

Alina Merinen & Jenna Ojavuo

Työperäinen stressi ja sen hallinta sosionomin työssä kehitysvamma-alalla

Opinnäytetyö

Kevät 2019

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Alina Merinen & Jenna Ojavuo

Työn nimi: Työperäinen stressi ja sen hallinta sosionomin työssä kehitysvamma-alalla

Ohjaaja: Katariina Perttula

Vuosi: 2019

Sivumäärä: 67

Liitteiden lukumäärä: 2

Opinnäytetyössä tutkitaan seinäjokelaisten sosionomien stressiä ja sen hallintaa kehitysvammatyössä päivätoiminta- ja asumispalveluyksiköissä. Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä kerrotaan yleisesti stressistä, sen ilmenemisestä ja hallinnasta. Tutkimusosio koostuu tutkimus- ja haastattelumenetelmän esittelystä, jossa ilmenee aineistonkeruu, tutkimuksen toteutus sekä tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus. Tutkimusosiossa esittelemme myös tutkimustulokset ja niistä tehdyt johtopäätökset. Teoriaosuudessa avataan myös stressi käsite yleisesti.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Haastatte- luissa oli mukana kuusi eri ikäistä seinäjokelaista sosionomia, viisi naista ja yksi mies. Haastateltavia oli kolmesta eri yksiköstä Seinäjoelta. Haastattelumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Yhdessä teoriaosuuden ja aineistonkeruumene- telmän avulla syntyi tämä opinnäytetyö.

Tutkimuksen tutkimuskysymyksiä olivat: Millaisia erilaisia keinoja kehitysvamma- alalla työskentelevillä sosionomeilla on stressinhallintaan? Miten stressi ilmenee ke- hitysvamma-alalla työskentelevillä sosionomeilla?

Tässä tutkimuksessa selvisi, että työperäinen stressi on hyvin yleistä kehitys- vamma-alalla. Stressitekijöiksi nimettiin muun muassa asiakkaiden haastava käy- tös, asiakkaiden väkivaltaisuus, työn kiire ja yksin työskentely. Stressin ennaltaeh- käisy oli suuressa roolissa kehitysvamma-alan työpaikoilla. Selkeimpinä tutkimus- tuloksina nousi esiin, että avoimella keskustelulla ja toimivalla työyhteisöllä on suuri merkitys stressinhallinnassa ja ennaltaehkäisyssä.

Avainsanat: stressi, stressinhallinta, työhyvinvointi, kehitysvamma-ala

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Author/s: Alina Merinen and Jenna Ojavuo

Title of thesis: Occupational stress and its management among Bachelors of Social Services in the sector of disabled people

Supervisor(s): Katariina Perttula

Year: 2019

Number of pages: 67

Number of appendices: 2

This study examine the stress and its management among Seinäjoki´s Bachelor of Social Services workers in the sector of disabled peoples in daily activity and housing units. In the theoretical framework, we are telling about stress, its manifestation and its management in general. The parts of the study consist of the method of the research and the interviewing method, where the collected data, implementation, the ethicalness and the reliability of the research appears. In the research parts, we also introduce the result of the research and the conclusion based on the results. In the theoretical part, we also opened the concept of stress in general.

The thesis was a qualitative study where we interviewed six bachelors of social services from different age groups, five women and one man. The interviewees were from three different units from Seinäjoki. The method of interviewing was focused interview. This thesis arose out of the theoretical part and the collected material together.

The research questions of this study were: What kind of different methods are available for the management of the stress to the workers in the sector of disabled people? How does the stress appear?

The study revealed that occupational stress is very common among the intellectual disability professionals. The stress factors, among other things, are the customers` challenging behaviour, the violence of the customers, haste in work and working alone. Preventing the stress had a big role in the working practices. One of the most explicit result of the research stands out that opened conversation and well functional cooperation had a big impact on the management and on the prevention of stress.

Keywords: stress, stress control, work place wellness,

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
TAULUKKOLUETTELO	6
1 JOHDANTO.....	7
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET.....	9
2.1 Aiheen rajaus.....	9
2.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	10
3 SOSIONOMI KEHITYSVAMMA-ALALLA	12
4 TYÖPERÄINEN STRESSI	14
4.1 Työperäisen stressin yleisyys	15
4.2 Työperäisen stressin kehittyminen.....	16
4.3 Liian vähän stressiä.....	16
4.4 Sopivasti stressiä.....	17
4.5 Liikaa stressiä ja haitallinen stressi.....	17
5 TYÖPERÄISEN STRESSIN ILMENEMINEN	19
5.1 Stressitekijät	20
5.2 Stressin fyysiset oireet ja vaikutukset	21
5.3 Stressin psyykkiset oireet ja vaikutukset	22
5.4 Työuupumus työstressin seurauksena	23
5.5 Työn kuormittavuus	24
5.5.1 Ylikuormittava työ.....	25
5.5.2 Alikuormittava työ.....	26
5.6 Työperäiseen stressiin ja työhyvinvointiin vaikuttavat yhteisölliset tekijät ..	26
6 TYÖPERÄISEN STRESSIN HALLINTA.....	28
6.1 Stressinhallinnan tietoinen läsnäolo	29
6.2 Stressinhallinta työelämässä.....	29
6.3 Stressin ennaltaehkäisy	30
6.3.1 Työyhteisön stressin ennaltaehkäisy.....	31
6.3.2 Johtamisen merkitys stressin ennaltaehkäisyssä	32
6.4 Stressin hoitokeinot	33

7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	35
7.1	Tutkimusmenetelmä	35
7.2	Haastattelumenetelmä	36
7.3	Haastattelujen toteutus ja analysointi	38
7.4	Eettisyys ja luotettavuus tutkimuksessa	39
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET	41
8.1	Stressitekijät	41
8.2	Stressin kokeminen	43
8.3	Stressin vaikutus yleiseen työhyvinvointiin ja vapaa-aikaan.....	45
8.4	Stressin ennaltaehkäisy	47
8.5	Stressin hallinta ja hoitokeinot.....	50
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	55
9.1	Työperäinen stressi ja sen ilmeneminen sosionomin työssä kehitysvamma- alalla.....	55
9.2	Stressinhallinta	57
10	POHDINTA.....	60
	LÄHTEET	63
	LIITTEET	67

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1 Keskeisimmät johtopäätökset.....	59
---	----

1 JOHDANTO

Työperäinen stressi ja sen hallinta ovat nykyään hyvin yleinen puheenaihe työpaikoilla. Moni työntekijä kokeekin sitä itse arjessaan työelämässä. Halusimme valita tämän aiheen, koska työperäisen stressin tutkiminen sai molempien mielenkiinnon heräämään ja olemme itsekin kokeneet työperäistä stressiä työssämme. Oman kokemuksemme mukaan tutkimuksesta voisi olla hyötyä myös vastavalmistuneille, työuraansa aloitteleville sosionomeille. Työuran alussa uuden työn opettelu voi olla todella stressaavaa, ja silloin on tärkeä osata ennaltaehkäistä haitallisen stressin kehittymistä, jotta työssä jaksaminen toteutuisi mahdollisimman hyvin.

Stressi ja työn kuormittavuus näkyvät nykyajan työelämässä kehitysvamma-alalla. SuPer-liiton tekemän vammaistyön selvityksen (Brusas ym. 2014, 20-21.) mukaan työn henkinen kuormittavuus on lisääntynyt jonkin verran tai selvästi 74% kyselyyn vastanneista. Vammaistyön uuvuttavaksi kokee 21% kyselyyn vastanneista. Vammaisalan työskentelyn kuormittavuudesta viestii myös kyselyn tulos, jossa 50% vastanneista ei ole varma, haluaako nykyisessä työtehtävässään enää kahden vuoden kuluttua.

Rajasimme kohderyhmän kehitysvammaisiin, koska molempia kiinnostaa kyseinen työ ja kummallakin on jo jonkinlaista kokemusta kehitysvammaisten kanssa tehtävästä työstä. Tarkastelimme työperäistä stressiä kehitysvamma-alalla sosionomien näkökulmasta. Jokaisella alalla ovat omat stressi- ja kuormitustekijänsä, ja haluamme tässä työssä keskittyä nimenomaan kehitysvamma-alalla esiintyviin tekijöihin. Opinnäytetyömme tavoitteena on saada kehitysvamma-alalla työskenteleville työntekijöille enemmän tietoa työperäisestä stressistä, sen ilmenemisestä, hallinnasta sekä hoidosta. Lisäksi haluamme tuoda tietoa juuri kehitysvamma-alalle tyypillisistä stressitekijöistä. Toiveena on myös, että kehitysvamma-alan esimiehet saisivat tästä opinnäytetyöstä uusia ajatuksia oman sekä työntekijöidensä työnlaadun ja hyvinvoinnin parantamiseksi.

Työpaikoilla ensisijaisesti tulisi huolehtia kaikkien työntekijöiden työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta. Nämä ovat kaksi tekijää, jotka tukevat työntekijän jaksamista ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. Lisäksi näillä keinoilla voidaan mahdollisesti en-

naltaehkäistä työperäistä stressiä. (Brusas ym. 2014, 20 [Viitattu 27.3.2019].) Työperäistä stressiä ja sen hallintaa kehitysvamma-alalla ei ole tutkittu paljoa, ja siksi mielestämme oli ajankohtaista toteuttaa tämä tutkimus.

Opinnäytetyössämme keskitytään ensin teorian kautta stressiin ja sen ilmenemiseen sekä hallintaan kehitysvamma-alalla. Olemme kertoneet stressistä ensin yleisesti ja sen jälkeen olemme keskittyneet työperäiseen stressiin kokonaisvaltaisesti. Olemme ottaneet huomioon stressin psyykkiset, fyysiset sekä sosiaaliset oireet ja vaikutukset työelämässä kehitysvamma-alalla. Sen jälkeen keskitymme tutkimustuloksiin, jossa tulee esille opinnäytetyömme keskeisimmät tulokset haastateltavimmme vastausten perusteella. Viimeisenä tuomme opinnäytetyömme tärkeimmät johtopäätökset esille peilaten niitä teorian tietoon.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET

Opinnäytetyömme taustalla on molempien kiinnostus ja henkilökohtainen kokemus aiheesta. Uskomme, että aihe on ajankohtainen ja tärkeä sosiaalialalla ja tutkimuksellamme voimme olla osana työhyvinvoinnin parantamista. Esittelemme tässä kapaleessa aiheemme rajauksen, tutkimuskysymykset sekä opinnäytetyömme taustan ja tavoitteet.

2.1 Aiheen rajaus

Olemme rajanneet opinnäytetyömme stressin hallintaan sosionomin työssä kehitysvamma-alalla. Perehdymme tutkimuksessamme myös stressin ilmenemiseen ja yleisyyteen. Valitsimme kyseiset rajaukset työlle, sillä haluamme tutkimuksella tuottaa konkreettista hyötyä stressin ennaltaehkäisyä ja hoitoa ajatellen. Löytämällä keinoja hallita stressiä ammattilaisten näkökulmasta saamme hakemamme hyödyn itsellemme ja lukijoille.

Rajasimme tutkimuksen ammattiryhmäksi sosionomit, jotta työstä ei tulisi liian laaja. Haluamme tutkia sitä ammattiryhmää, mihin itse valmistumme, mutta uskomme, että valmista työtä voidaan hyödyntää yhtä lailla muillakin ammattiryhmillä. Rajasimme työmme myös niin, että käsittelemme pelkästään kehitysvamma-alaa. Molemmat pidämme tätä alaa potentiaalisena työllistymismahdollisuutena.

Kehitysvamma-alalla on oman kokemuksemme mukaan paljon stressitekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Kehitysvamma-alalla asiakkaiden tuen tarpeet voivat vaihdella keskenään hyvinkin paljon. Työssä voi olla kiirettä tai väkivallan uhkaa, jotka voivat aiheuttaa työntekijöille stressiä. Mielestämme työntekijöiden jaksamisen sekä kehitysvammaisten laadukkaan hoidon ja ohjauksen turvaamiseksi on pyrittävä ennaltaehkäisemään sekä hoitamaan työntekijöiden kokemaa stressiä.

2.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöllämme pyrimme kehittämään stressin ennaltaehkäisyä ja hallintaa sekä lisätä työntekijöiden työhyvinvointia löytämällä uusia keinoja stressin hallintaan. Haluamme kehittää myös sosionomien työssä jaksamista. Tavoitteenamme on myös lisätä tietoisuutta stressistä ammattilaisten keskuudessa. Kaikki nämä ovat ajankohtaisia aiheita sosionomin työssä, joten valitsimme siksi nämä kehityskohteet.

Halusimme, että työ olisi työntekijälähtöinen, siksi tutkimme aihetta nimenomaan työntekijän näkökulmasta. Toivomme, että työstä on hyötyä sosionomin työssä, ja että tämän tutkimuksen avulla tukisimme mahdollisimman hyvin myös omaa ammatillista kasvuamme.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Millaisia erilaisia keinoja kehitysvamma-alalla työskentelevillä sosionomeilla on stressinhallintaan?
2. Miten stressi ilmenee kehitysvamma-alalla työskentelevillä sosionomeilla?

Valitsimme nämä tutkimuskysymykset opinnäytetyöllemme, koska ne ovat aiheemme rajauksen kannalta oleelliset ja selkeät. Ensimmäisellä kysymyksellä selvitämme, millaisia erilaisia keinoja stressin ehkäisyyn työntekijöillä on ja miten niitä voidaan hyödyntää sosionomin työssä. Toisella kysymyksellä selvitämme, miten stressi ilmenee kehitysvammahuollossa, jonka pohjalta voimme löytää myös keinoja stressin hallintaan.

Laajempi aihepiiri tutkimuksellemme on työhyvinvointi, ennaltaehkäisy ja työn kuormittavuus. Tutkimme miten stressi vaikuttaa työhyvinvointiin, kuinka stressiä voidaan hallita ja ennaltaehkäistä sekä kuinka kuormittavaa sosionomien työ on. Tutkimme myös stressin vaikuttamista työssä jaksamiseen.

Ennaltaehkäisy on tärkeää, jotta voimme välttää stressin syntyä ja työuupumusta. Pyrimme opinnäytetyöllämme löytämään keinoja, jotka ennen kaikkea ennaltaehkäisevät stressin syntyä sekä auttavat hallitsemaan jo olemassa olevaa stressiä.

Talentian ([viitattu 4.6.2018]) artikkelin mukaan työssä on kolme eri ulottuvuutta, fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen. Näiden tulee olla tasapainossa, jotta liikakuormitusta voitaisiin ehkäistä. Työn kuormittavuus sosiaalialalla ilmenee usein siten, että työtä on liikaa työn vastuisiin ja vaatimuksiin nähden ja että työaikaan nähden työmäärä on liian suuri. Sosionomien työssä kuormittavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi haastavat asiakastilanteet, työntekijöiden liian pieni mitoitus työmäärään nähden, kasaantuvat työtehtävät, laaja työalue, työntekijän oikeudet ja työpaikan ilmapiiri.

Pyrimme tutkimuksellamme löytämään keinoja parantaa näitä kaikkia ulottuvuuksia, ja löytää stressin hallintakeinoja, jotka auttavat tasapainottamaan työn fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista puolta.

3 SOSIONOMI KEHITYSVAMMA-ALALLA

Sosionomi voi työskennellä laajasti erilaisissa sosiaalialan työtehtävissä, työ on monipuolista, luovaa, käytännöllistä, uuden suunnittelemista ja joskus myös raskasta henkisesti, fyysisesti ja psyykkisesti. Sosionomin työtehtäviin kuuluu auttaa asiakkaita heidän arkensa haastekohdissa, esimerkiksi antaa moniammatillista ohjausta, neuvoa ja tukea asiakkaan tarpeita kuunnellen ja kunnioittaen. (Mäkinen ym. 2009, 86.)

Sosiaalihuoltolaki säätelee sekä sosionomin työtehtäviä, että kehitysvammahuollon palveluiden tavoitteita ja sisältöjä. Sosiaalihuoltolaissa (L 1301/2014) kerrotaan, että lain tarkoituksena on edistää ja ylläpitää asiakkaan hyvinvointia ja turvallisuutta, vähentää eriarvoisuutta, turvata riittävät ja laadukkaat sosiaalipalvelut ja hyvinvointia parantavat toimenpiteet. Lain tarkoituksena on myös asiakaskeskeisyyden edistäminen, oikeudet hyvään palveluun sosiaalihuollossa sekä parantaa yhteistyötä sosiaalihuollossa eri kuntien ja toimijoiden kesken.

Sosionomin on mahdollista työskennellä kehitysvammaisten kanssa erilaisissa tehtävissä, esimerkiksi monenlaisissa asumisyksiköissä ja päivätoimintakeskuksissa. Kehitysvammaisille laaditaan henkilökohtainen palvelusuunnitelma, jota noudatetaan. Jokainen kehitysvammaisen on yksilö ja kehitysvammat voivat olla erilaisia, joten monenlaisia palveluja tarvitaan. Tästä johtuen kehitysvamma-alalla ei ole sosionomien yleistä toimenkuvasta. Sosionomeilla voi olla työpaikallaan erilaisia tehtävänimikkeitä, niitä voivat olla muun muassa kehitysvammaisten ohjaaja, sosiaaliohjaaja, asumispalveluohjaaja, päiväkeskuksen- ja päivätoiminnan ohjaaja. Sosionomin ammattikuvaan kuuluu asiakkaan kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtiminen, asiakkaan osallistaminen ja palvelutarpeiden arvioinnit, tunnistaminen ja kehittäminen. Jos sosionomi on työllistynyt hoidolliseen yksikköön, joutuu hän tekemään mahdollisia hoidollisia toimenpiteitä, esimerkiksi katetointia ja haavojen hoitoa. Sosionomi ei voi välttämättä tehdä kaikkia hoidollisia toimenpiteitä työpaikalla, jos ei ole saanut siihen oikeanlaista koulutusta. Tällaisia toimenpiteitä voi olla esimerkiksi lääkkeiden jakaminen. (Mäkinen ym. 2009, 90.)

Kehitysvammatyö on asiakastyötä, ja se vaatii sosionomilta riittäviä ja monipuolisia taitoja: suunnitelmallisuus, moniammatillinen yhteistyö, vuorovaikutus asiakkaiden

ja työntekijöiden kesken. Palveluita ja työtä on osattava kehittää ja tärkeintä on osata työskennellä asiakkaan parhaaksi hänen kehitysvammaansa ymmärtäen. Sosionomi joutuu tekemään työssään paljon yhteistyötä myös kehitysvammaisten läheisten kanssa. Myös omaisia tulee ymmärtää sekä antaa heille tukea, ohjausta ja neuvontaa. Sosionomin työtehtäviin kuuluu myös tehdä palvelusuunnitelmia yksikön asiakkaille. Kehitysvamma-alalla palvelusuunnitelmat ja muut tärkeät päätökset tehdään moniammatillisen tiimin kanssa yhdessä. Asiakas itse on palvelusuunnitelmien teossa sekä päätöksissä mukana niin paljon kuin on mahdollista. Yleensä jokaisella asiakkaalla on omaohjaaja, joka huolehtii pääasiallisesti hänen palvelu- ja kuntoutussuunnitelmistaan. Kaikki työntekijät kuitenkin ovat velvoitettuja tietämään yksikön asiakkaista kaiken tarpeellisen tiedon, jotka edistävää asiakkaan hoitoa, kuntoutusta ja tukemista arjessa. (Mäkinen ym. 2009, 90-91.)

