

LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLLON LAITOSHOIDON
HENKINEN KUORMITUS TYÖNTEKIJÖIDEN KOKE-
MANA

Niemelä Titta

Opinnäytetyö

Sosiaali- terveys ja hyvinvointiala
Sosionomi

2024

Tekijä	Titta Niemelä	Vuosi	2024
Ohjaaja(t)	Virpi Piira & Riikka Korhola		
Toimeksiantaja	Lapin Ammattikorkeakoulu		
Työn nimi	Lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon henkinen kuormitus työntekijöiden kokemana		
Sivumäärä	39 + 5		

Aiheenani opinnäytetyössäni oli tarkastella lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon ohjaajien henkistä kuormittuneisuutta. Opinnäytetyöni tutkimuskysymyksenä oli selvittää, mitkä henkistä kuormittuneisuutta aiheuttavat tekijät olivat yleisimpiä sijaishuollon laitoshoidon työntekijöiden kokemana. Rajasin aiheeni työn järjestelyihin sekä sisällöllisiin henkisiin kuormitustekijöihin. Tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät nousivat erityisesti esiin ohjaajien kokemuksissa omaan henkiseen kuormittuneisuuteen liittyen. Vertasin aineistonkeruussa saamiani tuloksia aikaisempiin selvityksiin sekä kirjallisuuteen aiheesta, ja tarkastelin ovatko saamani tulokset samansuuntaisia aikaisempien aiheeseen liittyvien lähteiden kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa lastensuojelun sijaishuollon ohjaajien henkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä.

Käsittelin tietoperustassa henkistä kuormittuneisuutta, työhyvinvointia sekä lastensuojelun sijaishuoltoa. Teoriaosuuteen käytin lähteinäni kirjallisuutta, erilaisia selvityksiä, tutkimuksia, artikkeleita aiheesta sekä sähköisiä tietokantoja. Keräsin sähköisen kyselyn muodossa aineistoa 6:sta eri lastensuojelulaitoksesta liittyen kokemukseen työn sisällöllisiin sekä järjestelyihin liittyviin tekijöihin. Sovelsin aineiston analyysissä Likertin 5-portaista asteikkoa.

Opinnäytetyön tuloksissa nousi esille yleisimpinä henkisistä kuormitustekijöistä haastavat asiakastilanteet, fyysinen väkivalta sekä työn toistuvat keskeytykset, jotka nousivat vastauksissa selkeästi esiin. Tuloksissa oli jonkin verran hajontaa, esimerkiksi työtehtävien selkeä jako aiheutti hajontaa vastauksissa. Suurin osa kysymyskohdista kuitenkin osoitti, että työntekijät vaikuttivat olevan pääsääntöisesti tyytyväisiä kysytyihin teemoihin. Tulokset antoivat yleisimmistä kuormittavista tekijöistä samansuuntaisia tuloksia kuin aikaisemmat selvitykset aiheesta. Aikaisempia tutkimuksia tai selvityksiä ei löytynyt suurta määrää, joten tulokset antoivat suuntaa ja vahvistivat jo olemassa olevaa tietoa, mitkä tekijät henkistä kuormittumista eniten aiheuttavat.

Avainsanat Lastensuojelu, sijaishuolto, laitoshoido, henkinen kuormitus, työhyvinvointi

Author	Titta Niemelä	Year	2024
Supervisor(s)	Virpi Piira & Riikka Korhola		
Commissioned by	Lapland University of Applied Sciences		
Title	Mental strain experienced by workers in residential foster care		
Number of pages	39 + 5		

The topic of my thesis was to examine the mental strain experienced by staff in residential foster care in child services. The research question of my thesis was to determine which factors causing mental strain were most common among residential foster care workers. I narrowed the topic of my thesis to work arrangements and content related mental strain factors. The meaning of my thesis was to point out which factors arise in the experiences of the workers regarding their own mental strain. While collecting the information, I compared the results to previous studies and literature on the subject. I examined the results I collected were in line with earlier studies related to the topic. The goal of the thesis was to produce information about the factors creating mental strain for staff in residential foster care within child protection services.

In the theoretical framework, I processed mental strain, work well-being and residential foster care in child protection. For the theoretical section, I used literature, various reports, studies, articles on the subject and electronic databases as sources. I collected data in the form of an electronic survey from six different child protection units. In the analysis of the data, I adapted a 5-point Likert scale.

The results of the survey highlighted challenging client situations, physical violence and constant interruptions at work as the most common factors causing mental strain. There was some variation in the results of the survey; for example the clear division of work tasks caused dispersion in the responses. However, most of the questions indicated that the employees were generally satisfied with the themes asked. The results were mostly consistent with previous studies on the subject, although not many previous studies or reports were found. The results provided direction and confirmed existing knowledge about which factors caused the most mental strain.

Keywords Child protection, foster care, institutional care, mental strain, work well-being

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖHYVINVOINTI	7
2.1 Työturvallisuus	7
2.2 Työtyytyväisyys	8
2.3 Työergonomia	10
3 HENKISTÄ KUORMITUSTA AIHEUTTAVAT TEKIJÄT	11
4 LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLTO	14
4.1 Sijoittaminen kodin ulkopuolelle	14
4.2 Laitoshoidon kuormittavia tekijöitä	15
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS SEKÄ TAVOITTEET	18
6 TOTEUTUS	20
6.1 Tutkimusmenetelmä	20
6.2 Aineistonkeruu ja analyysi	22
6.3 Eettisyys ja luotettavuus	23
7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	24
7.1 Työn järjestelyihin liittyvät tulokset	24
7.2 Työn sisältöihin liittyvät tulokset	28
8 POHDINTA	32
LÄHTEET	37
LIITTEET	40

1 JOHDANTO

Työssä kuormittuminen johtaa yhteiskuntatasolla vuosittain mittaviin tappioihin, ja muodostaa näin ollen yhden merkittävistä tekijöistä työn tuottavuuden vähentämisessä. Työpahoinvointi voi näkyä sairauspoissaolojen sekä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien suurena määränä, silloin myös työn tuottavuus heikkenee. (Häggman-Laitila 2013, 301.) Työeläkeyhtiö Varman vuonna 2018 tehdyn katsauksen mukaan vuonna 2017 työpoissaolot aiheuttivat arviolta jopa yli 6 miljardin euron tappiot vuositasolla. Viimeisimmän vuosikymmenen aikana kustannusten on nähty lähtevän laskuun. Tätä selittävä tekijänä on muun muassa työterveyshuollon merkityksen nouseminen. Lisäksi tänä päivänä painotus on enemmän kuormittavuuden ennaltaehkäisyssä. (Tekemättömän työn vuosikatsaus 2018, 8.) Näin ollen kuormittumisen ehkäisy ja työhyvinvointi ovat merkittäviä tekijöitä yhteiskunnallisesti, työpaikkakohtaisesti ja tietenkin myös yksilön itsensä kannalta.

Lastensuojelun merkitys yhteiskunnassamme on korostunut vuosikymmenien aikana. Lastensuojelun tarjoama tuki on yhteiskunnassamme yksi viimeiseksi tarjottuja tapoja tarjota apua lapselle sekä hänen perheelleen. Viimeisimpien vuosikymmenien aikana lastensuojelun asiakkaiden määrä on lähtenyt lisääntymään. Lastensuojelun asiakkaiden ongelmat näyttäisivät olevan haastavampia ja hankalampia kuin ennen, ja lastensuojelun työntekijöiden vastuulla on näihin tarpeisiin vastaaminen. (Holmi & Kekkonen 2023, 10.) Lastensuojelulle löytyy yhteiskunnassamme suuri tarve. On selvää, että lastensuojelun ammattilaisten tarve yhteiskunnassamme on tämän myötä korostunut. Tämän vuoksi lastensuojelualalla työskentelevien työhyvinvointi on mielestäni merkittävää koko lastensuojelun tulevaisuuden suhteen.

Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden tekemään työhön liitetään usein henkinen kuormittuneisuus sekä lasten ja nuorten yhä vaikeamman laatuisten oireiluiden parissa työskentely. Eronen & Laakso (2017, 142) ovat todenneet Helavirtaan & Laaksoon & Pösöön (2014) viitaten, että lastensuojelun sijaishuollon parissa työskentelevien työntekijöiden kertomista kokemuksista oli työhyvinvointiin liittyen tehty suhteellisen rajattu määrä tutkimuksia vielä vuoteen 2014 mennessä. Tarkastellessani lastensuojelun työntekijöiden kuormittuneisuutta ja

työhyvinvointia koskevia tutkimuksia, on havaittavissa, että kiinnostus näitä aiheita kohtaan on kuitenkin alkanut nosta päätään, etenkin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kannalta. En kuitenkaan löytänyt kovin paljoa tutkimuksia kohdistuen lastensuojelun laitoshoidon ohjaajiin.

Opinnäytetyössäni käsittelen lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidossa työskentelevien kokemuksia työn kuormittavista puolista. Lähden selvittämään opinnäytetyössäni vastausta tutkimuskysymykseen, mitkä henkistä kuormittuneisuutta aiheuttavat tekijät ovat yleisimpiä sijaishuollon laitoshoidon työntekijöiden kokemana. Olen rajannut aiheeni työn sisältöihin sekä työn järjestelyihin liittyviin henkisiin kuormitustekijöihin. Kerään työssäni aineistoa yhteensä 6:lta lastensuojelun laitoshoidon yksiköltä kyselyn avulla. Alun perin kiinnostukseni opinnäytetyön suhteen keskittyi väkivaltilanteisiin, mutta perehtyessäni aiheeseen huomasin, että alalla on eri lähteiden sekä alalla työskentelevien kokemusten saannattamana myös paljon muita kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Tästä ideani opinnäytetyön aiheeksi syntyi. Ajatellen opintojeni suuntautumista lastensuojeluun, halusin keskittyä myös opinnäytetyössäni lastensuojelun pariin.

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa käsittelen työhyvinvointia, henkistä kuormittuneisuutta sekä lastensuojelun sijaishuoltoa. Työni tarkoituksena on tuottaa ajankohtaista tietoa henkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Esimerkiksi työnantajille tieto työntekijöiden kokemista kuormitustekijöistä on tärkeää, jotta kuormitukseen pystytään puuttumaan. Käsitän kuormittuneisuuden olevan yhteydessä työhyvinvointiin, joten olen ottanut opinnäytetyössäni esille myös työhyvinvoinnin merkitystä.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on moniulotteinen kokonaisuus, joka koostuu useista eri osa-alueista. Työhyvinvointi voidaan nähdä työn turvallisuuden sekä työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin kehittämisenä. Työhyvinvoinnin käsitys on muuttunut ajan myötä. Aikaisemmin työhön liittyvässä hyvinvoinnissa on keskitytty enemmän sairauksien ehkäisyyn, sekä työntekijöiden fyysiseen toimintakykyyn, mutta nykykäsityksen mukaan painotus on yhä enemmän työntekijän hyvinvointia korostavaa. Yksilötason hyvinvoinnin tukemisen lisäksi huomiota kiinnitetään yhä enemmän laajemmin myös työryhmän hyvinvointia tukeviin toimiin. Työssä jaksamiseen vaikuttaa organisaation käytännöt, johtamisen laatu, työyhteisön toimivuus, työn luonteeseen kuuluvat seikat sekä yksilön henkilökohtaiset tekijät ja elämäntilanne. Työhyvinvoinnin keskeisenä ohjenuorana on hyvinvointia edistävien tekijöiden vahvistaminen, mutta toisaalta on kiinnitettävä huomiota myös kuormitusta aiheuttavien tekijöiden minimoimiseen. Työpaikoilla on pystyttävä huomioimaan myös työssä kuormittuminen ja negatiivisten puolten vähentäminen, koska työssä pahoinvointi vaikuttaa oleellisesti työhyvinvoinnin laatuun. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 12–13.) Työssä kuormittumisen ehkäiseminen liittyy näin ollen oleellisesti työhyvinvointiin, tästä syystä käsitelen tässä osiossa mitä työhyvinvointi tarkoittaa sekä pitää sisällään.

