

Henri Samppala

TYÖN IMU JA TYÖNTEKIJÖIDEN PYSYVYYS LASTENSUOJELUSSA KYMENLAAKSON HYVINVOINTIALUEELLA

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomikoulutus

2023



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Henri Samppala
Työn nimi	Työn imu ja työntekijöiden pysyvyys lastensuojelussa Kymenlaakson hyvinvointialueella
Toimeksiantaja	Kymenlaakson hyvinvointialue
Vuosi	2023
Sivut	44 sivua
Työn ohjaaja(t)	Harri Mäkinen

TIIVISTELMÄ

Lastensuojelu on kuormitettu, ja alalla kohdataan rekrytointihaasteita, mikä kertoo lastensuojelutyössä olevista epäkohdista ja samalla työn vaativuudesta. Työntekijöiden pysyvyyden ongelmat vaikuttavat suuresti työmäärään, sijaisista on pulaa ja työntekijöiden sekä esimiesten on venyttävä saadakseen työnsä tehtyä. Opinnäytetyö lähtikin tarpeesta selvittää, mitkä tekijät saavat Kymenlaakson hyvinvointialueen lastensuojelun työntekijät pysymään työssään ja mistä asioista he kokivat työhyvinvoinnin sekä työn imun syntyvän.

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Tutkimuksen haastattelumenetelmä oli teemahaastattelu ja aineisto analysoitiin käyttämällä aineistolähtöistä sisällön analyysia. Haastatteluista osa toteutettiin Teamsin välityksellä ja osa läsnäolo-haastatteluna. Haastatteluihin osallistui viisi lastensuojelun työntekijää eri toimipisteistä. Opinnäytetyö tehtiin Kymenlaakson hyvinvointialueen opinnäytetyöaiheen pohjalta. Haastatellut työntekijät olivat Kymenlaakson hyvinvointialueella töissä haastattelujen aikana. Opinnäytetyössä tutkittiin seuraavia asioita: mitkä ovat ne tekijät, jotka saavat lastensuojelun työntekijät pysymään työssään ja mikä luo lastensuojelussa työhyvinvointia sekä työn imua? Haastattelut tapahtuivat teemahaastatteluina ja kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Tämän jälkeen materiaali luettiin ja tutkittiin ja ryhmiteltiin käyttäen hyväksi aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Haastatellut puhuivat hyvän työyhteisön ja tiimin puolesta, he arvostivat hyvää johtajuutta ja mahdollisuutta tehdä työtä omana itsenään. Työn haasteet ja mahdollisuus muokata työtä ja työntekoa niin, että sitä voi tehdä omana itsenään, ja mahdollisuus kehittää itseään koettiin työn imua parantavaksi tekijöiksi. Kokemus työn arvostuksesta ja kiinnostuksesta työntekijän antamaan panokseen sekä palkka motivoivat jatkamaan työtä.

Tutkimustuloksista havaitaan, että teoria ja haastatteluaineisto korreloivat toisiinsa. Työntekijän arvostus, hyvä tiimityöskentely ja mahdollisuus muokata omaa työtään ja kokea sopivasti haasteita näkyivät niin teoriassa kuin haastatteluiden aineistossa. Epämääräiset linjaukset, epäselvyys siitä mitä tehdään, liiallinen työn määrä ja työn epätietoisuus jatkuvuudesta koettiin epämiellyttävänä.

Asiasanat: lastensuojelu, työhyvinvointi, työn imu, työmotivaatio, työn pysyvyys

Degree title	Bachelor of Social Services
Author (authors)	Henri Samppala
Thesis title	Job absorption and employee retention in child protection in Well-being services county area of Kymenlaakso
Commissioned by	Wellbeing services county of Kymenlaakso
Time	2023
Pages	44 pages
Supervisor	Harri Mäkinen

ABSTRACT

Child protection faces recruitment and workload challenges. Employee retention problems significantly affect the workload; there is a shortage of substitutes and employees and supervisors strain to get their work done. The thesis started from the need to identify factors that contribute to the job satisfaction of child protection workers in the Wellbeing services county of Kymenlaakso, including their sense of well-being and job absorption.

The thesis was qualitative in nature. The research used a themed interview method and analyzed the material using content-based analysis. Some interviews were carried out via Teams and some as face-to-face interviews. Five child protection workers from different locations participated in the interviews. The thesis was based on the subject of the wellbeing services county of Kymenlaakso. The employees who were interviewed were working at the company during the time of the interviews. The following issues were studied in the thesis: what factors make child protection workers stay in their jobs and what creates work well-being and job absorption in child protection? The interviews were conducted thematically, recorded, transcribed, and then analyzed using material-oriented content analysis to group the data.

The interviewees emphasized the importance of a good working community and team. They valued good leadership and the opportunity to work independently. The challenges of the job, the ability to modify the work to one's own preferences and the opportunity to develop oneself were perceived as factors that enhance the absorption of the work. The experience of valuing the work and interest in the employee's contribution as well as the salary motivates employee to continue working.

The research results show that theory and interview material correlate with each other. The employee's appreciation, good teamwork and the opportunity to shape their own work and experience suitable challenge were reflected both in theory and in the material of the interviews. Vague guidelines, lack of clarity about the task, excessive workload and lack of knowledge of work continuity were perceived as unpleasant.

Keywords: child protection, occupational well-being, work engagement, work motivation, work persistence

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖHYVINVOINTI	6
2.1	Ulkoinen motivaatio ja sisäinen motivaatio	7
2.2	Johtamistyö ja työyhteisö.....	8
2.3	Työn mielekkyys	9
2.4	Työn imu.....	11
3	LASTENSUOJELU	14
3.1	Kymenlaakson Hyvinvointialue	16
3.2	Aiempiä tutkimuksia lastensuojelutyöstä	17
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	21
4.1	Tutkimus ja kysymykset.....	22
4.2	Aineisto.....	23
4.3	Haastattelut	24
4.4	Analyysi	26
5	TULOKSET.....	27
5.1	Pitovoima.....	28
5.2	Työhyvinvointi.....	32
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	35
7	POHDINTA.....	38
7.1	Eettisyys ja luotettavuus	39
7.2	Kehittämisideat	40
	LÄHTEET.....	42

1 JOHDANTO

Lastensuojelussa on vuosikymmeniä ollut ongelmia työntekijöiden vaihtuvuuden kanssa. Myös Kymenlaakson hyvinvointialueella lastensuojelun työntekijöistä on pulaa ja työpaikkaa vaihtavat ammattilaiset aiheuttavat aina tarpeen palkata uusi työntekijä, joka pitää kouluttaa työhön. Tämä opinnäytetyö lähtikin tarpeesta selvittää, mitkä tekijät saavat Kymenlaakson hyvinvointialueen lastensuojelun työntekijät pysymään työssään ja mistä asioista he kokivat työhyvinvoinnin sekä työn imun syntyvän. Tavoitteena on ymmärtää niitä tekijöitä, jotka lisäävät hyvää työilmapiiriä sekä parantavat lastensuojelutyön työn imua sekä työhyvinvointia. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Kymsote, joka muuttui Kymenlaakson hyvinvointialueeksi tammikuussa 2023.

Aihe on hyvin ajankohtainen ja tärkeä, sillä ongelmat työntekijöiden pysyvyyden kanssa vaikuttavat paljon työn kuormittavuuteen. Työhyvinvointi kärsii ja jaksaminen on koetuksella, kun töitä joutuu tekemään alimitoitettulla henkilökunnalla. Sairauspoissaolot, joita stressi ja työn kuorma aiheuttavat, lisääntyvät vuosittain ja alalla on jatkuva tarve uusista tekijöistä. Lastensuojelussa puhuttaa resurssien puute, joka vaikeuttaa laadukkaan lastensuojelutyön toteutumista. Aihe kiinnosti minua työntekijän näkökannalta, olin jo hetken työskennellyt alalla ja nähnyt työntekijöiden vaihtuvuuden vaikutukset työssä.

Opinnäytetyö toteutetaan haastatteleamalla lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä sekä ohjaajia. Näiden haastatteluiden avulla pyrin saamaan vastauksia siihen, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden työviihtyvyyteen ja työssä pysymiseen, eli mikä on se tekijä, joka muodostaa työn imua. Opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään esimiestasolla työn kehittämisen näkökulmasta (Saarenpää 2022).

Opinnäytetyössä lähdän liikkeelle tutkimalla työn imua ja työhyvinvointia ja sitä, miten nämä vaikuttavat työssä pysymiseen. Tämän jälkeen käsittelen lastensuojelua yleisesti, kerron Kymenlaakson hyvinvointialueesta ja pyrin tuomaan esille lastensuojelun työntekijöiden mietteitä lastensuojelutyöstä ja siitä, mikä saa heidät pysymään työssään. Haastatteluiden jälkeen analysoin haastattelumateriaalia käyttäen aineistolähtöistä sisällönanalyysiä hyväksi viitaten

samalla teoreettiseen pohjaan. Tämän jälkeen esittelen tulokset ja omat pohdintani liittyen opinnäytetyön tutkittaviin ilmiöihin.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a). Pohjanheimo (2015, 205–207) on huomannut työhyvinvoinnissa samoja piirteitä. Työn mielekkyys, merkitys, tavoitteet, oikeudenmukaisuus ja hyvä vuorovaikutus auttavat työhyvinvoinnin kehittymisessä. Pohjanheimo mainitsee myös työhyvinvoinnin pohjan olevan työntekijässä itsessään, mutta yksi henkilö ei voi ratkaista koko työyhteisön työhyvinvointia. Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus siitä, kun työ on hyvin johdettua ja kun työyhteisö toimii hyvin arkipäiväisessä työssä. Laitinen (2009, 155) mainitsee työntekijän oman henkisen hyvinvoinnin kokemuksen lisäävän halua tehdä työtä. Kun henkinen hyvinvointi on kunnossa se lisää työn sujumista ja työn hallintaa. Työntekijän oman henkisen hyvinvoinnin todetaan parantuvan töissä, kun työ on hyvin organisoitua, siellä on hyvä tiimiyhteistyö, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työn psyykkiset vaatimukset ovat sopivat. Esihenkilön hyvä tuki vaikuttaa myös omalta osaltaan työntekijän hyvinvointiin. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.)

Työhyvinvoinnin sosiaalista luonnetta, esimerkiksi työntekijöiden yksilöllisen hyvinvoinnin vaikutusta heidän työtovereidensa hyvinvointiin on tutkittu verrattain vähän. Työelämässä toimitaan yhä useammin työpareina, tiimeissä tai osana joustavia sosiaalisia verkostoja. Erilaisten organisatorien ja työrooliin liittyvien työolotekijöiden lisäksi hyvinvointiin vaikuttavat toiset työntekijät ja heidän kokemansa hyvinvointi. Työhyvinvoinnin siirtyminen työntekijästä toiseen on mahdollista erityisesti silloin, kun vuorovaikutus on runsasta ja toistuvaa. (Hakanen & Perhoniemi 2013, 88.) Kun työyhteisö on avoin ja kehitykseen pyrkivä tukee se silloin työntekijöitä. Työn sujuessa ja kun työssä

esiintyvät häiriötekijät on pyritty ehkäisemään, paranee työn tuottavuus. Työmotivaatiota lisää myös mahdollisuus nähdä työn merkitys. (Laitinen 2009, 160.)

Työtä voidaan tehdä motivoituneena ulkoisesti tai sisäisesti tai ilman motivaatiota. Jos työstä puuttuu motivaatio, ei se pidemmällä aikavälillä tuota hyvinvointiakaan. Motivaatiolle voi olla monia lähtökohtia kuten halu kuunnella esimiestä, halu olla tunnollinen ja kuuliainen, määräaikaisen työsuhteen jatkaminen ja mahdollisen palkkion saaminen. Kun työntekijä on motivoitunut sisäisesti, hän tekee työtä vapaavalintaisesti ja tekemisen ilosta. Sisäinen motivaatio muokkautuu ja kasvaa työntekijän kokiessa yhteenkuuluvuutta, itsenäisyyttä ja työssä pärjäämistä. Hyvä ja mielekäs työ pystyy tyydyttämään työntekijän itsenäisyyden, yhteenkuuluvuuden ja pärjäämisen tarpeita. Näiden psykologisten perustarpeiden täytyessä riittävästi työssä on työntekijän mahdollista kokea työn imua. (Hakanen 2011, 30, 33–34.)

2.1 Ulkoinen motivaatio ja sisäinen motivaatio

Ulkoinen motivaatio syntyy ihmisen ulkopuolisesta syystä. Ulkoinen motivaatio kumpuaa esimerkiksi määräajasta, ulkoisesta ohjeistuksesta, toisen ihmisen määrittelemästä tavoitteesta, tunneperäisistä syistä tai palkasta tai palkkiosta. On helppo tehdä töitä ulkoisista syistä ja muiden asettamien motivaatioiden kautta. Tällä mallilla pystyy saamaan aikaan hyviäkin tuloksia. Kuitenkin ulkoisen pakon edessä työnteko ei ole mielekkäintä. Kun työhön lisätään valinnanvapautta, itseohjautuvuutta ja huomioidaan tunteita voi työntekijä kokea kasvannutta sisäistä motivaatioita työntekoon. Työntekijä sitoutuu eri tavalla tekemäänsä työhön riippuen siitä, johdetaanko häntä sisäisten vai ulkoisten motivaatioiden kautta. (Fäldt 2019, 86–87.) Frank Martela (2016) analysoi, että ulkoisen motivaation ainoat syyt ovat joko rangaistus tai palkkio.

