



Psykososiaalinen kuormitus ja työhyvinvointi yhdyskuntaseuraamustyössä

Mika Seikku

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Psykososiaalinen kuormitus ja työhyvinvointi yhdyskuntaseuraamustyössä

Mika Seikku
Sosionomi (YAMK)
Opinnäytetyö
Huhtikuu 2023

Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen

Sosionomi (YAMK)

Mika Seikku

Psykososiaalinen kuormitus ja työhyvinvointi yhdyskuntaseuraamustyössä

Vuosi 2023 Sivumäärä 64

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miten työn psykososiaaliset kuormitustekijät vaikuttavat Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustyöntekijöihin. Tarkoituksena oli myös tuoda ajankohtaista tietoa rikosseuraamustyöntekijöiden työn sisältöön, työjärjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen vaikuttavista tekijöistä. Tavoitteena oli antaa rikosseuraamuslaitokselle ajankohtaista tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista negatiivisista tekijöistä. Opinnäytetyölle ei ollut erillistä tilaajaa, vaan opinnäytetyön aihe valikoitui työpaikan esiin nostamista työhyvinvointia koskevista asioista, sekä opinnäytetyön tekijän omista osaamisen- ja kiinnostusten alueista käsin.

Keskeisenä viitekehyksenä opinnäytetyössä oli työhyvinvointi sekä psykososiaalista kuormitusta aiheuttavat tekijät. Opinnäytetyö oli tutkimuksellinen kehittämistehtävä. Opinnäytetyön aineisto kerättiin puolistrukturoidulla haastattelulla. Haastattelin opinnäytetyötäni varten 10 rikosseuraamustyöntekijää. Aineiston analysoinnissa käytin sisällönanalyysia. Opinnäytetyön keskeiset tutkimustulokset osoittavat psykososiaalisen kuormituksen vaikuttavan negatiivisesti yhdyskuntaseuraamustyöntekijöiden työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin tekijöihin.

Psykososiaalista kuormitusta aiheuttivat epäselvä tehtäväkuva, epäselvät työhön liittyvät tavoitteet, liiallinen työmäärä ja työajan riittämättömyys, puutteelliset työvälineet, vähentyneet mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, puutteelliset työhön liittyvät ohjeet, työn suuri vastuu, puutteellinen tuki, esihenkilöiden ja työntekijöiden välisen dialogin puute sekä riittämättömäksi koettu vuorovaikutus.

Kehittämisehdotuksissa keskeisintä oli työhyvinvointiin vaikuttaminen ja dialogisen työtteen lisääminen. Opinnäytetyö tarjoaa organisaatiolle mahdollisuuden hyödyntää työntekijöiden kokemusperäistä tietoa työhyvinvoinnista.

Avainsanat: rikosseuraamusala, yhdyskuntaseuraamustyö, työhyvinvointi, psykososiaalinen kuormitus, johtaminen, esihenkilötyö

Customer-Oriented Development of Social Service Practices

Master of Social Services

Mika Seikku

The psychosocial burden and occupational well-being in community sanction work

Year 2023

Pages

64

This thesis aimed to study how psychosocial stress factors impact criminal sanctions workers. The aim was also to provide up-to-date information on the content of the work of criminal sanctions workers, their working arrangements, and the factors affecting the social functioning of the work community. The aim was to provide the Criminal Sanctions Agency with information on negative factors affecting occupational well-being. There was no specific client for the thesis, but the subject of the thesis was selected based on matters related to the well-being of the workplace and the author's areas of interest.

The theoretical framework of the thesis presents well-being at work and the factors causing psychosocial stress. The thesis was a research development task. The material of the thesis was collected with a semi-structured interview. Ten criminal sanction workers participated in the interview. The data were analysed using content analysis. The main research results of the thesis show that psychosocial stress has a negative impact on the content, organisation, and social functioning of the work of criminal sanctions workers.

The psychosocial burden was caused by a vague job description and a lack of work objectives, excessive workload and insufficient working time, inadequate work equipment, reduced opportunities to influence one's work, inadequate work instructions, high responsibility for work, inadequate support, lack of dialogue between supervisors and workers, and insufficient interaction.

The most important part of the development proposals was influencing well-being at work and increasing the dialogue. The thesis allows the organization to take advantage of employee experience-based information on well-being at work.

Keywords: the criminal sanctions services, community sanction work, well-being at work, psychosocial load, management, supervisory work

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Toimintaympäristön kuvaus.....	7
3	Tietoperusta	8
3.1	Psykososiaalinen työkuormitus	8
3.2	Työturvallisuus ja työhyvinvointi	10
3.3	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	12
3.4	Organisaatiot ja itseohjautuvuus	14
3.5	Organisaatiot ja psykologinen turvallisuus	16
3.6	Itsensä johtaminen.....	17
4	Kehittämisasetelma	18
4.1	Työn tavoite ja kehittämistehtävä.....	18
4.2	Tutkimuksellinen kehittämistoiminta	19
4.3	Haastattelu laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä	20
4.4	Laadullisen haastatteluaineiston analysointi.....	21
4.5	Aineiston hallinta	22
5	Eettisyys ja luotettavuus	22
6	Tutkimuksen tulokset	23
6.1	Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät.....	24
6.1.1	Tehtäväkuva ja työlle määritellyt tavoitteet.....	24
6.1.2	Työmäärä ja työajalliset puitteet suoriutua työstä.....	26
6.1.3	Työvälineet ja työympäristö	27
6.2	Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät	28
6.2.1	Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön.....	29
6.2.2	Työhön liittyvät ohjeistukset, ohjeet ja tieto.....	30
6.2.3	Työrauha.....	30
6.2.4	Työn vastuu ja työn tuki.....	31
6.2.5	Työstä selviytyminen.....	33
6.3	Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät	35
6.3.1	Työntekijöiden välisen yhteistyön ja tuen puute	35
6.3.2	Esihenkilöiden ja työntekijöiden välisen yhteistyön ja tuen puute	37
7	Johtopäätökset	39
7.1	Työn järjestelyihin liittyvä kuormitus.....	39
7.2	Työn sisältöön liittyvät kuormitus	41
7.3	Työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyvä kuormitus.....	43
8	Pohdinta	46
9	Jatkokehittämisaiheet ja suositukset	47
10	Liitteet.....	55

1 Johdanto

Idean opinnäytetyölleni syntyi syksyllä 2022 Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston toimistokokouksessa. Toimistokokouksessa tuotiin esille sen hetkinen työtilanne ja kaksi erillistä painopistettä, jolla tilanteeseen haluttiin vaikuttaa. Ensimmäinen painopiste oli normaalista asiakastyöstä selviytyminen. Toinen painopiste oli toimiston vaikean tilanteen näkyväksi tekeminen. Opinnäytetyön aihe valikoitui työpaikan esiin nostamista työhyvinvointia koskevista asioista, sekä opinnäytetyön tekijän omasta kiinnostuksesta aihetta kohtaan. Työhyvinvointi rikosseuraamustyöntekijöiden näkökulmasta oli mielenkiintoinen tutkimuskohde, jossa organisaatiomuutokset, uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönotto sekä globaalin pandemian aikaansaama poikkeustila ovat vaikuttaneet viimeisen kahden vuoden aikana. Keskeisintä opinnäytetyössäni oli nostaa esille rikosseuraamustyöntekijöiden omin sanoin kuvailemia kokemuksia tutkimuskysymyksiin liittyen ja siten tehdä opinnäytetyön kohteena olevan henkilöstöryhmän työtilanne näkyväksi työyhteisölle sekä organisaatiolle. Opinnäytetyölle ei ollut erillistä tilaajaa.

Toimistokokouksessa esiin nostetuista painopisteistä muodostui opinnäytetyöni tutkimuskysymys: Miten työn psykososiaaliset kuormitustekijät vaikuttavat Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustyöntekijöihin. Opinnäytetyöni tarkoitus oli tuoda vastauksia tutkimuskysymykseen yhdyskuntaseuraamustyötä tekevien rikosseuraamustyöntekijöiden näkökulmien kautta. Haastattelukysymykset oli mukautettu Työsuojeluhallinnon (2023) Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselystä. Saadut tulokset oli tarkoitus esitellä työn valmistumisen jälkeen työyhteisölle sekä organisaatiolle. Opinnäytetyön tuloksilla oli tarkoitus vaikuttaa työnhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin aiempaa laajemmin.

Sosiaali- ja terveysministeriön (2023) mukaan työhyvinvointi kokonaisuus muodostuu työhyvinvoinnista, mielekkyyden kokemuksesta sekä turvallisuuden tunteesta. Myös terveydellä on vaikutusta ja kokonaisvaltaisella hyvinvoinnilla. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työntekijän kokemus motivoivasta johtamisesta, positiivinen työilmapiiri ja ammattitaitoinen henkilökunta (Sosiaali- ja terveysministeriön, 2023.) Opinnäytetyön tekoaikana yhdyskuntaseuraamustyössä elettiin aikaa, jolloin Suomi oli palautunut koronarajoitteista ja siihen liittyvistä poikkeusoloista Rikosseuraamuslaitos eli organisaatiouudistuksen keskellä ja uusi asiakastietojärjestelmä oli ollut käytössä vuoden. Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutusta yhdyskuntaseuraamustyöntekijöiden kokemuksiin oli kiinnostava tutkia, koska ajankohta työn ympärillä oli hyvin muutoskeskeistä. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työtehtävän, työn mitoituksen ja suunnittelun, työjärjestelyjen, johtamisen, työyhteisön ja vuorovaikutuksen sekä työympäristön ja organisaatioon liittyviä tekijöitä, joilla on suora vaikutus työntekijään (Työsuojeluhallinto

2023). Tässä opinnäytetyössä tulet käymään läpi tarkemmin psykososiaalisten kuormitustekijöiden negatiivisia vaikutuksia työhön, sekä työntekijän kokemuksiin työssä jaksamisesta. Lopussa esittelen tulokset ja johtopäätökset. Jatkokehittämissaiheet ja suositukset kohdassa tarkastelen työhyvinvointiin vaikuttamista, sekä esittelen laatimani TRES-mallin (Kuva6).

2 Toimintaympäristön kuvaus

Rikosseuraamuslaitoksen asiakkaat voidaan jakaa kahteen eri rikosseuraamuksen pääryhmään yhdyskuntaseuraamukseen ja vankeusrangaistukseen. Seuraamusten toimintaa määrittelevät Laki Yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta (2015) ja Vankeuslaki (2005). Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta (2015) määrittelee yhdyskuntaseuraamuksen tavoitteeksi tarjota tukea rangaistuksen täytäntöönpanon aikana ja edistää tuomitun sosiaalista selviytymistä rikoksettomassa elämässä (L 400/2015, 1:2). Yhdyskuntaseuraamus on rangaistusmuoto, jonka suoritetaan vapaudessa joutumatta vankilaan. Yhdyskuntaseuraamuksen onnistumisessa keskeisintä on noudattaa rangaistukseen kuuluvia ehtoja ja velvoitteita. Lisäksi rangaistukseen voi kuulua valvonta, yksilökohtaista työskentelyä ja sosiaalista kuntoutusta. Tavoitteena on auttaa yhdyskuntaseuraamuksen asiakasta pysymään erossa rikollisesta elämäntavasta ja kiinnittyä yhteiskuntaan (Rikosseuraamuslaitos 2023.)

Tuomioistuimen langettaman tuomion toimeenpanon alkaessa tuomitulle nimetään valvoja, jonka kanssa tuomittu laatii rangaistusajan suunnitelman. Rangaistusajan suunnitelma sisältää tiedot rangaistuksen aikataulusta, valvontatapaamisista, tukitoimista, sekä muista määräyksistä ja ehdoista. Valvoja toimii rikosseuraamustyöntekijä, jonka tehtävänä on tarjota tuomitulle henkilökohtaisena tukena koko seuraamuksen ajan (Rikosseuraamuslaitos 2023.)

Vapaudessa suoritettavat yhdyskuntaseuraamukset ovat merkittävä osa rangaistusten täytäntöönpanojärjestelmää. Yhdyskuntaseuraamustyön tehtäviin kuuluvat sekä kontrollitehtävät, kuten puuttuminen toimeenpanon aikaisiin rikkomuksiin, että uusintarikollisuuden vaikuttava vuorovaikutustyö asiakkaan kanssa. Lisäksi asiakasta autetaan palveluohjauksen keinoin ja verkostotyöllä saamaan yhteiskunnalta tarvitsemiaan palveluita, kuten päihdekuntoutusta (Rikosseuraamuslaitos 2023.) Rikosseuraamuslaitoksen strategian 2020-2023 mukaan tavoitteena on verkostoitua ja integroitua yhteiskunnan normaalipalveluihin, sekä kehittää Rikosseuraamuslaitoksen-THL tutkimuslaitoksen - Sosiaali- ja terveysviranomaisten yhteistyötä asiakkaiden tarpeiden mukaisesti (Strategiakartta 2020-2023).

Yhdyskuntaseuraamuksen tavoitteena on rangaistuksen täytäntöönpanon aikana tukea tuomitun sosiaalista elämää ja edistää rikoksettoman elämän edellytyksiä (L 400/2015 2§). Yhdyskunta-

seuraamuksia ovat yhdyskuntapalvelu, valvontarangaistus, nuorisorangaistus sekä ehdollinen vankeus, jonka tehosteeksi on tuomittu valvonta. Yhdyskuntaseuraamuksia ovat myös vankilasta ehdonalaisesti vapautuneiden valvonta, yhdistelmärankaistuksen valvontaosuus sekä valvottu koevapaus (Rikosseuraamuslaitos 2023.)

Yhdyskuntaseuraamus toimeenpanon alkaessa nimetään tuomitulle valvoja, jonka tehtävä on tukea tuomittua tämän toimeenpanon ajan. Tuomittua kutsutaan yhdyskuntaseuraamus toimeenpanon ajan asiakkaaksi. Valvoja laatii asiakkaan kanssa tuomion ajalle rangaistusajan suunnitelman. Suunnitelma pitää sisällään määräykset ja ehdot, joihin asiakkaan tulee sitoutua, sekä erilaisia aikatauluja koskien toimeenpanon suorittamista ja valvottavan tapaamista. Asiakkaalle tarjotaan toimeenpanon aikana tarpeen mukaan palveluohjausta erilaisiin palveluihin, sekä tukitoimia paremman elämäntilanteen kuntoon saamiseksi (Rikosseuraamuslaitos 2023.)

Opinnäytetyön toimintaympäristönä on Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto, jossa työskentelee noin 34 rikosseuraamustyöntekijää yhdyskuntaseuraamusten toimeenpanossa. Henkilöstö muodostuu sosiaalialan ammattilaisista. Kelpoisuusvaatimuksena rikosseuraamustyöntekijän virkaan on soveltuva korkeakoulututkinto (L 290/2022, 7 §). Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto on Suomen suurin yhdyskuntaseuraamustoimisto ja sen toimialueeseen kuuluvat kaikki Uudenmaan kunnat lukuun ottamatta Helsingin kaupunkia. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston toimialueeseen kuuluu 25 kuntaa (Rikosseuraamuslaitos 2023.)

3 Tietoperusta

Opinnäytetyön tietoperustan keskeisiä käsitteitä ovat psykososiaalinen työkuormitus, työturvallisuus ja työhyvinvointi, työhyvinvoinnin johtaminen, organisaatiomuutos, psykologinen turvallisuus sekä itsensä johtaminen. Tietoperusta painottuu myös lakeihin ja ohjeisiin, jotka määrittelevät työhyvinvoinnin ja vaikuttavat siten organisaatioon, johtoon, esihenkilöihin ja työntekijöihin.

3.1 Psykososiaalinen työkuormitus

Työsuojeluhallinnon (2019) mukaan psykososiaalinen työkuormitus voi aiheuttaa terveydelle uhkaa työn kuormituksesta aiheutuvan palautumisen puutteesta, työn kuormituksen ollessa pitkä kestoista, tai kuormituksen esiintyessä toistuvasti voimakkaana (Työsuojeluhallinto 2019, 10). Sen sijaan työn organisointi, kehitysmahdollisuudet, yhteistoiminta, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja esimiehen tuki edistävät henkistä hyvinvointia työssä (Mannermaa

2022, 303). Työssä esiintyvä kuormitus ja organisaatiolta saatavalla tuki muodostavat keskeiset tekijät, joihin voidaan vaikuttaa esimiestyön avulla (Vagg & Spielberger 1998, 294-305). Organisaatiot toimivat yhä enemmän muutosten keskellä. Yrityksissä tehdään jatkuvasti muutosohjelmia, joilla on vaikutusta työntekijöiden arkeen. Esimerkkejä tällaisista ovat uudenaikaiset uramallit, kustannussäästöohjelmat, digitalisaatiohankkeet ja kasvuohjelmat. Työntekijät toistavat organisaatioon luotuja käytäntöjä päivästä toiseen ja näin ollen niillä on merkittävä vaikutus siihen, minkälaisiin asioihin työntekijöiden huomio kiinnittyy, minkälaisia tunteita ne herättävät ja minkälaista toimintaa nämä käytännöt laadultaan synnyttävät. (Vuori & Vuori 2022, 40). Muutos on nykypäivänä enemmänkin pysyvä tila kuin poikkeus (Talsi 2015, 5).

Työsuojeluhallinnon (2023) mukaan psykososiaalisilla kuormitustekijöillä (Kuva 1) tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Psykososiaaliset kuormitustekijät eivät ole yksilön ongelmia, vaan ne koskevat kaikkia työntekijöitä. Kuormitustekijät ovat aina kytköksissä työhön tai työoloihin riippumatta siitä, kuka työtä tekee (Työsuojeluhallinto 2023.)



Kuva 1. Psykososiaaliset kuormitustekijät (Mukailtu: Työsuojeluhallinto 2023).

Psykososiaalisten riskien arviointi on työpaikan lakisääteistä toimintaa (Työturvallisuuslaki 738/2002). Haitallisen työkuormituksen merkit voivat ilmetä muun muassa käyttäytymisen muutoksina, tunnetasolla, erilaisina muistivaikeuksina, työn hallinnan katoamisena sekä fyysisinä kipuinä ja elimistön toimintahäiriöinä (Työturvallisuuskeskus 2022). Työturvallisuuslaki (738/2002, 25§) velvoittaa työnantajaa puuttumaan haitallisen työkuormituksen tilanteisiin. Käytännössä esihenkilö ryhtyy selvittämään tilannetta yhdessä

työntekijän kanssa asian havaittuaan tai siitä tiedon saatuaan (Työturvallisuuskeskus 2022). Jos kuormitusta todetaan, työnantajan tulee vähentää sitä, sekä käyttää selvityksen ensisijaisena laatijana työterveyshuoltoa (Mannermaa 2022, 305).

Epäilty kuormitus voi tulla työnantajan tietoon työntekijältä, työterveyshuolloilta tai esihenkilön kautta. Liikakuormituksen todentumisen jälkeen selvitetään kuormitukseen johtaneet syyt ja sovitaan toimenpiteistä kuormituksen vähentämiseksi. Esihenkilön vastuu on kuormitusepäily käsittelyssä suuri, koska asia tulee käsitellä aina ensin työntekijän ja esihenkilön kesken (Mannermaa 2022, 305.)

Työterveyslaki (738/2002) velvoittaa työnantajaa huolehtimisvelvoitteella, jossa työnantajan on huolehdittava työntekijöiden terveydestä ja työturvallisuudesta tarpeellisella ja riittävillä toimenpiteillä. Työnantajan tulee turvata työntekijän turvallisuus hänen työympäristössään. Laki velvoittaa myös huolehtimaan seurannasta, jossa tulee huomioida kokonaisvaltaisesti työntekijän työympäristön vaikutukset terveyteen (738/2002, 8§.)

3.2 Työturvallisuus ja työhyvinvointi

Työturvallisuus on työelämän perusarvo. Usein työturvallisuuden merkitys työpaikalla ymmärretään vasta silloin, kun työperäisiä sairastumisia sattuu. Tästä huolimatta joillakin toimialoilla työperäisten sairastumisten määrä on kasvussa, vaikka tietoa ja hyviä käytäntöjä hyödynnetään enemmän kuin koskaan ennen (Mannermaa 2022, 21.) Työhyvinvointi on tärkeää ottaa huomioon ennakoivaa toimintaa johdettaessa. Reagoiminen vain jo syntyneisiin ongelmiin on hinnaltaan kallista, aikaa vievää ja ihmissuhteita rasittavaa (Virtanen & Sinokki 2014, 44). Työhyvinvointi muodostuu työn mielekkyydestä, työntekijän hyvästä terveydentilasta, työssä vallitsevasta turvallisuudesta ja hyvinvointia edistävät työskentelystä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023). Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää saada kokea työssä fyysistä turvallisuutta, työskennellä turvallisessa sosiaalisessa ympäristössä, saada muilta osaamiselleen arvostusta ja arvostaa myös omaa osaamista sekä kehittää osaamistaan luottamuksellisessa ilmapiirissä (Virtanen & Sinokki 2014, 28-29.)