2.1 Työturvallisuus

Suomessa työhyvinvoinnin valvontaan sekä toimeenpanoon on laadittu lainsäädäntö. Työlainsäädäntö koostuu useista laeista, jotka määräävät työnantajan velvollisuuksista hyvinvoinnin sekä turvallisuuden ylläpitämiseksi. Lakien tarkoitus on myös säädellä, kuinka työtä toteutetaan työpaikoilla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024.) Työturvallisuuslaki on yksi merkittävistä työpaikan toimintaa ohjaavista työlainsäädäntöön liittyvistä laeista, jonka nostankin erityisesti esiin opinäytetyöni aiheen pohjalta. Työturvallisuuslain tavoitteena on työturvallisuuslakia lainaten *“parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja”* (Työturvallisuuslaki 2002/738

§ 1). Työhyvinvoinnin kannalta turvallisuuden huomioiminen sekä työhön liittyvien vaarojen ja kuormitusta aiheuttavien tekijöiden ehkäisy ovat keskeisiä tekijöitä. Mikäli näihin asioihin ei kiinnitettäisi huomiota, voisi tästä seurata enenevässä määrin negatiivisia oheisilmiöitä, kuten työntekijöiden kuormittumista. Suomessa lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa kiinnittämään huomiota työpaikalla haittaa tai vaaraa aiheuttaviin tekijöihin. Työnantajan on puututtava työpaikalla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tapahtuviin epäasiallisuuksiin, työympäristössä tunnistettuihin riskitekijöihin, tapoihin, joilla työtä toteutetaan sekä työyhteisön kuormittuneisuuteen. (Autio 2022, luku ”Työturvallisuuslain tarkoitus ja tavoitteet”.)

Pelkästään työnantajalla ei ole velvollisuuksia, nimittäin työntekijällekin niitä kuuluu osakseen. Työntekijällä itsellään on velvollisuus noudattaa niitä toimintatapoja, jotka työnantaja on asettanut noudatettaviksi. Työn teossa on otettava huomioon oma sekä toisten turvallisuus, ja pyrittävä sellaiseen toimintaan, että kenenkään terveys, turvallisuus tai hyvinvointi ei asettuisi vaaraan. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 4:18.) Työpaikoilla on selvitettävä, mitkä tekijät aiheuttavat riskejä. Tämän jälkeen työpaikoilla on otettava käyttöön erilaisia toimia riskien poistamiseksi. Aina riskitekijöitä ei ole mahdollista poistaa kokonaan, mutta näissä tilanteissa on kuitenkin pyrittävä minimoimaan niitä. Esimerkiksi lastensuojelutyössä yhtenä vaara- ja riskitilanteiden aiheuttajana voivat olla asiakkaat, joiden toimintaan työnantajalla on todennäköisesti mahdotonta täysin vaikuttaa, ja näin esimerkiksi väkivaltatilanteet muodostavat riskin, jota ei voi täysin ennakoida. Väkivaltatilanteisiin tulisi kuitenkin vaikuttaa pyrkimällä minimoimaan tilanteiden synty, ja varmistamalla oikeaoppiset toimintamallit työntekijälle. Riskit, joita ei ole mahdollista poistaa kokonaan on tiedostettava. (Autio 2022, luvut ”toimenpiteet riskien poistamiseksi ja hallitsemiseksi” & ”Dokumentointi”.) Työlainsäädäntöön kuuluvia lakeja on Suomessa paljon. Tämä korostaa mielestäni ajatusta, siitä kuinka suuri arvo työnteon oikeaoppisuudelle, toimivuudelle, sekä työntekijän kuin myös työnantajankin turvallisuudelle annetaan.

2.2 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys on moniulotteinen käsite, joka kuvaa sitä, kuinka tyytyväinen työntekijä on työhönsä. Työtyytyväisyys voidaan nähdä, sen kautta kuinka antoisaa työ on työntekijälle. Työn ollessa merkityksellistä ja antoisaa, auttaa se

työntekijää jaksamaan työssään paremmin. Kun työ on arvostusta herättävää, se näkyy niin työssä kuin vapaa-ajallakin hyvinvointia edistävällä tavalla, sekä parantaa kykyä kohdata ja selättää vastaan tulevia haasteita. Kun työssä jaksaa hyvin, säteilee hyvinvointi myös vapaa-ajalle. Työtyytyväisyyteen liittyy mahdollisuus päästä osalliseksi työhön liittyvään päätöksen tekoon. Vaikuttaminen omaa työntekoa koskeviin asioihin parantaa yksilön työhyvinvointia. Toisaalta vastaakohtana työtyytyväisyydestä, voidaan katsoa olevan tilanne, jossa työntekijä ei tunne paloa työhönsä. Työ voi tuntua puuduttavalta ja kuormittavalta, eikä siitä löydy varsinaista merkitystä. Työtehtävät voivat toistua samanlaisina päivästä toiseen. Työ voi tällöin kuluttaa voimavaroja, eikä sitä kohtaan löydy enää samanlaista motivaatiota kuin aikaisemmin. Työtyytyväisyyden puute voi johtaa työpaikoilla tuottavuuden laskuun, ja esimerkiksi ylimääräisiin poissaoloihin, kun työllä ei koeta olevan merkitystä. Nostankin työtyytyväisyyden esille opinnäytetyössäni juuri sen takia, että sen puute voi johtaa työntekijän kuormittumiseen. (Berlin 2019, 21–22.)

Työtyytyväisyyttä voidaan tarkastella tyytyväisyyttä lisäävien tekijöiden kautta, jotka koostuvat lähinnä subjektiivisesti koetuista asioista, kuten uuden oppimisesta ja työn kokemisesta mielekkäänä. Toisaalta työtyytyväisyyttä voidaan myös tarkastella tyytyväisyyttä aletavina tekijöinä, jotka koostuvat lähinnä ulkoisista tekijöistä. Liian haastavaksi koettu työ voi aiheuttaa negatiivisia tuntemuksia, siksi haasteellisuuden sopiva tasapaino työntekijän kykyihin verraten ja voimavarojen suhteen on tärkeää. Työntekijän oppiessa uutta, hän kokee todennäköisesti lisääntyvässä määrin tyytyväisyyttä työhönsä. Jos työtehtävät puolestaan ovat joka päivä samanlaisia, ilman yhtään haastetta tai vaihtuvuutta voi tällainen rutiinimaisuus kyllästyttää. (Luukkala 2011, 26–28.) Työn monipuolinen luonne sekä uusien työtehtävien parissa työskentely tukevat uusien asioiden oppimista sekä taidon kartuttamista, tätä kautta lisäten myös työtyytyväisyyden määrää (Meltti & Kara 2009, 23).

Olennaista on se, että työ koetaan hyödyllisenä. Kokemus tehtävän työn mielekkyydestä rakentuu työntekijän omista voimavaroista ja motivoituneisuudesta työtä kohtaan. Lisäksi mukaan voidaan laskea sosiaalisen toimintaympäristön vaikutus. Tärkeää on myös, että tiedetään miksi, ja mitä kohti työtä tehdään, eli päämäärät on asetettu selkeiksi. Mielekkyyteen liittyy esimerkiksi työympäristön

seesteisyys, joka mahdollistaa työn tekemisen ilman turhaa työn keskeytymistä. Tähän liittyen tärkeäksi työn kannalta on nähty myös kokemus siitä, että työtehtävän kykenee tekemään valmiiksi asti. (Luukkala 2011, 32–35.)

2.3 Työergonomia

Työergonomian tarkoituksena on vaikuttaa työympäristöön ja toimintatapoihin, niin että työpaikan toimintatavat, käytännöt, sekä työssä käytettävät välineet ja laitteet ovat työntekijän tarpeisiin vastaavia. Esimerkiksi fyysisesti rankassa työssä tulisi ottaa huomioon tekijät, jotka vaarantavat ihmisen fyysistä loukkaantumista työssään. Toisaalta työ voi olla henkisesti raskasta, jolloin työergonomian pyrkimyksenä on huomioida, kuinka henkistä kuormittuneisuutta pystytään ennaltaehkäisemään. Henkistä kuormittuneisuutta pystytään ehkäisemään työergonomisin ratkaisuin muun muassa pyrkimällä antamaan työntekijälle rauhallinen työympäristö, sekä suunnitella työntekijän työvuoroja niin että ne eivät kuormitaisi työntekijää. Pyrkimys on kiinnittää huomioita siihen, millaisilla keinoilla työn tekeminen olisi kannattavaa, mutta samalla myös mahdollisimman vähän kuormittavaa sekä aiheuttaisi mahdollisimman vähän hallaa työntekijälle. (Työterveyslaitos 2024a.)

Työturvallisuuslain 24 § säädetään riittävästä ergonomian huomioimisesta työssä. Laki veloittaa työnantajaa huomioimaan terveydelle haitalliset kuormittavat tekijät, ja samalla myös luomaan työpaikalle sopivia ratkaisuja näiden tekijöiden minimoimiseksi. Esimerkiksi työvälineet on oltava toimistotyössä työn luonteeseen sopivat. Työtä voidaan tehdä tuntikausia tietokoneen ääressä, joten ergonomiset työvälineet on huomioitava. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 24.) Kognitiiviseen ergonomiaan liittyen, sosiaali- ja terveysaloista etenkin hoitotyö, voi sisältää paljon keskeytyksiä työpäivän aikana. Keskittymisrauha on yksi tekijä, joka voi vähentää työhyvinvoinnin kokemusta. Kognitiivisessa ergonomiassa on kyse siitä, että työn luonne on otettu huomioon tavalla, jolloin työntekijältä ei odoteta yliömäisiä saavutuksia esimerkiksi ympäristössä, jossa keskeytykset ovat tyypillisiä. Vaatimusten tulisi olla yhteneväiset realististen saavutusten kanssa, työntekijän hyvinvointi tulisi olla huomioituna myös niin että liiallista kognitiivista kuormittumista ei pääsisi tapahtumaan. (Suomen lähi- ja perushoitaja liitto Super 2024.)

3 HENKISTÄ KUORMITUSTA AIHEUTTAVAT TEKIJÄT

Työssä kuormittumista voidaan jaotella eri tavoin. Kuormittuminen voi olla fyysistä ja kohdistuu näin ollen keholliseen kuormitukseen kuten työssä, jossa liikutaan paljon tai käytetään kehon fyysisiä voimavaroja työtehtävien suorittamiseen. Fyysisen kuormituksen lisäksi on myös psykososiaalista kuormitusta, jolla tarkoitetaan työn sosiaalisia sekä henkisiä kuormitustekijöitä. Henkistä kuormittuneisuutta esiintyy esimerkiksi työpaikoissa, joissa työntekijä joutuu kuormittamaan aivojaan työtehtävien suorittamiseen. Opinnäytetyössäni keskityn tarkastelemaan henkistä kuormittumista. (Mattila & Pääkkönen 2015, 6.)

Ahola ym. (2010, 30) on todennut Lindströmiin ym. (2005) viitaten, että työssä kuormittumiseen voidaan nähdä liittyvän eri osa-alueita. Näitä ovat muun muassa työn sisällölliset tekijät sekä työn järjestelyihin liittyvät tekijät. Kuormitustekijöihin voidaan mukaan lukea myös sosiaalinen ulottuvuus. Työntekijä kokee työssään todennäköisesti jonkin asteista kuormitusta, kuitenkin kuormituksen määrän tulisi olla sopivaa. Työmäärän ei tulisi olla liiallista tai liian vähäistä, jotta työntekijän toimintakyky pysyisi hyvänä ja työtehtävistä suoriutuminen onnistuisi. Siinä missä työpaikoilla voidaan kiinnittää huomiota kuormittaviin tekijöihin ja ehkäistä niitä, huomioitavaa on, että työntekijän omilla valinnoilla, sekä työstä palautumisella myös vaikutuksensa kuormituksen syntymiseen. (Ahola ym. 2010, 30–31.) Kokonaisuudessaan työn järjestelyihin, työn sisältöihin sekä työn sosiaaliseen ulottuvuuteen liittyviä kuormitustekijöitä kutsutaan psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi (Työsuojelu.fi 2019, 3). Käsittelen opinnäytetyössäni työn sisältöihin sekä työn järjestelyihin liittyviä henkistä kuormittuneisuutta aiheuttavia tekijöitä. Olen rajannut aiheittani johtuen käsittelyn kokonaisuuden helpommasta hallinnasta. Jätän opinnäytetyöni ulkopuolelle sosiaaliset tekijät liittyen henkiseen kuormitukseen.