4 TYÖPERÄINEN STRESSI

Stressi tulee latinan kielen sanasta ”stringere”, joka tarkoittaa vetää tiukalle. Stressistä puhutaan paljon, mutta sen määrittely ei ole yksiselitteistä. Stressiä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Stressi voidaan nähdä fyysisenä ilmiönä ihmisen joutuessa sopeutumaan erilaisiin olosuhteisiin. Tämän näkökulman mukaan, stressi on määritelty elimistön reaktiona sen kokemiin rasituksiin. (Jokinen & Vikman 2007, 2.) Euroopan unionin vuonna 2004 hyväksymän määritelmän mukaisesti yksilö kokee työstressiä tilanteessa, jossa työntekijän mahdollisuudet vastata työpäivän odotuksiin eivät riitä (Ahola & Lindholm 2012, 11).

Stressi on tilanne, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon vaatimuksia ja haasteita, että ihmisen omat käytössä olevat voimavarat ovat tiukoilla. Kaikki stressi ei ole haitallista. Stressin määrittelyssä keskeistä on se, onko stressi tilapäistä vai jatkuvaa. Pitkäaikainen stressi voi olla vaarallista monella tapaa. (Mattila 2018.) Haitallista, yleensä pitkäaikaista, stressiä kutsutaan distressiksi (Nykänen 2009, 152). Hyödyllistä, yleensä lyhytaikaista, stressiä kutsutaan eustressiksi (Räisänen 2012, 49).

Stressi-käsitteen on luonut Hans Selye vuonna 1936. Hän on kehittänyt kuuluisan teorian stressin vaikutuksesta ihmisen kykyyn sopeutua erilaisista vammojen ja intensiivisten kokemusten aiheuttamista paineista. Selyen mukaan stressi on kehon vaste mihin tahansa vaatimukseen. Stressiä syntyy hänen mukaansa jopa puhuessa tai nukkuessa. Selyen mukaan olemassa on hyödyllistä ja haitallista stressiä, ja vain haitallista stressiä onkin tarkoitus poistaa. (Orsantti 2012.)

Työstressiä on tutkittu 1990-luvusta lähtien. Tutkimuksia on tehty paljon, mutta laadukasta, uskottavaa ja näyttöön perustuvaa tutkimusta on vieläkin liian vähän. Professori Robert Karasekin työstressimalli on tunnetuin stressistä tehty työstressimalli. Karasekin työstressimallissa stressi määritellään ristiriidaksi työntekijälle asetettujen vaatimusten ja työntekijän omien voimavarojen välille. Tilanteessa, jossa vaatimukset ovat liian suuret suhteessa työntekijän vaikuttamismahdollisuuksiin aiheutuu haitallista työstressiä. Siihen liittyy myös muun muassa työssä saatu vähäinen sosiaalinen tuki ja epäoikeidenmukaisuus työpaikalla. (Räisänen 2012, 50.)

4.1 Työperäisen stressin yleisyys

Työperäinen stressi on yksi nykyajan suurimmista haasteista työhyvinvoinnissa (Lind 2018, 10). Koettu työn henkinen rasittavuus on ollut samalla tasolla koko 2000-luvun. Vuonna 2009 kolmasosa suomalaisista on kokenut työnsä henkisesti rasittavaksi. (Ahola 2012, 16.)

Vuonna 2013 tehdyn eurooppalaisen työolotutkimuksen tuloksista on huomattu, että työstressi on arvioitu olevan kaikissa EU-maissa keskimääräisesti 16 %:lla erittäin yleistä ja 35 %:lla melko yleistä. Suomessa samat tulokset olivat 6 % ja 38 %. Tutkimuksen mukaan työstressi tulee lisääntymään seuraavien vuosien aikana. Tutkimukseen vastanneista 49 % arvioi seuraavan viiden vuoden aikana työstressin lisääntyvän merkittävästi. (Nieminen 2017, 14.)

Työperäinen stressi on Euroopan toiseksi yleisin työperäinen terveysongelma. Menetetyistä työpäivistä noin 50-60 % johtuu työperäisestä stressistä. Lisäksi työperäisestä stressistä seuranneet poissaolot ovat keskimäärin 40 % pidempiä, kuin muut poissaolot. (Karjalainen & Vesala 2017, 7.) Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (2000) raportin mukaan, miljoonien eurooppalaisten työntekijöiden on todettu kärsivän työperäisestä stressistä. Työperäistä stressiä koetaan monenlaisilla eri työaloilla.

Työntekijä saattaa kohdata joskus niin paljon erilaisia stressitekijöitä, että hänen omat voimavaransa ylittyvät. Jokaisella on oma henkilökohtainen työmäärä, jonka aiheuttaman stressin kestää ilman haitallisia seurauksia. (Mehiläinen, [viitattu 3.10.2018]) Työelämä vaatii ihmiseltä paljon nykyään. Työ on haasteellista, ja siinä tarvitaan monipuolisesti tietoa sekä entistä parempia yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Työn tehostaminen, kiire ja työn henkinen rasitus asettavat vaatimuksia työntekijälle. Työelämän muutokset näkyvät työntekijöiden jaksamisessa. Yhä useampi jää työkyvyttömyyseläkkeelle masennuksen takia ja vuoden 2007 työolobarometrin mukaan yli puolet palkkatyössä olevista kokee työnsä henkisesti raskaaksi. (Nummelin 2008, 15.)

4.2 Työperäisen stressin kehittyminen

Sekä työ, että työntekijän ominaisuudet vaikuttavat stressin kehittymiseen. Stressaantunut työntekijä ei tunne itseään kykeneväksi selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista sekä odotuksista. (Työterveyslaitos, [viitattu 3.6.2018]) Stressin kehittymistä on tutkittu sekä psykologisesta että fysiologisesta näkökulmasta. Amerikkalainen psykologi Richard Lazarus korosti stressin kehittyvän psykologisesti ja erityisesti yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen seurauksena. Psykologisissa stressiteorioissa keskeinen merkitys stressin kehittymisessä on henkilön omilla voimaroilla, tulkinnoilla ja odotuksilla. Psykologiset stressiteoriat korostavat kokemuksen merkitystä henkisen hyvinvoinnin kannalta. Fysiologisesta näkökulmasta taas amerikkalaisen psykologin Walter Cannonin mukaan koettu stressi aiheutuu ympäristön vaatimuksista, jotka haittaavat yksilön luonnollista tasapainoa. Cannonin mukaan stressi on selviytymisreaktio, joka kehittyy, kun ympäristö aiheuttaa painetta yksilölle. Koetun stressin aiheuttaa elimistön aktivoituminen. (Ahola & Lindholm 2012, 22.)

Keskeistä stressissä on muutoksen määrä eli se, kuinka paljon ihminen joutuu käyttämään energiaansa sopeutuakseen uuteen tilanteeseen. Tämä tarkoittaa sitä, että stressiä voi kehittyä myös myönteisistä asioista. Stressin kokemukset ovat yksilöllisiä ja sidoksissa työntekijän muuhun elämäntilanteeseen. Toiselle työntekijälle innostava tilanne voi olla toiselle hyvinkin stressaava. (Nummelin 2008, 75.)

4.3 Liian vähän stressiä

Voisi ajatella, että stressin ollessa vähäistä henkilö elää ihannetilanteessa. Näin ei kuitenkaan ole. Henkilölle, jonka elämään ei tule mitään ponnistuksia tai riskejä, on riskinä jäädä yhteiskunnan ulkopuolelle, alisuorittaa tai syrjäytyä. Stressi sopivissa määrin tarkoittaa aktiivista elämää, johon ihmiset lähtökohtaisesti hakeutuvat. Täysin stressitön tilanne on vain hetken mieluisa. Stressi tarjoaa keskushermostolle virikettä ja haasteita, kun taas täysin stressitön tila johtaa taantumiseen ja tylsistymiseen. (Räisänen 2012, 21, 44.) Yleensä liian vähän stressiä on tilanteissa, joissa vältetään kaikkia mahdollisia haasteita, epämukavuusalueelle joutumista tai riskejä.

Tähän tilaan voivat ajautua muun muassa ilman opiskelupaikkaa jääneet, pitkäaikaissairaat, työttömät sekä kuntoutustuella olevat. Kun henkilö joutuu liian vähäisen stressin tilaan, voi paluu takaisin työelämään ja yhteiskunnan sisälle olla haastavaa. (Nieminen 2017, 6.)

4.4 Sopivasti stressiä

Työperäinen stressi ei ole aina huono asia, joskus työntekijät voivat kokea sen myös hyvänä asiana. Stressiä, joka lisää positiivisia tunteita työpaikalla työtehtäviä kohtaan ja lisää samalla tunnetta, että hallitsee työtehtävän tai tilanteen hyvin, kutsutaan energisoivaksi stressiksi. (Nummelin 2008, 75.)

Kun stressiä on sopivasti, työntekijä on energinen ja tuottelias. Sopiva määrä stressiä yhdistyy parhaimmillaan työn imuun ja onnellisuuteen, jolloin työntekijä nauttii tekemästään työstä. Henkilö suorittaa tehtävänsä hyvin, pystyy keskittymään työhönsä, hänellä on selkeät tavoitteet ja hän tuntee hallitsevansa elämäänsä. Stressi käynnistää voimavarojen tehokkaan käytön ja virittää työntekijää ponnisteluihin. Jotkut työntekijät voivat jopa järjestää tiukkoja aikatauluja itselleen, koska he kokevat toimivansa parhaimmin pienessä stressissä. Tavoitteen tultua täyteen, he pystyvät lepäämään normaalisti ja palautumaan. (Räisänen 2012, 22&31.) Kun stressiä on sopivassa määrässä, se lisää energiaa ja virittää luovuutta. (Nummelin 2008, 75.)

Kehitysvammaisten parissa tehtävä työ vaatii työntekijältä paljon erilaisia taitoja, kuten rohkeutta, kärsivällisyyttä sekä hyvät vuorovaikutustaidot. Työntekijältä vaaditaan myös vahvaa tietopohjaa, ammattiosaamista ja työmoraalia. (Brusas ym. 2014, 10-11 [Viitattu 5.4.2019]) Sopiva määrä stressiä voi tukea työntekijää muun muassa näissä kehitysvamma-alan erityispiirteissä.

4.5 Liikaa stressiä ja haitallinen stressi

Kun henkilön kokema stressi on liiallista tai haitallista, ihminen vaikuttaa käyvän ylikierröksillä. Usein työntekijä keskittyy tällöin haasteesta selviytymiseen, eikä voimavarat riitä enää havaitsemaan muita asioita. Muut paitsi rutiininomaiset asiat vaativat jatkuvaa ponnistelua tai panostusta. Tunteiden hallinta voi pettää, ja henkilö voi

saada yllättäen itku- tai raivokohtauksia. Tällaisen tilan oireet viestivät siitä, että kaikki voimavarat ovat keskitetty stressistä selviytymiseen, eikä muuhun toimintaan riitä enää energiaa. Pitkään jatkuessa tila kuluttaa ihmisen voimavaroja, sillä ne eivät pääse missään vaiheessa palautumaan normaalisti. (Ahola & Lindholm 2012, 14.)

Liiallinen stressi syntyy, kun vaatimukset ylittävät henkilön suorituskyvyn. Liiallinen stressi näkyy yleensä ahdistuksena ja avuttomuuden tunteina. Liiallisesta stressistä kärsivä menettää yleensä tilanteen hallinnan tunteen. On tutkittu, että melkein puolet työntekijöistä kokevat ajoittain liiallisen stressin tunteita. (Räisänen 2012, 28-29.) SuPer-liiton tekemän vammaistyön selvityksen (Brusas ym. 2014, 21 [Viitattu 5.4.2019].) mukaan 53 % vastanneista vammaistyön ammattilaisista kokee olevansa ääri rajoilla työssä jaksamisessa kerran kuukaudessa ja 20 % viikottain.

Henkilön voimavarat eivät palaudu ennalleen, mikäli stressi on pitkittynyttä ja haitallista. Haitallinen työstressi voi johtaa työuupumukseen, jolloin henkilö kohtaa kokonaisvaltaisen henkisen ja fyysisen uupumisen. On tutkittu, että vakava ja pitkittynyt stressi vaikuttaa aivoissa sekä heikentää merkittävästi suoriutumiskykyä helppoissakin työtehtävissä. Elimistö alkaa reagoida haitalliseen stressiin, jolloin työntekijä alkaa pakollakin hidastaa tahtia. Näin elimistö huolehtii siitä, että henkilön voimavarat eivät pääse täysin loppumaan. (Räisänen 2012, 32-34.)

5 TYÖPERÄISEN STRESSIN ILMENEMINEN

Stressikokemus itsessään on psykologinen, mutta sen monet vaikutukset yksilöön ovat fyysisiä (Mattila 2018). Stressi ilmenee kaikilla inhimillisen toiminnan osa-alueilla. Oireet näkyvät niin fyysisesti kuin psyykkisestikin, tunteissa, ajattelussa ja elimistössä. (Ahola & Lindholm 2012, 11.) Näiden osa-alueiden oireet voivat esiintyä yksilössä joko pelkästään yhdellä osa-alueella tai yhdistelminä (Lind 2018, 11).

Liiallinen stressi haittaa erityisesti työtehtävissä, joissa vaaditaan luovuutta, keskittymiskykyä, muistamista, uuden tiedon oppimista, päätöksentekokykyä sekä sosiaalisia taitoja. Stressin merkit on tärkeää tunnistaa ajoissa, jotta voidaan palauttaa elimistön tasapaino ja välttää haitalliset fyysiset ja psyykkiset oireet. (Nummelin 2008, 75) Kun ihminen kohtaa haasteen, hänen elimistönsä vireystila kohoaa. Sydämen lyöntitiheys ja verenpaine nousevat, hengitys kiihtyy ja lihakset jännittyvät. Stressin oireiden tehtävänä on alkuvaiheessa saada ihminen havahtumaan siihen, että hän on tilanteessa, josta ei nykyisellä toiminnallaan selviä. (Ahola & Lindholm 2012, 12.)

Kehitysvamma-alalla työntekijöiden stressi voi näkyä työntekijöiden motivaatiossa tehdä työtään. On tutkittua näyttöä siitä, että stressaantunut työntekijä voi olla asiakkaiden kanssa kontaktissa vähemmän, sekä asiakkaista käydyt keskustelut voivat muuttua negatiivisemmiksi. Uupuneen työntekijän keskittyminen ei mahdollisesti ole sitä vaativissa asioissa, kuten asiakkaan itsemääräämisoikeuden tai hyvinvoinnin toteutumisen varmistamisessa. (Vesala 2018.)

Psykoterapeutti Minna Tuominen määritteli Mehiläisen [Viitattu 3.10.2018] artikkelissa, että jos stressioireet jatkuvat kahden viikon ajan, ajatukset pyörivät samoissa tekijöissä tai läheiset kuormittuvat työntekijän ongelmista, on hakeuduttava lääkärin hoitoon. Jokaisen ihmisen stressistä johtuvat oireet ovat yksilöllisiä. Stressaantuneessa ihmisen biologinen puolustusjärjestelmä heikkenee, ja se altistaa ihmisen juuri hänelle tyypillisille oireille. Toisilla oireet ovat enemmän psyykkisiä, kun taas toisilla fyysisiä. Jokaisen ihmisen olisi hyvä oppia tunnistamaan omat tyypilliset stressioireensa, jotta niitä olisi helpompi ennaltaehkäistä. (Nummelin 2008, 75.)

5.1 Stressitekijät

Ihmisen elämään kuuluu monenlaisia stressiä aiheuttavia tekijöitä. Usein stressillä viitataan työn aiheuttamaan kuormitukseen. (Ahola & Virtanen 2012, 34.) Henkilöä ylikuormittavia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia vaatimuksia kutsutaan stressitekijöiksi (Block 2015, 11). Näitä tekijöitä esimerkiksi kehitysvamma-alan töissä voivat olla työn tavoitteiden epäselkeys, liian suuri työmäärä, jatkuvasti kiireinen työ, työssä olevat häiriötekijät, työpaikalla vallitseva epätasa-arvoinen kohtelu, epäasiallinen kohtelu, seksuaalinen häirintä, yhteistyön sujumattomuus, työskentely yksin, heikko tiedonkulku, epäjohdonmukainen esimiestyö sekä useat kielteisiä tunteita herättävät vuorovaikutuskontaktit esimerkiksi asiakassuhteissa. (Työterveyslaitos [Viitattu 5.10.2018].) Stressitekijöitä voivat olla myös esimerkiksi huonosti organisoitu työ, puutteellinen perehdytys, epävarmuus, kilpailu, huonot työkavereiden väliset suhteet, huonot etenemis- ja vaikuttamismahdollisuudet, ja yksityiselämän stressitekijät. (Räisänen 2012, 42-43.)

Kehitysvamma-alalla ammattieettiset kysymykset ovat merkittävässä asemassa, ja niistä syntyvät ristiriidat voivat olla stressitekijöitä kehitysvamma-alan työntekijällä. Eettisiä ristiriitoja voivat olla esimerkiksi päätöksentekoa rajoittava budjetti, vähäinen tiedottaminen asiakkaiden oikeuksista ja palveluista sekä asiakkaiden yksilöllisten tarpeiden ja itsemääräämisoikeuden puutteellinen toteutuminen. (Manssila 2017,11.)

Stressitekijät ovat tapahtumia tai tilanteita, jotka aiheuttavat stressiä. Eri ihmiset reagoivat eri lailla stressitekijöihin, vaikka olisivat täysin samanlaisessa kuormituksessa. (Manka 2012, 56.) Stressaavat tekijät voivat liittyä myös työntekijän henkilökohtaiseen elämään, mutta aiheuttaa työhön haasteita. Työntekijän omat yksilölliset ominaisuudet ja voimavarat vaikuttavat siihen, mitkä asiat työntekijä kokee stressitekijöiksi. Stressin syntymiseen vaikuttaa työolojen, muun elämäntilanteen ja työntekijän henkilökohtaisen ominaisuuksien kokonaisuus. Stressitekijät voivat pitkään jatkuessaan tai ollessaan äärimmäisinä olla terveyden kannalta haitallisia. (Ahola & Virtanen 2012, 34.)

5.2 Stressin fyysiset oireet ja vaikutukset

Mielenterveysseuran oppaan mukaan stressi vaikuttaa fyysisesti ihmiseen yleensä paljon. Ihmisen stressi ja henkilökohtaisen elämänsä vaikeudet voivat vaikuttaa työntekoon ja työyhteisöön fyysisellä tavalla. Jos ihminen vaikenee stressistä liian kauan ilman apua, niin ihmisen työntekokyky heikkenee ja työnteon kokonaiskuva voi hävitä kokonaan. (Mielenterveysseura, 11 [viitattu 26.10.2018].)

