henkilökuntaa tai opiskelijoita koskevien opinnäytetöiden tietosuojailmoitukset lähetään opinnäytetyön tutkimuslupahakemuksen mukana yksikön johtajalle.

Mitä tarkoitusta varten henkilötietoja kerätään? / Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Henkilötietoja ei tässä opinnäytetyössä kerätä. Haastattelut tehdään anonymisesti eikä haastateltavia pystytä tunnistamaan raportissa.

Tässä kohdassa kerrotaan se, minkä opinnäytetyön tekemiseksi henkilötietoja käsitellään. Lyhyt esittely opinnäytetyön aiheesta on tarpeellinen, samoin tutkimuksen kohde yksilöitävä.

Mitä tietoja keräämme? / Tutkimusrekisterin tietosisältö

Haastateltavista ei kerätä mitään yksilöiviä tietoja.

Tässä kohdassa ilmoitetaan ne tiedot tai tietotyypit, jotka rekisteröidystä kerätään ja tallennetaan. Esim. "Keräämme sinusta seuraavia tietoja: nimi, sukupuoli, pituus..."

Millä perusteella keräämme tietoja? / Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja ei kerätä.

Opinnäytetöiden osalta henkilötietojen keräämisperuste on tavanomaisesti suostumus.

Mistä kaikkialta henkilötietoja keräämme / Tietolähteet

Henkilötietoja ei kerätä.

Tässä kohdassa kuvataan, mistä ja millä perusteilla rekisteriin tallennettavat tiedot saadaan. Esim. "Henkilötietoja keräämme ainoastaan rekisteröidyltä itseltään.". Jos tietoa kerätään myös muista lähteistä, myös tämä tieto on ilmoitettava. Esim. "Henkilötietoja keräämme rekisteröidyltä itseltään sekä myönnetyyn luvan mukaisesti xxx potilastietokannasta.". Mikäli tietoja kerätään muualta kuin rekisteröidyltä itseltään, tässä kohdassa on myös mainittava, ovatko muut tietolähteet yleisesti saatavilla olevia tietolähteitä, vai onko tietolähteen käyttämiseen saatu nimenomainen lupa.

Kenelle tietoja siirretään? / Tietojen siirto tai luovuttaminen ulkopuolelle

Henkilötietoja ei kerätä eikä siirretä.

Tässä kohdassa ilmoitetaan, siirretäänkö tai luovutetaanko henkilötietoja opinnäytetyön laatijan/laatijoiden lisäksi korkeakoulun muille jäsenille. Mainittava, mitä tietoja luovutetaan, mihin niitä luovutetaan ja mihin luovuttaminen perustuu. Tähän kuvataan myös mahdollinen henkilötietojen siirto rekisterinpitäjältä ulkopuoliselle henkilötietojen käsittelijälle.

Minne tietoja siirretään? / Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Henkilötietoja ei kerätä eikä siirretä.

Tässä kohdassa kerrotaan, siirretäänkö henkilötietoja EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle. Esim. ”Kerättyjä henkilötietoja ei siirretä EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.” Huom. Mikäli tutkimusaineistoa säilytetään ulkoisten palveluntarjoajien palvelualueilla esim. Google Drivella, tietoja mitä todennäköisemmin siirtyy Euroopan talousalueen ulkopuolelle. Tämän vuoksi tietosuojailmoituksessa on myös mainittava, mikäli tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja säilytetään ulkoisten palveluntarjoajien palvelimilla, joiden serverit eivät sijaitse Euroopan talousalueella.

Kerättyjen tietojen turvallinen säilyttäminen / Rekisterin suojausten periaatteet

Haastateltavista ei kerätä mitään yksilöiviä tietoja. Mitään aineistoa ei luovuteta ulkopuolille.