Työn järjestelyihin liittyviin kuormitustekijöihin liittyy esimerkiksi työtehtävien jakaminen työntekijöiden välillä, sekä tavoitteiden selkeys. Lisäksi mukaan voidaan lukea työaikojen suunnittelu, työergonomia, työtehtäviin käytettävissä oleva aika, ja työpäivien pituus sekä mahdollisuus kehittää osaamistaan. Työn sisältöihin liittyviin kuormitustekijöissä puolestaan keskeistä on se, minkälaisia tyyppillisiä asioita työn luonteeseen liittyy. Näitä voivat olla esimerkiksi työtehtävien toistuvat

keskeytymiset, tehtävien yksipuolisuus, asiakastyössä toistuvat haastavat tai väkivaltaiset kohtaamiset asiakkaan kanssa, sekä liiallisen tietomäärän omaksuminen kerralla. Työntekijän kuormittuminen on subjektiivista, toinen työntekijä voi kestää kuormitustekijöitä paremmin kuin toinen. Kuormittavat tekijät työssä voivat johtaa kuormittumiseen, mutta itsessään kuormittavien tekijöiden olemassa oleminen ei tarkoita, että työntekijä olisi kuormittunut. Kuormittumiseen vaikuttaa työelämän lisäksi myös työntekijän henkilökohtainen elämä, sekä ominaisuudet. (Mattila & Pääkkönen 2015, 7, 9.)

Toisella työntekijällä voi olla parempi kontrolli työstään sekä parempi resilienssi muutoksille, mikä puolestaan ehkäisee kuormittumisen syntymistä. Kuormittuneisuus oireilee työyhteisössä sekä yksilössä muun muassa työstressin sekä työuupumuksen muodossa. Lisäksi havaittavissa voi olla myös toisenlaisia merkkejä, kuten toistuvat poissaolot psyykkisen tai fyysisen terveydentilan heiketessä. Työntekijällä voi ilmetä negatiivisia tuntemuksia työtään kohtaan, joka heijastelee myös ulkopuolelle esimerkiksi työyhteisöön ja asiakastyössä asiakkaisiin. Kuormittumisen takia työntekijällä voi olla vaikeuksia aloittaa työtehtäviä, sekä saattaa niitä loppuun saakka. Kuormittuneisuudella on pahimmillaan laajoja seurauksia työntekijän henkilökohtaiseen elämään saakka kuin myös työelämään sekä terveyteen. (Mattila & Pääkkönen 2015, 8–9.)

Työstressi syntyy tilanteessa, jossa työntekijä on voimavaraton suoriutumaan häneltä odotetuista asioista, tai kykenemätön vastaamaan häneen kohdistuneisiin odotuksiin. Työstressiin vaikuttaa oleellisesti, se kuinka hyvin työpaikalla on huomioitu työntekijän hyvinvoinnin ylläpitäminen. (Työterveyslaitos 2024b.) Odotuksena työmaailmassa on usein, että työn tekeminen on tulokseen pyrkivää. Toisinaan kuitenkin työhön liittyvät vaatimukset voivat olla ajallisesti ja määrällisesti liian suuret. Työnantajan tarpeiden mukaan työvuorot voivat venyä, tai työtä voidaan tehdä esimerkiksi öisin ja viikonloppuisin. Työntekijältä usein odotetaan joustavuutta näiden asioiden suhteen, ja samalla myös työajan sekä paikan rajat voivat helpostikin sekoittua vapaa-aikaan. Kuvitellaan tilanne, jossa työntekijä tekee työvuorolistaan kirjatun työvuoron, mutta päivän päätteeksi työntekijää pyydetään jatkamaan päivää, ja päivä pidentyykin useita tunteja. Tällä on etenkin toistuvasti tapahtuessaan vaikutus myös työntekijän työpaikan ulkopuoliseen elämään. Onkin tärkeää osata vetää raja henkilökohtaisen elämän sekä työelämän

välille, jotta kuormittumiselta sekä työstressiltä pystyy välttymään. Työstressistä puhutaankin länsimaisten suurimpana terveysriskinä. (Järvinen 2018, 39.) Työstressin pitkittyminen voi johtaa työuupumukseen, jossa ihmisen psyykkiset voimavarat heikkenevät huomattavasti. Työuupumuksen oireisiin liittyy negatiiviset tunteet, tunteiden säätelyyn liittyvät ongelmat, kognitiiviseen toimintaan liittyvät ongelmat kuten hankaluudet asioiden muistamisessa, sekä ammatilliseen identiteettiin liittyvät epäilykset. Uupumus voi pahimmillaan johtaa esimerkiksi mielen-terveysongelmiin, unettomuuteen, muihin nukkumiseen liittyviin ongelmiin, päih-
teiden käyttöön tai stressiin liittyviin häiriöihin. (Duodecim terveyskirjasto 2024.)

4 LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLTO

Tässä pääluvussa pohjustan mitä lastensuojelun sijaishuolto tarkoittaa, lastensuojelun sijaishuollon ollessa yksi opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen kuuluvista käsitteistä. Lisäksi käyn läpi, minkälaista lastensuojelun laitoksissa tapahtuva työ tyypillisesti on. Selvitän opinnäytetyössäni työn henkistä kuormitavuutta, siksi käyn tässä osiossa läpi, minkälaista lastensuojelutyö tyypillisesti on. Näin lukijan on helpompi käsittää, millaisesta työympäristöstä on kysymys puhuttaessa lastensuojelun sijaishuollosta.

4.1 Sijoittaminen kodin ulkopuolelle

Lastensuojelun ohjenuorana sekä tehtävän työn laatua ja sisältöä säättävänä lakina toimii lastensuojelulaki. Lastensuojelulain 1§ mukaan lain pyrkimys on taata lapselle hänen oikeuksiaan vakaaseen elämään sekä kasvuun elämän eri osaluilla. Lapsella on oikeus turvallisuuteen omassa kasvuympäristössään. (Lastensuojelulaki 2007/417 § 1.) Perusvastuu lapsen kasvatuksesta sekä kehittämisestä kuuluu vanhemmille tai huoltajille. Kuitenkin tapauksissa, joissa perhe on kriisissä, on viranomaisilla velvollisuus tarjota apua perheelle tarvittaessa. Tarpeen vaatiessa perhe on ohjattava lastensuojelun avun piiriin. Lastensuojelun tehtävä on auttaa lasta sekä koko perhettä tai lapsen hoidosta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatukseen liittyvissä asioissa tukitoimenpiteiden ja erilaisten palveluiden kautta. (Lastensuojelulaki 2007/417 § 2.) Ensimmäisiä tarjottuja keinoja auttaa lastensuojelun tarpeessa olevaa perhettä ovat yleensä avohuollon tukitoimenpiteitä. Jos avohuollon tukitoimenpiteet arvioidaan toimimattomaksi, on lapsi sijoitettava kodin ulkopuolelle. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

Huostaanotto, kiireellinen sijoitus sekä avohuollon tukitoimenpiteenä tehty sijoitus perustuvat aina lastensuojelulakiin. Kun lapsen hoito ja kasvatusta järjestetään muualla kuin lapsen kodissa, kyseessä on lastensuojelun sijaishuolto. Sijaishuoltoa järjestetään muun muassa lastensuojelulaitoksissa, perhekodeissa tai muunlaisissa lapsen tarpeisiin sopivissa paikoissa. (Lastensuojelulaki 2007/417 § 49.) Lapsen sijoittaminen kodin ulkopuolelle sijaishuoltoon vaikuttaa lapsen elämään suuresti, jonka vuoksi toimenpiteen tulee perustua lakiin. Lainsäädännöllinen perusta lastensuojelun toiminnassa on erittäin merkityksellistä. Sijoittamisessa

otetaan aina huomioon lapsen tilanne yksilöllisesti arvioiden, ja siksi sijoittaminen on aina tapauskohtaista. Ei ole olemassa yhtä tiettyä kaavaa, jota seuraamalla lapsen sijoittaminen toteutetaan. Lapsi voidaan sijoittaa pitkäksi aikaa tai lyhyeksi ajanjaksoksi. Joissain tapauksissa lapsi voi olla sijoitettuna lapsuudesta aina 18-vuotiaaksi saakka. Kuitenkin huomioitava lähtökohta on se, että lapsen sijoittamisessa pyrkimys on saada lapsi kotiutettua vanhempiensa tai huoltajansa luokse. Aina tilanne ei tietenkään ole mahdollista toteuttaa, mutta tämä kuitenkin on suomalaisessa lastensuojelun sijaishuollossa lähtökohtaisesti tavoitteena. Voidaan kuitenkin ajatella, että toisaalta pidemmät ja pysyvät sijoitukset tukevat lapsen kiinnittymistä ja luottamusta ympäristöönsä, sosiaalisiin suhteisiin sekä tuntemaan elämässään pysyvyyden tunnetta. (Puonti, Saarnio & Hujala 2004, 202–204.)

4.2 Laitoshoidon kuormittavia tekijöitä

Sijaishuollon laitoshoidolle on tyypillistä lasten ja nuorten arjen struktuureiden ylläpitäminen lasten asuessa sijaishuoltoyksikössä. Työhön liittyy arjen järjestelyihin liittyviä työtehtäviä sekä ennakointia tulevan suhteen. Samalla kuitenkin kaikesta ennakoinnista huolimatta, työ pitää sisällään yllättäviä muutoksia, sekä tilanteita, joita on vaikea ennakoida. (Eronen & Laakso 2017, 154.) Lastensuojelun Keskusliiton sekä Talentian yhteistyönä vuonna 2021 julkaistussa selvityksessä ”Laitoshoidon vetovoimatekijät sekä alalta työntävät tekijät”, kyselyn vastaukset osoittivat, että lastensuojelun laitoshoidossa työskentelevät kokevat työn muuttuneen aikaisempaa haastavammaksi. Tyypillistä on, että työntekijät joutuvat parantamaan osaamistaan erilaisien koulutusten avulla, joihin tuen siitä, että työssä täytyy omata niin laajaa osaamista eri osa-alueilta. Lastensuojelutyö spesifistä asiantuntemusta, joten usein pelkkä tutkinnon käyminen ei täysin kata vaadittavaa erityisosaamista. (Tiili & Kuokkanen 2021, 11.) Yhtenä merkittävänä tehtävänä lastensuojelun sijaishuollolla on pyörittää sijoitettujen lasten arkea mahdollisimman normaalitilannetta vastaavalla tavalla. Tehtävänä on myös lapsen hoidosta, kasvatuksesta sekä kuntouttamisesta vastaaminen. (Puonti, Saarnio & Hujala 2004, 206.)

Lasten normaalia arkea sekä ihmissuhteiden luomista sijaishuollossa kuitenkin haastaa sijaishuollon työntekijöiden suuri vaihtuvuus. Etenkin korkeakoulutettujen työntekijöiden pysyvyys lastensuojelun sijaishuollossa on haasteellista. Vaihtuvuudella on vaikutus lastensuojelun laatuun, ja konkreettisesti se vaikuttaa sijoitettujen mahdollisuuteen luoda turvallisia ihmissuhteita työntekijöiden jatkuvasti vaihtuessa. Henkilöstön määrä on useissa paikoissa liian vähäinen. Liian vähäiset resurssit lisäävät työmäärää. Työtaakan lisääntyminen lisää samalla vaatimuksia, huonontaa myös työhyvinvointia. (Tiili & Kuokkanen 2021,6, 23.) Lastensuojelussa tärkeäksi nähdään myös työntekijöiden yhteiset pelisäännöt, eli työntekijöillä on selkeät toimintatavat ja työtehtävien jako. Vaihtuvuus on suurta, joten toimintatavat voivat sekoittua ja muuttua, mikäli toimintamallit eivät ole selkeitä. (Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry 2020, 7.)

Työajat voivat olla hyvin vaihtelevia, ja työtehtävien ja hoidettavien asioiden suhteen ne voivat muuttua yhtäkkisesti. Usein muutokset ovat ennalta-arvaamattomia ja saattavat myös pidentää työpäivän kestoa. Kun tehtävää on paljon, ja päivä kulkee eteenpäin usein ennakoimattomasti, työntekijä ei välttämättä pysty esimerkiksi viettämään taukoja työpäivän aikana. Pitkät työpäivät tarkoittavat usein myös sitä, että työntekijällä ei ole yhtä paljon aikaa henkilökohtaiselle elämälle, ja näin työ voi vaikuttaa myös kuormituksena vapaa-ajalle. (Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry 2020, 9.) Lastensuojelulaitoksille tyypillistä on vuorotyö, usein kolmivuorotyö, jolloin työtä tehdään ilta- ja aamuvuorojen lisäksi myös yöllä. Vuorotyöllä on vaikutusta psyykkiseen sekä fyysiseen terveyteen, lisäksi myös sosiaaliseen elämään (Työterveyslaitos 2024c).