Stressiin liittyy useita fyysisiä oireita. Monet stressin fyysiset oireet liittyvät henkilön autonomisen hermoston aktivoitumiseen, joka stressireaktiossa tapahtuu. (Ahola & Lindholm 2012, 12.) Mattilan (2018) mukaan, fyysisiä oireita ovat muun muassa päänsärky, huimaus, sydämentykytys, pahoinvointi, vatsavaivat, tihentynyt virtsaamisen tarve, hikoilu, flunssakierre ja selkävaivat. Nordqvistin (2017) mukaan stressi myös hidastaa kehon normaaleja toimintoja, kuten ruuansulatus- ja immuunijärjestelmää. Stressin aikana verenpaine ja pulssi kohoavat, hengitys on nopeampaa, lihakset jännittyvät ja jatkuva valppaus aiheuttaa univaikeuksia.

Stressaantuneen ihmisen immunologia heikkenee, ja sen seurauksena tulehdussairauksien määrä kasvaa. Stressissä on tyypillistä myös, että alkaa ilmetä erilaisia kipuja ja särkyjä, joille ei ole mitään lääketieteellistä selitystä. (Nummelin, 2008, 76.) Keho viestii stressistä usein fyysisillä oireilla. Omaa kehoaan kannattaa pysähtyä kuuntelemaan ja miettiä, mitä kyseinen vaiva viestii stressistä ja pitäisikö esimerkiksi hiljentää työtahtia tai kiinnittää huomiota riittävään unensaantiin. (Merinen 2017, 7.)

Monenlaiset työnteon fyysiset puitteet vaikuttavat työhyvinvointiin ja stressiin melkein joka ikinen työpäivä työpaikalla. Fyysisiin tekijöihin työpaikoilla kuuluu esimerkiksi organisaation olosuhteet, työasennot, fyysinen kuormitus ja yleinen siisteys ja työvälineet. Työstressin hallinnan kannalta on tärkeää, että työntekijän yleisestä fyysisestä hyvinvoinnista olisi pidettävä huolta, liikaa räsitystä keholle ei saisi tulla yhdelle työntekijälle. On huolehdittava, että työnteko ei ole kenellekään työntekijälle fyysisesti liian raskasta, siksi moni organisaatio harrastaakin työnkiertoa. Monelle työntekijälle on myös mielekästä vaihtaa työtehtävää aika ajoin, jotta se lisää työn mielekkyyttä kokonaisvaltaisesti. (Virolainen 2012, 17.)

Kehitysvamma-alan työ voi olla fyysisesti raskasta, joten työntekijän on tärkeää huolehtia omasta kunnostaan sekä ergonomiasta työpaikalla. Työpaikalta tulee myös

löytyä asianmukaiset apuvälineet, kuten henkilönosturi, joita kehitysvamma-alalla käytetään paljon. Kehitysvamma-alalla työ on usein vuorotyötä, joka voi vaikuttaa myös työntekijän jaksamiseen työssään. (Ammattinetti [Viitattu 5.4.2019].)

5.3 Stressin psyykkiset oireet ja vaikutukset

Psyykkisiä oireita stressissä voivat olla esimerkiksi jännittyneisyys, ärtymys, aggressiot, levottomuus, ahdistuneisuus, muistiongelmia, unihäiriöt sekä vaikeus tehdä päätöksiä. (Mattila, 2018) Stressin oireita voivat olla myös erilaisten pelko-oireiden, kynnisyden ja kokonaisvaltaisen väsymyksen lisääntyminen. Tunteet voivat latisua, mielenkiinto asioihin vähentyä sekä aloitekyvyttöisyys heikentyä. Stressi voi vaikuttaa myös itsetuntoon heikentyvästi sekä iloa tuottavat asiat voivat vähentyä. Stressin vaikuttaessa mielialaan, voi myös ruokailutottumukset huonontua, päihteenkäyttö lisääntyä tai liikunnan harrastaminen vähentyä. (Nummelin 2008, 76-77.)

Stressaantuneen työntekijän ajatukset pyörivät samoissa asioissa ja työntekoon on vaikea keskittyä. Mielen valtaavat ahdistuneisuus, ärsyyntyminen, pelokkuus ja jännittyneisyys. Väsymys, haluttomuus ja aloitekyvyttöisyys laskevat työntekijän työmotivaatiota. Työn suunnittelu, uusien asioiden oppiminen sekä päätöksenteko hankaloituvat. Stressin tuntemukset voimistuvat, kun työntekijän tekemättömien töiden määrä kasvaa ja huolestuneisuus lisääntyy. Stressi kuluttaa työntekijän psyykkisiä voimavaroja. (Nummelin 2008, 76.)

Stressaantuessa työntekijän havaintokenttä kapenee ja kokonaisuuksien hahmottaminen vaikeutuu. Ihminen pitää kiinni omista toiminta- ja ajattelumalleistaan, sillä rutiinit auttavat häntä pysymään kasassa ja selviytymään haasteista. Työntekijä ei halua tehdä mitään muutoksia työssään, koska on niin väsynyt eikä muutokseen ole tarvittavia voimavaroja. Mikäli stressaantunut ihminen saa elämässään vielä lisähaasteita, sietokyky ylittyy helposti. Pienet asiat saavat ihmisen menettämään malttinsa ja ahdistumaan. Myös fyysiset oireet voimistuvat psyykkisten oireiden seurauksena. (Nummelin 2008, 76.) Nämä piirteet voivat hankaloittaa kehitysvamma-alalla työskentelyä, sillä ala on hyvin moninainen ja äkillisten muutosten tapahtuminen yleistä. Kehitysvamma-alalla tarvitsee myös kärsivällisyyttä, joka voi stressaantuneena heikentyä.

Jos työntekijä ei tunne oloaan psyykkisesti hyväksi työpaikalla, se voi vaikuttaa hänen yleiseen työn tekoon ja lisätä työstressiä, jonka seurauksena työntekijä saattaa olla enemmän sairaalomilla. Psyykkinen työstressi on nykypäivänä yleistä suomalaisille, sitä on tutkittu ja sitä esiintyy joka viidennellä miehellä ja joka kolmannella naisella. Suurin aiheuttaja psyykkiselle pahoinvoinnille on jatkuva kiire. Työpaikoilla johtajan tulisi pitää huolta tasapuolisesti työntekijöiden vapaapäivistä ja työtehtävien jakamisesta tasavertaisesti. Työntekijän psyykkisen työhyvinvointiin vaikuttaa myös mukava työpaikka ja hänelle mieluisat työtehtävät hänen omasta mielestään. Jokaisen tulisi hakeutua sellaisiin työpaikkoihin, missä psyykkinen hyvinvointi olisi hyvä ja aamulla olisi mukava herätä töihin (Virolainen 2012, 18.) Positiivinen työilmapiiri lisää myös hyvää psyykkistä työhyvinvointia, kun kaikilla on töissä mukavaa ja se huokuu heistä niin yleensä silloin enemmistö työntekijöistä voi hyvin kokonaisvaltaisesti (Robertson & Cooper 2011, 53.)

5.4 Työuupumus työstressin seurauksena

Pitkittyneen työstressin seurauksena voi kehittyä työuupumus. Työuupumuksessa ihmisen voimavarat vähenevät, lepo ei enää virkistä ja asenne työhön muuttuu, eikä se tunnu enää merkitykselliseltä. Työntekijälle voi tulla myös alentunut aikaansäämisen tunne, jolloin hän kokee olevansa huonompi työntekijä kuin muut. Lääketieteellisessä tautiluokituksessa ei ole diagnoosia työuupumukselle, vaan se voidaan kirjata jonkun diagnoosin liitteeksi johonkin terveysongelmaan liittyvänä tekijänä. Työuupumus pahimmillaan voi johtaa sairastumiseen, olemassa olevan sairauden pahentumiseen tai työkyvyttömyyteen. (Hannonen, [viitattu 30.11.2018].) NASW:n lausunnon (2016, 3) mukaan sekä kokeneet että uudet työntekijät sosiaalialalla ovat alttiita työstressille, joka voi johtaa työuupumiseen. Työuupumus johtaa usein masennukseen ja ahdistukseen.

Alkavan työuupumuksen oireita ovat unohtelu, keskittymiskyvyn heikkeneminen, töiden aloittamisen vaikeus, alakuloisuus, mielenkiinnon katoaminen, omiin oloihin vetäytyminen, toivottomuus, syyllisyyden tunne ja yliherkkyys. Työuupumuksesta kärsivä ihminen on jatkuvasti väsynyt ja uupunut, myös työn ulkopuolisessa elämässään. Työuupumuksella on samoja oireita, kuin masennuksella ja näiden kahden välinen raja onkin häilyvä. Masennus on kuitenkin kokonaisvaltaisempi, kun taas

työuupumus ainakin alkuvaiheilla keskittyy kokonaan töihin. (Räisänen 2017, 31-33.)

THL:n tekemän Terveys 2011-tutkimuksessa on selvitetty työuupumuksen yleisyyttä, vakavuutta ja sosiodemografisia taustatekijöitä 30 vuotta täyttäneillä suomalaisilla. Vakavaa työuupumusta, jossa oireita esiintyy viikoittain, todettiin 3% naisista ja 2% miehistä. Lievää työuupumusta, jossa oireita esiintyy kuukausittain, todettiin 24% naisista ja 23% miehistä. (Ahola & Toppinen-Tanner 2017 [viitattu 20.12.2018].)

Suomessa, Ranskassa, Ruotsissa ja Britanniassa vuosien 1985-2002 välillä tehdyn tutkimuksen mukaan työstressi ja -uupumus on erityisen vakavaa riskiryhmiin kuuluville miehille. Riskiryhmiin kuuluvilla miehillä oli sairaalahoitoa vaatinut diabetes, sydäninfarkti tai aivohalvaus. Tutkimuksessa, johon osallistui yli satatuhatta ihmistä, selvitettiin työstressin yhteyttä kuolleisuuteen. Työstressi nostaa riskiryhmiin kuuluvien miesten kuolleisuutta miltei kaksinkertaiseksi verrattuna samoja sairauksia sairastaviin miehiin, jotka eivät kertoneet kokevansa työperäistä stressiä. (Kivimäki ym. 2018 [viitattu 21.12.2018].)

Tutkimusten perusteella vakavaan työstressiin liittyy kohonnut sydäninfarktista johdettu kuolleisuus, joka on selitetty pääosin työstressistä potevan henkilön muuttuneilla, huonoilla elämäntavoilla. Näitä elintapoja ovat epäterveellinen ruokavalio, vähäinen liikunta, tupakointi ja alkoholin liiallinen käyttö. (Räisänen 2012, 55.)

5.5 Työn kuormittavuus

Työn kuormittavuutta voi ilmetä työssä eri tavoin. Kun työ on sopivasti kuormittavaa, voi työntekijä hallita työtilannettaan ja pitää sitä tarpeeksi haasteellisena. Työn kuormittavuus voi olla psyykkistä, jolloin se voi vaikuttaa työhön negatiivisesti. Kun työ on sopivan kuormittavaa, työntekijä voi itse vaikuttaa työhönsä. Tällöin työntekijän työnkuva on selkeää, sopivasti itsenäistä, mielenkiinto säilyy ja vaihtelevuutta on tarpeeksi. Sopivasti kuormittavassa työssä työntekijällä on tunne, että hänellä on hyvät mahdollisuudet edetä työssään omia tavoitteitaan kohti, tämä lisää työhyvin-

vointia huomattavasti. Työntekijällä tulee myös useasti tunne, että hän pystyy vaativimpiin työtehtäviin, kun alkaa luottaa omiin työtaitoihinsa. (Nummelin 2008, 69-70.)

Työntekijä ei stressaannu haastavista tilanteista, vaan hän kokee ne positiivisella tavalla mahdollisuudeksi ja tarpeen tullen hän osaa kysyä työyhteisöltään apua ongelmatilanteissa. Työn sopivassa kuormittavuudessa stressiä ajatellaan hyvänä voimavarana, joka antaa energian tunnetta työtehtävää kohtaan. Usein työntekijät kuitenkin ajattelevat, että hyvä työyhteisö lisää kokonaisvaltaista hyvinvointia työpaikalla. (Nummelin 2008, 69-70.)

5.5.1 Ylikuormittava työ

Ylikuormittavassa työssä työntekijällä on kiire ja jatkuvasti työtehtävät lisääntyvät. Ylikuormittava työ on psyykkisesti raskasta työntekijälle varsinkin, jos ei osaa itsesääätelyn taitoa, koska silloin vaaditaan yksilöltä paljon enemmän paneutumista työhönsä. Työntekijöille, jotka eivät osaa hallita tätä osa-aluetta itsessään, tulee helpommin työstressiä. Työntekijät ovat kuitenkin yksilöitä ja suoriutuvat asioista eri tavoin ja erilaiset asiat auttavat heitä jaksamaan ylikuormittavassa työssä. Yleensä johdolla ja työkavereilla on merkitys tässä asiassa, jos työntekijä ei koe saavansa tukea työyhteisössään, se lisää hänelle stressin tunnetta huomattavasti ja hänen työnlaatunsa voi laskea. (Nummelin 2008, 70-71.)

Kaikki eivät välttämättä koe työssään ikinä työstressiä, mutta työn ylikuormittavuutta voi tulla myös, jos yhdelle työntekijälle kasataan liikaa työtehtäviä kerrallaan tai aikataulut on hyvin tiukkaa. Liian pitkään jatkunut ylikuormittava työ voi aiheuttaa työntekijälle stressiä, joka on haitallista. Tällaisissa tilanteissa työntekijä voi tarvita tukea esimerkiksi esimieheltään, jonka tehtävä työpaikoilla olisi ennaltaehkäistä tällaisia tilanteita, jotta työhyvinvointi pysyisi hyvänä. Jos työntekijä ei tunne saavansa apua esimieheltään on työntekijän käännyttävä työterveydenhuollon tukeen ja apuun. (Nummelin 2008, 73.)

5.5.2 Alikuormittava työ

Alikuormittavalla työllä tarkoitetaan liian helppoa ja yksinkertaista työtä (Pam 2018 [viitattu 22.1.2019]). Alikuormittava työ on vähiten psyykkistä, ja tällöin työntekijä ei voi itse vaikuttaa siihen. Alikuormittavasta työstä voi työntekijä mahdollisesti selviytyä, mutta työnkuva voi olla työntekijälle kuormittavaa henkisesti tasolla, turhautuminen ja kyllästyminen lisääntyvät huomattavasti työtehtäviä kohtaan. Alikuormittavassa työssä on yksinkertaista, eikä siinä tule vastaan enää uusia mielenkiintoisia haasteita, joka laskee työmotivaatiota. Jos työntekijä ole enää uusissa työtilanteissa, jossa on haastetta ei hän koe oppivansa uutta. Tämä voi laskea työntekijän intohimoa työtänsä kohtaan huomattavalla tavalla. Pahimmassa tapauksessa tämä vaikuttaa työntekijän omaan elämään negatiivisella tavalla ja kasvattaa stressitasoa. Yleensä tämä on ohimenevä vaihe monessa työyhteisössä, kun asioista puhutaan esimerkiksi johdon kanssa. (Nummelin 2008, 73-74.)

5.6 Työperäiseen stressiin ja työhyvinvointiin vaikuttavat yhteisölliset tekijät

Työhyvinvointiin kuuluu sosiaalinen, fyysinen ja psyykinen ulottuvuus, nämä kulkevat työpaikoilla käsi kädessä ja voivat olla suuria tekijöitä stressinhallintaan. Virolaisen (2012, 11) kirjan mukaan Työterveyslaitos on määritellyt työhyvinvoinnin näin: työhyvinvointi sanana tarkoittaa, että hyvinvoivassa työyhteisössä työnteko on mukavaa, turvallista, edistää terveyttä ja tukee työntekijöiden työuraa jokaisessa työyhteisössä ja työympäristössä. Muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijöiden erilaiset asenteet, joihin kuuluvat organisaatio, työyhteisö, työ ja johtaminen (Manka 2015, 106).

Rydbergin (2017) tutkimuksen mukaan hyvässä työyhteisössä voidaan puhua avoimesti asiasta kuin asiasta. Hyvälle työyhteisölle tunnusomaista on sen toimivuus, henkilöstössä tulisi näkyä yhteenkuuluvuutta ja kokonaisuudessaan työyhteisössä omat vahvuudet ja heikkoudet tunnustetaan. Työn tulisi olla palkitsevaa ja johtajan tulisi olla ammattitaitoinen organisaation kannalta. (Lastenkodin ohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista, 7-8 [viitattu 26.10.2018].)

Työpaikoilla erilaisilla kehittämisellä on suuri vaikutus stressinhallintaan, kun verrataan sitä yksittäisiin ihmisiin koskeviin kehitystoimiin. Manka (2015, 105) on tutkinut tutkimusta työpaikan kehityshankkeista ja tarkastellut, mitkä tekijät vähentäisivät stressiä työpaikoilla. Huonon työhyvinvoinnin ja stressin vähenemiseksi työpaikoilla tarvitaan yleensä muitakin tekijöitä kuin pelkästään työntekijöiden yhteisö. Manka nostaa esille kolme kehittämisen näkökulmaa, jotka on syytä ottaa huomioon:

- fyysiset ja kemialliset tekijät, jotka vaikuttavat työympäristön hyvinvointiin, näitä voivat olla esimerkiksi liiallinen melu, vanhat rakennukset, joissa voi olla hometta, liian pienet tilat tai asiakkaan pyörätuolin kanssa vaikea liikkuminen
- työaika-asiat, esimerkiksi työntekijöiden tauot, ylityöt tai että ei ole tarpeeksi työntekijöitä vuorossa, jos esimerkiksi tarvitaan kahta työntekijää asukkaan nostamisessa tai kääntelyssä ja sairauslomat
- organisaation puutteet, jotka voivat vaikuttaa työpaikoilla tapahtuviin työtoimintaan, hallintaan ja työntekijöiden palkintoihin.

Työperäinen stressi on monelle työpaikalle suuri huolenaihe, koska se vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin ja työperäisen stressitekijöiden ennaltaehkäisyyn tulee aina panostaa työpaikoilla. Keskusjärjestöt (2007) ovat sitä mieltä, että työstressin ennaltaehkäisyyn avulla voidaan välttää työhyvinvoinnin laskemista. (Kuntatyönantajat. [viitattu 26.10.2018].)

Työpaikan sosiaalisilla suhteilla on suuri vaikutus työhyvinvointiin työpaikoilla, olisi tärkeää, että työyhteisössä voitaisiin puhua työasioista muiden työntekijöiden kanssa. Stressiä vähentää ja työhyvinvointia lisää työpaikoilla myös se, että organisaatio olisi suunniteltu niin, että työntekijät keskenään voisivat tutustua toisiinsa paremmin, tämä lisää yhteisöllisyyttä. Mitä enemmän työkaveriin tutustuu, sen helpommin puhua henkilökohtaisista asioista ja saada uusia ystäviä. Allen (1977) on tehnyt tutkimuksen työntekijöiden sosiaalisista vaikutuksista työpaikoilla, tutkimustulosten mukaan kanssakäyminen työkavereiden kesken vähenee, jos fyysinen etäisyys kasvaa, esimerkiksi, jos työhuoneiden välimatka on kymmenen metriä. (Virolainen 2012, 24-25.)