Tässä kohdassa kerrotaan, miten kerätty aineisto on suojattu. Kerrottava manuaalisen suojausten periaatteet, esim. ”Kerättyä aineistoa säilytetään lukitussa kaapissa ja ainoastaan opinnäytetyön laatijoilla on pääsy aineistoon.” Myös tietojärjestelmissä käsiteltävien tietojen suojaamisen periaatteista kerrottava, esim. ”Tietoja käsitellään korkeakoulun tietoturvalisillä palvelimilla ja tietoihin pääsy on mahdollista ainoastaan xxx henkilöille”)

Huomioi, ettei ilmoituksessa saa kertoa tietoturvaa vaarantavia yksityiskohtia, vaan tietojen suojausten periaatteista ja keinoista kerrotaan ainoastaan yleisellä tasolla.

Tässä kohdassa kerrotaan myös se, missä vaiheessa suorat tunnistetiedot poistetaan kerätystä aineistosta, eli missä vaiheessa aineisto anonymisoidaan. Mikäli kerätty aineisto analysoidaan suoran tunnistetiedon, tässä kohdassa on myös perusteltava se, minkä vuoksi aineiston analyysissä on tarpeen säilyttää henkilöiden suorat tunnistetiedot.

Kuinka kauan kerättyä aineistoa säilytetään? / Tutkimusaineiston käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Kaikki aineisto poistetaan opinnäytetyön julkaisun jälkeen.

Tässä kohdassa kerrotaan, kuinka kauan kerättyä aineistoa säilytetään. Mikäli kerätty aineisto arkistoidaan, täytyy tässä kohdassa mainita myös se, arkistoidaanko kerätty aineisto henkilötunnistetiedoin vai ilman henkilötunnistetietoja. Lisäksi on ilmoitettava, minne aineisto arkistoidaan ja kuinka pitkäksi aikaa.

Millaista päätöksentekoa? / Automatisoitu päätöksenteko

Automatisoitua päätöksentekoa ei tässä opinnäytetyössä tapahdu.

Tässä kerrotaan, tehdäänkö käsittelyssä automaattisia päätöksiä. Esim. "Aineistoa käsiteltäessä ei tapahdu automaattista päätöksentekoa."

Oikeutesi / Rekisteröidyn oikeudet

Rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, milloin henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Tutkimuksen keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoja.

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietolainsäädäntöä.

Rekisteröidyllä on seuraavat EU:n yleisen tietosuojasetuksen mukaiset oikeudet:

- a) Rekisteröidyn oikeus tarkistaa itseään koskevat tiedot.
- b) Rekisteröidyn oikeus tietojensa oikaisemiseen.
- c) Rekisteröidyn oikeus tietojensa poistamiseen. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta, jos tietojen käsittely on tarpeen yleisen edun mukaisia arkistointitarkoituksia taikka tieteellisiä tai historiallisia tutkimustarkoituksia tai tilastollisia tarkoituksia varten, jos oikeus tietojen poistamiseen estää tai suuresti vaikeuttaa henkilötietojen käsittelyä
- d) Rekisteröidyn oikeus tietojen rajoittamiseen.
- e) Rekisteröidyn oikeus siirtää tiedot toiselle rekisterinpitäjälle.

Tutkimusrekisterin tiedot

Henkilötietoja ei kerätä.

Mainittava:

- *Rekisterin nimi*
- *Onko kyseessä kertatutkimus vai seurantatutkimus*
- *Tutkimuksen kestoaika*
- *Henkilötietojen säilyttämisen kestoaika*

Rekisterinpitäjän ja yhteyshenkilön tiedot

Ilmoitettava rekisterinpitäjän ja yhteyshenkilön (voivat olla sama henkilö) nimi sekä yhteystiedot.

Tutkimuksen suorittaja

Jouko Mäkinen

Tähän kirjataan kaikki ne henkilöt, joilla on tutkimuksen kuluessa oikeus käsitellä tutkimuskisterin tietoja (tutkija ja muut mahdolliset henkilöt).