Sosiaalialalla, kuten myös lastensuojelussa yhtenä kuormitusta aiheuttavana tekijänä esiintyy, henkilöstöressurssien mitoittamiseen suhteutettuna suuret asiakasmäärät. Työn tulisi olla järjestetty niin, etteivät työolosuhteet aiheuta liiallista kuormittuneisuutta työntekijälle. Työolosuhteisiin liittyen kuormitusta lisää myös puutteellinen esihenkilön tai johtoportaen tuki. Työkuormittuneisuuden lisääntyminen voi johtaa pahimmillaan työuupumukseen. Liika kuormittuneisuus voi näkyä työpaikan vaihtoaikeina, irtisanoutumisina ja tähän liittyen kykenemättömyytenä sitoutua työpaikkaan. (Tiili & Kuokkanen 2021, 20.) Lastensuojelutyössä meteli ja hälyinen työympäristö voivat olla monille laitoksissa työskenteleville ohjaajille

arkipäivää. Ympäristön äänimaailmalla on vaikutusta työntekijän viihtyvyyteen työssä, keskittymiseen sekä myös vuorovaikutustilanteisiin. Tutkimusnäyttöä on löydetty siitä, että metelillä, jopa puheäänellä, on vaikutusta työntekijän kognitii-visiin kykyihin kuten muistiin, ja keskittymiskykyyn. (Wallenius ym. 2023, 15–16.)

Lastensuojelu työhön liittyy usein uhkaa fyysisestä väkivallasta, tämän lisäksi myös usein henkistä väkivaltaa, jotka molemmat kuormittavat työntekijää (Tiili & Kuokkanen 2021, 26). Yhtenä merkittävänä työhyvinvointia heikentävänä tekijänä lastensuojelulaitoksen ohjaajien suhteen, on uhka väkivallasta. Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry kartoitti vuonna 2020 kyselyssä lastensuojelussa työskentelevien kokemuksia työhyvinvoinnista sekä lastensuojelun tilasta. Huolestuttavaa oli, että kyselyn perusteella lastensuojeluyksiköiden ohjaajista 90 % on kokenut viimeisimmän vuoden aikana henkistä tai fyysistä väkivaltaa työssään. (Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry 2020, 9–10.) Sijaishuollossa asiakkuudet voivat tuoda työhön oman haasteensa, tilanteiden johtaessa toisinaan siihen, että työntekijä kohtaa itseensä tai muihin kohdistuvaa aggressiota sekä väkivaltaa. Lastensuojelun sijaishuollossa esiintyy tutkimusten mukaan, useita sosiaali- ja terveydenhuollon kentän aloja enemmän väkivaltaa ja sen pelkoa. (Helavirta 2021, 75.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS SEKÄ TAVOITTEET

Opinnäytetyöni tarkoituksena on lähteä selvittämään, mitkä tekijät lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidossa työskentelevät ohjaajat kokevat työssään eniten henkisesti kuormittaviksi. Opinnäytteessäni keskityn selvittämään yleisyyttä, en sitä kuinka usein kuormitus toistuu, vaan määrällisesti sitä, kuinka moni työntekijä on kokenut kuormitusta kysytyn väittämän suhteen. Olen rajannut opinnäytetyöni työn sisältöihin sekä työn järjestelyihin liittyviin henkisesti kuormittaviin tekijöihin. Jätän siis opinnäytetyöni aiheen ulkopuolelle sosiaalisen ulottuvuuden henkistä kuormittavuutta tyypillisesti aiheuttavista tekijöistä. Tähän päätökseen tulin haluessani rajata opinnäytetyötäni, jotta aihealueesta ei tulisi liian laajaa.

Tutkimuskysymyksenä opinnäytetyössäni on seuraava:

Minkälaiset työn sisältöihin ja järjestelyihin liittyvät henkistä kuormittuneisuutta aiheuttavat tekijät ovat työntekijöiden kokemana yleisimpiä?

Kyselylomakkeeni kysymykset ovat strukturoituja, näin ollen olen kysynyt tyypillisimpiä työn järjestelyihin ja sisältöihin liittyviä kuormitustekijöitä. Avoimia vastauksia en opinnäytteessäni kerännyt. Tiedostan, että kyselyni vastausvaihtoehdot ovat rajattuja tiettyihin tyypillisimpiin kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin. Koska kysymykset olivat strukturoituja, ei vastauksissa tule ilmi, mikäli työntekijä kokee kuormitusta jollain muulla tavalla kuin mitä kyselylomake häneltä kysyy. Näin olen voinut mitata kyselylomakkeellani ainoastaan, mitkä näistä kysymistäni tyypillisistä kuormittavista tekijöistä ovat työntekijän kokemana yleisimpiä. Jätin avoimet vastaukset pois tietoisesti rajatakseni työtäni, sekä helpottaakseni opinnäytetyön analysointia.

Tavoitteenani on tuoda esiin työntekijöiden kokemuksia kuormittavista tekijöistä tällä hetkellä, ja verrata niitä aikaisempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen aiheesta. Tavoitteena on selvittää, ovatko saamani tulokset samansuuntaisia kuin aikaisemmat tutkimukset. Näen, että kuormittavien tekijöiden selvittäminen hyödyttää lastensuojelun sijaishuollon ammattilaisten työolojen parantamisessa, sekä kuormittavien tekijöiden huomioimisessa laitoksissa. Laajemmin katsottuna, työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa välillisesti myös laitoksissa asuvien sijoitettujen lasten

elämiin, sekä heidän perheisiinsä, eli siihen kuinka laadukasta lastensuojelua työntekijät pystyvät tarjoamaan asiakkailleen.

6 TOTEUTUS

Aiheena lastensuojelun työntekijöiden kuormittuneisuuden tutkiminen on itselleni mielenkiintoa herättävä aihe, ja sen takia päädyinkin kyseisen aihevalintaan. Kuuntelin erästä äänikirjaa sijaishuollon kentällä ohjaajana toimivan työntekijän kokemuksen sanoittamana. Huomasin, että esimerkiksi erityisyksiköissä on erilaisten kokemusten, kertomusten, uutisten, selvityksien sekä tutkimuksien perusteella väkivallan pelkoa. Alun perin kiinnostukseni opinnäytetyön aiheeksi keskittyi väkivaltatilanteisiin. Tästä lähdinkin pohtimaan, mitkä muut kuormituksen osa-alueet työntekijöiden työhyvinvointiin oikeastaan vaikuttavat. Mieleeni heräsi kysymys siitä, millaisia kokemuksia työntekijöillä on myös muista työn kuormittavista puolista ja haasteista, sekä millaisia vaikutuksia näillä mahdollisilla tekijöillä on työn tekemiseen. Ajatellen opintojeni suuntautumista lastensuojeluun, halusin keskittyä myös opinnäytteessäni lastensuojelun pariin.

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä työssäni on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Määrällistä tutkimusta käytetään muun muassa selvittäessä ihmisten kokemuksia tai käsityksiä tutkittavasta aiheesta. Usein tarkoituksena on selvittää, kuinka vastaukset jakautuvat aineistonkeruuseen osallistuvien välillä. Usein määrällisessä tutkimuksessa selvitetään jonkin asian toistuvuutta, eli kuinka usein, tai määrää eli kuinka paljon jotain ilmiötä tapahtuu. Määrällisessä tutkimuksessa on tärkeää kiinnittää huomiota tutkittavan asian operationalisoinnille, eli kuinka esimerkiksi kyselyn vastaukset saadaan mitattavaan numeeriseen muotoonsa. (Vilka 2021, luku ”Määrällinen tutkimus”.) Opinnäytetyöni on poikittaistutkimuksena tehty. Aineistoa kerätään tietyssä aikana, ja suhteellisen isolta määrältä osallistujia. (Vastamäki & Valli 2018, luku ”Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta kyselylomaketutkimuksessa”.) Olen jakanut osan kyselyni kohdista koskemaan työn järjestykseen liittyviä kuormittavia tekijöitä, ja osan työn sisältöön liittyviin kuormittaviin tekijöihin. Kysymysten jakamisella kahteen eri osa-alueeseen, on tarkoitus helpottaa tulosten tarkastelussa ja vertailussa.

Kyselylomakkeessani sovelsin Likertin 5-portaista asteikkoa. 5-portaisessa asteikossa vastausvaihtoehtoja on yhteensä viisi. Vastausvalinnat vaihtelivat ”eri

mieltä” vaihtoehdosta “samaa mieltä” vaihtoehtoon, näiden välillä ollen myös osittain eri mieltä sekä samaa mieltä vaihtoehdot. Mikäli osallistuja haluaa vastata neutraalisti on vaihtoehtona myös “en osaa sanoa”. Likertin asteikon ollessa yleisesti ottaen asennetta mittaamaan käytetty asteikko, käytänkin sitä soveltaen. Kyselyssäni ei mitata asenteita, vaan väittämien paikaansa pitävyyttä vastaajien kokemana. (Vehkalahti 2014, 35.) Työn analysoinnissa käytin Webropol-ohjelmaa, jota hyödyntäen Likertin 5-portainen asteikko oli mahdollista muuttaa pylväsdiagrammien muotoon. Valitsin Likertin 5-portaisen asteikon pohtiessani, millaista aineistoa haluan opinnäytetyössäni kerätä. Tarkoitukseni on kerätä tietoa yleisyydestä. Ajatukseni lähti siitä, että halusin luoda väitteitä ja tarkastella ovatko vastaajat samaa, vai eriä mieltä. Päädyin kuitenkin siihen lopputulokseen, että pelkät “samaa mieltä” ja “eri mieltä” vastaukset antavat liian suppeat vastausvaihtoehdot, ja tämä voisi vaikuttaa vastaajien motivaatioon osallistua, jos väitteisiin vastaaminen koettaisiin liian vaikeana vastausvaihtoehtojen ollessa eri ääripäistä. Tästä syystä päädyin soveltamaan Likertin 5-portaista asteikkoa, jossa on mahdollista antaa myös neutraali tai ääripäiden väliltä eri vastausvaihtoehtoja.

Kyselylomakkeiden teossa on tärkeää huomioida, minkä tyyppiseltä joukolta ihmisiä aineistoa kerätään. Opinnäytetyössäni hyödynnän sähköistä kyselylomaketta, joten tärkeää sen kannalta on myös selvittää, löytyykö osallistujilta tarpeellinen osaaminen tai välineet vastata kyselyyn. (Valli & Perkkilä 2018. luku ”Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineiston keruussa”.) Lastensuojelun sijaishuollon ohjaajat käyttävät työssään hyvin todennäköisesti sähköisiä järjestelmiä, ottaen huomioon kirjaamisvelvoitteen (Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 2015/254 § 2:4). Asiakastietojen kirjaaminen tapahtuu todennäköisesti sähköisiin järjestelmiin, jonka takia olettamuksena oli, että kohderyhmälläni on käytössä tarvittavat välineet sähköiseen kyselyyn vastaamista varten. Käytin opinnäytetyössäni satunnaista otantaa, valiten satunnaisesti lastensuojelun sijaishuoltoyksiköitä alueesta riippumatta. Pohdin ensin tutkimuskysymykseni kautta, miten lähden tietoa keräämään, ja mikä menetelmä sopii tähän mielestäni parhaiten. Koska selvitän mitkä tekijät koetaan kuormittavimpina, halusin kerätä tietoa useammilta osallistujilta, joten päätin poissulkea laadullisen tutkimusmenetelmän käytön. Sähköisen kyselylomakkeen käytön perustelen sillä, että sen

käyttö oli mielestäni kaikista käytännöllisintä ja nopeinta määrällisesti useiden osallistujien vastauksien keräämiseen. Pysin suunnittelemaan kyselylomakkeeni kysyttävät aiheet niin, että tulokset antaisivat minulle tarvittavaa informaatiota peilaten tutkimuskysymykseeni.

