



LAUREA - AMMATTIKORKEAKOULU

# TEHOSTETUN PERHETYÖN HENKINEN KUORMITTAVUUS



Jari Honka

2009 Otaniemi

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Laurea Otaniemi

## Tehostetun perhetyön henkinen kuormittavuus

JARI HONKA 0702877  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Tammikuu 2009

JARI HONKA

Tehostetun perhetyön henkinen kuormittavuus

Vuosi 2009

Sivuja 40+50

Lastensuojelun perhetyötä pidetään yleisesti haastavana ja henkisesti kuormittavana. Tilanteessa, jossa sijoitettu palaa vastaanottokodista kotiin, voidaan perheen kanssa tehtävän työn olettaa olevan vielä tavanomaista perhetyötä kuormittavampaa. Sijoitustilanne on itsessään työntekijälle lisärasitusta aiheuttava tekijä, samoin mahdollisesti kriisin asteelle kärjistyneet perhesuhteet.

Opinnäytetyöni liittyi ILO-hankeeseen, jossa olivat mukana Laurea-ammattikorkeakoulu, Kalliolan Kannatusyhdistys ry ja Espoon kaupunki. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia, minkälaista henkistä kuormittavuutta liittyy sijoitettujen nuorten parissa työskentelevien perhetyöntekijöiden työhön.

Tutkimuskysymykseni on: minkälaisia näkemyksiä sijoitettujen nuorten perhetyöntekijöillä on tehostetun perhetyön henkisestä kuormittavuudesta. Tutkimusjoukkonani toimi neljä sijoitettujen nuorten parissa työskentelevää perhetyöntekijää. Tutkimusmenetelmä oli puolistrukturoitu haastattelu. Opinnäytetyöni on muodoltaan laadullinen.

Haastattelujen päätuloksena voidaan todeta, että yleisesti ottaen haastellut perhetyöntekijät eivät kokeneet kuormittuvansa työssään. Joillakin kuormittumisen osa-alueilla koettiin vähäistä tai hetkellistä kuormittumista, mutta se ei liiemmin vaikeuttanut perheiden kanssa tehtävää työtä. Henkisen kuormittumisen lieventämisessä haastateltavat hyötyivät ammatillisuudesta, sosiaalisuudesta ja persoonallisuudesta. Työstä saatu henkinen palkkio oli oikeassa suhteessa henkiseen ponnisteluun.

Opinnäytetyöni tuloksia tarkastelemalla voidaan päätellä, että haastatellut perhetyöntekijät kykenevät lieventämään työstään aiheutuvaa stressiä eri tavoin. Näin ollen psyykkisesti haasteellisista perhetilanteista aiheutuva stressi ei päässyt pitkittymään ja muodostumaan henkiseksi kuormittumiseksi.

Asiasanat: Perhetyö, psyykinen kuormittavuus

JARI HONKA

Psychological straining in intensified family work

Year 2009

Pages 40+50

---

Family work in child welfare is usually considered to be challenging and psychologically straining. Working with a family in a situation where the child is returning back home from reception home can be considered even more straining than ordinary family work. Placement outside home is in itself a factor causing straining to the worker. The same applies to a crisis situation in a family.

My study is a part of the ILO-project in which Laurea University, Kalliolan kannatusyhdistys and Espoo city participate. The purpose of my study is to examine, what kind of mental strain exists in family work with young people placed outside home.

My research question is what kind of views and experiences the family workers working with the young placed outside home have on the psychological strain of their work. The method used was half-structured interviews. For this qualitative thesis four family workers working with the young outside home were interviewed.

The main finding of the interviews was that the interviewed family workers experienced their work as not very straining. There were a few or momentarily strained situations in their work, but they did not make it more difficult to work with the families. The interviewed family workers benefited from their professionalism, social activity and their own personalities as relieving mental straining in their work. The mental reward was in the right balance with the mentally straining demands of their work.

Based on my study the conclusion can be drawn that the family workers interviewed are able to relieve stress caused by their work in different ways. Thus the stress caused by challenging family situations did not last long enough in order for it to be psychologically straining.

Keywords: Family work, Psychological straining

## Sisällys

1	JOHDANTO.....	7
2	LASTENSUOJELUN TEHOSTETTU PERHETYÖ .....	9
2.1	Perhetyö lastensuojelussa.....	9
2.2	Perhetyö sijoitettujen nuorten kanssa.....	10
3	HENKINEN KUORMITTUMINEN.....	10
3.1	Työn henkinen kuormittavuus.....	11
3.2	Stressi ja työn henkinen kuormitus.....	12
3.3	Ihmissuhdekuormittuminen .....	13
3.4	Henkisen kuormittavuuden tutkimuksesta sosiaalialalla .....	14
3.5	Työkuormittumisen yksilöllisyys ja stressinsäätelykeinot .....	15
4	HENKISEN KUORMITTUMISEN MALLEJA.....	16
4.1	Karasekin malli.....	16
4.2	Ponnistelu-palkitsevuusmalli .....	17
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	17
5.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymys.....	17
5.2	Osallistujat.....	18
5.3	Aineiston hankinta.....	18
5.4	Aineiston analyysi .....	19
6	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET.....	20
6.1	Henkinen kuormittuminen .....	20
6.1.1	Vuorovaikutuksellinen kuormittuminen.....	20
6.1.2	Vastuun kuormittavuus.....	23
6.1.3	Ammattiroolin ylläpitämisen kuormittavuus .....	24
6.1.4	Ristiriitaisten vaatimusten kuormittavuus.....	24
6.1.5	Odotusten ja edellytysten suhteen kuormittavuus.....	26
6.1.6	Palkkion ja ponnistelun suhteen kuormittavuus.....	27
6.2	Henkisen kuormittumisen lieventäminen.....	28
6.2.1	Ammatillisuus ja sosiaalisuus .....	28
6.2.2	Persoonallisuus .....	30
6.2.3	Muita tapoja lieventää kuormittumista .....	31
6.2.4	Palkitsevuuden merkitys kuormittumisen lieventäjänä .....	31
7	POHDINTA.....	33
7.1	Opinnäytetyön luotettavuus .....	37
7.2	Eettiset kysymykset .....	40
8	JATKOTUTKIMUKSET .....	41
	LÄHTEET.....	42
	LIITTEET.....	44
	Liite 1 Haastattelukysymykset .....	44

Liite 2 Saatekirje.....	47
Liite 3 Tutkimuslupahakemus.....	48

## 1 JOHDANTO

Yhteiskunnassa on viimevuosina alettu kiinnittää kasvavaa huomiota lasten ja nuorten psyykkiseen pahoinvointiin. Yhtenä pahoinvoinnin mittarina voidaan pitää lasten laitossijoitusten lisääntymistä vuosi vuodelta. Vastuuta tilanteesta säilytetään milloin kodille, milloin koululle, milloin koko yhteiskunnalle. Syyllisten hakemisen sijasta on alettu kysyä, mitä voitaisiin tehdä, jotta pitkäaikaisia sijoituksia voitaisiin välttää. Yksi vastaus on tehostettu perhetyö.

Lastensuojelun perhetyö on haasteellista työtä, jossa perheiden vaikeat tilanteet altistavat työntekijän stressille. Mikäli tällaiset työntekijälle haastavat perhetilanteet toistuvat usein saattavat stressioireet pitkittyä ja tuloksena olla henkinen kuormittuminen. Eri tavoin toteutettu perhetyö saattaa olla psyykkisesti raskasta eri tavalla. Lapsen sijoitustilanne tuo työskentelylle lisähaasteen esimerkiksi kärjistyneiden vuorovaikutussuhteiden muodossa.

Mitä sijoitettujen nuorten parissa työskentelevät perhetyön tekijät sanovat kuormittavuudesta itse? Onko toiselle työntekijälle raskas työtehtävä toiselle vain tavanomaista toimintaa? Painottuvatko kokemuksissa erilaiset tekijät vai löytyykö yhteistä kosketuspintaa? Toistaiseksi perhetyön henkisestä kuormittavuudesta ei ole Suomessa tutkimustietoa. On tärkeää antaa itse perhetyöntekijöille mahdollisuus kuvata työnsä psyykkistä raskautta ja saada kuva arkipäivän todellisuudesta työskenneltäessä sijoitettujen nuorten perheissä.

Kiinnostukseni henkisen kuormittumisen tutkimiseen juontaa juurensa omasta työhistoriastani. Tehtyäni vuosia intensiivistä perhetyötä huomasin psyykkisten rasitustekijöiden olevan olemassa usein ääneen lausumattomina raskaina huokauksina. Kun sain mahdollisuuden kouluttautua työpaikkani riskikartoituksen laatijaksi, kiinnostuin henkisen kuormittumisen ilmiöstä. Koulutuksen anti tiivistyi ajatukseen: Henkiseen kuormittumiseen voi varautua mikäli tunnetaan riskit.

Aloitin aikuisopintoni avoimessa yliopistossa tekemällä kaksi aineopintojen proseminaarityötä lastensuojelun laitostyöntekijän henkisestä kuormittumisesta. Opinnäytetyön suorittaminen ILO- hankkeessa tarjosi mahdollisuuden perehtyä henkisen kuormittumisen ilmiöön syvemmin. ILO (innovatiiviset lastensuojeluohjelmat) -hankkeen tarkoituksena on lisätä kaupunkien, yksityisten palvelutuottajien ja muiden lastensuojelualan toimijoiden verkostoitumista sekä kehittää asiakaslähtöisesti huostaanottoja ehkäiseviä välimaaston lastensuojelupalveluita. (pääkaupunkiseudun kaupunkiohjelma 2005-2007.) Opinnäytetyöni liittyy Ilo-hankkeen osahankkeeseen, jossa ovat mukana Laurea -ammattikorkeakoulu, Folkhälsan Raseborg Ab, Kalliolan Kannatusyhdistys ry ja Espoon kaupunki.

Kalliolan kannatusyhdistys ry:ssä on kehitetty uudenlaista sijoitettujen nuorten perheiden kanssa tehtävää perhetyömuotoa, josta käytetään nimeä tehostettu perhetyö. Siinä tarkoituksena on alussa intensiivisen ja asteittain vähenevän tuen kautta ennalta ehkäistä nuorten pitkäaikaisia laitossijoituksia ja tukea lastensuojeluperheitä vaikeassa elämäntilanteessa. Lisäksi tarkoituksena on tukea itsenäiseen asumiseen siirtyviä nuoria. Kalliolan perhetyön kehittämiseen liittyen sain mahdollisuuden tutkia henkistä kuormittumista tehostetussa perhetyössä sijoitettujen nuorten perheissä. Henkisen kuormittumisen riski on suuri sellaisessa haastavassa ihmissuhdetyössä kuin Kalliolan tehostettu perhetyö. Huomaamalla kuormittumisen merkkejä itsessään työntekijä voi lievittää tilannetta hyödyntämällä itselleen sopivia stressin säätelykeinoja. Toivon, että voin opinnäytetyölläni auttaa Kalliolan perhetyöntekijöitä tunnistamaan työtilanteita, joissa kuormittumista tapahtuu. Näin he voisivat tulevaisuudessa etukäteen varautua psyykkisen rasittumisen riskiin. Opinnäytetyöni saattaa hyödyttää Kalliolan perhetyöntekijöiden lisäksi muita lastensuojelussa perhetyötä tekeviä.



## 2 LASTENSUOJELUN TEHOSTETTU PERHETYÖ

### 2.1 Perhetyö lastensuojelussa

Kirsi Kaikko (2004, 12 - 13) määrittelee perhetyön laitoshuollon ja avohuollon välimaastoon sijoittuvaksi työmuodoksi, jossa voidaan työskennellä perheiden kanssa eri tavoin. Teoreettiselta lähestymistavaltaan perhetyötä voidaan kutsua psykososiaaliseksi työksi, koska siinä sosiaalityöllinen osaaminen niveltyy psykologiseen tietoon. Perhetyön tavoitteena voi olla esimerkiksi vanhemmuuden tukeminen tai kodinhoitoavun antaminen uupuneelle vanhemmalle. Perhetyötä voidaan toteuttaa tapaamisina perheen kodissa ja sosiaalitoimistossa sekä kerhoina, ryhminä, retkinä, leireinä tai perhekuntoutuksena laitoksessa.

Perhetyön organisoii yleensä kunta itse tai järjestö, jolta kunta ostaa palvelun. Perhetyö on tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa, ja se perustuu yhdessä perheen kanssa laadittavaan asiakas- tai palvelusuunnitelmaan. Aloitteen perhetyöstä tekee sosiaalityöntekijä, joka kirjaa tarvittavan päätöksen, yleensä avohuollon tukitoimipäätöksen. Yksinkertaistettuna työskentely perheen kanssa etenee siten, että yhdessä sovitaan tavoitteet, mietitään keinot tavoitteisiin pääsemiseksi ja aloitetaan suunniteltu työskentely. Perhetyötä arvioidaan työskentelyn aikana ja sen päätyttyä eri tavoin. Työmenetelminä perhetyössä voi keskustelun ohella käyttää erilaisia sisällöllisiä menetelmiä kuten roolikarttoja tai kohdennettuja tehtäviä. Perhetyöntekijä ja perhe käyvät työskentelyn aikana läpi yhdessä prosessin, jolla on selkeä alku ja loppu. Perhetyöntekijä pyrkii rytmittämään työnsä perheen tarvetta vastaavaksi, niin että tuen tiheys ja pituus on suhteessa perheen vaikeuksiin. (Kaikko 2004, 18 - 19.)

Perhetyöntekijän työnkuvaa voidaan jäsentää muun muassa erilaisen roolin ottamisen kautta. Perhetyöntekijä voi toimia perheessä aktiivisesti tai passiivisesti. Hän voi tehdä asioita perheen puolesta, tukea perhettä, mahdollistaa perheen toiminnan, pitää perheen nykyistä tilannetta yllä, koettaa estää perhettä taantumasta tai seurata sivusta. (Kaikko 2004, 15,18.) Määttä (1999,94) näkee nykyään runsaasti käytetyn perhekeskeisen työtavan etuna sen, että siinä sekä asiakas että työntekijä ovat tärkeitä tietoa tuottavia toimijoita. Tällöin työntekijä koettaa aktiivisesti perhettä seuraamalla tunnistaa sen tarpeita ja näin tukea perhettä. Perheet ovat perhekeskeisessä työtavassa työntekijälle yksilöllisiä eikä niitä havainnoida omien ennako-oletusten kautta.

Perhekeskeisyydellä pyritään muodostamaan työntekijän ja perheen välille tasa-arvoinen kumppanuus ja saamaan vuorovaikutuksellisen tuen kautta aikaan perheen valtaistuminen. (Määttä 1999, 97- 99. ks. myös Vilen, Leppämäki & Ekström 2002, 23,26.) Perhetyöstä lieneekin parempi puhua kuntoutuksena kuin sopeuttamisena, sillä kuntoutus on käsitteenä positiivisempi ja asiakasta muutokseen suuntaava. Sopeutuminen sisältää oletuksen kohteen

passiivisuudesta ja sopeutumisesta tilanteeseen, ja tuskin perhetyön tavoitteena voi olla perheen sopeutuminen vaikeaan tilanteeseensa. Kuntoutuksessa perhe taas asetetaan aktiiviseen rooliin eikä niinkään ole työntekijän passiivinen auttamisen kohde. Kuntoutumisessa pyritään perheen omaan oivallukseen ja motivaatioon, jolloin työntekijä on enemmän tukija ja mahdollistaja kuin aktiivinen ohjaaja. (Kaikko 2004, 21 - 21.)

## 2.2 Perhetyö sijoitettujen nuorten kanssa

Sijoitettujen nuorten parissa tehtävä perhetyö on työmuotona varsin nuori. Työskentelylle ei vielä ole selkeää yhtä nimeä, Kalliolassa siitä käytetään nimeä tehostettu perhetyö. Työn tavoitteena on saada tiiviin työskentelyn avulla aikaan sijoitetun lapsen perheessä muutos, joka edesauttaa lapsen paluuta kotiin. Sijoitettujen nuorten kanssa tehtävä perhetyö pyrkii asettumaan lapsen ja vanhemman tueksi kotiinpaluutilanteessa. (Kalliolan tehostetun perhetyön kehitysidea).

