



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Beata Tamsi

---

## Työssä jaksaminen perhetyössä

Opinnäytetyö  
Syksy 2020  
SeAMK Sosiaali- ja terveystieteiden  
Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Beata Tamsi

Työn nimi: Työssä jaksaminen perhetyössä

Ohjaaja: Yksikön johtaja Päivi Rinne

Vuosi: 2020

Sivumäärä: 96

Liitteiden lukumäärä: 4

---

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena on selvittää Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön työntekijöiden kokemusta työssä jaksamisestaan ja lisäksi selvittää työssä jaksamiseen vaikuttavia sekä sitä vahvistavia tekijöitä.

Tutkimuskysymyksiä on kolme: Millaiseksi Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön työntekijät kokevat työssä jaksamisensa? Mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen? Miten työssä jaksamista voidaan tukea ja vahvistaa?

Opinnäytetyössä on haastateltu kuutta perhetyön ammattilaista. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Aineisto analysoitiin teemoittelulla. Opinnäytetyön teoriaosuus käsittelee perhetyötä sekä työssä jaksamista. Opinnäytetyössä käsitellään perhetyötä, perhetyötä ammattina sekä työssä jaksamiseen vaikuttavia ja sitä tukevia tekijöitä.

Perhetyö voi olla sosiaalihuoltolain (L 30.12.2014/1301) mukaista sosiaalipalvelua tai lastensuojelulain (L 13.4.2007/417) mukaista tehostettua perhetyötä. Perhetyötä tehdään erilaisissa toimintaympäristöissä ja perhetyön ammattilaiset voivat edustaa erilaisia ammattinimikkeitä -ja ryhmiä. Perhetyö on suunnitelmallista ja kokonaisvaltaista perheiden tukemista. Eri muotoja ovat ehkäisevä perhetyö, kriisiperhetyö ja korjaava perhetyö.

Tuloksista käy ilmi, että neljä haastateltavista koki oman työssä jaksamisensa ihan tai melko hyväksi ja kaksi haastateltavista koki kiitettävän hyväksi. Tuloksissa selvisi, että työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät limittyvät kiinteästi työssä jaksamista tukeviin ja vahvistaviin tekijöihin. Nämä tekijät liittyvät joko yksilöön itseensä tai työhön kokonaisuudessaan. Yksilöön liittyviä tekijöitä olivat oma hyvinvointi, voimavarat ja terveys, työkyky, osaaminen, työstä irrottautuminen sekä henkilökohtainen elämä. Työhön liittyviä tekijöitä olivat puolestaan työnantaja ja esimies, työ itsessään, työyhteisö sekä työskentelyolosuhteet.

<sup>1</sup> Asiasanat: perhetyö, työssä jaksaminen, työhyvinvointi, työkyky

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: SeAMK School of Health Care and Social Work

Degree programme: Coping at Work in Family Work

Author/s: Beata Tamsi

Title of thesis: Coping at Work in Family Work

Supervisor(s): Dean, Ph.D. Päivi Rinne

Year: 2020

Number of pages: 96

Number of appendices: 4

---

This thesis is a qualitative research with the purpose of finding out the experiences of coping at work by the family workers of the Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä, and also to find out the factors that affect and strengthen coping at work.

There are three research questions in this thesis: How do the family workers of the Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä experience their own coping at work? What factors affect coping at work? How can coping at work be supported and strengthened?

In this thesis, I interviewed six professionals of family work. The research is based on theme interviews. The material was analyzed by theming. The theoretical part of this thesis focuses on family work and coping at work. The thesis deals with family work, family work as a profession and factors that influence and support coping at work.

Family work can be a social service according the Social Welfare Act (L 30.12.2014/1301) or enhanced family work according to the Child Welfare Act (L 13.4.2007/417). Family work is carried out in a variety of operating environments. Family work professionals can represent a variety of professional titles and groups. Family work is methodical and comprehensive support for families. Different forms of family work are preventive family work, crisis family work and remedial family work.

The results revealed that four of the interviewees experienced that their coping at work was quite good and two of the interviewees experienced very good. The results of this research show also that the factors that affect coping at work are related to the same factors that support and strengthen coping at work. These factors are related either to the individual her/himself or to the work in its entirety. Individual-related factors included personal well-being, resources and health, ability to work, competence, detachment from work, and personal life. Work-related factors included the employer and supervisor, the work itself, the work community, and working conditions.

<sup>1</sup> Keywords: family work, coping at work, well-being at work, ability to work

# SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ .....	4
1 JOHDANTO .....	6
2 PERHETYÖ .....	8
2.1 Perhetyön määritelmä .....	8
2.2 Perhetyö ammattina .....	10
2.2.1 Asiantuntijuus perhetyössä .....	11
2.2.2 Persoona työvälteenä .....	13
2.2.3 Luottamuksellisen suhteen rakentaminen .....	15
2.3 Perhetyön palvelut .....	16
2.3.1 Sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö.....	16
2.3.2 Lastensuojelulain mukainen tehostettu perhetyö .....	16
2.3.3 Lapsiperheiden kotipalvelu.....	17
2.3.4 Ammatillinen tukihenkilötoiminta .....	17
3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN PERHETYÖSSÄ .....	19
3.1 Työssä jaksaminen, työhyvinvointi ja työkyky .....	19
3.2 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät.....	21
3.2.1 Terveys ja psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen toimintakyky .....	21
3.2.2 Ammatillinen osaaminen .....	23
3.2.3 Arvot, asenteet ja motivaatio.....	24
3.2.4 Työ kokonaisuudessaan .....	25
3.2.5 Työterveyshuolto ja työsuojelu.....	27
3.2.6 Työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen .....	27
3.2.7 Yhteiskunta .....	28
3.3 Työssä jaksamista tukevat ja vahvistavat tekijät.....	29
3.3.1 Yksilön hyvinvointi ja voimavarat .....	30
3.3.2 Henkilökohtainen elämä ja vapaa-aika .....	32
3.3.3 Työn mielekkyys ja motivaatio .....	33

3.3.4	Esimies ja työnantajaorganisaatio.....	34
3.3.5	Työyhteisö.....	37
3.3.6	Työ itsessään.....	38
3.4	Myötätuntouupuminen.....	39
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	41
4.1	Tutkimuksen toteutus, tarkoitus ja tavoite.....	41
4.2	Tutkimusmenetelmä, haastattelumenetelmä ja aineiston analyysi.....	43
4.3	Tutkimuksen eettisyys.....	45
4.4	Tutkimuksen luotettavuus.....	46
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	48
5.1	Työssä jaksaminen.....	48
5.1.1	Työssä jaksamisen määrittelyä.....	48
5.1.2	Kokemus työssä jaksamisesta.....	49
5.1.3	Työssä jaksamiseen vaikuttavat ja sitä tukevat ja vahvistavat tekijät.....	50
5.2	Yksilöön liittyvät työssä jaksamiseen vaikuttavat ja sitä tukevat tekijät.....	51
5.2.1	Oma hyvinvointi, voimavarat ja terveys.....	51
5.2.2	Työkyky.....	53
5.2.3	Osaaminen.....	55
5.2.4	Henkilökohtainen elämä.....	58
5.2.5	Työstä irrottautuminen.....	59
5.3	Työhön liittyvät työssä jaksamiseen vaikuttavat ja sitä tukevat tekijät.....	63
5.3.1	Esimies ja työnantajaorganisaatio.....	63
5.3.2	Työskentelyolosuhteet.....	70
5.3.3	Työyhteisö.....	72
5.3.4	Työ itsessään.....	77
5.4	Työn mielekkyys ja motivaatio.....	80
6	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	81
7	POHDINTA.....	86
	LÄHTEET.....	90
	LIITTEET.....	96

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyö tarkastelee perhetyötä ja perhetyöntekijöiden työssä jaksamista. Aihe on tärkeä ja ajankohtainen, koska väestömme työssä jaksaminen on toistuvasti esillä eri tiedotusvälineissä sekä yhteiskunnassamme yleensä. Eri tiedotusvälineet uutisoivat väestömme huonontuneesta työkyvystä ja -hyvinvoinnista, sairauspoissaoloista ja niiden kustannuksista. Muun muassa Tikkasen (2018) kirjoittaman artikkelin mukaan lähes joka neljäs työkäisistä kokee työuupumuksen oireita. Sosiaali- ja terveysministeriön (2014) raportin mukaan menetetyn työpanoksen kustannukset ovat vuosittain yli 24 miljardia euroa. Raportin mukaan kustannukset muodostuvat sairauspoissaoloista, työkyvyttömyyseläkkeistä, työtaturmista, presenteeismistä, eli sairaana työskentelystä, ammattitaudeista sekä sairaanhoitokustannuksista ilman ennaltaehkäisyä. Sen sijaan työhyvinvoinnin edistämiseen Suomessa panostetaan noin 2,2 miljardia euroa vuosittain (Ahonen 2013, 14). On tarpeellista tutkia, mitkä tekijät vaikuttavat työkykyyn ja -jaksamiseen sekä löytää mahdollisia keinoja työssä jaksamisen tukemiseen.