6.2 Aineistonkeruu ja analyysi

Suoritin opinnäytetyötäni varten aineistonkeruun lastensuojelun sijaishuollon kentällä työskenteleville ohjaajille. Keräsin aineistoa maaliskuun 2024 aikana sähköisen kyselyn muodossa. Kyselyni laadin Webropol-ohjelmalla. Aineistonkeruu tapahtui satunnaisesti valikoituihin lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon yksiköihin ja se oli tarkoitettu yksiköissä työskenteleville ohjaajille. Tavoitteenani oli saada osallistujia yhteensä 20–30. Yhteensä opinnäytetyöni aineistonkeruuseen osallistui 6 laitoshoidon yksikköä, ja vastauksia kertyi 50 kappaletta. Kyselylomakkeiden lähettäminen eteenpäin tapahtui sähköpostin kautta yhteyshenkilöille, joiden kautta kyselyn linkit lähetettiin edelleen eteenpäin kyselyyn osallistujille. Vastausaikaa kyselyihin annoin 2 viikkoa.

Pysin pitämään kyselyni lyhyenä, ylläpitääkseni osallistujien kiinnostusta vastaamiseen. Kysymyksiä olikin yhteensä 12 kohtaa, puolet kysymyksistä on suunnattu selvittämään työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä, ja puolet työn sisältöihin liittyviä kuormitustekijöitä. Kysymykset olivat strukturoituja, ja liittyivät tiettyihin aihealueisiin. Näin ollen selvitän näiden aihealueiden osalta, mitkä tekijät nousevat kyselyssäni esiin kuormittavimpina tekijöinä. Kysymysten jaottelu kahteen eri aihealueeseen mahdollisti myös sisällöllisten sekä järjestelyihin liittyvien tekijöiden vertailun. Työn järjestelyihin liittyvistä tekijöistä selvitin työntekijöiden kokemuksia aikapaineesta, työmäärästä, työajoista, työtehtävien jaon selkeydestä sekä työergonomiasta. Työn sisältöihin liittyvistä tekijöistä puolestaan selvitin työntekijöiden kokemuksia työn monipuolisuudesta, keskeytyksistä, omaksuttavasta tietomäärästä, haastavista asiakastilanteista sekä fyysisen väkivallan kokemuksista.

6.3 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksissa kuin myös opinnäytetöissä on huomioitava jokaisen osallistujan oikeus vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin. Olen ottanut opinnäytetyössäni huomioon itsemääräämisoikeuden painottamalla osallistujille, että osallistuminen on vapaaehtoista. Tiedotin osallistujille, että kyselylomakkeeseen vastaaminen tarkoittaa suostumusta aineistonkeruuseen. Opinnäytetyössäni olen huomoinut osallistujien oikeuden yksityisyyteen, huomioimalla että osallistujien tunnistettavuus ei olisi mahdollista. En kerännyt aineistonkeruun yhteydessä osallistujien henkilötietoja, ja jätin pois tiedot missä organisaatioissa, tai lastensuojeluyksiköissä aineistonkeruu on suoritettu, jotta en aiheuttaisi haittaa osallistujien elämiin anonymiteetin puutteen takia. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019, 7.) Pyrin huomioimaan hyvän tieteellisen käytännön noudattamisen, sekä työn suorittamisen eettisesti. Opinnäytetyössä on huomioitu osallistujan anonymiteetti.

Eettisyyteen liittyen ennen aineistonkeruuta suoritin tutkimuslupien hankkimisen. Aineistonkeruun yhteydessä toimitin osallistujille informaatiolomakkeen, jossa tiedotin osallistumisen vapaaehtoisuudesta, sekä opinnäytetyön tarkoituksesta. Pyrin hyödyntämään luotettavia lähteitä, ja hyödynsin lähdekritiikkiä valitessani teoreettiseen viitekehykseeni aineistoa. Työn raportoinnissa olen pyrkinyt lähdemerkintöjen suhteen huolellisuuteen, sekä noudattamaan Lapin Ammattikorkeakoulun laatimia ohjeistuksia opinnäytetyön raportoinnista.

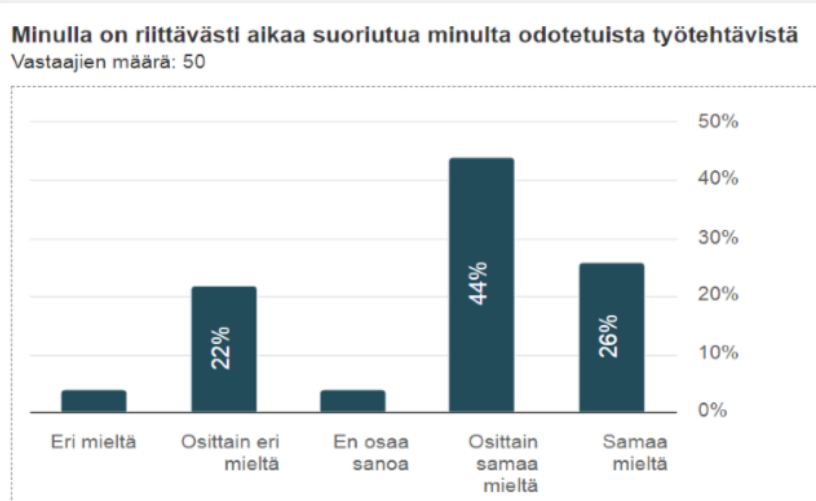
Kyselylomakkeet olen toimittanut yhteyshenkilöille tarkastettavaksi ennen niiden lopullista lähettämistä aineistonkeruuseen. Tarkastuksen perusteella tein asianmukaisia muokkauksia kyselylomakkeeseen, jotta siitä tulisi selkeämpi. Lisäksi olen esitellännyt kyselylomakkeen yhdellä henkilöllä ennen aineistonkeruun aloittamista. Näin sain luotettavuutta siihen, että kysely on selkeä, sekä johdonmukainen tutkimuskysymykseen nähden. Pyrin laatimaan kyselylomakkeen kieliasultaan selkeäksi, ja mahdollisimman helpoksi vastaamista ajatellen. Avasin käsitteitä, joiden ajattelin mahdollisesti herättävän epäselvyyttä osallistujassa. Opinnäytetyössäni pyrin objektiiviseen tiedon käsittelyyn, sekä keräämään aineistoa johdattelematta osallistujia liiallisesti.

7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Aineistonkeruuseen osallistui yhteensä 50 henkilöä. Vastajat olivat lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon ohjaajia. Yhteensä aineistoa kerättiin 6:sta satunnaisesti valikoidusta lastensuojeluyksiköstä. Kyselyni on tehty Webropol-ohjelmalla. Yhteensä kyselyssä oli 12 kysymystä, joista puolet on työn sisältöihin liittyviä kysymyksiä ja puolet työn järjestelyihin liittyviä tekijöihin liittyviä. Lähetin kyselyni sähköpostin kautta yhteyshenkilöille, joiden kautta sähköiset kyselyt toimitettiin osallistujille. Kyselyn lisäksi osallistujille toimitettiin myös saatekirje, jossa oli informaatiota kyselyyn osallistumisesta, sekä kyselyn tarkoituksesta. Kaikkiin väitteisiin oli 50 vastaajaa, näin ollen jokainen kyselyyn osallistunut vastasi kaikkiin väittämiin.

7.1 Työn järjestelyihin liittyvät tulokset

Työn järjestelyihin liittyvistä kuormitustekijöistä lähdin selvittämään laitoshoidon ohjaajien kokemuksia aikapaineesta, työtehtävien kohtuullisesta määrästä, työajoista, työtehtävien jaosta sekä ergonomiasta. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, onko työntekijällä riittävästi aikaa suoriutua häneltä odotetuista työtehtävistä. Kuten (kuvio 1.) ilmenee vastaajista 4 % oli eri mieltä väittämän kanssa, ja 22 % osittain eri mieltä, ja mielsi näin ollen aikapaineen olevan olemassa. Kuitenkin enemmistö vastaajista koki olevansa väitteen kanssa samaa mieltä, ja mielsi saavansa aikaa työtehtävien tekemiselle. Samaa mieltä vastauksia oli yhteensä 26 % sekä osittain samaa mieltä vastauksia 44 %. Suurin osa vastaajista koki täysin tai jokseenkin saavansa tarpeeksi aikaa työtehtävilleen.

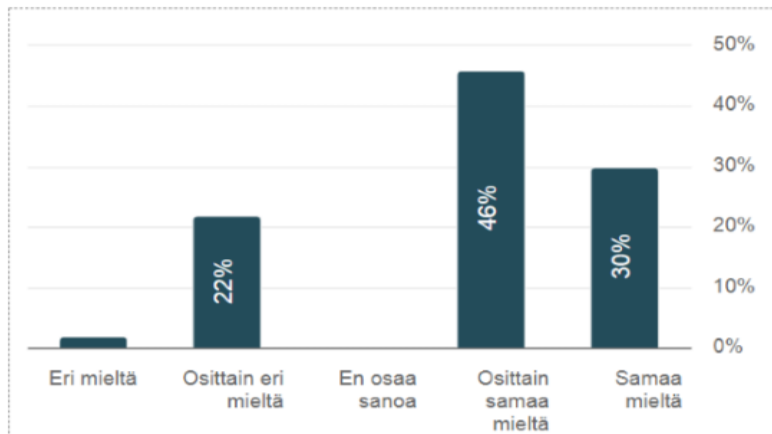


Kuvio 1. Laitoshoidon ohjaajien kohtaama aikapaine työssään

Toinen väite liittyi työtehtäviin, ja siinä kysyttiin, kokeeko työntekijä työtehtäviensä määrän sopivana. (Kuvio 2.) nähdään, täysin eri mieltä väitteen kanssa oli 2 % eli 1 vastaaja ja osittain eri mieltä 22 % eli 11 henkilöä vastanneista. Suurin osa oli joko samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. Samaa mieltä vastauksia oli 30 % eli 15 henkilöä, ja osittain samaa mieltä 46 % eli 23 henkilöä vastanneista. (Kuvio 2.) tuloksista ilmenee, että suurin osa vastaajista kokee työtehtäviensä määrän olevan sopivaa, tai ainakin jokseenkin sopivaa. Tähän väittämään liittyi jatkokysymys eri mieltä sekä osittain eri mieltä vastanneille. Jatkokysymyksessä pyydettiin määrittämään, onko työtehtävien määrä liiallista vai liian vähäistä. Kaikki 12 vastanneista, jotka eivät kokeneet työmäärän olevan sopivaa, vastasivat työmäärän olevan liiallista.

Koen työtehtävieni määrän sopivaksi

Vastaajien määrä: 50



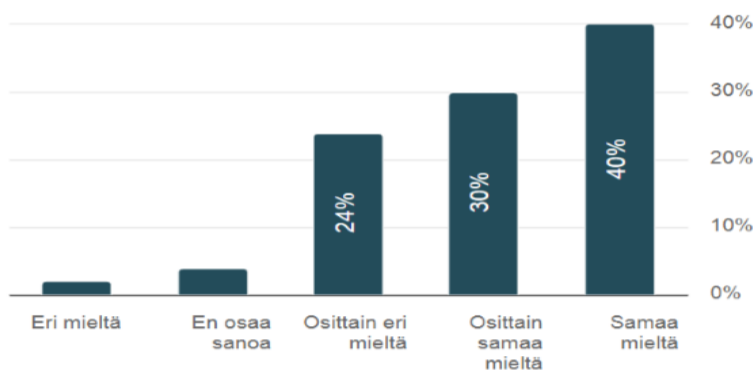
Kuvio 2. Laitoshoidon ohjaajien työmäärän sopivuus

Työaikoihin suurin osa vastanneista oli tyytyväisiä. Kysymyksessä tarkoitettiin työpäivien pituuksia, vuorotyötä, sekä yötyötä, ja tämä avattiin vastaajalle väitteen yhteydessä. Väitteeseen kokevatko osallistujat työaikojen tukevan työssä jaksamista, (kuvio 3.) 40 % eli 20 vastaajaa oli samaa mieltä, sekä 30 % eli 15 vastaajaa osittain samaa mieltä. Vastauksissa ilmeni, että 4 % ei osannut vastata väitteeseen. 2 %, 1 vastaaja oli eri mieltä ja 24 %, 12 vastaajaa osittain eri mieltä. Kokonaisuudessaan 70 % eli suurin osa vastanneista oli joko jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Koen, että työaikani tukevat työssä jaksamistani