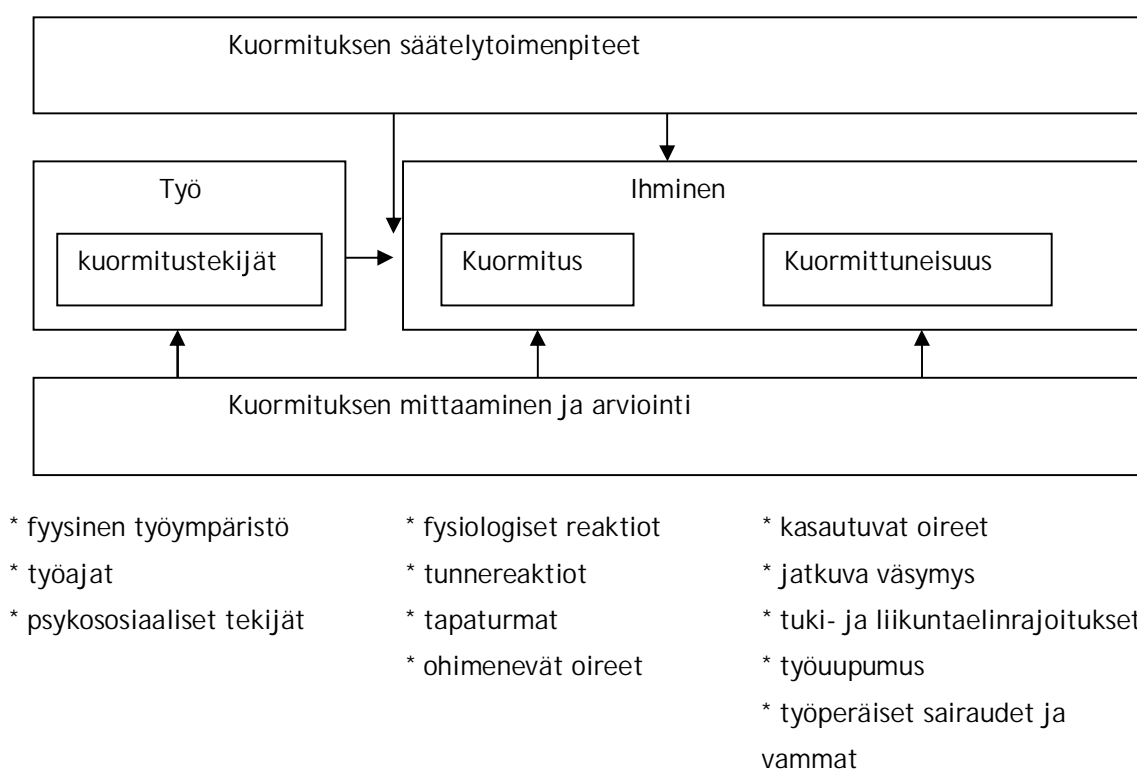
Lastensuojelun kentällä on havaittu, että vastaanottokotiin arviointijaksolle sijoitettu nuori jää usein vaille tarpeeksi tiivistä tukea palatessaan kotiin. Vastaanottokodissa mahdollisesti alkanut positiivisempi kehitys lapsen ja vanhemman vuorovaikutuksen välillä ei ehkä jatkuakaan kotona vaan lapsi palaa jonkin ajan kuluttua laitokseen. Sijoitettujen lasten kanssa tehtävän perhetyön yksi laajempi tavoite onkin lasten laitосkierteen katkaisu heti alussa. (Kalliolan tehostetun perhetyön kehitysidea.)

Lapsen sijoitus synnyttää helposti lasten ja vanhempien välille vaikean vuorovaikutuksellisen tilanteen. Törrönen (1999, 18 - 19) näkee lapsen sijoituksen yhtenä negatiivisena puolena sen, että sijoitus luo psyykkisen esteen lapsen ja vanhemman välille. Vaikka lasten ja vanhempien yhteydenpitoa ei laitoksissa yleensä estetä, voivat rankka puuttuminen lasten elämään ja eri osapuolien asenteet tehdä kohtaamistilanteesta varsin vaikean.

## 3 HENKINEN KUORMITTUMINEN

Työssä jaksaminen edellyttää sitä, että työ ei ole liian kuormittavaa ja siitä saa riittävän toimeentulon. Jotta työ ei kävisi voimille, sen pitää tarjota mahdollisuuksia kehittymiseen ja oman osaamisen hyödyntämiseen. Kohtuullinen työpäivä ei ole liian pitkä eikä työtahti tiukka. Työstä palautumiseen on oltava riittävästi aikaa. Työn pitäminen jaksamisen kannalta mielekkäällä tasolla vaatii usein tietoisuutta työn kestosta ja sisällöistä. (Lindström ym. 2002, 7.)

Työ voi olla kuormittavaa fyysisesti tai psyykkisesti. Fyysinen kuormitus aiheutuu raskaasta ruumiillisesta työstä, vaikeista työasennoista tai toistotyöstä. Kuviossa 1. havainnollistetaan työn kuormittavuuden luonnetta, erilaisia kuormitustekijöitä, niistä aiheutuvia fyysisiä ja psyykkisiä oireita sekä työkuormituksen arvioinnin kohteita. Pitkittyessään oireet voivat aiheuttaa psyykkistä väsymistä työssä. Työssä kuormittumista voidaan säädellä perehtymällä työstä aiheutuviin rasitustekijöihin ja työntekijän persoonaan. Kuormittumistekijöitä voidaan mitata itse työssä tai työntekijässä. (Lindström ym.2002, 11 - 13.)



Kuvio 1: Työkuormituksen luonne ja arviointikohteet (Lindström ym. 2002, 11)

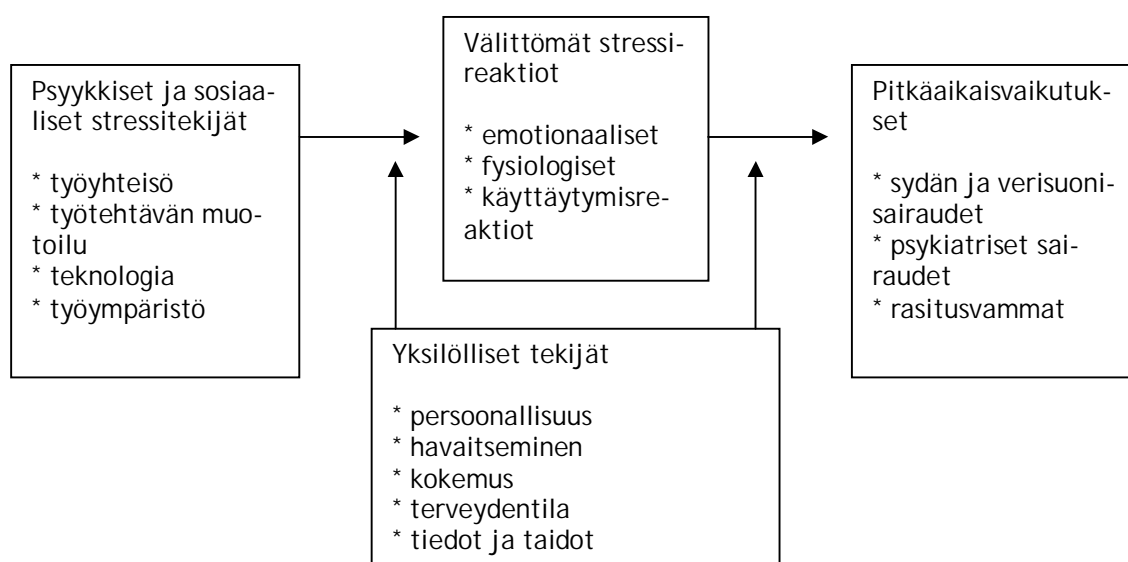
### 3.1 Työn henkinen kuormittavuus

Työntekijän ja työn välinen epäsuhta, yhteistyövaikeudet tai organisaation toimintatavat ovat tekijöitä, jotka saattavat aiheuttaa henkistä kuormittumista. Työ voi vaatia liikaa tai toisaalta liian vähän. Toisella tapaa psyykkisesti rasittavaa on työ, jota on liian vähän ja se on vaikeaa. Useimmiten henkinen kuormittuminen on monien tekijöiden yhteisvaikutuksen tulosta. Työn asettamat vaatimukset saattavat liittyä myös tietyn työroolin pitämiseen. (Elo 1998, 118. Waris 2001, 19 - 20.) Työntekijä puolestaan saattaa odottaa työltään tarvittavia tietoja, taitoja, itsenäisyyttä tai sosiaalista vuorovaikutusta. Erilaiset työt tarjoavat eri tavalla mahdollisuuksia työntekijän odotusten täyttymiseen. (Kalimo 1987, 51.)

Lindström ym. (2002, 19) pitää haasteita ja vaikutusmahdollisuuksia sisältävää työtä sellaisena, jossa työntekijä voi kehittyä ja hyödyntää osaamistaan (ks. myös Leppänen 1993, Leppänen ym. 1993). Tällainen työ tuottaa tyytyväisyyttä ja näin vähentää henkisen kuormittumisen riskiä. Pelkästään työntekijän oma kokemus ei riitä tyytyväisyyden tunteen muodostumiselle vaan myös työyhteisön ja- ilmapiirin tulee arvostaa osaamista. Jotta työntekijä tuntisi tyytyväisyyttä tekemässään työssä, tulisi hänen tuntea kuuluvansa tärkeänä osana työyhteisön työmuotojen kehittämiseen.

### 3.2 Stressi ja työn henkinen kuormitus

Stressiteorioita käytetään viitekehyksenä tutkittaessa työn henkisen ja sosiaalisen kuormituksen yhteyksiä hyvinvointiin ja terveyteen (Lindström ym. 2002, 13). Ihmisen ja hänen ympäristönsä yhteensopimattomuus tuottaa stressiä. Yhteensopimattomuutta voi esiintyä ihmisen omien tarpeiden ja ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien välillä tai ympäristön asettamien vaatimusten ja ihmisen kykyjen välillä. Merkittävä tekijä stressin syntyisessä onkin juuri yksilön subjektiivinen kokemus todellisuudesta, ei niinkään itse todellisuus. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 41.) Yleisesti ottaen stressiä saattaa aiheuttaa niin yksilön työ kuin yksityiselämäkin (Toivanen 2004, 66). Kuviossa 2 havainnollistetaan työhön liittyvien stressitekijöiden ja työntekijän persoonan sekä välittömien stressireaktioiden ja pidempiaikaisen stressin suhdetta toisiinsa.



Kuvio 2: Malli työn psykososiaalisesta stressistä (Kalimo, Lindström & Smith 1997)

Stressiä saattaa aiheuttaa työhön liittyvät tai työntekijän persoonaan liittyvät asiat (ks. myös Feldt 2005, 75 - 79). Mikäli stressaavia tekijöitä ei työssä pystytä lieventämään, tuloksena

saattaa olla henkisen kuormittumisen aiheuttamia psyykkisiä tai fyysisiä sairauksia. (Kalimo, Lindström & Smith 1997.)

Työntekijän stressaantumisen näkökulmasta työn vaatimusten ja työntekijän odotusten välinen suhde on oleellinen. Jos vaatimukset ja odotukset ovat tasapainossa, on työstä aiheutuva stressaantuminen epätodennäköisempää. Jos ne ovat epätasapainossa, työntekijän altistumisen stressille kasvaa. Vaatimusten ja odotusten tasapaino synnyttää työntekijässä positiivista kehitystä, mistä seuraa muun muassa tyytyväisyyttä, hallinnan tunnetta ja hyvinvointia. Vaatimusten ja odotusten epätasapainon tuottama negatiivinen kehitys aiheuttaa usein stressiä ja henkistä kuormittumista. Vaativatkaan työtehtävät eivät kuitenkaan välttämättä aiheuta stressiä ja kuormita, jos työntekijä koee selviävänsä haasteesta. (Kalimo 1987, 51.)

Hyvä ammatillinen itsetunto, työntekijän saama arvostus ja sosiaalinen tuki vaikuttavat työn hallinnan tunteeseen. Sopivasti työhön liittyvät kannustavat kokemukset valavat ihmiseen rohkeutta työn tekemiseen sekä myötävaikuttavat hänen aktiivisuuteensa ja itseohjautuvuuteensa. Nämä ominaisuudet saattavat kuitenkin muuttua stressaaviksi, jos uudet olosuhteet eivät tarjoa enää mahdollisuutta niiden käyttämiseen. (Toivanen 2004, 66.)

### 3.3 Ihmissuhdekuormittuminen

Elo ja Mattila (2003, 113) esittävät vaikeat ja haastavat ihmissuhteet työntekijälle henkistä kuormittumista aiheuttavia tekijöitä (ks. myös Lindström 1987, 22). Tällaisia eri tavoin työntekijän mieltä kuormittavia sosiaalisia tekijöitä ihmissuhdetyössä voivat olla hankalat asiakas-kontaktit, vastuu ihmisistä, vastuu ihmisten välittömästä turvallisuudesta, työntekijään kohdistuvat epäselvät ja ristiriitaiset vaatimukset sekä työntekijä-asiakassuhteet.

Ihmisten auttamistyö vaatii työntekijältä valmiuksia eläytyä asiakkaan tilanteeseen, jotta hänen on mahdollista tunnistaa tämän vaikea tilanne. Tällaisen työskentelytavan toteuttaminen edellyttää työntekijältä empatiakykyä. Asiakkaan syvät vaikeudet saattavat saada työntekijässä aikaan tunteen, että hänen täytyy tehdä asialle jotain. Kyseessä on ilmiö, jota kutsutaan empatian pakottavaksi luonteeksi. Asiakkaan empaattinen ymmärtäminen asettaa työntekijän vaativaan tilanteeseen ja samalla tekee hänet itsensä haavoittuvaksi. (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 226.)

Empatian tuottamaa stressiä syntyy toisen ihmisen raskaan tilanteen kohtaamisesta, jolloin työntekijästä voi tuntua epämukavalta tai ahdistavalta. Intensiivinen vuorovaikutus saa työntekijän alttiiksi empaattiselle stressille. Vaikeuksissa olevan asiakkaan kohtaaminen on työntekijälle haastava tilanne. (Juujärvi ym. 2007, 227.) Asiakkaan ongelmien kohtaaminen on työntekijälle vaativaa ja henkisesti kuormittavaa. Ihmissuhdetyössä työntekijän tulee pyrkiä

aitoon vuorovaikutukseen, jossa hän on asiakkaalle todellisesti läsnä ja tarkkaavainen. Nämä ovat henkisesti vaativia ominaisuuksia. Asiakkaan kuvaamat raskaat kokemukset saattavat herättää työntekijässä vastatunteita, jotka puolestaan voivat aiheuttaa hänessä sekundaarin traumaperäisen stressireaktion. Ilmiötä kutsutaan sijaistraumatisoitumiseksi. (Laukkanen 2006, 201.)

#### 3.4 Henkisen kuormittavuuden tutkimuksesta sosiaalialalla

Henkistä kuormittumista sosiaalialalla voidaan tutkia havainnoimalla, haastattelemalla tai erilaisilla kyselyillä. Tutkimuksen kohteena voivat olla työhön liittyvät asiat, kuten työ määrä ja vaikutusmahdollisuudet, työpaikan vuorovaikutussuhteet ja toimintakäytännöt. Erilaisia työn henkistä kuormittavuutta tutkivia menetelmiä ovat työn psyykkisten kuormitustekijöiden arviointi menetelmä, työstressikysely, terve organisaatio (TO)- kysely, Työ- ja hyvinvointibarometri (THB), Pohjoismainen työn psykososiaalisten tekijöiden kysely, Weisbordin Malli- Kokonaiskuvaus organisaation toiminnasta, Työyhteisökriisien ja konfliktien ennakointi ja tunnistaminen sekä työyhteisön toiminnan mittaaminen kyselymenetelmällä. (Lindström ym. 2002, 33 - 37.)

Vuoden 2005 työolobarometrin mukaan työ koetaan yleisesti psyykkisesti kuormittavammaksi kuin fyysisesti. Ero fyysiseen kuormittavuuteen nähden on noin 10 %. Naiset pitävät työtä psyykkisesti kuormittavampana kuin miehet. Kuntatyöntekijät kokevat työn kuormittavampana kuin muiden alojen työntekijät. 70 % kuntatyöntekijöistä pitää työtään melko rasittavana ja 30 % täysin rasittavana. (Ylöstalo 2006, 173 - 174.) Negatiivisia tunteita herättävät tilanteet ovat sosiaali- ja terveysalalla sekä koulutoimen puolella yleisempiä kuin muilla aloilla. Näillä aloilla työ koetaan myös henkisesti kuormittavammaksi. Tunneperäisen läsnäolon ja sitoutumisen vaatimusten kasvaessa työn henkisen kuormittumisen ajatellaan yleisesti ottaen lisääntyvän. Toistaiseksi tästä ei kuitenkaan ole tutkimuksellista näyttöä. (Elo & Mattila 2003, 113.) Ihmissuhdetyössä henkistä kuormittavuutta on tutkittu lähinnä opettajan työn stressaavuuteen liittyneissä tutkimuksissa (esim. Haikonen, 1999). Tutkimustietoa perhetyön henkisestä kuormittavuudesta ei Suomessa ole saatavilla.

Sosiaalipalvelujen piirissä asiakkaiden moniongelmaisuus ja motivoitumattomuus kuormittavat työntekijöitä henkisesti. Eettisesti ja moraalisesti oikein toimimisen henkisiä voimavaroja vaativa pohtiminen niveltyy osaksi sosiaalialan työtä. Sosiaalityön kentällä asiakassuhteiden toimivuus on työntekijöiden mielestä vähentynyt, asiakailta ei saada palautetta, ja mielihyvän sekä onnistumisen kokemukset työssä on harvemmassa kuin muilla aloilla. Kiirettä sosiaalialan töissä ei kuitenkaan koeta enää niin paljon kuin aikaisemmin, stressaantuminen on vähentynyt ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koetaan kohtuullisiksi. (Laine ym. 2005, 105.)