Olen suorittanut harjoittelun perhetyössä ja koska pidin perhetyöstä kovasti, opinnäytetyön aihetta pohtiessani mielenkiintoni kohdentui perhetyöhön. Aihe on rajattu perhetyöhön ja työntekijöiden työssä jaksamiseen, koska aihetta on tutkittu vähän. Lisäksi Kanervon ja Vainion (2017) opinnäytetyö on toteutettu Uudellamaalla ja Vimparin (2018) opinnäytetyö Kanta-Hämeen alueella, joten on mielestäni mielenkiintoista tietää, onko tuloksissa alueellisia eroja. Aihe on myös laajuudeltaan sopiva opinnäytetyöhön. Perhetyöstä muutoin kuten esimerkiksi perhetyön työntekijöiden työhyvinvoinnista on tehty enemmän tutkimuksia. Työssä jaksaminen on oleellinen osa työhyvinvointia ja yksilön hyvinvointia yleensä.

Perhetyö voi olla sosiaalihuoltolain (L 30.12.2014/1301) mukaista sosiaalipalvelua tai lastensuojelulain (L 13.4.2007/417) mukaista tehostettua perhetyötä. Tässä tutkimuksessa käsitellään lapsiperheiden sosiaalipalveluihin sisältyvää perhetyötä ja tehostettua perhetyötä. Tutkimuksessa käsitellään myös lapsiperheiden kotipalvelua ja tukihenkilötyötä, jotka kuuluvat yhteistyötahoni perhetyön palveluihin. Perhetyössä työntekijät voivat olla koulutustaustaltaan hyvin erilaisia (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 4.6.2020). Tutkimukseen on haastateltu Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän lapsiperheiden sosiaalipalveluiden perhetyöntekijöitä ja perheohjaajia. Haastateltavat työskentelevät sosiaalihuoltolain mukaisessa perhetyössä, lastensuojelun perhetyössä, lapsiperheiden kotipalvelussa ja tukihenkilötyössä.

Ollessani harjoittelussa perhetyössä minulle selvisi, että työ on antoisaa, mutta myös hyvin hektistä ja vaativaa. Perheiden tilanteet ja haasteet ovat moninaisia, joten työ voi olla monin tavoin kuormittavaa ja työssä jaksaminen voi olla vaarassa. Oman kokemukseni mukaan työ vaatii ammattitaitoa, voimavaroja, yksilöllisiä vahvuuksia ja suojaavia tekijöitä. Lisäksi oman kokemukseni mukaan perhetyön työntekijät tekevät työtään suurella sydämellään, auttamishalustaan ja välittävät aidosti asiakkaistaan. Toisia tukiessa ei välttämättä kiinnitä huomiota niinkään omaan jaksamiseensa. On siis tärkeää kysyä heidän jaksamisestaan ja antaa ääni heille – kiinnittää huomiota heidän jaksamiseensa ja sen tukemiseen. Auttamistyössä on tärkeää pitää huoli myös omasta hyvinvoinnistaan. Rönkkö ja Rytönen (2010, 293) kirjoittavat, että ihmissuhdetyötä tekevät käyttävät koko persoonallisuuttaan työssään, joten sen huoltaminen ja tunteminen kuuluvat oleellisesti ammattitaitoon. Mielestäni sekä aihe että kohderyhmä ovat ajankohtaiset opinnäytetyöhön.

Opinnäytetyössä selvitetään perhetyön työntekijöiden subjektiivista kokemusta työssä jaksamisestaan sekä työssä jaksamisen yleistä tasoa Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyössä. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää eri tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen ja perehtyä erityisesti siihen, miten työssä jaksamista on mahdollista tukea ja vahvistaa.

Tutkimuksen tarkoitus on antaa työntekijöille, esimiehille, taustaorganisaatiolle, uusille työntekijöille sekä myös muille sosiaalialalla toimiville tietoa ja konkreettisia keinoja työssä jaksamisen tukemiseen. Opinnäytetyö on hyödyllinen myös alalle valmistuville, koska työssä jaksamista tukeviin tekijöihin panostaminen työuran alusta alkaen kuuluu jokaiselle ja on erityisen tärkeää, jotta työ olisi tekijälleen mielekästä ja jotta voitaisiin välttyä mahdollisilta negatiivisilta seuraamuksilta.

## 2 PERHETYÖ

Perhetyö voi olla sosiaalihuoltolain (L 30.12.2014/1301) mukaista sosiaalipalvelua tai lastensuojelulain (L 13.4.2007/417) mukaista tehostettua perhetyötä. Perhetyöllä tuetaan asiakkaan sekä hänen perheensä hyvinvointia. Sen tarkoituksena on tukea erityisiä tuen tarpeita omaavien lasten ja nuorten terveyttä ja kehitystä, mutta sitä voidaan tarjota lisäksi myös muille lapsille. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 4.6.2020.) Perhetyössä yhdistyy käytännön apu ja psykososiaalinen tuki. Lapsen edun turvaaminen on aina keskeistä. Tarkoituksena on perheen voimavarojen vahvistaminen ja vuorovaikutuksen parantaminen. (Lastensuojelun käsikirja, [viitattu 10.9.2020].) Tavoitteena on tuen tarjoaminen lapsiperheille mahdollisimman varhaisessa vaiheessa perheen tarpeen mukaisesti. Perheiden ongelmien kasvamista, perheiden syrjäytymistä sekä myös lastensuojelun tarvetta on mahdollista ehkäistä oikea-aikaisella tuella. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 4.6.2020.)

### 2.1 Perhetyön määritelmä

Perhetyö käsitteenä on laaja. Perhetyötä tehdään erilaisissa toimintaympäristöissä ja perhetyön ammattilaiset voivat edustaa erilaisia ammattinimikkeitä -ja ryhmiä. Sitä voidaan kuvata sen mukaan, minkälaisessa toimintaympäristössä sitä toteutetaan, kuten neuvoloiden-, päiväkotien-, kuntien sosiaalitoimen- tai seurakunnan perhetyö. Perhetyötä voidaan kuvata myös sille asetettujen lähtökohtien mukaan: onko se sisällöltään lapsiperheiden ohjausta ja neuvontaa, kotipalvelua vai puuttumista lasten turvallisuutta tai kehitystä vaarantaviin tekijöihin. Lisäksi sitä voidaan myös jaotella elämänalueen mukaan, kuten päivähoitoon ja kouluun-, neuvoloihin, mielenterveyspalveluihin-, päihdepalveluihin- tai lastensuojelutyöhön kuuluva perhetyö. Peruslähtökohtana ovat perheiden elämästä nousevat tarpeet. Tarpeet voivat liittyä lasten kasvatukseen ja kehitykseen, vanhemmuuden tukemiseen, elinolojen järjestämiseen tai perheen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn lisäämiseen. (Rönkkö & Rytönen 2010, 27.) Keskeisiä toiminta-ajatuksia ovat ennaltaehkäisy ja varhainen tuki (Reijonen 2005, 13).

Perhetyö voi profiloitua perheeseen jonkun perheen jäsenen kautta tai sitten koko perhe tai yhteisö on perhetyön subjektina. (Reijonen 2005, 31–32.) Tausta-ajatuksena on, että vaikkakin yksilöä hoidetaan miten hyvin tahansa, perheen kulttuuri ja toimintatavat kytkeytyvät hänen ongelmiinsa monin eri tavoin. (Rönkkö & Rytönen 2010, 38.)