Sisäinen motivaatio on yleensä linjassa työntekijän omien arvojen ja kiinnostuksen kohteiden kanssa. Sisäinen motivaatio ajaa etsimään uusien haasteiden ja kokemusten tuomaa iloa. Sisäisesti motivoitunut työntekijä on kiinnostunut ympärillään olevista asioista, hän on utelias ja elämäniloinen ilman ulkoista pakkoa. Mitä enemmän työntekijä kokee sisäistä motivaatiota, sitä

tyytyväisempi hän on omaan tilanteeseensa ja hänen on mahdollista kokea työn imua. (Fäldt 2019, 86–87.)

Frank Martela (2016) ehdottaa, että työskentely otettaisiin leikin kaltaisesti. Hän määrittelee leikin vapaaehtoisena ja itsenäisesti motivoivana. Mitä enemmän ihminen saa työstään leikin kaltaisen, sitä parempia tuloksia työstään saa. Martela tuo esille, että sisäinen motivaatio kuluttaa työntekijää vähemmän ja ohjaa suurempaan vastuunottoon omasta työstään, jolloin työntekijä pääsee luovempiin ratkaisuihin ja saa työstään parempia tuloksia. Kun rutiinilla tai automaatiolla tehdyt työtehtävät saadaan vaihdettua luovaan ja omaehtoiseen työmalliin, niin sitä suuremmaksi ja tärkeämmäksi tekijäksi sisäinen motivaatio eli leikin kaltaisuus muodostuu. Leikkivä työntekijä pärjää tulevaisuuden työelämässä.

2.2 Johtamistyö ja työyhteisö

Työntekijä, joka on motivoitunut ja kokee tekemisensä mielekkääksi ja merkitykselliseksi, tarvitsee taustalleen esimiehen, joka johtamisellaan antaa ymmärtää mikä on tärkeää. (Aaltonen ym. 2020, 185.) Järvinen (2014, 137–138) mainitsee esimiehen olevan johtamisen asiantuntija. Asiantuntijana esimies ymmärtää ne asiat, joihin kiinnittää huomiota ja olla huomioimatta. Esimies toimii tehtävässä, jossa hän yrittää kasvattaa työntekijän ja työyhteisön sisäistä potentiaalia ja rakentaa työn mielekkyyttä.

Hakanen (2011, 76–77) sanoo esimiestyön olevan parhaimmillaan oman henkilökunnan ja työyhteisön palvelemista. Palvelevalla johtajuudella edistetään työntekijöiden kehittymistä, varmistetaan heidän todellisen potentiaalinsa toteutuminen ja mahdollistetaan työntekijän halu tehdä parhaansa omassa työssään eli kokemus työn imusta. Palveleva johtajuus ei tarkoita valta-aseman katoamista tai alamaisuutta. Se on työyhteisön hyväksi toimimista ja roolimallina olemista.

Työpaikka on yleensä vuorovaikutussuhde työtovereiden ja tavoitteiden summa, jossa jokainen työntekijä yrittää saavuttaa omat ja yhteisön päämäärät. Ihanteellista suhdetta pidetään sellaisena, kun työntekijöiden hyvinvointi ja

työpaikan asettamat tavoitteet ovat toisiaan tukevassa harmoniassa keskenään. Työn voimavaraksi muodostuu hyväksi koettu ilmapiiri ja toimivat ihmis-suhteet, kun taas ristiriidoissa ja konflikteissa elävä työyhteisö näyttäytyy tyytymättömänä ja huonovointisena. Tyytymättömyys ja huonovointisuus vaikuttavat huonoimmillaan merkittävästi työyhteisön toimivuuteen. (Kauppinen ym. 2012, 79.)

Kun työyhteisö toimii ja voi hyvin niin vuorovaikutuksesta tulee avointa, työntekijät noudattavat yhteisiä pelisääntöjä ja johtaminen koetaan oikeudenmukaisena ja työntekoa palvelevana. (Joki 2021, 151.) Valtionkonttorin tekemän kyselyn mukaan oikeudenmukaisena koettu johtaminen kasvattaa työkykyä ratkaisevasti ja työmotivaatio koetaan selvästi parempana kuin niissä työyhteisöissä, joissa johtaminen on epäoikeudenmukaista. (Laitinen 2009, 160.) Myös Aulankoski & Lundahl (2018, 44) mainitsee reiluksi koetun johtamisen vähentävän työuupumusta.

2.3 Työn mielekkyys

Työn mielekkyys tulee usein esille, kun puhutaan työhyvinvoinnista ja työmotivaatiosta. Työn mielekkyyden tarkoitus on harvemmin kuitenkin määritelty. Mitä tarkoittaa mielekäs työ tai mitä on työn mielekkyys? Omaa työtä miettiessä voi alkuun muistella, miksi alun perin alkoi omaa työtään tekemään. Osa työn mielekkyyden perustaa on kysymyksessä, mitä oma työ itselle merkitsee, ja mitkä ovat oman työn odotusarvot. Työ voi olla toimeentuloa eli työtä, jolla hankkia tärkeitä asioita. Tällöin työn odotetaan palkitsevan materiaana, jolloin työn sisältö itsessään ei ole arvokasta. Työ voidaan luoda urana, jolloin työntekijä panostaa oman ammatillisen uran etenemiseen. Tämä taas lisää mahdollisuuksia rakentaa parempaa sosiaalista statusta työpaikalla, jolloin vaikutusmahdollisuudet ja itseluottamus kohoavat. Kolmantena työ voidaan kokea kutsumuksena. Kutsumustyötä ei tehdä pelkän toimeentulon tai uran vuoksi vaan työ itsessään palkitsee ja tuntuu mielekkäältä, vaikka se olisi vaativaa ja heikosti korvattua. (Hakanen 2011, 26–27.)

Keskustelu työn mielekkyydestä on ollut 2000-luvulla vilkasta. Tutkimustulosten perusteella ennakoidaan työn mielekkyyden ja työhalujen olevan menossa

huonompaan suuntaan. Valtaosa työntekijöistä koki tekevänsä ainakin viikoittain tärkeää ja merkityksellistä työtä. Kokemukset työn merkityksestä eroavat riippuen ryhmistä. Esimerkiksi naiset kokivat tekemänsä työn tärkeäksi ja arvokkaaksi miehiä useammin. Nämä kokemukset korostuivat kuntatyössä, varsinkin sosiaali- ja terveystalvelujen alalla. Naisvaltaisilla hyvinvointialoilla työ on yleensä koettu mielekkäänä ja merkityksellisenä. Kuitenkin säästö- ja henkilöstön vähentämispaineet lisäävät riittämättömyyden tunnetta ja koetaan, että työtä ei voi tehdä haluamallaan tavalla eikä niin hyvin kuin haluaisi. (Kauppinen ym. 2012, 52–55.)

Jos työntekijän on mahdollista tuunata eli omaehtoisesti muokata omia työskentelytapojaan, kehittää omia ammatillisia taitojaan ja lisätä työn haasteita, on mahdollista lisätä työn mielekkyyttä ja edistää työssä jaksamista enemmän, kuin mitä työn vaatimusten vähentämisellä on mahdollista tehdä. (Aulankoski & Lundahl 2018, 44.) Virtanen (2021, 165) kertoo, että työn tuunaaminen myös tukee työstä palautumista ja vahvistaa omaa kokemusta työhyvinvoinnista. Virtanen mainitsee, että työn tuunaamisella tarkoitetaan toimintaa, joka on lähtöisin työntekijästä. Työhön aikaan saadut pienet muutokset parantavat mielipidettä ja asennetta omaan työhön. Tällä toiminnalla parannetaan työhyvinvointia ja työn mielekkyyttä.

Hakasen (2011, 32) mukaan mielekäs työ pystyy tyydyttämään itsenäisen työn tekemisen, työyhteisön yhtenäisyyden ja työssä pärjäämisen tarpeet. Eri työpaikat voivat tyydyttää näitä tarpeita eri tavoin ja eriasteisesti. Jos yhdessä työssä saa kokea kuuluvansa hyvään tiimiin niin toisessa saatetaan korostaa itsenäisyyttä ja työssä pärjäämistä. Myös Mäkisalo-Ropponen (2016, 78–79) mainitsee, että kun työntekijä kokee työn ja työympäristön vastaavan työntekijän haluihin, odotuksiin ja tarpeisiin, eli saa tekemästään työstä haasteita, osaamisen ja arvostuksen kokemuksia ja kokemuksen vapaasta tahdosta, tällöin edellytykset sisäisen motivaation muodostumiseen kasvavat.

Työterveyslaitoksen mukaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisena koettu työ vahvistaa työkykyä. Jos työ on pelkästään pakollista tekemistä eikä vastaa niitä odotuksia, joita tekijällä on työstään, heikentää se silloin työkykyä. (TTL s.a.)

Fäldt (2019, 86.) mainitsee, että oman työn kohdalla kannattaa pysähtyä ja kysyä miksi tekee sitä työtä mitä tekee, mitä se antaa ja mistä asioista tuntee työssään ylpeyttä ja miksi. Kaikilla on oikeus ja velvollisuus vaikuttaa omaan työhönsä niin että se tuottaa iloa. Yksitoikkoinen työ tai työntekijän osaamisen aliarviointi, jolloin hänelle annetaan liian helppoja työtehtäviä saattavat aiheuttaa työn kiinnostavuuden vähenemistä. Samoin negatiivinen kokemus oman työn muuttamisen mahdollisuuteen vähentää työmotivaatiota. Työn tuntuessa merkityksettömältä laskee suoritusten laatu. Liian yksinkertainen työ ja työskentelytavan muutoksen puute aiheuttaa joidenkin tutkimuksien mukaan myös sairaspöissaoloja. (Kuikka & Paajanen 2015, 70.) Järvinen (2014, 9–10) kutsuu työn mielekkyyttä henkilökohtaiseksi tunteeksi, joka edistää onnellisuutta. Tämä onnellisuus on mahdollista saavuttaa, kun työntekijä on hänelle itselleen parhaiten soveltuvassa työtehtävässä. Jos työ ei tuota kokemuksia mielekkyydestä, hakee työntekijä sitä toisesta paikasta. Optimaalisen tuottavuuden peruste on mielekäs työ. Kun työntekijälle saadaan synnytettyä kokemus arvokkaasta työstä ja työpanoksesta ja kun työntekijä saa itse olla määrittämässä työskentely tapaansa ollaan lähellä sitä tunnetta, että maanantiaamuna työntekijä haluaa palata työpaikalle tekemään sitä itselleen tärkeää työtä yhteisen hyvän eteen.

2.4 Työn imu

Työn imulla tarkoitetaan sellaista työskentelyn motivaatiotilaa, jossa työntekijä lähtee mielellään töihin ja hän kokee työnsä nautittavana ja mielekkäänä. Työn imussa työntekijä kokee työstään ylpeyttä myös vaikeina hetkinä. Työn imua kuvataan myös tarmokkuutena, omistautuneisuutena ja työhön uppoutumisena. Työn imua kokevat työntekijät haluavat sitoutua tekemäänsä työhön ja työpaikkaansa. (Hakanen 2011, 38, 40.)

Työterveyslaitoksen (TTL) tutkimusprofessori Jari Hakasen mukaan työn imu liittyy työhyvinvointiin, siihen, kun työntekijä kokee mahdollisuuksia toteuttaa itseään töissä ja pääsee tekemään itselleen arvokasta sekä hyveiden mukaista työtä. Kun työntekijä kokee työn imua, kertoo se työtoiminnan

mielekkyydestä. Se rohkaisee työntekijää ponnisteluihin ja auttaa työntekijää pyrkimään parempiin tuloksiin. (Hakanen 2011, 19.)

Työssä koettuja voimavaroja, joiden on todettu auttavan työntekijää saavuttamaan työn tavoitteet ja selvittämään työtehtävän vaatimukset kuvataan usein työn imulla. Näitä voimavaroja ovat esimerkiksi työnkuvan selkeys, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, tarvittavan tuen saaminen ja tarpeelliseksi ja arvostetuksi koettu työ. Näistä voimavaroista muodostuva työn imun kokemus luo positiivisia ajatuksia omaa työtä kohtaan, ja samalla ne edistävät työn sujumista. (Kuikka & Paajanen 2015, 71.)

Fäldt (2019, 135) kuvaa työn imua seuraavasti; työn imussa oleminen on kuin työskentelisi taitojensa ääri rajoilla. Tekeminen on silti niin palkitsevaa, että siihen ryhtyy pelkän tekemisen vuoksi välittämättä siitä, vaikka se olisi joskus vaikeaa tai jopa vaarallista. Virtanen (2021, 111) puhuu haasteiden ja taitojen välillä olevasta tasapainotilasta, jolloin tekeminen ei ole liian helppoa tai tylsää mutta samalla se ei ole myöskään turhan vaikeaa. Tasapainossa oleva työ voi tuottaa kokemuksia, jotka liittyvät oppimiseen, onnistumiseen ja hyvään itse toteutukseen.

Puhe työhyvinvoinnista ei siis välttämättä tarkoita mielihyvää. Hakanen sanoo monen työntekijän kuvailleen antavimmiksi hetkikseen haastavat ja vaikeat tilanteet, jotka on lopulta saatu selvitettyä. Työn imuksi ei siis voi ensimmäisenä kuvailla kivaa työtä, vaan kiva ja mukava työ syntyy mahdollisesti ponnistelun ja sitä seuranneen onnistumisen myötä. (Hakanen 2011, 19.)