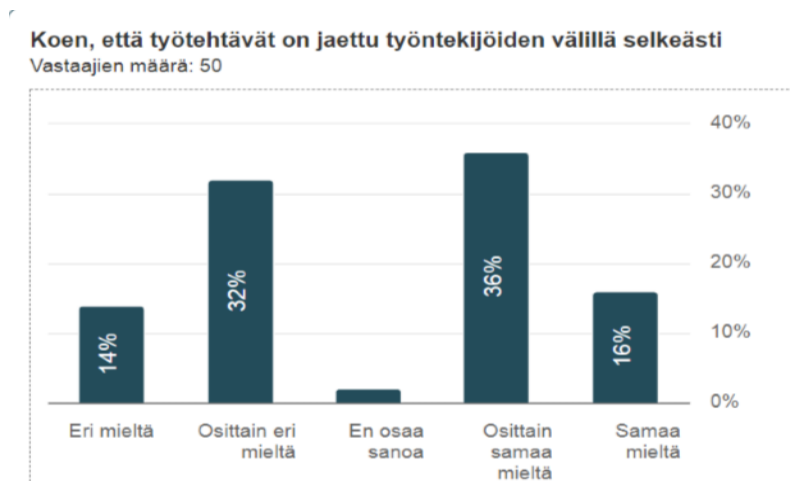
Esimerkiksi työvuorojen pituus, vuorotyö sekä yötyö

Vastaajien määrä: 50



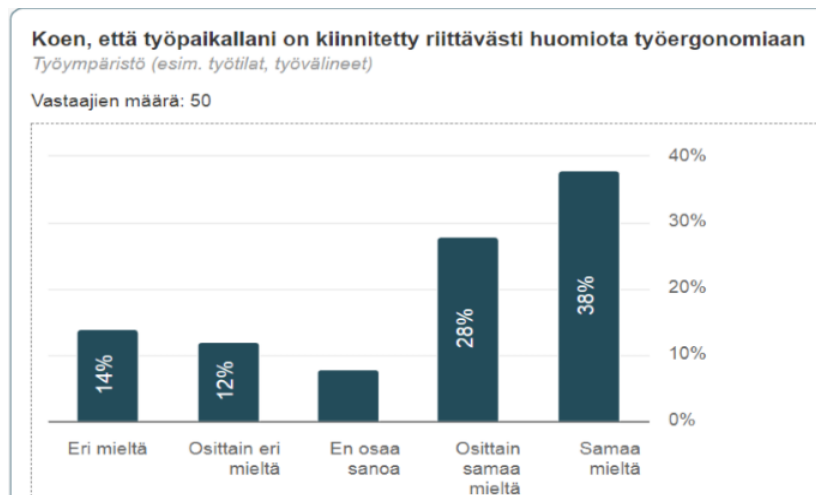
Kuvio 3. Työaikojen kuormittavuus laitoshoidon ohjaajien kokemana

Työtehtävien selkeään jakamiseen liittyvä väite aiheutti hieman enemmän hajontaa vastausten suhteen. Väitteeseen (Kuvio 4.), “Koen, että työtehtävät on jaettu työntekijöiden välillä selkeästi”, kertyi eri mieltä vastauksia yhteensä 14 % vastaajista. Osittain eri mieltä vastauksia kertyi 32 %. Yksi henkilö eli 2 % oli vastannut neutraalin, en osaa sanoa vastauksen. Suurin osa vastanneista oli kuitenkin, sitä mieltä työtehtävät on jaettu työntekijöiden välillä selkeästi. Osittain samaa mieltä oli 36 %, ja samaa mieltä oli 16 % vastanneista. Vastauksista on havaittavissa, että hajontaa vastauksissa ilmenee enemmän kuin aikaisemmissa vastauksissa. Eri mieltä sekä osittain eri mieltä vastauksia tähän väitteeseen on kertynyt enemmän kuin aikaisempiin työn järjestelyihin liittyviin väitteisiin.



Kuvio 4. Työtehtävien selkeä jakaminen laitoshoidon työntekijöiden kokemana

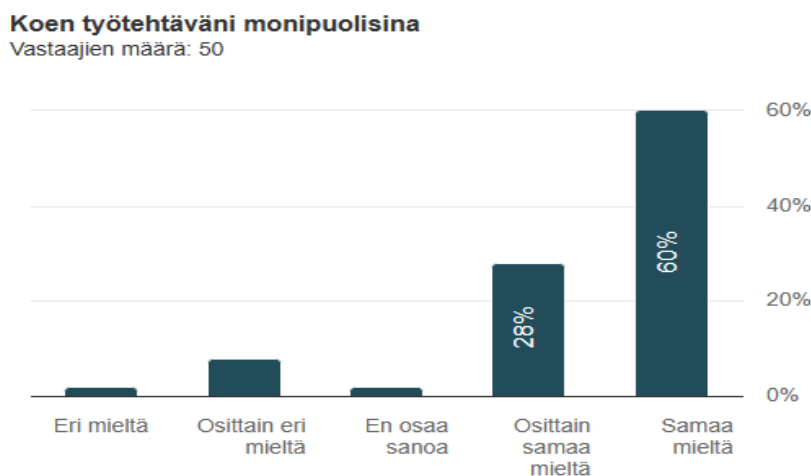
Viimeinen kysymys liittyen työn sisältöihin (Kuvio 5.), liittyi työntekijöiden kokemaan työergonomiaan. Väitteessä pyrkimyksenä on selvittää työntekijän kokemus siitä, kuinka hyvin työympäristössä on huomioitu esimerkiksi työtilat ja työvälineet. Väite oli seuraavanlainen: “Koen, että työpaikallani on kiinnitetty riittävästi huomiota työergonomiaan. Kysymyksessä on annettu myös esimerkkejä, tarkentamaan vastaajalle mitä ergonomialla tarkoitetaan. Vastauksissa nousi esiin, että suurin osa ajattelee työergonomiaan kiinnitettävän riittävästi huomiota työpaikalla. Suurin osa vastauksista, 38 % oli väitteen kanssa samaa mieltä, 28 % osittain samaa mieltä. Neutraaleja en osaa sanoa vastauksia kertyi 8 %, osittain eri mieltä oli 12 % sekä eri mieltä 14 %. Kokonaisuudessaan suurin osa vastauksista keskittyi samaa mieltä sekä osittain samaa mieltä vastauksiin.



Kuvio 5. Laitoshoidon työntekijöiden kokemus työergonomian riittävydestä

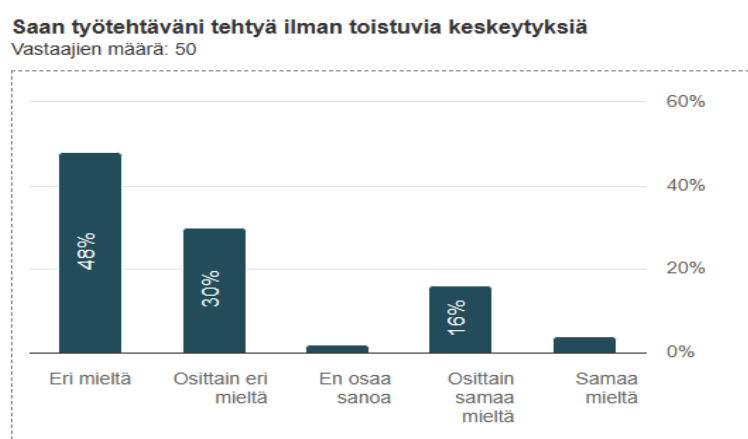
7.2 Työn sisältöihin liittyvät tulokset

Ensimmäinen kysymys liittyen työn sisältöihin liittyviin kuormitustekijöihin selvitti työntekijän kokemuksia työn monipuolisuudesta. (Kuvio 6.) Väittäjä oli seuraava: "Koen työtehtäväni monipuolisina", 60 % vastaajista oli samaa mieltä lastensuojelutyön monipuolisuudesta laitoksissa, osittain samaa mieltä oli yhteensä 28 % vastaajista. En osaa sanoa vastauksia oli 2 %, osittain eri mieltä olevia 8 % ja eri mieltä olevia vain 2 %. Vastauksissa on havaittavissa, että suurin osa työntekijöistä näkee lastensuojelun laitoshoidossa tehtävän työn tehtäviltään monipuolisena. Harvat vastaajista kokivat yksitoikkoisuutta tehtävien suhteen.



Kuvio 6. Laitoshoidon työntekijöiden kokemus työtehtävien monipuolisuudesta

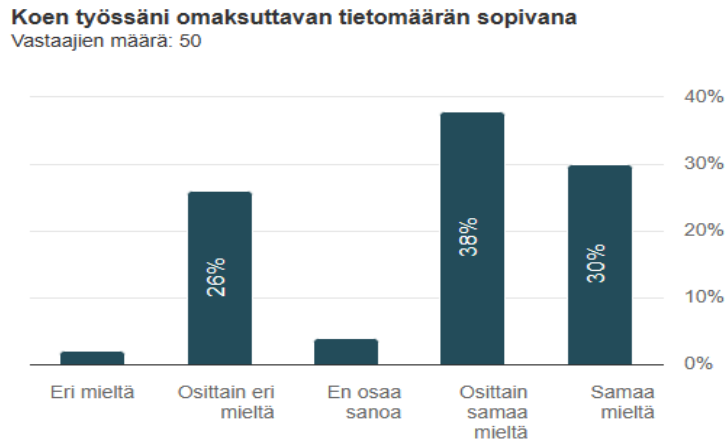
Toisena kysymyksenä liittyen työn sisältöihin liittyviin kuormitustekijöihin oli kysymys työympäristön rauhallisuuteen liittyen. Väite oli seuraava: “Saan työtehtäväni tehtyä ilman toistuvia keskeytyksiä”. Suurin osa vastaajista (Kuvio 7.) 48 % oli väitteen kanssa eri mieltä, ja 30 % osittain eri mieltä. Osittain samaa mieltä oli 16 % ja samaa mieltä vain 4 %, en osaa sanoa vastauksia kertyi 2 %. Tuloksista on siis havaittavissa, että suurin osa vastaajista on väitteen kanssa eriä mieltä tai osittain eri mieltä. Vaikuttaisi siltä, että sijaishuollon laitostyössä keskeytykset ovat näiden tuloksien perusteella varsin yleisiä, ja työtehtävät keskeytyvät toistuvasti. Työn keskeytyminen toistuvasti muodostaa kuormitusta aiheuttavan tekijän työntekijälle.



Kuvio 7. Laitoshoidon työntekijöiden kokemus työn toistuvista keskeytyksistä

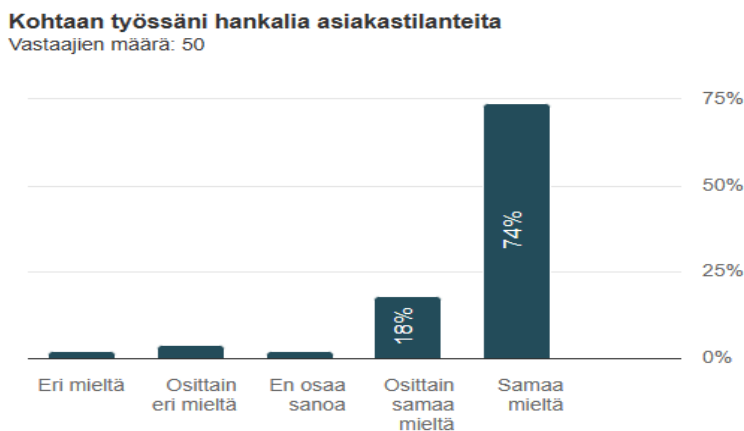
Omaksuttavan tietomäärän suhteen, suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että omaksuttava tietomäärä oli sopivaa. Väite oli seuraava: “Koen työssäni omaksuttavan tietomäärän sopivana”. Samaa mieltä olevia oli yhteensä 30 % (Kuvio 8.) ja osittain samaa mieltä olevia 38 % viidestäkymmenestä vastaajasta. En osaa sanoa vastauksia kertyi 4 %. Väitteen kanssa eriä mieltä oli 2 %, ja osittain eriä mieltä oli 26 % vastaajista. Jatkokysymyksenä eri mieltä sekä, osittain eriä mieltä oleville esitin kysymyksen, siitä onko omaksuttava tietomäärä heidän kokemaansa liiallista vai liian vähäistä. Tähän kysymykseen vastasi yhteensä 14 henkilöä, jotka olivat eriä tai osittain eriä mieltä omaksuttavan tietomäärän sopivuudesta. Heistä 1 henkilö eli 7,1 % vastasi omaksuttavan tietomäärän olevan liian vähäistä. Loput 13 vastaajaa, eli 92,9 % kokivat omaksuttavan tietomäärän olevan liiallista. Kokonaisuudessaan tuloksia tarkastellessa suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että työssä omaksuttava tietomäärä on sopivaa tai ainakin osittain

sopivaa. Näin ollen vaikuttaisi, että tietomäärä vastauksien perusteella ei aiheuta liiallista kuormitusta suurimman osan mielestä.