Karasekin (1979) mallissa työn psyykkisten vaatimusten ja hallinnan mahdollisuuksien keskinäisen vaikutussuhteen oletetaan olevan yhteydessä työntekijöiden terveydentilaan (ks. sivut 15 - 16). Kansainväliset tutkimustulokset tukevat tätä Karasekin mallin oletusta. Niiden mukaan heikko työn hallinta lisää mielenterveysongelmien, sydäntautien ja kuoleman riskiä. Riski kasvaa, jos työntekijä on pitkään huonosti hallitussa työssä. Työn hallinnan heikentyminen on tutkimusten mukaan niin ikään terveystriikki. (Vahtera, Kivimäki, Ala-Mursula & Pentti 2002, 29 - 32.) Psykososiaalisten työolosuhteiden parantumisen terveysvaikutuksia on Suomessa tutkittu ainakin Raision kaupungin työntekijöillä. Tutkimuksessa työn hallinnan myönteisten muutosten havaittiin vaikuttavan terveyden kehittymiseen suotuisasti. (Vahtera ym. 2002, 29 - 32.) Nämä terveysvaikutukset olivat kuitenkin riippuvaisia työpaineiden suuruudesta. Niillä, joilla työn suuriin vaatimuksiin yhdistyi työn hallinnan heikkenemistä, oli myös huonoa terveydentilaa. Sen sijaan terveys kehittyi paremmin, jos työn suuriin vaatimuksiin yhdistyi hallinnan paraneminen. (Vahtera ym. 2002, 32 - 33.)

### 3.5 Työkuormittumisen yksilöllisyys ja stressinsäätelykeinot

Toinen työntekijä kuormittuu henkisesti jostakin tilanteesta, josta toinen selviää kuormittumatta. Näihin eroihin voivat vaikuttaa esimerkiksi työntekijän taustatekijät kuten ikä, sukupuoli, koulutus tai perhetilanne. Työssä jaksamisen eroja selittää myös työntekijän oma persoonallisuus. Työntekijän temperamentti saattaa altistaa kielteisille tunteille ja turhautumiselle uusissa ja vaikeissa tilanteissa. Tällaisella temperamentilla varustettu ihminen voi nähdä itsensä ja ympäristön kielteisesti, kun samalla toisenlaisen temperamentin omaava ihminen arvioi itseään ja ympäristöään myönteisesti. (Feldt 2005, 75 - 79.) Stressaavien työtilanteiden lisäksi myös tapa, jolla yksilö käsittelee stressiä, vaikuttaa stressistä aiheutuvien sairauksien syntyyn. (Feldt 2005, 79 - 83.) Feldt jakaa ihmisen käyttämät stressinkäsittelykeinot kolmeen ryhmään: ongelmasuuntautuneisiin ja tunnesuuntautuneisiin keinoihin sekä välttämiskeinoihin. (Taulukko 1.)

STRESSINSÄÄTELYTAPA	IHMISEN TOIMINTA
Ongelmasuuntautunut	Stressaavan tilanteen ratkaisu
Tunnesuuntautunut	Stressioireiden lievittäminen
Välttäminen	Stressaavan tilanteen välttäminen

Taulukko 1: Stressinsäätelykeinot (Feldt 2005, 75 - 79)

Ongelmasuuntautuneita keinoja käyttävä ihminen koettaa ratkaista stressiä aiheuttavan tilanteen. Hän ei pakene tilannetta eikä koeta lievittää stressiä vaan pyrkii ratkaisemaan tilanteen, jolloin stressiä aiheuttava tekijä poistuu. Tunnesuuntautuneita keinoja käyttävä ei suuntaa huomiota itse stressaavaan tilanteeseen vaan koettaa lieventää sen aikaansaamia epämiellyttäviä tuntemuksia. Hän saattaa esimerkiksi käyttää esimerkiksi alkoholia tai lääkkeitä tai vaikkapa harrastaa meditaatiota, jotta voisi lieventää ongelmallisesta tilanteesta syntynyttä stressiä. Kolmantena keinona säädellä stressiä voidaan nähdä välttämiskeinot, joilla pyritään selkeästi pakenemaan ongelmallista tilannetta. Feldt (2005, 79 - 83.) Välttämiskeinona voidaan nähdä esimerkiksi Juujärven ym. (2007, 227) kuvaama tilanne, jossa sosiaalityöntekijä ei enää kykene kohtaamaan liian haastavaa asiakasta.

Selviytyäkseen stressaavista tilanteista ihminen käyttää henkilökohtaisten voimavarojen ohella sosiaalisia voimavaroja, jolloin ihminen hallitsee stressiä olemalla yhteydessä toisiin ihmisiin. Käytettäessä muita ihmisiä steissinhallinnassa puhutaan sosiaalisesta tuesta. Sosiaalisia stressistä selviytymisen strategioita voidaan kutsua välineellisiksi tai tunteellisiksi. Välineellisissä keinoissa ihminen käyttää hyödyksi toisten ihmisten antamaa materiaalista tukea tai tieto- ja arviointiapua. Tunteellista strategiaa käyttävä ihminen saa toiselta ihmiseltä apua emotionaaliseen selviämiseen stressaavasta tilanteesta. Välineellisissä keinoissa on kyse Feldtin ongelmasuuntauneista keinoista ja tunteellisissa keinoissa tunnesuuntautuneista. (Uutela 1998, 208.)

Sosiaalisen tuen on ajateltu vaikuttavan stressistä aiheutuviin terveydellisiin seuraamuksiin. Toisen vaikutusoletuksen mukaan sosiaalinen tuki alentaa stressistä aiheutuvia haittavaikutuksia. Toisessa oletuksessa katsotaan, että sosiaalinen tuki auttaa tiettyyn stressitekijätasoon asti kokonaan välttämään haittavaikutukset. On ilmeistä, että sosiaalinen tuki vähentää stressitekijöistä aiheutuvia terveyshaittoja kuten henkistä kuormittumista, mutta se saattaa myös kokonaan ehkäistä ihmistä kuormittumasta henkisesti. (Uutela 1998, 215 - 216.)

## 4 HENKISEN KUORMITTUMISEN MALLEJA

### 4.1 Karasekin malli

Robert Karasek (1979) pyrkii selittämään työn henkistä kuormittavuutta kehittämänsä työn vaatimukset - työn hallintamallin kautta. Mallissa työn vaatimukset ja mahdollisuudet työn hallintaan vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden terveyteen. Työn vaatimuksina nähdään työmäärään tai -laatuun liittyvät asiat, ja työn hallinnan mahdollisuus tarkoittaa sitä, missä määrin työntekijällä on mahdollisuus hyödyntää omia voimavaroja työssään. Myöhemmin Ka-



rasekin malliin lisättiin sosiaalinen tuki. Henkisesti kuormittavina voidaan mallin mukaan nähdä työtehtävät, joissa runsaat vaatimukset yhdistyvät pieniin hallinnan mahdollisuuksiin ja vähäiseen sosiaaliseen tukeen. (Ahola 2006, 42 - 43.)

VÄHÄN KUORMITTAVAT TYÖT - vähän työn vaatimuksia ja paljon hallinnan mahdollisuuksia	AKTIVOIVAT TYÖT - paljon työn vaatimuksia mutta myös hallinnan mahdollisuuksia
PASSIVOIVAT TYÖT - vähän työn vaatimuksia ja hallinnanmahdollisuuksia	PALJON KUORMITTAVAT TYÖT - paljon työn vaatimuksia ja vähän hallinnan mahdollisuuksia

Taulukko 2: Työn vaatimuksen-työnhallinta - malli (Karasek 1979)

#### 4.2 Ponnistelu-palkitsevuusmalli

Saksalainen sosiologian professori Johannes Siegrist (1996) on kehittänyt tiettyihin työolotekijöihin perustuvan työstressimallin. Malli keskittyy työn palkitsevuusrakenteeseen ja ottaa lisäksi huomioon yksilöllisiä ja yhteiskunnallisia tekijöitä. Ponnistelu-palkitsevuusmalli näkee työssä ponnistelun ja siitä saadun vastineen merkittävänä työntekijän terveyden kannalta. Kova ponnistelu työssä yhdistettynä siitä saatuun pieneen vastineeseen lisää työntekijän riskiä sairastua. (Ahola 2006, 44.)

Työn vaatimusten lisäksi työntekijän työssä ponnistelun synnyttäjinä voivat olla tietyt tavoitteet. Työntekijän sisäiset paineet voivat myös saada hänet ponnistelemaan työssä. Tällaisia sisäisiä paineita ovat esimerkiksi hyväksynnän tarve, ylisitoutuminen ja henkilökohtainen tavoitteenasettelu. Myös yksityiselämän velvoitteet, kuten perheen talouden hoitaminen ja rahalliset vaikeudet, voivat saada työntekijän ponnistelemaan työssä. Työntekijän terveyden kannalta on tärkeää, että hän saa työstään vastinetta. Tällaisia vastineita ovat muun muassa työstä saatu taloudellinen korvaus, varmuus työn jatkumisesta ja urakehitys. Niin ikään työn sosiaalinen arvostus ja ryhmään kuulumisen tunne ovat vastineita työssä ponnistelulle. (Ahola 2006, 44.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 5.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymys

Lastensuojelussa perhetyötä tehdään vahvasti työntekijän omalla persoonalla sellaisten lasten ja vanhempien kanssa, joilla on psyykkisiä ongelmia ja traumaattisia kokemuksia. Vanhempien ja lasten tulehtuneiden välien lieventäminen, joka liittyy läheisesti sijoitettujen lasten perhetyöhön, sekä käytöshäiriöiden ja mielenterveyshäiriöiden kanssa työskentely saattaa helposti muodostua henkisesti kuormittavaksi.

Miten tehostetun perhetyöntekijät itse kokevat työnsä raskauden? Millaisia kohtaamistilanteita he pitävät henkisesti kuormittavina? Millä tavalla raskaina he pitävät erilaisia piirteitä työssään. Tarkoitukseni on opinnäytetyössäni peilata tehostettua perhetyötä tekevien kuormittumisen kokemuksia henkisen kuormittumisen teorian kanssa sekä tarkastella saamiani tuloksia kahden henkisen kuormittumisen mallin valossa (ks. Karasek 1979, Siegrist 1996). Lisäksi aion selvittää, millaisia tapoja perhetyöntekijöillä on kuormittumisen vähentämiseen.

Tutkimuskysymys on

Minkälaisia kokemuksia sijoitettujen nuorten perhetyöntekijöillä on tehostetun perhetyön henkisestä kuormittavuudesta?

## 5.2 Osallistujat

Haastattelin opinnäytetyöhöni neljää sijoitettujen nuorten perhetyöntekijää. He työskentelevät eri laitoksissa. Yhdistävänä tekijänä oli työskentely tilanteessa, jossa nuorelle oli tehty kiireellinen sijoitus ja nuorta työskennellään takaisin kotiin. Työmuodot eroavat jonkun verran toisistaan, mutta työn suunta ja työorientaatio ovat samat.

Haastattelut suoritin sanelukoneella 26.9.2008. Haastatteluaike vaihteli 30 minuutista 1, 15 tuntiin. Haastateltavat olivat lähtään olivat 30- 43- vuotiaita. Työkokemusta sosiaalialalta heille oli kertynyt 5 - 20 vuotta.

## 5.3 Aineiston hankinta

Käytin aineistonhankintamenetelmänä puolistrukturoitua haastattelua. Hirsjärvi ja Hurme (2001, 47) pohtivat puolistrukturoidun haastattelumenetelmän luonnetta. Puolistrukturoitu haastattelu sijoittuu lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välille. Haastattelija esittää kaikille vastaajille samat kysymykset, mutta voi vaihdella kysymysten järjestystä ja kysymysten sanamuotoa. Vastaajille ei anneta valmiita vaihtoehtoja vaan he voivat vastata haluamallaan tavalla. (Ks. Fielding, 1993. Eskola & suoranta, 1998 ja Fielding ja Robson, 1995.)

Valitsin puolistrukturoidun haastattelun aineiston hankintamenetelmäksi, koska siinä valmiiden vastausvaihtoehtojen sijasta haastateltavalla on mahdollisuus omin sanoin kuvata käsitteisiään, ja tämä sopii aiheeni kokemuksellisuuden tavoittamiseen paremmin kuin valmiit kysymysvaihtoehdot. Hirsjärvi ja Hurme (2000, 34) näkevät ei-kielellisten vihjeiden olevan merkittäviä haastattelun tulosten kannalta, koska niiden avulla on mahdollista paremmin ymmärtää vastauksia. Olemalla itse paikalla haastattelussa minun oli mahdollista havaita näitä vihjeitä. Halusin olla itse paikalla myös siksi, että itse haastattelutilanteella on mielestäni tärkeää merkitys tämänkaltaisessa ehkä tunteitakin herättävässä aiheessa.

#### 5.4 Aineiston analyysi

Haastatteluvastaukset litteroin tietokoneelle, jonka tekstinkäsittelyohjelman avulla suoritin aineiston alustavan jäsentelyn. Litteroitua materiaalia kertyi neljästä haastattelusta yhteensä 48 sivua 1,5 rivivälillä kirjoitettuna. Olin jaotellut haastattelukysymykset henkisen kuormittumisen osa-alueiden sekä kahden henkisen kuormittumisen mallin alle. Vastausmateriaalini jäsenyi näin ollen alustavasti näiden mukaan, mistä jatkoin jäsentelyä luokittelemalla samansisältöisiä vastauksia. Erotin materiaalista kysymyksieni kannalta olennaisen informaation ja koodasin sen merkinnöillä H1, H2, H3 ja H4. Haastatteluja analysoidessani pyrin tiivistämään aineistoa mutta säilyttämään sen alkuperäisen informaation.

Analyysissä on hyvä kiinnittää huomiota sen kattavuuteen. Tehtyjä tulkintoja ei voi tehdä sattumanvaraisesti poimituista kohdista aineistossa. (Eskola & Suoranta 1998, 210.) Käytin analyysissä teoriasidonnaista menetelmää, jossa teoria voi auttaa analyysin etenemistä. Teorian vaikutus voidaan nähdä analyysistä, vaikka teoriaa ei testatakaan. (Tuomi & Sarajarvi 2003, 98-99.) Hyödynsin henkisen kuormittumisen teoriaa ja henkisen kuormittumisen malleja tulosten analyysissä kahdella tavalla: luokittelussa ja tulosten tarkastelussa. Aloitin analyysin pelkistämällä vastaukset tiiviiksi ilmauksiksi, sitten ryhmittelin samankaltaisista pelkistetyistä ilmauksista niitä yhdistäviä alaluokkia ja lopulta muodostin alaluokista pääluokkia. Pääluokat toimivat tulosten pääotsikkoina ja alaluokat alaotsikkoina. Pääluokikseni muodostuivat henkinen kuormittuminen ja henkisen kuormittumisen lieventäminen. (ks. liite 4.)

Käytin soveltuvilta osin luokittelun apuna henkisen teoriaa ja henkisen kuormittumisen malleja. Esimerkiksi pelkistyksestä "oman sitoutumisen ja asiakasperheiden heikon sitoutumisen jännite" valitsin alaluokaksi "ristiriitaisten vaatimusten kuormittavuus" ja pääluokaksi "henkinen kuormittuminen." (ks. sivu 24.) Olisin voinut nimetä alaluokan joksikin muuksi, mutta hyödynsin tässä teoriasta nousevaa käsitteistöä havainnollistamaan tulosten tarkastelua. Tulosten pohdintaosuudessa käytin henkisen kuormittumisen teoriaa ja henkisen malleja apuna tulosten tarkastelussa. Tarkoitukseni ei ollut testata esittelemiäni henkisen kuormittumi-

sen malleja (ks. Karasek 1979 ja Siegrist 1996) vaan käyttää niitä apuna tulosten esittämisessä.

## 6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Tulosten tarkastelun helpottamiseksi olen jakanut ne kahteen pääluokkaan: henkinen kuormittuminen ja henkisen kuormittumisen lieventäminen. Henkisen kuormittumisen olen jakanut kuuteen osa-alueeseen ja henkisen kuormittumisen lieventämiseen kymmeneen eri tapaan tai ominaisuuteen, kuten taulukosta kolme ilmenee.

HENKINEN KUORMITTUMINEN	HENKISEN KUORMITTUMISEN LIEVENTÄMINEN
Vuorovaikutuksellinen kuormittuminen Vastuun kuormittavuus Ammattiroolin ylläpitämisen kuormittavuus Ristiriitaisten vaatimusten kuormittavuus Odotusten ja edellytysten suhteen kuormittavuus Palkkion ja ponnistelun suhteen kuormittavuus	Sosiaalisuus Ammatillisuus Persoonallisuus Merkityksellisyys Selkeys Rakenne Kyvykyys Menetelmät Rentoutuminen palkkio

Taulukko 3: Henkisen kuormittumisen muodot ja sen lieventämisessä käytetyt keinot

Seuraavissa alaluvuissa selitän tarkemmin, miten tekemäni jako osa-alueisiin toimii.

### 6.1 Henkinen kuormittuminen

#### 6.1.1 Vuorovaikutuksellinen kuormittuminen

Sana ihmishuhdekuormitus toi haastatelluille mieleen sosiaalisen vuorovaikutteisen työskentelyn: työskentelyn suhteessa itseen, työtovereihin ja työyhteisöön. Sanasta nousi miellelyhtymä, jossa työntekijä on henkilökohtaisella tasolla asiakkuudessa kiinni pyrkiessään muuttamaan asiakkaan toimintaa. Ihmissuhteissa tapahtuvaan kuormittumiseen työssä vaikutti muun muassa sosiaalisen vuorovaikutuksen toimivuus.