6 TYÖPERÄISEN STRESSIN HALLINTA

Euroopassa stressistä aiheutuu työpaikoille taloudellisia kustannuksia, jotka voivat olla miljardeja euroja. Mankan (2015) mukaan monen organisaation työnantajat eivät tunne riittävästi keinoja, jotka vähentäisivät työstressiä. On olemassa monia stressinhallintakeinoja työpaikoille, joilla voidaan ennaltaehkäistä ja vähentää työperäistä stressiä. Hyvä työyhteisö on suuressa osassa stressin hallinnassa. JHL:n kehitysvamma-alan ammattilaisen oppaan (Vehovaara ym. 2015, 26-30) mukaan hyvän työyhteisön peruselementit ovat perustehtävien tunteminen, toimiva johtajuus, tunteiden käsittely, erilaisuuden hyväksyminen ja tasavertoinen vuoropuhelu työpaikalla. Nämä elementit tulisivat olla kunnossa stressinhallinnan näkökulmasta.

Mankan (2015, 93-94) mukaan yksi stressinhallinnan toimivista keinoista on ongelmien kohtaaminen ja sen mukaan toimiminen, jotta oikeanlainen ratkaisu löytyisi yksilökohtaisesti. Jos ongelmien kohtaaminen ei toimi, toinen hyvä keino on erilaiset stressin lievittämisen keinot. Esimerkkejä näistä keinoista ovat oman asenteen muuttaminen, positiivinen ajattelutapa, tunteiden purkaminen ja kiinnostuksen kääntäminen muualle, esimerkiksi musiikkiin. Oman asenteen muuttamisella ja positiivisella ajattelutavalla voidaan esimerkiksi tarkoittaa sitä, että työntekijä yrittää ajatella asioista positiivisia puolia ja työntekijä voi samalla miettiä, mitä hyviä asioita stressi on tuonut erilaisiin työtilanteisiin. Työpaikoilla voi myös olla tila, jossa työntekijä voi käydä laskemassa stressitasoa, esimerkiksi kiroilemalla, huutamalla tai vaikka lyömässä nyrkkeilysäkkiä. Työstressillä voi myös olla vaikutus omaan henkilökohtaiseen elämään, joten työntekijän on hyvä välillä osata priorisoida oman elämän ja työelämän stressieroja.

Monesti ihmiset pakenevat stressiä, kieltävät itseltään todellisen ongelman ja ottavat sairauslomaa töistä. Mankan (2015, 94) mukaan tämä ei ole hyvä hallintakeino hoitaa työperäistä stressiä. Stressi ei poistu tällä tavalla vaan sen joutuu kohtamaan aina uudestaan. Jos työstressi pitkittyy, sitä on paljon vaikeampi hoitaa ja löytää siihen oikeanlaisia hallintakeinoja. Manka on listannut viisi hyvää hallintakeinoa: ongelmien kohtaaminen, omien asenteiden muutos, henkilökohtaisten tavoitteiden muutos, asioiden tärkeysjärjestykseen laittaminen ja hyvinvoinnin lisäys työelämänkin ulkopuolella.

Työpaikoilla työntekijöiden tulisi kohdata ongelmat, jotka haittaavat työntekoa eli asioista täytyy voida puhua toisten työntekijöiden ja johdon kanssa. Ongelmien kohtaamisella voidaan tarkoittaa, esimerkiksi stressaavan asian "nostamista pöydälle". Työpaikoilla yleensä arvostetaan moniammatillisuutta, joten työntekijän olisi hyvä osata välillä muuttaa myös omaa asennettaan työtä tai työtehtävää kohtaan. Jos työtehtävä ei lähde heti onnistumaan, kannattaa työntekijän yrittää miettiä tehtäväänsä jostain toisesta näkökulmasta. Työntekijän olisi hyvä tunnistaa omat voimavaransa ja asettaa tavoitteita sen mukaan, näin voi välttää liikaa stressaamista. Työntekijän täytyy oman hyvinvointinsa mukaan osata laskea tai nostaa hänelle itselleen asettamia tavoitteitaan. Samalla, kun työntekijä asettaa itselleen työtavoitteita hänen tulisi miettiä työtehtävät tärkeysjärjestykseen eli mitkä tehtävät ovat ensisijaisia ja mitkä voivat vielä odottaa. Samalla työntekijän tulisi muistaa lisätä hyvinvointia muuallakin kuin töissä esimerkiksi lisäämällä liikuntaa tai harrastamalla enemmän taidetta. (Manka 2015, 94-102.)

6.1 Stressinhallinnan tietoinen läsnäolo

Monet eivät tiedosta sitä, kuinka yleistä stressi on ja jokainen varmaan jossain elämänsä vaiheessa kokee jonkinlaista stressiä. Monet ihmiset eivät puhu stressistään kenellekään, vaan pitävät sen omana tietonaan, mikä on yleensä huono asia avunsaannin kannalta. Ihmiset stressaavat hyvin erilaisista asioista eri elämänvaiheissaan ja yleensä ne voivat vaikuttaa ihmisen omaan elämään ja työelämään. Kun ihminen tiedostaa stressaamisen syyn olevan läsnä on parempi mennä ongelmaa kohti ja yrittää parantaa sitä kuin jättää se huomioimatta kokonaan. Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että stressiä voi hallita erilaisilla keinoilla. Jos ei löydy heti oikeanlaista hallintakeinoa, voi yrittää suhtautua stressiin eri tavalla. Tärkeintä kuitenkin yleensä on, että ihminen tiedostaa stressin olevan läsnä hänen elämässään. (Stahl & Goldstein 2010, 77-78.)

6.2 Stressinhallinta työelämässä

Stressinhallinnassa on tärkeää aloittaa määrittelemällä oma stressitaso. Työntekijä voi miettiä, onko hänen kokemansa stressi tällä hetkellä minkälaista: onko stressiä

liian vähän, sopivasti, liikaa vai haitallisen paljon. On myös tärkeää miettiä, miten jatkuvaa stressiä on, eli onko kyse lyhyt- vai pitkäaikaisesta stressistä. Näiden kysymysten perusteella voi itse päätellä, mitä odottaa stressinhallinnalta. Ennen kuin ongelma voidaan ratkaista, tulee tietää, mitä ylipäänsä yritetään ratkaista. (Räisänen 2012, 18.)

Psykologian tohtori Hutri (2010) on antanut haastattelun artikkeliin, joka koskee erilaisia stressinhallintakeinoja, joita voi käyttää esimerkiksi työpaikalla. Irrottautuminen työstä on tärkeää, ettei kotona enää vastaille työhön liittyviin puheluihin tai sähköposteihin. Tietyissä sosiaalialan työpaikoissa se on välillä vähän hankalaa, mutta oma työhyvinvointi on laitettava edelle. Uusien taitojen hankkiminen elämänsä, esimerkiksi jokin laji, mitä on aina halunnut kokeilla ja kehittää siinä itseänsä, voi auttaa stressinhallinnassa. Tarkoituksena on saada päivään muutakin sisältöä kuin oma työ. Ajan käytön kontrollointi järkevästi työelämässä ja työelämän ulkopuolella on hyvä keino. Yksi tärkeimmistä hallintakeinoista on rentoutuminen, kukin ihminen rentoutuu omalla tavallaan ja siksi on hyvä tiedostaa itselle se paras tapa. Tarkoituksena on unohtaa työpäivä edes hetkeksi, esimerkiksi saunomisen, nukkumisen tai meditoinnin avulla. (Hyvä terveys, [viitattu 26.10.2018].)

Stressin selviytymiskeinoja voi jakaa henkisiin ja toiminnallisiin ja niiden tyylit voivat olla luonteeltaan vältteleviä ja aktiivisia. Henkisiin keinoihin kuuluu esimerkiksi asioiden läpikäynti, uusien työtapojen suunnittelu ja työyhteisön työntekijöiden tarkastelu urapolulla. Toiminnallisiin keinoihin kuuluu esimerkiksi työpaikan vaihtaminen tai alan vaihtaminen kokonaan johonkin mieluisampaan. Aktiivinen stressinhallinta on siihen tarttumista ja puuttumista siten, että yksilö hyväksyy tilanteen. Välttelevä stressinhallinta on tilanteen kieltämistä ja ongelman poissulkemista sekä ajattelua, että aika korjaisi stressitilanteen itsestään. Stressi on asia, joka kannattaa ottaa toisissaan ja yrittää ennaltaehkäistä sitä aikaisessa vaiheessa. (Hyvä terveys. [Viitattu 26.10.2018].)

6.3 Stressin ennaltaehkäisy

Stressin ennaltaehkäisyä on tutkittu vuosien ajan eri työpaikoilla. Työntekijöiden stressiä voidaan ennaltaehkäistä eri keinoin, yleensä täytyy ensin selvittää, onko stressi yksilökeskeistä vai onko sitä havaittavissa koko organisaatiossa. Toiseksi

täytyy selvittää, minkälaiseksi stressaaminen on edennyt? Esimerkiksi vaatiiko se ennaltaehkäisemistä vai hoitoa. Työpaikoilla tulisi olla riittävästi erilaisia toimenpiteitä stressin ennaltaehkäisyyn. (Elo & Leppänen 2012, 92.)

6.3.1 Työyhteisön stressin ennaltaehkäisy

Stressin ennaltaehkäisyn toimenpiteet voi jaotella preventiokäsitteeksi, joka on terveydenhuoltoon liittyvä käsite. Preventiiviset toiminnot jaetaan kolmeen eri preventioon, primaari-, sekundaari- ja tertiääripreventioon. Primaari tarkoittaa sellaisia toimenpiteitä, jotka ennaltaehkäisevät stressin kehittymistä työpaikalla, esimerkiksi työpaikoilla johto on tehnyt selvän ohjeistuksen johonkin työtehtävään, ettei stressi pääse etenemään, näistä toimenpiteistä on hyötyä yleensä koko henkilökunnalle. Sekundaari toimenpiteillä taas tarkoitetaan sellaisia, joilla vähennetään tai korjataan stressitekijöitä, jotka työpaikoilla näitä saavat aikaiseksi. Esimerkiksi kehitysvamman huollon työpaikoilla voitaisiin parantaa vuorovaikutustaitoja ja kehittää voimavaroja niille työntekijöille, jotka sitä eniten tarvitsevat. Tarvittaessa voidaan myös kääntyä asiantuntijoiden puoleen koko työyhteisössä. Tertiääritoimenpiteet ovat hoidettavia, kuntoutuvia ja korjaavia ja ne on tarkoitettu niille työntekijöille, joilla on stressiä jo havaittavissa. Tertiääripreventio pitää sisällään sellaisia toimenpiteitä työpaikoilla, jotka tukevat työntekijöitä jatkuvasti toiminnan mukaisella tavalla. (Elo & Leppänen 2012, 92-93.)

Työyhteisössä myös yksi hyvä keino stressin ennaltaehkäisemiseksi on keskinäinen puhuminen esimerkiksi kehityskeskusteluiden muodossa tärkeimpiä henkilöitä tähän ovat johtajat, tiimivastaavat, henkilöstöhallinnon asiantuntijat, kehittämistiimi, työsuojelutiimi ja työterveyshuolto. Työorganisaatioissa yksi tärkeimmistä tavoitteista on henkilöstön ja heidän työkuvaansa ongelmien ratkaisu ja ennaltaehkäiseminen. Työnkuvan ja tehtävien täytyisi olla hyvin suunniteltuja ja työyhteisön organisaatiokulttuurin tulisi olla normien mukainen. Johdon ja muiden työntekijöiden tulee tukea kaikkia tasapuolisesti, missä tahansa työtehtävässä. Se parantaa heti työkykyä ja vähentää liiallista stressitasoa henkilöstön kesken. Stressin ennaltaehkäisyä olisi hyvä vähentää jokaisessa työyhteisössä niin, että psykososiaaliset ominaisuudet jokaisen työntekijän työssään paranisivat. (Elo & Leppänen 2012, 95.)

6.3.2 Johtamisen merkitys stressin ennaltaehkäisyssä

Johtamisella on suuri vaikutus työyhteisössä stressiin. Huono johtaminen voi lisätä stressiä koko työyhteisön tasolla, joten siihen olisi hyvä kiinnittää huomiota jo aikaisessa vaiheessa. Monille työntekijöille on tärkeää, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja heidän työtään arvostetaan. Manka (2015) on tutkinut työhyvinvointia ja johtamista. Muun muassa seuraavat tekijät on havaittu tärkeiksi, joissa työntekijät tuntevat itsensä arvostetuksi ja, mitä he odottavat hyvältä johtamiselta, ettei stressitaso pääse nousemaan.

1. Johtajan tulee olla vastuullinen kaikkien työntekijöiden kanssa tasavertaisesti, johtajan tulee näyttää, kuinka välittää työntekijöiden hyvinvoinnista. Vastuullisuus ja oikeudenmukaisuus organisaation työnkuviissa on oltava joka päivä mukana. Työntekijöiden pitää voida luottaa esimieheensä. (Manka 2015, 125.)
2. Esimiehen tarpeellinen läsnäolo jokaisen työntekijän kanssa henkilökohtaisesti hänen työtehtävissään. Suurin osa työntekijöistä toivoo johtavan olevan silloin läsnä, kun se on tarpeellista. Johtajan tulee olla saavutettavissa, jos työntekijä häntä tarvitsee, esimerkiksi jossakin ongelmakohtassa kehitysvamma-alalla. Johtajan tulee tuntea omat alaisensa ja oman työnkuvansa, monet työntekijät toivovat, että johtaja myös itse osallistuisi työtehtäviin. Johtajalta kaivataan moniammatillisuutta kokonaisvaltaisesti työssään. (Manka 2015, 125.)
3. Hyvää johtamiseen kuuluu muun muassa kehityskeskustelut ja työnohjaukset tarpeen mukaan, vuorovaikutus johtajan ja työntekijöiden välillä tulee näkyä. Johtajan tulee kertoa organisaation kehityksestä tai uudistamisesta koko työyhteisölle yhteisesti ja johtajan tulee ottaa myös huomioon työntekijöiden mielipiteet ja kehitysideat esimerkiksi kehitysvammaisten tukiasumispalvelussa. (Manka 2015, 125.)
4. Johtajan tulee luoda hyvinvointia koko työyhteisöön. Hänen tulee osata antaa rakentavasti myös kriittistä palautetta ja ottaa myös itse sitä vastaan. Johtajalla ei saa olla "suosikki työntekijöitä", eikä hän saa olla epäluotettava. Joh-

tajan on tärkeää kyetä myös luottamaan työntekijöihinsä ja edetä kohti heidän tavoitteitaan sekä kasvattaa heidän itseluottamustaan. Manka 2015, 125.)

Edelle on koottu tärkeimpiä mielipiteitä työntekijöiltä, mitkä voivat ennaltaehkäistä stressitason nousemista työpaikoilla. Työpaikan moniammatillisuutta on se, että johtaja osaa olla monipuolinen ja tasavertainen kaikki kohtaan työssään. Välillä on osattava tehdä myös päätöksiä, jotka eivät välttämättä miellytä kaikkia työntekijöitä. (Manka 2015, 125).

6.4 Stressin hoitokeinot

Pitkään kestänyt stressi kannattaa kuitenkin hoitaa eri tavoin. Ihminen ei jaksakaan liian kuormittavaa elämäntilannetta. Myös työntekijällä itsellään on vastuu huolehtia oman elämänsä stressitekijöistä. Työterveyshuollolla voi olla myös suuri rooli työntekijälle, jolla stressi on mennyt jo pitkäaikaiseksi. (Ahola ym. 2012, 159.) Työntekijän ikääntyessä voi stressistä palautuminen olla myös hankalampaa kuin nuorelle työntekijälle. Miesten ja naisten stressissä on eroja ja palautuminen voi heidänkin välillensä tapahtua eri tahtiin. Työntekijän kannattaa esimerkiksi listata itselleen tärkeimmät hoitokeinot, jotka auttavat häntä. Listaaminen on hyvä aloittaa, esimerkiksi työn voimavaroista, puutteista ja ominaisuuksista, jotka työntekijä kokee itselleen tärkeiksi asioiksi työssään. (Manka 2015, 194-195.)

Työpaikoilla stressin ennaltaehkäiseminen on hyvin tärkeää ja sen seurauksena myös työpaikoilla on tiedettävä stressin hoitokeinoista. Työturvallisuuslaki (738/2002) määrää työnantajan olemaan ajan tasalla työntekijöiden hyvinvoinnista. Työnantajan on osattava seurata ja kehittää koko ajan työoloja. Työntekijöiden vastuu alueet tulee jakaa tasavertaisesti, niin ettei kenellekään ole liian suurta työvastuuta kerrallaan, esimerkiksi parityöskentely kehitysvamma-alalla voi lievittää stressiä. Työntekijät voivat olla keskenään erilaisia ja jokaisella voi olla omia tarpeitaan työssään. (Ahola ym. 2012, 160-161.)

Stressaavissa tilanteissa työntekijän tulisi kuunnella omaa kehoansa ja osata löytää itselleen sellaisia asioita, jotka saavat hänet rauhoittumaan ja unohtamaan työstres-

sin. Esimerkiksi oman henkilökohtaisen elämän erottaminen työelämästä, lepääminen, terveellinen syöminen, liikunta, erilaiset hengitysharjoitukset sekä rentoutumiskeinot voivat auttaa monia työntekijöitä hallitsemaan stressiään. Joku toinen saattaa taas tarvita kuukauden loman esimerkiksi lähtemälle matkalle, jotta pääsee kokonaan hetkeksi pois tutusta ympäristöstä. Jollekin taas voi olla suuri apu työterveys- huollosta tai puhumisesta jollekin ammattilaiselle, esimerkiksi psykiatrilta. (Hanna 2014, 97, 105-115.)

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa käsittelemme tekemäämme tutkimusta ja käytettyä tutkimus- ja haastattelumenetelmiä. Kuvailimme tutkimuksemme etenemistä, haastattelujen toteutusta ja aineiston analysointia prosessina. Lopuksi käsittelemme tutkimuksemme luotettavuutta ja eettisyyttä, sekä siihen liittyneitä menetelmiä.

7.1 Tutkimusmenetelmä

Toteutimme tutkimuksemme kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jossa tuloksiin pyritään pääsemään ilman tilastollisia tai muita määrällisiä menetelmiä. Laadullisen tutkimuksen aineisto koostuu lauseista ja sanoista, kun taas määrällisessä tutkimuksessa tulokset perustuvat lukuihin. (Kananen 2008, 24.)

Laadullinen tutkimus sisältää monia erilaisia lähestymistapoja, aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä sekä traditioita. Yhteistä kaikille laadullisille tutkimuksille ovat elämismaailman tutkiminen. Keskiössä ovat merkitykset, jotka ilmenevät erilaisin tavoin. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä piirteitä ovat esimerkiksi haastattelu, elämänkerrat tai havainnointi aineistonkeruumenetelminä, harkinnanvarainen otanta, jossa aineistokoot ovat suhteellisen pieniä, aineistolähtöisyys, mahdolliset luovat ratkaisut tutkimukselle, tutkijan valinnan vapaus ja mielikuvituksen käytön mahdollisuus sekä laadulliset aineistot ovat tyypillisesti tarinallisia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä oli meille sopiva, sillä halusimme toteuttaa tutkimuksen haastatteluina, jolloin saisimme mahdollisimman laajoja ja monipuolisia vastauksia. Aiheemme on sellainen, että määrälliset tulokset eivät antaisi haluaamme tulosta. Halusimme myös panostaa siihen, että haastateltavien oma ääni saadaan mahdollisimman kuuluvaksi, että heidän on mahdollisuus kertoa asioista laajemmin. Tutkimustuloksemme on tuotettu tarinalliseen muotoon, ja käymme yksityiskohtaisesti läpi haastatteluissa ilmi tulleita vastauksia. Otantamme oli suhteellisen pieni, ja halusimme siinä panostaa yksilöiden tarkkoihin vastauksiin antamalla haastatteluille aikaa.