Jotta työntekijä tuntisi motivaatiota työtään kohtaan vaatii se työltä sopivaa haastetta. Jos työ ei ole tarpeeksi haastavaa, niin se laskee motivaatiota ja pahimmassa tilassa aiheuttaa alikuormitusta. Alikuormituksesta johtuvaa tylsistymistä ei tule pelkästään yksinkertaisessa työssä, vaan selvien tavoitteiden ja työn merkityksellisyyden puutteesta. Tällöin myös haastava työ voi turhauttaa. Ihanteellisesti rakennetut työtehtävät voivat parhaassa tapauksessa mahdollistaa hyvää työsuoritumista eli työn imua. Kuitenkaan oman työn osaaminen ja sopivat haasteet eivät pelkästään vaikuta työmotivaatioon, vaan on tärkeää kokea myös oma työ merkitykselliseksi ja omien arvojen

mukaiseksi. (Aulankoski & Lundahl 2018, 39.) Samaan tulokseen on päässyt myös Fäldt, hän sanoo, että työn imussa työskentely on tasapainoilua liian helpon ja liian vaikean haasteen välillä. Jos työ tehtävä on liian helppo, tekijä tylsistyy ja jos haaste on liian vaikea niin se aiheuttaa ahdistusta. (Fäldt 2019, 141.)

Työn imua, positiivista työpsykologiaa on käytettävä tutkimustyössä, jotta käsitksemme työhyvinvoinnista voisi olla monipuolista ja tasapainoista. Työhyvinvointiin koskevilla tutkimuksilla on aiemmin olleet päähuolenaiheina työstressi, uupumus, unihäiriöt ja sairauspoissaolot. On siis tutkittu hyvän työn ja työn voimavarojen sijasta riskitekijöitä ja ongelmakohtia. Pulmana on ollut ongelmakeskeisyys ja näitä tutkimalla on löydetty taas lisää ongelmia. (Hakanen 2011, 6–7.)

Hakasen (2011, 39, 41) mukaan työn imu ei ole työhön vetävä määre eikä se tarkoita yksinomaan sitä, että töissä on vain hyvä olla. Työntekijöiden kokemukset työn imusta eivät ole harvinaisia, työn imua voidaan kokea missä tahansa ammatissa, millä tahansa alalla. Työterveyslaitoksen tekemässä tutkimuksessa vuonna 2009 yli 16000 työntekijästä joka kymmenes kertoi kokeneensa päivittäin työn imua. Alasta riippumatta kaksi kolmesta työntekijästä kertoo kokeneensa vähintään kerran viikossa tarmokkuutta, omistautuneisuutta ja uppoutumista työhön. Hakanen (2011, 39, 41) toteaaakin, että työntekijä tarvitsee työn imua useammin kuin kerran viikossa, jotta tämä voi kukoistaa työssään. Työn imu antaa kuvauksen parhaasta mahdollisesta tilasta, jossa työhyvinvointi ja sen edistäminen antaa ihanteellisimmat tekijät lisätä työssä koettua hyvää, laatua ja menestystä. Työn imu siis tukee yleisesti hyvinvointia ja ehkäisee riskiä altistua työuupumukseen. (Aulankoski & Lundahl 2018, 40.)

Hakanen (2011, 41) kuvaa työn imun tunnusmerkkejä työntekijöillä näin: työn imussa työskentelevät työntekijät ovat oma-aloitteisia, aikaansaavia ja uudistuksenhakuja, he auttavat työtovereitaan ja herättävät asiakastyytyväisyyttä ja -uskollisuutta. Työntekijä, joka kokee työn imua jakaa sitä työyhteisöön ja työn imun tuottama ilo ja innostus jaetaan työyhteisön kesken. Yhteisesti koettu työn imu ja raportoitu työpaikan tuottavuus vahvistavat toinen toistaan.

Tällöin työn imua pystytään nimittämään yhtenä työhyvinvoinnin mittarina. Kun työn tekijä kokee työn imua, toimii hän silloin myös työhönsä keskittyen ja tehokkaasti toimien. (Kuikka & Paajanen 2015, 71.) Samaan johtopäätökseen on päässyt myös Hakanen, työn imua kokevat työntekijät ovat työhön sitoutuneita ja tartuttavat työn imua myös työtovereihinsa ja sekä omaan puolisoonsa. Työn imu siis vaikuttaa myös arkeen, koska työntekijät ovat terveempiä, kokevat työn rikastuttavan elämänlaatua ja ovat tyytyväisempiä rooleihinsa puolisoina ja vanhempina. (Hakanen 2011, 41.)

Psykologisten perustarpeiden tyydyttämä työ tuottaa työhyvinvointia. Kokiesaan tätä työssä on työntekijä valmis ponnistelemaan ja panostamaan työhönsä. Ponnistelu antaa vastinetta työn merkityksellisyyteen ja työympäristön mielekkyyteen. Tällaista työhyvinvoinnin tilaa kutsutaan myös työn imuksi. (Hakanen 2011, 38.)

3 LASTENSUOJELU

Lastensuojelu perustuu lastensuojelulakiin. Lain määreen tarkoitus on mahdollistaa lapselle turvallinen kasvuympäristö. Se antaa oikeuden tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen ja erityiseen suojeluun. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 1. §) Lakisääteinen lastensuojelutoiminta on asetettu toimimaan lasten oikeuksien puolesta. Laki velvoittaa kuntaa lapsen kasvuolojen kehittämiseen. (Bardy 2009, 39–40.) Lastensuojelussa kaiken toiminnan lähtökohtana on lapsen etu ja tarpeet. Lastensuojelun piiriin tulevan lapsen tilanne tulee selvittää mahdollisimman tarkasti, jotta tiedetään miten prosessissa pitää toimia seuraavaksi. (Ihalainen & Kettunen 2017, 108–109.)

Kaikessa yksinkertaisuudessaan lastensuojelu on lapsen kehityksen ja terveyden ylläpitoa ja näitä asioita vaarantavien asianhaarojen eliminoimista. Lastensuojelussa tehdään aina töitä perhe edellä ja kotoutuminen on aina ensimmäinen prioriteetti. Lastensuojelun kuuluukin olla perhelähtöistä ja lapsikeskeistä. Lastensuojelun tarpeelle voi olla useita syitä, lähtöisin tavallisista elämänkriiseistä, normaalia koettelevampiin kasvuolosuhteisiin, sekä erittäin vaativiin lasta vaarantavia tilanteita. Toimiakseen ja tuottaakseen tuloksia, lastensuojelun tulee onnistua esiintymällä ja olemalla asiakaslähtöinen organisaatio.

Tämä tapahtuu kouluttautumalla ja ymmärtämällä lastensuojelun ajankohtaiset vaatimukset ja toimimalla asiakkaan voimaantumisen edistämiseksi: Tämä kohentaa asiakkaan elämän laatua ja vähentää lapsen elämän riskitekijöitä. (Bardy 2009, 42, 43.)

Lasten ja perheiden hyvinvointi on Suomessa kahtiajakautunut. Samalla, kun monet lapset voivat hyvin ja kasvavat ja kehittyvät suotuisasti, niin pienelle määrälle lapsia kertyy paljon kasvua ja kehitystä vaarantavia asioita. Lasten ja perheiden tuen tarve on lisääntynyt Suomessa, ja lastensuojelun tarve on lisääntynyt viime vuosikymmeninä. Lastensuojelun asiakkaiden määrän kasvu ei johdu pelkästään lisääntyneestä tarpeesta, vaan myös poliittiset, hallinnolliset ja työtapoihin liittyvät tekijät vaikuttavat asiakasmäärään. Asiakasryhmistä neurotyyppisistä ja neuropsykiatrisista oireista kärsivät lapset ovat joutuneet palveluiden heittopusseiksi ja ovat joutuneet tulla toimeen ilman kohdennettua palvelua jo pitkään. Myös lasten ja nuorten mielenterveys- ja päihdepalvelut ovat olleet riittämättömiä. (Holmi ym. 2023, 9.)

Lastensuojeluprosessi lähtee lastensuojeluilmoituksen jälkeen liikkeelle palvelutarpeen arvioinnista ja lapselle tehdään selvitys lastensuojelun tarpeesta. Lastensuojeluntarpeen arviointi tulee tehdä mahdollisimman nopeasti ja se on kuitenkin aloitettava seitsemän päivän kuluessa ilmoituksesta ja palvelutarpeen arvioinnin on lain mukaan valmistuttava kolmessa kuukaudessa. Arvion tekee lapselle nimetty sosiaalityöntekijä. Jos lapsen todetaan olevan lastensuojelun tarpeessa, pyritään hänelle ensisijaisesti järjestämään apua avohuollon tukitoimien avulla. (Ihalainen ym. 2017. 109.) Lastensuojelu rakentuu useasta osasta, joihin kuuluu muun muassa avohuolto ja sijaishuolto.

Avohuollon tukitoimilla koetetaan tukea lapsen kehitystä ja antaa lapsen vanhemmille ja huoltajille apua kasvatukseen ja hoitoon. (Kymenlaakson hyvinvointialue 2023b.) Avohuoltoon tarvitaan molempien huoltajien suostumus. Avohuollon asiakassuunnitelmassa määritellään mihin asioihin pitäisi pystyä vaikuttamaan, asiakassuunnitelmassa myös pyritään selvittämään lapsen ja perheen tuen tarve, ja kerrotaan mitä palveluita ja tukitoimia aiotaan käyttää. Avohuollon toimiiin ryhdytään, jos lapsen kasvuolosuhteet vaarantavat tämän terveyttä tai kehitystä. Jos lapsi omalla käyttäytymisellään asettaa itsensä

vaaraan uhaten omaa terveyttä tai kehitystään. Joskus lapsi pitää sijoittaa kodin ulkopuolelle. Tämä voidaan tehdä avohuollon tukitoimena mutta tällöin sekä huoltajat, että 12 vuotta täyttänyt lapsi hyväksyvät toimen ja ymmärtävät sen tarpeellisuuden. (Ihalainen ym. 2017. 111, 114.)

Viimeisenä toimenpiteenä lastensuojelussa on sijaishuolto ja huostaanotto. Tämä tarkoittaa sitä, että lapsen kokema huolenpito ja kasvuolosuhteet vaarantavat lapsen kehitystä ja terveyttä, tai lapsi itse vaarantaa omaa terveyttään tai kehitystä, sosiaalityöntekijä on todennut, että avohuollon tukitoimet eivät ole riittävät ja sijaishuolto on arvioitu olevan lapsen edun mukaista. Tällöin lapsi sijoitetaan yleensä laitoshuoltoon. (Ihalainen ym. 2017. 115–117.)

3.1 Kymenlaakson Hyvinvointialue

1.1.2023 Kymsote vaihtui hyvinvointialuemuutoksen myötä Kymenlaakson hyvinvointialueeksi, eli Kymen hva:ksi. Kymen hva:n internetsivuilla hyvinvointialueen toimintaa kuvataan tarvittavaksi yhdenvertaisten palveluiden tuottamiseen Kymenlaakson alueella. Tämän tarkoitus on kaventaa hyvinvointiin ja terveyteen liittyviä eroja samalla kuitenkin toimien kustannustehokkaasti. Hyvinvointialueen toiminnan painopiste sosiaali- ja terveystaloudissa on ennalta ehkäisevässä työssä sekä hoitoon pääsyn helpottaminen ja nopeus. Kymenlaakson hyvinvointialue järjestää Kotkan, Haminan, Kouvolan, Miehikkälän, Pyhtään ja Virolahden sosiaali- ja terveyshuollon sekä pelastustoimen palvelut. Palvelu kattaa 161 000 ihmisen sosiaali- ja terveysalan tarpeet. (Kymenlaakson hyvinvointialue 2023a.)

Vuoden 2023 alusta kunnan ja hyvinvointialueen tulee järjestää lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi ennaltaehkäisevää lastensuojelua, joka sisältää koko lapsiväestöä koskevissa laitoksissa annettavan tuen ja erityistuen, kuten neuvontakeskukset, varhaiskasvatus ja koulut tai terveydenhuolto. Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu toteutetaan systemaattisesti asiakassuunnitelman ja lapsen ja perheeseen kohdistettujen tukitoimenpiteiden avulla. (Holmi ym. 2023, 10.)

Kymenlaakson hyvinvointialue järjestää lastensuojelun avohuollon, sijaishuollon ja jälkihuollon palveluita. Lastensuojelun laitoksia Kymenlaakson hyvinvointialueella on tällä hetkellä viisi: Kotikallion lastensuojeluyksikkö, Nuortenyhteisö Otsola, Nuorten vastaanottokoti Kotomäki, Kuusankosken perhetukikeskus ja Sahakosken perhetukikeskus. Kotikallio on Kouvolassa toimiva yksikkö, joka tarjoaa vahvan lastensuojeluntuen tarpeessa olevalle lapselle ja nuorelle kehitystä ja kasvua tukevan ympäristön ympärivuorokautisesti. Kotikallion tiloissa toimii myös Sarkolan koulun alaisuudessa oleva perusopetuksen erityisryhmä. Nuortenyhteisö Otsola on tarkoitettu 13–17-vuotiaille, pääasiassa neuropsykiatrisesti oireileville lapsille. Otsola tarjoaa pitkäaikaisen sijoituksen lisäksi myös intervallijaksoja. Nuorten vastaanottokoti Kotomäki on lyhytaikaisia arviointijaksoja ja määräaikaista sijaishuoltoa tarjoava yksikkö, jossa tehdään kriisi- ja arviointityötä. Kuusankosken perhetukikeskus tarjoaa tukea vanhemmille lapsien kasvatukseen ja alle 18-vuotiaiden lasten itsenäistymispalveluja ja kuntoutusta. Haminassa Sahakoski on pitkäaikaisesti sijoitettujen lasten ja nuorten perhetukikeskus. Sahakoskella on myös itsenäistymisasunto, jossa lapsi voi harjoitella tuetusti itsenäistymistä. (Kymenlaakson hyvinvointialue 2023b.)