*"--meil on piäni tyäryhmä, ja tota, siinä mä suht suaraan näkisin, et sen piänen tyäryhmän täytyy olla jotenki, pelata aika hyvin yhteen ja jotenki et tyäryhmä pysyy toimintakykyisenä".*

Vaikeina kohtaamistilanteina ja hankalina konflikteina pidettiin asiakasperheiden arjesta nousevia ongelmallisia tilanteita. Tällaisia olivat perheiden riitatilanteet, avioerot, parisuhdeongelmat ja muut ihmissuhteisiin liittyvät ristiriidat perheissä. Eronneiden vanhempien vaikeat välit tekivät työskentelystä perheessä hankalaa. Työntekijän kannalta vaikeina tilanteina koettiin myös niin rajut, radikaalit ja yllättävät tilanteet, ettei niihin voinut varautua. Eri tavalla vaikea kohtaamistilanne syntyi yhden haastateltavan mukaan, jos perhe kyseenalaistaa työntekijöiden luotettavuuden

*”Et jotenki perheessä kyseenalaistettiin se että ollaanko me luotettavia työntekijöitä ja onko meillä jotenki kaks suunnitelmaa, että meil on sosiaalityöntekijöiden kanssa toisenlainen ja perheen kanssa puhutaan jotain muuta.”*

Vaikeita kohtaamistilanteita olivat lisäksi perheen elämän kaoottisuus ja useiden asioiden samanaikainen kärjistyminen perheissä. Työskentelyn tavoitteellisuuden ja perheen moninaisten ongelmien ristipaine tuotti myös haasteellisuutta työskentelyyn.

*”--ja jotenki ne omat odotukset suhteeseen siihen perheeseen, oletuksena on et tehdään niinku tavoitteen mukasta työskentelyä, ja sitte nää on kuitenkin huostassa olevii lapsia ja, nää lapset ja siäl on monennäköstä ongelmaa, -- et sitte sattuu suhteellisen paljon, joskus varsin lyhyellä aikavälillä sattuu--et syntyy semmonen turhautuminen, tai, tai joku et, täst ei niinku, kuinka täst nyt selvitään eteenpäin ja tota, ja ja tota, onks meiän työskentely tässä nyt tarkoituksenmukasta”.*

Yksintyöskentely useamman perheenjäsenen ollessa yhtä aikaa läsnä näyttäytyi kuormittavana kohtaamistilanteena. Perheenjäsenten välisten tunnelatautuneet ristiriidat korostuivat yksin työskenneltäessä, mikä synnytti työntekijöiden kesken vahvan asioiden jakamisen tarpeen.

*”Sellaisia missä hyvin vahva esimerkiks tunnelataus niis tilanteissa ja semmosissa, varsinkin jos joutuu yksin olemaan niis tilanteissa, ja ikäänku selvittelee niit tilanteita, ja semmosta ni, ne saattaa olla todellaki kuarmittavii tilanteita joskus.”*

*” Niit tarvii sit tosiaanki purkaa aika paljon, et tota esimerkiks, työkaverin kanssa tai tyän ohjauksessa tai muussa, et saa sitä kuarmittavuutta sit purettuu vähän pois.”*

Ammatillisuus näkyi haastateltavien mielestä siinä, miten heittäytyy vaikeaan kohtaamistilanteeseen perheen kanssa. Tietty heittäytyminen oli heistä itsestään selvää. Ammatillisuus ilmeni vaikeiden asiakastilanteiden edessä maltillisuutena, asioiden todellisen luonteen pohdintana ja itsetuntemuksena. Ammatillisten rajojen säilyttäminen ei ollut haastateltaville vaikeaa. Joissakin tilanteissa persoonallisuus ja omat asiat saattoivat vaikuttaa työskentelyyn, mutta tätä ei tapahtunut itse kohtaamistilanteissa perheiden kanssa.

*”Se on hirveen tärkeää, itsetuntemus ja se ammatillisuus työssä. No, mä jotenkin koen sen kauheen luontaisena tässä työssä, - niin mä en koe sitä hirveen kuormittavana.”*

Haastateltavat eivät pitäneet työssään esiintyviä haastavia asiakastilanteita erityisen kuormittavina. Yhden haastateltavan mielestä tosin psyykkistä rasitusta syntyi aina jonkin verran, kun perhettä kohdattaessa ilmaistiin suuria tunteita. Muutoin hänestä oli ylipäättään vaikea määrittellä hankalien tilanteiden kuormittavuuden astetta, koska hänen työhistoriansa tehostetussa perhetyössä oli vielä niin lyhyt.

Perheen kanssa työskentelystä syntyvä ahdistus siirtyi jossain määrin yhteen haastateltavaan. Mikäli perhe ei sitoudu kuntoutumaan, tämä saattoi aiheuttaa lyhyen epätoivon tilan. Jonkin vaikean tiedon vastaanottaminen taas saattoi aiheuttaa hetkellisen epäjärjestyksen tilan ja hätäännyksen, niin että ajatuksia piti pysähtyä järjestelmään. Perheiden vaikeista tilanteista aiheutuvia tunteita pidettiin tilanne- ja aiheidonlaisina. Erillisinä vahvoja tunteita aiheuttavina tilanteina perheissä mainittiin perheen sisäinen väkivalta ja välinpitämättömyys.

Maltin säilyttäminen onnistui haastateltavilta perheitä kohdattaessa hyvin ja sitä pidettiin työn tekemisen kannalta itsestänselvyytenä: jos työntekijä ei kykene hallitsemaan mieltään haastavissa tilanteissa, ei intensiivistä perhetyötä voi tehdä. Työntekijän maltin säilyttäminen on lisäksi mallina perheelle. Asiakkaissa tapahtuvia muutoksia pitää jaksaa odottaa mutta tiettyjä asioita, kuten väkivaltaa, ei pidä hyväksyä.

Sijaistraumatisoituminen toi sanana haastatelluille mieleen ammatillisuuden vajeen, jolloin työntekijä ei kykene päästämään irti perheen asioista. Asiakasperheiden kokemusten liika myötäeläminen sai tällöin aikaan ammattilaisuuden kadottamisen asiakastilanteissa. Työntekijä ottaa kantaakseen perheen huolet itsessään ja antaa tämän vaikuttaa omaan käyttäytymiseensä, toimintaansa ja psyykkiseen vointiinsa.

Yksi Haastateltava halusi nostaa esille perheiden kanssa työskentelyn kotona. Se oli hänestä hyvin haasteellista, koska silloin ollaan perheiden omalla alueella. Työskentely perheiden kotona oli hänestä myös kuormittavampaa kuin perheiden vastaanottaminen toimistolla, ja se vaati parempaa valmistautumista.

### 6.1.2 Vastuun kuormittavuus

Haastateltavat kokivat ottavansa kokonaisvaltaista vastuuta asiakasperheestä ja perheen verkoston toiminnasta. Sekä yksittäinen työntekijä että työryhmä kantoivat vastuun työskentelytavasta perheen kanssa. Eri viranomaistahoja kohtaan koettiin oltavan vastuussa siitä, oliko perheiden kanssa tehtävä työ riittävää ja hyötyikö perhe siitä. Vastuun ottaminen liittyi työntekijän omaan toimintaan perheissä, perheiden erilaisten tarpeiden huomioimiseen, työn valmisteluun, työskentelyprosessiin ja perheiden motivointiin. Työskentelyvaiheessa korostui vastuu perheen rinnalla kulkemisesta ja perheen osallistamisesta jatkotyöskentelyyn. Työskentelyn loppuvaiheessa haastateltavat olivat vastuussa tiedon siirtämisestä seuraaville perheen kanssa työskenteleville tahoille.

*”Kyllä siin täytyy vastuu ottaa siit omasta toiminnasta, ja mitä se aiheuttaa siel perheissä. Hyvin tarkkaan miettiä, et mikä asia millonkin niinku sopii mihinki tilanteeseen ja minkäki perheen kohdalla.”*

*”No siis kylä mul työntekijänä on vastuu siitä, mitä mä niinku teen ja perhetyön tavoitteet sun muut. Mut en mä siit perheestä sinällään vastuuta ota, enkä niinku sen elämästä.”*

Tavoitteensuuntainen työskentely lastensuojelun viranomaisena oli yhden haastateltavan mielestä kuormittavaa. Tämä korostui perheiden kriisien yhteydessä.

*”-- et tota usko siihe tota et muutki ihmiset toimii tavoitteen suuntasesti, mut silti siin jotenki kokee olevansa vastuussa siitä prosessista siinä asiakastyössä niin tota, et jotenki se vastuu on kuormittavaa siinä, et vaik niitä muita toimijoita, et silti tota me niinku lastensuojelun viranomaisina--se tuntuu palautuvan sinne se vastuu”.*

Monelta suunnalta tulevaa vastuuta pidettiin kuormittavana. Perheen kanssa työskenneltäessä vastuu koettiin kuormittavaksi vain silloin, kun asiakasperheiden vanhemmuus oli puutteellista, koska tällöin työntekijä joutui harjoittamaan suurempaa ohjaustyöskentelyä. Yksi haastateltava koki varsinkin uusien perheiden asioiden pohtimisen kuormittavaksi. Työn suunnittelu ennen perheen kohtaamista oli hänestä kuormittavaa.

*"No kyl se tavallaan kuarmittaa sekini, että kyl niinku niit joutuu pohtiin ja se pohdinta ja sellanen niinku tavallaan, varsinki jos on niinku uus perhe, jost ei sellast niinku viäl ihan tarkkaa tiatoo, et mitä mitä, mitä siäl on ja miten he suhtautuu tällasiin asioihin ja tällasiin asioihin.-- niinku sillee kuarmittaa, niinku siinä ku sitä suunnittelee ja ennen sitä tilannetta ku menee. "*

Ulkopuolisen tahon määrittelemä yllättävä työskentelysuunnan muutos, jota ei sovittu perheen kanssa, oli yhden haastateltavan mielestä kuormittavaa. Samoin hän koki, jos ulkopuolelta tuleva vastuunanto on ristiriitaista, niin että työstä perheen kanssa tulee sekavaa.

*"--Et jos mulle sanotaan, että, tai sovitaan että jotain, pitää työskennellä jostain perhettä tähän suuntaan. Ja sit mä työskentelen siihen suuntaan sen perheen kans, ja sit yhtäkkiä sanotaan, että pitäiski työskennellä johonki toiseen suuntaan, ja sitä ei oo yhteisesti perheen kans niinku sovittu, vaan se tulee jostain sivusta ni semmoset asiat rupee kuarmittaa. Niinku menee sekasi se, että mitä pitäs tehdä. Mikä kuarmittaa. "*

#### 6.1.3 Ammattiroolin ylläpitämisen kuormittavuus

Haastateltavien mielestä heidän pitää joissakin työtilanteissa olla muuta mitä he todellisuudessa ovat, mutta se ei ollut heistä ongelma. Ihmiset toimivat heidän mielestään aina eri tavoin eri ympäristöissä. Toisinaan yhden haastateltavan teki mieli sanoa suoraan mitä ajattelee, erityisesti tilanteissa, joita ei voi hyväksyä tai joissa asiakas ei lainkaan ymmärrä tilannetta tai asiakkaalla ärsyttävä asenne.

Ammattiroolissa työskentely ei pääasiassa ollut haastateltaville vaikeaa. He arvelivat tämän johtuvan koulutuksesta ja elämäkokemuksesta. Yksi haastateltava koki ammattiroolin ylläpitämisen kuormittavaksi varsinkin jos asiakastilanteessa oli mukana muita ärsyttäviä asioita, koska silloin omat tunteet jäivät purkamatta. Tämä synnytti hänessä tarpeen jakaa tunteita muualla. Työasioita ei yleisesti ottaen mietitty työntekijän ulkopuolella. Jos työasiat kävivät mielessä vapaa-ajalla, ne eivät aiheuttaneet kuormittumista.

#### 6.1.4 Ristiriitaisten vaatimusten kuormittavuus

Yhteistyötahoilta tulevat erilaiset näkemykset työn paikasta nähtiin myös ristiriitaisena vaatimuksena. Toisaalta työmuotoa pidettiin selkeästi vastaanottokotien yhteyteen kuuluvana, toisaalta se haluttiin ulottaa muuallekin. Työskentely oli yhden haastateltavan mielestä hankalaa perheen kanssa silloin, kun perhe ei ole valmis sitoutumaan työntekijöiden mielestä



perheen edun mukaiseen työskentelyyn. Sijoitettujen lasten kanssa työskentely kuitenkin vaatii tiukempaa yhteyttä perheeseen.

*”Tosta tuli jotenki semmonen ensimmäinen mielikuva jotenki semmosista tilanteista missä tota, missä tota, täytyy jotenki perheelle, siis perheellä on joku, perhe ei olis valmis sitotutumaan jotenki sellaseen työskentelyyn, mitä me ajatellaan, et tää perhe, perhe tarvitsis meidän näkökulmasta ja tässä ku me ollaan vielä osa sitä sijaishuoltoa, ne meiän lapset on huastassa ja jotenki meiän täytyy olla, mä ajattelen, et meiän täytyy olla tota vielä enempi jotenki kontaktissa siihen perheeseen ja tota olla sitä työskentelyä, ku jos me tehtäisi esimerkiks avohuollossa tätä samaa työtä, sillä taval et lapsi on, siel kuitenkin ne huostaan oton perusteet edelleen olemassa ja silti me yritetään tavata siellä kotona.”*

*”Niin, kyllä siis tulee tavallaan niinku niit toiveita täst tyäst, että miten niinku tavallaan nähdään hirveen tarkasti se, että just et niinku tarvitaan tänne vastaanottokotien yhteyteen tällasta työskentelyä, mut taas sitte toisaalta myös hirveen, myös siihen, et muualtaki tuatais näit perheitä tähän niinku, et ei pelkästään vastaanottokodeista. Et sellastakin ristiriitaa on.”*

Kotiinpäin työskentely ja samaan aikaan perheen arjen kontrollointi sekä vanhempien sitouttaminen synnyttivät ristiriitaisten vaatimusten tunteita. Ristiriitaisena vaatimuksena työssä nähtiin myös oman sitoutumisen ja asiakasperheiden heikon sitoutumisen jännite. Useimpien perheiden sitouttaminen työskentelyyn onnistui kuitenkin hyvin.

*”Varmaan joissain tilanteissa, erityisesti nuorten kanssa...et me ajatellaan niinku, et ku sitoutuu, motivoituu työskentelyyn, niin on ikään kuin lupautunut, tehnyt sopimuksen siitä. Niin kylhän se on ristiriitasta, että me pidetään sitä sopimusta, kun me ollaan ammatillisesti tässä, ja sit nuoria saa vähän vetää perässä, niin kyl mä nään, et niitten nuorten just kans enempikin sitä. Mutta toki sitä on joskus vanhempien kanssaki.”*

Vanhempien ja nuorten halu saada työntekijältä tukea eriäville näkemyksilleen aiheutti haastatelluissa ristiriitaisen vaatimuksen paineen. Tilanteessa tuli tarkaan miettiä, miten näihin vaatimuksiin vastataan. Yksi haastateltava halusi vielä tuoda esille tuntemuksen, että häneltä toisinaan odotetaan jatkuvasti käytettävissä olemista, vaikka se ei ole mahdollista. Tällainen ristiriitainen vaatimus tuntui olevan olemassa siitähän huolimatta, että työlle on sovittu tietyt

selkeät reunaehdot. Pääasiassa työhön liittyviä ristiriitaisia vaatimuksia ei koettu kuormittaviksi, vaikka niitä nimettiin melko runsaasti.

#### 6.1.5 Odotusten ja edellytysten suhteen kuormittavuus

Työskentelyä kohtaan odotuksia tuli esimiehen ja vastaanottokodin taholta, työn tuloksellisuutta kohtaan sosiaalityöntekijän ja kaupungin taholta. Kuormittavaksi koettiin eri yhteistyötahojen erilainen huolen taso perheen tilanteesta. Kun perhetyöntekijä konkreettisesti työskentelyssä perheen kanssa näkee mahdollisuuksia, yhteistyötaho saattaa nähdä huolen selkeästi vakavammaksi. Kuormittavuus tilanteessa syntyy perheen ja yhteistyötahon välissä toimimisesta. Yhteistyötaholla saattaa olla myös odotuksia nopeammasta tilanteen selvittämisestä, kun taas perhetyössä on tapana kiireetön tutustuminen ja suhteen luominen määriteltyä tavoitetta. Odotuksia saattoi olla työskentelyprosessin kestoa ja työskentelyn tavoitteita kohtaan: lyhyessä ajassa perheen suuret vuorovaikutuksen ongelmat ja hankala perhedynamiikka odotettiin saatettavan perhetyön keinoin kuntoon.

Projektityön luonne toi odotuksia perustehtävän lisäksi tehtävästä työstä. Jossain määrin ylimääräisten tehtävien tekeminen suhteessa palkkaukseen ja perustehtävään koettiin ärsyttäväksi. Toisaalta ammatillinen kunnianhimo sai yhden haastateltavan tekemään perustehtävän lisäksi ylimääräisiä töitä. Jossakin vaiheessa nähtiin kuitenkin välttämättömäksi pohtia sitä, mitkä tehtävät kuuluvat perustehtävään. Työyhteisöllä saattoi olla kirjoittamattomia odotuksia työn tasapuolisemmasta jakautumisesta, mikä voi ilmetä vertailuna eri työmuotojen työ määrän välillä. Vanhemmilla saattoi olla epärealistisia odotuksia tilanteen kohenemisesta perheessä sekä siitä, mikä on työntekijän tehtävä perheessä.