Työn mielekkyys syntyy hyvästä työpaikasta, johon vaikuttavat työn sopiva haastavuus ja työpaikan ilmapiiri. Sopiva kuormitus työpaikalla edistää terveyttä ja työkykyä. Hallitsematon ja liiallinen kuormitus sekä huonot työolot puolestaan lisäävät työn haittoja (Työsuojeluhallinto 2023.)

Henkiseen hyvinvointiin kuuluu myös yleinen tyytyväisyys omaan elämään. Työntekijän myönteinen perusasenne, kyky sietää vastoinkäymisiä sekä oman itsensä hyväksyminen edistävät ihmisestä itsestään lähtevinä voimavaroina kokonaisvaltaista hyvinvointia sekä

työhyvinvointia. Myös itse työllä on merkitystä hyvinvointiin. Työn organisointi, kehitysmahdollisuudet, yhteistoiminta, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja esimiehen tuki edistävät henkistä hyvinvointia työssä (Mannermaa 2022, 303.) Parhaimmillaan työ tuottaa ihmiselle hyvinvointia tavalla, joka tekee elämän merkitykselliseksi (Virtanen & Sinokki 2016, 9).

Työhyvinvoinnista puhuttaessa käytetään usein yleisnimikkeitä kuten työssä viihtymistä ja työtyytyväisyyttä. Työhönsä tyytyväinen haluaa usein säilyttää tutun hyvän tilanteen eikä muuttaa sitä. Sen sijaan Työn imu merkitsee työntekijälle hyvinvointia, jonka seurauksena työssä myös viihtyy, vaikka työ olisi vaativaa. Työn imusta puhuttaessa ei ole tarkoitus korostaa työssä viihtymistä, vaan työn muodostumista tekijälleen merkitykselliseksi hänen onnistumisen kokemusten ja positiivisten tunteiden seurauksena. Vastineeksi ponnisteluista työntekijä saa kokea työnsä merkitykselliseksi ja työympäristönsä mielekkääksi. Tällaista työhyvinvoinnin tilaa kutsutaan työn imuksi (Hakanen 2011, 6-38.)

Tulevaisuudentutkijoiden mukaan älyteknologian hyödyntäminen ja jalostaminen ovat vasta alullaan. Mullistukset työssä jatkuvat ja ne eivät vielä näytä mitä kaikkea uutta työhön tulee syntymään. Muutos on kiihtyvää, kuten sen mukanaan tuottama kuormitus ja stressi (Karjalainen 2021, 38.)

Työhyvinvoinnin lisäksi suomalaisessa työelämässä puhuttavat nykypäivänä työn muutokset, kuten työn roolien muutokset ja erilaiset organisaatiouudistukset. Työelämämuutoksilla voi olla merkittäviä seurauksia organisaatioille ja työntekijöille. Organisaatiomuutosten kokeminen myönteisenä on tutkimusten mukaan tärkeää muun muassa työntekijöiden työtyytyväisyydelle, työorganisaatioon samastumiselle, motivaatiolle ja luottamuksen säilymiselle (Hakanen & Perhoniemi 2008, 15.) Jatkuvien muutosten koetaan kuormittava työntekijää, koska ne vaativat työntekijältä sopeutumista, epävarmuuden sietämistä, uuden opettelua ja vanhoista tutuksi tulleista työtavoista luopumista. Tutkimusten mukaan työn aiheuttamasta kuormituksesta palautuminen on vaikeutunut tämän vuosituhaten alusta lähtien. Myös ihmisten kokemukset työn kuormittavuudesta ovat lisääntyneet (Työolobarometri, 2017. Sutela ym., 2019.) Organisaatioissa esiintyvien jatkuvien muutosten keskellä työntekijät ovat alkaneet kaipaamaan työltä enemmän pysyvää tilaa (Hakanen 2011, 6-7).

Työuupumus voi toimia hälytysmerkinä haitallisesta työkuormituksesta (Hakanen & Perhoniemi 2008, 39.) Työterveyslaki (L 738, 25§) velvoittaa työnantajaa tarpeellisiin toimiin havaittuaan työntekijän fyysisen tai psyykkisen terveydentilan vaarantuessa, jotta vaara vältetään tai uhkaa vähennetään. Näin ollen työntekijän terveydentilan työperäisen sairastumisen seurauksena organisaatio on rikkonut lakia. Psykososiaalinen kuormitus tulee havaita ajoissa. Hyvä johtaminen, vuorovaikutuksellinen työote ja vastuullinen delegointi ovat osa nykyaikaista ja kehittynyttä työsuojelua. (Karjalainen 2021, 37.) Mielenterveyden häiriöt ovat merkittävä

riskitekijä työkyvyn heikentymiselle ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymiselle. Tulosten mukaan yhteys työuupumuksen ja masennuksen välillä on kaksisuuntainen: Työuupumus voi altistaa masennukselle ja masennus puolestaan työuupumukselle (Hakanen & Perhoniemi 2008, 17. 38.)

Työterveyshuollon merkitys työhyvinvoinnissa on ensisijaisen tärkeä. Jotta työn terveysuhkiin voidaan ajoissa puuttua, tulee olla tarjolla tietoa, miten kuormitus voidaan ajoissa tunnistaa ja oikeanlaista apua tarjota. T tarjoaa apua kuormitusten tunnistamiseen, hallintaan ja ratkaisuihin, mutta kokoaikaista työterveyspsykologia harva työpaikka palkkaa. Sekä työterveyshuollossa että työsuojelulla on yhteinen tavoite, jonka mukaan työssä aiheutuviin terveysongelmiin tulee puuttua ajoissa ja ennaltaehkäisevästi (Karjalainen 2021, 41.)

3.3 Työhyvinvoinnin johtaminen

Uutisointi työelämästä kertoo työhön kohdistuvista säästöistä, laikkauksista, supistuksista, muutoksista ja yhdistymisistä. Uutisointi on usein ongelmakeskeistä ja lannistavaa. Melko vähän kuulee puhuttavan innovatiivisista ratkaisuista, luovasta ongelmanratkaisusta, uudistumisesta, käyttämättömistä voimavaroista tai potentiaalien tunnistamisesta ja hyödyntämisestä. Sen sijaan, jos menestyvissä organisaatioissa työntekijöiden osaaminen, ideoiden hyödyntäminen ja luovuus ovat käytössä, ovat myös työntekijät työhönsä motivoituneita. Tämä edellyttää dialogista johtamistapaa ja aitoa dialogia työn osapuolten kesken (Syvänen ym. 2015, 13.)

Läsnäolo on tärkeä dialogisen esimiehen ominaisuus ja velvollisuus. Esimiehen läsnäololla tarkoitetaan halua ja tapaa olla läsnä aidosti, kiinnostuneena, luotettavana, turvallisena, helposti lähestyttävänä ihmisenä ihmiselle. Dialogisen vuorovaikutuksen keskiössä on aito kiinnostus työntekijöistä. Henkilöstö kaipaa nykyistä enemmän lähiesimiesten ja ylemmän johdon läsnäoloa. Yleinen kokemus on myös se, etteivät työnantajat ja esimiehet ole kiinnostuneita tai heillä ei ole aikaa kohdentaa huomiotaan ja huolehtia työntekijöistä yhteisönä tai yksilönä. Kiinnostuneisuuden kokemus liittyy myös läsnäoloon ja siihen liittyvään syvälliseen kuunteluun, joka on merkittävä dialogisen johtamistavan piirre (Syvänen ym. 2015, 58-65.)

Vuorovaikutteisen ja osallistavan johtamisen on todettu lisäävän työhyvinvointia kannustamalla työntekijöitä näkemään työnsä työyhteisössä moniammatillisesti, sekä tarjoamalla mahdollisuuden kehittää toimintaa entistä paremmaksi työntekijöiden omaa näkemystä ja kokemusta hyödyntäen (Työsuojeluhallinto 2019, 20.) Organisaatiolta saatavan tue merkityksellä ja työssä esiintyvällä paineella on tutkimusten mukaan suora yhteys stressiperäisiin tekijöihin, joita voidaan hallita vuorovaikutuksellisella esimiestyöllä. (Vagg & Spielberger 1998, 294-305). Monesti paras neuvo esihenkilötyöhön on kuunnella työntekijöitä,

ottaa ongelmatilanteet ajoissa puheeksi, tehdä päätöksiä ja perustella ne ja toimia sanojensa mukaisesti (Mannermaa 2022, 310). Myös työntekijöiden motivoimisen taito on tärkeää, koska niin kauan kuin työ on tekijälleen merkityksellistä, ei esimiesten tarvitse erikseen pyrkiä motivoimaan ihmisiä tekemään työtään (Syvänen ym. 2015, 37).

Läsnäolo on tärkeä dialogisen esimiehen ominaisuus ja velvollisuus. Esimiehen läsnäololla ja dialogisella johtamistavalla (kuva 2) tarkoitetaan halua ja tapaa olla läsnä aidosti, kiinnostuneena, luotettavana, turvallisena sekä helposti lähestyttävänä ihmisenä ihmiselle. Dialogisen vuorovaikutuksen keskiössä on aito kiinnostus työntekijöistä. Henkilöstö kaipaa nykyistä enemmän lähiesimiesten ja ylemmän johdon läsnäoloa. Yleinen kokemus on myös se, etteivät työnantajat ja esimiehet ole kiinnostuneita tai heillä ei ole aikaa kohdentaa huomiotaan ja huolehtia työntekijöistä yhteisönä tai yksilönä. Kiinnostuneisuuden kokemus liittyy myös läsnäoloon ja siihen liittyvään syvälliseen kuunteluun, joka on merkittävä dialogisen johtamistavan piirre (Syvänen ym. 2015, 58-65.)

1. Esimiehen laaja ja riittävä johtamisosaaminen (organisatorinen johtamisosaaminen)

2. Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien luominen työntekijälle

3. Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus

4. Arvostus

5. Kuunteleminen

6. Innostaminen, kannustaminen ja rohkaiseminen

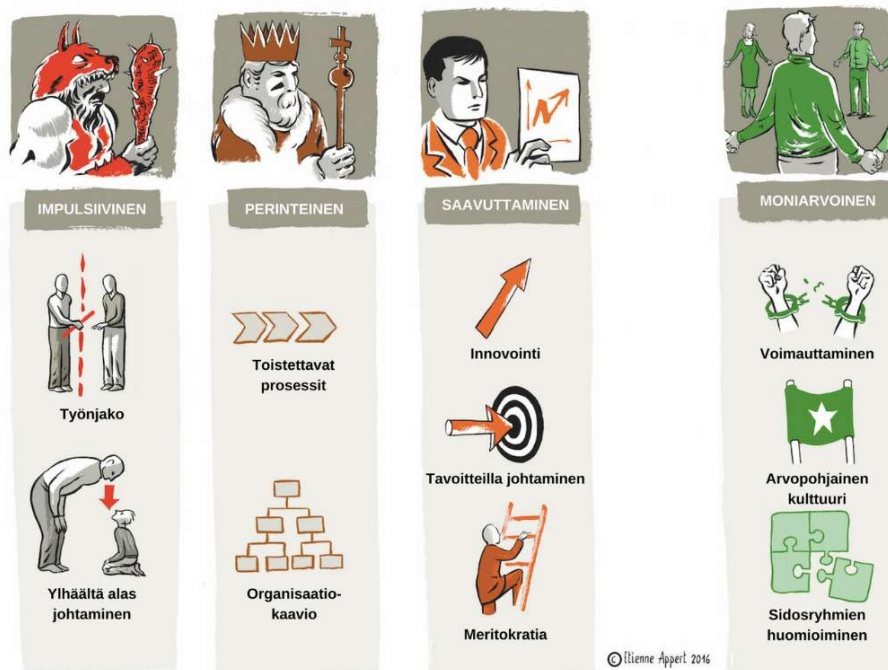
7. Tuen ja avun tarjoaminen

Kuva 2: Dialogisen johtamistavan keskeisiä piirteitä (Mukaiilu: Piippo ym. 2022)

Hyvää johtajuutta kuvaa sitoutuminen jatkuvaan kehitykseen, jossa keskeisintä on uuden oppiminen ja luottamuksen rakentuminen sekä motivointi. Erilainen johtaminen näkyy erilaisena henkilöstön tyytyväisyytenä. Sillä on merkitystä myös työn tuottavuudessa, henkilökunnan työtyytyväisyydessä ja työhön liittyvän hallinnan kokemuksissa. Johtamisella on merkitystä organisaation uudistumisessa ja työhyvinvoinnista huolehtimisessa (Mukaiilu: Piippo ym. 2022, 23.)

3.4 Organisaatiot ja itseohjautuvuus

Frederic Lalouxin (2021) mukaan organisaatioiden kehitys ei tapahdu jatkumona vaan ennemmin äkillisinä harppauksina, jotka ovat aikojen saatossa tuoneet läpimurtoja teknologiaan, toimentulon hankkimiseen, yhteiskuntaa säätelevän vallan rakenteisiin, ajattelutapoihin sekä tapaa tehdä yhteistyötä. Jokaisella harppauksella on syntynyt aikaisempaa vaikuttavampi organisaatiomalli (Laloux 2016 20-21). Laloux (2016) kuvaa organisaatioita neljällä erilaisella mallilla (kuva 3), joista jokainen organisaatiomalli on kehittyessään tuonut ihmisille laajemman näkökulman tarkastella asioita (Laloux 2021, 20-39). Malleista varhaisin eli punainen edustaa impulsiivinen maailmankuva, väriltään meripihka edustaa sovinnainen maailmankuva, oranssi saavutuskeskeinen maailmankuva sekä vihreä moniarvoista maailmankuva. Lalouxin (2021) mukaan organisaatioiden kehittyminen on väistämätöntä, koska ympäristön muuttuessa vanhan maailmankuvan mukainen ajattelutapa ei toimi, joka on johtanut kehittyneempien ajattelumallien syntyyn (Laloux 2021, 22-41.)

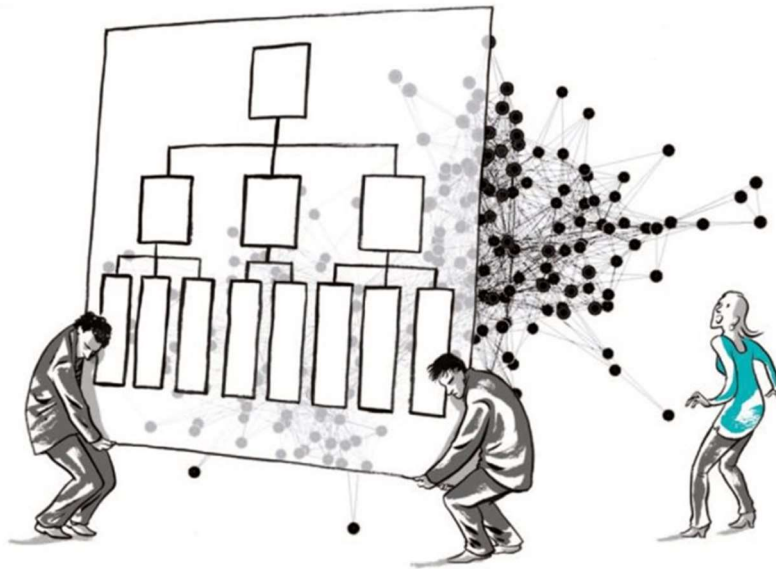


Kuva 3. Yhteenveto neljästä nykyisestä organisaatiomallista (Laloux 2021, 38-38. Teal Suomi 2023).

Lalouxin (2021) tutkimuksiin pohjautuvaa uutta rakentuvaa organisaatiota kuvataan sinivihreällä värillä ja nimellä Teal-organisaatio, joka tuo mukanaan itseorganisoitumista ja organisaation valmiutta jatkuvaan kehittymiseen. Organisaatioille tyypillinen valtahierarkia on korvattu itseohjautuvuuteen tukevalla johtamisella, jossa organisaatioiden strategioita ei ajatella kiveen hakattuina, koska ymmärretään, että tulevaisuutta ei pystytä ennustamaan.

Organisaatio kehittyy sitä mukaan, kun uusia ihmisiä tulee organisaatioon (Laloux 2021, 20-21, 40-41. Teal Suomi 2023.) Piipon (2021) mukaan itseohjautuvuus ei tarkoita yksin toimimista. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan työyhteisöä, jossa hierarkkisen johtamisen (Laloux 2021, 34) sijaan halutaan vaikuttaa työntekijöiden sisäiseen motivaatioon ja avoimuutta kannustavaan työskentelytyyliin. Esihenkilöiltä ja työnohjauksien ohella työyhteisöltä saatava oikea aikainen tuki on tärkeää, etenkin kuormittavaksi koettujen asiakastilanteiden käsitellessä (Piippo ym. 2021, 82).

Lalouxin (2021) mukaan organisaatioiden kehityksessä eletään murroskautta, jossa vanhat tavat eivät enää ole toimivia eikä uusia ole vielä muotoutunut tilalle. Työpaikan haasteiden ratkaiseminen on muodostunut vaikeaksi, koska organisaatiolta saatava tuki nykyaikaisiin koetaan, on vanhanaikaisena ja itseohjautuvaan työhön sopimattomalta. Lalouxin (2021) mukaan muutoksen kohdistuva korkean kompleksisuuden tarpeelle, toisin sanoen itseohjautuvuuden tukemiseen, johon nykyiset vallassa oleva organisaatorakenteet eivät kykene vaikuttamaan niiden hierarkkisuuksien takia ja vähäisen kompleksisuuden vuoksi (Laloux 2021, 60). Uudenlaisen itseohjautuvuuden ja jatkuvaan kehitykseen tähtäävä organisaatiomuutoksen ongelmana on vanhan hierarkkiseen organisaatiomalliin rakentuvan toiminnan saman aikaisuus (kuva 4).



Kuva 4. Hierarkkinen ja kompleksinen toimintaympäristö (Laloux 2021, 158-159. Teal Suomi 2023).

Organisaatiomuutoksen aikakauteen kuuluu sekin, että osa ihmisistä takertuu yhä tiukemmin vanhoihin näkökulmiinsa ja uskomuksiinsa. Ylimmässä ja keskijohdossa sekä henkilöstöhallinnossa työskentelevät kokevat itseohjautumiseen siirtymisen uhkana, jolloin he

menettävät itselleen ominaisen työtavan hierarkkisen vallan käytön. Itseohjautuvuuden toimivuuden edellytys on dialogisuutta tukevat rakenteet ja käytännöt (Laloux 2021, 149.)

3.5 Organisaatiot ja psykologinen turvallisuus

Organisaatioilla on omia määriteltyjä ja kirjattuja arvoja, jotka näkyvät visioissa ja strategioissa mutta ei työntekijöiden motivoitumisen kannalta on merkittävää toteutuvatko työyhteisön julkilausutut arvot käytännössä. Arveteorian mukaan työntekijöiden on tärkeää voida osallistua työpaikan arvojen, strategioiden, päämäärien sekä konkreettisten tavoitteiden laatimiseen. Sen sijaan työmotivaatiota laskee, jos arvot eivät ole yhtenäisiä, eivät toteudu tai esiintyy arvoristiriitoja (Syvänen ym. 2015, 124-125.) Organisaatioiden muutoksissa psykologisen turvallisuuden merkitys työn tulokselle on kasvanut (Työterveyslaitos 2021). Organisaatioiden muutostilanteissa johtamisen merkitys korostuu entisestään. Muutosjohtamisessa tulee kiinnittää huomiota kaikkien työntekijöiden mukaan ottamiseen ja luottamuksen rakentamiseen. Myös johdon toimiminen esimerkillisesti ja palautteen antaminen vaikuttaa työn kokemiseen merkitykselliseksi (Virtanen & Sinokki 2014, 119-120). Organisaatioissa käynnissä olevat uudistuksen ja muutokset nähdään nykypäivänä enemmän pysyvänä tilana kuin poikkeuksellisena tai väliaikaisena, jolloin myös johtaminen painottuu muutosjohtamiseen (Talsi 2015, 53). Tällöin johtamiseen tarvitaan ihmiskeskeisiä esimiehiä. Organisaatio ei saa unohtaa työntekijää tai itsenäistä tiimiä omilleen. Tarjolla pitää olla tukirakenteita, jotka auttavat työntekijöitä selviytymään itsenäisessä työssään. Kun ihmiset tarvitsevat apua, heidän pitää tietää, mistä sitä saa (Hakanen 2021.)

Tulevaisuuden vastuullinen johtaminen pitää sisällään ihmisten kokemuksen arvostamisen ja heidän ottamisensa mukaan työkuulttuurin kehittämiseen. Organisaation työntekijöiden kokemuksen ymmärtäminen on sekä vastuullista että organisaation jatkuvuuden kannalta elinehto. Erilaiset kyselyt ovat tarjonneet työntekijöiden kokemuksen ymmärtämiseen perinteisesti kattavan ja kustannustehokkaan, mutta riittämättömän ratkaisun. Sen sijaan haastattelut tarjoavat arvokkaan lisän organisaation jäsenten kokemusten ymmärtämiseen, sillä haastatteluissa henkilö itsekin pysähtyy ajattelemaan omia kokemuksiaan organisaation arjesta (Vuori & Vuori 2022, 40-41.)