3.2 Aiempia tutkimuksia lastensuojelutyöstä

Lastensuojelulla on pitkään ollut vaikeuksia työolojen, henkilöstön vaihtuvuuden, johdon sekä työssä pysyvien ja houkuttelevien tekijöiden kanssa. Lastensuojelun työ on stressaavaa, mikä vaatii tukea työoloilta ja johdolta. Osaavat ja ammattitaitoiset ammattilaiset ovat lastensuojelun tehokkuuden kannalta keskeisiä niin laadun kuin asiakaskokemuksenkin kannalta. (Holmi ym. 2023, 10.) Lastensuojelualalla laitoshoidontyö on laaja, vaativa ja erityisosaamisen taitamista vaativa sosiaalihuollon ala. Siinä missä työ palkitsee ja tuntuu merkitykselliseltä, niin työ on myös haastavaa, raskasta ja osittain vaarallistakin. Väkivalta ja väkivallan uhka on erimuodoissa läsnä lastensuojelualla. Työpaikan tai toimialan vaihtamiseen vaikuttavat alhainen palkkaus, vuorotyö, henkinen stressi, heikot henkilöstöresurssit sekä asiakkaiden henkinen tai fyysinen väkivalta tai sen uhka. Sitoutumista työhön voisi luultavasti edistää korottamalla palkkaa, lisäämällä henkilöstöresursseja ja keskittymällä

työterveyteen ja -turvallisuuteen sekä johtamiseen ja henkisen stressin huomiointiin työhyvinvointia tukevassa toiminnassa. (Kuokkanen ym. 2021, 4.)

Kiskola (2019, 38) mainitsee työhyvinvoinnin ja pysyvyyden olevan tärkeää lastensuojelussa, koska usein vaihtuvat työntekijät voivat antaa työyhteisöstä välinpitämättömän ja kehnosti johdetun kuvan. Hyvinvoivan työyhteisön myötä myös asiakkaiden on helpompaa sitoutua työskentelyyn, jos näkevät, että työntekijä sitoutuu tekemäänsä työhön. Toimiva työyhteisö saa työntekijät pysymään alalla pidempään, viihtymään työssään. Jotta työyhteisö voi toimia, pitää työntekijällä olla hyviä vuorovaikutustaitoja ja kiinnostusta työhönsä. On tärkeää luoda työpaikalle työnteon kulttuuri, joka tukee ja kehittää työntekijöitä omassa työssään.

Lapsiperheiden sosiaalihuoltolain mukaista laadukasta palvelua tai lastensuojelua ei voida tarjota ilman tukia ja toimivia rakenteita. Johtamistaidot ovat keskeisiä työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Lastensuojelujohdolta edellytetään vahvan aineellisen osaamisen lisäksi työntekijää kannustavaa ja työhön liittyvää asennetta. Esimiehen työ lastensuojelun viranomaistehtävässä on erittäin vaativaa virkavastuullisesti tehtävää esimiestyötä, johon kohdistuu monia erilaisia odotuksia. Tehtävä edellyttää lastensuojelun sisällön lisäksi organisaation johtamisrakenteen ja sen tavoitteiden johtamista sekä johtamisosaamista ja vuorovaikutustaitoja työntekijöiden ja prosessien tukemiseksi ja ohjaukseksi oikeaan suuntaan. (Holmi ym. 2023, 12–13.)

Lastensuojelun tarve on kasvanut 1990-luvun alusta, vaikka lastensuojelun tehtävä on ollut toissijainen. Lastensuojelun hoitoon tulevilla lapsilla ja nuorilla on yhä monimutkaisempia haasteita. Vuoden 2021 lastensuojelutilaston mukaan lastensuojeluilmoitusten määrä ja ilmoituksen alaisten lasten määrä kasvoi seitsemän prosenttia edellisestä vuodesta. Vuodesta 2018 lähtien sekä lastensuojeluilmoitusten että niiden kohteena olevien lasten määrä on kasvanut huomattavasti. Vaikka sijaishuollon ja kiireellisten sijoitusten määrä on vähentynyt viime vuosina, ne ovat edelleen suhteellisen korkeat lastensuojelutilastoissa. Tähän lisäksi lastensuojelun kohtuuttomaksi koettu työmäärä, alhainen palkka sekä työn vaatimusten ja arvostuksen epätasapaino ovat vaikuttaneet työntekijöiden vaihtumiseen ja rekrytointivaikeuksiin. Nämä näkyvät

suoraan asiakastyössä. Lastensuojeluasiakkaat ovat tuoneet esille vaihtuvuuden haitat esimerkiksi asiakassuhteen luottamuksellisuuden ja tehokkuuden näkökulmasta. Lastensuojelun avohoidon suuri asiakasmäärä vaikuttaa suoraan työn laatuun ja työntekijöiden kykyyn tehdä tehokasta muutostyötä asiakkaiden kanssa. Asiakkaiden määrä liittyy myös lapsen oikeuksien toteutumiseen tai toteuttamisen puutteeseen. (Holmi ym. 2023, 10.)

Sosiaalialan korkeakoulutetut Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry toteutti laajan jäsenkyselyn lokakuussa 2020, jonka avulla selvitettiin lastensuojelun työntekijöiden näkökulmaa ja kokemuksia lastensuojelun tilasta sekä lastensuojelussa työskentelevien työhyvinvoinnista. Selvityksestä ilmeni, että resurssien lisääminen lastensuojeluyksiköissä, yhteiset pelisäännöt, työn arvostuksen lisääminen sekä työstä saatu positiivinen palaute parantaisi lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden työhyvinvointia. (Talentia 2021, 7.) Laaksonen (2016, 39–40) on tutkinut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sekä sosiaaliohjaajien työhyvinvointia ja erityisesti sitä mikä heidän työssään tuotti heille työn imua. Haastatelluista työntekijöistä enemmistö koki työn imun jaksamisen ja ahkeruuden tunteena sekä osa myös energisyyden ja tarmokkuuden tunteena. Lähes kaikki haastatelluista koki työn imua viikoittain.

Työhyvinvoinnin parantamiseksi työntekijät kokivat eniten tarvetta muutoksiin lainsäädännössä. Lastensuojelun työntekijät kokevat, ettei nykyisellä lainsäädännöllä pystytä vastaamaan niiden lasten tarpeisiin, jotka ovat vaativahoitosempia. Esiin nousi esimerkiksi kysymys siitä, millä keinoin voidaan toteuttaa rajoitustoimenpiteitä mahdollisimman inhimillisesti huomioimalla sekä lapset että ohjaajat. Työntekijät kokivat keinottomuutta silloin kun lapsi ei vastaanota apua eikä luottamuksellinen suhde lapsen ja työntekijän välille kehity. Työntekijät kokivat myös, että työyhteisön yhteisten rakenteiden ja toimintamallien sopiminen on tarpeen sillä toimiva työyhteisö ja tukirakenteet työssä lisää työhyvinvointia. (Talentia 2021, 7.)

Matelan (2011, 106, 115–117) tutkimuksessa kartoitettiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymisen ja työstä lähtemisen syitä yksilöllisten, työperäisten ja organisatoristen tekijöiden näkökulmasta. Valtaosa työntekijöistä oli hyvin tyytyväisiä alavalintaansa ja kokivat omien ominaisuuksien

soveltuvan hyvin lastensuojelutyöhön. Kaikesta huolimatta tutkimuksessa ilmeni, että työntekijät olivat valmiita vaihtamaan paremmin palkattuun työhön sosiaalialla. Tästä voidaan päätellä palkkauksen olevan yksi työssä pysymiseen vaikuttava tekijä.

Hyvä työilmapiiri ja työntekijöiden tasapuolinen kohtelu koettiin työssä pysymistä tukevin tekijöinä. Työyhteisön tuki sekä lähiesimiestyöskentely nousi esiin alan vahvuutena. Kuitenkin johdon kiinnostuksen vähyys työntekijöiden hyvinvoinnista sekä hallinnolta saatavan palautteen puute taas vaikutti madaltavan kynnystä vaihtaa työpaikkaa. (Matela 2011, 102, 107–108.)

Työn määrä koettiin tutkimuksessa liialliseksi ja tämän ohella nousi esiin kokemus resurssien riittämättömyydestä. Työntekijään kohdistuvat odotusten ristiriitaisuudet organisaation, hallinnon tai asiakkaiden puolelta vaikutti haluun vaihtaa työpaikkaa. Myös työn vaatimusten vaikutus perhe- ja yksityiselämää haittaavana tekijänä lisäsi työstä lähtemisen riskiä, samoin kokemus työssä tarvittavien voimavarojen riittämättömyydestä. Tietoisuus siitä, mitä työntekijältä työssään odotettiin, taas vaikutti vahvistavan työssä pysymistä. Niin ammatilliset taidot kuin valmiudetkin näyttäytyivät vahvuuksina, jotka tukivat työssä pysymistä. (Matela 2011, 86, 102–104, 107, 120.)

Liiallinen työmäärä, johtamisongelmat ja vaativat asiakkaat, asettavat muutos painetta esihenkilöille ja päättäjille. Sen sijaan asioita, joissa yksittäisten työyhteisöjen tasolla oli mahdollista keventää työmäärää, olivat erilaisten ohjeiden selkeyttäminen, tarpeettomien keskeytysten vähentäminen ja keskinäisen yhteistyön parantaminen. Kestävän työelämän rakentaminen vaatii, liian suurien suoritusvaatimusten pienentämistä. (Holmi ym. 2023, 14.)

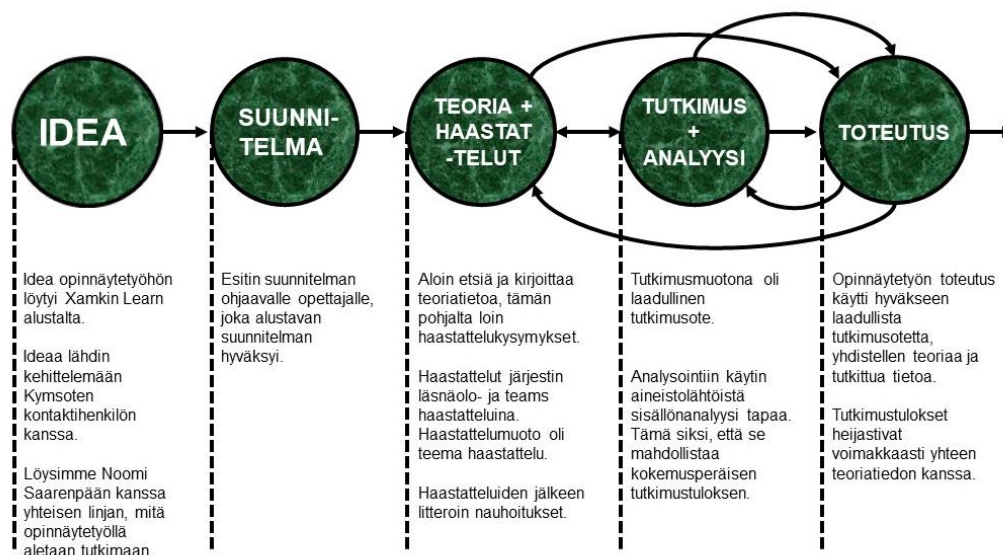
Pesäpuu ry järjesti syksyn 2020 ja 2021 alkuvuoden aikana sijaishuollon haastekisan, jossa oli oma haasteosionsa lastensuojelun ammattilaisille. Tarkoituksena tällä ammattilaisille suunnatulla haasteella oli selvittää haastekilpailujen mahdollisuus olla osana lastensuojelun kehittämistyötä tulevaisuudessa. Ammattilaiset vastasivat haasteeseen siitä, miten lastensuojelussa varmistetaan osaavan, ammattimaisen ja välittävän henkilöstön saatavuus ja pysyvyys alalla, jota viime vuosina on haastanut niin työntekijöiden vaihtuvuus

kuin rekrytointiongelmatkin. Haastekilpailun avulla löydettiin ratkaisuja, joita oikeasti on mahdollista käyttää jokapäiväisessä arjessa lastensuojelun työntekijällä. (Kaijanen & Westlund 2021, 140, 161.)

Haastekilpailuun osallistuneiden ratkaisuehdotuksissa tuotiin esiin työn mielekkyyden lisääminen sekä riittämättömyyden tunteen vähentäminen voimavarieskeisellä ajattelulla. Tämä tapahtuu keskittymällä onnistumisiin ja positiivisiin kokemuksiin sekä etsimällä omasta työstä kehittämiskohteita rakentavalla tavalla säännöllisten itsereflektioiden avulla. Myös sosiaalityöntekijöiden mahdollisuus muuttaa työskentelytapojaan enemmän lasta kohtaavaksi koettiin lastensuojelutyön pysyvyyttä ja viihtyvyyttä lisääväksi tekijäksi. Ratkaisussa tuotiin esiin mahdollisuus kohdata lasta heille luontevalla tavalla lasten käyttämissä viestikanavissa ja harrastusten parissa. Vastauksissa nousi esiin halu suoriutua työstä niin hyvin, kuin työntekijä kykenee, halu toimia lapsilähtöisesti sekä tarve nostaa työn arvostusta. (Kaijanen & Westlund 2021. 143–145, 147–150.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyö lähti liikkeelle tarpeesta selvittää, miksi lastensuojelussa on niin paljon vaihtuvuutta ja miksi pysyvyys työssä on ongelma. Tarkastelin tutkimusta työn imun ja työhyvinvoinnin kautta, jotta ymmärtäisin mikä saa ihmiset nauttimaan työstään ja täten pysymään valitsemassaan työssä. Tätä samaa tietoa kaipasi Kymsote, joka oli Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Learn-alustalle jättänyt opinnäytetyöaiheen. Kymsote, joka muuttui Kymenlaakson hyvinvointialueeksi 1.1.2023, kaipasi tietoa, miten työntekijät pysyisivät samassa työpaikassa pidempään lastensuojelualalla. Työn tilaajan intressinä oli siis saada selville, mikä lisää pitovoimaa ja työn imua. Lähestyin opinnäytetyön aiheen tiimoilta Noomi Saarenpää, joka toimi työelämävastaavana Kymsoella. Kun Saarenpää hyväksyi, että teen aiheen mukaisen opinnäytetyön, järjestimme tuolloin korona-aikana Teams-palaverin, jotta saamme keskusteltua läpi opinnäytetyön tarpeen ja sisällön. Kuvassa 1 esitellään opinnäytetyön toteutuksen rakennetta.