*”No tavallaan niinku perheillä saattaa olla joskus ehkä vähän niinku turhanki kovat odotukset, siitä että, varsinkin ne vanhemmat odottaa niinku jotain ihmettä tapahtuvaksi että heidän elämä muuttuu ihanaksi ja kaikki nämä ongelmat poistuu sitte. Ja jotenki myös sellanen odotus saattaa olla hyvin mahdollinen, että en niinku ikäänku me tehtäis se työ ja he vaan seuraa vierestä ja kaikki nää asiat tapahtuu--”*

*”Perheitten puolest on aika vaikee sanoo, et et niinku see että pystyys mä täyttää niit odotusii. Varmaan välillä on sellasii odotusii, että mulla olis niinku joku viisastenkivi, että näin kun teette ni sitten tämä niinku hoituu.”*

Haastateltavat näkivät työhönsä kohdistuvan paljon odotuksia, mutta kykenevänsä vastamaan niihin. He hallitsivat mielestään työtään. Hallinnan kannalta haastava tilanne syntyi yhdelle haastateltavalle, jos hänen uskonsa työskentelyn tavoitteiden toteutumiseen horjui

asiakastilanteen muutosten vuoksi. Vaikeaksi tilanteen teki se, että sijaishuollossa ei työkentelyn tuloksettomuuden havaitsemisen jälkeen ollut jäljellä muita vaihtoehtoja kuin sijoitus.

*"--niin et on aidosti ehkä uskonu siihen että sitoutuu tähän suunnitelmaan, ja sitte palataan aina jotenkin siihen pisteeseen, ettei tää nyt näytä siltä et täs mitään tapahtuis ja sit ku alkaa se niinku jotenkin oma usko oleen koetuksella että tota tuleeks tää onnistumaan."*

Yksintyöskentely nähtiin työn hallittavuuden näkökulmasta haasteellisena tilanteena. Silloin joutui miettimään asioiden käsittelytapaa perheiden kanssa eri tavalla. Vapaa-ajalla tietoon tulleet akuutit kriisitilanteet perheissä, tuntuivat yhdestä haastateltavasta hieman kuormittavilta, koska näissä tilanteissa joutui punnitsemaan henkilökohtaisen vapaa-ajan ja työasioiden välillä. Kaottisissa perhetilanteissa toimiminen olivat hallinnan kannalta haasteellisia. Lisäksi rasittavaksi asiakastilanteeksi mainittiin keskinäinen välinpitämättömyys perheessä sekä se, etteivät asiat etene perheen jäsenten oman edun tavoittelun vuoksi.

*"--ja sit jos ne tilanteet on sellasii, et ei oo kellään oikeen suunvuoroo, et pitää harjotella puhumaan vuoron perään. Ehkä se kaoottisuus on sitä. "*

*"No varmaan semmonen, et on sitä niinku, semmosta keskinäistä välinpitämättömyyttä.-- ja sit et jos ei siinä ala niinku tapahtuu mitään, et kaikki niinku tavoittelee vaan omaa etuaan, ni ne on aika rasittavia."*

Paine iltapainotteisuuteen työssä nousi esille myös hallinnan yhteydessä. Työn painopisteen siirtymiseen iltaan ei itse voi vaikuttaa, ja näin ollen se luonnollisesti lisää hallinnan vaikeutta. Se myös vie aikaa pois omalta perheeltä. Kiire olisi yhden haastateltavan mielestä kuormittava tekijä, koska sen vuoksi asioita voisi jäädä tekemättä. Hänen mukaansa hänellä tällä hetkellä kuitenkin on harvoin kiire.

#### 6.1.6 Palkkion ja ponnistelun suhteen kuormittavuus

Yleisesti ottaen psyykkisen ponnistelun ja palkkion suhteen näkökulmasta perhetyö nähtiin kuormittavammaksi kuin fyysisen alan tai terveydenhuollon alan työ. Ponnistelun ja palkkion suhdetta pohdittiin muun muassa työpuhelimen käytön kautta: oliko puhelimeen vastaaminen vapaa-ajalla hyvä vai huono asia. Rahallista korvausta pidettiin pienenä suhteessa työstä aiheutuvan henkisen kuormittumisen ja oman persoonan työvälineenä käyttämisen määrään. Vaikka rahallinen korvaus nähtiinkin liian pienenä suhteessa ponnisteluun, sitä ei varsinaisesti

pidetty kuormittavana tekijänä, koska työssä oli muita palkitsevia tekijöitä. Työhön laitettua henkistä panostusta suhteessa palkkioihin ei myöskään koettu kuormittavana tekijänä.

*”Mut en mä tiiä, siis sen kuarmittavuudesta sitte niinkään että, et tota. En mä koe sitä kauheen kuarmittavana.”*

Työtä koettiin arvostettavan työyhteisössä sekä yhteistyötahoilla, mutta yleisesti alana sosiaalityö oli aliarvostettua.

*”Kyl mä aattelen, että meidän koko työryhmää tossa, niin tota, on sillä tavalla, mä ajattelen että tota niinku sitä arvostusta on tääl talossa ja vähän ehkä muuallakin jossain määrin.”*

*”--Arvostus on kyl ihan kiva, mut sitä ei yleensä näistä hommista saa--”.*

Palkkio riippui yleensä perheen kanssa tehtävän työn lopputuloksesta, ja sen saaminen saattoi kestää pitkäänkin. Palkkio tuli ehkä vasta vuosien kuluttua, kun huomasi perheellä asioiden olevan hyvin.

## 6.2 Henkisen kuormittumisen lieventäminen

### 6.2.1 Ammatillisuus ja sosiaalisuus

Ammatillisuus ja sosiaalisuus nivoutuivat usein yhteen haasteltavien vastauksissa keinoina lieventää haastavien ihmissuhteiden aikaansaamaa raskautta työssään. Asioita pyrittiin jakamaan paljon työryhmässä ja refleктоimaan työparin kanssa mahdollisimman usein ja nopeasti haastavien tilanteiden jälkeen. Ammatillinen keskustelu ja työasioiden purkaminen työpäivällä työtovereiden ja muun työyhteisön jäsenten kanssa koettiin selkeästi parhaaksi keinoksi päästää irti työasioista.

*”Koska sitähan se välillä ku oikeesti niinku kuuntelee ihmisten tarinoita ja sit rupee niinku itte elämään niit, ja pää on niin täynnä niit, et pakkohan se on johonki oksentaa, jos meinaa niinku, ja täällähän niit riittää niit kavereita kelle ne oksentaa.”*

Ammatillisina keinoina lieventää henkistä kuormittumista nähtiin omien ammatillisten kykyjen ja rajojen tiedostaminen asiakastilanteessa. Oman maltin säilyttäminen haastavissa asiakastilanteissa vaati itsetuntemusta ja ammatillista otetta työhön. Asioiden jakaminen työparin kanssa oli yhdelle haastateltavalle edellytys oman rauhallisuuden säilyttämiselle perheen

kanssa työskenneltäessä. Myös työnohjaus oli haastateltavien mielestä tärkeä työasioiden sosiaalisena purkukeinona.

*”Kyllä se on se, että täytyy päästä purkaa sitä asiaa. Et ei se muuten onnistu. Jos mä yksin tätä työtä tekisin, ni ei varmasti onnistuis. Et kyllä niinku se, et on tyäpari kenen kans niit voi niiku niit asioi käydä läpi. Se on niinku ihan ehdoton edellytys siinä, et pysyy se oma hermo kasassa.”*

Oman minän ja ammattiroolin tuli yhdistyä luontevalla tavalla. Ammatillisuus ilmeni taitavana oman persoonan ja ammattipersonan yhdistelemisenä.

*”--siin täytyy olla taitava siinä jotenkin että miten niit yhdistelee ja missä tilanteissa niinku on minkäkinlainen. Että et tota ni. Vaik tavallaan on niinku aika oma ittensä, ni ei, ei voi ihan jokatilanteissa olla samal lailla ku vaikka kaverieitten kaa--”*

Pääasiassa tärkeänä henkisen kuormituksen purkamisessa pidettiin kykyä olla kantamatta työssä esiin nousseita asioita mielessään. Yhdelle haastateltavalle ammatillisuus tosin näyttyi juuri kykyä pohtia rajatusti työasioita myös vapaa-ajalle. Olennaisena hän piti sitä, etteivät työasiat aiheuta psyykkisiä oireita tai rajaa toimintakykyä vapaa-aikana. Työasiat eivät ylipäänsä jääneet vaivamaan haastateltavien mieltä. Jotta rasittumista ei tapahtuisi, työasiat pyrittiin yleensä tietoisesti saamaan pois mielestä. Tässä työkokemuksesta katsottiin olevan hyötyä. Ajankäytön hallinta oli yhden haastateltavan mielestä työn hallinnan välineenä merkittävässä roolissa.

*”Harvoin vaikuttaa. Et mä oon tehny työtä sen asian kanssa tietoisesti vuosien aikana, ja sen saralla mä oon ihan varmasti kehittyny paljon, et mä osaan pitää sen ammatillisella tasolla”*

*”No kyllähän jotkut saattaa niinku jäädä, jäädä jotenki tota noi niin pyörimään päähän. Mut kyl sitä jo vuosien varrella on jotenkin oppinu, et ne pitää niinku saada ulkoistettua --.”*

Yksi haastateltava arveli suojaavansa itseään työssä siten, ettei tuo henkilökohtaisia asioita keskusteluun perheiden kanssa. Välillä hän suojautui ammattiroolin taakse joutuessaan kertomaan epämiellyttäviä asioita perheille. Perheet kuitenkin huomaavat tällaisen piiloutumisen ammattiroolin taakse ikävistä asioista puhuttaessa. Hän pitkin tärkeänä, ettei tällaisissa tilanteissa nosta itseään perheen yläpuolelle huolipuheessa. Oman itsen ja ammattiroolin

yhdisteleminen vaati yhden haastateltavan mielestä taitoa aistia eri tunneilmastoja perheissä.

*" -- Nii et siin täytyy niinku tietynlaist sellast tatsii olla siihen hommaan, että, ja sellast niinku, et pystyy aistimaan eri tilanteis erilaiset tunneilmastot ja muut että, et se on niinku hirveen tärkeätä tällases työssä--."*

Toisinaan suora puhe asiakkaalle koettiin tärkeäksi huolimatta asiakkaan erimielisyydestä. Yleensä tällaisiin eri mielipiteisiin löytyi lopulta yhteinen näkökulma, ja toisaalta on tilanteita, joissa vanhempien kanssa piti vaan olla eri mieltä. Vaikka yksintyöskentely koettiin rasakana, saattoi sitä keventää työntekijöiden vuorotteluperiaatteella sekä asioita ja teemoja muuttamalla. Ylipäänsä omalla toimintatavalla voitiin haastateltavien mielestä vähentää työn hallinnan vaikeuksien tuottamaa kuormittavuutta.

Perhe ja ystävät toimivat myös sosiaalisena keinona lieventää haasteellisen työn kuormittavuutta, vaikka haastateltavat niitä eivät sellaisina tietoisesti pidettykään. Tärkeänä työstä selviämisessä pidettiin sitä, että omat asiat ja oman perheen asiat ovat kunnossa.

#### 6.2.2 Persoonallisuus

Persoonallisuuden piirteitä pidettiin tärkeinä työskenneltäessä haastavissa perhetilanteissa. Rauhallisuudella saattoi usein monitulkintaisissa tilanteissa rauhoittaa sekä itseä että perhettä. Omaa persoonaa käytettiin työskentelyn tukena, ja se oli tärkeässä roolissa perheitä kohdattaessa. Vaikka oman persoonan käyttö työvälineenä oli haastateltaville luonnollista ja vaivatonta, ammatillisuuden tiedostaminen oli asiakastilanteissa keskeisintä. Itsensä tuli laittaa alttiiksi työskenneltäessä perheen kanssa mutta ammatillisuus tiedostaen.

*"Onhan sillä merkitystä, sil on hyvin suuri merkitys. Siin ehkä tullaan suurimaks osaks siihen, että, et työskenteletkö sä, okei sä työskentelet omana itsenä joka tapauksessa, mutta että sä tiedostat sen että se on kuitenkin ammatillista työtä, että vaikka sä paat itees ja persoonaas likoon, niin silti sä toimit siinä ammatillisesti. -"*

Persoonan osa-alueita, jotka eivät tukeneet perheen kanssa työskentelyä, saattoi jättää takalalle. Vaikeiden perhetilanteiden kohtaaminen haasteina ja kehittymisen mahdollisuuksina palveli yhtä haastateltavaa työn kuormittavuuden hallitsemisessa. Yhdelle haastateltavalle oli luonteenomaista asiakasprosessin mahdollisimman tarkka analysointi.

*”Mä analysoin tilanteita, mä toki pohdin niitä, tehtiinkö kaikki voitava, tehtiinkö asiat oikealla tavalla. Ja sitte kun nää saa niinku ajatuksen tasolla miettittyä, ni se kyl helpottaa mua ainakin hirveesti. Et mä oon miettiny, et kaikki mahdollinen mitä on voinu, ni on tehny”.*

### 6.2.3 Muita tapoja lieventää kuormittumista

Oma kyvykkyys vastata perheiden ja työn asettamiin tarpeisiin kuormittumisen vähentämisessä nousi selkeästi esiin. Perustehtävän lisäksi tehdyt työt koettiin paitsi haasteena myös luottamuksen osoituksena työryhmän kykyjä kohtaan, mikä toimi kuormittumisen lieventäjänä. Terapeuttinen koulutus tarjosi yhdelle haastateltavalle edellytyksiä tehdä vaativaa perhetyötä. Kuormittavuutta vähensi työskentelyn merkityksellisyyden kokeminen ja sen näkeminen osana kokonaisuutta. Työn rakenne ja prosessin selkiintyminen auttoi varsinkin vastuusta aiheutuvan kuormituksen vähentämisessä.

Oma työskentelymenetelmä ja -työskentelyvaihe tarjosivat mahdollisuuden myönteiseen suhteeseen perheen kanssa: on helppo tarjota konkreettista apua nuoren kotiinpaluuseen. Vanhemmat olivat tyytyväisiä pidempään työskentelyyn, ja helpottuneita tiedosta, että aikaa työskentelylle on. Tavoitteen ja välitavoitteiden asettaminen toimi keinona vastata vanhempien odotuksiin. Työntekijää vapauttavana tekijänä pidettiin toisaalta myös tapaa mennä perhetilanteisiin ilman menetelmää, mieli avoinna yhdessä perheen kanssa selvittämään tilannetta. Toisaalta työn rakenteen ja prosessin selkiintyminen vähensi kuormitusta.

Kuormittavuuden lieventämisessä käytettiin kahta tapaa rentoutua: liikuntaa ja musiikin soittamista. Näitä ei välttämättä käytetty tietoisesti, mutta niiden todettiin toimivan hyvin työstä irtipäästämisessä.

*”--et se on semmonen mun muutenki, niinku harrastukset yleensä, et eika ne ihan pelkkää nollaamista varten oo, mutta toimii siinä ihan hyvin--.”*

### 6.2.4 Palkitsevuuden merkitys kuormittumisen lieventäjänä

Työstä saatavien palkkioiden koettiin olevan tärkeässä osassa työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta. Haastateltavat korostivat työskentelevänsä omasta valinnastaan, koska työ oli heille tärkeä, mielekäs ja itsessään palkitsevaa. Palkkiot olivat rahapalkan sijasta henkisellä puolella: ihmisten auttamisessa, asiakkaiden kuntoutumisessa, tiimityöskentelyssä ja työstä saadussa hyvässä palautteessa.

*”Mutta sitten taas se palkkio, mikä on, kun sä näät että sä pystyt auttamaan jotakin, tai että sä saat tässä projektissa palautetta hyvin tehdystä työstä. Ni sitä on tullu paljon. Ja se kyllä palkitsee tietyllä tavalla, et mä näen sen myös palkkiona, et mä nään meiän keinoilla, meiän työllä ja meiän panoksella pystytään auttamaan”.*

*” Siis tiimityö toimii äärettömän hyvin. Mä koen kuuluvani tähän tiimiin, no tietysti ku parityötä tekee, ni se jakaminen, se on niin valtaisaa”.*

Alla taulukossa 4 on esitelty osa-alueita, joissa haastateltavat kokivat henkistä kuormittumista sekä ominaisuuksia tai tapoja, joilla he henkistä kuormittumista lievensivät.