Psykologisesti turvallisessa työympäristössä on mahdollisuus kohdata erilaisia työhön liittyviä konflikteja turvallisesti, jolloin erilaiset näkökulmat ovat sallittuja ja niistä voidaan yhdessä oppia (Työterveyslaitos 2021). Työpaikan keskustelukulttuurilla on merkitystä, koska juuri keskustelemalla erilaisista työhön liittyvistä asioista ja ilmiöistä työntekijät tuovat omia henkilökohtaisia näkemyksiään ja mielipiteitä esille. Hyvässä työyhteisössä kenenkään ei tarvitse kokea pelkoa joutua naurunalaiseksi tai nähdä syyttävän sormen osoittavan. Sen sijaan psykologinen turvallisuus näkyy kunnioittavan suhtautumisena erilaisiin ihmisiin, sekä

arvostuksena rikkaaseen erilaisuuteen. (Yli-Kaitala & Toivanen 2021, 30.) Organisaation johto, esihenkilöt ja ylipäätään kaikki vastuurooleissa olevat vaikuttavat merkittävästi psykologisen turvallisuuden syntyyn (Työterveyslaitos 2021).

Psykologinen turvallisuus koetaan turvallisenä ilmapiirinä, jossa organisaation johto ja esihenkilöt ovat tärkeässä asemassa. Pysyvä turvallisuus edellyttää hyvää johtamista, mutta se vaatii tukea koko työyhteisöltä. Työyhteisön vuorovaikutussuhteet ovat merkityksellisiä ja edellytys luottamuksellisen ilmapiirin rakentumiseen. (Carmeli & Gittel, 2009.) Psykologinen turvallisuus nähdään työrooleihin kiinnittymisen ja työn imun edellytyksenä (Yli-Kaitala & Toivanen 2021, 30-32). Konkreettisesti tämä näkyy arvostavan vuoropuhelun kokemuksina, avoimuuteen kannustamisena ja oman haavoittuvuuden osoittamisena sekä oman ajan priorisoimisena aktiiviseen kuunteluun (Työterveyslaitos 2021).

3.6 Itsensä johtaminen

Itsensä johtamisen perusta on itsetuntemuksen lisääntymisessä. Jollei kykene ymmärtämään ja johtamaan itseään, on vaikeaa kuvitella, että osaisi johtaa muitakaan niin, että kykenisi hyödyntämään johdettaviensa potentiaalin ja motivoimaan heitä tehtävässään. Tuntemalla omat kyvyt ja tavat toimia, voi hyödyntää persoonallisuuttaan haluamallaan tavalla. Voidakseen käyttää persoonallisuuttaan johtamisen työkaluna esimiehen on kyettävä analysoimaan ja johtamaan itseään, suuntaamaan henkinen energiansa tarkoituksenmukaiseen toimintaan, yhdistämään työ ja perhe-elämä sekä huolehtimaan riittävän hyvin kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnistaan (Ruutu & Salmimies 2014.)

Itseohjautuva työntekijä saa suunnitella aikataulujaan ja osaksi myös työnsä sisältöä. Itseohjautuvuuden vaarana on työntekijän epävarmuuden lisääntyminen ja jääminen yksin työhön liittyvän vastuun ja sisällön kysymyksen kanssa. Organisaatio ei saa unohtaa työntekijää tai itsenäistä tiimiä omilleen. Tarjolla pitää olla tukirakenteita, jotka auttavat työntekijöitä selviytymään itsenäisessä työssään (Hakanen 2021.)

Hyvinvoivalla esimiehellä on mahdollisuudet toimia parhaalla mahdollisella tavalla työntekijöiden tuen ja kehittämisen saralla, mutta jos esimies ei ole työkykyinen silloin myöskään työyhteisön toiminta ei ole järjestyksessä. Työpaikalla annettavalla palautteella on merkitystä esihenkilöille ja työntekijöille, koska sen avulla voidaan tukea voimavaraisesti työntekijöiden kehitystä oman työnsä parhaina tekijöinä (Åkerblom 2015, 43-45.)

Työn imulla tarkoitetaan yksilön itsensä kokemaa uppoutumisen tilaa, jossa työntekijä pitää työtään enimmäkseen merkityksellisenä, inspiroivana ja innostavana sekä on työstään ylpeä (Hytönen 2018, 21-23). Työssä tulee olla liiallisen kuormituksen sijaan riittävästi erilaisia

energisoivia voimavaroja, jotka heijastuvat työntekijöiden kokemana työn ilona ja imuna (Hakanen & Perhoniemi 2008, 29). ”Työn ilo ja imu kasvavat kannustavassa ja hyvänsuopaisessa työyhteisössä, jossa voi tuntea onnistumisen riemua työn yllättävissäkin haasteissa” (Hakanen 2011, 6).

4 Kehittämisasetelma

4.1 Työn tavoite ja kehittämistehtävä

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tuoda ajankohtaista tietoa rikosseuraamustyöntekijöiden työn sisältöön, työjärjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyöhöni keskiössä on Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskentelevien rikosseuraamustyöntekijöiden haastattelu. Haastattelulla on tarkoitus kerätä tietoa rikosseuraamustyöntekijöiden työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen vaikuttavista tekijöistä. Tavoitteena on myös antaa rikosseuraamulaitokselle ajankohtaista tietoa yhdyskuntaseuraamustyön työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyölle ei ollut erillistä tilaajaa, vaan opinnäytetyön aihe valikoitui työpaikan esiin nostamista työhyvinvointia koskevista asioista, sekä opinnäytetyön tekijän omista osaamisen- ja kiinnostusten alueista käsin. Keskeisenä viitekehystenä opinnäytetyössä oli työhyvinvointi sekä psykososiaalista kuormitusta aiheuttavat tekijät. Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistehtävä. Sen tavoitteena on myös nostaa esille tekijöitä, joilla on työn psykososiaalista karmittavuutta lisääviä vaikutuksia.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymyksenä on selvittää, miten työn psykososiaaliset kuormitustekijät vaikuttavat Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustyöntekijöihin. Opinnäytetyöni kehitystehtävänä on tuoda vastauksia tutkimuskysymykseen rikosseuraamustyöntekijöiden kokemusten kautta sekä tuoda tutkittavan kohderyhmän työtilanne näkyväksi työyhteisölle sekä organisaatiolle.

Opinnäytetyössä nousseilla kehittämisohdotuksissa on tarkoitus vaikuttaa yhdyskuntaseuraamustyön työhyvinvointiin, sekä dialogisen työotteen lisääntymiseen. Opinnäytetyö tarjoaa organisaatiolle mahdollisuuden hyödyntää työntekijöiden kokemusperäistä tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyön avulla on tarkoitus avata puitteet työntekoa tukevan työhyvinvoinnin tarkasteluun. Opinnäytetyöllä saatavien tulosten avulla on tarkoitus kerätä tietoa siitä, mitä työyhteisössä on tarvetta tukea, vahvistaa ja kehittää. Tavoitteena on, että tämän opinnäytetyön tuloksena Rikosseuraamulaitoksella on käytettävissään uutta tietoa ja ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttamisesta ja parantamisesta.

4.2 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta

Toikon ja Rantasen (2009) mukaan kehittämistoiminta tähtää muutoksen, sillä tavoitellaan jotakin parempaa tai tehokkaampaa kuin aikaisemmat toimintatavat tai -rakenteet. Kehittämistoiminta voi kohdistua yksittäisiin työntekijöihin ja heidän ammatilliseen osaamiseensa. Asiantuntija-ammatteihin sisältyy jo lähtökohtaisesti ajatus osaamisen jatkuvasta kehittämisestä. Kohde voi vaihdella yksittäisistä ihmisistä toimintaprosesseihin, työyhteisöihin ja organisaatioihin (Toikko & Rantanen 2009, 16-17.)

Kehittämisen välineinä toimivat tutkimusmenetelmät. Tutkimusmenetelmien valinta perustuu tutkimusongelmaan, toisin sanoen siihen, millaiseen kysymykseen etsitään ratkaisuja. Tutkimusmenetelmien luotettavuus arvioidaan tieteellisten periaatteiden mukaisesti. Kehittämisvälineitä voidaan jäsentää esimerkiksi sen mukaan, pyritäänkö niillä selvittämään kehittämisen tarvetta, ylläpitämään kehittämiseen liittyviä sosiaalisia prosesseja vai arvioimaan tavoitteiden saavuttamista. (Toikko & Rantanen 2009, 18-19.)

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on tiedontuotantoa, jossa kysymyksenasettelut nousevat käytännön toiminnasta ja rakenteista. Tällöin voidaan uudesta tiedonmuodostuksen tavasta, jossa tutkimus on avustavassa roolissa (Toikko & Rantanen 2009, 22-23.) Tutkimuksellinen kehittämistyö on prosessinomaista toimintaa, jossa näkökulmina ovat tiedontuotanto ja eri toimijoiden osallistuminen kehittämistyöhön. Kehittämistyö perustuu eri toimijoiden sitoutumiseen ja aktiiviseen kehittämiseen osallistumiseen. Tässä lähestymistavassa myös toiminnan kehittäjän, eli tässä tapauksessa opinnäytetyön tekijän, odotetaan osallistuvan konkreettisesti kehitettävään toimintaan ollen dialogissa toimijoiden kanssa koko kehittämisprossin ajan. Kehittämistoiminnan toteuttamista voivat edistää tutkimukselliset asetelmat, tutkimustieto sekä tutkimusmenetelmien hyödyntäminen. Tutkimuksellinen asettelu voi edistää tulosten käyttökelpoisuutta ja siirrettävyyttä myöhemmin ja laajemmin (Toikko & Rantanen, 2019, 10-11.)

Toikon ja Rantasen (2009) mukaan tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa yhdistetään tutkimuksen ja projektitoiminnan periaatteita pyrkimyksenä tuottaa tutkittavasta asiasta uutta tietoa. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa yhdistyvät konkreettinen kehittämistoiminta ja tutkimuksellisen tiedon hyödyntäminen. Näin tutkimuksellisen kehittämistoiminnan voidaan kuvata olevan toimintaa, joka kohdistuu kehittämistoiminnan ja tutkimuksen risteykseen. Kun käytännön kysymykset ja ongelmat ohjaavat tiedontuotantoa aidossa toimintaympäristössä, tutkimuksellisia menetelmiä ja asetelmia hyödyntäen, voidaan puhua tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta (Toikko & Rantanen, 2009, 19-22.)

4.3 Haastattelu laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä

Haastattelussa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, jolloin haastatteluhetki ja tilanne antavat juuri sen hetkisen tiedon tutkittavasta asiasta. Haastattelu on ennalta suunniteltua toimintaa, jonka tavoitteena on kerätä informaatiota ja hankkia tietoa itse tilanteesta. Haastattelu tarjoaa mahdollisuuden saada esiin vastausten taustalla olevia motiiveja. Myös haastatteluaiheiden ja kysymysten järjestystä on mahdollista säädellä (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 34-43.)

Haastattelut voivat olla strukturoituja (lomakehaastattelu), teemahaastatteluja (yhdistelmä lomake- ja avoimesta haastattelusta) tai avoimia haastatteluja. Haastattelut voidaan toteuttaa joko yksilö-, pari- tai ryhmähaastatteluna. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 197-199.) Käytän opinnäytetyössäni puolistrukturoitua haastattelua.

Puolistrukturoiduille haastattelumenetelmälle on ominaista, että jokin haastattelun näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia. Kysymysten muoto on puolistrukturoidussa haastattelumenetelmässä kaikille samat. Haastattelukysymykset on tehty ennakkoon, mutta vastauksia ei ole sidottu vastausvaihtoehtoihin, vaan haastateltavat voivat vastata omin sanoin. Teemahaastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä siksi, että haastattelun aihepiiri on kaikille sama. Myös kysymykset ja kysymyksen muoto ovat samat kaikille haastateltaville sama (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 47-48.)

Haastattelussa haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoja, pitää yllä keskustelevaa ilmapiiriä tai antaa kysymykset haastateltavalle jo etukäteen. Lisäksi haastattelun etuihin kuuluu, että haastattelija voi toimia samalla havainnoitsijana, jolloin muistiin voidaan kirjoittaa myös, miten eri kysymysten vastukset ilmaistaan. Tutkimuseettisesti haastatteluun etuna voidaan pitää haastateltavan mahdollisuutta keskeyttää haastattelu ja käydä halutessaan asiasta keskustelua haastattelijan kanssa (Tuomi & Sarajärvi 2002, 85-86.)

Haastattelussa mahdollistuu haastateltavalle tilaisuus tuoda itsestään subjektina esille asioita mahdollisimman avoimessa ympäristössä. Haastattelutilanteessa on myös mahdollisuus nähdä haastateltavan ilmeet ja eleet. Haastateltava voi myös kertoa aiheesta laajemmin kuin haastateltava pystyy ennakoimaan. Haastattelutilanne luo myös mahdollisuuden saada lisäselvyyttä kysymyksiin tai vastauksiin, sekä syventää saatua tietoa perusteluilla tai lisäkysymyksillä. Haastattelujen teko edellyttää huolellista suunnittelua ja kouluttautumista haastateltavan rooliin ja tehtävään, mikä vie aikaa (Hirsjärvi, ym. 1997, 192-193.)

Haastattelin opinnäytetyötäni varten Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskenteleviä 10 rikosseuraamustyöntekijää. Tutkimusluvan saatuani lähestyin maaliskuussa

2022 Vantaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöitä työ sähköpostilla, jossa esittelin opinnäytetyöni (Liite 1). Sähköpostissa kerroin tekeväni opinnäytetyöni Vantaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvästä aiheesta. Kerroin, että opinnäytetyöni tutkimuskysymyksenä on selvittää, miten työn psykososiaaliset kuormitustekijät vaikuttavat Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustyöntekijöihin. Kerroin myös opinnäytetyöni kehitystehtävästä, jonka tarkoitus oli tuoda vastauksia tutkimuskysymykseen rikosseuraamustyöntekijöiden kokemusten kautta sekä tuoda tutkittavan kohderyhmän työtilanne näkyväksi työyhteisölle sekä organisaatiolle.

Kerroin kerääväni aineiston haastattelemalla toimistomme yhdyskuntaseuraamustyötä tekeviä rikosseuraamustyöntekijöitä ja että haastateltavan tulee olla työskennellyt toimistolla viimeiset kaksi vuotta, vähintään kolme eri yhdyskuntaseuraamuksen toimeenpanoa tekevää ja 100 % asiakastyötä tekevää työntekijää. Kerroin haastatteluihin tarvittavan ajan olevan noin 45 min- 1 h ja että haastattelut voidaan toteuttaa joko toimistolla tai Teamsin välityksellä.

4.4 Laadullisen haastatteluaineiston analysointi

Käytät aineistoni analyysissa sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Myös useimmat eri nimillä kulkevat laadullisen tutkimuksen menetelmät perustuvat usein sisällönanalyysiin. Sisällönanalyysi on analyysimenetelmä, jolla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia. Laadullisen aineiston analysoinnin tarkoitus on tutkittavan ilmiön informaatioarvon lisääminen. Hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan mielekästä, selkeää ja yhtenäistä informaatiota antavaa. Analyysilla luodaan selkeyttä aineistoon, jotta voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto aluksi harjoitetaan osiin, käsitellään ja kootaan uudestaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi (Tuomi & Sarajärvi 2002, 121-122.)

Sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistäminen voi tapahtua siten, että auki kirjoitetusta aineistosta etsitään tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja. Pelkistetyt ilmaisut listataan allekkain eri konseptille aineiston sisällöstä mitään kadottamatta. Samaa kuvaavat pelkistetyt ilmaukset yhdistetään omiksi ryhmikseen. Tämän jälkeen seuraa aineiston ryhmittely, jossa aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään tarkasti läpi ja etsitään aineistosta samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään eri luokiksi, joista muodostuvat alakuokat. Luokittelua jatketaan siten, että alaluokkia yhdistelemällä muodostetaan yläluokkia ja yläluokkien yhdistelemällä pääluokkia,

jotka nimetään aineistosta nousevan ilmiötä kuvaavan aiheen mukaan. Näin saadaan lopuksi yhdistävä luokka, joka on yhteydessä tutkimustehtävään (Tuomi & Sarajärvi 2002, 123-125.)

Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiin (Hirsjärvi, ym. 1997, 207). Koska aineiston puhtaaksi kirjoittaminen on niitä harvoja teemahaastattelun vaiheita, joissa työ voi olla paikoittain rutiininomaista, ei tutkijan tai haastattelijan tarvitse tehdä tätä vaihetta yksin, koska on mahdollisuus käyttää litterointipalveluita (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 140). Käytin haastattelujen litteroinnissa Microsoft 365 World tekstinkäsittelyohjelman sovellutuksen litterointi työkalua, jolla aiemmin tietokoneelle tallennettu haastattelu äänitiedosto pystyttiin muuttamaan tekstin muotoon.

4.5 Aineiston hallinta

Haastattelu toteutettiin digitaalista ääntä tallentavalla tallentimella. Tallentimen haastattelutiedostot siirrettiin haastattelujen jälkeen opinnäytetyön tekijän henkilökohtaiselle tietokoneelle, jolloin äänitiedostot poistettiin tallentimesta. Haastattelun muistiinpanot ja äänitallenteet on tallennettu opinnäytetyöprosessin ajaksi opinnäytetyöntekijän henkilökohtaiseen tietokoneeseen salasana turvattuina tiedostona. Sekä äänitallenteet että ääninauhoista tehdyt tekstitiedostot tuhoetaan, kun hyväksyty opinnäytetyö on julkaistu.

5 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön tutkimusaineiston keruun ja analyysin tulee noudattaa eettisesti kestävä tiedonhankinnan ja analysoimisen tapoja. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019) yleiset eettiset periaatteet velvoittavat tutkijan kunnioittamaan tutkittavien henkilöiden itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa. Tutkijan tulee toteuttaa tutkimuksensa siten, että tutkimuksesta ei aiheudu tutkittavina oleville ihmisille, yhteisöille tai muille tutkimuskohteille merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on vakuutettava tiedeyhteisö tekemällä tutkimusta koskevat valinnat ja tulokset näkyviksi. Tutkijan on näytettävä aineistonsa ja siihen perustuva argumentaatio mahdollisimman avoimesti, jolloin tutkija voi vakuuttaa tiedeyhteisön tutkimuksensa pätevydestä (Toikko & Rantanen 2009, 123.)

Tutkittavan tulee saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä, tai millaiseksi kerättävän tutkimusaineiston käsittelyn ja säilyttämisen linkaari on suunniteltu. Eettisesti tärkeää on tutkimuksen aikana antaa tutkittaville realistinen ja totuudenmukainen kuva tutkimuksen tavoitteista sekä osallistumisesta mahdollisesti koituvista haitoista ja

riskeistä. Tutkimuksen vaikutuksista ja mahdollisista hyödyistä pitää kertoa realistisesti (Kohonen ym. 2019, 8-9).

Tutkimukseen osallistuville haastateltaville lähetettiin sähköpostin yhteydessä tiedote (Liite 1). Opinnäytetyötä koskevassa tietosuojaselosteessa (Liite 3) kerrottiin, millaista aineistoa kerätään, miten aineisto kerätään, mihin kerättyä tietoa tullaan käyttämään ja missä aineistot säilytetään. Haastateltavilta pyydettiin kirjallinen suostumus haastatteluun (Liite 3).

Jokainen haastattelu aloitettiin kysymällä lupa nauhoitukseen. Haastateltavalle kerrottiin äänitallenteen ja haastattelussa saadun materiaalin säilyttämisestä opinnäytetyön valmistumiseen saakka, sekä haastattelijan sitomisesta vaitioloon koskien haastattelun sisältöä. Jos haastateltava toi haastattelussa esille sellaista materiaalia, josta hänet voidaan tunnistaa, jätettiin tämä aineisto analysointivaiheessa pois. Opinnäytetyöntekijä on hankkinut tutkimusluvan tutkimukseensa. Tutkimuslupaa hakiessa esitettiin opinnäytetyön tiedote (Liite 1), tietosuojaselosta (Liite 3), aineistohallintasuunnitelma (Liite 4) ja haastattelukysymykset (Liite 5).

Opinnäytetyössä käytettävät muiden kuin opinnäytetyön tekijän tekstiosuudet on merkitty tässä työssä Laurean ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti lähteeseen viitaten. Tämä opinnäytetyö on toteutettu sen kaikissa vaiheissa hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen, ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita noudattaen ja Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) antamien ohjeiden mukaisesti. Opinnäytetyössäni tutkimuseettisiä periaatteita ovat rehellisyys, huolellisuus tutkimustyössä, huolellinen tulosten tallentaminen, hyvien käytäntöjen mukainen tutkimusten tulosten arviointi.

6 Tutkimuksen tulokset

Haastatteluiden tarkoituksena oli selvittää mitkä tekijät vaikuttavat haastateltavien eli yhdyskuntaseuraamustyöntekijöiden työn psykoosilliseen kuormitukseen. Ensimmäisenä esitellään Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät, jotka koostuvat kolmesta teemahaastattelun osa-alueesta. Toisena esitellään Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät, jotka koostuvat viidestä erillisestä teemahaastattelun osa-alueesta. Viimeisenä eli kolmantena esitellään Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät, jotka koostuvat kahdesta erillisestä teemahaastattelun osa-alueesta.