7.2 Haastattelumenetelmä

Toteutimme haastattelumme teemahaastatteluna. Haastattelukysymykset (Liite 1.) muodostimme itse teoretiedon pohjalta. Mietimme yhdessä mitä näkökulmia haluamme haastatteluihin, ja millaisilla kysymyksillä saamme mahdollisimman laajoja ja monipuolisia vastauksia. Jokaisella haastateltavalla oli samat kysymykset, jotka olimme jo aikaisemmin lähettäneet haastateltaville luettaviksi.

Valitsemamme teemahaastattelu on Suomessa yksi yleisimmästä tavoista koota laadullista aineistoa yhteen. Teemahaastattelua voidaan toisin sanoen pitää keskusteluna, joka lähtee tutkijan aloituksesta ja hänen ehdoillaan. Tutkijan tulee muistaa, että teemahaastattelu pysyy kuitenkin tutkimuksen aihepiirissä. (Eskola & Vastamäki 2007, 25.)

Teemahaastattelua voidaan joskus kutsua puolistrukturoiduksi haastatteluksi. Osa tutkijoista erottaa puolistrukturoidun haastattelun teemahaastattelusta. Puolistrukturoidussa haastattelussa voi olla melko valmiiksi mietittyjä kysymyksiä joiden mukaan tutkijat voivat edetä. Teemahaastattelussa on tärkeää keskustelullisuus eikä se, että esitetään tarkalleen samanlaisia kysymyksiä kaikille vaan, että kaikkien haastateltavien kanssa käsitellään samat teemat, vaikkakin hieman eri järjestyksessä tai eri tavoin. Teemahaastattelussa yritetään löytää vastauksia niin, että ongelmakohdat voitaisiin selvittää ja tutkimuksella olisi jokin tarkoitus sekä hyöty tulevaisuudessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.) Haastattelukysymykset esitimme samassa järjestyksessä kaikille haastateltaville, siksi haastattelu noudatti pikemmin nimenomaan puolistrukturoitua haastattelua kuin teemahaastattelua. Tuloksissa oli huomattavissa paljon yhtäläisyyksiä, mutta kysymysten tulkinnoissa oli myös jonkin verran eroavaisuuksia. Haastatteluissa tuli esiin myös henkilökohtaisia asioita, jotka rajasimme pois suorista lainauksista.

Teemahaastattelua tehdessä on tärkeää myös huomioida koko ajan laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Teemahaastattelun idea on hyvin looginen ja arkipäiväinen eli, kun halutaan tietää mitä mieltä jostain asiasta ollaan tai mitä jostakin asiasta ajatellaan, sitä kysytään yleensä suoraan. Tutkimuksessa voi olla myös asioita, joita ei voi aivan suoraan kysyä. Näissä tilanteissa tutkija toimii tiedustellen ja etsii johtolankoja ja merkkejä haastateltavan vastauksista, sen jälkeen voi esittää vielä tarkentavia kysymyksiä.

Tutkijan on hyvä miettiä etukäteen ennen teemahaastattelun tekemistä missä haastattelu toteutetaan, miten kannattaa puhua, mitä kannattaa kysyä ja mihin kaikkeen kannattaa todennäköisesti varautua haastattelun aikana. Haastateltavalla uskotaan olevan mielekkäintä toteuttaa haastattelu hänelle turvallisessa ympäristössä, esimerkiksi hänen työpaikallaan, jos tutkimus liittyy haastateltavan työhön. Haastattelu tilanne on usein niin sanottu virallinen sosiaalinen tilanne, jossa tutkija ja haastateltava eivät tunne etukäteen toisiaan. Tutkijan on usein hyvä olla menemättä suoraan haastatteluaiheeseen vaan ensin käydä haastateltavan kanssa pientä ”small talk” – keskustelua. Tutkija on miettinyt haastattelukysymykset yleensä ennen haastattelua, näin tilanne sujuu luontevammin ja ammattitaitoisemmin, tarkentavia kysymyksiä voi esittää kesken haastattelun. (Eskola & Vastamäki 2007, 28-40.)

Yleisin vaikeus ennen haastattelua voi olla tutkijan ja haastateltavan yhteisen ajan löytäminen. (Eskola & Vastamäki 2007, 28-40.) Me sovimme teemahaastattelut haastateltavien kanssa hyvissä ajoin ja saimmekin ajat helposti sopimaan keskenään. Toteutimme teemahaastattelut työntekijöiden työpaikoilla heidän työajallansa rauhallisessa tilassa ilman minkäänlaisia häiriötekijöitä. Pyrimme toteuttamaan haastattelutilanteet mahdollisimman virallisesti, mutta rennolla otteella. Esittelimme itsemme ja keskustelimme alkuun arkisia asioita ennen kuin aloitimme haastattelun virallisen osuuden. Kaikki haastattelumme sujuivat todella hyvin ja suunnitellusti ilman mitään konfliktitilanteita.

Kaksi pääteemaamme haastatteluissamme olivat stressin ilmeneminen kehitysvamma-alalla ja stressin hallintakeinot. Molemmista teemoista olimme luoneet kysymykset, joissa paneuduimme kyseiseen aiheeseen tarkemmin. Teemamme ovat esitelty tarkemmin tutkimuksen tulokset-kohdassa. Haastatteluissa kysyimme muutamia tarkentavia kysymyksiä, mutta pääosin pysyimme valmiiksi sovituisissa kysymyksissä ja teemassa.

Teemahaastattelussa haastateltavien vastaukset voivat olla hyvinkin erilaisia, vaikka teema ja jopa kysymykset ovatkin samanlaisia. Vastauksille tulisi saada haastattelun aikana erilaisia merkityksiä haastateltavilta. Vastauksissa voi tulla esille joskus henkilökohtaisia asioita, jotka pysyvät yleensä anonyymeinä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

7.3 Haastattelujen toteutus ja analysointi

Toteutimme haastattelut marraskuussa 2018. Haastattelimme yhteensä kuutta sosionomia, jotka työskentelevät kehitysvammaisten parissa. Haastateltavia oli kolmesta eri yksiköstä, päivätoimintakeskuksesta sekä asumisyksiköistä. Yhteistyö haastattelupaikkojen kanssa alkoi sähköpostiviestien lähettämällä yksiköihin, joista kysyimme halukkuutta tulla mukaan opinnäytetyöhömmme. Kaikki yksiköt, joihin laitoimme viestiä, suostuivat yhteistyöhön. Seuraavaksi teimme tutkimuslupa-anomukset, jotka lähetimme organisaatioiden esimiehille. Lisäksi lähetimme tutkimussuunnitelmamme. Saimme luvat nopeasti, ja pääsimme toteuttamaan haastattelut.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja ne nauhoitettiin. Haastattelut kestivät puolesta tunnista tuntiin. Toimitimme jokaiselle haastateltavalle kirjallisen lomakkeen (Liite 2) allekirjoituksineen, jossa lupasimme toimia eettisesti ja yksityisyyttä kunnioittaen koko opinnäytetyöprosessimme ajan. Kirjallisessa lomakkeessa on opinnäytetyön vanha työnimi, sillä opinnäytetyön lopullinen nimi muotoutui vielä myöhemmässä vaiheessa opinnäytetyöprosessia. Haastattelut toteutimme kaikki kuukauden aikana, ja aineistot litteroimme tammikuussa 2019.

Laadullisen tutkimuksen analysointivaihe on moninainen. Haastatteluaineistoa analysoidessa aineistoa tarkastellaan ensin litteroimalla eli puhtaaksikirjoittamalla, sitten lukemalla, yhteyksiä etsimällä, luokittelemalla ja lopulta raportoimalla. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 143-144.)

Haastatteluista analysoidessamme ensin litteroimme aineistot. Litteroimme haastattelut haastattelukysymyslomakkeen (Liite 1) pohjalle, johon täytimme vastaukset kysymysruutuihin. Mikäli esitimme haastatteluissa jatkokysymyksiä, lisäsimme ne litterointiin kursivoituina kohtina. Kirjoitimme haastattelut sanasta sanaan puhtaaksi. Litteroimme aineistot puoliksi. Käsittelimme litteroitua aineistoa lukemalla sitä läpi ja merkitsemällä kysymykset ja vastaukset värikoodein. Värikoodit perustuivat kysytyihin kysymyksiin. Koimme tämänärkevimmäksi tavaksi, sillä moni haastateltava palasi kesken haastattelun aiempaan kysymykseen, tai vastasi vasta tulossa olevaan. Värikoodaus selkeytti tutkimustulosten analysointia huomattavasti.

Haastatteluiden tuloksia analysoidessamme käytimme merkitysten tiivistämistä sekä luokittelua. Merkitysten tiivistäminen tarkoittaa sitä, että haastattelutulokset

muokataan lyhyempään sanalliseen muotoon. Merkitysten luokittelu taas on sitä, että haastattelut luokitellaan tiettyihin luokkiin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 137.) Haastattelutulokset tiivistimme tutkimuksen tulokset otsikon alle ja luokittelimme ne teemojen mukaisesti eri otsikoiden alle. Teemoina ovat stressitekijät, stressin kokeminen, stressin vaikutus yleiseen työhyvinvointiin ja vapaa-aikaan, ennaltaehkäisy ja hallinta sekä hoitokeinot. Kävimme läpi teemahaastattelun kysymykset yksitellen, etsimme yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, sekä keskityimme saamiimme vastauksiin. Lopuksi raportoimme vastauksemme tutkimuksen tulokset sekä johtopäätökset osuuksiin.

7.4 Eettisyys ja luotettavuus tutkimuksessa

Tutkijaa ohjaavat yleiset eettiset periaatteet, joita ovat muun muassa tutkittavan yksityisyyden, ihmisarvon, itsemääräämisoikeuden ja muiden oikeuksien kunnioittaminen. Tutkimuksessa pitää myös huolehtia, että siitä ei koidu tutkittavalle minkäänlaista haittaa, vahinkoja tai haittaa. (TENK 2018 [Viitattu 14.3.2019].)

Tutkimuksessamme kunnioitimme näitä arvoja. Tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, ja huolehdimme yksityisyyden, ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden toteutumisesta koko tutkimuksen ajan. Huolehdimme siitä, että haastateltavien henkilöllisyys ei tule ilmi missään vaiheessa. Toteutimme haastattelut myös kunnioittaen jokaista haastateltavaa. Eettisyys ja luotettavuus laadullisessa tutkimuksessa ovat tärkeitä asioita, joita ei saa missään tutkimuksen vaiheessa unohtaa. Haastateltavaa ei saa kohdella moraalisesti väärin, koska silloin tutkimus voi saada toisenlaisen merkityksen esimerkiksi väärinymmärrysten kautta.

Tutkimus olisi myös hyvä pitää avoimena tiedonkeruuvaiheessa, koska silloin tutkijan on hankalampi ajatella tutkimuksen eettisiä ongelmakohtia. Tutkijan olisi myös hyvä muistaa, että tutkimustulokset yleensä voivat vaikuttaa eettisyyden ratkaisuihin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125.)

Emme ole maininneet organisaatioita, joissa toteutimme haastattelut, muille kuin meitä ohjaavalle opettajalle. Haastatteluissa myöskään organisaatioiden tai haastateltavien nimet eivät käy julki. Säilytimme haastattelumateriaaleja huolellisesti, eikä äänityksiin tai litteroituihin materiaaleihin ollut kellään muulla pääsyä, kuin meillä

kahdella. Materiaalit poistimme heti, kun olimme saaneet aineistot litteroitua ja käsiteltyä.

Toteutimme haastattelut tiloissa, joihin ei ollut kuuloyhteyttä muualta. Kerroimme haastateltaville, että äänitämme haastattelut ja selitimme, että poistamme äänitykset heti, kun se opinnäytetyöprosessin kannalta on mahdollista.

Tutkimuksen on tarkoitus olla mahdollisimman luotettava. Kun luotettavuutta arvioidaan, tulee ottaa huomioon muun muassa tutkimuksen kohde ja tarkoitus, eli miettiä mitä ollaan tutkimassa ja miksi. Syitä on hyvä miettiä, jotta saataisiin selvitettyä, miksi tutkimus on tärkeä. On myös hyvä tuoda ilmi haastateltavien ja haastattelijoiden määrä sekä kuinka haastateltavat ovat valikoituneet. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135–138.) Tutkimusaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta. Haastatteluaineiston laatuun vaikuttavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi tallenteiden huono kuuluvuus, haastatteluiden puutteellisuus tai litterointi noudattaa eri sääntöjä alussa kuin lopussa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 185.)

Kiinnitimme huomiota alusta asti tutkimuksen luotettavuuteen. Mietimme tarkasti mitä tutkimme ja miksi, ja mikä merkitys tutkimuksellamme on. Kävimme läpi myös haastateltavien määrän ja sen, miten he valikoituivat mukaan. Kiinnitimme huomiota äänityksemme laatuun, ja varmistimme haastattelujen aikana, että äänitys toimii ja on päällä. Tallenteemme olivat äänenlaadultaan laadukkaita, ja niiden litterointi oli helppo tehdä virheettömästi.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esittelemme tutkimuksessamme ilmenneet tulokset. Esittelemme tulokset tiivistettynä haastatteluista saamistamme vastauksista. Lisäksi esittelemme haastatteluista suoria lainauksia. Erottelemme haastateltavat H-etuliitteellä, ja olemme numeroineet haastateltavat yhdestä kuuteen. Jos haastateltava käytti puheenvuorossaan organisaationsa tai esimiehensä nimeä, olemme merkinneet sen *organisaatio* tai *esimies* haastateltavien henkilöllisyyden ja organisaatioiden yksityisyyden suojelemisen vuoksi. Alaluvut on otsikoitu haastatteluteemojen mukaan. Osan haastattelukysymyksistä esittelemme tutkimuksessa sellaisinaan, ja osan olemme tiivistäneet yhteen samankaltaisten vastausten vuoksi.

Meillä oli kuusi eri-ikäistä haastateltavaa, nuorin oli 23-vuotias ja vanhin haastateltava oli 61-vuotias. Heistä neljä on työskennellyt alalla yli 10 vuotta ja loput kaksi haastateltavaa alle viisi vuotta. Haastateltavien työnkuvat olivat sosiaaliohjaaja, ohjaaja, asumispalvelutyöntekijä, varavastaava ja erityiskouluttaja. Työnkuvat heillä ovat laajoja, muun muassa haastateltavat tekevät ohjaustyötä asumispalvelu- ja päivätoimintayksiköissä. Työhön kuuluu mm. asiakkaiden arjessa tukeminen, avustaminen, ohjaaminen, etuusasiat, moniammatillinen yhteistyö ja kehittämistyö.

8.1 Stressitekijät

Suurin osa haasteltavista koki stressitekijöiksi asiakaskunnan, työn moninaisuuden ja työn kuormittavuuden. Asiakaskunta ja työtehtävät voivat olla yksiköissä hyvinkin moninaisia, ja ne vaativat työntekijöiltä laajaa osaamista. Asiakaskunta stressitekijänä selittyi asiakaskunnan monipuolisuudella. Asiakastyössä täytyy ottaa huomioon erityispiirteitä ja osata ennakoida tilanteita erilaisten käytösten mukaisesti. Työssä täytyy myös osata suunnitella ja ennaltaehkäistä etukäteen tilanteita, jotka aiheuttavat stressiä. Työn moninaisuutta haastateltavat kuvasivat olevan monenlaiset eri tehtävät työpaikoilla. Aina ei kerkeä tekemään päivän työtehtäviä, koska tilanteet töissä asiakkaiden kanssa voivat muuttua sekunnissa. Siitä osalle haastateltavista syntyi tunne, että työtehtävät kuormittuvat. Siksi stressitekijäksi koettiin työpäivän aikana valmiudessa oleminen mahdollisiin muutoksiin. Työssä koettiin

olevan paljon muistettavaa, organisoitavaa ja monta asiaa, jotka työntekijöiden täytyy työssä hallita itsenäisesti. Yksi haastateltavista myös nosti esiin sen, että usein täytyy vaihtaa nopeasti suunnitelmaa, ja se aiheuttaa stressiä.

Tässä työssä ehkä se, että täällä on niin erilaisia asiakkaita. Osalla on mielenterveysongelmia ja osa on ihan perinteisiä kehitysvammaisia ja sit osa on tämmösiä neuropsykiatrisia autisminpiirteitä omaavia, niin se on haastellista, kun tarvii osata monenlaista ja monenlaisesti tehdä sitä työtä. (H3)

..ehkä se, että asiakaskunta on niin erilaista. On haastavaa asiakasta ja helpompaa ja jotain siltä väliltä, että monimuotoisesti mennään tässä, se on varmaan semmonen yks, jos siihen ei löydy keinoja iteltä. (H5)

Stressitekijöiksi mainittiin myös asiakkaiden haastava käytös, väkivaltaisuus ja keskinäiset riidat. Yksi haastateltavista kertoi, että koki stressitekijäksi sen, jos jollain asiakkaalla on väkivaltaista käytöstä. Sitä ei tapahdu joka päivä, mutta välillä asiakkailla voi ilmetä hermostuneisuutta, joka voi purkautua väkivaltana työntekijöitä kohtaan.

Osassa haastatteluissa nousi esiin myös työn kiire ja suuret työmäärät yhtä työntekijää kohden. Osassa yksiköistä, joissa haastattelimme, työskennellään osa päivästä yksin, joten tämä aiheutti myös stressiä ja kiireen tuntua. Haastateltavat kertoivat, että kun työskennellään yksin, tulee olla jatkuvassa valmiudessa, eikä töitä voi delegoida muille.

No asiakkaiden ajottainen haastava käyttäytyminen, häiriökäyttäytyminen, joka kohdistuu sitten työntekijöihin, niin se voi aiheuttaa stressiä ajottain. Ajottaiset kiirepiikit ja varsinkin yksin työskennellessä, et ku ollaan kuitenkin jonkun verran yksin työvuorossa ja pitäis yrittää mennä joka paikkaan yhtä aikaa. (H4)

..tai tulee yllättäviä tilanteita asiakkaiden kanssa, että joku hermostuu ja pitää alkaa luovimaan sen kanssa. Tai sitten jos tiedetään, että jollain asiakkaalla on huonompi vaihe ja tiedetään, että on mielialaan liittyviä purkauksia ja mahdollisia aggressiivisiä purkauksia, niin täytyy miettiä koko ajan, että millä tuulella asiakas on ja saattaako asiakas toiminnal- laan aiheuttaa muille asiakkaille tai itselleen vahinkoa. (H2)

Yksi haastateltavista koki, että hänellä ei ole työssään tällä hetkellä mitään stressitekijöitä, koska hän oli oppinut kertomansa mukaan pitkän työkokemuksensa ansiosta olemaan sinut kaikkien työtehtävien kanssa. Yksi työntekijä ei kokenut niinkään asiaskunnan aiheuttavan stressiä. Sen sijaan siitä aiheutuva jatkuva kirjaaminen koneella. Haastateltava kuvasi, että kirjaaminen asiakkaiden asioista on lisääntynyt ja se koetaan myös stressitekijäksi. Uusia kirjaamiskäytäntöjä on myös tullut, ja niiden opettelu koettiin kuormittavaksi.