Kuvio 8. Laitoshoidon työntekijöiden kokemus omaksuttavasta tietomäärästä

Hankalat asiakastilanteet vaikuttaisivat (Kuvio 9.) vastausten perusteella miltei yksimielisesti olevan lastensuojelun laitostyössä läsnä. Väitteenä oli seuraava: "Kohtaan työssäni hankalia asiakastilanteita". Vastauksia tähän väitteeseen oli yhteensä 50. Vain yksi vastaaja eli 2 % oli eriä mieltä väitteen kanssa, osittain eri mieltä oli 2 vastaajaa eli 4 %. "En osaa sanoa" vastauksia kertyi 2 %. Katsoessa vastauksia, on selvää, että suurin osa äänistä jakautui osittain samaa mieltä tai osittain samaa mieltä vastauksiin. Osittain samaa mieltä vastauksia oli yhteensä 18 % eli 9 vastaajaa, kun taas samaa mieltä vastauksia oli 74 % eli yhteensä 37 vastaajaa oli tätä mieltä.

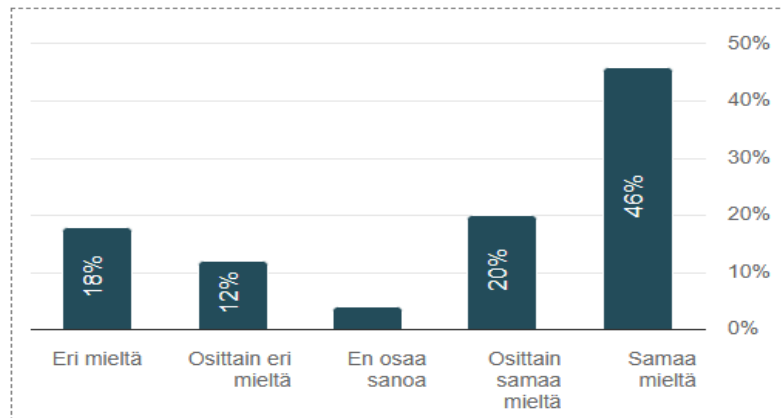


Kuvio 9. Laitoshoidon työntekijöiden kokemat hankalat asiakastilanteet

Viimeisenä väitteenä oli seuraava: “Olen kohdannut työssäni fyysistä väkivaltaa”. Tässä väitteessä (Kuvio 10.) hajontaa oli hieman enemmän kuin aikaisemmassa väitteessä hankaliin asiakastilanteisiin liittyen. Kuitenkin vastauksissa korostuu se, että suurin prosentuaalinen osuus vastaajista on kokenut fyysistä väkivaltaa lastensuojelu laitoksessa työskennellessään. Eri mieltä fyysisen väkivallan kokemisesta oli 9 vastaajaa, eli 18 %. Osittain eri mieltä oli 6 vastaajaa eli 12 %. En osaa sanoa vastauksia kertyi 4 %, 2 vastaajaa. Osittain samaa mieltä väitteen kanssa oli yhteensä 10 henkilöä eli 20 % vastaajista. Samaa mieltä puolestaan oli suurin prosentuaalinen osuus vastaajista. Näin ollen suurin osa vastaajista on kokenut fyysistä väkivaltaa työssään.

Olen kohdannut työssäni fyysistä väkivaltaa

Vastaajien määrä: 50



Kuvio 10. Laitoshoidon työntekijöiden kokema fyysinen väkivalta

8 POHDINTA

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli etsiä vastausta kysymykseen, mitkä henkistä kuormittuneisuutta aiheuttavat tekijät ovat yleisimpiä sijaishuollon laitoshoidon työntekijöiden kokemana. Vertailen tässä osiossa saamani tuloksien prosenttiosuuksia selvittääkseni, mitkä tekijät nousivat erityisesti esiin yleisimpinä kuormitustekijöinä, ja mitkä puolestaan olivat vähemmän kuormitusta aiheuttavia tekijöitä tuloksien mukaan.

Yleisimpinä kuormitustekijöinä keräämistäni tuloksista nousi esiin haastavat asiakastilanteet sekä väkivaltilanteet. Väittämät koskien haastavia asiakastilanteita, sekä fyysisen väkivallan kokemuksia saivat prosentuaalisesti paljon ”samaa mieltä” tai ”osittain samaa mieltä” vastauksia, jotka osoittivat kokemuksia näistä tilanteista löytyvän. Haastavia asiakastilanteita (kuvio 9.) oli kokenut jopa 92 % vastaajista, ja sai näin paikan yleisimpänä kuormitustekijänä keräämistäni tuloksista. Myös fyysistä väkivaltaa oli (kuvio 10.) prosenttiosuuksien mukaan suurin osa kokenut. Saamani tulokset ovat hyvin samansuuntaisia kuin Talentian vuonna 2020 toteuttamassa kyselyssä lastensuojelun työntekijöille. Lastensuojelulaitoksien ohjaajista suurin osa 90 % oli näiden tuloksien mukaan kokenut jonkin asteista väkivaltaa työssään, kyseisen kyselyn tuloksissa otettiin mukaan niin henkinen kuin fyysinen väkivalta. Väkivalta, ja sen pelko, sekä haastavat asiakastilanteet nousivat tuonkin kyselyn myötä merkittävimiksi kuormitustekijöiksi. (Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry 2020, 9–10.) Lastensuojelun Keskusliiton sekä Talentian yhteistyössä laatiman vuoden 2021 kyselyn mukaan, lastensuojelun sijaishuollon työntekijöistä suurin osa kokee henkistä kuormittuneisuutta, ainakin jossain määrin. Sijaishuollon työntekijät kokevat työssään usein haastavia asiakastilanteita, sekä saavat osakseen epäasiallista kohtelua sen eri muodoissaan. (Tiili & Kuokkanen 2021, 26.)

Saamani tulokset (kuvio 6.) osoittivat, että suurin osa vastaajista koki lastensuojelun laitostyön työtehtävät monipuolisina. Vain harva vastaaja koki yksitoikkoisuutta työhönsä. Yksitoikkoisuus näin ollen ei vaikuttaisi olevan yleinen kuormitustekijä laitoshoidon ohjaajille näiden tulosten perusteella. Sijaishuollossa työpäivät usein vaihtelevat nopeatempoisestikin. Työtehtävät voivat muuttua

äkillisesti, toisinaan päivät voivat olla hektisempiä ja näin ollen aikataulut voivat vaihdella päivittäin. Työtehtävien tekeminen voivat keskeytyä usein, johtuen yllätyksellisistä tekijöistä ja hektisyydestä. Yhtenä yllätyksellisenä tekijänä lastensuojelun sijaishuollossa voivat olla esimerkiksi väkivaltatilanteet ja riskikäyttäytyminen. Saamani tulokset vaikuttaisivat olevan samassa linjassa laitostyön luonteen suhteen; päivät ovat vaihtelevia, ja työtehtävät voivat vaihdella äkillisestikin. Näkisin, että tällainen työ ei todennäköisesti ole kokemuksen mukaan yksitoikkoista. (Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry 2020, 9.) Toisaalta työtehtävien ja työn sisältöjen nopeat muutokset, voivat varmastikin osaltaan selittää miksi saamani tulokset osoittivat, että suurin osa vastaajista koki, että ei saa työtehtäviään suoritettua ilman toistuvia keskeytyksiä (kuvio 7.). Jopa 78 % vastaajista koki jokoseenkin tai täysin, että kokee työssään toistuvia keskeytyksiä.

Suurin osa vastaajista koki työhön liittyvien työaikojen tukevan heidän työssään jaksamista, (kuvio 3.) 70 % vastaajista ollen osittain samaa mieltä, tai samaa mieltä. Vuorotyöluonne, työvuorojen pituus tai yötyö ei näyttäisi vaikuttavan työssä jaksamiseen. Työtehtävien jakaminen selkeästi (kuvio 4.) jakoi selvästikin enemmän mielipiteitä, kuin aiemmat väittämät. 46 % ollessa osittain eriä mieltä tai eriä mieltä työtehtävien jakamisen selkeydestä, voidaan havaita, että työtehtävien jako luo lastensuojelulaitoksissa jonkin asteisen kuormitustekijän vastausten perusteella yleisemmin kuin esimerkiksi työajat, työtehtävien määrä, työtehtäville annettu aikapaine tai ergonomia. Kuitenkin suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä myös työtehtävien jakoon.

Tarkastelin Talentian vuonna 2020 toteuttaman kyselyn, Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla jäsenkyselyn raporttia. Tulokset osoittivat, että henkisenä kuormitustekijänä liian suuri työmäärä kuormitti enemmänkin lapsen asioissa toimivia sosiaalityöntekijöitä. Saamani tulokset viittaavat siihen, että suurimmalla osalla lastensuojeluyksikön ohjaajista ei ole aikapainetta tai kiirettä työtehtävien suorittamisen kanssa. Kuitenkin tarkastelemassani lähteessä on tullut ilmi lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokevan työssään aikapainetta, ja työtehtävät jäävät roikkumaan, kun niitä ei saa tehtyä ajallaan (Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry 2020, 17, 19). Tätä varmasti selittää sijaishuollon työntekijöiden liian vähäinen resurssointi, työntekijöitä ei ole tarpeeksi. Työmäärä

voi tällöin kasvaa liialliseksi. Työmäärän liiallisuus voi vaikuttaa työntekijään negatiivisesti, sekä vaikuttaa myös alan vetovoimaan. (Tiili & Kuokkanen 2021, 22–23.)

Vastausvaihtoehdot ovat rajattuja tiettyihin tyypillisimpiin kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin. Koska kysymykset ovat strukturoituja, ei vastauksissa tule ilmi, mikäli työntekijä kokee kuormitusta jollain muulla tavalla kuin mitä kyselylomake häneltä kysyy. Tiedostan, että pystyin mittamaan kyselylomakkeellani ainoastaan, mitkä näistä kysymistäni tyypillisistä kuormittavista tekijöistä ovat työntekijän kokemana yleisimpiä. Näin ollen mittasin ainoastaan kyselyssä esitettyjä aiheita. Tuloksistani en ota kantaa siihen, kuinka paljon henkistä kuormittuneisuutta työntekijät kokevat työssään, vaan mitkä tyypillisistä kuormitustekijöistä nousevat tuloksistani esiin. Kokonaisuudessaan saamani tulokset ovat pääsääntöisesti samansuuntaisia kuin aikaisemmissa kyselyissä aiheesta, ja yleisimmiksi kuormitustekijöiksi nousi asiakastilanteiden haasteet, fyysinen väkivalta sekä työn keskeytykset. Näkisin, että näitä tekijöitä yhdistävänä tekijänä on se, että niihin kaikkiin vaikuttaa oleellisesti asiakkaiden toiminta, jota ei välttämättä työpaikoilla pystytä poistamaan tai minimoimaan kokonaan pois.