6.1 Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

Tässä kappaleessa tullen avaamaan tarkemmin työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä, joita aiheuttavat esimerkiksi; liiallinen työn määrä, kohtuuton aikapaine työssä, työajoista johtuvat haittatekijät, puutteet työvälineissä, työskentelyolosuhteet, epäselvät tehtäväkuvat, epäselvät tavoitteet, epäselvät vastuut ja epäselvä työnjako.

6.1.1 Tehtäväkuva ja työlle määritellyt tavoitteet

Työlle asetetut tavoitteet ja tehtäväkuva koettiin epärealistisina sekä kohtuuttomina jokaisen vastaajan kohdalla. Tavoitteiden toteutumisen esteiksi koettiin työskentelyolosuhteet ja kohtuuttoman suurta työmäärää.

Tavoitteet muuttuu ja ei tule ajankohtaisesti tietoa miten ne on muuttunut, että aina vähän yllätyksiä... ja sitten ei huomioida niitä olosuhteita, missä me työskennellään ja sitä työmäärää, niin silloin ne ei ole realistisia.

Tavoitteiden epärealistisuus koettiin työssä ristiriitaiseksi. Sen koettiin tuovan työntekijöille painetta, stressiä ja turhautumista työhön. Tavoitteiden saavuttamiseen tarvittavat resurssit koettiin puutteellisiksi ja osittain epäselviksi. Tavoitteet koettiin myös muuttuvan yllättäen ja niistä selviytyminen koettiin jäävän pintaraapaisuksi.

Mä koen, että ne on aika isoja tavoitteita ottaen huomioon että meillä ei ole välttämättä tarpeeksi sitten resursseja toteuttaa niitä, mikä sitten aiheuttaa semmoista painetta ja stressiä osin ehkä turhautumista, että meillä olisi ihan niinku yhteiskunnallisestikin tärkeä saada ne tavoitteet toteutumaan. Mutta sitten meillä ei ehkä ole kokonaan sitä välineistöä mitä me tarvittaisiin niiden tavoitteiden toteutumiseen, niin se on ehkä sellainen ristiriita tässä työssä.

Työlle asetettujen tavoitteiden koettiin etäännyneen aiemmasta toimeenpano- ja asiakaslähtöisyydestä. Suoriutumattomuus tavoitteista jätti kokemuksen, ettei työ tule tehtyä loppuun. Tavoitteisiin pääsy koettiin olevan epätasa-arvossa muiden samaa yhdyskuntaseuraamustyötä tekevien toimistojen välillä ja tuovan siten eriarvoisuuden tunnetta.

En mä tiedä onko ne (tavoitteet) näillä asiakasmäärillä meidän toimistossa hirveän saavutettavia sillä laadulla ja panoksella kuin ehkä jossain pienemmässä toimistossa voi olla työntekijällä aikaa per asiakas ihan eri tavalla.

Tällä hetkellä musta tuntuu, että meillä on niin paljon erilaisia muutoksia tässä tilanteessa, että välillä on päiviä, että mä en ole varma mitä tavoitetta mulle on asetettu, koska ne tavoitteet niinku joka viikko muuttuu.

Organisaatiossa tapahtuvien muutosten koettiin vaikuttavan tehtäväkuvan epäselvyyteen. Muutoksista tiedottaminen koettiin olevan puutteellista ja jäävän usein työntekijöiden tehtäviksi. Tehtäväkuvien muutoksesta tiedottamiseen kaivattiin oikea-aikaista tietoa. Tehtäväkuvan on koettu olleen aiemmin selvempi, mutta viimeisen vuoden aikana sen hahmottaminen on haastateltavien mukaan muuttunut vaikeammaksi. Tehtäväkuvaa kuvailtiin epäselväksi, liian laajaksi ja vaikeaksi pitää mielessä.

Millaiseksi mä koen? Tässä tietysti ensimmäiseksi olisi hyvä kysymys, että mikä on mun tehtäväkuva.

Tulee joku uusi viesti, mikä sysätään meidän tehtäväksi, vaikei se liity varsinaisesti suoraan edes toimeenpanoon tai siihen perustyöhön asiakastyön, mutta että siitä huolimatta se säilytetään meidän tehtäväksi.

Kuormitusluvut koettiin jokaisen haastateltavan kohdalla suuriksi. Työtehtäviin ryhtymisen kuvattiin vaativan huomioimaan tehtävästä aiheutuvan mahdollisen kuormituksen, jonka kuvattiin johtavan; *tekee sen minkä pystyy asenteeseen.*

Tekee sitä mitä pystyy hyvin ja niiden asiakkaiden kanssa, joilla on motivaatio työskennellä, joka junnaa paikallaan niin sitten junnaa paikallaan. Semmoinen sitten jää vähän heikommalle.

Jos aloittaisin jonkun ohjelmatoiminnan niin millä laadulla ja intensiteetillä sitä pystyisi ohjaamaan tai jos sen tekisi hyvin ja laadukkaasti että miten se sitten niinku söis ihmistä tässä kohtaa. Että kyllä tavoitteet niin kun sen osalta on itsellä jäissä.

Haastateltavien mukaan nykyiseen työnkuvaan liittyy liikaa vaatimuksia, jotka aiheuttavat useammasta samanaikaisesta työtehtävästä selviytymiselle kuormitusta. Haastateltavien mukaan työntekijälle jää olo, ettei työtä pysty tekemään niin hyvin kuin aiemmin. Myös syvemmän osaamisen kokemukset koettiin jäävät liian pinnalliseksi. Muuttuneen työkuvan myötä myös työn haasteellisuuden ja motivaation asioiden hoitamiseen koettiin laskeneen lähes jokaisen haastateltavan kertomana.

6.1.2 Työmäärä ja työajalliset puitteet suoriutua työstä

Työmäärä koettiin liiallisena jokaisen vastaajan kohdalla. Työn kuormitus ja hallitsemattomuus on tuonut vastaajille uupumusta. Sairaslomalle koettiin vaikeuttavan työtilannetta entisestään, koska poissaolon takia työtehtävien koettiin viivästyvän ja siksi sairauslomalle ei haluttu jäädä. Työaika koettiin riittämättömäksi työtehtävien hoitamiseen.

Työmäärät on aika älyttömiä, pöyristyttäviä ja sitten ne sotii jos miettii työn tavoitteellisuutta niin senkin kanssa, että ei pysty tekemään työtä niin hyvin kuin haluaisi koskaan. Asiakasmäärät on niin valtavia. Oon ollut tässä just sairauslomalla upotuksen takia.

Alkaa väsyä ja jää päälle semmoinen kiireen tuntu ja sitten se vie keskittymiskykyä ja rupeaa tuntumaan joka paikassa fyysisestikin.

Turvalliset puitteet työntekoon koettiin riittämättömiksi. Haastateltavat toivat esille, ettei ole mahdollisuuksia ja resursseja suoriutua työstä. Oma työskentely koettiin jäävän laadultaan heikoksi, koska työtä ei ennätä tai pysty tekemään kuten haluaisi. Työnantajan arvojen koetaan jäävän kohtuuttomien työmäärien takia toteutumatta oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon osalta. Oman toimiston työtilanne koettiin epätasa-arvoiseksi ja epäreiluksi muiden toimistojen työtilannetta vertaillessa.

Ei kerkeä tekemään sitä työtä niin laadullisesti ja oikeudenmukaisesti niinku se tehdään muualla toimistossa. Että Suomessa ei meidän asiakkaat ole niinku samanarvoisia, vaikka se meidän RISE:n periaate onkin ja arvo perusta se oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo. Niin se ei toteudu.

Koen että tää on epäreilua, koska muissa toimistoissa on paljon vähemmän asiakkaita per työntekijä ja ne saa silti täysin samaa palkkaa niin mun mielestä se on vaan epätasa-arvoista.

Asiakkaiden tapaamiseen tarvittava valmistautumisaika koettiin jääneen pois. Myös tapaamisen dokumentointi koettiin aiheuttavan kuormitusta uuden asiakastietojärjestelmän takia. Asiakastapaamisten jälkeen sopivan tauon pitäminen henkiselle latautumiselle seuraavaa tapaamista varten jäi haastateltavien mukaan vähäiseksi ja aiheutti kuormitusta työpäivään.

Meidän pitäisi olla aikaa purkaa ne tapaamiset, koska me työskennellään sellaisten ihmisten kanssa, että se tunne kuormitus on niin valtaisa, että sillekin pitäisi jättää ihan joka työpäivälle aikaa aika paljon.

Sen sijaan ajatellaan, että me ollaan niin itseohjautuvia, että kyllä me osataan se oma kalenteri niin kun luoda, mutta se asiakasmäärä se työmäärä, mikä

meillä on tällä hetkellä annettu ja se kaikki mitä se tarkoittaa konkreettisesti kirjauksineen päivineen. Niin tällä hetkellä meidän työaika ei riitä siihen. Ne ei vastaa toisiaan.

Mahdollisuus kalenterisoida oma työ itselle sopivalla tavalla koettiin työssä merkitykselliseksi. Toisinaan asiakasmäärien kasvaminen ja työmäärien lisääntyminen koettiin vähentäneen mahdollisuutta aikatauluttaa omaa työtä itselle sopivaksi ja mieluisaksi.

6.1.3 Työvälineet ja työympäristö

Haastateltavista yhdeksän koki epäkohtia ja puutteita työvälineissä ja työympäristössä. Avokonttorissa työskentelyä häiritseviksi fyysisiksi tekijöiksi koettiin tilojen ajoittainen ahtaus ja liian lähellä työskentelevät kollegat. Haastateltavien mukaan maakunnissa tehtävää työskentelyä vaikeuttaa toisinaan laadukkaiden työskentelytilojen puute. Tiettyinä aikoina toimistolla asiakastapaamisiin tarkoitetut tilat nähtiin riittämättöminä. Kuormittuvuutta aiheutti oman fyysisen paikan puute. Työtilan tulisi olla itsestään selvä asia työssä. Sen sijaan tilojen varaaminen vaatii ennakointia, muistamista ja on epävarmaa työssä. Myös ryhmätyötilan käyttöön soveltuvien tilojen tarve nähtiin suurempana kuin sen tarjonta tällä hetkellä on. Työtilojen saatavuudesta koettiin kilpailua; kuka ehtii saada työskentelynsä tilan ensin.

Työympäristö on aika muuttuva, eli me tehdään töitä toimistolla ja siihen liittyy niitä omia haasteita ja puutteita. On paljon ihmisiä käyttämässä näitä samoja välineitä ja tiloja.

Tietotekniikkajärjestelmä on sitten omalta osaltaan vielä vähentänyt sitä aikaa mitä ylipäätensä jäisi sitten siihen töiden tekemiselle. Se on tehty ehkä jotakin muuta tarkoitusta varten, kun meitä tai meidän työtä helpottamaan.

Työympäristönä avokonttori koettiin liian äänekkäänä paikkana. Etäisyys työkavereihin puuttui. Yhden vastaajan kokemuksen vetäytymistilassa työskentelystä olivat ennen hyvät, mutta nyt oven takana pienessä tilassa työskentely on ollut ahdistavaa. Väljempi työskentelytila koettiin paremmaksi. Toimiston täyttöaste koettiin suureksi.

Mun mielestä meidän työ on ajoittain nopeastikin muuttuvaa eli puhelin soi ja tulee paljon sähköpostia ja tuohon monitoimitilaan liittyy niitä häiritseviä tekijöitä ajoittain aika paljonkin. Vaatii aika paljon semmoista, että saa oman keskittymisen pysymään siinä omassa työssä.

Silloin kun se työn kuorma on iso, tällöinen avokonttorimainen ympäristö haittaa keskittymistä ja on tosi vaikea saada pidettyä sitä lankaa, että mitä asiaa oot milloinkin tekemässä ..se hajoaa se paletti koko ajan.

Toimistolla koettiin olevan paljon ihmisiä käyttämässä samoja välineitä. Ihmisillä on suuri työkuorma ja ihmiset liikkuvat ja puhuvat paljon. Työhön keskittyminen suuressa ihmisjoukossa koettiin vaikeaksi. Asiakastapaamistilat koettiin huonoina työturvallisuuden näkökulmasta. Työturvallisuustekijät koettiin puutteelliseksi toimistolla tehtävässä asiakastyössä. Epäkohtia on haastateltavien mukaan tuotu esille. Työntekijöiden välittämiin huoliin koskien turvallisuustekijöitä suhtauduttiin haastateltavien mukaan toisinaan kevyesti.

Tuntuu aika uskomattomalta miettiä mitä kaikkia turvajärjestelyjä on vaikka sosiaalitoimessa ja meillä..

Työskentely koettiin olevan liian usein pärjäämistä puutteiden kanssa. Työvälineiden kunnossa ja toiminnassa koettiin olevan suuria ongelmia. Työvälineiden kunnan ylläpito ja päivitykset koettiin lisäävän työn määrää ja jäävän turhan usein työntekijän vastuulle. Asiantuntijan avun puute työvälineiden kunnossapidossa koettiin puutteelliseksi.

Meidän järjestelmät ei nyt tue tätä työntekoa ollenkaan ja sitten asiakastyöstä lähtee niin paljon aikaa tuohon rutiiniin ja sen opettelemiseen ja myöskin sitten sen virheiden korjaamiseen.

Vie työniloa, että jää jumiin siihen ohjelmaan. Ennen 15 minuuttia meni johonkin asiaan niin nyt pitää varata vaan kalenterista kaiken varalta 2 tuntia ja saattaa olla että se ei riitäkään jos se tökkii tai jotain niin kyllä se on ihan käsittämätön.

Asiakastietojärjestelmä koettiin sellaisenaan lisäävän työkuormitusta ja vähentävän kokemusta työstä suoriutumisesta. Asiakastietojärjestelmän myötä työhön koettiin tulleen uudenlaisia rutiineja, jotka kuormittavat ja vievät aikaa perinteiseksi koetulta asiakastyöltä: opetteleminen, virheiden korjaaminen ja järjestelmävirheiden korjauspyyntökettien tekemiseen.

6.2 Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Tässä kappaleessa tulen avaamaan tarkemmin työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä, joita aiheuttavat esimerkiksi; vaihtelun puute työssä, työn yksitoikkoisuus, toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta, liiallinen tietomäärä, hallitsematon tietotulva, jatkuva

valppaana olo, usean asian tekeminen samanaikaisesti, työn tekemisen jatkuva keskeytyminen, työn suuri vastuu, vaikeat työtehtävät, työhön liittyvä väkivallan uhka.

6.2.1 Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön

Haastateltavista kolme koki suuren työmäärän esteeksi työhön vaikuttamiselle. Etätyöpäivien suunnittelu koettiin mahdottomaksi asiakasmäärien ollessa suuria. Toiveet työn sisällöstä eivät toteudu eikä työ tuo vaihtelun tunnetta asukasmäärien ollessa suuret. Asiakasmäärien kasvaessa joustavuuden kalenterissa koettiin vähenevän.

Mutta sitten taas mieltii näitä isoja asioita, esimerkiksi asiakasmäärät. Mä koen, että tää on ihan kädetön eikä kukaan kuuntele meitä niinku tuolla ylempänä, että täällä on ihmiset puhki ja tarvitaan apua niin se mun mielestä jää kyllä ihan täysin kuuroille korville.

Ennen siihen (työn hallittavuuteen) on ollut mahdollista enemmän vaikuttaa juuri sen takia, että sulla on ollut aikaa suunnitella ja kalenterisoida sun työ. Tällä hetkellä esimerkiksi mun kohdalla on jo kolmatta viikkoa, että ei ole voinut tehdä etätöitä ollenkaan, koska ei vaan pystynyt.

Työmäärän ollessa kohtuuton myös työhön vaikuttaminen koettiin mahdottomaksi, jolloin haastateltavien mukaan työn suunnittelu väheni, joka vaikutti työn mielekkyyden kokemukseen laskevasti. Mahdollisuudet kehittyä omalla työuralla tai kehittää omaa osaamista koettiin haastatteluissa vähäiseksi. Työhön vaikuttamisen mahdollisuuksien puute koettiin mielialaa laskevana.

Vaikka täällä olisi jo jotain hyviä ideoita tai kehittymisen ehdotuksia tällaisia niin aika harva niistä on sitten kuitenkaan sellainen, että niitä pystyisi oikeasti toteuttamaan, että aina niihin tulee joku este tai torppaus jostakin suunnasta.

Voin vaikuttaa ja sitä ehkä kuunnellaan ainakin nyt kun syksy meni miten meni, niin kyllä nyt niin kun herkällä korvalla kuunnellaan, että mihin pystyn ja miten voin.

Sairasloman jälkeen töihin palatessa esihenkilön huomion koettiin kiinnittyvän enemmän työntekijän työstä selviytymisen tukemiseen. Työssä tuki oli vähäistä tai sen koettiin puuttuvan kokonaan. Työssä tapahtuvaa tukea kaivattiin enemmän.

6.2.2 Työhön liittyvät ohjeistukset, ohjeet ja tieto

Haastateltavista jokainen koki työskentelevänsä epäselvien ohjeiden ja odotusten pohjalta. Sähköpostin välityksellä saapuvan tietomäärän koettiin olevan hallitsematonta. Saatavaan tietoon ei ollut aikaa eikä voimavaroja perehtyä. Tärkeää tietoa koettiin menevän helposti ohi. Tietotulvasta oli vaikeaa erottaa omaan työhön liittyvä merkityksellinen tieto. Poissaolot vaikuttavat tiedon saantiin, jolloin vastuu tiedon saamisesta koettiin jäävän turhan usein työntekijälle itselleen. Asioita jätettiin myös tietoisesti hoitamatta. Tietomäärän takia työskentely koettiin kuormittavaksi ja turhauttavaksi.

Kun on itse kuormittunut ja sähköpostiin tulee koko ajan niin siitä vaan menee asioita ohi. Vaikka tiedostaisikin että hei mun pitäisi tää hoitaa niin silti se jää niinku prioriteettilistalla viimeiseksi ja sitten se jää.

Jos tulee joku uusi ohjeistus ja sitten ei itse satu olemaan jossain palaverissa paikalla on vaikka saikulla, niin kyllä se on ihan työntekijästä itsestä kiinni, että saako sitä tietoa vai ei. Sitten jos ei ole voimavaroja eikä muutenkaan niin ei sitä tietoa sitten välttämättä saa.

Työtä koskevat tärkeät ohjeistukset eivät tavoita koska tietotulva sähköpostissa on ongelmallisen suuri. Työtä koskevat ohjeet koettiin olevan toisinaan ristiriitaisia eri sähköpostien tai eri esihenkilöiden kertomana. Toimiston sisäinen tieto haluttiin saada nopeammin, napakammin ja perusteiden kanssa. Asiakasmäärien takia annetut luvat joustaa ohjeistuksista koettiin toisinaan ristiriitaisina puolittaisina ohjeina olla noudattamatta jotain toista ohjatta. Ohjeistuksista kerrottiin paistavan läpi käytännön työn näkemättömyys.

Johdolta esimiehiltä kysyy niin riippuu, että keneltä sä kysyt minkälaisen vastauksen sä aina saat, niin sekin on välillä vähän turhauttavaa.

Ohjeistukset ja ohjeet koettiin toisinaan erilaisina sekä johdolta, että esihenkilöiltä kysyttäessä. Johdon eroavat näkemykset turhauttivat ja kuormittivat aiheuttivat epätietoisuutta.

6.2.3 Työrauha

Yhdeksän haastateltavaa koki kuormitusta työn jatkuvan keskeytymisen takia. Keskittyminen avokonttorissa vaatii fyysisesti paikan vaihtamista, joka kuormittaa. Paikan vaihtaminen ja tavaroiden siirrot päivän aikana koettiin kohtuuttomana. Työrauha koettiin asiaksi, jonka työnantaja olisi velvollinen turvaamaan. Työn keskeytymistä koetaan olevan liikaa.

Mitä enemmän ikää tulee, niin sitä enemmän tarvitsisi sitä työrauhaa. Ei pysty enää hallitsemaan työn jatkuvasta keskeytmistä

Sitä ei anneta minulle, jos en minä erikseen toimi sen eteen ja mun mielestä jotenkin työrauha pitäisi myös mahdollistaa työnantajan niinku puolelta

Koko ajan saatavilla oleminen niin fyysisesti kuin sähköisten työvälineiden kautta koettiin kuormittavana, keskeyttävän työskentelyä ja haittaavan työhön keskittymistä. Asiakastapaamisten valmistelun koettiin jäävän puutteelliseksi työrauhan puuttumisen ja työn keskeytymisten takia aikaa.

Mä tuun yleensä vähän aikaisemmin asiakas tilaan niinku 2 minuuttia ennen kuin se asiakas tulee, jotta mulla olisi voimavaroja ottaa se vastaan, mutta nyt ei ole ollut kauheasti siihen aikaa.

Työ keskeytyy aivan jatkuvalla syötöllä kuten puhelin ja sähköposti. Jos on täällä avotilassa, niin työtoverit tulee kysymään, vaikka jotakin että miten sä teet tän jutun tai kerkeätkö sä tulla katsomaan tätä tai tota. On koko ajan on keskeytyksiä aivan niinku niin paljon että.