Sitten yks on jatkuva lisääntyminen kirjaaminen, eli istutaan tietokoneella paljon eikä me keritä sitä tekemään. Meil on tosi paljon kirjaimista, eikä siihen oo aikaa. Kirjaamiset on lisääntynyt valtavasti, ja kaikkia uusia ohjelmia tulee koko ajan. Enemmän se mua stressaa kun asiakaskunta. (H5)

8.2 Stressin kokeminen

Kysyimme haastateltavilta, minkälaista stressiä he ovat kokeneet tai nähneet muiden kokemana työpaikalla ja onko se ollut lyhyt- vai pitkäaikaista. Suurimmalla osalla on ollut stressiä lyhytaikaisina stressipiikkeinä työpäivän aikana, jotka tilanteen lauetta helpottaa. Lyhytaikaista stressiä kuvattiin työpäivän aikana olevaksi kiireeksi, joka kuitenkin helpottaa joko työpäivän aikana tai sen päätyttyä. Erään haastateltavista mukaan tarkkaan aikatauluttaessa tehtäviä tai työtehtävien kasaantuessa syntyy lyhytaikaista stressiä. Varmuus omasta ammattitaidosta vaikutti stressikokemiseen, sillä yksi haastateltavista kertoi, että lyhytaikaista stressiä hänelle on tullut ennen helpommin. Nykyään hän on oppinut jo itse sitä ennaltaehkäisemään.

Pitkäaikaista stressiä on osa haastateltavista kokenut nykyisessä ja entisessä työssään. Pitkäaikaista stressiä koettiin huomattavasti lyhytaikaista vähemmän, ja sen kerrottiin johtuvan esimerkiksi uusien työtehtävien opettelusta, jolloin epävarmuus omasta työstään ja stressi saattavat tulla kotiin asti. Yksi haastateltavista kertoi, että hänelle on aikaisemmassa työpaikassaan aiheutunut esimiestyöstä pitkäaikaista stressiä.

..voi olla vähä sellasta pitempikestostakin, mut enemmän ne on sellasia stressipiikkejä. (H3)

..mutta tuota lyhytaikaista stressiä mulle tulee aika herkästi.. (H1)

No enimmäkseen lyhytaikaista on, et justiin vaan hetkellistä, mikä siitä sit aika nopee purkautuu. Aikaisemmin useampia vuosia sitten on ollut myös sellaista pidempiaikaista stressiä sitten, joka tuli sitten esimiestyöstä aiheutuvana. (H4)

Kyl mä hyvin samanlaista, me puhutaan aika paljon siitä, että minkälaista on ja miltä meistä tuntuu ja miten tää työ meihin vaikuttaa, että kyl me hyvin samoissa mennään, kyl se aika tasapuolisesti kaikkia kuormittaa se samantapane stressi. (H6)

Kysyimme haastateltavilta millaisia fyysisiä- ja psyykkisiä oireita he ovat itse kokeneet tai nähneet muiden kokemana työpaikallaan. Psyykkisiä oireita ilmeni huomattavasti enemmän kuin fyysisiä oireita.

Psyykkisiä oireita haastateltavilla olivat unihäiriöt, levottomuus, pessimistisyys, epävarmuus omasta työstä, jännitystilat, muistiongelmät, ärtyneisyys, omien ajatusten harhailu, keskittymiskyvyn häiriöt, äkkipikaisuus ja ongelmakeskeisyys. Yksi haastateltavista kuvasi, että psyykkisenä oireena voi olla myös vetäytyminen ja epävarmuus tarttua työtehtäviin. Hän myös kuvasi, että työntekijän olemuksesta huomaa stressin muun muassa ilmeistä ja eleistä. Toinen haastateltava taas kertoi, että psyykkisenä oireena olleen levottomuuden voi havaita esimerkiksi juoksenteluna paikasta toiseen ja, että työntekijä voi olla ärtyisämpi sekä töissä että vapaa-aikallaan. Mieliala voi olla myös huonompi, ja työntekijä voi olla herkästi itkuinen.

Stressaantuneesta henkilöstä huomaa myös ratkaisukeskeisyyden puuttumisen, ja sen, että ei ole jaksamista keskittyä työtehtäviin. Eräs haastateltava kuvasi unihäiriötä aamutuntien heräämisenä ja unen laadun heikkenemisenä. Haastatteluissa nousi ilmi myös omien asioiden unohtelu ja keskittymiskyvyn puutos. Työtehtäviin ei välttämättä jaksa keskittyä niin hyvin kuin aiemmin, ja jotkut tekemiset voivat jäädä puolitiehen. Yksi haastateltavista kuvasi, että ollessaan stressaantunut aiemmassa työssään, hän ei nähnyt missään mitään hyvää ja oli pessimistinen työtään kohtaan.

..uneen tekee hieman levottomuutta, ajatukset pyörii niissä työasioissa ja mieliala voi olla ärtyisämpi. (H2)

..ei tavallaan jaksa olla enää sellainen ratkaisukeskeinen, et sitten jäähään siihen ongelmakeskeisyyteen ehkä sit niinku pyörimään et ku se stressi on pinnan alla kytemässä. (H4)

..sillon mä en nähnyt missään mitään hyvää, et ei niikun kaikki ollut kollaillaan. Sitä katto kaikkea mustien silmälasien läpi. (H1)

Fyysisiä oireita haastateltavilla olivat selkäkivut, paineen tunne rinnassa, hikoilu, ahdistuneisuus, väsymys, lämpöaallot ja flunssaoireet. Yksi haastateltavista kertoi selkävivuista, kun on stressaantuneena jännittynyt. Toinen haastateltavista kuvasi olevansa väsyneempi stressaavan päivän jäljiltä kuin jonain toisena päivänä. Haastateluissa nousi esiin myös lämmön tunne ja pulssin nouseminen. Yksi haastateltavista kuvasi, että stressaantuneena ja jännittyneenä hikoilu lisääntyy ja adrenaliinia erittyy.

Mulla saattaa selkä kipeytyä helposti, jos joutuu paljon jännittämään. (H6)

Ehkä semmoset sydämentykytykset ja ajatukset lähtee juoksee niin ja sit kädet hikoo. (H3)

Yksi haastateltavista kertoi myös, että työntekijän stressioireet voivat johtaa sairauspoissaoloihin. Sairauspoissaolot ovat muutamien haastateltavien mielestä yleistyneet työpaikoilla yleisesti stressin tai uupumuksen takia.

..sillä on vaikutusta myös sairauslomiin tai siis sairauspoissaoloihin, että ollaan poissa töistä. (H5)

8.3 Stressin vaikutus yleiseen työhyvinvointiin ja vapaa-aikaan

Kaikki haastateltavat kertoivat stressin vaikuttavan työpaikan ilmapiiriin heikentävästi. Varsinkin, jos stressiä ei päästä käsittelemään, niin se purkautuu helpommin negatiivisena käytöksenä muita työkavereita kohtaan työpaikoilla. Osa haastateltavista kertoi, että työntekijöitä työpaikalla on erilaisia, jotkut stressaavat enemmän kuin toiset. Joistakin työntekijöistä stressi näkyy helpommin, ja he yleensä myös saattavat vaikuttaa koko työhyvinvointiin enemmän negatiivisella tavalla, koska he purkavat huonoa oloaan helpommin muihin. Työasioista puhumista haastateltavat pitävät erityisen tärkeänä, jotta ilmapiiri pystytään pitämään hyvänä kokonaisvaltaisesti.

..jos se yks on siellä hyvinkin stressaantunut niin vaikuttahan se tietysti siihen ilmapiiriin ja sitten taas se ilmapiiri vaikuttaa aika nopeasti siihen työyhteisöön, jos ei lähetä purkamaan tai saada sitä stressitekijää sieltä pois. (H4)

Joskus sit kyl näkyy sitä, et joku saattaa purkaa sitä pahaa oloansa, mut sitten ollaan toistemme tukena ja se on mun mielestä paras lääke. (H6)

Vetäydytään omiin oloihinsa, yritetään pitää niitä juttuja itellänsä, eikä puhuta niitä ulos et mikä vaivaa. Niin se rupeaa pikkuhiljaa nakertamaan työyhteisöä..työssä tapahtuvissa asioista mun mielestä kuuluu kaikki tietää. (H5)

Osalla haastateltavista työpäivän jälkeen jäi joskus stressaantunut olo myös kotiin ja se heijastui sitten perhe-elämääinkin. Haastateltavat olivat osa herkempiä kuin toiset, joten heillä vaikutti jokin vaikea työtilanne koko työhyvinvointiin enemmän kuin toisilla. Se tuli ilmi välillä huonona käytöksenä ja tiuskimisella työkavereille, vaikka ei sitä pahalla tarkoitakaan. Haastateltavat kokivat sen niin, että on helpompi tiuskia työkavereille, jotka ymmärtävät tilanteen kaikista parhaiten. Yksi haastateltava taas kertoi, että heidän työyhteisönsä on niin luja, että harvoin mikään vaikea asia vaikuttaa pitkäkestoisesti työhyvinvointiin. Heillä on päämääränä vetää yhdestä köydestä ja riitelyä tai selän takana puhumista ei työyhteisössä näy ollenkaan.

..sanotaan toisille pohjalaisittain vähän häjysti tai tiukasti..yleis ilmekki kertoo, että sillä on vähän paineita. (H1)

..pidetään toistemme puolta ja mitään semmosta riitelyä tai selän takana puhumista ei oo, niin mun mielestä se on niinku se työhyvinvoinnin tae. (H6)

Joillain haastateltavilla työssä koettu stressi ei vaikuttanut vapaa-aikaan mitenkään, vaan stressi saatiin purettua juttelemalla tai esimerkiksi pidemmän työmatkan aikana. Osa tunsi itsensä voimattomaksi, väsyneeksi ja ärtyneeksi kotonakin, eikä vapaa-ajalla välillä jaksu tehdä muuta kuin olla omissa oloissaan kaikessa hiljaisuudessa. Yksi haastateltava kertoi, että ärsytyskynnys kasvaa stressatessa paljon helpommin, eikä silloin jaksu tehdä oikein mitään. Hän kommentoi myös, että jos stressaavia työpäiviä on pitkäjakoisesti paljon, niin se vaikuttaa hänen kokonaisvaltai-

seen jaksamiseensa myös vapaa-ajalla. Haastateltavat kokivat vapaa-ajan harrastukset ja voimavarat tärkeäksi stressinhallinnassa. Tärkeäksi osa haastateltavista myös nosti kotona rauhoittumisen työpäivän jälkeen.

..jos on ollut hirveen kiireinen päivä ja sä oot stressaantunut niin kyllä se tunnelataus jää sinne kotioloihinkin. (H4)

No useimmiten ei mitenkään, kun tääl on just se et saa heti juteltua työkavereiden kanssa niin mul ei kyl yleensä oo vapaa-ajal sitä, et mä en hirveenä mieti vapaa-ajal asioita. (H3)

Voimattomampi tekemään omassa arjessa asioita mitä pitäis elikkäs semmosta niin ku lamantuneisuuden tunnetta. (H2)

..jos mua stressaa joku asia niin urheillessa..kyl se liikunta vie sen. (H5)

..kun mulla on toi mökki ja mä rakastan puutarhatöitä..mä voimaannun siellä ja stressikin poistuu itsestään, kun sä oot siellä pihalla ja teet jotain. (H1)

8.4 Stressin ennaltaehkäisy

Haastatteluissa tuli paljon erilaisia keinoja stressin ennaltaehkäisyyn, ja niitä olivat muun muassa tyhy-toiminta, tilanteiden ennakointi, työnkuvien selkeys, koulutus haasteellisiin tilanteisiin, tehtävien delegointi ja avoin työyhteisö. Yksi haastateltavista kertoi myös, että heidän työpaikallaan tehdään joka vuosi riskikartoitukset ja riskienarviointit, joissa nähdään stressitekijät monelta eri kehitysvammatyön osa-alueelta. Ensisijaisen tärkeäksi haastateltavat kokivat asioista puhumisen ja sen, että ongelmakohdat tuodaan esiin esimerkiksi palavereissa tai asia viedään suoraan johdolle.

Pyritään mahdollisimman paljon ennakoimaan tilanteita. Kun me tunnetaan meidän asiakkaat niin pystytään heille esimerkiks kertomaan asioita etukäteen..niin silloin semmosia hankalia tilanteita tulee vähemmän. Ja ne taas on niitä, jotka aiheuttaa sitä stressiä. (H6)

Kaikista haastatteluista tuli ilmi, että joka viikko pidetään tiimipalavereja, joissa mahdolliset ongelmakohdat yritetään selvittää ja niitä yritetään muuttaa, korjata ja keksiä

hyviä yhteisiä toimintatapoja. Useamman haastateltavan mielestä tiimipalaverit olivat hyviä ja ne auttavat ennaltaehkäisemään stressiä työpaikoilla. Muutenkin kokonaisvaltaista avoimuutta pidettiin työyhteisössä tärkeänä stressin ennaltaehkäisevänä tekijänä, esimerkiksi ilman tiimipalaveria voidaan silti asioista työkavereiden kesken keskustella ja jakaa tietoa.

Tääl on esimerkiks koulutusta väkivaltilanteisiin niin ne esimerkiks auttaa siihen, et osaa niit tilanteita ennaltaehkäistä ja osaa toimia oikein et niit ei tuu sellanen stressaavatekijä. (H3)

..on mahdollisimman selkeät tehtävät, mistä kukin vastaa ja mitä kukin tekee, ne omalta osaltansa suojaa. Tietysti mahdollisimman paljon tasapuolisuutta, että jotku eivät ota paljoa tehtäviä kontollensa. (H2)

Yhteinen tekeminen oli myös useammalle haastateltavalle tärkeää tyhytoiminnan avulla, heidän mielestään on kiva tehdä välillä jotain yhdessä ja olla poissa työkentältä. Se oli useamman haastateltavan mielestä yksi ennaltaehkäisevä tekijä, joka lisäsi yhteenkuuluvuutta. Melkein kaikki haastateltavat kertoivat, että on joka aamu kiva tulla töihin, koska he pitävä työyhteisöään hyvänä.

..ollahan kimpassa teatterissa, keilaamassa, pelailemassa tai muuta semmosta yhdessä tai vaikka kaana linesin laivaretki..se on semmosta yhteenkuuluvuutta. (H5)

Keskustelimme haastateltavien kanssa heidän omistaan ja työyhteisön voimavaroista stressin ennaltaehkäisyssä. Haastateltavilla tuli erilaisia henkilökohtaisia voimavaroja esiin, joita olivat esimerkiksi elämäkokemus, asioiden suhteutus ja järjestyminen kehitysvamma-alalla, omien stressioireiden tunnistaminen, työtehtävien listaus, harrastukset ja avoin keskustelu työpaikalla työkavereiden kanssa.

Pari haastateltavaa nosti ratkaisukeskeisen työn henkilökohtaiseksi voimavaraksi, he kuvailivat sitä niin, että heitä kiinnostaa, mitä asiakkaiden elämässä tapahtuu nyt ja millaisia tarpeita heillä on nyt eikä esimerkiksi kymmenen vuotta sitten. Toiset taas kertoivat, että toisten tarpeiden huomioiminen on työpaikoilla tärkeää, koska silloin, kun toisilla on mukavaa töissä, niin työ on helppoa itselläkin. Yksi haastateltava nosti myös esille, että välillä yksin olo kotona on hänelle hyvin voimaannuttava voimavara. Eräs haastateltava pohti henkilökohtaisia voimavarojaan, hänen mielestään joku hänen työkavereistaan osaisi paremmin kertoa ne kuin hän itse.

Mua ehkä just helpottaa se et saa jutella ja kans se et vapaa-ajalla tekee jotain ihan muuta..monesti kans se et työmatkan aikana saa purettua niitä asioita. (H3)

..yksinäisyys, se on joskus tosi voimauttavaa..ja sitten oma koira ja läheiset ihmissuhteet. (H6)

..onko mulla voimavaroja, senhän osaa joku muu sanoa, en mä osaa itte arvioida itteeni onko mulla niitä kuinka. (H1)

Työyhteisön voimavaroista nousi esiin avoimuus, asioiden läpikäyminen yhdessä, keskinäinen huumori, monipuolinen työkokemus ja hyvä ja joustava työilmapiiri. Myös esimiehen rooli hyvän työyhteisön luomisessa mainittiin yhdeksi tärkeimmistä voimavaroista kehitysvamma-alalla. Melkein jokaisessa haastattelussa nostettiin esiin avoimen keskustelun tärkeys työyhteisössä.

Meillä täällä se ilmapiiri on sellainen, että voi ottaa asiat puheeksi, mikä on itelle tosi tärkeitä. Pitää pystyä sanomaan, että nyt kyllä tää asia stressaa tosi lujaa tai ottaa pattiin tai jotain, et ne pitää pystyä sanomaan ja tuomaan ilmi. (H4)

Työyhteisön voimavaroissa on tietysti nämä tietynlaiset selkeydet kaikissa työnkuvissa ja tehtävissä, että kuka tekee mitäkin..sitten tietysti sellanen vastuu jokaisella omasta työstään ja itse on omalla käytöksellään myöskin kannattelemassa sitä työyhteisön hyvinvointia. (H2)

No mun mielestä suurin on se, että pystytään puhumaan joka asiasta ja toinen on sit se keskinäinen huumori ja, että pidetään yhtä. (H6)

Yksi haastateltavista kertoi, että heillä on töissä linjaus siitä, että työntekijät pitävät yhtä toistensa kanssa, esimerkiksi, jos asiakas haukkuu työntekijöitä, niin siihen ei koskaan lähdetä mukaan. Haastateltavat kertoivat, että heillä on myös työyhteisöissä käytössä Whatsapp-ryhmiä, joissa yleensä heitetään aika paljon huumoria työasioiden lisäksi. Osan haastateltavan mielestä tärkeä ja hyvä työyhteisön voimavara on työntekijöiden eri koulutustaustat. Näin voi saada työyhteisöön paljon eri näkemystä ja kokemusta ammattitaidollisesti lisää.

..sellanen whatsapp-ryhmä joka on enemmänki semmonen, et ei siel puhuta työasioista vaan se on semmosta huulen heittoa. (H6)

..tääl on niin monia eri polkuja tulleita työntekijöitä..on tosi monenlaista työkokemusta, niin sekin voi helpottaa sitä työyhteisöä. (H3)

8.5 Stressin hallinta ja hoitokeinot

Kysyimme haastateltavilta, minkälaisia stressin hallintakeinoja heillä on sekä minkälaisia he ovat nähneet työkavereillaan olevan työpaikalla. Haastattelussa tuli ilmi, että omien tunteiden ja ajatusten tunnistaminen ja suhteuttaminen on tärkeää kehitysvamma-alalla. Yksi haastateltavista kuvasi, että tietynlainen ajatustyö on tärkeää, jotta pystyy hallitsemaan tunteitaan ja järkeistämään eri asioita sopiviin mittasuhteisiin työssään kehitysvamma-alalla.