Lähtökohtana on näkemys, että lapselle perhe on keskeinen kasvuympäristö ja että lapsen turvallinen kehitys ja kasvu vaativat tiettyjä edellytyksiä. Perheille on tarjottava tukea näiden edellytysten turvaamiseen. Pyrkimyksenä on lasten kokemusten ja tarpeiden tekeminen näkyväksi muille perheenjäsenille ja auttajille. Perhetyö on moniammatillista yhteistyötä ja vaatii verkostoitumista. Tavoitteena on asiakkaan, asiakkaan perheen ja muun verkoston voimavarojen ja osaamisen kokoaminen yhteen perheen tukemiseksi. (Rönkkö & Rytönen 2010, 40.) Asiakkaan oma näkemys sekä tavoitteet ovat olennaisimpia ja työntekijöiden tehtävänä onkin tukea asiakasta omien toiveiden ja tarpeiden ilmaisemiseen eri näkökulmista. (Vilén ym. 2014, 208.) Perhetyö on suunnitelmallista ja kokonaisvaltaista perheiden tukemista, jossa perhettä tuetaan kokonaisuutena, tehden samalla perheenjäsenten yksilöllisiä tarpeita näkyväksi. Sillä tuetaan jokaisen perheenjäsenen hyvinvointia heidän eri rooleissaan ja tehtävissään. Perhetyössä korostuu perheiden omien voimavarojen käyttöönotto, perheiden elämänhallinta ja arjesta selviytymisen vahvistaminen. Sitä voidaan tehdä pitkittyneissä ja vaativissa tilanteissa lastensuojelun tukitoimena, mikäli lapsen tarpeet, turvallisuus ja huolenpito ovat vaarantuneet. Kodinhoito- ja muut palvelut, jotka tukevat perheen arjen sujumista ovat psykososiaalisen tuen ohella tärkeitä, koska niillä voidaan parantaa ratkaisevasti perheen hyvinvointia ja toimivuutta. Haasteita tutkitaan ja hoidetaan niin perheen sisäisen vuorovaikutuksen, vanhemmuuden, parisuhteen sekä kasvatuskysymysten näkökulmista. Yhteistyössä perheiden kanssa pyritään löytämään perheille mahdollisimman hyvin sopiva perhetyön muoto. (Rönkkö & Rytönen 2010, 40–41.)

Keskeisiä periaatteita perhetyössä ovat asiakaslähtöisyys, lapsilähtöisyys ja perhelähtöisyys. Sosiaali- ja terveystalveissa asiakaslähtöisyydellä tarkoitetaan asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden kuulemistä. Asiakaslähtöisyyttä kuvaavat asiakkaan kunnioittaminen, avoimuus, luottamuksellisuus ja rehellisyys, jokaisen tarinan ja kokemuksen ainutlaatuisuus, kokonaisvaltaisuus sekä valinnanmahdollisuus. Asiakaslähtöisyys voidaan perhetyössä nähdä periaatteena, jossa perheet, lapset ja aikuiset ovat itsenäisiä, aktiivisia toimijoita. Perhetyössä lapsilähtöisyydellä tarkoitetaan sitä, että työskentely käynnistyy lapsen tilanteesta ja työllä tuetaan erityisesti lapsen hyvinvointia. Lapsilähtöisyys pohjautuu kuitenkin ajatukseen, että lapsen tukemisessa paras tapa on perheen kohtaaminen kokonaisuutena. Työskentelyssä korostuu lapsen kanssa työskentely ja lapsen näkökulman huomioiminen. Perhelähtöisyys edellyttää työntekijän ja perheen tasavertaisuutta ja perheen ottamista mukaan keskusteluun sekä päätöksentekoon. Perhelähtöisyydessä nähdään perhe ja sen jäsenet oman arkensa ja tilanteensa asiantuntijoina. Työntekijät ovat työprosessin asiantuntijoita ja heidän tulee olla

kumppaneita perheelle. Kumppanuuteen sisältyy molemminpuolisen kunnioituksen lisäksi tiedon ja vastuun jakaminen. Palvelut ja erilaiset tukitoimet suunnitellaan perheen tarpeista käsin ja ne ovat joustavia ja yksilöllisiä. Tavoitteena on vahvistaa perheen omia voimavaroja, suunnitella palvelut perhekohtaisesti, tunnistaa perheiden kulttuurisia eroja ja vastata niihin sekä koordinoida palveluja eri tahojen kanssa yhteistyössä. Siinä huomioidaan sekä perhe kokonaisuutena että perheenjäsenet yksilöinä, perheenjäsenten väliset suhteet sekä perheiden erilaisuus ja ainutlaatuisuus. (Järvinen ym. 2012, 17–26.)

Eri muotoja ovat ehkäisevä perhetyö, kriisiperhetyö ja korjaava perhetyö. Ehkäisevässä perhetyössä puututaan jo varhaisessa vaiheessa perheen haasteisiin ja perhettä tuetaan palveluilla, jotka tukevat perheen arjen sujumista ja ylläpitävät perheen hyvinvointia. Äkillisessä kriisitilanteessa esimerkiksi sairauden, onnettomuuden tai taloudellisen tilanteen muutoksen vuoksi, perheelle voidaan tarjota perhetyötä selviytymisen tueksi. Korjaavalla perhetyöllä autetaan lapsiperheitä vaikeissa elämäntilanteissa. Tällöin perheen ongelmat ovat kärjistyneet ja tilanteeseen puututaan tilanteen pahenemisen välttämiseksi. Korjaavalla työllä tarkoitetaan useimmiten lastensuojelullista, suunnitelmallista sekä tavoitteellista tilanteen selvittelyä ja tukemista perheen kanssa yhdessä sovittuihin muutoksiin. (Rönkkö & Rytönen 2010, 32–34.)

Perhetyötä voidaan toteuttaa lapsen ja perheen keskusteluina, perhetapaamisina, perhekuntoutuksena sekä kerho- ja ryhmätoimintana (Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä, [viitattu 10.9.2020]). Keskustelu on perhetyön tärkein menetelmä ja siinä korostuu dialoginen asiakaskohtaaminen sekä ratkaisukeskeisyys. Työskentelyssä käytetään myös erilaisia lomakkeita perhetilanteen kartoittamiseen sekä kortteja ja roolikarttoja. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 4.6.2020.) Lisäksi perhetyössä käytetään monipuolisesti erilaisia toiminnallisia menetelmiä (Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä, [viitattu 10.9.2020]).

## **2.2 Perhetyö ammattina**

Perhetyössä työntekijöiden koulutustaustat ovat hyvin erilaisia. Erikoistumisopintoja on mahdollista suorittaa täydennyskoulutuksena. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2020.) Koulutustaustojen erilaisuuden syynä voi olla se, ettei perhetyöntekijän ammattinimikettä ole laillistettu, ja tämän vuoksi laissa ei ole määritelty siihen vaadittavaa koulutus pohjaa. Useimmiten perhetyöntekijän ammattinimikkeellä toimivat ovat kuitenkin sosiaali- ja

terveysalan ammattikorkeakoulun tai aiemman opistoasteen suorittaneita. Perhetyöntekijöinä toimii myös sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneita. (Vilén ym. 2014, 24.)

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutettujen kompetensseihin eli kelpoisuuteen sisältyy sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2016).

Vilénin ym. (2014, 93) mukaan yksiselitteistä ammatillista tapaa työskennellä ei ole, ja ammatillisuus perhetyössä voi työtehtävien mukaisesti saada hyvinkin erilaisia piirteitä. Ammatilliset vaatimukset ja työn tavoitteet vaihtelevat. Työntekijän on lisäksi itse arvioitava sitä, millainen ammatillisuus sopii itselle ja millaiseen työhön kykenee eri elämäntilanteissaan. (Vilén ym. 2014, 93.)

### **2.2.1 Asiantuntijuus perhetyössä**

Reijosen (2005, 14) mukaan perhetyössä tarvitaan laaja-alaista osaamista ja tietoa, koska lähes jokainen elämänalue kuuluu jollain tavalla perhetyön piiriin. Perhetyöntekijällä täytyy olla lapsen kasvuun ja kehitykseen liittyvää tietoa, taitoa lasten ja vanhempien kohtaamiseen ja ohjaamiseen, kykyä työskennellä perheiden muuttuvien tilanteiden ja erilaisten ihmisten kanssa, kykyä erilaisten työskentelymenetelmien käyttämiseen sekä tietoutta parisuhde-, päihde- ja mielenterveystyöstä. Perhetyöntekijän täytyy myös tuntea palvelut, jotka ohjaavat lapsen kasvatusta. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

Perhetyössä keskeisiä ammatillisia kvalifikaatioita, eli organisaation ja työn asettamia vaatimuksia työntekijälle ovat normatiiviset kvalifikaatiot, eli työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet kuten motivoituneisuus ja sitoutuminen sekä innovatiiviset kvalifikaatiot, jotka liittyvät työntekijän ammatilliseen osaamiseen, jossa työntekijä edistää omaa persoonallista työtapaansa ja kehittää omaa työtään. Kehittämistarpeet kohdistuvat työntekijän omaan ammatilliseen kasvuun sekä asiakastyöprosessien ja erilaisten työprosessien parempaan hallintaan. (Reijonen 2005, 13–14.) Ammatillisessa kehityksessä tärkeää on myös työntekijän kyky käsitellä muiden työntekijöiden antamaa palautetta. Hyvä olisi kiinnittää työyhteisössä huomio palautteen antamiseen tapoihin ja pohtia asioita, mitkä menivät hyvin kussakin työprosessissa ja miten voisi jatkossa toimia eri tavoin. (Vilén ym. 2014, 92.)