Avun pyytäminen toiselta työntekijältä koettiin avokonttorin tiloissa työn keskeytymisenä. Haastateltavat kertoivat tottuneensa korona-aikana tekemään työtä väljemmissä tiloissa, kun henkilökunta oli paikalla rajatusti. Työrauhaan vaikuttivat myös työntekijöiden henkilökohtaiset kyvyt kohdata työn painetta, joka näkyi toisten käyttäytymisessä ärtymyksen tunteena, kiroiluna ja voimakkaampina tunnereaktioina.

Aikaisemmin siedin sitä (meteliä) aika hyvin mutta nyt en hirveän hyvin.

Avokonttorissa työskentelyn koettiin muuttuneen. Ennen erilaista liikehdintää ja ääniä kestettiin paremmin, mutta nyt sen on koettu muuttuneen työtä kuormittavaksi. Työskenteleminen koettiin fyysisesti liian läheiseksi. Myös oman työskentelyrauhan turvaaminen avokonttorin hiljaisessa tilassa tai vetäytymishuoneessa koettiin muuttuneen. Yksin työskentelyn kerrottiin lisäävän työssä yksinäisyyden tunnetta. Yksi haastateltavista kertoi vetäytymishuoneessa työskentelyn suljetun oven takana ahdistavan.

6.2.4 Työn vastuu ja työn tuki

Seitsemän haastateltavaa koki työssään vastuun kohtuuttomana sekä tuen saannin vastuusta selviytymisessä riittämättömään. Vastuu koettiin suureksi ja sen määrä liian suureksi. Työlle määritelty vastuu ja mahdollisuudet suoriutua työstä nähtiin epätasa-arvoisina eri toimistojen

välillä. Vastuun määrän ei koettu näkyvän palkkauksessa. Vastuu nähtiin työssä keskeiseksi asiaksi, mutta työskentely sen kanssa yksinäiseksi ja työn toteutumista ajatellen mahdottomaksi. Vastuuseen nähtiin kuuluvan paljon valtaa, joka asiakastyössä näyttäytyi päätösten ja työskentelyn kautta vaikuttamisena asiakkaiden elämään.

Meiltä odotetaan oma-aloitteisuutta. Meillä on hirveän tunnollisia työntekijöitä. Oleellista on myös, että ihmiset on hirveän yksin ja tekee niin niitä töitä. Mun mielestä sitä tukea voisi olla paljon enemmän.

Vastuu on tosiaan kova. Sä oot kuitenkin itse vastuussa, että sä muistat tehdä noi kaikki asiakkaiden asiat ja viedä eteenpäin ja lähettää lausunnot ja merkata yhdyskuntapalvelut ja muut, että ihmisten elämä on melkein kiinni kuitenkin siinä sinun työstä.

Tuki vastuun kanssa työskentelyyn koettiin puutteelliseksi. Yleinen kokemus oli, että työntekijät ovat työssään yksinäisiä. Koetaan tarvetta avun tarjoamiselle ja yhteistyölle. Johdolta saatava tuki koettiin riittämättömäksi. Johdolta kaivattiin enemmän konkreettista apua arjen työtehtävien hoitamisessa. Työntekijän kuuntelu ja aito kiinnostus työntekijää kohtaan koettiin puutteelliseksi. Tsemppaaminen ja ”kyllä tämä tästä” asenne koettiin riittämättömäksi. Välittämisen työntekijöiden voinnista ja jaksamisesta työssään koettiin puuttuvan johdolta.

Toi tuen määrä on tosi vähäinen, että vain niinku oletetaan, että ihmiset pärjää ja jaksaa ja työterveys tukee.

Se tukeminen tarkoita sitä, että ei tarvitsisi niinku olla kehumassa vaan semmoista auttamista ja kyselemistä, että voiko olla avuksi ja oikeasti auttaa. Nyt on enemmänkin vaan tsemppattu, että kyllä tämä tästä, joka ei aina riitä että se semmoinen kuuntelu ja aidosti kiinnostus sitten, miten ihmiset voi ja jaksaa niin se puuttuu sieltä työstä johdon puolelta.

Esihenkilöt nähtiin kuormittuneina ja heitä ei toisinaan tahdottu kuormittaa lisää työhön liittyvillä kysymyksillä. Esihenkilöillä nähtiin olevan liikaa alaisia ja tiimien suuria, jolloin esihenkilöiden tuki koettiin ymmärrettävästi riittämättömänä. Omalta esimieheltä saatava tuki koettiin riippuvan esihenkilöstä.

Meidän tiimitkin alkaa jo olla niin isoja. Jos vaikka mieltii, että tiimin esimiehellä on huoli kolmesta työntekijästä ja se yrittää niiden kanssa työskennellä niin kyllä ne 7 muuta siinä jää niinku varjoon. Sehän ei oo esimiehen syy mitenkään.

Mä saan sitä tukea vain omalta lähiesimieheltä, en keneltäkään muulta.

Esimiestä riippuen, että mitä ja miten paljon sitä esimieheltä tukea saa. Työkavereilta, jotka on samalla tasolla töissä tietää, että aina saa tukea ja apua ja neuvoa.

Haastattelussa tuli esille työntekijöiden töihin jääminen sairausloman sijaan, joka ei ollut haastateltavien mukaan työntekijöiden eikä työnantajan etu. Uupumus ohitettiin, jotta työn vastuu hoituisi. Asiakastyöprosessit koettiin henkilökohtaisina, koska korvaavaa työntekijää ei ole. Työhön palatessa työtilanne koettiin entistä kuormittavampana. Paluu vaati menetettyjen työtuntien kirimistä ja poissaolosta johtuvan työtilanteen hallinnan tunteen palauttamista.

Henkilökohtainen vastuu omista työtehtävistä tarkoittaa sitten usein sitä, että jos on saikulla tai tulee yllättäviä poissaoloja, niin kukaan ei tee niitä sun puolesta. Mikä sitten taas vaikuttaa siihen, että työntekijät ei meinaa jäädä sairauslomalle vaan viimeiseen asti niin kun sinnitellään ja mennään vaikka niinku pää kainalossa. Mikä sitten taas ei ole työntekijät eikä työnantajakaan etu.

Työkaveri puhuu, että on niin uupunut, että pitäisi jäädä sairauslomalle, mutta ei viitsi jäädä sen takia, että tietää kaikki työasiat vaan seisoo sen aikaan ja sitten kun palaa 2 viikon jälkeen takaisin niin ne työasiat on niinku entistä pahempi kaaos jäljellä.

Vastuun omasta jaksamisesta koettiin jäävän työntekijälle itselleen. Työntekijät kertoivat tukeutuvansa enemmän toisiinsa työn vastuuseen liittyvissä yhteisissä kysymyksissä. Kuormitusta vastuun kanssa työskentelyyn aiheuttivat myös työntekijän poissaolo, jolloin työntekijän vastuulla olevien työtehtävien koettiin jäävän tekemättä.

6.2.5 Työstä selviytyminen

Kahdeksan haastateltavaa koki työstä selviytymisen vaikeaksi aiheuttaen henkistä kuormitusta. Uusi asiakastietojärjestelmä koettiin kuormittavan ennestään suurta työmäärää. Haastateltavien kokemus asiakastietojärjestelmän kanssa työskentelystä oli, että järjestelmä on tehnyt työstä selviytymisen mahdottomaksi. Vapaa-ajalla työasioista eroon pääsy koettiin henkisesti raskaaksi. Työn kerrottiin ottavan enemmän kuin antavan. Tuki työstä selviytymisessä sekä muutosjohtaminen selviytymisen tukena koettiin riittämättömäksi.

Se (työstä selviytyminen) on vaihtelevaa ja riippuu siitä, että missä tilanteessa on oma elämä, että tällaista painetta ja tätä järjestelmä tuskaa mitä me käydään Rotin kanssa niin sitä ei jaksaisi, jos se olisi perhe elämää kotona.

Meidän asiakasjärjestelmä on tehnyt meidän työskentelystä joka on ollut entisestäänkin kuormittava ja raskas nyt mahdottoman.

Kulunut vuosi kuvattiin raskaimmaksi. Myös luovuttamisen kokemus sekä haastateltavien suhde muuttuneeseen työmotivaatioon välittyi selvästi. Yleinen kokemus oli, ettei osaa tehdä ennen niin selkeää työtä, tai on vaikeaa oppia uutta. Työn koettiin muuttuneen monimutkaiseksi. Kirjaamisesta koetaan tulleen työssä tulleen uusi tärkein asia, mikä ei lisää työtyytyväisyyttä. Työstä selviytymisen kerrottiin jo pidemmän aikaa olleen pois omasta vapaa-ajasta. Yksi haastateltavista kertoi jaksavansa, koska arjessa ei ole perhe elämää.

Se on omasta vapaa ajasta ollut jo pitkään pois tämä selviytyminen, jossa ei pääse töistä eroon.

Viimeisen vuoden aikana on tullut huomattavasti enemmän semmoisia tilanteita, että ei oo vaan ollut pakka hallussa ollenkaan ja kaikki vaan leviää käsiin ja sitten tuntuu, ettei suoriudu niistä pienemmistä tai vähäisimmistäkään työtehtävistä että sitten kaikkia vaan roikkuu ja seisoo ja tulee semmoinen luovuttamis- fiilis ja vaikuttaa työmotivaatioon merkittäväällä tavalla.

Asiakastyö koettiin työn tärkeimmäksi asiaksi, jota on vähennetty työn uudistusten takia. Asiakastyölle koettiin jäävän liian vähälle. Yleinen kokemus oli, ettei itselle tärkeää työtä voi tehdä niin hyvin kuin haluaisi. Työn nähtiin muuttuneen niin, että minimi tulee tehtyä. Laatuun ei suuren asiakasmäärän- ja asiakastietojärjestelmän takia voi ajallisesti panostaa. Myös asiakastyön kehittämisen koettiin jääneen pois. Asiakasmäärät koetaan Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa suurimmiksi kuin missään muussa maamme toimistossa. Suuret asiakasmäärät ja työtehtävien kalanteroinnin yhteensovittaminen koettiin mahdottomaksi.

Työ työn tekeminen tällä hetkellä, että pyritään siihen, että se minimi tulee hoidettua. Kun laatuun ei ole aikaa panostaa niin mun mielestä se on sitä selviytymistä

Suuret asiakasmäärät ja liian pieni henkilökuntamäärä koetaan olevan esimiesten tiedossa, mutta tilanteeseen ei olla saatu apua. Työtaakkaa pyydetään johdon taholta vähentämään asiakkaiden tapaamisesta, jolloin työlle muodostunut merkityksellinen asia eli asiakaskohtaamiset jää ja tuo työntekijöille työssä epäonnistumisen kokemuksia. Myös väkivallan uhka puhututti ja työntekijän yksinäisyys työssä.

Väkivallan uhka tai semmoinen niinku tietynlainen työntekijän yksin jättäminen on mun mielestä iso huolenaihe, koska viime aikoina sitä on ollut enemmän ja enemmän.

Ei haluta nähdä niitä selviä uhkatekijöitä. Niihin ei haluta puuttua ja jotenkin odotetaan koko ajan, että jotain tapahtuu ennen, kun me muutetaan jotain käytäntöjä.

Useampi haastateltava kertoi työstä selviytymiskeinojen loppuneen ja päätyneensä ottamaan työstä taukoa. Työn kuvattiin menneen fyysiselle puolelle, pakottaneen pysähtymään.

Pääsääntöisesti kyllä koen, että selviän, mutta on sitten tullut semmoinenkin, etten selviäkään. Kuormitus tuli niin täyteen se sitten meni fyysiseen puoleen ja sitten oli vaan pakko pysähtyä..

Osa haastateltavista kuvasi hyvin yksityiskohtaisesti elämänsä kohtaa, jossa huomasi, ettei enää selvinnyt. Työn kuvattiin vieneen ennen vahvoilla olleen hallinnan tunteen pois. Jokainen suurta kuormitusta kokeva haastateltava kertoi pohtineensa vaihtoehtona jaksamiselleen ja terveydelleen työpaikan vaihtoehtoa.

6.3 Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

Tässä kappaleessa tulen avaamaan tarkemmin työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä, joita aiheuttavat esimerkiksi; työskentely yksin, sosiaalinen tai fyysinen eristäminen, toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus, huono tiedonkulku, esimiehen tuen puute työssä, työtovereiden puutteellinen tuki, häirintä, epäasiallinen kohtelu, syrjivä kohtelu.

6.3.1 Työntekijöiden välisen yhteistyön ja tuen puute

Haastateltavilta kysyttiin, millaisena koet työntekijöiden välisen yhteistyön ja tuen. Muutama haastateltava koki ongelmia työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutustilanteissa. Yleisemmin työkavereilta saatavaa tukea kaivattiin enemmän. Tuen puute nähdään olevan yhteydessä ihmisten työn kuormitukseen. Tuen antaminen toiselle koettiin toisinaan vähentyneen viimeisen vuoden aikana. Kannustaminen, kehuminen ja tsemppaus on vähentynyt. Oma kyvyttömyys auttaa muita aiheuttaa yleisesti turhautumista. Voimavarojen antaminen toiselle koettiin olevan itseltä pois. Oma työuupumus vaikuttaa vähentävästi omia resursseja auttaa ja tukea muita.

Pitkään on ollut asiakasmäärät korkeat ja tuo uusi asiakastietojärjestelmä rutiini. Sen jälkeen pikkuhiljaa ihmisten jaksaminen on laskenut auttaa toisia tai myös kannustaa tai kehua tai tsemppata tai mitä tahansa niin se on jäänyt.

Yhteishenki meillä on ihan huippu ja kaikki haluaa auttaa ja tehdä parhaansa. Ymmärrettävästi sitten se uupuminen ja isot poissaolo vaikuttaa kuitenkin siihen, että mitä sitten pystytään muita vielä tukemaan.

Yhteisöllisyys nähtiin muuttuneen viimeisen vuoden aikana työnkuvan muuttumisen myötä. Yhteinen tuki nähtiin heikentyneen. Omassa ja toisten työssäjaksamisessa nähtiin ongelmia, joiden koettiin vaikuttavan jäljellä olevien jaksamiseen ja kykyyn auttaa muita. Työuupumisen ja isojen poissaolojen nähtiin vaikuttavan siihen, miten pystytään tukemaan muita. Työntekijöiden käytöksessä nähtiin yhteyttä työn kuormituksen tuomaan väsymykseen ja turhautumiseen asioiden toimimattomuutta kohtaan.

Viimeisen puolen vuoden aikana ihmiset on ollut aika ärtyneitä ja huomaa siitä käytöksestä väsymystä ja ärtymystä. Ehkä semmoinen kiroilu on lisääntynyt tai semmoinen tuskan purkaminen. Mieltii että viitsinkö mennä kyselemäänkään mitään vaikka tietää että kyllä ihmiset haluaa auttaa.. että ennen ei ole semmoista tarvinnut mieltiä.

Yhteisten työfoorumien ei nähdä tällä hetkellä toimivina tutustumisen välineinä. Uusia työntekijöitä koetaan tulleen paljon, mutta niihin tutustuminen on jäänyt. Tiivis yhteistyö kaikkien kanssa koetaan mahdottomaksi. Yhteistyö koettiin tulevan työryhmistä ja yhteisistä asiakastyön pohdinta keskusteluista. Työkeskustelujen koettiin rajoittuneen muutamaaan samaan ihmiseen, joiden koettiin auttavan tarvittaessa. Toimiston auttamisen kulttuurin nähtiin muuttuneen ja pienentyneen erilaisiin pienempiin työntekijäryhmiin.

Kun ei jaksa auttaa, se näkyy turhautumisena, kun ei pysty antamaan sille toiselle apua niinku haluaisi ja sitten tietää, että se on itseltä pois, että taas jää jälkeen omissa tehtävissä, että se on ymmärrettävää, mutta samalla tosi ikävää.

Tosi monella on vaikeuksia työssä jaksamisen kanssa ja on paljon pitkiä sairaslomia ja poissaoloja. Totta kai se sitten vaikuttaa siihen jäljellä olevien jaksamiseen ja kykyyn auttaa muita.

Työhön liittyviin kysymyksiin haluttiin vastauksia enemmän kanssa työntekijöiltä. Työkavereille puhuminen nähtiin helpompana kuin esimiehen puoleen kääntyminen. Muutamalla vastaajalla vanhempien työntekijöiden tuki oli ensiarvoisen tärkeänä.

Aika moni tästä on lähtenyt ja sanonut jättävänsä uppoavan laivan, ja mistä mä oon tehnyt yllättävän paljon surutyötä kun lähtee semmoisia hyviä tyyppejä ympärillä.

Mikä mua tällä hetkellä pitää tässä työssä, niin on ne työkaverit.

Työntekijöitä yhdistävänä tekijänä koettiin yhtenevä arvostus työlle sekä asiakastyön merkityksellisyys. Työyhteisön koettiin olevan työn suola ja sen merkitys korostui haastatteluisissa. Työn voimavarana nähtiin työkaverit, jotka myös pitävät kiinni työssä. Työkaverien lähdön muualle töihin koettiin tuovan surua ja pelkoa jäädä töissä yksin.

6.3.2 Esihenkilöiden ja työntekijöiden välisen yhteistyön ja tuen puute

Haastateltavilta kysyttiin, millaisen koet esihenkilön välisen yhteistyön ja tuen. Esihenkilöiden ja johdon tuki koettiin merkittävänä asiana, mutta toisinaan käytännössä puutteellisenä. Haastateltavista kahdeksan koki toimiston esihenkilöiltä saamansa tuen puutteelliseksi. Ongelmia koettiin myös yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa.

Mä en täysin edes tiedä, että mitä mä sieltä odotan, mutta ehkä jo pelkästään se, että et sä tuut niinku kuulluksi. Sua ei vähätellä, ymmärretään että milloin sä oot niinku vaikka tosi kuormittunut. Niin semmoista tukea kaipaisi.

Mä jotenkin mietin kauheasti, että mitä se on se tuki esimiehiltä on tai mitä niinku tukee ylipäätään sieltä tarjotaan tällä hetkellä. Mun mielestä se tuki on riittämätöntä.

Haastateltavien mukaan toimiston esihenkilöt kokevat stressin ja työpainen eri lailla ja kokemukset välittyvät työntekijöihin. Ei tahdo, ei jaksaa, ei kerkeä heijastuu haastateltavien mukaan alaisiin. Vuorovaikutus esihenkilöiden kanssa koettiin olevan työntekijälähtöistä.

Esihenkilötaidoissa koettiin olevan eroja, joka näyttäytyi haastateltavien kokemuksena kuulluksi tulemisena sekä oikeanlaisena ymmärryksenä ja tukena esihenkilöltä. Lähes puolet koki oman esihenkilön tuen riittävänä. Esihenkilön on koettu olevan valmis kuuntelemaan, jos työntekijä on tehnyt aloitteen.

Mun esimies ei tule minulta itsenäisesti kysymään tai tiedustelemaan missä mennään, vaan se pitää olla aina minusta lähtöisin. Hän on valmis kyllä olemaan korvana. Hän on valmis tukemaan kyllä, jos minä teen aloitteen.

Ei riitä, että mä saan sieltä omalta esimieheltä tukea vaan pitää saada niinku johdolta ja pitää saada niinku ylemmältä johdolta ennen kaikkea niiltä, jotka näistä asioista päättää niin jotain osoitusta, että me yritetään, mutta kun mitään ei saa, se on mun mielestä se niinku suurin probleema.

Esihenkilöiden kerrottiin perään kuuluttavan alaistaitoja. Kyky ottaa vastaan työntekijöiden pahoinvointia tai negatiivista palautetta koettiin heikoksi. Haastateltavat kertoivat

kääntyneensä mieluummin kollegoiden puoleen tai pyrkineen ratkomaan ongelmia itse. Esimiesten rooli työyhteisössä koettiin tärkeäksi, mutta esimiehiltä saatavan tuen vähentyneen.

Hirveästi perään kuulutetaan alaistaitoja ja ei ole kykyjä ottaa vastaan sitä työntekijöiden pahoinvointia tai negatiivista palautetta, että sitten tavallaan niinku se ammutaan vaan takaisinpäin.

Mun mielestä hyvä esimies on niinku todella tärkeää osa sitä työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Esihenkilöiden koettiin ymmärtävän alaistensa kiireen ja kuormittuneisuuden. Esihenkilöiden ja johdon koettiin ymmärtävän työntekijän loppuun palamisen. Haasteltavien mukaan ymmärtämisen sijaan ongelmiin ei ole konkreettisesti puututtu. Yleinen näkemys oli, ettei ymmärrys ole tuonut parempia olosuhteita tai resursseja, hyvinvointi ei ole lisääntynyt.

Se ei ymmärrykään niinku pitkälle sitten kuitenkaan... he ymmärtää, että meillä on kiirettä ja me ollaan kuormittuneita ja me ollaan loppuun palaneita, niin ei se sitten pitkässä juoksussa kauheasti lämmitä.