Kuva 1 Opinnäytetyön toteutuksen rakenne

Itse olin ehtinyt siinä vaiheessa olla lastensuojelun piirissä töissä jo muutaman vuoden ja olin huomannut kyseisen ongelman; jatkuva sijaistarve ja työntekijöiden vaihtuvuus aiheutti ongelmia niin työn tekemisessä, sitoutumisessa ja pysyvyydessä. Koska lastensuojelu on ala, jossa asiakkuus saattaa kestää jopa yli 18 vuotta, huomioon ottaen jälkihuollon asiakkuuden, niin olisi toivottavaa, että samat työntekijät pysyisivät lapsen elämässä mahdollisimman pitkään luoden vakautta ja turvaa tulevaisuudesta. Nyt useasti vaihtuvat työntekijät aiheuttavat sitä, että lapsi ei pääse kiintymään tai ei uskalla kiintyä aikuiseen, koska pelkää uutta hylkäämiskokemusta.

4.1 Tutkimus ja kysymykset

Opinnäytetyön alussa mietin laadullisen ja määrällisen tutkimusotteen vaihtoehtoja, mutta tässä tapauksessa kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusote tuntui tutkimusta ajatellen järkevimmältä, koska sen avulla on mahdollista tuoda esiin haastateltavien merkitykselliseksi koettuja asioita. Laadullisen tutkimusmenetelmän idea pohjautuu siihen, että tutkimusdatan avulla se kertoo mitä merkityksiä tutkimuksessa haetaan. Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoite ei ole löytää totuutta. Tutkimus tavoittelee esimerkin löytämistä ihmisen toiminnasta. Laadullisessa tutkimusmenetelmässä teorian tukena käyttämäni haastattelut tukevat teoriaa, jossa haetaan tietoa ihmisen kokemuksista ja kokemusten laadusta. (Vilkkä 2021, 94, 99.)

Kirjassaan laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi, Sarajärvi ja Tuomi (2018, 72–73) mainitsevat laadullisen tutkimuksen olevan ymmärtävää ja ihmistieteellistä tutkimusta. Sarajärvi ja Tuomi määrittelevät laadullista tutkimusta empiiriseksi tutkimukseksi eli kokemuksia ja havaintoja hyväkseen käyttäväksi tavaksi. Tässä tutkimusmuodossa haetaan seikkaperäisesti yhteyttä tutkittavaan teoriaan ja haastatteluista onkin tärkeää käyttää lainauksia analyysin tueksi. Kuitenkaan haastatteluiden lainaukset eikä opinnäytetyön tuloksien tule olla totuuksia vaan enemmänkin esimerkkejä mahdollisista toimintamalleista. Laadullisen tutkimuksen ymmärtämistiede yrittää siis selittää mistä tietyt toimintamallit saattavat johtua. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 22, 30–33.)

Tutkimuskysymyksiksi muodostui kaksi kysymystä:

1. Mitkä tekijät saavat lastensuojelun työntekijän pysymään työssään?
2. Mistä asioista syntyy työhyvinvointi lastensuojelutyössä?

Tutkimuskysymykset muodostuivat teoretiedon mukaan. Valitsin kyseiset kysymykset tutkimuskysymyksiksi, jotta pystyin tutkimaan niitä tekijöitä, jotka lisäävät työn imua ja pysyvyyttä lastensuojelussa. Näiden kahden tutkimuskysymyksen avulla yritin, haastattelukysymysten kanssa, luoda kuvan pysyvyydestä ja työn imusta. Työhyvinvoinnin sanotaan lisäävän työn imua ja työn imu taas lisää pysyvyyttä. Näiden kahden tutkimuskysymyksen välinen suhde tulee toinen toistaan.

Valtaosa teorian pohjasta keskittyy työterveyslaitoksen tuottamaan ja Jari Hakasen kirjoittamaan Työn imu -kirjaan. Työn imu on Suomessa verrattain vähälle tutkimusmäärälle jäänyt käsite ja tästä syystä valtaosa tiedosta tulee Jari Hakaselta, joka tätä aihetta on eniten Suomessa tutkinut. Työn imusta kertovia kirjoja löytyi vähän, muut tutkijat käyttivät enemmän sanaa ”flow”-tila.

4.2 Aineisto

Laadullisen tutkimusmuodon yleisimpiin aineistolähteisiin kuuluu eri lähteistä ja dokumenteista kerätty teoretieto, kyselyt, havainnointi ja haastattelut. Laadullinen tutkimus mahdollistaa näiden eri menetelmien yhdistämisen, kun sen

koetaan hyödyntävän tutkittavan ongelman selvittämistä. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 83.)

Halusin kyselyn sijaan käyttää teemahaastattelua, koska opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, mitä lastensuojelun työntekijät ajattelevat ja miksi he toimivat tai kokevat tutkittavat ilmiöt kuten kokevat. Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä on joustava, koska haastateltavalla on mahdollisuus toistaa kysymys, selventää tai oikaista kysymyksiä ja käydä avointa keskustelua haastateltavan kanssa. Haastattelulla on mahdollisuus saada mahdollisimman paljon tietoa aiheena olevasta asiasta. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 84–85.)

Teoriatietoa aiheeseen haettiin kirjoista ja internetlähteistä. Olen etsinyt kirjoja ja internetlähteitä työn imu-, työn pysyvyys-, lastensuojelu ja työhyvinvointi - hakusanoilla. Iso osa teoriasta perustuu internetlähteisiin, e-kirjoihin ja internetistä löytyviin tutkimuksiin. Työhyvinvoinnista taas löytyi paljon kirjallista tietoa sekä internetlähteitä. Tutkimuskysymysten hahmottelu ja lopullinen muoto rakentui teoriatiedon kirjoituksen aikana.

4.3 Haastattelut

Opinnäytetyön haastattelut aloitin kesällä 2022, haastattelut olivat teemahaastattelun muodossa. Teemahaastatteluiden etu on siinä, että haastateltava saa mahdollisuuden puhua omista tulkinnoistaan ja kokemuksistaan ennalta annettujen teemojen mukaan. Tällöin haastateltu saa itse nostaa esille hänelle keskeisiä merkityksiä ja haastattelu toimii yhteisessä vuorovaikutuksessa tutkijan kanssa. (Hirsijärvi & Hurme 2022, 47.) Sarajärvi ja Tuomi (2018, 87–88) esittävät samoja ajatuksia teemahaastattelusta. He mainitsevat teemahaastattelun olevan avoimuudessaan lähellä syvähaastattelua. Teemahaastattelussa edetään edeltä valittujen teemojen mukaan, mutta siinä voidaan esittää tarkentavia tai syventäviä kysymyksiä vastauksiin, jotta saadaan mahdollisimman tarkka kuva haastatellun kokemuksista ja toimintamalleista.

Valikoin haastatteluihin teemat, joiden avulla pääsin syventymään pitovoimaan ja pysyvyyteen, ja jotka antaisivat käsitystä työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista ja mahdollisesta työn imusta. Näiden teemojen tarkoitus on

saada haastateltujen kokemuksia työhyvinvoinnista ja pysyvyydestä ja piirtää kuva siitä, onko työntekijöiden arvoilla yhtäläisyyksiä, kun verrataan heidän kokemuksiin. Koska opinnäytetyön tarkoitus on selvittää työhyvinvointia ja pysyvyyttä, niin haastattelu teemojen avulla aion selvittää kuinka Kymenlaakson hyvinvointialueella nämä toteutuvat. Myöhemmin opinnäytetyön edetessä tulen syventymään tarkemmin teemoihin ja haastattelukysymyksiin ja siihen, miten ne korreloivat teorian kanssa.

Haastatteluihin osallistui kaksi lastensuojelun sosiaalityöntekijää ja kolme lastensuojelulaitoksen ohjaajaa. Opinnäytetyön toimeksiantajan, Kymenlaakson hyvinvointialueen Noomi Saarenpään kanssa sovittiin, että haastateltavina ovat työntekijätason henkilöt, esimiestason työntekijöiden haastattelut jäivät pois tutkimuksesta. Lähetin haastattelukutsun useampaan lastensuojelulaitokseen. Kohdistin kutsut suoraan laitosten lähiesihenkilöille, jotta he voisivat kertoa halukkuutta vastata opinnäytetyöni kysymyksiin. Lopulta haastatteluihin ilmoittautui kolme lastensuojelun ohjaajaa. Sosiaalityöntekijöitä lähestyin sähköpostilla henkilökohtaisesti. Syy sille, miksi otin sosiaalityöntekijöihin yhteyttä henkilökohtaisesti, oli se, että olin tehnyt jo työtä lastensuojelussa ja osa sosiaalityöntekijöistä oli tullut tutuksi laitoksessa olevien lasten takia. Muiden laitosten sosiaali-ohjaajia taas en tuntenut, joten heitä lähestyin lähiesihenkilöiden kautta. Kaksi sosiaalityöntekijää suostui haastatteluun. Alun perin tarkoitukseni oli saada isompi otanta ohjaajista, niin että jokaisesta laitoksesta olisi tullut edes yksi haastateltava. Haastatteluun ilmoittautui ohjaajia kahdesta laitoksesta. Tämä vaikutti tutkimuksen reliabiliteettiin ja koska vastaukset oli pieni, ei tuloksia voi pitää kaiken kattavina. Laadullinen tutkimusote toki mahdollistaa myös pienellä otannalla valideja tuloksia, kunhan analyysi on tehty kattavasti.

Haastattelut toteutettiin läsnäolohaastatteluina ja Teamsin välityksellä keväällä 2022. Sosiaalityöntekijät ja muiden laitosten ohjaajat haastattelin Teamsin välityksellä koronapandemian ja aikataulujen takia. Haastattelut Nuortenyhteisö Otsolassa, jossa olin itse töissä, mahdollistuivat läsnäolohaastatteluina, jolloin keskustelukin oli vapaampaa.

4.4 Analyysi

Opinnäytetyön aineisto analysoitiin hyödyntämällä aineistolähtöistä sisällön analyysia. Syy aineistolähtöiselle analyysille oli se, että tämä toisi esille haastateltavien omat ajatukset työhyvinvoinnista, työn imusta ja pitovoimasta. Aineistolähtöisellä analyysillä pyrin siis luomaan koko aineistosta kokonaisuuden hyödyntämällä teoriaa. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 108.)

Nauhoitin kaikki haastattelut puhelimeni äänittäjällä ja nauhoitukseen pyysin jokaisen haastateltavan luvan. Kun haastattelut oli tehty, kuuntelin nauhoitteet ja auki kirjoitin ne Wordiin. Haastateltavat merkitsin tulojärjestyksen mukaan numeroilla esimerkiksi H2, haastateltava kaksi. Litteroinnin tein haastattelujen pohjalta, kaikkia miete- tai välilauseita kuten esimerkiksi ”hmm” tai ”tota tota”, en litterointiin lisännyt, koska ne eivät tuoneet vastauksiin mitään konkreettista sisältöä. Tämän jälkeen perehdyin materiaaliin lukemalla aukikirjoitettua aineistoa alleviivaten pelkistettyjä ilmauksia, jotka olivat mielestäni mielenkiintoisia ja tutkimuksen päämääriä kuvaavia ilmaisuja. Listasin dataa erilliselle Word-tiedostolle yhdistäen samaa tapahtumaa, ajatusta tai toimintamallia kuvaavat ilmaukset omiksi ryhmikseen.

Pelkistämisen jälkeen ryhmittelin tiedon etsien samankaltaisuuksia, joista muodostui lopulta omat alaluokat. Nimesin alaluokat sen sisältöä kuvaavilla ilmaisuilla. Jatkoin pelkistettyjen ilmauksien tutkimista ja muodostin niitä kuvaavia alaluokkia yhdistellen samankaltaiset ilmaukset yhden alaluokan alle. Näistä muodostuivat lopulta yläluokat, jotka yhdistävät lopulta aineiston tutkittavaan aiheeseen. (Kuva 2.)

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Yläluokka
"...työyhteisö missä on.. työyhteisön tuki, vaikeis tilanteis työyhteisön tuki ylipäättään sellainen saman henkisyys, riittävä huumori ja sit semmoinen iloinen työote koko työporukalta..."	<i>Työyhteisön tuki iloinen työote työyhteisöllä</i>	<i>Hyvä työyhteisö</i>	Pitovoima
Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Yläluokka
...mie tuun töihin mun ei tarvii valmistautuu kotoon tai stressata töitä etukäteen, mie oon töissä mie teen töitä ja töitten jälkeen mun ei myöskään tarvii stressata...	<i>ei tarvitse stressata töitä vapaa-ajalla</i>	<i>Työn ja vapaa-ajan rajaaminen</i>	Työhyvinvointi

Kuva 2 Ryhmittely esimerkki

Aineistolähtöisen sisällön analysoinnin avulla saadaan vastauksia tutkittavaan aiheeseen. Vastaus muodostuu yhdistelemällä käsitteitä, jolloin kokonaisuudesta on mahdollista saada tulkinnan ja päättelyn avulla käsitteellisempi kuva tutkittavasta kohteesta. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 127.)