HENKINEN KUORMITTUMINEN	HENKISEN KUORMITTUMISEN LIEVENTÄMINEN
Vuorovaikutuksellinen kuormittuminen - yksin työskentely, suuret tunteet	Persoonallisuus Sosiaalisuus
Vastuun kuormittavuus - yhteistyötahoilta tuleva vastuu	Merkityksellisyys selkeys Rakenne
Ammattiroolin ylläpitämisen kuormittavuus - tietyissä tilanteissa	Ammatillisuus Sosiaalisuus
Ristiriitaisten vaatimusten kuormittavuus	Ammatillisuus Menetelmällisyys
Odotusten ja edellytysten suhteen kuormittavuus - yksintyöskentely, työajat, kiire - omien tunteiden purkamatta jääminen	Persoonallisuus Kyvykyys Palkkio Menetelmällisyys
palkkion ja ponnistelun suhteen kuormittavuus - henkinen palkkio korvaa materiaalisen pienuuden	Henkinen palkkio

Taulukko 4: Henkisen kuormittumisen osa-alueet sekä niiden yhteydessä käytetyt kuormittavuutta lieventävät tavat



Yleisesti ottaen tuloksista voidaan todeta, että kuormittumista kuvailtiin varsin vähän millään osa-alueella. Toisaalta, kuten taulukosta nähdään, haastateltavat käyttivät monia tapoja lieventääkseen työn aiheuttamia negatiivisia tunteita. Vuorovaikutuksellisen kuormittumisen osalta yksintyöskentely näyttäytyi alueena, jossa koettiin tietyissä tilanteissa kuormittumista. Hankalia perheen kohtaamistilanteita nimettiin paljon, mutta niiden ei koettu jäävän psyykkisesti rasittamaan mieltä. Vastuuta pidettiin tietyissä tilanteissa kuormittavana, mutta pääasiassa vain kun sitä tuli muualta kuin perheen kanssa työskentelystä. Ammattiroolissa työskentely ei tuntunut haastateltavista erityisen kuormittavalta, paitsi tilanteissa, joissa omia tunteita ei pääse purkamaan. Erilaisia ristiriitaisia vaatimuksia pidettiin vaikeina tilanteina mutta kuormittavaksi niitä ei mainittu. Odotusten ja edellytysten koettiin olevan tasapainossa ja työ oli haastateltavien hallinnassa. Tietynlaista rasittavuutta hallinnan näkökulmasta aiheuttivat kiire, välinpitämättömyys ja yksintyöskentely. Palkkion ja ponnistelun suhdetta ei koettu kuormittavana. Pienen rahapalkan korvasivat erilaiset henkiset palkkiot.

Henkisen kuormittumisen lieventämisessä haastateltavat hyödynsivät enimmäkseen sosiaalisuutta, ammatillisuutta ja persoonallisuutta. Kuormittumisen lieventämisessä oli lisäksi hyötyä siitä, jos työ koettiin merkitykselliseksi ja sillä nähtiin olevan oma paikka perheen tilanteen kohenemisessä sekä selkiintynyt rakenne. Sopivien työmenetelmien hyödyntäminen auttoi selviämään vaikeista perhetilanteista. Haastateltavat kokivat kyvykkyytensä voimavarana haastavissa perhetilanteissa. Työstä saatu henkinen palkkio oli oikeassa suhteessa henkiseen ponnisteluun, mikä toimi materiaalsen palkkion pienuuden hyväksymisessä. Myös rentoutuminen erilaisten harrastusten avulla toimi kuormittumisen lieventäjänä.

## 7 POHDINTA

Tulosten tarkastelu osoitti, että haastateltavat näkivät työssään monia psyykkisesti haasteellisia puolia, mutta eivät kuitenkaan kokeneet siinä erityisesti henkisesti kuormittuvansa. Tämä on kiintoisaa; intensiiviperhetyön tilanteessa, jossa sijoitettu nuori palaa kotiin, voisi olettaa henkisesti kuormittavaksi. Koska haastatellut eivät yleisesti ottaen tunteneet henkisesti kuormittuvansa työssään, he todennäköisesti eivät ole olleet pidempiä aikoja stressaantuneina, koska pidempiaikainen stressaantuminen johtaa henkiseen kuormittumiseen.

Haastateltavat eivät kokeneet vaikeita asiakastilanteita erityisen kuormittaviksi. Voisi olettaa, että haastavat ihmissuhteet kuormittavat työntekijää. Näin ei kuitenkaan haastateltavien kokemuksen mukaan ollut. Voisiko osasyynä olla alussa mainittu lyhyehkö työhistoria? Toisaalta haastateltavat toivat monen kertaan esiin ammatillisuuden merkityksellisyyden työskentelyssään haasteellisten perheiden kanssa. Ehkä he myös toimivat itse niin, että ammatillisuus

toimii kuormittumista vastaan. Työasioiden perusteellinen ja välitön purkaminen työtovereiden kanssa nousi selkeästi esiin useassa haastattelun kohdassa. Perhetilanteiden haasteellisuudesta huolimatta tämä on mitä ilmeisimmin vaikuttamassa haastateltujen vähäiseen psyykkiseen rasittumiseen työssä.

Haastatellut perhetyöntekijät eivät oikeastaan kokeneet empaattista stressiä, vaikka he pitivät tiettyjä asiakastilanteita varsin haasteellisina ihmissuhteina. Voisi kuvitella, että lapsen palatessa sijoituksesta kotiin on kodin ilmapiirissä monenlaisia aineksia työntekijän empaattisen stressin kokemuksille. Omalla persoonalla työskentely oli haastatelluille kuitenkin luontevaa eivätkä he kokeneet persoonalla työskentelyä kuormittavana. Oman persoonan käytön vaivattomuuteen lienee auttanut ammatillinen suhtautuminen työhön, sillä ammatillisuus näkyi heidän mielestään juuri siinä, miten osaa järkevällä tavalla asettaa itsensä asiakastilanteessa alttiiksi. Sen sijaan, että persoonan käyttö työvälineenä olisi ollut haastateltujen mielestä kuormittavaa, he korostivat persoonallisuuden hyödyntämistä työskentelyssä perheiden kanssa. Näin ollen he pitivät persoonaa työn voimavarana.

Ammatillisten rajojen säilyttäminen ei ollut haastatelluille vaikeaa. Perhetyöstä syntyvä ahdistus saattoi jossain määrin siirtyä heihin, mutta vain hetkellisesti ja he kykenivät käsittelemään työasioita siten, etteivät ne vaivanneet työajan ulkopuolella. Sana sijaistraumatisoituminen toi haastatelluille mieleen ammatillisuuden kadottamisen asiakastilanteessa, ja juuri ammatillisuuden tärkeyttä he korostivat useaan otteeseen. Ammatillisuus oli heille selkeä tapa käsitellä ihmissuhdetyön kuormittavuutta.

Haastateltavat kokivat olevansa vastuussa perheiden kanssa tehtävästä työstä itse perheille sekä yhteistyöhaioille. Vastuuta kuvailtiin kuormittavaksi, jos se tuli monelta suunnalta tai oli ristiriitaista. Ehkä siksi työn rakenteen ja prosessin selkeyden ja itse työn näkeminen osana kokonaisuutta koettiin vähentävän työn psyykkistä rasittavuutta. Vastuu koettiin perheiden kanssa työskenneltäessä kuormittavaksi vain, jos vanhemmuus perheessä oli selkeän puutteellista, mikä johti työntekijän selkeämpään ohjaustyöhön. Tämän näkökannan taustalla saattaa olla haastateltujen kuvaaman työskentelyn tärkeimmän tavoitteen toteutumatta jääminen: Auttaa perheitä auttamaan itse itseään.

Vaikka haastateltavat kokivat toimivansa ammattiroolissa ja olevansa jossain määrin muuta kuin ovat arkielämässä, se oli heille luonnollista. Pääasiassa he eivät nähneet työhönsä liittyvän voimakkaita ristiriitaisia vaatimuksia ja muutamia mainitsemiaan he eivät pitäneet kuormittavina.

Karasekin (1979) mallissa oletetaan, että mikäli työnteon vaatimukset ja työntekijän mahdollisuudet toteuttaa työ ovat ristiriidassa, työntekijä kuormittuu henkisesti. Haastatellut koki-

vat omaavansa edellytyksiä tehdä vaativaa perhetyötä sijoitettujen lasten perheissä. Heistä ei välittynyt työn hallinnan vaikeuksia, vaikka heidän kuvaamat haasteelliset perhetilanteet vaikuttavat vaikeasti hallittavilta. Alla olevassa Karasekin nelikentässä on kuvattu työnteon vaatimusten ja työntekijän edellytysten suhteita. Haastatellut sijoittuvat nelikentässä aktivoivien töiden kenttään. He kuvasivat paljon odotuksia eri tahoilta, mutta sanoivat omaavansa edellytyksiä vastata näihin odotuksiin ja hallitsevansa työnsä. Tämä näyttäisi myös toimivan selvitettyinä haasteena, joihin haastatellut kykenivät vastaamaan

Vähän kuormittavat työt - vähän työn vaatimuksia ja paljon hallinnan mahdollisuuksia	Aktivoivat työt - paljon työn vaatimuksia mutta myös hallinnan mahdollisuuksia Tehostetun perhetyöntekijät
Passivoivat työt - vähän työn vaatimuksia ja hallinnanmahdollisuuksia	Paljon kuormittavat työt - paljon työn vaatimuksia ja vähän hallinnan mahdollisuuksia

Taulukko 5: Työn vaatimukset-työn hallinta - malli (Karasek 1979)

On merkillepantavaa, että haastatellut kokivat hallitsevansa työnsä, vaikka he työskentelevät tilanteessa, jossa sijoitettu lapsi palaa kotiin asumaan. Tuollaisen tilanteen voisi olettaa olevan työn hallinnan kannalta varsin haasteellinen: vuorovaikutus on riittävä ja perhe on mahdollisesti jo vuosia toiminut keskenään ristiriitaisesti. Työn hallitseminen tilanteessa, jossa perheen jäsenet eivät kunnolla kykene kohtaamaan toisiaan ja heidän pitää asua keskenään, ei liene kovin helppoa. Haastateltujen työskentelyn päätavoitteena on sijoitetun nuoren kotiin paluu. Jos tämä tavoite ei usein toteudu, voisi sen ajatella johtavan kokemuksen työn vaikeasta hallittavuudesta. Ehkä haastatellut suhtautuvat perhetilanteisiin realistisemmin ja kykenevät asettamaan tavoitteet perheiden mukaan eivätkä siksi koe kuormittavansa vaikeasta tilanteesta.

Työotteena mainittiin perheen voimaannuttaminen, se että perhe auttaa itse itseään ja yhteistyö perheen kanssa toimii. Tämä ei todennäköisesti useinkaan tapahdu tilanteessa, joka on ajautunut niin pitkälle, että lapsi on sijoitettu. Tällöin työntekijä joutuisi ulkopuolelta ohjaamaan perhettä enemmän eikä muutos perheen sisäisessä vuorovaikutuksessa välttämättä onnistuisi tai pysyisi. Näin ollen työn tavoitteellisuus ei toteutuisi ja tulokset karsisi. Tämän puolestaan voisi ajatella johtavan hallinnan vaikeuksien kokemuksiin. Haastatelluissa ei kysytty, miten usein lapsi on työskentelyn kautta onnistuttu kotiuttamaan, ja siten vastauksista ei näy työskentelytodellisuuden ja toivotun asiantilan välinen suuri ero. Ilmeisesti työ perheissä on tuottanut tulosta siinä mielessä, että valtaosa lapsista on päässyt palaamaan

kotiinsa. Saattaa myös olla, että jo työskentelyn lähtökohtana on ollut realiteetti, että työssä on onnistuttu, jos vain pieni osakin lapsista palaa sijoituksesta kotiin.

Ponnistelu-palkitsevuusmalli henkisestä kuormittavuudesta työssä lähtee oletuksesta, että työssä ponnistelun ja työstä saatavan palkkion epäsuhta aiheuttaa henkistä kuormitusta. Haastatellut kokivat rahallisen korvauksen liian pieneksi suhteessa työn henkiseen kuormittavuuteen. Ponnistelun ja rahapalkkion epäsuhtaa ei kuitenkaan pidetty kuormittavana tekijänä, koska työstä sai muunlaista palkkiota, jota pidettiin tärkeämpänä. Tällaisina muina palkkioina mainittiin arvostus, mahdollisuus auttaa ja tiimi- ja parityöskentelyn tuoma mielihyvä. Ponnistelu ja palkkio olivat haastateltujen mielestä oikeassa suhteessa. Tämä selittää osaltaan sen, miksi he eivät kokeneet kuormittavansa työssään, vaikka rahallinen korvaus ei heistä vastannut työssä tapahtuvaa henkistä ponnistelua.

On syytä muistaa, että perhetyötä sijoitettujen nuorten kanssa on haastateltujen työpaikoissa tehty vasta puolesta vuodesta vuoteen. On mahdollista, että haastavista ihmissuhteista, vastuista, ristiriitaisista vaatimuksista ja hallinnan vaikeuksista syntyvä kuormittuminen lisääntyy työskentelyn kestäessä. Kaksi haastateltavista sanoikin haastattelutilanteessa, että todellista kuormittumista on vaikea arvioida näin lyhyen työhistorian jälkeen.

Keinona päästää irti työasioista ja lieventää työstä syntyviä negatiivisia tunnetiloja haastateltavat kuvailivat eniten ammatillisia keskustelutilanteita työtovereiden kanssa. Tärkeänä keinona nähtiin myös työnohjaus. Näin ollen käytetyissä stressinhallintakeinoissa korostui sosiaalinen tuki. Välineellisenä sosiaalisen tuen muotona käytettiin työtoverin tarjoamaa arviointitukea työparirefleksion muodossa mutta pääasiassa se toimi tunteellisena tapana purkaa emotionaalisesti stressaava tilanne. Tunteellisena keinona toimivat myös oma perhe ja ystävät, koska niiden kautta ajatukset siirtyivät pois työasioista. Haastateltavat eivät työnsä haasteellisuudesta huolimatta kokeneet työtään erityisen kuormittavaksi. Koska he kuitenkin mainitsivat runsaasti stressiin altistavia tekijöitä työssään, voidaan ajatella, että sosiaalinen tuki selkeästi vähensi stressitekijöiden vaikutusta, ellei kokonaan poistanut sitä.

Haastateltavien esille nostamat ammatillinen keskustelu työtovereiden kanssa, työnohjaus, ammatillisten rajojen tiedostaminen ja persoonallisuuden hyödyntäminen työssä liittyvät sekä ongelmasuuntautuneisiin että tunnesuuntautuneisiin stressinsäätely keinoihin. Työparikeskustelulla ja työnohjauksella voidaan toisaalta pyrkiä ratkaisemaan kuormitusta aiheuttava tilanne, toisaalta lieventää tilanteesta aiheutuvia epämiellyttäviä tuntemuksia. Ammatillisuus toimii samaan tapaan: ammatillisella työtteellä voidaan luonnollisesti pyrkiä ratkaisemaan tilanne mutta myös lieventää epämiellyttäviä tuntemuksia, kuten esimerkiksi kykenemällä irrottautumaan vahvoja tunteita herättävistä perhetilanteista.

Tunnesuuntautuneina keinoina lieventää työstä aiheutuvia negatiivisia tunnetiloja työntekijät käyttivät musiikin soittamista ja liikuntaa. Soittaminen ei ratkaise stressaavaa tilannetta eikä sen avulla voida välttää tilannetta. Soittaminen voi kuitenkin siirtää ajatukset pois työasioista kuten liikuntakin. Sosiaalisista keinoista työryhmän hyödyntämisen ohella tunnesuuntautuneina keinoina toimivat oma perhe-elämä ja ystävien tapaaminen. Merkille pantavaa on, että välttämiskeinoja ei käytetty kuormittavasta tilanteesta selviämässä lainkaan ja pääpaino on ongelmasuuntautuneissa keinoissa. Tämä antaa kuvan motivoituneista työntekijöistä, jotka eivät pyri välttämään epämiellyttäviä tuntemuksia tuottavaa tilannetta vaan ratkaisemaan sen.

Mielenkiintoista on tapa, millä omaa persoonaa käytettiin kuormittavasta tilanteesta irti-päästämisessä. Yksi haastateltavista kuvasi persoonansa analyttiseksi: kun hän on analysoinut menneen asiakasprosessin mahdollisimman tarkasti ja katsonut, että kaikki voitava on tehty, on tilanteesta helpompi päästä irti. Tässä tilannetta ei varsinaisesti pyritä ratkaisemaan, mutta sen aiheuttamat epämiellyttävät tunteet pyritään rationalisoinnin kautta saamaan pois mielestä. Persoonaa käytettiin tunnesuuntautuneeseen tapaan myös silloin, kun oma persoona helpotti jättämään työasiat pois mielestä. Toisaalta yksi haastateltavista kykeni käyttämään persoonallisuuttaan myös päinvastaiseen tapaan, rationaaliseen rajaukseen työasioiden miettimisessä vapaa-ajalla. Tällainen ammatillisesti jalostunut tapa pohtia työasioita toimii pikemminkin ongelmasuuntautuneeseen tapaan. Työasiaa ei tällöin jätetä mielestä vaan se pyritään ratkaisemaan, kuitenkin niin, ettei se häiritse omaa elämää.

Vaikka haastateltavat kuvasivat työtään monella tapaa vaikeaksi ja haasteelliseksi, he eivät juuri kokeneet kuormittuvansa. On ilmeistä, että työ nuoren sijoituksen jälkeen perheen kotonan altistaa työntekijän henkiseen kuormittumiseen. Haastatellut työntekijät välttyivät kuitenkin kuormittumiselta, koska he kykenivät lieventämään stressiä monin eri tavoin. Työn aikaansaama stressi ei näin ollen pitkittänyt ja alkanut henkisesti kuormittaa heitä.