Vaikka se onkin toki mukava lisä, että on esimies joka ymmärtää mut totta kai sitä toivoisi myös sitten sille asialle, että joku lähtisi sitä viemään eteenpäin ja edistämään sitä, että meille tulisi sitten paremmat oltavat ja resurssit.

Työntekijöiden tukemisen sijaan olettaminen nousi haastattelussa esille. Haastateltavien mukaan on yleistä, että jokaisen oletetaan suoriutuvan työstään. Tällöin esimiesten kiinnostus työntekijöistä koettiin puutteelliseksi. Esimiehiltä ja johdolta toivottiin aitoa kiinnostusta työntekijöitä kohtaan. Koettiin että esihenkilöiden on vaikeaa nähdä työntekijän väsymys tai työkuormituksen vaikutus. Haastateltavien mukaan apua kysyttäessä kaskettiin selvittää asiaa itse. Kysymyksen koettiin tavallaan palautuvan takaisin alaiselle, jolloin asian hoitaminen palautui työntekijälle. Esihenkilöiden koettiin vaihtuvat liian usein, jolloin on jouduttu aloittamaan työskentely uuden esihenkilön kanssa tavallaan alusta. Luottamuksen ja vuorovaikutuksen kehittymiseen koettiin kuluvan oma aikansa.

Tavallaan aina aloitetaan alusta se tiimiyttäminen ja yhteishengen rakentuminen ja se opettelu siihen, minkälainen on sen hetkinen esimies, miten se toimii ja miten paljon on tukena ja miten niin kun keskusteluja käydään. Se on niinku ollu tosi huono asia.

Koska meidän esimiehet on etäällä siitä konkretiasta, niin he ei ymmärrä missä me ollaan, heillä ei ole ymmärrystä ajaa sitä asiaa niin, että se vaikuttaisi meidän tilanteen parantumiseen. Heidän on itsensä henkisesti helpompi olla, kun he pysyvät siitä kauempana.

Esihenkilöiden ja johdon koettiin vetäytyneen etäämmälle, jolloin on syntynyt kokemus siitä, etteivät he halua olla alaistensa kanssa samassa arjessa riittävästi mukana. Saatava tuki koettiin ristiriitaisena ja puuttui tietoa siitä, mitä tukea ylipäätään on ollut tarjolla. Varhainen tuki ja ongelmaan puuttuminen koettiin toimistossa puutteelliseksi. Tuen koettiin tulleen ensi kerran, kun työntekijä sairastui ja jäi pitkäksi aikaa pois.

7 Johtopäätökset

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön perusteella tehtyjä johtopäätöksiä verraten niitä työn tietoperustaan. Sen lisäksi kuvataan työn eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä. Luku sisältää myös pohdinnan sekä jaksokehittämisasiheet ja työn pohjalta luodut suositukset.

7.1 Työn järjestelyihin liittyvä kuormitus

Epärealistiset ja kohtuuttomat tavoitteet sekä liialliseksi koettu työmäärä näyttäytyivät suurimpina työn järjestelyihin liittyvinä psykososiaalista kuormitusta aiheuttavina tekijöinä. Jokaisen haastatellun työntekijän henkilökohtaiset kokemukset kohtuuttoman työmäärän kanssa työskentelemisestä sekä työn kuormituksen vaikutuksista työssä jaksamiseen olivat jo sellaisinaan tutkimustulosten kannalta merkityksellisiä. Työn asettama suuri vastuu ja liiallinen työmäärä näkyivät haastattelun tuloksissa työntekijöiden psykososiaalista kuormitusta lisäävinä tekijöinä. Liiallinen työmäärä näkyivät työ- ja vapaa ajan yhteen sovittamisen ongelmana. Työympäristöön ja työvälineisiin liittyvät ongelmat vaikuttivat keskittymiseen ja sen kautta mielen tasapainon kysymyksiin. Työympäristö työn keskittymistä häiritsevänä tekijänä oli psykososiaalista kuormitusta aiheuttavan tekijän lisäksi epäkohta, joka tarvitsi työympäristön rakenteisiin muutosta ja jota työntekijä ei pelkästään omaa ajatusta tai asennetta muuttamalla voinut ratkaista.

Työsuojeluhallinnon (2019) psykososiaaliset kuormitustekijä - kyselyyn liittyvien tutkimusten mukaan epäselvyydet- sekä ristiriidat työn tavoitteissa ja omaan työhön liittyvien odotusten välillä ovat yhteydessä psyykkiseen kuormittumiseen ja työuupumukseen (Työsuojeluhallinto 2019, 10). Mannermaan mukaan (2022) viime vuosina työpaikoilla on alettu keskustelemaan yhä enemmän eettisestä kuormittavuudesta. Eettistä kuormitusta ja stressiä syntyy silloin, kun ihminen on epätietoinen siitä, mikä on oikein tai riittävän laadukasta, tai kun hänellä on työssään liian iso vastuu suhteessa toimintamahdollisuuksiin (Mannermaa 2022, 321). Myös jatkuvat muutokset organisaatiossa ja lisääntyvä työn kompleksisuus muuttavat työtä, lisäävät epätietoisuutta ja aiheuttavat kuormitusta (Laloux 2021, 60-61).

Työn tavoitteiden ollessa selkeitä, ymmärrettäviä ja mielekkääksi koettuja ne vähentävät epävarmuutta ja selkeyttävät suoritustavoitteita. Tehtäväkuvaan liittyvien epäselvyyksien, ongelmien ja haasteiden esiin nostamiseen tulisi kannustaa ja niiden ratkaisemiseksi tulisi olla työyhteisössä sekä tahtoa että keinoja. Suurimmat riskit työntekijälle aiheuttaa Työsuojeluhallinnon (2019) mukaan tilanteet, joissa työntekijä kokee, ettei pysty vaikuttamaan omaan tilanteeseensa, tai ei tule ongelmatilanteessa kuulluksi eikä saa siihen tukea. Hakasen (2021) mukaan organisaatio ei saa unohtaa työntekijää tai itsenäistä tiimiä omilleen, vaan tarjolla pitää olla tukirakenteita, jotka auttavat työntekijöitä selviytymään itsenäisessä työssään. Myös apua pitää saada ja tietää, mistä sitä saa (Hakanen 2021.)

Epärealistiset ja kohtuuttomat työhön liittyvät tavoitteet voivat helposti kasvattaa työmäärän ja työtahdin liian suuriksi, jolloin terveydelle haitallisen työkuormituksen riski kasvaa. Psykkisen kuormittumisen ja uupumisen lisäksi työkuormitus lisää sydänsairauksien riskiä. Liiallinen työmäärä työaikaan nähden aiheuttaa myös työtapaturmariskiä. Liiallinen työmäärä, töiden kasautuminen ja jatkuva kiire ovat yhteydessä väsymys- ja stressioireisiin, virheisiin työssä sekä työuupumukseen. Sen sijaan hyvät vaikutusmahdollisuudet (esimerkiksi liukuvat työajat ja kalenterisointi) voivat lieventää työmäärän kielteisiä kuormitus- ja stressivaikutuksia (Työsuojeluhallinto 2019, 10.) Hakasen (2021) mukaan positiivinen jousto merkitsee työntekijälle itseohjautuvuuden lisääntymistä. Kun työntekijä saa suunnitella aikataulujaan ja osaksi myös työnsä sisältöä, hän saa vastuun lisäksi valtuuksia. Sen sijaan itseohjautuvuuden vaarana on epävarmuus, minkä takia itseohjautuvuus vaatii aina työnantajan tuen (Hakanen 2021.)

Jatkuva ylityö ja pitkät työajat heikentävät Työsuojeluhallinnon (2019) mukaan työntekijän kognitiivista suorituskykyä (Työsuojeluhallinto 2019, 10). Laaja tutkimusnäyttö osoittaa jatkuvan ylityön heikentävän toimintakykyä ja lisäävän riskiä sairastua esim. sepelvaltimotautiin tai masennukseen (Virtanen, Heikkilä ym. 2012). Myös tapaturmariskin on todettu kasvavan yli yhdeksän tunnin työvuoron jälkeen (Mannermaa 2022, 336).

Työterveyslaitoksen (2023) mukaan tietotekniset välineet näyttävät aiempaa enemmän työssä, jolla tutkitusti vaikutusta työn kuormittavuuden kokemuksiin. Kuormituksen kokemuksesta aiheuttaa eniten laitteiden toimimattomuus ja esilaiset ongelmat tiedonkäsittelyssä, jotka eivät ole työntekijöiden hallinnassa. (Työterveyslaitos 2023). Toimivat työtilat ovat myös työyhiytyystekijä (Mannermaa 2022, 152). Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista (577/2003) velvoittaa työnantajan huolehtimaan tilojen ja laitteiden asianmukaisesta kunnosta, sekä huoltamaan ja korjaamaan viat mahdollisimman nopeasti (L 577/2003, 2§).

Puutteellisesti organisoidut työt ja epäselvät toimintatavat kuormittavat työntekijöiden aivoja. Turha aivokuorma johtaa virheisiin ja vaikuttaa hyvinvointiin. Aivotyön sujuvoittamista ei voi

jättää vain työntekijälle, koska silloin vaikutetaan lähinnä seuraamuksiin ei syihin. (Työterveyslaitos 2023.) Ympäristön vaatimusten ollessa ihmisen suorituskykyyn nähden liiallisia puhutaan psyykkisestä ylikuormituksesta eli stressistä. Yleisesti hyväksytyyn määritelmän mukaan psyykinen stressi tarkoittaa ihmisen kokemaa ristiriitaa tilanteen vaatimusten ja omien mahdollisuuksien tai oman suorituskyvyn välillä. Ristiriidan kokemiseen liittyy hermoston ja sisäeritystoiminnan muutoksia (Launis & Lehtelä 2011, 108).

Huonosti suunniteltuihin työympäristöihin ja toimimattomiin työvälineisiin voi liittyä sekä kognitiivista että emotionaalista kuormitusta. Työn keskittymistä häiritseviä tekijöitä ovat työpaikalla esiintyvät kovat äänet, puheesta syntynyt meteli ja erilainen liikkuminen. Työhallinnon (2019) mukaan työssä keskittymistä haittaavat tekijät voivat muodostaa merkittävää psykososiaalisiksi kuormitusta, jos työssä ilmenee niiden takia keskeytystä. Melun psyykkiset vaikutukset voivat ilmetä hyvinkin alhaisilla äänitasoilla (Työsuojeluhallinto 2019, 13). Melun psyykkiset vaikutukset voivat ilmetä hyvin alhaisillakin äänitasoilla. Häiritseväksi koettu melu vaikeuttaa keskittymistä ja monimutkaisten tehtävien suorittamista. Myös jatkuvaa valppautta, visuaalista tarkkailua ja tiedon keruuta vaativat tehtävät vaikeutuvat melussa (Launis & Lehtelä 2011, 102).

Työympäristöihin liittyvät kognitiiviset kuormitustekijät voivat liittyä työhön keskittymistä vaikeuttaviin häiriötekijöihin. Avokonttorissa kuuluvien äänien ei tarvitse välttämättä olla kestoltaan pitkiä tai voimakkuudeltaan kovaa, kun sillä on häiritsevää vaikutusta keskittymiseen (Työsuojeluhallinto 2019, 13). Meluun reagoiminen on yksilöllistä, kuten myös melun terveydelliset vaikutukset. Ikääntymisen on todettu lisäävän meluherkkyyttä (Mannermaa 2022, 182). Avotoimisto sopii parhaiten työhön, jossa tarvitaan jatkuvaa vuorovaikutusta työntekijöiden kesken. Vaikka tila voitaisiinkin sulkea katseelta väliseinillä, aiheuttavat ihmisten toiminnan tuottamat äänet avotoimistoissa suuren ongelman. Keskittymistä ja tarkkaavaisuutta häiritsevät muun muassa puhelinkeskustelut ja ihmisten liikkumisen äänet (Launis & Lehtelä 2011, 124).

7.2 Työn sisältöön liittyvät kuormitus

Kalanterointi sekä joustava työaika oli jokaiselle haastateltavalle merkityksellinen työn sisältöön liittyvä tekijä, johon pystyi vaikuttamaan ja joka motivoi työssä. Sen sijaan uusi asiakastietojärjestelmä käyttöönotollaan ja suuret asiakasluvut ovat vuoden sisällä lisänneet työn psykososiaalista kuormitusta mahdollisuuksien puutteena vaikuttaa työhön sekä työn suuresta vastuusta selviytymisessä. Toimiminen epäselvien ohjeiden ja odotusten pohjalta sekä liiallinen ja hallitsematon tietotulva näyttäytyivät kyselyn tuloksissa suurinta psykososiaalista kuormitusta aiheuttavina tekijöinä jokaisen vastaajan osalta. Työrauhan puute näkyi kyselyn tuloksissa psykososiaalista kuormitusta aiheuttavana tekijänä usean asian tekemisenä saman

aikaisesti sekä jatkuvana työn keskeytymisenä. Työstä selviytymisen tuloksista kertoo parhaiten haastattelujen kautta saadut työntekijöiden omat henkilökohtaiset kokemukset.

Kyselyn tuloksista nousee esille hyvän muutosjohtaminen tarve ja työntekijöiden tarve tulla kuulluksi heidän työtään koskevissa- sekä työssä jaksamiseen liittyvissä asioissa. Työntekijöiden työssään selviytyminen näyttäytyy psykososiaalisena kuormituksen laajana kyllä minä pärjään- asenteesta aina työhön sairastumiseen saakka. Työn suuri vastuu- ja tuen puute koettiin työssä toisinaan yksinäisyytenä. Pelko nousi esille omasta terveydestä sekä yksin työskentelemisestä ja ulkoisesta väkivallan uhasta. Psykososiaalista kuormitusta ajatellen yksinäisyyden- ja pelon tunteet työympäristössä aiheuttavat työntekijälle suurta riskiä sairastua työhön. Työntekijöiden kokemus kuulluksi tulemisesta työnsisältöön liittyvien epäkohtien esille tuonnista oli haastattelutulosten mukaan heikko.

Rikosseuraamuslaitoksen mediatiedotteen (2023) mukaan henkilöstön kuormitus näkyi vuonna 2022 korkeina poissaoloina, johon vaikuttivat puutteelliset henkilöstöresurssit sekä organisaatiossa esiintyvinä muutoksina uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönotto ja organisaatiossa tapahtuvat uudistukset (Rikosseuraamuslaitos 2023). Tulosten mukaan työssä lisääntynyt kuormitus ja alhaiset resurssit ovat lisänneet kynnystä jäädä sairauslomalle. Toisinaan tulosten mukaan korkea psykososiaalisen kuormituksen kokemus kertoo myös kuormittuneena työskentelemisestä. Sutelan (2020) tutkimuksessa Valtiovarainministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön etätyösuosituksen vaikutusarvion mukaan sairauspoissaolot vähenivät valtiolla lähes 50 prosenttia, mutta etätöissä olevista 65 prosenttia tekee töitä sairaana (Hakanen 2021, Sutela 2020).

Työsuojeluhallinnon (2019) mukaan toimiminen epäselvien ohjeiden perusteella ja epäselvyudet työn tavoitteissa sekä odotuksissa voivat lisätä haitallista psykososiaalista kuormitusta. Epäselvien ohjeiden ja odotusten on todettu haittaavaan työn ennakoimista, jolla on työn kuormittavuutta lisäävä vaikutus. Epäselvien ohjeiden alainen työskentely lisää riskiä sairastua sydänperäisiin sairauksiin. (Työsuojeluhallinto 2019, 13.) Epävarmuuden keskellä työntekijöiden energia menee työstä selviytymiseen, eikä pandemia-aika ollut otollista aikaa työn aloitteelliseen kehittämiseen (Työterveyslaitos 2022).

Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva ovat Työsuojeluhallinnon (2019) mukaan modernin työn uusia psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Nykyaikainen tietoyhteiskunta ja työelämä sisältävät moninkertaisesti enemmän informaatiota kuin menneinä vuosikymmeninä (Työsuojeluhallinto 2019, 15.)

Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti on Työsuojeluhallinnon (2019) mukaan havaittu aiheuttavan psykososiaalista kuormitusta, koska ihmisen kyvyt usean asian samanaikaiseen tekemiseen ovat lähtökohtaiset hyvin rajalliset. Työtehtävien keskeytyminen ja takaisin työtehtävän pariin palaaminen kuluttaa työntekijän energiaa ja vie pois työaikaa. Työn

keskeytymisen on todettu aiheuttavan impulsiivisuutta ja lisäävän työtehtävissä syntyviä virheitä. Sillä on työhön liittyvää täyttyvää laskevaa merkitystä, joka kuluttaa työssä käytettäviä voimavaroja (Työsuojeluhallinto 2019, 16.) Jatkuvien keskeytysten ja hallitsemattomien häiriöiden tiedetään kuormittavan työntekoa ja johtavan työn hallintamahdollisuuksien vähenemiseen (Kalliomäki-Levanto 2009).

Jos uusi organisaatorakenne vähentää työntekijöiden suoraa vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa, heille voi syntyä kokemus, että asiakkaat eivät ole niin tärkeitä, vaikka strategiassa muodollisesti korostetaan asiakaslähtöisyyttä (Vuori & Vuori 2022, 42). Työsuojeluhallinnon (2019) mukaan työhön liittyvä suuri vastuu muodostuu kuormitusta aiheuttavaksi tekijäksi, jos työn suorittamiseen liittyvät mahdollisuudet ovat epärealistiset suhteessa työn vaatimuksiin (Työsuojeluhallinnon 2019, 16). Työmotivaatiota heikentävää erityisesti tilanteet, jolloin työntekijälle itselleen työn merkitykselle tärkeinä nähdyt arvot eivät toteudu omassa työssä (Syvänen ym. 2015, 124-125).

Työsuojeluhallinnon (2019) mukaan haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä ovat kuormittavia, koska tilanteisiin liittyy usein kielteisiä tunteita, jotka aiheuttavat kuormitusta. Omien tunteiden ilmaiseminen työssä on työntekijälle hyväksi. Sen sijaan omien tunteiden sivuttaminen on koettu tutkimuksissa voimakkaasti psyykkistä terveyttä heikentäväksi tekijäksi. Haastavien asiakastilanteiden rakentava käsittely työyhteisössä ja tarvittaessa työhajauksessa lieventää kuormittavuutta (Työsuojeluhallinto 2019, 17-18.)

Työssä koettu pelko joutua väkivallan kohteeksi on jo sellaisenaan turvattomuuden tunnetta aiheuttava tekijä. Tieto henkisestä tai fyysisestä turvallisuuden uhasta lisää stressioireita ja on merkittävä psykososiaalinen kuormitustekijä (Fagerström & Leino 2014, 9).

7.3 Työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyvä kuormitus

Kyselyn tuloksissa työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä haitallisia kuormitustekijöitä aiheuttivat eniten työntekijän ja esihenkilön välisen yhteistyön ja tuen puute. Esihenkilö ja työntekijät olivat työssään sosiaalisesti etäällä toisistaan. Työntekijöiden kokemus kuulluksi tulemisesta esihenkilöiden kesken oli haastattelutulosten mukaan heikko. Toisaalta omalta esihenkilöltä saatava tuki todettiin riittävänä. Tuen saantiin koettiin vaikuttavan myös esimiestaidot ja alaistaidot, miten tuen tarvetta osataan ilmaista ja miten kysyvää osataan auttaa. Tulosten mukaan tukea esimieheltä sai parhaiten työntekijälähtöisesti. Kyselyn tuloksista ilmeni, että työntekijöiden kyky auttaa muita on heikentynyt omien voimavarojen takia. Työn kuormitus näkyy yleisesti väsymyksenä ja turhautumisena. Työyhteisössä tuen antaminen oli vähentynyt, mihin vaikuttivat työntekijöiden vuoden sisällä lisääntynyt suuri työn kuormittuneisuus ja organisaation muutokset.

Kyselyn mukaan työpaikalla koetut yksinäisyyden kokemusten olivat lisääntyneet viimeisten vuosien aikana. Tulosten mukaan työntekijöiden työkuormitus johti helposti sairaspöissaoloihin, koska oikeanlainen ja varhainen tuki puuttuu arjen työskentelyn tukemisesta. Työntekijöiden välinen yhteistyö ja tuki oli tulosten mukaan suorassa yhteydessä työntekijöiden työssä pysymiseen. Yhteistyö koettiin tärkeäksi. Yhteiset työfoorumit eivät toimineet tutustumisen välineinä. Työhyvinvointia parantavalle foorumille koettiin tarvetta. Kyselyn tuloksissa kaivattiin työntekijöiden välille enemmän yhteistä aikaa, joka työpäivän aikana koettiin katoavan työstä selviytymisen takia. Toimiston yhteinen auttava kulttuuri oli haastattelujen mukaan muuttunut ja ilmeni erilaisissa pienemmissä ryhmissä. Johto ja esimiehet koettiin vetäytyneet etäämmälle.