Asiantuntijuuteen sisältyy aina sekä oman persoonan että työroolin käyttäminen vuorovaikutuksen työvälineinä (Vilén ym. 2014, 65). Vuorovaikutus on puolestaan keskeisin työväline perhetyössä. Ammatillisen vuorovaikutuksen taustalla on oppimista ja tietoa. Työntekijä on vuorovaikutuksesta vastuussa ja käyttäytyy ammattitaitoisesti vastapuolen käyttäytymisestä huolimatta. Tärkeää on muistaa, että vuorovaikutustilanteessa molemmat tulkitsevat viestejä omien kokemusten ja merkitysjärjestelmän pohjalta. (Järvinen ym. 2012, 228–229.) Työntekijällä täytyy myös olla hienotunteisuutta ja erityistä herkkyyttä, kun hän kohtaa perheen heidän kodissaan (Vilén ym. 2014, 79). Järvisen ym. (2012, 330) mukaan ammatillisessa vuorovaikutuksessa työntekijän perustaidot muodostuvat osaamisesta vastavuoroisen suhteen rakentamiseen, kyvystä tutkia ja tarkentaa tilannetta sekä toimia tilanteessa. Ammatillinen osaaminen ei riitä vuorovaikutustilanteessa yksin, mutta asiakas ei saa myöskään ilman sitä tarvitsemaansa tukea ja uusia näkökulmia tilanteessaan. Parhaimmillaan ammatillisuus antaa työntekijälle tuen ja turvan, jonka avulla on mahdollista olla tilanteissa läsnä sekä jalostaa ja muokata asiakkaan tarpeiden mukaisesti omaa ammatillista tietoaan. (Vilén ym. 2014, 91.) Perhetyössä tilanteet muuttuvat jatkuvasti ja työntekijä on useassa eri roolissa työpäivänsä aikana, joten olennaista on myös mukautuminen ja sopeutuminen tilanteiden ja tarpeiden mukaisesti (Reijonen 2005, 13).

Perhetyötä säätelevät säädökset ja lait ohjaavat osaltaan perhetyötä tekevän työskentelyä ja suojaavat työntekijöitä sekä asiakkaita (Vilén 2014, 62). Erityisesti perhetyötä ohjaavia lakeja ja sopimuksia ovat sosiaalihuoltolaki, lastensuojelulaki, laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta, laki sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuuksista, asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten suun terveydenhuollosta, hallintolaki sekä YK:n Lapsen oikeuksien sopimus (Järvinen ym. 2012, 50). Laki ei kuitenkaan vastaa yksiselitteisesti kysymykseen oikeasta ja väärästä, hyvästä ja pahasta. Moraali on ihmisen käsitys siitä, mikä on oikein tai väärin. Etiikka auttaa ihmisiä valintojen tekemisessä, oman ja toisten toiminnan arvioimisessa ja ohjaamisessa sekä oman toiminnan perusteiden tutkimisessa. Suvaitsevuus on lähtökohtana eettisyydelle. Suvaitsevuus on kykyä sietää erilaisuutta sekä myös sen kunnioittamista, mitä ei ymmärrä. Eettinen pohdinta vaatii itsereflektion kykyä (Vilén 2014, 63). Reflektointi on oman toiminnan tutkimista, sen taustalla olevien perustelujen tarkastelua sekä menettelytapojen arvioimista uudelleen. Reflektoinnin avulla työntekijä saa uusia näkökulmia ja ymmärtää uudella tavalla tilanteita sekä löytää vaihtoehtoisia toimintatapoja. (Järvinen ym. 2012, 233.) Itsereflektioon sisältyy myös

kyky tarkastella omia defensseja, jotka nousevat esiin vuorovaikutuksessa. Defenssien eliminän puolustuskeinojen tarkoituksena on suojella liian voimakkailta tunnekokemuksilta lieventäen ahdistusta hetkellisesti. Työntekijän ja asiakkaiden defenssit vaikuttavat perhetyössä siihen, mitä uskalletaan käsitellä ja kohdata. (Vilén ym. 2014, 73.) Vaikka ammatillisessa vuorovaikutuksessa lähtökohtana on työntekijän kyky itsensä tarkasteluun ja oman toimintatavan seurausten arviointi, myös perheen kanssa on aina hyvä arvioida työn tulosta eri tavoin. Palaute ei asiakkailta ole aina rakentavaa, mutta ammatillisuutta on se, että ymmärtää asiakkaan oikeuden osoittaa suuttumusta tai pelkoa. (Vilén ym. 2014, 92.)

Työskentelyssä tarvitaan myös neuvottelutaitoja. Neuvottelun tavoitteena on saavuttaa yhteinen ymmärrys huolimatta erilaisista näkökulmista ja mielipiteistä sekä sopimukseen sitoutuminen. (Vilén ym. 2014, 79.) Yhteisten tavoitteiden ja todellisuuden rakentamisen kannalta oleellista on, että työntekijän ja asiakkaan ajatusmaailmat kohtaavat. Mikäli työntekijä on epävarma ammatillisuutta korostava, asiakas ei tule kohdatuksi ja hänen voimavaransa jää löytämättä ja tavoitteet kuulematta. Luopuminen auktoriteettiasemasta vapauttaa niin sanotuista oikeista vastauksista, eikä työntekijän tarvitse luokitella syy- ja seuraussuhteita tai asiakkaan ongelmia yksin. Tällöin ammattilaisen eli asiantuntijan ja asiakkaan eli asian tuntijan on mahdollista yhdessä tehdä oivalluksia ja löytää tilanteisiin ratkaisuja. (Vilén ym. 2014, 91–92.)

Auttamistyössä on tärkeää välittää toisista ihmisistä. Asiakas kokee tulleen autetuksi vasta silloin, kun hänellä on kokemus, että hänestä ja hänen tilanteestaan on välitetty oikeasti. Niin lapsen kuin vanhemman tukemisen lähtökohtana on, että työntekijä näkee heissä vahvuuksia ja voimavaroja ja kykenee osoittamaan välittävänsä perheestä. Työlle asetetut tavoitteet ja työnkuva säätelevät osaltaan, millä tavoin välittämistä on hyvä työssä näyttää sekä käsitellä. Välittäminen on perusedellytys perhetyössä, mutta ammatillisuuteen kuuluu lisäksi kyky tarkastella itseään sekä tunnistaa omat rajat työntekijänä ja auttajana. (Vilén ym. 2014, 69–70.)

### **2.2.2 Persoona työvälteenä**

Perhetyössä persoona työvälteenä on korostunut (Vilén ym. 2014, 65). Järvisen ym. (2012, 227) mukaan ammatillisessa mielessä persoonallisuus on yksilön ominaisuuksia, joita yksilö tietoisesti kehittää työnsä tavoitteiden saavuttamiseksi.

Minän voimavaroilla tarkoitetaan sitä, millainen kyky ihmisellä on olla suhteessa omiin psyykkisiin tarpeisiin ja toisiin ihmisiin. Minän voimavaroja ovat oma-aloitteisuus, tahdonvoima, älykkyys, tietoisuus omista psyykkisistä tarpeista, kyky henkilökohtaiseen kasvuun ja itsetutkiskeluun sekä kyky tarkastella elämää eri näkökulmista. Voimavaroihin kuuluu lisäksi tekijät, joiden avulla yksilö suojautuu pahalta. (Nissinen 2007, 161.) Nissisen (mts. 159–160) mukaan mielen toimintakykyä kuvaa voimakkaiden tunnetilojen sietäminen ja tunne niiden kuulumisesta omaan kokemusmaailmaan. Hän kirjoittaa, että siihen liittyy kyky positiivisen minäkuvan säilyttämiseen, kyky ihmissuhteisiin sekä sisäinen yhteydentunne toisiin ihmisiin.