5 TULOKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää niitä tekijöitä, jotka lisäävät lastensuojelun työntekijöiden pysyvyyttä työpaikassaan, heidän kokemaansa työn imua ja työhyvinvointia. Haastattelin tätä varten niin ohjaajia, kuin myös sosiaalityöntekijöitä, joilta vastauksia näihin kysymyksiin hain. Tutkimustuloksiin ei vaikuta haastatellun henkilön asema tai työpaikka. Laadulliseen tutkimustapaan ja aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin verraten, henkilöiden määrällä, asemalla tai työpaikalla ei ole juuri väliä, vaan kokemukset ja henkilön arvot painoivat enemmän aineistossa. Henkilöiden tunnistamattomuudeksi esiin nostamiani lainauksia ei ole numeroitu tai merkitty millään tavalla.

Kysyin jokaiselta haastateltavalt samat kysymykset. Teemahaastattelun hyödynä kysymykset olivat lisättyinä keskusteluun ja yhteinen diskurssi oli vapaata, jolloin haastateltava pääsi vastaamaan vapaammin tuoden esille kokemuksiinsa, aatteitaan ja mielipiteitään. Teemojen käsitteet sisälsivät seuraavia asioita; pysyvyys, työhyvinvointi, viihtyvyys ja pitovoima. Kysyin haastateltavilta seuraavat kysymykset ja tarkensin niitä tarvittaessa.

1. Mitkä ovat ne asiat, jotka saavat sinut pysymään nykyisessä työssä?
2. Mitä pitää sisällään työhyvinvointi ja miten koette sen toteutuvan nykyisessä työssänne?
3. Mitä työpaikalla pitäisi lisätä/tehdä toisin, jotta viihtyisitte siellä paremmin?
4. Mikä sinun mielestäsi lisääisi työntekijän pitovoimaa työpaikalla?

Analyysin aikana asetin haastatteluiden vastaukset lopulta kahteen pääaiheeseen: pitovoima ja työhyvinvointi. Nämä kaksi otsikkoa rakensivat kuvan työn imusta, pysyvyydestä ja pitovoimasta. Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää kymenlaakson hyvinvointialueen lastensuojelun työntekijöiden pitovoimaa ja työn imua. Teorian pohjalta selvitettyä työhyvinvointi kaikkeudessaan pystyy lisäämään sekä pitovoimaa ja työn imua. Seuraavassa haastatteluiden vastauksia, jotka siirretty analyysin aikana kahden pääotsikon, pitovoima ja työhyvinvointi, alle. Johtopäätöksissä selitän tarkemmin tuloksia.

5.1 Pitovoima

Keskusteluni haastateltavien kanssa nosti esille paljon vastauksia, jotka kohdistuivat työyhteisöön, työn haasteisiin ja henkilökohtaiseen arvostukseen. Työkavereiden tuki ja mahdollisuus luottaa omaan työporukkaan antoi haastateltaville isoa yhteenkuuluvuuden tunnetta. Usein vastauksissa nousi esille työyhteisön tuki ja henkilökemioiden yhteneväisyys. Työyhteisö oli jaksamisen kannalta isossa osassa, koska samojen asioiden kanssa kamppailevat toverit olivat vertaistukena ja antoivat myös omia näkemyksiään työtehtävien haasteisiin.

Työntekijöiden arvostus ja mahdollisuus tehdä töitä omalla tavalla tuntuivat parantavan myös työyhteisön hyvinvointia. Huumori ja iloinen työote koettiin myös pitovoimana. Haastattelun aikana monet haastateltavat tuntuivat innostuvan, kun puhuttiin hyvästä työyhteisöstä ja työyhteisön tuesta. Työkavereilta ja esimieheltä saatu tuki vaikeissa tilanteissa ja yhteinen huumori auttoivat monessa asiassa.

Työyhteisö toimi voimakkaasti pitovoimaa lisäävänä tekijänä. Työyhteisö oli yksi yhteinen nimittäjä pysyvyyden ja työhyvinvoinnin kanssa. Työyhteisöltä

saatu tuki haastavissa tilanteissa, yhdessä koettu mielekäs ja iloinen työote auttoi jaksamaan ja palaamaan työpaikalle. Työyhteisö yhdistettynä vahvaan esimiestyöhön oli kulmakivenä lähes kaikilla haastatteluun osallistuneilla.

”...työyhteisö missä on.. työyhteisön tuki, vaikeis tilanteis työyhteisön tuki ylipäättään sellainen samanhenkisyys, riittävä huumori ja sit semmoinen iloinen työote koko työporukalta...”

”...tääl on tosi hyvä tää työporukka, koska kyllä se tällaisessa työssä on tosi tärkeä.. koen et sul on se tuki siin ja pystyt purkaa asioita työkavereille ja ne auttaa sinuu...”

Siinä missä työyhteisön tukea tuotiin esille, niin myös esimiestyöllä oli oma paikkansa. Haastateltavat toivat useasti esiin esimiestoiminnan ja sen vaikutuksen työyhteisöön, työtaakkaan ja työn haasteista selviämiseen. Onnistunut esimiestyö tuli vahvasti esille, esimieheltä toivottiin myös työnsuunnitelmallisuuden mahdollistamista. Koettiin niin, että oman työnorganisointi toki auttaa, mutta pitäisi saada koko työyhteisö tekemään samaa työtä, vaikka sitä tekisi-kin omalla tavallaan. Haastateltavat toivoivatkin työyhteisössä yhteen hiileen puhaltamista

Haastateltavat kokivat, että kun ollaan samalla linjalla ja kun kaikki tekevät yhdessä työtä ja se oma työpanos huomataan ja annetaan mahdollisuus kehittyä omassa työssä, paransi motivaatiota tehdä omassa työpaikassa töitä. Monen haastateltavan mielestä omien vahvuuksien käyttö lisäsi mielenkiintoa suorittaa haastavammista työtehtävistä. Ja kun työtehtäviä sai muokata oman näköiseksi ja itselle sopiviksi lisäsi sisäistä motivaatiota hoitaa työt hyvin. Haastattelujen yhteydessä puheet työn tuunaamisesta ja sovittamisesta omien vahvuuksien mukaiseksi, innosti puhumaan työn muokkaamisen mahdollisuuksista.

Huomasin työn muokkauksen herättävän monenlaisia tunteita. Kun koettiin, että työtä sai muokata oman näköiseksi, niin tämä tuntui antavan voimavaroja vaikeuksista selviämiseen. Mutta samalla haastateltavilta löytyi kokemuksia siitä, kuinka puhutaan, että töitä voisi tehdä omalla tavallaan, mutta kuitenkin

on aina joku, joka määrittelee puolesta, jolloin motivaatio siirtyy ulkoiseksi eikä se ole enää sisäistä motivaatiota.

”...no ainakin se, että saisi pysymään samas työpaikassa on just se, että kaikki työntekijät on tasa-arvoisia...”

”...tuntuu että arvostetaan ja tuntuu että saan myös tehdä omalla tavalla.. tääl on kaikki ohjaajat on erilaisia ja minust kaikki saa tehdä aikalaille niinku omilla vahvuuksillaan ja omalla tavallaan yksittäisten asiakkaitten kans...”

”...työn vaihtelevuus ja haastavuus ja monipuolisuus, mielenkiintoisuus, ja tavallaan sitte se että pystyy itse jotenkin vaikuttamaan siihen omaan työhön jonkin verran...”

Työn haastavuus koettiin hyvänä asiana, kunhan työtä ei ollut liikaa omaan pystymiseen nähden. Haastateltavilla oli halu tehdä työt hyvin, liialliset asiakasmäärät kuitenkin estävät rauhallisesti ja ajatuksella tehtävää työtä. Kuormitus ei kuitenkaan saanut olla liiallista ja työyhteisön ja esimiehen tuki oli tässä tapauksessa tärkeää. Aika ja tehtävien tekeminen huolellisesti ja oman työn muokkaus antoivat lisämotivaatiota työn tekemiselle. Haasteet koettiin usein hyvänä asiana, lisäten motivaatiota ja samalla nähtiin työn vaikutus. Kuitenkin työssä koetun kuorman piti olla kohtalaista.

”...no tietysti kohtuullinen se kuormitus.. ettei tunnu et pitää antaa ihan kaikki itsestään niinkun sille työlle, et siitä riittää vähän niinku muuhunkin elämän osa-alueille...”

”...olis niinku aikaa tehdä just työhyvin sillä tavalla kun sen haluaisi tehdä...”

Lastensuojelusta puhuttiin myös kutsumusammattina, haluna tehdä juuri tätä tiettyä työtä lasten kanssa. Haastattelujen yhteydessä, sitä myös mietittiin, koska lastensuojelua ei pidetä niin sanotusti helppona alana, vaan alalle haudutaan juuri enemmänkin kutsumustyön merkeissä, haluna tehdä lasten ja

nuorten kanssa töitä ja auttaa heitä elämän vaikeissa tilanteissa. Lastensuojelusta koettiin, että se vetää imuna mukaansa. Aineistossa kerrottiin myös siitä, miten palkka vaikuttaa myös motivaatioon, koska se lisää sitä tunnetta, että työtä arvostetaan ja siitä saadaan työn määrään ja vaativuuteen nähden sopivasti palkkaa. Mieluinen työ ja tunne siitä, että on hakeutunut oikealle alalle, vahvistivat pysyvyyden tunnetta haastateltavien joukossa.

Haastateltavat kokivat, että heillä olisi jo valmiiksi halu tehdä nuorten kanssa töitä, mutta jokaisen kohdalla yksi suurimpia pitovoimia oli palkka. Palkka koettiin työn arvostuksena ja motivoivana tekijänä. Palkka nousi jokaisen haastateltavan kohdalla isoksi tekijäksi. Koettiin, että kun palkka on kohdallaan niin se on osoitus siitä, että tekee työnsä oikein. Palkasta puhuminen, tuntui noudattavan samaa kaavaa, se oli tärkeä lisä, mutta koettiin, että sitä voisi saada lisää.

”...lastensuojelussa on joku sellanen jännä niinku imu mikä sit vetää...”

”...totta kai sekin, että haluat työskennellä nuorten kaa...”

”...jotenkin se palkka ehkä koetaan jotenkin myös sellasen arvostuksena, osoituksena että niinku nähdään se erityisyys siinä työssä mikä pitäis sitten nähdä siinä palkassa...”

”...palkka motivoi tietysti kaikkia...”

Kokemuksia oli myös työterveyshuollossa, hyvä työterveyshuolto koetaan samalla tavalla arvostukseksi, että halutaan pitää työntekijästä ja tämän hyvinvoinnista huolta, työterveyshuolto koettiin olevan tekijänä niin pitovoimassa kuin työhyvinvoinnissa. Työterveys ja työterveyshuolto oli monille tärkeä asia. Työterveys oli muutaman haastateltavan mielestä erittäin tärkeä työhyvinvointia edistävä tekijä. Työterveyshuolto tuntui monesta turvalliselta asialta, haastateltavat sanoivat, että työterveyshuolto ei ole itsestäänselvyys vaan monella alalla sellaista palvelua ei ole. Työterveyden kaltaisia palveluja pidettiin yhtenä työpaikan vaihtoa edistävänä asiana.

”...työterveyshuolto vois olla yksi sellainen niinku vois lisätä sel-
lasta pitovoimaa...”

”...no työhyvinvointi on ensinnäkin lähtökohtaisesti se, että sul on
työterveyshuolto, mikä ei siis oo itsestäänselvyys...”

5.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnissa ja pitovoimassa molemmissa puhuttiin paljon esihenkilö-
työstä ja työnantajan arvostuksesta työntekijää kohtaan. Koettiin, että se kun
esihenkilö ja työnantaja arvostaa, ymmärtää ja luottaa työntekijään niin, että
hän saa tehdä työtä omalla tavallaan, lisäsi työhyvinvointia.

Esimiehen tekemä työ ja tuki ja tämän vaikutus työntekijän työpanokseen oli
monilla haastatelluilla merkittävässä osassa. Kaivattiin selkeitä linjauksia ja
ohjeita, miten työt tehdään ja haastavissa tilanteissa, esimiehen ohjausta odo-
tettiin. Helposti lähestyttävä esimies auttoi työtaakan purkamisessa ja tuen
saamisessa.

”...jos ois esimies ketä ei kiinnostais meiän asiat, meiän työhyvin-
vointi niin tottakai se näkyis myös meille ja vaikuttais työyhteisöön
sitä kautta...”

”...tällaset niinku ylempää tulevat määräykset ja niinku yhtäkkiset
kummalliset linjaukset joissa ei kuulla sitä henkilöstöä niin ne on
kyllä niinku ite aattelen et se ei oo niinku nykypäivän johtamista
enää...”

”...siis esimies työhän on varmaan aika isokin osa sitä, miten se
vaikuttaa työhyvinvointiin just et miten ne asiat on siellä hoidettu,
tai jos tulee vaikka jotain haastavii tilanteita ni miten se esimies
siellä niinku ottaa...”