Tutkimuksissa on havaittu näyttöä siitä, että korkeat työn vaatimukset, alhainen työn hallinta, alhainen työtovereiden tuki, alhainen esimiehen tuki sekä korkea työn ja palkkion epätasapaino ennustivat stressioireyhtymien esiintyvyyttä (Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D. & Frings-Dresen, M. 2010). Työntekijöiden keskinäinen yhteistyö ja vuorovaikutus ovat työhyvinvoinnin perusta. Työsuojeluhallinnon (2019) mukaan psykososiaalista kuormitusta lisää työstä puuttuva sosiaalinen tuki. Sosiaalisen tuen lähteinä työssä ovat työtoverien ja esihenkilöt, joiden etäällä olo työhön liittyvästä tuesta aiheuttaa työssä koettua yksinäisyyttä ja lisää stressin syntymistä (Työsuojeluhallinto 2019, 20.) Tutkimusten mukaan sosiaalinen tuki sen sijaan lieventää stressin vaikutuksia ja sen on todettu suojaavan masennukseen sairastumista (Xingmin.W, Lin. C, ym. 2014).

Organisaatioiden työntekijöiden kokemukset organisaatiosta muodostavat työntekijöiden arjen. Tästä syystä johtamisessa olisi hyvä huomioida miltä johtajien päätökset tuntuvat joka päivä toistettuna työntekijöiden arjessa. Palveleva johtaminen on Hakasen (2021) mukaan vahva lääke työn jouston ja itseohjautuvuuden problematiikkaan, jossa johtaja katsoo maailmaa henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta. Kun työntekijät voivat hyvin, he kokevat työn iloa ja imua, ovat joustavampia ja haluavat itse ottaa vastuuta työstään (Hakanen 2021.) Vuoren (2022) mukaan työntekijöiden kokemusten kuunteleminen ja ymmärtäminen on paitsi inhimillistä johtamista myös vastuullista johtamista. Jos organisaatiossa halutaan aikaansaada muutosta, mutta ei ymmärretä muutoksen vaatimaa psykologiaa, muutosta on turha odottaa tapahtuvaksi odotetulla tavalla (Vuori & Vuori 2022, 40-48.) Lalouxin (2021) mukaan työn toimintaympäristöissä esiintyy aiempaa enemmän korkeampaa kompleksisuutta, jonka takia tarvitaan inhimillisiä voimavaroja vapauttavia ja dialogisuutta tukevia rakenteita ja toimintakulttuuria (Laloux 2021, 61. Teal Suomi 2023).

Asiajohtamisen rinnalla esihenkilön tulee kyetä johtamaan myös ihmisiä motivoiden, perustellen ja merkityksiä luoden (Mannermaa 2022, 310). Toisaalta organisaation käytännöt ja johtaminen voivat olla ristiriidassa ihmisten motivaatiotekijöiden kanssa, mikä voi synnyttää turhautumista ja omien etujen ajamista yhteisön etujen sijaan. Tästä syystä vuorovaikutuksen

ymmärtäminen työnantaja - muutos - työntekijän kokemus -välillä on tärkeää (Vuori & Vuori 2022, 42.)

Hasasen (2021) mukaa johtaja tai esihenkilö ei voi heittää palloa jatkuvasti työntekijälle sanomalla, miten itse tekisit tässä tilanteessa, vaan johtamisvastuu tulee olla työnantajalla (Hakanen 2021). Työhön liittyvän tuen puute näyttäytyy usein psykososiaalisena kuormitustekijänä. Myös liian suuren ja kohtuuttoman työmäärän kanssa työskentely aiheuttaa kuormitusta eteenkin silloin, kun työ on vaativaa ja vastuu työstä suortumiseen on suuri. Sosiaalinen palaute on osoitus esimiehen kiinnostuksesta yksilöä kohtaan (Työsuojeluhallinto 2019, 20). Vähäiselläkin esimiesten suuntaamalla ajalla vuorovaikutukseen työntekijöiden kanssa sekä yksilöllisillä kohtaamisilla on havaittu olevan suuri merkitys, sillä ne koetaan kannustavina arvostuksen osoituksina (Syvänen ym. 2015, 26).

Keskeisintä on erotella stressi, ylikuormitus ja työuupumus toisistaan. Stressissä työkuormitus on liiallista, mutta työt sujuvat vielä ja asiat pysyvät hallinnassa. Ensioireina stressissä ovat esimerkiksi muistivaikeudet ja tilapäiset tunnereaktiot. Ylikuormituksessa asiat eivät pysy enää hallinnassa, työt eivät suju, oireet näkyvät ulospäin ja elämän muista rooleista selviytyminen häiriintyy. Työuupumusvaiheessa kriisi on edennyt pitkälle. Tällöin työntekijän voimavarat ovat loppu, oireet eivät lieviy levolla ja työntekijän asenne muuttuu negatiiviseksi. Stressin on todettu olevan yhteydessä eri sairauksien kanssa, kuten sydän- ja verisuoni sairaudet, diabetes, masennus sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet (Mannermaa 2022, 312.)

Palaute työsuorituksesta on osoitus arvostuksesta työntekijää kohtaan. Positiivinen palaute tehdystä työstä lisää työhyvinvointia ja lisää psyykkisiä voimavaroja. Toisinaan sen puuttuminen laskee motivaatiota ja heikentää työhyvinvointia (Työsuojeluhallinto 2019, 20. Åkerblom 2015,44). Mannermaan (2022) mukaan paras neuvo esihenkilötyöhön on kuunnella työntekijöitä, ottaa ongelmatilanteet ajoissa puheeksi, tehdä päätöksiä ja perustella ne ja toimia sanojensa mukaisesti (Mannermaa 2022, 310). Toisinaan pelkkä esimiehen antama palaute ei yksinään riitä, koska avoimuuteen kuuluu kiinteästi myös se, että työntekijä pystyy antamaan palautetta esimiehelle ja esimies ylemmälle johdolle (Talsi 2015, 54).

Ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa ovat psykososiaalinen kuormitustekijä, joka vaikuttaa työntekijään suoraan tunnetasolla ja lisäksi usein myös heikentyneen sosiaalisen tuen kautta. Vuorovaikutteinen ja osallistava-, sekä kannustava johtaminen edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja kannustaa työskentelemään entistä motivoituneempina. Entistä innovaatioisempien ratkaisujen löytäminen ja työn yhdessä kehittäminen vaatii johdon ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta (Työsuojeluhallinto 2019, 20.) Lalouxin (2021) tutkimuksen mukaan nykyisten organisaatiomuutosten keskellä on enemmän sääntö kuin poikkeus, että myös ylin johto on erittäin ylityöllistetty ja kuormittunut erilaisten päätöstentekoprosessien aiheuttamien toimien takia (Laloux 2021, 61).

Haastatteluissa tämä näkyi työntekijöiden kokemuksena esihenkilöiden väsymyksestä johtuvan työhön liittyvän tuen puutteesta. ”Työhyvinvoinnin johtamista ja siinä tarvittavaa uudistumis- ja muutoskykyä voidaan vahvistaa yli organisaatorajojen tarvelähtöisesti räätälöidyllä tuella kuten työohjauksella ja sparrauksella sekä dialogisella johtamisvalmennuksella” (Piippo ym. 2022, 24. 82).

8 Pohdinta

Tämä ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö oli tutkimuksellinen kehittämistehtävä ja se tuotti uutta tietoa yhdyskuntaseuraamustyön psykososiaaliseen kuormitukseen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyö onnistui avaamaan puitteet työntekoa tukevan työhyvinvoinnin tarkasteluun, ja sen tulosten avulla saatiin tietoa siitä, mitä työyhteisössä on tarvetta tukea ja vahvistaa. Opinnäytetyön tarjosi minulle tilaisuuden tarkastella yhdyskuntaseuraamustyön työhyvinvointia työntekijöiden kokemusten kautta. Työn avulla saatiin runsaasti uutta tietoa psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutuksesta yhdyskuntaseuraamustyössä. Työn kautta mahdollistui myös työhyvinvointiin liittyvien kysymysten laaja alainen tarkastelu aina organisaation tasosta toimiston tasolle asti. Työn avulla saaduilla tuloksilla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin aiempaa laajemmin. Tuloksia voidaan myös hyödyntää laajasti eri rikosseuraamuslaitoksen yksiköissä sekä osana organisaatio uudistusta.

Opinnäytetyöllä saatiin vastus niihin tutkimuskysymyksiin, jotka sille asetettiin. Keskeisintä tässä opinnäytetyössä oli tutkimuksellinen lähestymistapa, jossa käytettiin kyselylomakkeiden sijaan haastattelua aineiston keruun menetelmänä. Haastattelu oli opinnäytetyön tarkoitusta ajatellen luontevaa, koska sen kautta pääsin pohtimaan yhdessä haastateltavien kanssa heille merkityksellisiä asioita syvemmin. Opinnäytetyö mahdollisti työntekijöiden kuulluksi tulemisen oman työnsä parhaina asiantuntijoina.

Lähteiden valinnassa oli keskeistä käyttää uutta tutkimustietoa, jotta saadut tulokset olisivat myös ajan tasaisia. Lähteiden valintaan vaikutti erityisesti mitä tarkoitusta varten tietolähde tai asiaa käsittelevä kirjoitus oli tehty. Lähdekriittisyyden kannalta oli myös tärkeää selvittää, kuka oli tehnyt tekstin ja mikä hänen suhteensa oli tekstissä käsiteltävään aiheeseen sekä voitiinko tietoon luottaa.

Opinnäytetyötä tehdessäni ja eteenkin haastattelujen kohdalla, koin haasteelliseksi pitää oman työohjaaja ammattiroolini taustalla ja keskittyä työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden tarkasteluun ainoastaan tutkijan roolissa. Haastattelu tilanteista välittyi tunnelma, jossa haastateltavat kokivat tärkeäksi päästä puhumaan avoimesti suhteestaan työtään kuormittavista tekijöistä. Osa haastateltavista kertoi odottavansa opinnäytetyön julkaisun jälkeen tapahtuvia myönteisiä uudistuksia. Opinnäytetyön avulla saadut tulokset olivat minulle

merkityksellisiä työhyvinvoinnin ammattilaisen näkökulmasta, koska jo pelkät haastattelut saivat aikaan työntekijöissä voimaantumisen tunnetta, joka kertoo heidän tarpeestaan tulla enemmän kuulluksi työhön liittyvien kokemusten kohdalla. Opinnäytetyöprosessin aikana minulle oli tärkeää olla tietoinen omasta roolistani tutkimuksen tekijänä. Koin oman rooliniini rikosseuraamusalalla työskentelevänä eduksi haastatteluissa, joissa käsiteltävät kysymykset kohdistuivat itselleni tuttuun työhön sekä organisaatiokulttuuriin. Myös työnohjaajana työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tuntemus oli opinnäytetyöprosessin ajan minulle eduksi eteenkin oikeanlaisen ja ajankohtaisen lähdemateriaalin valinnassa.

Käsiteltäessä psykososiaalisia kuormitustekijöitä ollaan tekemisissä vaikeiden, jopa raskaiden asioiden kanssa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda tietoa erilaisista työn kuormitustekijöistä ja työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä ja ilmiöistä, jotta niihin pystytään muuttuvien työympäristöjen keskellä vaikuttamaan parhaalla mahdollisella tavalla.

Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustyö pitää sisällään perinteisen johtaja-alainen-asetelman lisäksi työntekijöiden itseohjautuvuutta tukevan työkuultuuri. Esihenkilötyön ja työnohjausjärjestelyiden rinnalla työyhteisön kollegiaalisella tuella on ollut merkittävä rooli esimerkiksi kuormittaviin asiakastilanteisiin liittyvien kokemusten käsittelyssä. Erilaisten organisaatioissa tapahtuvien muutosten vaikuttavuutta yhdyskuntaseuraamustyöntekijöihin kuvaa hyvin aika ennen tämän hetken muutoksia ja muutosten aikainen työskentely. Tutkimukseen osallistuvilla työntekijöillä oli jokaisella takanaan työhistoriaa. Työhistoriansa aikana jokaiselle haastattelemalleni työntekijälle oli muodostunut työmotivaatiota ja ”työn imua” edistävä suhde työhönsä. Organisaation sisällä tapahtuvilla muutoksilla on sen sijaan ollut vaikutusta aikaisemmin koetulle itseohjautuvuuden kokemukselle, työn tuelle ja omassa työssä onnistumiselle, jotka näkyivät opinnäytetyön tuloksissa. Yhdyskuntaseuraamustyön kehittämisessä on tärkeää muistaa, että työn kehittämisen keskellä ovat sosiaalialan ammattilaiset, jotka ovat kehittyneet työssään itseohjautuviksi ja dialogisen työotteen ammattilaisiksi. Näin ollen työn kulttuurin kehittäminen tulee olla jo edenneen polun mukaista.

9 Jatkokehittämisasiheet ja suositukset

Opinnäytetyön tuloksilla on mahdollista avata laajasti työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä, sekä pohtia erilaisia lähestymistapoja niiden ratkaisuun. Opinnäytetyön tuloksissa esille nousseita asioita olivat muun muassa organisaatio muutosten vaikutukset työskentelyyn, työntekijöiden kuulluksi tulemisen vahvistaminen, dialogisen johtamistavan edistäminen, itseohjautuvuuden tukeminen ja psykologisen turvallisuuden lisääminen työyhteisössä.

Ensimmäisenä jatkokehittämisasihe kohdistuu esihenkilöiden ja johdon työn tukemiseen: Tukea esihenkilöille ja vahvistusta johtamisen dialogisuuteen. Jatkokehittämisasiheen ajatuksena on,

että työhyvinvoinnin johtamista voidaan vahvistaa tarvelähtöisesti yksilöidyllä tuella, työnohjauksella sekä dialogisella johtamisvalmennuksella. Kehittämisasiheen tarkoitus on tutkia, millaisia dialogisuutta tukevia toimintamalleja Rikosseuraamusalalla on käytössä ja millaisia kokemuksia esihenkilöillä sekä johdolla on niiden parissa työskentelystä. Lisäksi tutkia miten sosiaali- ja terveysalalla on kehitetty dialogisen johtajuuden malleja ja ovatko ne mallinnettavissa rikosseuraamusalan työhön.

Toisena jatkokehittämisasiheena on tutkia rikosseuraamusesimiesten työhyvinvointia ja kokemuksia psykososiaalisen kuormituksen vaikutuksesta työhön. Tutkimus kannattaisi kohdentaa yleisesti maamme yhdyskuntaseuraamustoimistoissa työskenteleviin esimiehiin, jolloin saataisiin kuva työhön liittyvien kuormitusten eroavaisuuksista ja erilaisista kokemukseräisistä vaikutusmahdollisuuksista parantaa työhyvinvointia.

Haitallista työkuormitusta tulisi rikosseuraamuslaitoksella ennalta ehkäistä työntekijän, esihenkilön ja työnantajan toimesta. Työsuojelulaitos (2023) korostaa julkaisussaan suosituksia, joista olen muotoillut rikosseuraamuslaitoksen työntekijöille-, esihenkilöille- ja työnantajan käyttöön yhteisen mallin (kuva 5). Keskeisintä mallissa on vaikuttaa psykososiaalisiin kuormitustekijöihin *tunnistamalla, reagoimalla, ennaltaehkäisemällä ja seurannalla*. Opinnäytetyöni tulosten perusteella olen muotoillut seuraavat suositukset työntekijöille, esihenkilöille ja työnantajalle työhyvinvoinnin edistämiseksi:

Työntekijä:

- Pyydä ajoissa apua, älä odota tilanteen itsestään korjaantumista.
- Kerro esihenkilölle, jos koet työsi liian kuormittavana.
- Pohdi työyhteisösi- ja esihenkilösi kanssasi tilanteeseen johtaneita tekijöitä, etsikää yhdessä ratkaisuja.
- Seuraa tilannetta ja ennaltaehkäise negatiivisen kuormituksen syntymistä.
- Voi pyytää apua työsuojeluvaltuutetulta, luottamusmieheltä tai työterveydenhuollosta.

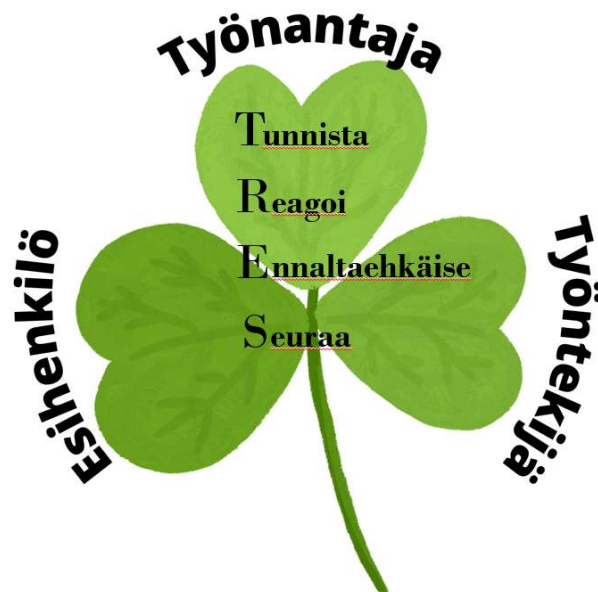
Esihenkilö:

- Havaitse haitallinen työkuormitus ajoissa, sekä ennaltaehkäistä haitallisen työkuormituksen syntyä.
- Seurata työyhteisön työkuormitusta ja reagoida haitallisen kuormittumisen hälytysmerkkeihin.
- Pyydä perehdytystä.

- Pohdi työyhteisösi- ja esihenkilöiden kanssasi tilanteeseen johtaneita tekijöitä, etsikää yhdessä ratkaisuja.
- Tue työntekoa dialogisella vuorovaikutuksella

Työnantaja:

- Tunnista työpaikan psykososiaaliset kuormitustekijät, käytä apuna työyhteisöä ja asiantuntijoita esim. työterveyshuoltoa.
- Arvioi yhdessä työntekijän kanssa mitkä kuormitustekijät vaikuttavat haitallisilta työntekijöiden terveydelle.
- Puutu ajoissa ja ensisijaisesti niihin tekijöihin, jotka aiheuttavat haittaa terveydelle.
- Ennaltaehkäise haitallista kuormitusta
- Pohtikaa työyhteisönä mahdollisimman avoimesti tilanteeseen johtaneita tekijöitä, etsikää yhdessä ratkaisuja.
- Ohjaa ajoissa työterveyshuoltoon
- Seuraa tilannetta, tue työntekijää ja esihenkilöä



Kuva 5. TRES-malli (tunnista, reagoi, ennaltaehkäise, seuraa)

TRES-mallini (kuva 5) toimintaa ohjaavien sanojen ensimmäisistä kirjaimista muodostuu espanjalaista lukua kolme *tres* kuvaama sana. TRES-mallissa vaikutetaan neljällä keskeisellä toiminnalla yhteisesti työnantajan, esihenkilön ja työntekijän kesken. Kolmelehtinen apila kuvaa työyhteisön työhyvinvointia edistävää ja ylläpitävää yhteistä vaikuttamista.

Lähteet

Painetut

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 1997. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy.

Launis, M. & Lehtelä, J. (toim.) 2011. Ergonomia. Työterveyslaitos. Tampere 2011.

Laloux, F. Reinventing Organizations - Kohti tulevaisuuden työyhteisöjä. 2021. Teal Suomi Osuuskunta. Seinäjoki 2021.

Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Alma Talent, Helsinki.

Syvänen S., Tikkamäki K., Loppela K., Tappura S., Kasvio A. & Toikko T. 2015. Dialoginen johtaminen. Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Tampereen Yliopistopaino Oy.

Tuomi, J. - Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2021. Hyvinvointia työssä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma Oy. Tallinna 2014.

Sähköiset

Fagerström, V. Leino, T. 2014. Väkivalta ja sen uhka kotihoitotyössä- työpaikkojen hyvät käytännöt ennaltaehkäisyssä. Hankeraportti. Työterveyslaitoksen verkkojulkaisu 2014.