Rönkkö ja Rytönen (2010, 293) tuovat esiin sitä, että auttamistyössä työntekijän on tärkeää olla tietoinen omasta herkkyydestään, haavoittuvuudestaan, keskeneräisyydestään sekä myös pahuudestaan. Todellisen ymmärryksen ja kuulemisen vuoksi työntekijän on näin ollen hyvä ymmärtää sitä, mitä hänessä itsessään tapahtuu ja herää perheen parissa työskennellessä. Ammatillisen vuorovaikutuksen lähtökohtana on, että työntekijä opettelee itsetuntemusta ja käy myös omaa kehityshistoriaansa läpi. Itsetuntemus on omien tarpeiden ja voimavarojen tunnistamista sekä myös omien rajojen, rajallisuuden ja heikkouksien tiedostamista ja tunnistamista. Sen myötä on mahdollista käsitellä omia tunteita, eritellä arvoja sekä kehittää itseään ja se toimii myös hyvänä perustana realistiselle minäkuvalle ja vahvalle itsetunnolle. (Vilén ym. 2014, 64–66.) Työntekijän tulee suojata omia arvojaan ja vahvistaa itsetuntemustaan, mutta samanaikaisesti hänen tulee kehittää kunnioittavaa suhtautumista toimintatapoihin ja ajatteluun, joita hän ei voi ymmärtää. (Vilén ym. 2014, 88–89.)

Perhetyössä tärkeä työväline on tunneäly, eli kyky tunnistaa erilaisia tunteita itsessään ja toisissa. Tunneäly helpottaa rakentavaa vuorovaikutusta toisten kanssa ja omien tunteiden säätelyä tilanteen mukaisesti. Siihen sisältyy kyky lämpöön, läheisyyteen ja empatiaan. Tunneälykkyys ja opitut vuorovaikutustaidot voivat johtaa yhdessä vahvoihin sosiaalisiin taitoihin. Kyky havaita toisten ihmisten tarpeita herkästi ja herkästi aistiminen voivat kuitenkin myös kuormittaa. Tämän vuoksi on tärkeää löytää myös suojaavia tekijöitä sosiaalisiin tilanteisiin, jolloin tunneäly muuttuu voimavaraksi. (Vilén ym. 2014, 65.) Vilén ym. (mts. 70) kirjoittaa, että pitkällä tähtäimellä uskallus tuntea ja kokea yhdessä asiakkaan kanssa voivat ehkäistä työuupumusta. He kuvaavat, että jatkuvan rutiininomaisen tai kiireessä työskentelyn seurauksena työntekijä voi kadottaa kosketuksensa sekä omiin että asiakkaan tunteisiin ja kokemusmaailmaan, mikä puolestaan heikentää työn mielekkyyttä sekä luo uupumusta.

Ammatillisuuteen kuuluu myös intuition käyttäminen ja intuitioon liittyvien kokemusten tarkastelu tietoisesti. Intuitiivisen yhteyden toimiessa, vuorovaikutus tuntuu helpolta. Intuitiota on mahdollista opetella refleктоimaan, kuuntelemaan ja peilaamaan. Kaikki ennakkoajatukset eivät kuitenkaan ole aina oikeassa. (Vilén ym. 2014, 71.)

### **2.2.3 Luottamuksellisen suhteen rakentaminen**

Perhetyössä tärkeää on, että työntekijä osallistuu perheen arkeen ja käy perheen kotona. Työskentelyn edellytys on luottamuksellinen suhde. Luottamukselliseen suhteeseen tarvitaan avoimuutta, työskentelyn läpinäkyvyyttä, asiakkaan arvostusta ja kuulemista, kykyä puhua vaikeistakin asioista suoraan sekä perheiden erilaisuuden hyväksymistä. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 4.6.2020.)

Todellista luottamusta voi syntyä ainoastaan dialogin ja yhteisen ymmärryksen myötä. Dialogi edellyttää toisen sanoman kuuntelemista sekä omien ajatusten ilmaisua ja kertomista toiselle, puhekumppanin lausumaan vastauksena. Perhetyössä dialogi on parhaimmillaan jokaisen perheenjäsenen näkemyksen aitoa kuulemista ja ymmärtämistä ja lisäksi eri yhteistyötahojen, jotka työskentelevät perheen kanssa, näkemysten huomioimista päätöksiä tehtäessä. Oleellista siinä on, että asiakas on oman elämänsä pääkohde. Yhteistyössä asiakkaan kanssa etsitään hänen elämäänsä vastauksia. (Vilén ym. 2014, 78.)

Taidot vastavuoroisen suhteen rakentamiseen näkyvät asiakkaan kunnioittamisena ja kykynä eläytyä asiakkaan tunteisiin (Järvinen ym. 2012, 230). Sensitiivisyydellä tarkoitetaan ihmisen herkkyyttä toisen tunteiden ja tarpeiden havainnoimiseen, kykyä huomaavaisesti toimimiseen sekä toisen tarpeisiin vastaamiseen riittävän oikealla tavalla. Sensitiivisyys mahdollistaa sen, että voi tavoittaa asiakkaan kokemusmaailmaa. Empaattisuus vaatii työntekijältä kykyä sensitiivisyyteen. Empaattisuus on aitoa halua kuulla ja ymmärtää toista, kykyä olla toista lähellä ja pysähtyä aidosti kuuntelemaan sekä tunteiden jakamista toisen ihmisen kanssa. Empatia edistää yhteistyötä asiakkaan kanssa. Empatia mahdollistaa asiakkaan käyttäytymisen taustalla olevien todellisten motiivien ymmärtämisen, ja se lievittää vastaanottavan osapuolen stressiä ja luo turvallisuutta. Tärkeintä on kuitenkin, mitä perhe oppii ymmärtämään perheestään ja itsestään työntekijän avulla, ei se mitä työntekijä ymmärtää asiakasperheestään. (Vilén ym. 2014, 66–69.)

## **2.3 Perhetyön palvelut**

Perhetyön palvelut voivat vaihdella palveluntarjoajan mukaisesti. Seuraavassa käsitellään sosiaalihoitolaisten mukaista- ja lastensuojelulaisten mukaista tehostettua perhetyötä, lapsiperheiden kotipalvelua sekä tukihenkilötyöskentelyä, jotka kuuluvat yhteistyötahoni perhetyön palveluihin.

### **2.3.1 Sosiaalihoitolaisten mukainen perhetyö**

Perhetyöllä tarkoitetaan sosiaalihoitolaisten (L 30.12.2014/1301) mukaista palvelua. Siihen ei tarvita lastensuojelun asiakkuutta. Työskentely aloitetaan palvelutarpeen arvioinnilla ja perheen tilanne selvitetään kokonaisvaltaisesti. Alussa käydään vanhempien voimavaroja ja tuen tarpeita lävitse. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 4.6.2020.) Perhetyö sisältää keskusteluapua ja arjen eri toiminnoissa tukemista perheen tarpeiden mukaisesti (Lastensuojelun käsikirja, [viitattu 10.9.2020]). Perhetyöntekijä voi esimerkiksi antaa vanhemmille tietoa lapsen kehitykseen ja kasvuun liittyvistä asioista, tukea päivärytmin muodostumisessa sekä lasten kasvatuksessa ja hoidossa, tukea perheen välistä vuorovaikutusta ja ohjata ruokailuun, nukkumiseen ja päivärytmiin liittyvissä asioissa. Perhetyöllä tuetaan vanhemmuutta, vahvistetaan perheen toimintakykyä, ohjataan arjen hallinnassa sekä tuetaan sosiaalisen verkoston laajentamista. Sosiaalihoitolaisten mukaista perhetyötä järjestetään kunnittain eri tavoin. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 4.6.2020.) Sitä voidaan järjestää matalalla kynnyksellä ja laaja-alaisesti (Lastensuojelun käsikirja, [viitattu 10.9.2020]).

### **2.3.2 Lastensuojelulaisten mukainen tehostettu perhetyö**

Tehostettu perhetyö on lastensuojelulaisten 36 §:n mukainen lastensuojelun avohuollon tukitoimi. Se on intensiivistä tukea, joka liittyy usein perheen kriisitilanteeseen ja siihen voi liittyä myös kontrollia. Perheellä tulee olla tukea tarvittaessa vuorokauden ympäri. Tehostetun perhetyön piirissä olevien perheiden tilanne on yleensä haastava, ja he ovat erityisen tuen sekä ohjauksen tarpeessa. Tehostettua perhetyötä käytetään esimerkiksi ehkäisemään huostaanoton tarvetta. Lähtökohtana työskentelylle on aina yhteistyö. Perhe voidaan kuitenkin velvoittaa osallistumaan perhetyöhön. Onnistumisen kannalta on keskeistä, että perhe kykenee tunnistamaan muutostarpeet sekä on motivoitunut työskentelemään niin, että ongelmat on mahdollista korjata. Lastensuojelun sosiaalityöntekijä ja perhe päättävät yhdessä



perhetyön aloittamisesta, jakson kestosta, seurannasta sekä arvioinnista. Lastensuojelun asiakkaat ovat oikeutettuja sosiaalihuoltolain mukaiseen perhetyöhön sekä lastensuojelulain mukaiseen tehostettuun perhetyöhön. Niiden keskeinen ero on työskentelyn intensiteetissä. (Lastensuojelun käsikirja, [viitattu 1.6.2020.]