## 7.1 Opinnäytetyön luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden osoittaminen ei ole yhtä yksiselitteistä kuin määrällisen tutkimuksen. Kyse on tiedon luonteesta. Onko olemassa objektiivista tietoa? Validiteetin ja reliabiliteetin käsitteitä luotettavuuden kriteereinä laadullisessa tutkimuksessa on kritisoitu. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa ei ole olemassa yhdenmukaisia ohjeita. (Tuomi & sarajarvi 2002, 131-135.) Laadullinen tutkimuksen tulokset eivät luonnollisestikaan ole yleistettävissä, koska tutkimusjoukko on pieni ja tukitusmenetelmä ei pyri mittaamaan eksakteja määriä tai vaikutuksia. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tulee myöntää oman persoonansa vaikutus tuloksiin ja toimia siten, että hän itse toimii luotettavuuden kriteerinä. Luotettavuus osoitetaan tutkimusprosessin sisällössä kuvaamalla tehtyjä ratkaisuja

aineiston keruussa ja analyysissä mahdollisimman kattavasti. ( Vrt. Eskola & Suoranta 1998, 210.)

Käytin aineistonhankinnassa puolistrukturoitua haastattelu menetelmää. Minua hämmensi jonkun verran puolistrukturoidun haastattelun ja teemahaastattelun ero. Aioin ensin käyttää opinnäytetyössäni menetelmänä teemahaastattelua, mutta päädyimme opinnäytetyöohjauksessa puolistrukturoituun haastatteluun. Ymmärsin ohjauskeskustelusta opinnäytetyöohjaajien kanssa, että ero puolistrukturoidun ja teemahaastattelun välinen ero on siinä, että puolistrukturoidussa haastattelussa käytetään yksilöidympiä kysymyksiä. Niinpä muutin teemakysymysteni apukysymykset varsinaisiksi tarkemmiksi kysymyksiksi. Kun tarkastelin Hirsjärven ja hurmeen (2001, 47) puolistrukturoidun haastattelun määrittelyä huomasin, että he kutsuivat menetelmää teemahaastatteluksi. En usko, että sillä on luotettavuuden kannalta merkitystä, ymmärsinkö täysin puolistrukturoidun haastattelun ja teemahaastattelun eron. Pikemminkin arvelen tulosten olevan kattavampia kuin olisin saanut teemahaastattelun keinoin, koska yksilöidympiin kysymyksiin vastattiin laajasti ja kattavasti.

Pitäydyin haastattelurungon rakentamisessa henkisen kuormittumisen teoriaan ja henkisen kuormittumisen malleihin, jotta etukäteisoletukseni eivät olisi ohjanneet haastattelukysymyksiä. Muodostin kysymyksiä niistä henkisen kuormittumisen teorian osa-alueista, jotka liittyvät olennaisesti ihmissuhdetyöhön yleensä ja perhetyöhön erityisesti. Tässä käytin apuna omaa ihmissuhdetyökokemustani. Henkisen kuormittumisen malleja käytin kysymyksiä muodostamisen apuna siten, että tein avoimia kysymyksiä liittyen näiden mallien oletuksiin. Koetin muodostaa sellaisia haastattelukysymyksiä, jotka tavoittavat kattavasti perhetyöntekijöiden käsitykset työnsä kuormittavuudesta. Koetin tehdä kysymyksiä, joiden kieli olisi haastateltavien arjen perhetyössä käyttämää terminologiaa. Osittain onnistuin tässä. Jotkut kysymykseni vaikuttivat liian abstrakteilta vastaajien mielestä, vaikka selkeytimme kysymyksiä opinnäytetyöpajassa ja esitetasin ne kahdella perhetyöntekijällä.

Olen kuvailut haastatteluun osallistuneita melko vähän. Tarkoitukseni oli alun perin esitellä heitä enemmän. Päädyin kuitenkin vähäiseen kuvailuun kahdesta syystä. Ensiksi, haastateltavien rikkaampi kuvaaminen ei ole tulosten kannalta oleellista. Toiseksi, haastateltavien anonyymiteetin varmistamiseksi oli tärkeää olla tarkemmin kuvailematta heitä.

Haastattelutilanteessa ei esiintynyt häiriötekijöitä. Litterointivaiheessa huomasin kahden haastateltavan puhuneen välillä hiljempaa, mikä teki vastausten purkamisen tekstiksi välillä haasteelliseksi. Sanelukone, jota käytin haastatteluissa, aiheutti toisinaan hieman särinää vastausten kuunteluvaiheessa. Kykenin kuitenkin saamaan selvistä vastauksista, niin että tekniset välineet ja haastatteluympäristö eivät heikentäneet luotettavuutta.

Haastateltavat toimivat eri tavoin haastattelussa: kaksi vastasi lyhyesti, kaksi perusteli ja kuvaili vastauksiaan laajasti. Koetin olla ohjailematta vastaustyyliä, vaikka se vaihteli suuresti. Käytännössä tämä näkyi siten, että laajemmin vastannut haastateltava saattoi yhdessä kysymyksessä vastata useampaan kysymykseen. Näin ollen en enää kysynyt niitä häneltä uudelleen. Jos haastateltava vastasi lyhyesti, kysyin kaikki kysymykset. Myös lisäkysymysten osalta noudatin joissakin kysymyksissä erilaista tapaa. Lyhyiden vastausten kohdalla pyrin jokaisen kysymyksen jälkeen tarkistamaan, onko vastaajalla vielä jotain sanottavaa asiasta. Laajemmin vastanneiden kohdalla näin ei tarvinnut tehdä, koska he pohtivat jo itse kysymysten kohdalla asioita. Mielestäni sain kaikkiin kysymyksiin vastauksen, vaikkakin menettelin haastateltavan mukaan itse kysymystilanteessa. Mikäli haastateltavalla oli vaikeuksia ymmärtää kysymyksiä, selvensin hänelle niitä. Haastattelutilanteessa huomasin joidenkin samansisältöisten kysymysten toistuvan, joten jätin kysymättä kohdan, johon katsoin haastateltavan jo vastanneen.

Pyrin säilyttämään haastateltavien kokemusmaailman tiivistäessäni aineistoa tuloksiksi. Erityisesti kiinnitin tähän huomiota tehdessäni pelkistyksiä haastattelumateriaalista, että haastateltavan kokemus säilyy ennallaan. Mikäli pelkistykseni mielestäni oli altis tulkinnoille, laitoin sen tueksi suoran lainauksen. Tulokset ovat siirrettävissä hyödyntämään toiseen perhetyötä tekevää organisaatiota, mikäli työskentelyote on riittävän samankaltainen. Uskoakseni tulokset hyödyttävät tietyiltä osin myös perhetyötä yleensä.

Opinnäyteprosessini toteutuminen tarkastettiin opinnäytetyöpajoissa, opinnäytetyökokouksissa sekä henkilökohtaisissa ohjaustuokioissa opinnäytetyöohjaajieni kanssa. Näin varmistettiin se, että kussakin vaiheessa työni eteni opinnäytesuunnitelman ja Laurean opinnäytetyöohjeen (2007) mukaisesti ja aineiston analyysi suoritettu tutkimuskirjallisuuden ohjeiden mukaan. Otin huomioon opinnäytetyön toteuttamiseen ennustamattomasti vaikuttavia tekijöitä miettimällä varasuunnitelmia eri vaiheiden toteuttamiseen. Tutkimustilanteen ennustamattomiin tilanteisiin olin varautunut tarkistamalla välineet, tilat ja varaamalla ylimääräistä aikaa. Raportointiin liittyvän tekniikan ennustamattomiin tekijöihin varauduin ottamalla työstäni kopioita muistitikuille.

Olen itse työskennellyt intensiiviperhetyössä. Osittain saman kokemusmaailman jakamisessa tutkittavien kanssa oli sekä etua että haittaa. Etuna luotettavuuden kannalta pidän ilmiön ymmärtämistä, mikä helpotti varsinkin haastattelukysymysten muodostamista. Toki tässäkin yhteydessä oman persoonan käyttö tuo mukanaan riskin tehdä liikaa oletustensa mukaisia kysymyksiä. Litterointivaiheessa pohdin tätä puolta asiassa. Olivatko kysymykseni liian ohjavia? Päädyin siihen, että ne eivät olleet. Osa haastateltavista pyysi haastattelutilanteessa tarkentamaan kysymyksiä. Tulkitsen tämän niin, että ainakaan sellaiset kysymykset eivät voineet ohjata, jos niitä ei ole helppo ymmärtää. Toisena ja suurempana haittana kokemusmaa-

ilman jakamisessa on nähdä vastaukset omien ennakkokäsitysten kautta ja tulkita vastaukset liian subjektiivisesti. Pyrin välttämään tämän pitäytymällä tarkasti aineistossa ja muistamalla tutkija-asemani neutraalisuuden. Huomasin vastauksia litteroitaessa, että minulla oli ennakkokäsityksiä, mutta vastaukset eivät tukeneet ennakkokäsityksiäni. Tämäkin mielestäni puhuu sen puolesta, että kysymykseni eivät olleet ennako-oletusteni värittämiä, ja näin ollen parantaa tutkimukseni luotettavuutta.

Opinnäytetyöni aihe oli tunnepitoinen. Tämän voisi ajatella vähentävän vastausten luotettavuutta. Näin ei kuitenkaan mielestäni ole. Kuormittumisen eroja selittää työn ohella työntekijän persoonallisuus ja temperamentti, kuten Feldt toteaa. Kyseessä on aina henkilökohtainen kokemus. Mikä toisen työntekijän mielestä tuntuu henkisesti kuormittavalta työtehtävältä, saattaa tuntua toisen työntekijän mielestä keveältä.

## 7.2 Eettiset kysymykset

Tutkimusaiheen valinta on sinänsä jo eettinen teko. On syytä kysyä, mitä tutkitaan ja miksi. Onko tutkimusaihe valittu sen helpon toteuttavuuden perusteella vai onko todella kyse yhteiskunnallisesti merkittävästä tutkimuksesta? (Hirsjärvi, Remes & sajavaara 2006, 26?) Uskon tutkimukseni olevan tässä suhteessa eettisesti tukevalla pohjalla. Aiheeni on mielestäni todella tärkeä niin yhteiskunnallisesti kuin työyhteisö- ja työntekijätasolla. Saamani tulokset palvelevat parhaimmillaan perhetyötä tekeviä yleisemminkin auttamalla heitä huomaamaan kuormittumiseen altistavia riskitekijöitä ja kuormittumista lieventäviä tekijöitä, ja näin ollen se saattaa edistää heidän työssä jaksamistaan.

Hirsjärvi ym. (2006, 26-27) lukee eettisen tutkimuksen tunnusmerkistöön sen, että mikäli tutkitaan ihmisiä, heidän on saatava tietää kaikki oleellinen tutkimuksen kulusta ja kyettävä ymmärtämään tämä saamansa tieto. Tutkittavan henkilön on myös kyettävä rationaaliseen arviointiin ja hänen on vapaaehtoisesti suostuttava tutkittavaksi. Suostuttelu ei kuulu vapaaehtoiseen osallistumiseen. Suostuttelun ja vapaaehtoisuuden rajapinta on usein häilyvä. Voidaan kysyä, ohjaako jo yliystävälliseen sävyyn kirjoitettu saatekirje vapaaehtoiseen osallistumiseen vai onko se ystävällisyyden valepukuun kätkeytä suostuttelua. (Hirsjärvi ym. 2006, 26-27.) Haastelemani henkilöt olivat aikuisia sosiaalialan ammattilaisia, joten heidän voi hyvin perustein olettaa kykenevän kypsiin arviointeihin ja vapaaehtoiseen osallistumiseen. He suostuivat tutkimukseeni vapaaehtoisesti joko kiinnostuksesta ammatillisesti tärkeää aihetta kohtaan ja/tai mahdollisesti myös oman hyödyn kannalta.

Tutkimusaineiston kokoamisessa tulee noudattaa luottamuksellisuuden ja anonyymiyden periaatteita (Hirsjärvi ym. 2006, 26-27). Luottamuksellisuuden takasin siten, että tutkittavien tiedot eivät päätyneet muiden kuin minun tietooni ja aineiston analysoituani hävitin litteroin-



nit. Anonyymius toteutui tutkimuksessani siten, että taustatiedoista ja tuloksista ei selviä kenestä haastateltavasta on kysymys. Häivyitin tuloksissa haastateltavat poistamalla koodauksen tuloksista, järjestyksiä vaihtelemalla ja pelkistysten avulla. Toisten tuottaman tekstin esittäminen omana osoittaa tutkijan epärehellisyttä. Myöskään omaa tekstiä ei saa plagioida. ( Hirsjärvi ym. 2006, 27.) Estääkseni käyttämästä toisten tuottamaa tietoa omanani merkitsin teoriaosuudessa lainaamani kohdat asianmukaisin lähdemerkinnöin. Hirsjärvi kiinnittää huomiota vielä tulosten ja raportoinnin asianmukaisuuteen eettisen tutkimuksen tunnusmerkkeinä. Tuloksia ei pidä sepittää, yliyleistää ja kaunistella. Raportissa esittelin käytetyt menetelmät ja myös mahdolliset tutkimuksen puutteet.

## 8 JATKOTUTKIMUKSET

Haastateltavat perhetyöntekijät miettivät sitä, että olivat vasta melko vähän aikaa tehneet kyseistä työtä. Voisi olla mielenkiintoista haastatella heitä uudelleen muutaman vuoden päästä. Kyseessä ei olisi kokeellinen tutkimus vaan sen tarkasteleminen, miten useamman vuoden työskentely sijoitettujen nuorten perheissä näkyy työntekijöiden kokemuksessa. Haastateltavat voisivat olla myös muulla tapaa pidempään työskennelleitä perhetyöntekijöitä.

Yksi mielenkiintoinen tutkimus voisi olla, kuinka työssä jaksamisen eroja selittää työntekijän oma persoonallisuus. Feldt kuvaa ihmisen erilaisten temperamenttien vaikutusta ihmisen elämäntarkasteluun ja sitä kautta työssä jaksamiseen. Tässäkin tutkimuksessa ilmeni elämäntarkastelun merkitys kuormittumisen kokemukselle esimerkiksi siten, että haasteena otettu vaikea perhetilanne vähensi kuormittumisen tunnetta. Voisi olettaa, että taakkana koettu vaikea perhetilanne lisäisi kuormittumisen tunnetta. Se, miten työhön suhtautuu on kaikei jossain määrin opittavissa, mutta varmaankin persoonalla on osavaikutus Tällainen tutkimus voitaisiin toteuttaa vaikka määrällisenä tutkimuksena. Ensin kysyttäisiin haastateltavan persoonallisuutta tietyin kysymyksin ja sitten työssä kuormittumista. Tuloksissa voitaisiin tarkastella, onko tietyillä persoonallisuuden piirteillä yhteyttä työssä jaksamisen laatuun ja henkisen kuormittumisen määrään ja laatuun.

Määrällinen tutkimuskuormittumisen eroista voisi muutoinkin olla kiinnostava. Koska sijoitettujen nuorten perhetyöntekijöitä on vielä melko vähän, voisi kyseessä olla kokonaistutkimus, jossa lähetettäisiin kysely kaikille suomessa tehostettua perhetyötä tekeville. Käytettäessä määrällistä tutkimusotetta tällaisessa tunteita herättävässä aiheessa, olisi kyselylomakkeen laatuun syytä kiinnittää erityistä huomiota samoin kuin haastateltavien motivointiin.

Millainen ero henkisessä kuormittumisessa on perinteisessä perhetyössä verrattuna sijoitettujen nuorten perheiden kanssa työskenteleviin perhetyöntekijöihin, tämä voisi myös olla kiintoisa tutkimusaihe.

## LÄHTEET

- Aalto-Setälä, T. 2006. Kriisihoito. Teoksessa E, Laukkanen, M, Marttunen, S, Miettinen & M, Pietikäinen. Nuoren psyykkisten ongelmien kohtaaminen. (toim.) 2006. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 192 - 201.
- Ahola, K. 2006. Kuormittuminen, sairastaminen ja työ. Teoksessa K. Ahola, S. Kivistö & M, Vartia (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 41 - 55.
- Elo, A-L. 1998. Työn henkisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa T. Aro & E. Matikainen (toim.) Työkyky hallintaan. Helsinki: Työterveyslaitos, 118 - 128.
- Elo, A-L. Mattila, P. 2003. Psykkinen kuormitus, stressi ja kehittymismahdollisuudet työssä. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) Työ- ja terveys Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 105 - 114.
- Elo, A-L. 2000 Psykkinen kuormitus, haasteet ja kehittymismahdollisuudet työssä. Teoksessa T. Kauppinen, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, S. Näyhä, A. Seppälä, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 78 - 86.
- Eskola, J & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Helsinki: Gummerus.
- Feldt, T. 2005. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina 2005. Jyväskylä: PS- kustannus, 75 - 118.
- Haikonen, M. 1999. Konflikteista aiheutuva stressi ja siitä selviytyminen opettajan työssä. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 1/1999. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. Remes, P & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Gummerus.
- Juujärvi, S. Myyry, L & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.
- Kaikko, K 2004. lastensuojelun avoperhetyön kuntoutumista tukevat elementit. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Kalimo, R. Stressi ja psykkinen kuormitus työelämässä. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.) 1987 Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 50 - 72.
- Kalliolan tehostetun perhetyön kehitysidea
- Laine, M. Wickström, G., Pentti, J., Elovainio, M., Kaarela- Tuomaala, A., Lindström, K., Raitoharju, R & Suomala, T. 2005. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lindström, K. 1987. Psykologisen tiedon käyttö henkisen hyvinvoinnin turvaamiseksi ja edistämiseksi työssä. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.) Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 14 - 29.
- Lindström, K. Elo, A-L. Kandolin, I, Ketola, R. Lehtelä, J. Leppänen, A. Lindholm, H. Rasa, P-L, Salminen, M & Simola, A. 2002. Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Määttä, P. 1999. Perhe asiantuntijana. Jyväskylä. Gummerus

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Gummerus

Toivanen, H. 2004. Stressi ja loppuun palaminen. Teoksessa sosiaalialan työsuojelu ja kehittämisopas. Helsinki: Gummerus, 65 - 72.