Työhyvinvointifoorumi. Saatavilla

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132318/V%c3%a4kivalta%20ja%20sen%20uhka%20kotihoitoty%c3%b6ss%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hakanen, J & Perhoniemi, R. 2008. Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä. Työelämän tutkimus. Artikkel. Saatavilla

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87548>

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos Helsinki 2011. Saatavilla

<https://www.ttl.fi/file-download/download/public/1036>

Hakanen, J. 2021. Työn imua kokevat työntekijät tekevät vähemmän töitä sairaana. Työturvallisuuskeskuksen Telma verkkojulkaisu 18.2.2021. Saatavilla <https://telma-lehti.fi/category/tyohyvinvointi>

Kalliomäki-Levanto, T. 2009. Keskeytykset ja katkokset työn etenemisessä. Työ ja ihminen tutkimusraportti 36. Helsinki. Työterveyslaitos. Saatavilla <https://core.ac.uk/download/pdf/80703692.pdf>

Kalliomäki-Levanto, T., Ukkonen, A., & Kalakoski, V. 2016. Ratkaisuehdotuksia keskeytyvään työhön: Keskeyttävien työolomuutosten ennakointimalli tietointensiivisen työskentelyn parantamiseksi. Työterveyslaitos. Saatavilla <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131523/Ratkaisuehdotuksia%20keskeytyv%c3%a4%c3%a4n%20ty%c3%b6h%c3%b6n.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Karjalainen, M. 2021. Työuupumus on nykytyöelämän työtaturma. Työn Tuuli 1/2021. Henkilöstöjohdon ryhmä - HENRY ry. Saatavilla <https://www.henry.fi/ajankohtaista/tyon-tuuli.html>

Keyriläinen, M. 2020. Työolobarometri. Saatavilla <https://tem.fi/-/tyoolobarometri-2019-nykytyoelama-kuormittaa-henkisesti-aiempaa-useampaa>

Kohonen, I. Kuula-Luumi, A. Spoof, S-K. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Toinen painos. Helsinki. Saatavilla <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/ihmistieteiden-eettisen-ennakoarvioinnin-ohje>

Laki työturvallisuudesta 23.8.2002/738. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Laki tietosuojasta 1050/2018. Tietosuojalaki. Saatavana <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>

Laki vankeuslaista 23.9.2005/767. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767>

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 1999/621. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990621>

Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 400/2015. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150400>

Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D. & Frings-Dresen, M. 2010. Psychosocial work environment and stressrelated disorders, a systematic review. Occupational Medicine. Volume 60, Issue 4, Pages 277-286. Saatavilla

<https://academic.oup.com/occmed/article/60/4/277/1392515?login=false>

Piippo S., Syvänen S., Kolehmainen R. 2022. Dialoginen toimintatapa. Sotediialogit-hankkeen kehittämisopas työyhteisöille. Työraportteja 114/2022. Saatavilla

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/143821/978-952-03-2637-1.pdf?sequence=2>

Rikosseuraamuslaitos. 2023. Netti julkaisu. Saatavilla

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html#>

Rikosseuraamuslaitos. Strategiakartta 2020-2023. Saatavilla

https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/uRujBYQ25/Strategia2020_2023_verkkoon.pdf

Rikosseuraamuslaitos Intranet 2020. Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämisohjelma 2020-2025. Saatavilla

https://intranet.om.fi/rikosseuraamuslaitos/rise_keskushallintoyksikko/uutiset/2020/08/1598522633467.html.stx

Ruutu, S. & Salmimies, R. Itsensä johtaminen. 2014. Laurea-kirjasto/ e-aineisto. Saatavilla Alma Talent Verkkokirjahylly Laurean lisenssi.

Sutela, H. 2020. Etätyö vähentää sairaus-poissaoloja - mutta lisää sairaana työskentelyä.

Tilastokeskus. Tutkimus artikkeli 26.10.2020. Saatavilla

<https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2020/etatyo-vahentaa-sairauspoissaoloja-mutta-lisaa-sairaana-tyoskentelya/?listing=simple>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023. Työelämä. Työhyvinvointi. Verkkosivu. Saatavilla

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Talsi, M-T. 2015. Hyvää johtamista? Näkökulmia palkitsemiseen, motivointiin ja viestintään.

Laurea-kirjasto/ e-aineisto. Verkossa saatavilla Alma Talent Verkkokirjahylly Laurean lisenssi.

Teal Suomi 2023. Verkkosivu. Saatavilla <https://www.tealsuomi.fi/>

Toikko, T. & Rantanen T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere. Saatavilla

<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/100802>

- Työterveyslaitos. 2021. Pelotta töissä - psykologinen turvallisuus työyhteisössä. Verkkojulkaisu. Saatavilla <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa>
- Työturvallisuuskeskus 2022. Verkkosivu. Saatavilla <https://ttk.fi/>
- Työsuojeluhallinto 2023. Työhallinnon verkkopalvelu. Verkkosivu. Saatavilla <https://www.tyosuojelu.fi/>
- Työsuojeluhallinto. 2019. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019. Saatavilla https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/menetelmäkuvaus_psykososiaalinen_kuormitus.pdf/
- Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveystaakista. 18.6.2003/577. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030577>
- Virtanen, M., Heikkilä, K., Jokela, M., Ferrie, J., Batty, G., Vahtera, J. & Kivimäki, M. 2012. Long Working Hours and Coronary Heart Disease: A Systematic Review and Meta-Analysis, American Journal of Epidemiology. Volume 176. Pages 586-596. Saatavilla <https://academic.oup.com/aje/issue/176/7>
- Vagg, P. & Spielberger, C. 1998. Occupational stress: Measuring job pressure and organizational support in the workplace. By Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 3(4), 294-305
- Vuori, S-T & Vuori, T. 2022. Työntekijöiden kokemuksen ymmärrys syventää organisaatiokulttuurin ymmärtämistä. Työn tuuli 2/2022. Henkilöstöjohdon ryhmä - HENRY ry. Saatavilla <https://www.henry.fi/ajankohtaista/tyon-tuuli.html>
- Yli-Kaitala, K & Toivanen, M. 2021. Psykologinen turvallisuus vapauttaa työyhteisön potentiaalin. Työn tuuli 1/2021. Henkilöstöjohdon ryhmä - HENRY ry. Saatavilla <https://www.henry.fi/ajankohtaista/tyon-tuuli.html>
- Xingmin Wang, Lin Cai, Jing Qian & Jiayi Peng. 2014. Social support moderates stress effects on depression. International Journal of mental health systems. Tutkimus. Julkaistu 13.11.2014. Saatavilla <https://ijmhs.biomedcentral.com/articles/10.1186/1752-4458-8-41>
- Åkerblom, S. 2015. Esimies - Kehity ja kehitä. Matkalla johtajuuteen. Anni Sinkko (toim.) Artikkeleita Johtaminen työyhteisössä -opintojaksolta. Laurea Julkaisut 2015. Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/122590/Laurea%20julkaisut%2050.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Liitteet

Liite 1: Tiedote	55
Liite 2: Suostumus	56
Liite 3: Tietosuojaseloste	57
Liite 4: Aineistonhallintasuunnitelma.....	62
Liite 5: Haastattelukysymykset	64

10 Liitteet

Liite 1: Tiedote

Opiskelen Laurea ammattikorkeakoulussa sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Teen opinnäytetyötä aiheesta Rikosseuraamustyöntekijöiden psykososiaalinen kuormitus ja työhyvinvointi.

Opinnäytetyöhöni keskiössä on Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskentelevien rikosseuraamustyöntekijöiden haastattelu. Haastattelulla on tarkoitus kerätä tietoa rikosseuraamustyöntekijöiden työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen vaikuttavista tekijöistä.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymyksenä on selvittää, miten työn psykososiaaliset kuormitustekijät vaikuttavat Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustyöntekijöihin. Opinnäytetyöni kehitystehtävänä on tuoda vastauksia tutkimuskysymykseen rikosseuraamustyöntekijöiden kokemusten kautta sekä tuoda tutkittavan kohderyhmän työtilanne näkyväksi työyhteisölle sekä organisaatiolle.

Mikäli tahdot tulla kuuluksi työssä jaksamiseen liittyvissä kysymyksissä ja osallistua tutkimukseeni, lähesty minua ja ilmoita halukkuutesi. Voit myös lähestyä sähköpostin välityksellä 15.11. 2022 mennessä. Ennen haastattelua pyydän haastateltavalta suostumuksen tutkimukseen sekä käyn haastateltavan kanssa läpi teemahaastattelurungon sekä tutkimusta koskevan tietosuojasuuden. Tämä kirje on lähetetty Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston tiimiesimiehille sekä johtajalle.

Tutkimus on vapaaehtoinen eikä opinnäytetyöstä käytetä ihmisten nimiä missään muodossa. Kaikki tunnistettavat tekijät jätetään pois opinnäytetyöstä. Tutkimusaineisto hävitetään asianmukaisella tavalla. Jos sinulla on kysymyksiä tutkimuksesta tai sinua mietityttää jokin asia, ota yhteyttä minuun.

Ystävällisin terveisin

Mika Seikku

Liite 2: Suostumus

SUOSTUMUS OSALLISTUA TIETEELLISEEN TUTKIMUKSEEN

Rikosseuraamustyöntekijöiden psykososiaalinen kuormitus ja työhyvinvointi

Olen ymmärtänyt, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voin milloin tahansa syytä kertomatta keskeyttää osallistumiseni tutkimukseen tai peruuttaa antamani suostumuksen. Keskeyttämisestä ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia. Keskeyttämiseen asti minusta kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa.

Olen saanut tiedotteen tutkittavalle sekä tietosuojaselosteen, ja minulla on ollut mahdollisuus esittää tutkijalle tarkentavia kysymyksiä, joten olen saanut riittävät tiedot tutkimuksesta ja henkilötietojeni käsittelystä.

Antamalla suostumukseni osallistua tähän tutkimukseen tutkittavana hyväksyn, että minulta kerätään tietoa tiedotteessa kuvattuun tutkimukseen ja että minulta kerättyjä henkilötietoja kerätään, käytetään ja käsitellään tietosuojailmoituksessa kuvatun mukaisesti.

Suostun siihen, että haastattelussa minun ääneni voidaan nauhoittaa

Kyllä Ei

Olen ymmärtänyt saamani tiedot, olen harkinnut edellä mainittuja kohtia ja olen päättänyt, että haluan osallistua tutkimukseen tai niihin osioihin, joihin olen merkinnyt ”kyllä”.

Kyllä Ei

Vahvistus: _____

Tutkimukseen osallistuvan allekirjoitus, nimenselvennys ja päivämäärä

Liite 3: Tietosuojaseloste

Rikosseuraamuslaitoksen tutkimuslupa ohjeistuksen mukaan (Rikosseuraamuslaitos 2023) tieteellisiin tutkimuksiin ja hankkeisiin tulee ottaa huomioon Euroopan parlamentin ja neuvoston tietosuoja-asetus (2016/679), tietosuojalaki (1050/2018) ja viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettu laki (621/1999). Lähtökohtana on, että tutkimus tehdään ilman yksilötietoja ja tutkittavalta kysytään aina suostumus. Yksittäisen henkilön tiedot eivät saa tulla ilmi tutkimuksenteon yhteydessä. Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstön haastatteluihin ja kyselytutkimuksiin lupaa ei tarvita keskushallintoyksikön tutkimuslupaa.

Tutkijana tulee tehdä tutkimustyönsä siten, ettei tutkimuksesta aiheudu tutkittavina oleville henkilöille vahinkoa (Kohonen ym. 2019, 7). Osallistuessaan tutkimukseen tutkittavalla on oikeus kieltäytyä osallistumasta, koska kaikki perustuu vapaaehtoisuuteen. Tutkijana kunnioitan tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta (L 1999/731, 6-23 §). Suostumuksen peruuttamisen on oltava yhtä helppoa kuin sen antamisen. Keskeyttää voi milloin tahansa, tai pyytää tarkennusta tutkimuksen kulkuun liittyviin kysymyksiin.

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Psykososiaalinen kuormitus ja työhyvinvointi yhdyskuntaseuraamustyössä

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Tutkimus kuuluu YAMK opinnäyteyöhöni ja sen tavoitteena on selvittää miten Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston rikosseuraamustyöntekijät kokevat työhyvinvoinnin. Opinnäytetyöni tutkimuskysymys on: Miten työn psykososiaaliset kuormitustekijät vaikuttavat Uudenmaan yhdyskuntaseuraamus-työntekijöihin. Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö. Tutkimuksen tarkoitus on kerätä tietoa työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Saadut tulokset esitellään työyhteisölle sekä organisaatiolle. Tutkimus annetaan sen valmistuttua organisaation käyttöön.

Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Pehdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää halutessa koska tahansa. Keskeyttämiseen ei tarvitse ilmoittaa syytä. Mikäli tutkimus keskeytetään tai suostumuksen antaminen peruutetaan, aikaisemmin kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kerätä tietoa rikosseuraamustyöntekijöiden työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen tehtävänä on tuoda vastauksia rikosseuraamustyöntekijöiden kokemusten kautta sekä tuoda tutkittavan kohderyhmän työtilanne näkyväksi työyhteisölle sekä organisaatiolle.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus kuuluu osana Sosiaalialan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opintoja. Vastaan tutkimuksesta sen tekijänä. Tutkimus ei ole organisaation tilaama, eikä se kuulu mihinkään hankkeeseen. Korkeakoulun rooli tutkimuksessa on sen laadun tarkkailu suhteessa oppinäytetyön kriteerien täyttymiseen.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimuksen keskiössä on Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskentelevien rikosseuraamustyöntekijöiden haastattelu. Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina. Haastattelujen kesto on 45min-1 tunti. Haastattelut suoritetaan työpisteellä tai Teamsin välityksellä. Tutkimus toteutetaan siten, että haastattelut nauhoitetaan myöhempää analyysia varten.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa tutkimukseen osallistujalle, eikä siitä makseta korvausta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimus esitellään sen valmistuttua erikseen sovittuna aikana Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistolle tai koulutuskeskuksen tilassa. Esittelyajankohdasta informoidaan myöhemmin. Kysymyksessä on opinnäytetyö, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa.

Lisätiedot

Pyydän teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle tai tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot:

Tutkija ja opinnäytetyön tekijä

Nimi: Mika Seikku

Opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Yliopettaja

Nimi: Tarja Juvonen

Laurea / Tikkurilan yksikkö

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoa, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on opinnäytetyöntekijä.

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Henkilötietoja käsitellään tutkimuksen suorittamisessa. Oikeus käsitellä henkilötietoja on tutkimusta suorittavalla opinnäytetyöntekijällä.

Tutkimuksessa kerättävät henkilötiedot

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättäviä henkilötietoja ei saa kerätä tarpeettomasti. Tutkimuksessa kerättäviä henkilötietoja ovat: nimi, sähköpostiosoite, työkokemus vuosina, ammatti, työpaikan yhteystiedot, työntuoja.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Henkilötietoja kerätessä käytän työvälineenä työnantajaorganisaation sähköpostijärjestelmää, Laurea-ammattikorkeakoulun verkkolevyasemaa, tietokoneen salasanan takana olevaa kovalevytilaa.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on pitää tutkimuksen teon ajan yllä rekisteriä tutkimukseen osallistuvista sekä kirjata tutkimusta varten haastattelussa kerrotut asiat.

Henkilötietojenne käsittelyperuste

Opinnäytetyössä käsittelyperuste on suostumus.

Tutkimuksen kesto ja henkilötietojen käsittely ja tuhoaminen

Tutkimuksen kesto on viisi kuukautta tutkimuksen valmistumiseen saakka. Henkilötietoja ei luovuteta eteenpäin. Tutkimuksen valmistuttua viimeistään viiden kuukauden jälkeen henkilötiedot tuhoaan. Tutkimus on määrä valmistua 31.3.2023 mennessä, johon mennessä tutkimukseen käytetyt henkilötiedot tuhoaan.

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostettuun henkilörekisteriin. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada tietoa henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista teitä koskevia tietoja

- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- oikeus vastustaa tietojen käsittelyä
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Teistä kerätty tutkimusaineisto käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Tutkittavalle on laadittu tunnuskoodi, jonka avulla saadut tiedot arkistoidaan tutkimuksen ajaksi erikseen koodattuina. Koodattu aineisto analysoidaan ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla. Tutkimukseen osallistunut henkilö ja tutkittavan tiedon alkuperä voidaan tunnistaa ainoastaan koodiavaimen avulla. Tutkimuksen valmistuttua tutkittavaa koskevat tiedot ja tulokset tuhotaan. Tietoja ei anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista tutkimustulosten ja työn raportoinnissa. Tutkimuksessa kerättyjä tietoja ei voida hyödyntää myöhemmin eikä tietoja luovuteta tai välitetä tutkimusrekisteristä eteenpäin.

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tietosuojavastaava. Laurea-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavana toimii Marjo Valjakka, marjo.valjakka@laurea.fi

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä

Liite 4: Aineistonhallintasuunnitelma

Opinnäytetyöni perusta on hyvä tieteellinen käytäntö, jota ylläpitää ja ohjaa Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Opinnäytetyössäni tutkimuseettisiä periaatteita ovat rehellisyys, huolellisuus tutkimustyössä, huolellinen tulosten tallentaminen, hyvien käytäntöjen mukainen tutkimusten tulosten arviointi (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2022).

Opinnäytetyössäsi kerättävä aineisto ja aineiston dokumentointi

Opinnäytetyössä aineiston tiedonkeruumenetelmä tapahtuu haastattelemalla rikosseuraamustyöntekijöitä heidän työnsä sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen vaikuttavista tekijöistä. Kerättävä aineisto on yhteydessä tutkimuskysymykseen; miten työn psykososiaaliset kuormitustekijät vaikuttavat Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustyöntekijöihin.

Lähestyn tutkittavia pitämällä henkilökunnalle tutkimuksesta infotilaisuudessa. Info tilaisuuden tiedote (Liite 1). Infotilaisuuden jälkeen odotan yhteydenottoa haastateltavilta. Tässä vaiheessa luon tietokoneeni kovalevyllä vahvan salasanan takana olevan tutkimuskansion sekä World tiedostoja, jossa pidän haastatteluun ilmoittautuneista rekisteriä. Rekisterissä mainitaan nimi, tutkittavalle annettu tunnuskoode, jolla häntä koskevat tiedot säilytetään koodattuina tutkimusaineistossa. Ennen haastattelua tutkimukseen osallistuvat antavat kirjallisen suostumuksen (Liite 2). Haastattelujen pituuteen on hyvä varata aikaa, jotta saadaan luotua hyvä tila haastattelulle. Tutkittava tulee saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä, tai millaiseksi kerättävän tutkimusaineiston käsittelyn ja säilyttämisen elinkaari on suunniteltu (Liite 3). Tutkimuksen aikana on eettisesti tärkeää välittää tutkittaville todellisuutta vastaava ja totuudenmukainen kuva niistä tavoitteista, joita tutkimuksen avulla pyritään saavuttamaan. Mahdollisista tutkimukseen osallistumisesta aiheutuvista haitoista kerrotaan tutkimukseen osallistuville totuuden mukaisesti (Kohonen ym. 2019, 8-9).

Haastattelu nauhoitetaan digitaalisesti ja tallenteet säilytetään tutkimuskansiossa tietokoneen kiintolevyllä. Kirjallinen suostumus säilytetään lukitussa kaapissa opinnäytetyön valmistumiseen saakka. Aineistonkeruun alkaa marraskuussa 2022 ja päättyy joulukuussa 2022.

Opinnäytetyöhön osallistuvien nimet koodataan henkilötietojen salaamiseksi. Opinnäytetyön haastatteluun suostumuksensa antaneen henkilötiedot säilyvät tietokoneen tutkimuskansiossa. Tutkimuksessa käytetään osallistuvista koodia 003944 tai 005712 nimen tai tunnistettavien henkilötietojen sijaan. Koodiin johtavat nimet säilytetään tietokoneen salatusta tutkimustiedostossa, jonne pääsy on vain tutkimuksen tekijällä. Opinnäytetyön valmistuttua tutkimustiedosto sekä koodiin johtaneet nimet hävitetään.

Aineiston laadun varmistus

Haastattelusta taltioitu digitaalinen aineisto tulee olla ääneltään laadukasta. Käytän aineiston tallentamiseen digitaalista sanelukonetta. Aineiston tallennusta huomioisen valittavalla sanelukoneella on pitkä toiminta aika ja laitteen kiintolevy muisti on riittävän suuri. Sanelukone ei ole yhteydessä verkkosovittimiin, jolloin siellä olevaan tietoon pääsemiseen ei liity tietoturva riskiä. Sanelukoneen digitaalinen data siirretään tietokoneen tutkimustiedostoon manuaalisesti, jonka jälkeen tallenne tarkastutetaan ja sanelukoneen data tyhjenetään. Säilytän sanelukoneen ennen haastattelua sekä haastattelu tilanteiden jälkeen Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston tiloissa lukitussa kaapissa sekä kotona lukitussa laatikossa.

Laadukas ja selvästi tunnistettava tallenne säilytetään yhdessä paikassa tietokoneen tutkimuskansiossa. Säilytettävä aineisto on eettinen, virheetön, aito, väärentämätön, sisäisesti ristiriidaton, kattava, ajantasainen, oikea ja ymmärrettävä. Huolellinen dokumentaatio siitä miten aineisto kerätään ja miten sitä käsitellään varmistaa laadun.

Henkilötietojen käsittely

Tutkittavien informointi henkilötietojen käsittelystä on keskeinen osa opinnäytetyötä ja aineiston hallintaa, kyseessä on Henkilötietolakiin perustuva velvoite. Tutkittavien informointi kohdassa; Tietosuojaselosta (Liite 3).

Liite 5: Haastattelukysymykset

1. Millaisena koet tehtävänkuvasi ja työllesi määritellyt tavoitteet?
2. Millaisena koet työmääräsi ja työajalliset puitteet suoriutua työssäsi?
3. Millaiseksi koet työvälineisiin- ja työympäristöön liittyvät tekijät?
4. Millaisena koet mahdollisuutesi vaikuttaa työhösi?
5. Millaisina koet työhön liittyvät oheistukset, ohjeet ja tiedon?
6. Millaisena koet työrauhan?
7. Millaisena koet työn vastuun ja tuen työssäsi?
8. Millaisena koet työstäsi selviytymisen?
9. Millaisena koen työntekijöiden välisen yhteistyön ja tuen?
10. Millaisena koet esihenkilöiden välisen yhteistyön ja tuen?