Aineistonkeruussa pyrin ottamaan työn eettisyyden huomioon. Jätin tästä syystä henkilötietojen keräämisen kokonaan pois, jotta voisin taata anonymiteetin mahdollisimman hyvin vastaajille. Osallistuvat lastensuojeluyksiköt olivat satunnaisesti valittuja, ja valittu sillä periaatteella, että minulla ei ole minkäänlaisia aikaisempia kytköksiä kyseisiin lastensuojeluyksiköihin. Anonymiteetissa on kuitenkin huomioitava, että lähetin kyselylomakkeet yksikönjohtajien tai muun yhteyshenkilön sähköpostiin, joiden kautta minulla on tieto siitä, minkä organisaation yksikössä kyselylomakkeeseen vastaaminen on toteutettu. Yhteyshenkilöt muistuttivat vastaajia kyselyyn vastaamisesta, joka mahdollisesti lisäsi osallistujien määrää. Opinnäytetyön aineistonkeruussa kiinnitin huomiota, siihen että vastaajat ovat tietoisia siitä, että aineistonkeruuseen osallistuminen perustuu vapaaseen tahtoon. Osallistujille tiedotettiin informaatiota aineistonkeruuseen osallistumista, sekä opinnäytetyön tarkoituksesta. Pyrin opinnäytetyössäni olemaan objektiivinen, eli analysoimaan tuloksia sekä tekemään kyselylomakkeen niin että se ei osoita omia mielipiteitäni. Pohdin myös omaa taustaani, koska minulla on lastensuojelun sijaishuollosta kokemusta, vaikuttaako subjektiivisuuteen liittyen

esitettyihin kysymyksiin. Pohjasin esitetyt kysymykset teorian tietoon henkisen kuormittuneisuuden eri osa-alueista, ja pyrin minimoimaan omat ennakkokäsitykseni aiheesta, niin että minulla ei ole jo selkeää hypoteesia siitä, millaisia tuloksia odotan. Eettisesti hankalin kysymys kyselylomakkeessani oli väkivaltatilanteisiin liittyvä kysymys, jonka voidaan katsoa olevan hieman arkaluontoinen, tai mahdollisesti herättävän vastaajalle ikäviä muistikuvia aikaisemmista väkivaltatilanteista. En lähtenyt tarkentamaan väkivaltatilanteisiin liittyvää kysymystä tämän enempää, koska tiedostin sen arkaluonteisuuden, halusin esittää ainoastaan yhden kysymyksen tähän liittyen, ja sijoitin sen tarkoituksellisesti kyselyn loppuun.

Kyselyssäni pyrin huomioimaan sen, että kysymykset eivät olisi liian johdattelevia vastaajille. Lisäksi arvioin sanavalintani niin, että ne olisivat mahdollisimman selkeitä. Tietysti on otettava huomioon, että vastaajissa on eroa kysymysten tulkinnan välillä. ”En osaa sanoa” vastaukset voivat kieliä esimerkiksi siitä, että vastaaja ei ole ymmärtänyt täysin kysymystä. Esimerkkinä tästä, esitin kyselylomakkeessani kysymyksen liittyen ergonomiaan. Ergonomia itsessään voi olla terminä tuntematon vastaajalle, tästä syystä avasin kysymystä niin että vastaaja ymmärtäisi paremmin mitä kysymyksessä haetaan. Työergonomiaan liittyvässä kysymyksessä ”en osaa sanoa” vastauksia kertyi prosentuaalisesti eniten, joka herätti pohdintaa, onko käsite epäselvä.

Huomioitavaa tuloksissa on myös virhemarginaali. Mahdollisuus siihen, että kysymys on ymmärretty väärin tai näppäilty väärin on olemassa, joka voi vääristää tuloksia. Kun vastaajia on yhteensä 50 henkilöä, voi pienikin väärinymmärrys tai virhenäppäily muuttaa saatuja tuloksia, joka tulee myös opinnäytetyön tuloksissa ottaa huomioon. Väitteiden tulkinta on subjektiivista, toisen työntekijän kokiessa esimerkiksi samassa työympäristössä työskennellessään tietyn kuormitustekijän kuormittavampana kuin toinen työntekijä. Käytän tässä esimerkkinä kokemusta haastavista asiakastilanteista. Yksi työntekijä voi kokea herkemmin asiakastilanteet haastavina, verrattuna toiseen, näin ollen kokemus perustuu myös yksilön omiin subjektiivisiin kokemuksiin.

Tulokset tuovat vahvistusta aikaisempiin tutkimuksiin aiheesta, saamani tulosten ollessa samansuuntaisia. Arvioisin, että saamani tulokset antavat suuntaa siihen, mitkä tekijät kuormitusta todennäköisimmin tuottavat kyselyn ollessa strukturoitu.

Arvioisin, että tutkimuskysymykseeni saamani tulokset vastaavat; sain ajantasaista tietoa sijaishuollon laitoshoidon ohjaajien eniten henkistä kuormitusta aiheuttavista kuormitustekijöistä. Kuitenkin tuloksissa on huomioitava, että rajasin myös opinnäytetyöni ulkopuolelle sosiaaliseen toimintaympäristöön liittyvät kuormitustekijät, joten näin ollen tulokseni osoittavat vain työn sisältöihin ja järjestykseen liittyvät yleisimmät kuormitustekijät. Kokonaisuudessaan henkisiin kuormitustekijöihin liittyen tulokset virhemarginaali huomioiden ovat samansuuntaisia aikaisempien selvitysten kanssa. Kuitenkin aiheeni rajaus on erilainen kuin löytämissäni aikaisemmissa selvityksissä, näin ollen sosiaalinen ulottuvuus jäi opinnäytetyössäni tuloksien ulkopuolelle.

LÄHTEET

Ahola, K. 2010. Työkuormitusta arvioimalla ja säätelemällä voidaan edistää hyvinvointia työssä. Teoksessa T. Kantolahti & T. Tikander (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:17. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu 27.4.2024 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3011-7>.

Autio, R. 2022. Häirintä ja kuormittuminen: työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti. luku "Työturvallisuuslain tarkoitus ja tavoitteet. Hansaprint: Helsingin Kamari Oy.

Berlin, S. 2019. Palkitseva työ. 1. Painos. Viro: Meedia Zone OÜ.

Duodecim terveyskirjasto 2024. Työuupumus. Viitattu 28.4.2024 Työuupumus (burnout) - Terveyskirjasto.

Eronen, T. & Laakso, R. 2017. Vaativat tilanteet sijaishuoltotyössä. Teoksessa Enroos, R., Mäntysaari, M. & Ranta-Tyrkkö, S. (toim.) Mielekäs tutkimus: näkökulmia sosiaalityön tutkimuksen missioihin. Tampere: University Press. Viitattu 25.4. 2024 <https://library.oapen.org/bitstream/20.500.12657/31012/1/640438.pdf>.

Helavirta, S. 2021. Rajoitustoimenpiteet sijaishuollon arjessa ja ammattilaisten kokemana. Teoksessa Helavirta, S., Halttunen, S. & Laakso, R. (toim.) Sijaishuollon rajoitustoimenpiteet ammatillisina käytäntöinä ja kokemuksina. Lapin Amkin julkaisuja Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 12/2021. Rovaniemi: Lapin Ammattikorkeakoulu.

Holmi, L. & Kekkonen, E. 2023. Lasten suojelemisen nykytila ja tulevaisuus. Lapsiperheiden sosiaalihuollon ja lastensuojelun asiakastyön ammattilaisten näkemyksiä. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 1/2023. Viitattu 25.4. 2024 [20220116LastensuojelunNykytilaJaTulevaisuusSelvitys.pdf](https://www.keskusliitto.fi/julkaisut/20220116LastensuojelunNykytilaJaTulevaisuusSelvitys.pdf) (Iskl.fi).

Häggman-Laitila, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus – Katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin. Hallinnon tutkimus 4/2013.

Järvinen, P. 2018. Ammatillinen käyttäytyminen: tie onnistumiseen. Helsinki: Alma Talent.

Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 2015/254. Viitattu 15.5.2024 Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 254/2015 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Viitattu 28.4.2024 Lastensuojelulaki 417/2007 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...: työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Manka, M., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa.

Tampere: Tammerprint Oy. Viitattu 26.4.2024 [6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf \(tuni.fi\)](#).

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus. 1. painos. Viitattu 27.4.2024 <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyon-henkisten-kuormitustekijoiden-hallinta.pdf>.

Meltti, T. & Kara, H. 2009. Sosiaalityöntekijöiden työolot, - ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa L. Yliruka, J. Koivisto & S. Karvonen-Niinikoski (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 27.4.2024 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2799-5>.

Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. 2004. Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi.

Suomen lähi- ja perushoitaja liitto Super 2024. Ergonomia. Viitattu 27.4. 2024 Ergonomia ja työnantajan velvollisuudet - SuPer (superliitto.fi).

Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry 2020. Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla. Raportti jäsenkyselyn tuloksista. Viitattu 30.4.2024 [Lastensuojelun-työntekijöiden-tyohyvinvointi.pdf \(talentia.fi\)](#).

Tekemättömän työn vuosikatsaus 2018. Yhteenveto tuloksista 21.11.2018. Viitattu 25.4.2024 [tekemattoman-tyon-vuosikatsauksen-tulosraportti-21112018.pdf \(varma.fi\)](#).

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024. Lastensuojelun avohuolto. Viitattu 28.4.2024 <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto>.

Tiili, A. & Kuokkanen, J. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021. Viitattu 28.4.2024 [Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoi-matekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf \(Iskl.fi\)](#).

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa 2019. 2. uudistettu painos. Viitattu 17.5. 2024 Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa (tenk.fi).

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024. Työlainsäädäntö. Viitattu 26.4.2024 Työlainsäädäntö - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu (tem.fi).

Työsuojelu.fi 2019. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10 | 2019 (päivitetty 8/2023).

Työterveyslaitos 2024a. Stressi ja työuupumus. Viitattu 28.4.2024 Stressi ja työuupumus | Työterveyslaitos (ttl.fi).

Työterveyslaitos 2024b. Kokonaisvaltainen ergonomia. Viitattu 27.4.2024 Kokonaisvaltainen ergonomia | Työterveyslaitos (ttl.fi).

Työterveyslaitos 2024c. Vuorotyö. Viitattu 29.4.2024 Vuorotyö | Työterveyslaitos (ttl.fi).

Työturvallisuuslaki 2002/738. Viitattu 26.4. 2024. Työturvallisuuslaki 738/2002 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®.

Valli, R. & Perkkilä, P. 2018. Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS kustannus.

Vastamäki, J. & Valli, R. 2018. Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta kyselylomaketutkimuksessa. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS kustannus.

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Helsingin Yliopisto. Viitattu 1.5.2024 <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Wallenius, K., Malve-Ahroth, S., Keränen, H. & Haapakangas, A. 2023. Hyvinvointia ja työn sujumista tukevat sisäympäristötekijät toimistossa. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 1.5. 2024 TTL-978-952-391-082-9.pdf (julkari.fi).

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Saatekirje

Liite 1. Kyselylomake

**Kysely henkisestä kuormittuneisuudesta lastensuojelun
sijaishuollon laitoshoidon työntekijöille****1. Minulla on riittävästi aikaa suoriutua minulta odotetuista työtehtävistä**

- Eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

2. Koen työtehtävieni määrän sopivaksi

- Eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

3. Onko työn määrä...

- Liiallista
- Liian vähäistä

4. Koen, että työaikani tukevat työssä jaksamistani

Esimerkiksi työvuorojen pituus, vuorotyö sekä yötyö

- Eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

5. Koen, että työtehtävät on jaettu työntekijöiden välillä selkeästi

- Eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

6. Koen, että työpaikallani on kiinnitetty riittävästi huomiota työergonomiaan

Työympäristö (esim. työtilat, työvälineet)

- Eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

7. Koen työtehtäväni monipuolisina

- Eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

8. Saan työtehtäväni tehtyä ilman toistuvia keskeytyksiä

- Eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

9. Koen työssäni omaksuttavan tietomäärän sopivana

- Eri mieltä

- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

10. Työssäni omaksuttava tietomäärä on...

- Suurta
- Vähäistä

11. Kohtaan työssäni hankalia asiakastilanteita

- Eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä
-

12. Olen kohdannut työssäni fyysistä väkivaltaa

- Eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

Liite 2. Saatekirje

Informaatiota opinnäytetyön kyselyyn osallistumisesta

Opinnäytetyöni aiheena on selvittää lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon työntekijöiden henkistä kuormittuneisuutta. Selvitän ohjaajien henkistä kuormittuneisuutta työn sisältöön sekä järjestelyihin liittyvien tekijöiden kautta. Kyselylomakkeellani pyrin keräämään tietoa henkisestä kuormituksesta n. 20–30 lastensuojelun laitoshoidossa työskentelevältä ohjaajalta. Aineistonkeruuseen osallistuvat lastensuojeluyksiköt ovat satunnaisesti valikoituja, eikä opinnäytetyössäni tuoda ilmi aineistonkeruuseen osallistuneiden lastensuojelulaitosten nimiä, organisaatiota, tai paikkakuntaa.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, sekä anonyymiä. Kyselyssäni ei kerätä henkilötietoja, ja kaikki vastaajan tunnistettavuuteen liittyvät tekijät on minimoitu. Kerätyn aineiston hävitän asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Kyselylomakkeen täyttäminen tarkoittaa suostumusta aineistonkeruuseen osallistumiselle.

Kiitos!

Terveisin

sosionomiopiskelija Titta Niemelä

Lapin AMK