### **2.3.3 Lapsiperheiden kotipalvelu**

Lapsiperheiden kotipalvelu on sosiaalipalvelu, josta kunnan tehtävänä on huolehtia. Kotipalvelu sijoittuu kunnassa sosiaalitoimen tai sosiaali- ja terveystoimen alaisuuteen ja valtaosa kunnista järjestää sen perhetyön omana palvelunaan. Kotipalvelun perhetyö voidaan järjestää myös palvelusetelin avulla tai ostopalveluna. Sillä tarkoitetaan asumiseen, lasten kasvatukseen ja hoitoon, henkilökohtaiseen huolenpitoon ja hoivaan sekä muuhun tavanomaiseen elämään kuuluvien toimintojen ja tehtävien suorittamista tai avustamista niissä. Lapsiperheiden kotipalvelu on lapsiperheiden suunnitelmallista, kokonaisvaltaista sekä tarvittaessa pitkäjänteistä tukemista. Sen tarkoituksena on perheiden ja yksilöiden auttaminen, kun he tarvitsevat perhetilanteen, alentuneen toimintakyvyn, sairauden, vamman, synnytyksen, rasittuneisuuden tai muun vastaavan syyn perusteella tukea tai apua arkipäivän tehtävistä suoriutumiseen. (Järvinen ym. 2012, 73.)

### **2.3.4 Ammatillinen tukihenkilötoiminta**

Ammatillisella tukihenkilöllä tarkoitetaan kasvatus-, sosiaali- tai terveysalan ammattilaista, jolla on kokemusta työskentelystä lasten ja nuorten kanssa. Ammatillinen tukihenkilötyö on sosiaalihuoltolain tai lastensuojelulain mukaista lapsille ja nuorille suunnattua palvelua. Sen tarkoituksena on tukea asiakkaita kokonaisvaltaisesti yhteistyössä huoltajien ja viranomaisten kanssa. Työskentelyä toteutetaan asiakassuunnitelman mukaisesti, joka laaditaan yhdessä tukea tarvitsevan ja hänen perheensä kanssa. Tapaamisten tiheydestä ja työskentelyn tavoitteista sovitaan kirjallisesti. Työskentely perustuu työntekijän ja asiakkaan väliseen luottamukselliseen suhteeseen. Toimintaa toteutetaan asiakkaan yksilöllisen tarpeen ja elämäntilanteen mukaisesti. Tapaamiset voivat olla esimerkiksi keskustelua, tukemista koulunkäynnissä ja ammatin- tai työnhaussa, arkisten asioiden opettelua tai tukemista vapaa-ajan harrastuksissa ja sosiaalisissa suhteissa. Tapaamiset toteutetaan joko ammatillisen tukihenkilön toimitiloissa, lapsen tai nuoren omassa kotona, hänen harrastuksissaan tai

muussa sovitussa paikassa. (Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä, [viitattu 9.9.2020].)

### 3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN PERHETYÖSSÄ

Työssä jaksaminen on oleellinen osa työhyvinvointia ja yksilön hyvinvointia yleensä. Sitoutuminen työhön ja työn tuottavuus kasvaa ja sairauspoissaolot laskevat hyvinvoinnin lisääntyessä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, [viitattu 27.8.2020].) Kunnolliset työolot, mielekäs työ, tarvittava osaaminen työhön, työkyky sekä yksityiselämän tasapaino ovat perusedellytyksiä työssä jaksamiselle. Työssä jaksamista tukevat myös toimivat henkilösuhteet sekä vuorovaikutus. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, [viitattu 5.11.2020].)

Ihmisellä itsellään on päävastuu omasta terveydestään ja hyvinvoinnista, mutta työpaikka voi edistää työntekijöidensä terveyttä. (Jabe 2012, 14.) Jaben (mts. 186) mukaan niin johtaminen, resurssit kuin omat voimavaratkin ovat keskeisiä sille, miten työ terveyttä edistää tai heikentää. Ihmiset reagoivat eri tavoin psykologisesti ja fysiologisesti samantapaisessa kuormittavassa tilanteessa. Stressin ilmenemiseen vaikuttaa yksilön odotukset ja edellytykset sekä työn vaatimukset ja mahdollisuudet ja näiden välinen tasapaino. (Manka 2015, 23.)

Martin, Myers ja Brickman (2020) kirjoittivat artikkelissaan hyvinvoinnin merkityksestä sosiaalialalla työskenteleville. He tuovat esiin sitä, että hyvinvoinnista huolehtimisen avulla voidaan minimoida työn riskejä, kuten uupumista, traumaattista stressiä, myötätuntouupumusta sekä sijaistraumatisoitumista ja että itsehoito on tärkeää terveen, tuottavan ja eettisen työvoiman ylläpitämisen kannalta.

#### 3.1 Työssä jaksaminen, työhyvinvointi ja työkyky

Työssä jaksaminen on käsitteenä laaja. Käsitteenä se on hieman hankala, koska sille ei löydy tarkkaa määritelmää. Sen sijaan erilaisia työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä on määriteltä, ja niiden kautta työssä jaksamista on helpompi ymmärtää. Tärkeää on myös tiedostaa, että jaksaminen on aina subjektiivinen ja yksilöllinen kokemus. (Pohjanmaa -hanke, [viitattu 19.10.2020]).

Työhyvinvointi vaikuttaa yksilön työssä jaksamiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö, [viitattu 27.8.2020]). Työhyvinvointi koostuu samoista tekijöistä työkyvyn kanssa (Ilmarinen 2006, 81). Ilmarinen (2006, 81) toteaaakin, että nykyään puhutaan työkyvyn sijaan työhyvinvoinnista.

Työkyky on työelämässä työntekijän tärkein pääoma. Yrityksen tulokset muodostuvat työntekijöiden työkyvyn ansiosta, joten yrityksellä on keskeinen rooli työntekijöidensä työkyvyn kehittämisessä ja tukemisessa. (Ilmarinen 2006, 79.) Työkyky muuttuu ihmisen elinaikana. Fyysiset voimavarat voivat heikentyä, mutta ammattitaito ja oma osaaminen voivat kehittyä. Työkykyä vahvistaa myös mielekäs sekä sopivan haasteellinen työ. (Työeläkevakuuttajat TELA ry, [viitattu 16.6.2020].)

Niirasen ym. (2010, 151) mukaan yksilön työkyvyn kannalta terveystäkin merkittävämpää saattavat olla selkeä johtaminen sekä töiden järjestely, avoin ja luotettava vuorovaikutus, yhteiset ja oikeudenmukaiset pelisäännöt sekä omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuus. Työkyvyn ylläpitäminen ja sen kehittäminen edellyttävät työntekijän ja esimiehen välistä hyvää yhteistyötä. Vastuu työkyvyn säilymisestä jakaantuu molemmille, mutta myös työyhteisöllä, työsuojeluorganisaatiolla ja työterveyshuollolla on suuri merkitys. Myös muu työntekijää ympäröivä elämä, kuten perhe ja lähiyhteisö vaikuttavat monin eri tavoin yksilön työkykyyn. Tärkeää onkin työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Yhteiskunta puolestaan luo perusrakenteen, palvelut sekä pelisäännöt, joiden perusteella henkilöstön työkykyä ja yrityksiä voidaan tukea. (Ilmarinen 2006, 81.)

Ilmarisen (2006) työkykyä kuvaava monikerroksinen rakennelma (kuvio 1), kuvaa mielestäni erittäin hyvin ja selkeästi työkykyä. Koska työkyky- ja hyvinvointi kytkeytyvät merkittävästi työssä jaksamiseen, niin rakennelma kuvaa mielestäni hyvin myös työssä jaksamiseen vaikuttavia asioita. Rakennelmassa pohjakerros muodostuu terveydestä sekä psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Pohjakerrokseen kohdistuu aina koko muun rakennelman paino. Terveiden ja toimintakyvyn muutokset heijastuvat työkykyyn. Toinen kerros muodostuu osaamisesta ja ammattitaidosta. Tiedoilla ja taidoilla sekä osaamisen päivittämisellä voidaan vastata työelämän vaatimukseen ja haasteisiin. Kolmas kerros rakentuu asenteista, arvoista ja motivaatiosta. Keskeistä on omien voimavarojen ja työn tasapaino sekä työn ja muun oman elämän väliset suhteet. Neljäs kerros muodostuu työstä sekä siihen liittyvistä tekijöistä kuten työoloista, työyhteisöstä, työn vaatimuksista ja -sisällöstä ja työorganisaatiosta sekä esimiestyöstä. Se on painavin ja suurin kerros, joka myös kuvaannollisesti painaa alempia kerroksia. Esimies on neljännessä kerroksesta vastuussa. (Ilmarinen 2006, 79–80.)