Kun tämän opinnäytetyön tekeminen alkoi, oli Kymsoten alueella paljon epätietoisuutta lastensuojelun tilasta ja sen jatkuvuudesta. Myös siirryttäessä Kymenlaakson hyvinvointialueelle, on tullut puhetta yhteistoimintaneuvotteluista. Työn jatkuminen ja epätietoisuus muutoksesta ovat asioita, jotka tulivat ilmi analysoitavasta materiaalista.

Haastatellut toivat esille paljon muutoksen pelkoa. Muutoksen tuoma epäselvyys tulevista tapahtumista aiheutti huomattavan määrän keskustelua. Juuri työn pysyvyys ja jatkuvuus, mahdollisuus vaikuttaa omaan tekemiseen, epäselvät ohjeet ja työn selkeys vaikuttivat jaksamiseen. Haastatellut toivoivat ajatuksissaan sitä, että työpaikalle meno ei aiheuttaisi epävarmuutta tai ylimääräistä stressiä, niin että tietää mihin on menossa ja mitä suurin piirtein tulee tapahtumaan.

Haastatellut kaipasivat työrauhaa ja mahdollisuutta keskittyä omaan tekemiseen. Asiakasmääristä on puhuttu vuosia ja tätä samaa haastatellut toivat myös esille. Työntekijöiden määrä ja vaihtuvuus lisää kuormitusta ja asiakkaiden siirtymistä yhdeltä toiselle. Haastatellut toivat esille, että kun pysyvyyttä saisi parannettua helpottuisi työnkuorma.

”...kun tällä hetkellä ollaan niin ollaan muutoksen äärellä et ehkä semmonen selkeys puuttuu monista asioista, nyt ollaan menossa tonne hyvinvointi alueelle ja kaikkee...”

”...kun sais semmosta jatkuvuutta et pysyis samat työntekijät se on se mikä niinku helpottais sit koko työyhteisöä ja sit asiakas määräenpysyminen kohtuullisena ja sit jotenki semmonen nyt mitä aattelet et mikä on se suunta niinku...”

”...mie tuun töihin mun ei tarvii valmistautuu kotoon tai stressata töitä etukäteen, mie oon töissä mie teen töitä ja töitten jälkeen mun ei myöskään tarvii stressata...”

Työhyvinvoinnin koettiin kasvavan, kun tunnetaan yhtenäisyyttä työyhteisön kanssa. Se, että uusi työntekijä otetaan mukaan ja annetaan hyvä perehdytys,

tehdään yhdessä asioita, järjestetään työhönohjausta ja että sen oman työpaikan voi kokea turvalliseksi. Yhdessä tekeminen ja yhteisöön kuuluminen oli molemmissa niin pysyvyydessä kuin työhyvinvoinnissa tärkeää.

Perehdytys toi varmuutta työntekoon. Mitä kattavampi perehdytys varmemmin omaa työtään pystyi tehdä. Tässä myös esimiehen tuoma tuki ja työhönohjaus antoi haastatelluille mahdollisuutta purkaa, käydä vaikeita tilanteita läpi ja tuoda omia epävarmuuksiaan omasta tekemisestä esille.

Kun perehdytyksen, työhönohjauksen ja yhteen puhaltavan työyhteisön päälle järjestettiin vielä työhyvinvointi päiviä ja työajan ulkopuolella tapahtuvaa toimintaa, jossa haastatellut pääsivät tutustumaan ja viettämään vapaa aikaa työkavereiden kanssa, rakennettiin työyhteisön hyvinvointia, joka lisäsi taas työhyvinvointia.

Haastatellut toivat esille myös sitä, että kun itsellä on hyvä olla ja niin pystyy toimimaan muiden kanssa. Työhyvinvointi koettiin haastatelluista siis myös omana hyvinvointina. Omaan hyvinvointiin toi turvaa työnantajan järjestämä työterveyshuolto.

”...kunnan perehdytys ni on kyl tosi tärkeetä tällases...”

”...just tällaset työhönohjukset ja varmaan et voi sen oman työryhmän kaa just purkaa...”

”...ja se että sie voit niinku kokee sun työpaikan silti turvalliseksi vaikka voi olla tällasii ennalta arvaamattomii tilanteit...”

”...tyhypäivät sellainen työstä irtaantuminen ja yhdessä jonku mukavan asian tekeminen...”

”... no työhyvinvointi on ensinnäkin lähtökohtaisesti se että sul on työterveyshuolto, mikä ei siis oo itsestään selvyys...”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, mikä lisää työn imua ja pysyvyyttä lastensuojelualalla. Ryhdyin etsimään tietoa kahden tutkimuskysymyksen avulla: mitkä tekijät saavat lastensuojelun työntekijän pysymään työssään ja mistä asioista syntyy työhyvinvointi lastensuojelutyössä? Tutkin työn imua, pysyvyyttä, motivaatiota ja työhyvinvointia haastattelemalla lastensuojelun työntekijöitä ja yhdistin teorian tiedon laadullista tutkimusmenetelmää hyväksikäyttäen.

Tuloksista nousi esiin, että ne seikat mitkä saivat työntekijät pysymään työssään, olivat yhtäläisiä niihin tekijöihin, joista he sanoivat työhyvinvoinnin syntyvän työssään. Tämän opinnäytetyön perusteella voidaan päätellä työhyvinvoinnin ja työn imun liittyvän selkeästi yhteen.

Haastateltavat kokivat työyhteisön yhteisen linjan lisäävän työn pitovoimaa. Samoin työhyvinvoinnin koettiin kasvavan, kun työyhteisössä tunnetaan yhtenäisyyttä. Hyvä perehdytys, yhteinen tekeminen, työnohjauksen järjestäminen sekä turvallisuuden tunne omalla työpaikalla lisäsi työhyvinvointia haastateltavien mielestä. Yhteisöön kuulumisen sekä yhdessä tekeminen koettiin siis olennaisiksi tekijöiksi työssä pysymisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Myös sosiaali- ja terveysministeriön työhyvinvointia koskevassa kirjoituksessa tuodaan esiin, kuinka työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen vaikuttaa työyhteisön tuki ja ilmapiiri. Työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin on tutkittu paranevan hyvän työyhteisön ja esimiestuen avulla. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.)

Mahdollisuus kehittyä omassa työssään sekä työn sopiva haastavuus koettiin lastensuojelutyön pitovoimaa lisäävänä. Tärkeänä haastateltavien keskuudessa pidettiin myös sitä, että työlle on riittävästi aikaa ja asiakasmäärät kohtuullisia, jotta työstä voi suoriutua mahdollisimman hyvin.

Tuloksista selviää, että esihenkilötyö, työn tarkoitus ja työn arvostuksen osoittaminen on lastensuojelun työntekijöille tärkeää. Se, että työntekijä kokee tekevänsä arvokasta työtä ja se, että työntekijä tuntee haasteista huolimatta pystyvänsä suorittamaan työn, lisää motivaatiota yrittää enemmän.

Työterveyslaitos (TTL s.a.), Jari Hakanen (Hakanen 2011, 19) ja Mäkisalo-Ropponen (2016, 78–79) puhuvat myös työn haasteiden, arvostuksen, vapaan tahdon ja onnistumisen puolesta. Kaikki nämä ilmiöt lisäävät työntekijän motivaatiota tehdä töitä ja halua palata töihin.

Teorian materiaalissa puhuttiin myös oman työn tuunaamisesta, eli siitä miten voi vaikuttaa omaan työhönsä ja siihen tapaan, miten sitä työtä tekee. Aulankoski (Aulankoski ym. 2018, 44) väittää tämän lisäävän työn mielekkyyttä ja jaksamista enemmän kuin se, että työn vaatimuksia vähennettäisiin. Saman olivat myös haastateltavat huomanneet. Pelkästään omana itsenä tehty työ lisäsi mielenkiintoa ja halua tehdä työtä paremmin. Tämä lisää sisäistä motivaatiota ja juuri sisäinen motivaatio ajaa etsimään uusia haasteita ja kokemuksia. Sisäistä motivaatiota kokeva työntekijä on kiinnostunut, utelias ja elämäniloinen ilman ulkoista pakkoa. (Fäldt 2019, 86–87.) Hakanen (Hakanen 2011, 30, 33–34) mainitsee myös, että sisäisesti motivoitunut tekee työtä vapaavalintaisesti. Sisäisen motivaation muokkautuessa ja kasvaessa saa työntekijän kokemaan yhteenkuuluvuutta, itsenäisyyttä ja pärjäämistä.

Kuten monesta muustakin ammatista, lastensuojelustatyöstä puhutaan kutsu-mustyönä. Haastateltavien työntekijöiden vastauksissa tulikin esiin halu tehdä juuri tätä työtä lasten parissa ja sen koettiin lisäävän työn imua. Mutta myös kutsumusammatti vaatii paljon kannusteita. Mediassa näkyy usein sosiaali- ja terveystyöpuolen työntekijöitä, jotka ovat vaihtaneet alaa, vaikka ovat kokeneet työnsä kutsumustyökseen. Kutsumusammatti on hyvä lähtökohta, jonka vaaraan on helppo rakentaa, koska työntekijä on valmiiksi motivoitunut ja haluaa tehdä valitsemaansa työtä. Tätä myös Jari Hakanen toi esille (Hakanen 2011, 26–27), hän lisäsi myös, että kutsumustyötä ei tehdä edes pelkän toimeentulon takia, vaan jo pelkän palkitsevuuden ja mielekkyyden takia.

Vaikka Matelan (2011, 105–106) tutkimuksessa suurin osa vastaajista oli tyytyväinen alavalintaansa, olivat he silti valmiita vaihtamaan työnsä paremmin palkattuun sosiaalialan työhön. Se kertoo palkkauksenkin olevan olennainen yksittäinen tekijä työssä pysymisen ja työstä lähtemisen syissä. Myös opinnäytetyöni haastateltavat kertoivat työn vaativuuteen ja määrään nähden

sopivan palkan vaikuttavan motivaatioon tehdä työtä ja lisäävän työn arvostuksen tunnetta.

Työntekijää arvostavana tekijänä haastateltavat kokivat myös työterveyshuollon; sen olemassaolo viesti heille, että työntekijästä ja tämän hyvinvoinnista haluttiin pitää huolta. Tämän takia työterveyshuolto nousi esiin niin työssä pysymistä kuin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

Paljon on ollut puhetta työntekijään liittyvistä ristiriitaisista odotuksista työnantajan puolelta. Sen sanotaan lisäävän työpaikan vaihdon mahdollisuutta. Samalla tavalla haastatteluaineistosta tuli ilmi, että epätietoisuus, jännitteet ja muut vaatimukset olivat negatiivisia asioita, jotka vaikuttavat työntekijän jaksamiseen. Jos työntekijä kokee riittämättömyyttä eikä ymmärrä miksi ja kenelle työtään tekee, saa se aikaan halua vaihtaa työpaikkaa. Kun työntekijä tiedostaa sen mitä häneltä odotetaan ja hänen ammatillisia valmiuksiansa lisätään ja häntä koulutetaan työhön ja keskitytään positiivisiin kokemuksiin ja onnistumisiin rakentavalla tavalla, niin se taas lisää työssä pysymistä. (Matela 2011, 86, 102–104, 107, 120.)

Tuloksista selviää mitkä tekijät haastateltavien mielestä saavat lastensuojelun työntekijän pysymään työssään ja mistä asioista syntyy työhyvinvointi. Näitä tekijöitä ovat hyvä työyhteisö ja esihenkilön ammattitaito. Oli sitten kyse pitovoimasta tai työhyvinvoinnista, haluttiin kokea arvostusta, hyvää ja reilua johtajuutta sekä mahdollisuutta kehittää itseään ja muokata omaa työtään oman näköiseksi. Positiivinen palaute, työterveydenhuolto, palkka, työn tuomat haasteet ja yhdessä toimiva työyhteisö paransivat niin pitovoimaa kuin työhyvinvointia.

Teoriassa ja haastatteluaineistossa oli paljon yhtäläisyyksiä. Molemmissa arvostettiin mahdollisuutta määritellä oman työn tekemisen mallia, hyvää esimiestyötä, työyhteisöä ja palkkaa, joten tulosten voidaan sanoa olevan linjassa aiempien vastaavien tutkimustulosten kanssa.

7 POHDINTA

Pysyvyys, työn imu ja työhyvinvointi aiheena oli mielenkiintoinen jo ennen kuin päätin tehdä aiheesta opinnäytetyön. Työntekijöiden pysyvyys ja vaihtuvuus lastensuojelussa oli monen median käsittelemä asia, josta uutisoitiin paljon sinä aikana, kun mietin omaa opinnäytetyötäni. Olin itsekin vaihdellut työpaikkaa useamman kerran niihin aikoihin ja koin isoja tunteita esimerkiksi siinä, miten minut otettiin töihin tai miten minut perehdytettiin työhöni. Olin jo aloittanut edellisessä työpaikassani toisen opinnäytetyön suunnittelun, kun työni lopuivat äkkiä. Kun sitten tutkin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun nettisivuilta opinnäytetyön aihetta, löysin tämän aiheen, josta nyt opin-äytetyöni kirjoitin.