Törrönen, M. 1999. Lasten arki laitoksessa. Helsinki: Yliopistopaino.

Uutela, A. 1998. Sosiaalinen tuki ja terveys. Teoksessa A, Lahikainen. A-M. Pirttilä-Backman. Sosiaalinen vuorovaikutus. Helsinki: Otava. 208 - 221

Vahtera, J. Kivimäki, M. Ala-Mursula, L & Pentti, J. 2002. Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa. J. Vahtera, M. Kivimäki & P. Virtanen (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 29 - 36.

Waris, K. 2001 Näköaloja työelämään. Kuormittuminen voimavaraksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vilen, S., Leppämäki, P & Ekström, L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki. WSOY.

Ylöstalo, P. 2006. Työolobarometri 2005. Helsinki: Työministeriö

#### ELEKTRONISET LÄHTEET

Pääkaupunkiseudun kaupunkiohjelma 2005-2007. luettu 2.6.2008

<http://www.pkskaupunkiohjelma.fi/>

## LIITTEET

## Liite 1 haastattelukysymykset

Ihmissuhdekuormitus

1. Mitä sana ihmissuhdekuormitus tuo mieleesi, kun ajattele tekemääsi työtä?
2. Minkälaisia kohtaamistilanteita perheen kanssa pidät kuormittavina?
3. Mitä ajattelet omalla persoonalla työskentelystä omassa työssäsi? Kuvaile oman persoonan käytön raskautta/vaivattomuutta.
4. Miltä perheiden vaikeat tilanteet sinusta tuntuvat? Kuvaile vaikeiden ihmissuhteiden kuormittavuutta työssäsi.
5. Miten sinulta onnistuu "pitkän pinnan" pitäminen perheiden kohtaamisessa?
6. Mitä sana sijastraumatisoituminen tuo mieleesi, kun ajattelet työtäsi perheen parissa?
7. Miten perheiden tilanteet vaikuttavat sinuun työajan ulkopuolella? Kuvaile tuntemuksiasi.
8. Haluaisitko vielä sanoa jotakin ihmissuhteiden kuormittavuudesta työssäsi \_\_\_\_\_

Vastuu ihmisistä

1. Millaista vastuuta otat työskennellessäsi perheiden kanssa?
2. Mitä ajattelet vastuun kuormittavuudesta? Kuvaile tuntemuksiasi.
3. mitä haluaisit vielä sanoa vastuun kuormittavuudesta työssäsi \_\_\_\_\_

tietyn roolin pitäminen työssä ja ristiriitaiset vaatimukset

1. Tuntuuko sinusta, että sinun pitää perhetyössä olla jotain muuta kuin oikeasti olet?
2. Jos mielestäsi joudut pitämään tiettyä roolia yllä työssäsi, onko se sinusta työlästä? kerro tuntemuksistasi.
3. kohdistuuko sinuun työssäsi perheen kanssa ristiriitaisia vaatimuksia? Millaisia?
4. Mitä ajattelet perhetyöntekijän roolin ja oman persoonan yhdistämisestä työssäsi?

Liite1 jatkuu

5. Mitä haluaisit vielä sanoa roolien ja vaatimusten kuormittavuudesta työssäsi \_\_\_\_\_

#### Työn hallinta

1. Mitä sinulta mielestäsi odotetaan ja kuka sinulta sitä odottaa perhetyössä? Ovatko nämä odotukset mielestäsi realistisia ja tasapainossa edellytyksesi kanssa? Kuvaile tuntemuksiasi
2. jos odotukset ja edellytyksesi toteuttaa työtä eivät ole tasapainossa, millä tavalla se kuormittaa sinua. Kerro tuntemuksistasi.
3. Hallitsetko työtäsi vai työ sinua. Kuvaile hallinnan vaikeuksien tuottamaa raskautta tai työn hallitsemisen tuottamaa tyydytystä.
4. Millaiset perhetilanteet ovat sinusta työn hallinnan näkökulmasta kuormittavia? Kuvaile näitä tilanteita ja tuntemuksiasi?
5. mitä haluaisit vielä sanoa työn hallinnan kuormittavuudesta työssäsi \_\_\_\_\_

#### Hankalat konfliktit

6. Millaisia ovat hankalat konfliktit perheen kanssa tekemässäsi työssä?
7. Mitä sanoisit näiden hankalien konfliktien kuormittavuudesta?
8. Haluatko vielä sanoa jotain hankalien konfliktien raskaudesta työssäsi \_\_\_\_\_

#### Ponnistelu-palkkio

1. Millainen on mielestäsi työssäsi suorittamasi psyykkisen ponnistelun ja siitä saamasi palkkion suhde?
2. Miten kuvailisit työsi henkistä kuormittavuutta palkkion ja ponnistelun suhteen kautta.
3. Saatko mielestäsi tarpeeksi rahallista, arvotuksellista, ryhmään kuulumista tai jotain muuta vastinetta ponnistelustasi perheen hyväksi?

## Liite 1 jatkuu

4. Haluako vielä sanoa jotain ponnistelun ja palkkion suhteen kuormittavuudesta työssäsi \_\_\_\_\_

Miten työntekijät pyrkivät vähentämään vaikeista kasvatustilanteista aiheutuvaan henkistä kuormittumista?

5. Jäävätkö henkisesti kuormittavien perhetilanteiden jälkeen nuo tilanteet vaivaamaan mieltä? Kuvaile tuntemuksiasi.
6. Millaisia keinoja käytät, että saat "nollattua" tilanteen vaikean työtilanteen jälkeen?
7. Miten käyttämäsi keinot mielestäsi toimivat sinun kohdallasi?
8. Haluatko vielä sanoa jotain keinoistasi työn psyykkisen raskauden keventämisessä \_\_\_\_\_

## Liite 2 Saatekirje

Laurea Ammattikorkeakoulu  
Laurea Otaniemi  
Metsäpojankuja 3  
02130

26.9.2008

Suoritan sosionomin opintoja Laurea Ammattikorkeakoulussa Otaniemessä. Teen opinnäytetyön osana Ilo-hanketta Kalliolan kannatusyhdistys ry:n tehostetun perhetyön projektissa. Opinnäytetyöni aihe on Tehostetun perhetyön henkinen kuormittavuus

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jossa käytän tutkimusmenetelmänä puolistrukturoitua haastattelu. Tarkoitukseni on haastatella Kalliolan projektissa työskenteleviä perhetyöntekijöitä sekä neljä samankaltaista perhetyötä tekevää työntekijää. Pysin kartoittamaan työntekijöiden kokemuksia intensiivisen perhetyön henkisestä kuormittavuudesta sekä sitä, millaisia keinoja he käyttävät vähentääkseen tällaista henkistä kuormittumista.

Toivon voivani saada haastatella sinua tutkimukseeni

Käsittelen saamaani aineistoa luottamuksellisesti ja hävitän haastatteluaineiston sisällön analyysin jälkeen. Opinnäyteraportista ei käy ilmi haastateltavan henkilöllisyys.

Tulen käsittelemään saamiani vastauksia ehdottoman luottamuksellisesti ja anonyymisti. Vastaajan henkilöllisyys tai työpaikka ei käy ilmi tutkimusraportistani.

Vastaan mielelläni opinnäytetyötäni koskeviin kysymyksiin.

Laurea Ammattikorkeakoulun puolesta opinnäytetyöni ohjaajana toimii lehtori Tuula Saarnio

[Tuula.Saarnio@laurea.fi](mailto:Tuula.Saarnio@laurea.fi)

Terveisin

Jari Honka  
[Jari.Honka@laurea.fi](mailto:Jari.Honka@laurea.fi)

## LIITE 3 Tutkimuslupahakemus

Laura-ammattikorkeakoulu  
Laurea Otaniemi  
Metsäpojankuja 3  
02130

19.9.2008

Hyvä laitoksen johtaja

Opiskelen Laurea-ammattikorkeakoulussa sosionomiksi aikuisopiskelijana muuntokoulutuksella. Tällä hetkellä teen opinnäytetyötä ILO(Innovatiiviset lastensuojeluohjelmat)-hankkeessa, jossa tavoitteena on kehittää lastensuojelun avohuollon tukitoimenpiteitä täydentäviä ja tehostettuja palveluja. Kalliolan kannatusyhdistys ry kehittää pääkaupunkiseudulle uudenlaisen perhetyömuodon, jossa pyritään tukemaan sijoitettujen nuorten kotiinpaluuta tehostetun perhetyön keinoin. Opinnäytetyöni liittyy tähän tehostetun perhetyön projektiin.

Tutkin sijoitettujen nuorten perhetyöntekijöiden käsityksiä työnsä henkisestä kuormittavuudesta. Opinnäytetyöni aihe on

Tehostetun perhetyön henkinen kuormittavuus

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jossa käytän tutkimusmenetelmänä puolistrukturoitua haastattelua. Tarkoitukseni on haastatella kahta perhetyöntekijää sekä kolmea perhetyöntekijääni. Haastattelut voin toteuttaa työpaikallanne, ellei toisin sovita. Käsittelen saamiani tietoja luottamuksellisesti ja tulosten analyysin jälkeen hävitän haastatteluaineiston. Opinnäytetyöni raportista ei selviä haastateltujen henkilöllisyys.

Vastaan mielelläni opinnäytetyötäni koskeviin kysymyksiin.

Laura-ammattikorkeakoulun puolesta opinnäytetyöni ohjaajana toimii lehtori Tuula Saarnio

Ystävällisin terveisin

---

Jari Honka



## Liite 4 esimerkki aineiston luokittelusta

Alkuperäisilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka
<p>Et jotenki perheess kyseen- alaistettiin se että ollaanko me luotettavia työntekijöitä ja onko meillä jotenki kaks suunnitelmaa, että meil on sosiaalityöntekijöiden kanssa toisenlainen ja perheen kanssa puhutaan jotain muuta. (H1)</p> <p>- kyl ne sitte ne perheiden sisäiset riitatilanteet on aina konflikteja, joihin sun pitää kyetä tietyllä tavalla kyetä vastamaan. Ja sitte on täs tullu esimerkiks esille, eh heh he, et ei olla ees nähty asiakasta, ja asiakas suhtautuu vihamielisesti, käyttää järkyttävää kieltä sillai tuntematta.</p> <p>Siis semmoset yllättävät ti-lanteet, jotka on niin rajuja ja radikaaleja, että toki tässä pitää varautua yllä-tyksiin, mutta että semmo-set, jotka tosissaan tulee niinku salama kirkaalta tai-vaalta, jota ei ollenkaan niinku odottanu eikä semmoseen voinu niinku varautua, koska siin ois pi-täny tiedostaa heän tilanne, jota ei voinu tie-dostaa. (H2)</p> <p>Jos on perheitä, joissa on vanhemmat eronnu, ja ne vanhempien välit on niin tulehtunut, et ne ei voi tulla ees samaan tilaan, Niin se on kyl kieltämättä semmonen, että, et sä saat oikeesti välillä miettiä, et miten nää tilanteet hoidetaan ja miten tässä asiassa toimitaan, et kyl se on yks haastava paikka. (H2)</p> <p>No ne on esimerkiks perheen sisäisissä suhteissa olevia konflikteja tyyliin niinko avioero tai parisuhdeongelmat ja tota niin, kaikki mitä siin liittyy niihin ihmisuhteisiin siellä perheessä, mis on niinku isoja ristiriitoja tai isoja ongelmii. En mä osaa oikeen eritellä, mitä ne on niinku just, et se riippuu aina niin että, millä lailla mikäkin perhe reagoi mihinki tilanteeseen, et kui isoks sellanen konflikti pääsee siellä niinku syntymään. (H3)</p>	<p>Perheet kyseenalaistavat työntekijöiden luotettavuuden</p> <p>Perheiden riitatilanteet</p> <p>Niin rajut, radikaalit ja yllättävät tilanteet, ettei niihin osaa varautua.</p> <p>Eronneiden vanhempien vaikeat välit tekevät työskentelystä hankalaa.</p> <p>Perheen sisäisten suhteiden konfliktit</p> <p>Avioerot, parisuhdeongelmat</p> <p>Ihmisuhteisiin liittyvät suuret ristiriidat perheissä</p> <p>Eri perheissä eri sisäiset ristiriidat</p>	<p>Vuorovaikutuksellinen kuormittuminen</p>	<p>Henkinen kuormittuminen</p>

## Liite 4 jatkuu

## Alkuperäisilmaus

## Pelkistys

## Alaluokka

## Yläluokka

<p>No kyllä voi ihan suoraan sanoo, että tietyst, mut mäe näe siin niinku sellasta ongelmaa, että ei se synnytä mitään tämmöstä niinku tämmöstä niinku arvoviristiriitaa, kyl mä aattelen aika monilla semmosilla, niinku jokainen ihminen toimii jollain tavalla eri tavalla eri areenoilla. (H1)</p> <p>Mut sitte suhteessa siihen työn tekemiseen niin, siin on ehkä jotain, se voi liittyä sen kuormittavuuden näkökulmasta, aattelee nii, niin tota, enempi ehkä semmotti, et sitä yrittää niinku suojata tavallaan omasta ittestään niinkun niitä tiettyjä, mitkä aattelee et on jotenki semmosia ehkä liian henkilökohtasia juttuja, niinku koti ja läheiset ihmiset ja muut, jota ei sitte jotenki niinku tuo mukaan niihin keskusteluihin aina.</p> <p>Ja se liittyy mun miälestä jotenkin siihen et, siihen että, ei sitä täysin niinku omana itsenään voi työskennellä.--</p> <p>Varmaan joissain tilanteissa. En mä, mä näkisin että, että mä työskentelen paljon omalla persoonalla ja hyödynnän niitä asioita, mitä siinä voi hyödyntää. -- Et täällä mä näen, et siihen ei oikeen oo mahdollisuutta, että sillä tavalla varmaan toimii vähän eri tavalla. Mut mä kyl mielän että useimmat ihmiset, sul on työrooli on eri rooli kun mitä sä oot kotona. Et mä näkisin sen roolikysymyksenä, että millä tavalla sä toimit. Mutta periaatteessa kyllä omalla persoonalla pyrin, pyrin toimimaan, et en mä nää siinä semmosta ristiriitaa, et mun miälest se on OK, koska täs ollaan ammatillisia ihmisiä ja kotona mä oon, kotona mä oon ihan ihan oma itseni. Siel mun ei tartte olla ammatillinen kenenkään kanssa. hah hah hah ha ha ha. (H2)</p> <p>No joskus kyllä, mut ei, ei niinku sillai kauheen paljon, et kyllä mä niinku aika oma itteni niis tilanteissa, että. Toki joskus on sellasii tilanteita, et tekis mieli sanoo suaraan, että esimerkiks jolleki vanhemmalle tai nuarelle, joka mun miälest on niinku ihan hakoteillä tai niinku ei ymmärrä jotain asiaa tai mua ärsyttää joku asenne tai muu--mut et et niinku sillälain ehkä niinku ei aina voi olla ihan se oma ittensä tavallaan, mikä olis jossain jossain tilanteessa jos olis vaik tutumpi ihminen kysees. Mut et tota niin, kyllä niinku tällee pääsääntöisesti voi olla oma ihan ittensä. (H3)</p> <p>No ei, siin täytyy olla taitava siinä jotenkin että miten niit yhdistelee ja missä tilanteissa niinku on minkäkinlainen. että et tota ni. Vaik tavallaan on niinku aika oma ittensä, ni ei, ei voi ihan jokatil-</p>	<p>Pitää olla muuta mitä on, mutta asiassa ei ole ongelmaa eikä se synnytä arvoviristiriitaa: ihminen toimii eri tavoin eri ympäristöissä.</p> <p>itsensä suojaaminen työssä siten, ettei tuo henkilökohtaisia asioita keskusteluun perheiden kanssa.</p> <p>Täysin omana itsenään ei ole mahdollista työskennellä.</p> <p>Joissakin tilanteissa joutuu olemaan jotain muuta kuin oikeasti on.</p> <p>Työskentely omalla persoonalla ja sen tarpeen mukainen hyödyntäminen.</p> <p>Useimmilla ihmisillä eri rooli työssä kuin muualla.</p> <p>Ei ristiriitaa omalla persoonalla työskentelyssä</p> <p>Toisinaan pitää olla muuta kuin oma itsensä</p> <p>Toisinaan halu sanoa mitä ajattelee</p> <p>Pääsääntöisesti mahdollisuus olla oma itsensä</p> <p>Oman itsen ja ammattiroolin yhdisteleminen vaatii taitoa aistia eri tunneilmastoja perheissä</p>	<p>Ammatillisuus</p>	<p>Henkisen kuormittumisen lieventäminen</p>
--	---	----------------------	--