Ehkä juurikin tietynlainen omien tunteitten tunnistaminen ja omien ajatusten tunnistaminen ja niiden suhteuttaminen juurikin moneen asiaan ja miltä asiat näyttäytyy eri näkökulmista..tietynlainen ajatustyö sen asian kanssa, että ei lähe niin isona valtavana tunnevyörynä vaan niitä saa järkeistämällä sopiviin mittasuhteisiin. (H2)

Ehkä justiin sitä, että mä puran sitä sillä, että mä lähen kuntosalille tai luontoon..siis aika monella on eläinharrastuksia ja ne on semmosia voimaannuttavia juttuja. (H6)

Yhden haastateltavan mielestä on tärkeää myös itsensä reflektointi ja se, että yrittää mukautua toisten työntekijöidenkin asemaan. Oman työn organisointi koettiin myös tärkeäksi työpaikalla. Yksi haastateltavista kuvasi, että stressin hallinnan kannalta on tärkeää, että työtehtäviä listaa ylös ja miettii milloin niitä olisi aikaa tehdä, jotta työt eivät kasaantuisi. Stressaantuneena saattaa myös ratkaisukeskeisyys unohtua ja olisi tärkeää olla jäämättä vellomaan ongelmiin ja yrittää löytää ratkaisuja stressitekijöihin. Eräs haastateltavista kertoi, että heidän työpaikallaan on työnohjausta, jonka hän koki stressinhallintakeinoksi.

Noh oman työn organisointi on tosi tärkeä esim jos on, vaikka jotain tekemättömiä hommia niin miettii millon vois olla aikaa et millon hoitaa..kun on stressaantunut niin unohtuu se ratkaisukeskeisyys ja pyörii niissä ongelmissa, mutta ku vaan muistais ettei jäis vellomaan sinne ongelmiin vaan yrittäs löytää ratkasuja niihin stressitekijöihin ja tilanteisiin. (H4)

Haastateltavat kokivat, että esimiehen tulee olla ymmärtäväinen ja avoin sekä jakaa kaiken tiedon ohjaajille. Esimiehen tulee tuoda ongelmakohdat esiin, jotta niitä voitaisiin työntekijöiden kanssa yhdessä ratkoa. Koettiin tärkeäksi, että esimies ottaa asiat tosissaan ja tuo tarvittaessa ongelmakohdat esimerkiksi palaverissa esille. Yksi haastateltava oli myös sitä mieltä, että esimiehen tulisi huomata jopa pienistäkin asioista, että työntekijä voi olla uupunut. Useimmat haastateltavista kertoivat heillä olevan hyvä esimies, johon pystyy luottamaan ja jolle pystyy helposti tuomaan asioista esille tilanteesta riippumatta.

..tekee paljon et esimies on ymmärtäväinen ja avoin, et se jakaa kaiken tiedon meille ohjaajille, varsinkin täällä kun asiat muuttuu tosi äkkiä. (H3)

..lähiesimies ottaa niitä asioita mitä sille tuodahan tosissaan ja miettii niille ratkasuja ennen ku tuo ne palaverihin kaikkien kesken pohdittavaks. (H5)

..kyllä hänen kanssaan voi jutella asiasta kun asiasta. Ei ikinä mieti et ei voi tulla tosta ovesta sisään oli sitten asia mikä vaan ja sanoo et voi kun mä mietin nyt tätä ja tätä. (H6)

Kysyimme, ovatko haastateltavat saaneet kokemaansa stressiin tukea tai apua ja minkälaista se on ollut. Kaikissa haastatteluissa tuli ilmi keskusteluapu, jota on saatu esimieheltä, työkavereilta sekä työnohjauksesta. Haastateltavat kokivat, että verstaistuki työkavereilta auttaa stressissä ja sen hallinnassa. Esimiehen kanssa käydystä keskusteluista ratkaisukeskeisyys nostettiin esiin ja se, että aletaan miettimään miten stressaavasta tilanteesta päästään yli. Osalla haastateltavista oli käytössä myös työtiimeissä järjestettävät keskustelut, joissa voi tuoda esiin epäkohtia. Yksi haastateltavista kertoi, että työyhteisöissä on mahdollisuus myös mennä juttelemaan työterveydenhuollon kautta psykologille. Hänellä itsellään ei ole ollut tarvetta käyttää näitä palveluja, mutta tiesi, että osa työyhteisöstä on käyttänyt niitä. Yksi haastateltava kertoi, että töissä on mahdollista delegoida tehtäviä muille, mikäli kokee oman työtaakkansa liian suureksi. Osassa paikoista oli käytössä myös ryhmämuotoinen työnohjaus, mutta sitä tarvittaessa saa myös henkilökohtaisesti.

Tietysti oma esimies ja keskustelut oman esimiehen kanssa ja sillä tavalla oman taakan ja riittämättömyyden tunteen jakaminen..ehkä se on sellainen esimiehen tuki puheen tasolla. (H2)

On niitä henkilökohtaisia keskustelu, että saa purettua asioita..ja jossa uskallat tai pystyt tai riippuu mikä se asia on niin sä voit kertoa tiimissä..tai jos ei uskalla sanoa jotakin niin saa tarvittaessa myös työnohjausta henkilökohtaisesti. (H5)

..työterveydestä sais kans apua et vois ihan psykologille mennä juttelemaan. Muutamat meistä on käyttänyt sitä, mut ite en oo kokenut et ois siihen tarvetta ollu..ja nyt työpaikkaohjaus kans et sitä ollaan saatu. Et hyvät tukitoimet tääl kyl on. (H6)

Lopuksi kysyimme haastateltavilta, miten heidän mielestään työpaikoilla voitaisiin vaikuttaa enemmän stressin ennaltaehkäisyyn ja hallintaan. Useimmat kokivat, että työpaikalla on asiat hyvin, mutta pieniä kehityskohteita kuitenkin löytyi. Haastateltavat kertoivat, että työtehtäviä voisi organisoida selkeämmin, jotta kaikille työntekijöille olisi selvää oma vastuualue. Yksi haastateltava painotti, että avoimuutta ja keskustelua voisi aina lisätä. Hän koki, että työssä olevista haittakohdista tulisi kaikkien työntekijöiden puhua avoimesti, jotta niistä aiheutuvaa stressiä voisi ennaltaehkäistä paremmin. Haastatteluissa kävi myöskin ilmi työsuunnittelun tärkeys ja se, että asiakkaiden kanssa käytäisiin asiat etukäteen selkeästi läpi. Yksi haastateltavista kertoi, että työntekijöiden olisi tärkeää osata itse hahmottaa, mitkä asiat häntä kuormittavat. On tärkeää tunnistaa, jos kokee esimerkiksi jonkun asiakassuhteen erityisen kuormittavaksi. Kun nämä asiat tunnistettaisiin, niihin pystyttäisiin myös paremmin puuttumaan.

Mun mielestä meillä on hyvin se hoidossa..jokasella on täällä mahdollisuus sanoa, että nyt tää homma ei mun mielestä toimi ja miten voitaisiin hoitaa paremmin. (H4)

Ei sitä aina voi tietenkään kaikkea ennaltaehkäistä, mut et mahdollimman paljon pyrittäis suunnitteleen ja asukkaiden kans käytäis menot läpi ja kaikkea..että semmosia pieniä asioita ei mulla tuu mitään sellasta kovin isoo asiaa mieleen. (H3)

No enemmän vaan sitä avoimuutta ja keskustelua, sitä ei oo koskaan liikaa. Jotkut kokee jonku mun mielestä pienen asian isona möykkynä niin kyllä ne pitää kans avata. Se on siitä henkilöstä itte riippuvaa, jos tuntee itte stressiä niin kyllä sitä pitää avata ja keskustella..että sitä stressiä ennaltaehkäistään sillä että puhutaan asioista. (H5)

..kirjotetaan auki enemmän näitä asioita et kuka tekee mitään..mikä on esimerkiksi sairaanhoitajan, mikä sosiaalihoitajan ja mikä tiimin tehtävä. (H6)

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa käsittelemme teoriaosuuden ja tutkimustulosten yhtäläisyyksiä ja eroja. Olemme jakaneet luvun kahteen alaotsikkoon teoriaosuuden ja tutkimustulosten perusteella. Ensimmäisessä luvussa käsittelemme työperäistä stressiä ja sen ilmenemistä ja toisessa luvussa käsittelemme työperäisen stressin ennaltaehkäisyä, hallintaa ja hoitoa. Luvussa käymme vuoropuhelua teorian ja tutkimustulosten välillä.

9.1 Työperäinen stressi ja sen ilmeneminen sosionomin työssä kehitysvamma-alalla

Nummelin (2008, 14) kertoo kirjassaan vuonna 2013 tehdyn eurooppalaisen tutkimuksen mukaan 38 %:lla suomalaisista on kokenut stressiä työssään melko yleisenä. SuPer-liiton (Brusas ym. 2014, 21) tekemän selvityksen mukaan vammaistyössä 74% vastanneista kokee työn henkisen kuormittavuuden lisääntyneen. Haastateltavistamme kaikki olivat kokeneet joko pitkä- tai lyhytaikaista stressiä jollakin asteella. Työperäistä stressiä pidetään hyvin yleisenä erilaisissa työpaikoissa, ja kehitysvamma-alalla sitä voidaan haastateltaviemme mukaan kokea jopa päivittäin. Haastateltavat kuvasivat työnsä olevan henkisesti kuormittavaa, johtuen alalla vaadittavista monipuolisista tiedoista ja taidoista. Mielestämme tästä syystä stressinhallinta on erityisen tärkeää alalla, sillä henkinen rasitus voi muuttua ylitsepääsemättömäksi, mikäli sitä ei pyritä ennaltaehkäisemään ja hoitamaan.

Haastateltavat kokivat, että työn moninaisuus vaatii ammattilaisilta laajasti erilaista osaamista. Myös asiakaskunta on monipuolinen ja työssä täytyy ottaa paljon heidän erityistarpeitaan ja -piirteitään huomioon. Yksi haastateltavista kuvasi, että työssä on paljon "nippelitietoa" jotka täytyy hallita, joka lisää työn vaativuutta. Brusas ym. (2014, 21) kuvaa vammaistyössä työntekijöiltä vaadittavan paljon erilaisia tietoja ja taitoja. Työntekijän täytyy hallita laajasti erilaisia asiakasryhmiä sekä alan eettinen osaaminen ja omata hyvät vuorovaikutustaidot. Työ on siis hyvin moninaista, ja vaatii ammattilaisilta paljon.

Nykyajan työssä on lisääntynyt tietokoneella tehtävä kirjaaminen ja erilaisten ohjelmien käyttö, jotka aiheuttavat työperäistä stressiä. Haastateltavat kuvasivat, että tietokoneella tehtäville töille ei aina ole aikaa ja uusien ohjelmien jatkuva opettelu aiheuttaa työperäistä stressiä. Nummelin (2008, 15) mukaan työelämä muutokset vaikuttavat työntekijöiden jaksamiseen, ja työelämä vaatii nykyään paljon enemmän osaamista.

Työterveyslaitoksen artikkelin (2018) mukaan stressitekijöitä voivat olla liian suuri työmäärä, jatkuvasti kiireinen työ, työssä olevat häiriötekijät, työskentely yksin ja kielteisiä tunteita herättävät vuorovaikutuskontaktit, esimerkiksi asiakassuhteissa. Räisäsen (2012, 42-43) mukaan stressitekijä työssä voi olla myös epävarmuus omasta työstä. Haastateltavat kertoivat heidän työssään olevan muun muassa näitä samoja stressitekijöitä, mitä edellä mainituissa lähteissä tuli ilmi. Erityisesti haastatteluista nousi ilme yksin työskentely, kiire ja haastavat asiakastilanteet. Haastatteluissa kuvattiin stressitekijöiksi myös jatkuva valmiudessa oleminen sekä suuri työmäärä, joka työntekijän täytyy hallita ja organisoida. Teoriaosuudessa tuli ilmi myös monia muita stressitekijöitä, joita kehitysvamma-alalla voi kokea. Teoriaosuudessa ilmi tulleita stressitekijöitä olivat muun muassa epätasa-arvoinen kohtelu, seksuaalinen häirintä ja puutteellinen perehdytys, joita mitään ei nimetty haastatteluissa stressitekijöiksi.

Sekä teoriaosuudessa että haastattelutuloksissa tuli ilmi samoja psyykkisiä ja fyysisiä stressioireita. Mattilan artikkelin (2018) mukaan psyykkisiä stressioireita ovat jännittyneisyys, muistiongelmien, levottomuus, unihäiriöt ja ärtyneisyys. Nummelin (2008, 76-77) taas kertoo kirjassaan, että psyykkisiä stressioireita voivat olla myös muun muassa luovuuden ja mielenkiinnon vähentyminen, aloittekyvykkyyden heikkeneminen, kyynisyyden lisääntyminen ja ahdistuneisuus. Nummelin (2008, 76-77) myös mainitsee, että stressin tuntemukset nousevat, kun työntekijöiden tekemättömien töiden määrä kasvaa. Kaikki nämä edellä mainitut stressioireet tulivat esiin myös haastatteluissa. Mattila (2018) kertoo artikkelissaan fyysisiä stressioireita olevan hikoilu, selkävaivat ja flunssaoireet. Nordqvist (2017) taas kuvaa stressin fyysisiksi oireiksi pulssin ja verenpaineen nousemisen, lihasten jännittyneisyyden ja lämmön tunteen kehossa. Tutkimustuloksissa tuli ilmi, että haastateltavien työpaikoilla kehitysvamma-alalla näkyvät samantyyppisiä fyysisiä oireita kuin teoriaosuudessa.

9.2 Stressinhallinta

Haastatteluissa tuli ilmi, kuinka suuri merkitys avoimella keskustelulla ja toimivalla työyhteisöllä on stressin ennaltaehkäisyssä ja hallinnassa. Tätä tutkimustulosta puoltaa Rydbergin (2017) tutkimus, jonka mukaan hyvässä työyhteisössä voidaan puhua avoimesti asiasta kuin asiasta ja että hyvälle työyhteisölle tunnusomaista on sen toimivuus sekä henkilöstön yhteenkuuluvuus. Virolaisen (2012, 24-25) mukaan sosiaalisilla suhteilla on suuri vaikutus työhyvinvoinnissa ja on tärkeää, että työyhteisössä voidaan puhua työasioista muiden työntekijöiden kanssa. Stressiä vähentää se, että organisaatio on suunniteltu niin, että työntekijät voivat tutustua toisiinsa paremmin. Haastatteluissa tuli myös ilmi sosiaalisten suhteiden merkitys työpaikoilla kehitysvamma-alalla. Työpaikoilla pidetään muun muassa tiimipalavereja viikoittain sekä päivittäisiä raportteja, jotka mahdollistavat mutkattoman kommunikoinnin työyhteisössä. Haastatteluissa pidettiin myös tärkeänä stressin ennaltaehkäisevänä tekijänä kokonaisvaltaista avoimuutta työyhteisöissä. Haastateltavat kuvasivat avoimuuden tärkeyttä muun muassa sillä näkökulmalla, että stressiin ei voida puuttua, mikäli siitä ei keskustella.

Haastateltavat kuvasivat johdolla olevan suuri merkitys työpaikoillaan. Esimiehen tulee olla ymmärtäväinen, avoin ja luotettava sekä jakaa kaikki tarpeellinen tieto työntekijöiden kanssa. Haastattelutuloksissa kaikki olivat sitä mieltä, että jos johto puhuu työhön liittyvistä asioista työntekijöille ja pitää kaikkia heitä tasavertaisina, niin silloin koko työilmapiiri pysyy parempana. Osa haastateltavista myös kuvasi, että heidän esimiehensä on sellainen, että asioista voi keskustella hyvinkin pienellä kynnyksellä. Manka (2015, 125) kuvaa johtajalle tärkeitä ominaisuuksia olevan vastuullisuus, tasavertaisuus ja luotettavuus. Hän myös kuvaa, että johtajan tulisi olla työntekijälle saavutettavissa, jos työntekijä häntä tarvitsee. Nämä ominaisuudet ovat hyvin samankaltaisia kuin haastateltavienkin nimeämät johtajien ominaisuudet. Johtajalla tulee olla myös valmiudet toimia haastavissa tilanteissa, jotka ovat yleisiä vammaistyössä. Näitä haastavia tilanteita voivat olla esimerkiksi väkivalta. (Brusas ym. 2014, 21.) Haastateltavamme kertoivat, että heidän työssään on väkivallan uhka, jonka takia heille järjestetään koulutusta haastavien tilanteiden varalle. Haastateltavat kuvasivat, että heidän esimiehensä puuttuu herkästi työntekijöiden huoliin ja heillä on mahdollisuus tarvittaessa myös keskusteluapuun. Haastavat tilanteet

käydään välittömästi johdon ja työyhteisön kanssa läpi, ja tarvittaessa tehdään tarvittavia toimenpiteitä.

Hutri (2010) kuvaa erilaisia stressinhallintakeinoja olevan irrottautuminen työstä, ajan käytön kontrollointi ja rentoutuminen. Hyvä terveys lehden –artikkelissa ([Vii-tattu 26.10.2018]) stressin ennaltaehkäisykeinoja ovat asioiden läpikäynti ja uusien työtapojen suunnittelu. Elon ja Leppäsen (2012, 92) mukaan työpaikoilla on tärkeää olla erilaisia toimenpiteitä stressin ennaltaehkäisyyn, esimerkiksi työntekijät voivat opetella tunnistamaan omia stressitekijöitään. Haastateltavat nimesivät omiksi stressinhallintakeinoiksi hyvin paljon samoja asioita, kuin mitkä teoriaosuudessa on mainittu. Haastateltavat muun muassa kokivat, että itselle mielekkäiden asioiden tekeminen, kuten luonnossa liikkuminen auttaa rentoutumaan ja näin hallitsemaan stressiä. Haastateltavat myös korostivat vapaa-ajan tekemisen merkitystä työasi-oista irrottautumiseen. Yksi kuvasi kuuntelevansa pitkän työmatkan musiikkia, jol-loin yleensä ajatukset virittyvät jo vapaa-aikaan, ja työasiat ovat pois mielestä kotiin saavuttaessa. Haastateltavat myös kertoivat, kuinka stressaavia asioita käydään läpi työporukan kanssa. Tarvittaessa myös voidaan delegoida työtehtäviä muille työntekijöille, mikäli yhden taakka käy liian raskaaksi.

Hanna (2014, 97, 105-115) kuvaa yleisimpiä hoitokeinoja stressiin olevan henkilö-kohtaisen elämän erotus työelämästä, lepääminen, liikunta tai jokin muu mielekäs tekeminen. Työntekijän tulisi löytää itselleen sellaisia asioita, jotka saavat hänet rauhoittumaan ja unohtamaan työstressin. Jotkut työntekijät voivat saada apua myös työterveyshuollosta tai puhumisesta jollekin alan ammattilaiselle. Haastateltavat ko-kivat tuloksisista päätellen tärkeimmiksi stressinhoitokeinoiksi keskusteluavun ja vertaistuen. He myös korostivat myös lepäämisen ja vapaa-ajan tärkeyttä. Haasta-teltavat mainitsivat tutkimustuloksissa myös mahdollisuuden mennä juttelemaan työterveyden kautta psykologille.