Työn imu on aiheena erittäin mielenkiintoinen. Aihe tuo hienosti esiin sen, että työn ei aina tarvitse olla sellaista, että siitä tulee hyvä mieli, vaan se on työn kokonaisuus, joka antaa tietyn tyyppisen saavutuksen tunteen, joka taas antaa motivaatiota seuraavaan tehtävään tai haasteeseen. Olen itse kokenut työn imua ja olen nähnyt miten ympärilläni työtä tekevien sitä myös kokevan. Olen hyvin voimakkaasti samaa mieltä siitä, että sisäinen motivaatio ajaa työtä tekevää ihmistä hyvin voimakkaasti parempaan tulokseen itsensä ja koko työyhteisön edestä. Uskon, että ulkoista motivaatiota tarvitaan silloin, kun usko itseeseen tai työn vaikuttavuuteen loppuu. Tällöin työn jatkamisen ja sen oman henkilökohtaisen motivaation uudelleen löytymiseksi tarvitaan ulkoista motivaatiota. Tähän toimii hyvin palkka, mutta vielä paremmin esihenkilö, joka löytää sinusta ne voimavarat ja ne taidot, jotka olet itse hukannut. Esihenkilö, joka pystyy kannustamaan ja näyttämään toiminnalle mallia on äärimmäisen tärkeä sisäisen motivaation löytymiseksi.

Työyhteisön merkitys nousi haastateltavien puheissa työssä pysymistä ja työhyvinvointia edistäväksi asiaksi. Tämä ei yllättänyt minua, sillä työyhteisöllä on mielestäni valtavan suuri merkitys työssä onnistumiseen, etenkin alalla, jossa joudutaan hyvin usein suurten ja vaikeiden kysymysten eteen ja miettimään mikä lapselle on parasta. Tällöin on tärkeää, kun on työtovereiden sekä esimiehen tuki ja mahdollisuus käydä asiakastapauksia yhdessä läpi. Olen monta kertaa puhunut itse siitä, että teen enemmän pienemmällä

korvauksella töitä, kunhan tunnen, että töissä keskitytään positiivisuuteen, onnistumisiin ja kehitetään ja on mahdollisuus kehittää itseään. Jos koen riittämättömyyttä tai alemmuutta enkä saa työstäni onnistumisia, niin vaihdan mieluummin työpaikkaa. Hyvä esihenkilö työ ja työyhteisö, onnistumiset ja pärjääminen ovat todellakin niitä asioita, joihin itse panostaisin.

Opinnäytetyötä tehdessäni opin paljon työhyvinvoinnista, työn imusta ja pysyvyydestä. Nämä kaikki olivat käsitteitä jotka jokapäiväisessä työssäni olin kohdannut, mutta vasta opinnäytetyön tekemisen jälkeen osasin selittää niitä itselleni. Opin myös, että aikataulut, itseni motivointi ja kirjoitustyö on minulle vaikeampaa kuin ymmärsinkään.

Jos nyt aloittaisin uuden opinnäytetyön tekemisen, pitäisin huolen siitä, että minulla olisi ollut pari, jonka kanssa opinnäytetyötä kirjoittaa. Nyt kun kirjoitin yksin, oli itseni motivointi työn tekemiseen vaikeaa, vaikka tiesinkin tilaajan odottavan työtä. Työparin kanssa olisimme varmasti voineet motivoida toinen toistamme ja myös jakaa tekemistä toistemme kesken. Työn ohella suoritettava opiskelu on ainakin minulle itselleni suuri haaste. En kokenut, että minulla olisi töiden puolesta ollut suuri kiire saada koulua tai opinnäytetyötä valmiiksi, sillä tiesin, että mikään ei muutu, vaikka saisinkin suoritettua sosionomin opinnot loppuun. Opinnäytetyössä ja koulun suorittamisessa kaiken kaikkiaan saman alan työpaikka on samaan aikaan siunaus ja kirous. Henkilölle kuten minä, jolla on vaikeuksia motivoida itseään, tämä yhtälö ei ole helppo.

7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Haastattelujen määrän ollessa vähäinen, ei tutkimustuloksia voi yleistää, eikä sen takia pitää täysin pätevänä, mutta vastaukset vaikuttavat olevan linjassaan aiemmin tehtyjen tutkimustulosten kanssa. Kuitenkin laadullisen tutkimuksen tuloksia ei kuvaa niinkään määrä vaan laatu, koska laadullisen tutkimuksen tavoite ei ole yleistettävyyden kuten esimerkiksi määrällisessä tutkimuksessa. Tavoite on tutkimusaineiston analyysissa ja ilmiön tunnistamisessa ja ymmärtämisessä. Tavoitteeseen on mahdollista päästä pienelläkin aineistomäärällä, kunhan tutkimustulosten analysointi on tehty hyvin. (Vilkkä 2021, 121.) Laadullisessa tutkimuksessa ei siis yritetä yleistää hankittua tietoa

tilastoin, vaan tarkoitus on kuvata jotain ilmiötä tai tapahtumaa ja näin ollen ymmärtää tai tulkita teoreettisesti jotain tiettyä ilmiötä. Tämä tarkoittaa sitä, että laadullisessa tutkimuksessa on tärkeämpää kerätä tietoa henkilöiltä, jotka tietävät ja ovat hankkineet kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä kuin hankkia iso määrä vastauksia ihmisiltä, joilla tällaista kokemuserää ei ole. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 98.)

Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää, mahdollisimman tarkkaa tutkimuksen suunnittelua, toteutusta ja raportointia. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 151.) Tähän pyrin myös omassa opinnäytetyössäni. Halusin varmistaa, että tutkimusraportointi ja tulokset olisivat mahdollisimman luotettavat, joten nauhoitin haastattelut. Tämä mahdollisti sen, että pystyin palaamaan haastatteluihin aina kun oli tarvetta enkä toiminut pelkän muistin varassa. Raportoin tulokset mahdollisimman yksityiskohtaisesti, jotta tutkimus ja sen tulokset olisivat kriittisesti tarkasteltunakin luotettavat.

Haastattelujen etenemisen turvaamiseksi, jouduin välillä esittämään kysymyksiä niin, että pysytään aiheessa. Pohdin analyysia tehdessäni, että olisinko johdatellut haastateltavia, mutta päädyin siihen ajatukseen, että haastattelun etenemisen ja aiheessa pysymisen takia, oli esitetyt kysymykset tarpeen. En koe, että johdattelua olisi tapahtunut, jolloin tutkimus materiaali oli jostain syystä ollut vinoutunutta.

Hyvän tieteellisen käytännön turvaamiseksi, olen tekstissäni pyrkinyt mahdollisimman tarkkaan lähdeviittaukseen, kunnioittaakseni aiempien tutkimusten työtä ja tuloksia. Sarajärven ja Tuomen (2018, 150–151) mukaan hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää viittausta aikaisempiin tutkimustuloksiin.

7.2 Kehittämisideat

Kymenlaakson hyvinvointialueella on jo alkanut esihenkilöille kehittämiskurssi, jolla tähdätään työntekijälähtöiseen esihenkilötyöhön. Näkisin juuri tämän hyödyllisenä tulevaisuudessa. Jos työntekijä saa kokea haastetta työstään ja onnistumisen kokemuksia niin tämä lisää halua tehdä työtä. Kun työnantajapuoli

antaa positiivista palautetta ja näyttää työlle tarkoituksen, lisää se motivaatiota hoitaa työtään paremmin ja täten kokee myös työn imua.

Nykypäivänä työhyvinvointi on voimakkaasti esillä mediassa ja sosiaali- ja terveyspuolen työntekijähaasteet tuodaan esille lähes viikoittain. Mietitään sitä, miten ja mistä saadaan lisää työntekijöitä. Mielestäni arvostus työntekijää kohtaan ja sen osoittaminen selkeästi, ovat asioita, joita pitäisi tuoda esille. On ymmärrettävä se, että jos työntekijä kokee autoritääristä johtamista ja pelkkää ulkoista motivaatiota, loppuu into työhön hyvinkin nopeasti ja työn tai jopa koko alan vaihtaminen alkaa hiipiä mieleen. Esimies- ja johtotason kehittämisen, työyhteisön niin kutsutun saman köyden vetämisen pitäisi saada lisää huomiota. Johtotyön pitäisi lähteä työntekijävetoisesti ja esihenkilön tulisi toimia puheenjohtajana ja tehdä lopulliset päätökset asioista, jotka työyhteisössä on sovittu yhdessä.

LÄHTEET

Aaltonen, T., Ahonen, P., & Sahimaa, J. 2020. Johda merkitystä. Helsinki: Alma Talent.

Aulankoski, S. & Lundahl, M. 2018. Voimat takaisin: tietoa ja dialogia työuupumuksesta. Helsinki: Duodecim.

Bardy, M. 2009. Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus.

Fäldt, S. 2019. Nauti työstäsi! Naisen voimakirja työelämään. Bazar Kustannus Oy.

Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2013. Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia* 48 (02), 2013, 88–101. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/237085273_Tyon_imun_ja_ystavallisuuden_siirtyminen_tyopareilla [Viitattu 21.3.2022].

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy. PDF-dokumentti. Saatavilla: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Viitattu 21.3.2022].

Holmi, L. & Kekkonen, E. 2023. Lasten suojelemisen nykytila ja tulevaisuus. Selvitys kuntien ja kuntayhtymien lasten ja perheiden sosiaalihuollon tai lastensuojelun asiakastyön ammattilaisten näkemyksistä lastensuojelun ja lasten suojelemisen nykytilasta ja tulevaisuudesta. Lastensuojelun keskusliitto. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2023/01/20220116LastensuojelunNykytilaJaTulevaisuusSelvitys.pdf> [Viitattu 10.9.2023].

Hyvärinen, M., Suoninen, E. & Vuori, J. s.a. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Haastattelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/> [Viitattu 21.3.2022].

Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2017. Turvaverkko vai trampoliini. Helsinki: Sanoma Pro.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Vantaa: Hansaprint Oy.

Järvinen, K. 2014. Työn mielekkyyden johtaminen. Käytännön opas. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://docplayer.fi/27020119-Tyon-mielekkyyden-johtaminen.html> [viitattu 5.6.2022].

Kaijanen, M. & Westlund, O. 2021. Opin uusia asioita, sain vaikuttaa ja ilmaista omat mielipiteeni. Lastensuojelun sijaishuollon haastekisa. Pesäpuu ry.

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seuranta tietoa työoloista ja työhyvinvoinnista.

Tampere: Tammerprint Oy. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134951/ty%C3%B6%20ja%20terveys%20suomessa%202012.pdf?sequence=1> [Viitattu 4.6.2022].

Kiskola, M. 2019. Toiskan filosofia. Hyvän elämän avaimia etsimässä. Helsinki: Into Kustannus Oy.

Koppa. Jyväskylän yliopisto. 2021. Tutkimuksen toteuttaminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen#tutkimustulosten-luotettavuus> [Viitattu 21.3.2022].

Kuikka, P. & Paajanen, T. 2015. Työstä ja tarkkaavaisuudesta. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kuokkanen, J. & Tiili, A. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijät-ja-alalta-tyontavat-tekijat_VALMIS-002.pdf [Viitattu 17.9.2023].

Kymenlaakson hyvinvointialue. 2023a. Tietoa hyvinvointialueesta. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kymenhva.fi/hyvinvointialue/tietoa-hyvinvointialueesta/> [Viitattu 24.4.2023].

Kymenlaakson hyvinvointialue. 2023b. Lastensuojelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kymenhva.fi/lapset-nuoret-ja-perheet/apua-lapsille-nuorille-ja-perheille/lastensuojelu/#avohuolto-ankkuri> [Viitattu 16.9.2023].

Kymsote. 2022. Ohjeita opinnäytetyön tekemiseen ja tutkimusluvan hakemiseen. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kymsote.fi/medias/Ohjeita-opinn-ytety-n-tekemiseen-ja-tutkimusluvan-hakemiseen.pdf> [Viitattu 21.3.2022].

Laaksonen, J. 2016. Työn imua tuottavat tekijät lastensuojelutyössä työntekijöiden kertomana. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/51855> [Viitattu 19.3.2022].

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2009. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma.

Martela, F. 2016. Leikki on aikuisten työtä. Blogi. Saatavissa: <https://frankmartela.fi/tag/sisainen-motivaatio/> [Viitattu 5.2.2023].

Matela, K. 2011. Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 33. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://lapitoy.sharepoint.com/sites/Virtu-tiedostomateriaali/Jaetut%20asiakirjat/Tuotantoymp%C3%A4rist%C3%B6n%20tiedostomateriaali/ekollega/Julkaisut/Julkaisut/Julkaisu_33.pdf [Viitattu 12.3.2022].

Mäkisalo-Ropponen, M. 2016. Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria. Tampere: Tmi Raija Airaksinen/Draamatyö.

Pohjanheimo, E. 2015. Työyhteisön vuosi. Sosiaalipsykologinen selviytymis-
opas. Helsinki: Talentum Media Oy.

Saarenpää, N. 2022. Sosiaalityön koulutusvastaava. Sähköpostiviesti
24.1.2022. Kymsote.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Hel-
sinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a. Työhyvinvointi. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [Viitattu 21.3.2022].

Talentia. 2021. Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi pohjoispohjan-
maalla. Raportti jäsenkyselyn tuloksista. Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry. PDF-
dokumentti. Saatavissa: [https://www.talentia.fi/pohjois-pohjanmaa/wp-con-
tent/uploads/sites/14/2021/02/Lastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi.pdf](https://www.talentia.fi/pohjois-pohjanmaa/wp-content/uploads/sites/14/2021/02/Lastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi.pdf)
[Viitattu 12.3.2022].

Työterveyslaitos. Työkyky. Työn mielekkyys vahvistaa työkykyä. WWW-doku-
mentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>
[viitattu 5.6.2022].

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustan-
nus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [Viitattu 19.3.2022].

Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Vuori, J. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yleiset analyysitavat.
WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelma-
opetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/yleiset-analyysita-
vat/](https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/yleiset-analyysitavat/) [Viitattu 21.3.2022].