Kuvio 1. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät (Ilmarinen 2006).

Sen sijaan psykologisesta näkökulmasta työhyvinvointi on ytimeltään tunneperäinen asia. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa mielekäs työ ja sopiva työmäärä. Työhyvinvointia voivat myös lisätä työrauha, selkeä päämäärä, työtehtävän loppuun suorittaminen, itsensä kehittäminen, välitön ja rakentava palaute tehdystä työstä sekä irtautuminen arjesta, eli kun voi päästää irti itsestä ja ajasta. (Luukkala 2011, 32.)

### 3.2 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Seuraavissa alakappaleissa kerron Ilmarisen (2006) työkykyä kuvaavaan rakennelmaan (kuvio 1) pohjautuen työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Avaan lisäksi keskeisiä käsitteitä ja asioista kerron erityisesti perhetyön ja sosiaalityön näkökulmasta.

#### 3.2.1 Terveys ja psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen toimintakyky

Työssä jaksamisen perustana on oma psyykinen ja fyysinen terveys sekä lisäksi henkinen jaksaminen ja hyvinvointi, joten nämä vaikuttavat oleellisesti työssä jaksamiseen. (Pohjanmaa-hanke, [viitattu 19.10.2020]). Rakennelman (kuvio 1) ensimmäinen kerros muodostuu terveydestä ja toimintakyvystä.

Terveys on jatkuvasti muuttuva tila ja siihen vaikuttavat sairaudet, sosiaalinen ja fyysinen ympäristö sekä ennen kaikkea ihmisen omat arvot, asenteet ja kokemukset. Jokainen määrittää oman terveyden omalla tavallaan. Omaan arvioon vaikuttaa omat tavoitteet ja oman elämän fyysinen ja sosiaalinen ympäristö. (Huttunen 26.1.2018.)

Fyysinen toimintakyky on ihmisen fyysisiä edellytyksiä itselle tärkeistä arjen askareista selviytymiseen. Fyysinen toimintakyky ilmenee liikkumiskykynä ja siihen luetaan usein kuuluvaksi myös aistitoiminnot kuten kuulo ja näkö. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 27.9.2019.) Fyysiseen hyvinvointiin vaikuttaa muun muassa se, kuinka aktiivinen yksilö on (Jabe 2012, 20). Jaben (mts. 12) mukaan jopa 92 prosenttia työnantajista järjestää työpaikkaliikuntaa tai tukee taloudellisesti liikkumista. Tärkeää fyysisen hyvinvoinnin kannalta siis on osallistua mahdolliseen työpaikkaliikuntaan tai hyödyntää työnantajan tarjoamaa taloudellista tukea liikkumiseen tai sitten muutoin pitää huolta omasta aktiivisuudestaan.

Psyykinen toimintakyky tarkoittaa yksilön voimavaroja arjen haasteista ja kriiseistä selviytymiseen. Psyykinen toimintakyky liittyy myös mielenterveyteen, psyykkiseen hyvinvointiin ja elämänhallintaan, ja se sisältää ajatteluun ja tuntemiseen liittyviä toimintoja. Psyykkiseen toimintakykyyn kuuluu myös persoonallisuus ja sosiaalisen ympäristön haasteista selviytyminen. Siihen sisältyy kyky harkittujen päätösten tekemiseen sekä kyky suhtautua tulevaisuuteen ja ympäröivään maailmaan realistisen luottavaisesti. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 27.9.2019.) Psyykkisen hyvinvoinnin keskeisiä tekijöitä ovat perhe-elämä, terveys, hyvät ihmissuhteet, rakkauden kokemus, mielenkiintoinen työ, turvattu perustoimeentulo, pysyvä työpaikka, vapaa-aika ja harrastukset, luonnosta nauttiminen, varakkuus, sosiaalinen arvostus ja hyvä asema sekä yhteiskunnallinen osallistuminen. (Jabe 2012, 27.)

Sosiaalinen toimintakyky puolestaan muodostuu yksilön, yhteisön, sosiaalisen verkoston, yhteiskunnan ja ympäristön välisissä dynaamisissa vuorovaikutussuhteissa. Se ilmenee vuorovaikutustilanteissa, osallisuuden kokemuksina ja sosiaalisena aktiivisuutena. Sosiaalista toimintakykyä voidaan tarkastella kahdesta ulottuvuudesta: yksilö aktiivisena toimijana, yhteisöissä ja yhteiskunnassa osallistujana sekä ihminen vuorovaikutussuhteissaan. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 27.9.2019.) Esimies voi vahvistaa alaistensa sosiaalista hyvinvointia olemalla oikeudenmukainen, pitämällä sanansa ja olemalla alaistensa tukena sekä lisäksi erityisesti muutosten aikana jatkuvasti tiedottamalla. Sosiaalinen hyvinvointi näyttäytyy työssä asioista puhumisena, viestintänä, muutosten käsittelynä sekä lupana myös

kriittisten näkökantojen ilmaisemiseen. Sosiaalista hyvinvointia edistää yhteisten pelisääntöjen laatiminen, keskusteleminen, kannustava palaute, esimiehen ja alaisen vastavuoroinen toiminta, tiedon antaminen, valtuuksien lisääminen alaspäin, ennustettava toiminta, yhteiset onnistumisen kokemukset sekä se, että henkilöstö on työtehtäviensä tasalla. Sosiaalista hyvinvointia sen sijaan vähentää aikatauluista lipsuminen, ristiriitojen käsittelemättä jättäminen, väärinkäytökset, toisen loukkaaminen, pahan puhuminen selän takana, juoruilu sekä tehtävien tekemättä jääminen. (Jabe 2012, 30–31.)

Henkisellä hyvinvoinnilla on keskeinen merkitys siihen, kuinka innostuneita työntekijät ovat. Myös työpaikan arvot vaikuttavat henkiseen hyvinvointiin. Työpaikalla tulee olla tavoitteita ja arvoja, mutta niiden ei kuitenkaan pitäisi kaventaa ihmistä. Erityisen tärkeää työpaikalla on, että ihmiset kohtelevat hyvin toisiaan. (Jabe 2012, 28–29.)

Mankan (2015, 52) mukaan stressille voi altistaa yksilön piirteet, eli omat asenteet kuten negatiiviset tunteet, vähäinen psykologinen pääoma ja -itseluottamus sekä huono kunto. Merikallio (2015, 10) kirjoittaa puolestaan vaarallisesta ja kantavasta vahvuudesta. Hänen mukaansa kantava vahvuus on kykyä jakaa oikein omat voimansa ja irtautumista riippuvuudesta totella tärkeyden, pätevyiden ja useassa asiassa mukana olemisen tunnekäskyjä sekä kykyä sanoa joustavasti kyllä tai ei sen mukaisesti, heikentävätkö vai edistävätkö ne tärkeimpiä asioita elämän kannalta. Vaarallista vahvuutta hän kuvaa kyvyttömyydeksi keventää ja jakaa taakkaa ajoissa, kyvyttömyydeksi pyytää apua ja ottaa sitä vastaan sekä energian kuluttamiseksi ainoastaan kantamiseen.

Wallin (2010, 266) on tarkastellut diskurssianalyysin keinoin sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden tulkintoja kuormittavasta sitoutumisesta. Tutkimukseen osallistuneiden arvioiden mukaan liiallinen uhrautuminen ja sitoutuminen voivat lopulta johtaa välinpitämättömyyteen ja kyynisyyteen. Kuormittava sitoutuminen voi vaikuttaa niin työn laatuun kuin ammatillisuuteenkin ja aiheuttaa uupumusta ja kuormittuvuutta myös koko työyhteisössä. (Wallin 2010, 275.)