Taulukko 1 Keskeisimmät johtopäätökset

Työperäisen stressin ilmeneminen	Työperäisen stressin hallinta
Työperäinen stressi on yleistä kehitysvamma-alan työpaikoissa.	Avoin keskustelu ja toimiva työyhteisö ovat suuressa roolissa stressin ennaltaehkäisyssä ja hallinnassa.
Kehitysvamma-alan työ on henkisesti kuormittavaa.	Johdolla on suuri merkitys stressin ennaltaehkäisyssä ja hoidossa.
Yleisimmät stressitekijät: työn ja asiakaskunnan moninaisuus, kiire, työn vaativuus, lisääntynyt kirjaaminen ja tietokoneiden käyttö, yksintyöskentely, kielteisiä tunteita herättävät vuorovaikutuskontaktit, epävarmuus.	Työntekijöille järjestettäviä koulutuksia esimerkiksi väkivaltatilanteiden varalle pidettiin tärkeässä roolissa.
Tutkimuksessa kävi ilmi useita erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä stressioireita.	Tutkimuksessa ilmi käyneitä yleisimpiä stressin hallintakeinoja olivat irrottautuminen työstä, ajankäytön kontrollointi, rentoutuminen ja työtapojen vaihtuvuus.
	Työperäisen stressin hoitokeinoja henkilökohtaisen elämän erotus työstä, lepo, liikunta ja avoin keskustelu työyhteisön kanssa.

10 POHDINTA

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää, millaista työperäistä stressiä kehitysvamma-alalla sosionomin työssä ilmenee ja miten sitä hallitaan. Aloitimme työmme rajaamalla aihetta niin, ettei työstä tule liian laaja. Opinnäytetyömme rajaaminen oli aluksi haastavaa, koska löysimme itseämme kiinnostavia näkökulmia paljon. Mielestämme rajauksemme oli kuitenkin onnistunut, sillä saimme työstämme tarpeeksi monipuolisen ja keskityimme rajauksen kannalta olennaisiin käsitteisiin. Opinnäytetyömme pääkäsitteiksi muodostuivat työperäinen stressi, työperäisen stressin ilmeminen ja työperäisen stressinhallinta. Kokosimme näiden käsitteiden avulla teoriaosuuden ja haastattelukysymykset jakamalla aiheita pienempiin osa-alueisiin.

Opinnäytetyöprosessi sujui moitteettomasti. Meillä oli selkeä suunnitelma, työnjako ja aikataulu, jonka noudattaminen oli helppoa. Parityöskentely onnistui myös mutkattomasti, ja annoimme molemmat täyden panoksemme työn tekemiseen. Aihealue kiinnostaa meitä molempia hyvin paljon, joten opinnäytetyön tekeminen oli mielekästä ja antoisaa. Meille on alusta asti ollut selvää, että haluamme tehdä opinnäytetyön yhdessä, sillä työskentelymme on hyvin samanhenkistä ja sujuu moitteettomasti. Meillä molemmilla on myös omat vahvuutemme, joita pystyimme hyödyntämään tätä työtä tehdessämme ja jotka tukivat myös itsenäistä työskentelyämme. Opinnäytetyöstämme tuli monipuolisempi ja kattavampi, sillä olemme pystyneet ottamaan molempien näkökulmia tutkimuksen toteutukseen mukaan.

Tutkimuskysymysten muodostaminen oli luontevaa, sillä tiesimme alusta alkaen, mistä näkökulmasta haluamme aihetta lähestyä. Mielestämme tutkimuskysymyksemme olivat selkeitä, ja niiden avulla oli helppo syventyä teoriaosuuteen ja muodostaa haastattelukysymykset. Halusimme tutkimuksellamme selvittää, millaisena stressi näyttäytyy kehitysvamma-alalla työskentelevillä sosionomeilla ja minkälaisia voimavaroja työntekijöillä on stressin ennaltaehkäisyyn ja hoitoon. Mielestämme haastattelukysymyksistämme tuli selkeitä ja neutraaleja, eivätkä ne johdatelleet haastateltavia mihinkään vastauksiin.

Opinnäytetyöprosessissamme haastavinta meille molemmille on ollut asiatekstin luominen sekä lähdeviitteiden oikeaoppinen merkitseminen tekstiin ja lähdeluette-

loon. Saimme asiaan tarvitsemaamme ohjausta ja neuvoja, joiden avulla onnistuimme kirjoittamaan oikeaoppista asiatekstiä sekä merkitsemään lähdeviitteet oikein.

Aineistonkeruu oli mielestämme mielenkiintoista ja antoisaa. Yhteistyö haastattelupaikkojen kanssa onnistui mutkattomasti. Toteutimme haastattelut samaan aikaan, kun olimme työharjoittelussa, joten haastattelut täytyi toteuttaa iltoina ja viikonloppuina. Onneksemme kuitenkin yhteistyökumppanimme olivat joustavia asiassa, ja löysimme helposti sopivat haastatteluajat. Koimme meille helpoimmaksi tavaksi nauhoittaa haastattelut niiden keston takia. Sitouduimme kirjallisesti hävittämään nauhoitukset heti opinnäytetyön valmistuessa, ja lupasimme haastateltaville, että nauhoituksiin on pääsy vain meillä. Tämä mielestämme lisäsi tutkimuksemme luotettavuutta ja sujuvaa yhteistyötä. Haastattelutilanteet olivat sopivan rentoja ja miellyttäviä kaikille osapuolille.

Litterointi oli meille molemmille mieluista ja opettavaista. Koimme haastatteluiden uudelleen kuuntelun sekä puhtaaksi kirjoittamisen selkeyttävänä tutkimustuloksia ajatellen. Litteroidessa haastatteluja huomasimme vastauksista laajempia merkityksiä, joita ei haastattelutilanteissa huomannut. Litteroidessamme tuloksia meille tuli myös mieleen muutama tarkentavakysymys, joita olisi voinut vielä kysyä, mutta joita ei haastattelutilanteessa huomattu. Tämä asia jäi hieman harmittamaan meitä, mutta mielestämme saimme kuitenkin kattavat tutkimustulokset kaikesta huolimatta.

Mielestämme saimme haastatteluista hyviä ja kattavia tuloksia. Onnistuimme haastattelemaan eri ikäisiä ja erilaisissa työtehtävissä olevia sosionomeja, mikä lisäsi haastatteluiden monipuolisuutta. Hyvien ja monipuolisten haastattelutulosten ansiosta saimme koottua johtopäätöksiä, jotka oli helppo koota yhteen teoriaosuuteen peilaten. Johtopäätöksistä nousi suurimpana esiin hyvän työilmapiirin ja -yhteisön sekä avoimen keskustelun merkitys. Mielestämme nämä asiat ovat erittäin suuressa roolissa kehitysvamma-alan stressinhallinnan kannalta.

Tämän opinnäytetyöprosessin ansiosta olemme onnistuneet kasvamaan ammatillisesti sekä luomaan hyvää pohjaa omalle tulevalle työhyvinvoinnillemme. Toivomme, että tästä työstä on myös apua muiden sosiaalialan ammattilaisten työssä,

ja että tutkimuksellamme voitaisiin vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin kehitysvamma-alalla. Uskomme, että tutkimuksellamme on apua stressin ennaltaehkäisyssä ja –hallinnassa kehitysvamma-alalla, niin työntekijöiden kuin esimiestenkin näkökulmasta.

LÄHTEET

- Ahola, K. & Toppinen-Tanner S. 2017. [Verkkosivu] Työuupumuksen hoidossa tuki yksilölle ei riitä. Työterveyslaitos. [Viitattu 20.12.2018]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyouupumuksen-hoidossa-tuki-yksilolle-riita/>
- Ahola, K., Honkonen, T., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. Työuupumus Suomessa Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. [Verkojulkaisu]. 43/2004. Helsinki: Lääkärilehti. [Viitattu 6.1.2019]. Saatavana: <https://www.laa-karilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/tyouupumus-suomessa-terveys-2000-tutkimuksen-tuloksia/>
- Ammattinetti. 2019 [Verkkosivu] Kehitysvammaistenhoitaja, lähihoitaja. Avo&TE-palvelut [Viitattu 5.4.2019]. Saatavana: <http://www.ammattinetti.fi/tietoapalvelusta;sessionid=AE91670D69759E7A3790D63E2B09356E>
- Block, S. 2015. Kehon ja mielen yhteys. Helsinki: Basam Books OY.
- Cooper, C. & Robertson, I. 2011. Well-Being: Productive and happiness at work. Printed and bound in Great Britain by CPI.
- FACTS. 2000. Työperäinen stressi. [Verkojulkaisu]. Belgia: Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. [Viitattu 6.1.2019]. Saatavana: <https://osha.europa.eu/fi/tools-and-publications/publications/factsheets/8>
- Goldstein, E. & Stahl, B. 2010. Stressinhallinnan käsikirja: Tietoisien läsnäolon menetelmä. Suom. Siitonen, L. Basam Books Oy: Helsinki.
- Hanna, H. 2014. Voiko stressi tappaa-näin katkaist kierteen. Minerva kustannus Oy.
- Hannonen, H. & Mattila-Holappa, P. Ei päiväystä. [Verkojulkaisu]. Työterveyslaitos: Helsinki. [Viitattu 30.11.2018]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>
- Hyvä terveys. 14.10.2018. Stressi kuriin lempeästi. [Verkkosivu]. [Viitattu 26.10.2018]. Saatavana: https://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/mieli/stressi_kuriin_lempeasti
- Jaakkola, K. 2016. Hyvän olon hormonidieetti. Helsinki: Tammi.
- Jokinen M.& Vikman M. 2007. Hoitotyöntekijöiden stressi ja sen hallinta. Lahden ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma: sairaanhoitaja. Opinnäytetyö. Julkaisematon. Saatavana: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/11091/2007-10-26-06.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Kananen, J. 2008. Kvali: kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän yliopistopaino.
- Karjalainen S. & Vesala V. 2017. Opinnäytetyö. Hoitajien työstressi lappeenrantalaisessa ikääntyneiden hoitokodissa. [Verkkojulkaisu]. Saimaan ammattikorkeakoulu. [Viitattu 6.1.2019]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/129221/Karjalainen_Sinikka%20Vesala_Viivi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kivimäki, M., Pentti, J., Ferrie, J., Batty G., Nyberg, S. & Jokela, M. [Verkkoartikkeli] Work stress and risk of death in men and women with and without cardiometabolic disease: a multicohort study. The Lancet. [Viitattu 21.12.2018] Saatavana: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29884468>
- Kuntatyönantajat. 19.11.2007. Työperäistä stressiä koskeva keskusjärjestösuositus. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 26.10.2018]. Saatavana: <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/suosituks/tyoperainen-stressi-keskusjarjestosuositus>
- L 30.12.2014/1301. Sosiaalihuoltolaki.
- Lind, T. 2018. Opinnäytetyö. Sirkkulanpuiston työhyvinvoinnin lisääminen. [Verkkojulkaisu]. Humanistinen ammattikorkeakoulu. [Viitattu: 5.1.2019]. Saatavana: <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/154748/Lind%20Teemu.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja: Mistä virtaa. Helsinki. Talentum.
- Manka, M-L. 2012. Työn ilo. 1.-3. painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Manssila, J. 2017. [Verkkojulkaisu]. Vammaispalvelujen sosiaalityön arki ja etiikka – sosiaalialan ammattilaisten näkemyksiä. Talentia. [Viitattu 27.3.2019]. Saatavana: <https://thl.fi/documents/470564/1669818/Jaana+Manssila+Vammaispalvelujen+sosiaality%C3%B6n+arki+ja+etiikka+20.1.2017.pdf/2a640d32-8c8d-4cba-9950-869f29fe6aaf>
- Mattila, A. 30.5.2018. [Verkkoartikkeli]. Stressi. Kustannus Oy Duodecim, Terveyskirjasto. [Viitattu 4.6.2018]. Saatavana: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976
- Mehiläinen. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Stressin oireet ja hoito, [Viitattu 3.10.2018]. Saatavana: <https://www.mehilainen.fi/hyvinvointi/stressi>
- Merinen, R. 2017. Miia Huitti: Ihania asioita tapahtuu, kun stressi laukeaa. Kipunoita 3/2017. Tampere.

- Mielenterveysseura. Ei päiväystä. Tunnista ajoissa stressi ja uupuminen-opas. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Vakuutusyhtiö Varma. [Viitattu 26.10.2018]. Saatavana: https://www.mielenterveysseura.fi/sites/default/files/materials_files/stressiopas_fin_netti.pdf
- Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi: Sosionomin työtehtävät. WSOYpro Oy: Helsinki.
- NASW, 9.3.2016, [Verkkajulkaisu] Social work wellness: Integration of Physical Activity to Promote Health and Wellness among Social Workers, 3, [Viitattu 28.9.2018] Saatavana: https://cdn.ymaws.com/www.naswnc.org/resource/resmgr/Practice_Resources/NASW-NC_Social_Work_Wellness.pdf
- Nieminen K. 2017. Opinnäytetyö. Työstressi ensihoidossa. [Verkkajulkaisu]. Metropolia ammattikorkeakoulu. [Viitattu 6.1.2019]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/124991/Nieminen_Kaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nordqvist, C. 28.11.2017. [Verkkajulkaisu]. Why stress happens and how to manage it, Medical News Today, Healthline Media UK. [Viitattu 26.9.2018]. Saatavana: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/145855.php>
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. WSOYpro: Helsinki.
- Nykänen, E. 2009. Eroon työstressistä. Jyväskylä: WSOYpro
- Orsantti M. 2014. [Verkkosivu]. An interview with the “father of stress” about TM. TM Blog. [Viitattu 20.12.2018]. Saatavana: <https://www.tm.org/blog/people/interview-with-father-of-stress/>
- PAM. 2018. Kuormittuminen työssä. [Verkkosivu]. [Viitattu 22.1.2019]. Saatavana: <https://www.pam.fi/wiki/kuormittuminen-tyossa.html>
- Rydberg, I. 2017. Opinnäytetyö. Lastenkodin ohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista. [Verkkajulkaisu]. Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu. [Viitattu 5.1.2019]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/127293/Rydberg_Ida.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Räisänen, K. 2012. Työstressirokotus. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Laadullisen tutkimuksen elementit. KvaliMOTV. [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. [Viitattu 23.1.2019]. Saatavana: https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2_2.html
- Superliitto. Helsinki 2014. [Verkkosivu]. Eettisesti toimien, itsenäisyyttä tukien, [Viitattu 27.3.2019]. Saatavana: https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/super_vammaistynselvitys_low.pdf

- Talentia. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. Mitoitus. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen järjestö Talentia. [Viitattu 2.10.2018]. Saatavana: <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/mitoitus/>
- Toim. Aaltola, J. & Valli, R. 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittevalle tutkijalle. Juva. PS-kustannus.
- Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. 2012. Kaikkea stressistä. Työterveyslaitos. Tallinna Raamatutrukikoja OU: Tallinna 2012.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. 2018. [Verkkojulkaisu]. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet. [Viitattu 14.3.2018]. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan työryhmän muistio Saatavana: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/TENK_IEEA_tyoryhman_muistio_250518.pdf
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työstressi ja -uupumus. [Viitattu 3.6.2018]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Stressi ja työuupumus, [Viitattu 5.10.2018]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>
- Vehovaara, R., Lehtonen, V., Pirttijärvi, M., Rautiainen, R., Bäcklund, S., Terävä, T. & Haavasoja, T. 2015. [Verkkojulkaisu]. Kehitysvamma-alan ammattilaisen opas. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL [Viitattu 27.3.2019]. Saatavana: https://turku824-jhlyhdistys-fi-bin.directo.fi/@Bin/8046bbf602912be594f7422a9386ebbf/1553700331/application/pdf/187363/kehitysvamma_alan_ammattilaisen_opas_jhl.pdf
- Vesala, H. 2018. [Verkkoartikkeli]. Työhyvinvointi. Vernerit. [Viitattu 27.3.2019]. Saatavana: <https://verneri.net/yleis/tyohyvinvointi>
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

Liite 2. Osallistumislomake

Liite 1.Haastattelukysymykset

HAASTATTELUKYSYMYKSET

Sukupuoli:

Ikä:

Kuinka pitkään olet työskennellyt alalla?

Työnimike:

Stressi:

1. Millaista työtä teet kehitysvamma-alalla ja mitkä koet stressitekijöiksi juuri tässä työnkuvassa?
2. Oletko kokenut stressiä työssäsi, jos olet niin minkälaista? (pitkä- vai lyhytaikainen stressi)
3. Minkälaista stressiä olet nähnyt muiden työntekijöiden kokemana työpaikallasi kehitysvamma-alalla?
4. Miten koet stressin itsessäsi? (Fyysiset ja psyykkiset oireet)
5. Miten stressi näkyy työyhteisössäsi? (Fyysiset ja psyykkiset oireet)
6. Oletko saanut kokemaasi stressiin tukea/ apua? Minkälaista?
7. Miten työssä kokemasi stressi vaikuttaa vapaa-aikaasi?
8. Miten stressi vaikuttaa työpaikallasi yleiseen työhyvinvointiin?

Stressinhallinta:

1. Miten työpaikallasi ennaltaehkäistään stressiä?
2. Minkälaisia voimavaroja työyhteisölläsi ja itselläsi stressin ennaltaehkäisyyn?
 - Työyhteisön voimavarat
 - Henkilökohtaiset voimavarat
3. Minkälaisia stressinhallintakeinoja sinulla on?
4. Minkälaisia stressinhallintakeinoja työkavereillasi on?
5. Kuinka suuri rooli työyhteisöllä ja johdolla on stressinhallintaan työpaikallasi?
6. Miten työpaikallasi voitaisiin vaikuttaa enemmän stressin ennaltaehkäisyyn ja hallintaan, keinoja ym.?

Liite 2. Osallistumislomake

7.11.2018 Seinäjoki

Kiitos osallistumisesta opinnäytetyöhömmme!

Opinnäytetyömme käsittelee työperäisen stressin hallintaa kehitysvamma-alalla sosionomin työssä. Toteutamme opinnäytetyömme laadullisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytämme yksilohaastattelua.

Haastattelemme yhteensä kuusi kehitysvamma-alalla työskentelevää sosionomia, kolme päivätoimintakeskuksesta ja kolme asumisyksiköstä.

Toteutamme haastattelut täysin luottamuksellisesti ja anonymisti. Haastattelut nauhoitetaan ja teemme muistiinpanoja, mutta materiaalit ovat vain meidän hallussamme, eikä niissä käy ilmi haastateltavien nimiä tai työpaikkoja.

Keräämämme taustatiedot haastateltavista ovat vain vertailua varten. Haastatteluissa eikä opinnäytetyössä ei käy missään vaiheessa ilmi henkilöiden työpaikat, vaan käytämme ilmaisuna "päivätoimintakeskus" ja "asumisyksikkö". Haastatteluita ei kokonaisuudessaan ole nähtävillä opinnäytetyössä, vaan käytämme niistä vain lainauksia.


Alina Merinen


Jenna Ojavuo