### **3.2.2 Ammatillinen osaaminen**

Rakennelman (kuvio 1) toinen kerros muodostuu osaamisesta ja ammattitaidosta. Osaaminen muodostuu työntekijän koulutuksesta, kokemuksesta, kyvyistä, tiedoista ja taidoista. Siihen kuuluu kriittinen ajattelu, vuorovaikutus- ja tunnetaidot, oppimaan oppiminen, viestintä- ja

työelämätaidot sekä digiosaaminen. Ajan tasalla oleva ja riittävä osaaminen edistää työssä jaksamista. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Oma osaaminen, ammattitaito sekä työn hallinta ovat korostuneet muuttuvassa maailmassa (Pohjanmaa-hanke, [viitattu 19.10.2020]). Työn vaihtelevuus, vaativuus sekä mahdollisuus uuden oppimiseen ovat työntekijän osaamiseen yhteydessä. Työn muuttuessa pitää olla mahdollisuus uuden oppimiseen. Myös erilaisiin tehtäviin hakeutuminen vaatii uuden oppimista. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, [viitattu 5.11.2020].)

### **3.2.3 Arvot, asenteet ja motivaatio**

Rakennelman (kuvio 1) kolmas kerros muodostuu arvoista, asenteista sekä motivaatiosta. Arvot ovat pohja työelämän normeille sekä ohjeille ja määräyksille, jotka ohjaavat toimintaa. Yleisimmät arvot työelämässä ovat oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, tasapuolisuus, avoimuus ja hyvä asiakaspalvelu. Yksittäisen työntekijän arvot voivat tukea toimintaa tai sitten aiheuttaa työyhteisössä ristiriitoja. Työntekijöiden hyvinvointia edistää ja kuormittumista vähentää luottamus, empatia, vastavuoroisuus, rehellisyys sekä toisen huomioiminen ja kunnioittaminen. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Francis ja Lunt (2016) tuovat esiin, että yksilön on tärkeä määrittää myös omat arvot ja se, mitä tarvitsee ollakseen onnellinen. Jokaisen olisi myös hyvä asettaa omat arvot tärkeysjärjestykseen. Toimiminen omien arvojen mukaan antaa innostusta ja energiaa. Lisäksi arvot toimivat hyvänä valintamekanismina siinä, mikä ehkäisee ja mikä edistää hyvinvointia. (Jabe 2012, 27.) Francisin ja Luntin (2016) mukaan erityisesti nykyajan yhteiskunnan kiihtyneen vauhdin takia on välttämätöntä löytää elämään vakaa tasapaino, joka vastaa oman elämän laatua koskevia pyrkimyksiä. Heidän mukaansa tasapainoa on mahdotonta löytää, mikäli ei tiedosta, mikä todennäköisesti ajaa elämän epätasapainoon. Ammatillinen paine voi joskus johtaa siihen, että ylittää omat fyysiset, psykologiset ja moraaliset rajansa. Jotta voi elää sopusoinnussa arvojensa ja kykyjensä kanssa, on välttämätöntä tunnistaa omat rajat. Positiiviset rajat antavat yksilölle mahdollisuuden kunnioittaa itseään. Rajojen tunnustaminen on sen hyväksymistä, että ei ole täydellinen. Tunnistamalla omat rajat, pystyy ymmärtämään itseään. Työntekijöitä voidaan myös johtaa ylittämään rajojaan. Työntekijöiltä tarvitaan joustavuutta, mutta jokaisen olisi tärkeää löytää oikeudenmukainen keskitie ja huolehtia, ettei pääse täysin eroon omista rajoistaan. (Francis & Lunt 2016.)



Asenne on joko positiivinen, välinpitämätön tai kielteinen suhtautumis- ja käyttäytymistapa, mikä vaikuttaa sekä yksilön että työyhteisön kuormittumiseen. Se vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin ja koettuun työnteon mielekkyyteen sekä lisäksi asioiden ja tilanteiden kehittymiseen. Myönteistä ja kielteistä asennetta tarvitaan työelämässä – molemmat vievät asioita johonkin päin. Sen sijaan välinpitämätön asenne voi aiheuttaa jopa vaaroja ja jumittaa tekemisen paikalleen. Positiivinen asenne aiheuttaa vähemmän kuormitusta ja antaa työyhteisölle enemmän lisäarvoa. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Työn mielekkyyden kokemus ja työmotivaatio vaikuttavat myös työssä jaksamiseen. Ne vaihtelevat eri aikoina. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, [viitattu 5.11.2020].) Motivaatio ohjaa yksilön käyttäytymistä sekä antaa suunnan ja energiaa toiminnalle. Se määrittää sen, mistä yksilö on kiinnostunut ja kuinka paljon. Ulkoinen motivaatio on riippuvainen ympäristöstä ja perustuu palkkioiden saavuttamiseen. Sisäinen motivaatio on puolestaan sitä, että yksilö kokee työnsä tyydyttävänä ja mieleisenä. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

### **3.2.4 Työ kokonaisuudessaan**

Rakennelman (kuvio 1) viimeinen kerros muodostuu työstä kokonaisuudessaan, eli työoloista, työn sisällöstä ja vaatimuksista, työyhteisöstä, organisaatiosta, esimiestyöstä sekä johtamisesta.

Psykososiaalista kuormitusta työntekijöille aiheuttavat työn sisällön ja vaatimusten lisäksi työtahti ja työn määrä, työaikaan liittyvät tekijät, työn hallinnan puute sekä työympäristön puutteet. Myös työrooli voi kuormittaa, mikäli siinä on rooliristiriitoja, epäselvyyksiä tai esimerkiksi suurta vastuuta muista ihmisistä. Työpaikan rakenne voi myös kuormittaa erilaisista syistä. Kuormittavia piirteitä voi olla organisaatiokulttuurissa sekä organisaation toiminnassa, kuten ongelmat kommunikoinnissa, muutokset, syrjintä, riittämätön tiedotus, tavoitteiden määrittelemättömyys, tuen puute ja työnteon sujumattomuus sekä lisäksi organisaation toiminnan johtamisessa, kuten epäoikeudenmukainen palkitseminen ja palkkaus, suosiminen, johdon epäoikeudenmukaisuus tai epäluotettavuus, läsnäolon puute sekä vähäinen palaute ja innostaminen. Jos taas työpaikan ilmapiiri on huono, myös työpaikan ihmissuhteet kuormittavat. Ilmapiiriin vaikuttaa ihmisten väliset ristiriidat, vähäinen tuki esimieheltä, vähäinen tuki työntekijöiden välillä sekä fyysinen tai sosiaalinen eristäminen.

Kuormitusta voi aiheuttaa myös epävarma työ, työn arvostuksen puute, pysähtynyt työura tai kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuuksien puute. (Manka 2015, 51–52.)

Manka (2015, 26–27) kirjoittaa, että vähäiset työn hallinnan mahdollisuudet ja korkeat vaatimukset aiheuttavat stressiä. Hänen mukaansa työn passiivisuus tai aktiivisuus vaikuttaa työntekijöiden oppimis- ja kehittymiskykyyn, tuottavuuteen sekä työhön sitoutumiseen muuttuvassa työelämässä. Aktiivinen työ ehkäisee myös haitallista stressiä. Työn vaatimukset ovat työntekijältä ponnisteluja edellyttäviä psykologisia, sosiaalisia, fyysisiä tai organisaatiosta johtuvia piirteitä, kuten työn määrä, työn aiheuttama tunnekuormitus tai aikapaineet. Työn vaatimukseen sisältyy aina voimavarojen menettämistä. Työn vaatimukset voivat olla myös työn positiivisia puolia, mutta jos vaatimukset edellyttävät pitkään kovia ponnisteluja, ne voivat muuttua stressitekijöiksi. Työn voimavaroja voivat olla esimiehen kannustus, yhteisön tuki, palaute, oppimismahdollisuudet ja vaikutusmahdollisuudet. Myönteisessä ilmapiirissä voimavarat kasvavat tunteiden tarttumisen vuoksi. (Manka 2015, 38–39.) Mankan (mts. 27–28) mukaan tärkeää on myös, että työponnistukset ja palkkiot ovat tasapainossa.

Wallinin (2010, 275) tutkimuksessa organisaatioon liittyvinä kuormitustekijöinä nousee esiin johdon vaihtuminen, sosiaalisen tuen puute sekä asiakkaiden moniongelmaisuus. Tutkimuksessa kuormittavuuteen yhdistettiin lisäksi huonot vaikutusmahdollisuudet, yhteisöllisyyden ja osallisuuden puute sekä johtajuus, joka ei mahdollista työn tavoitteisiin pääsyä eikä työntekijän persoonan käyttöä. Tutkimuksen mukaan nämä voivat johtaa heikkoon sitoutumiseen organisaatioon, työn laadun heikkenemiseen, turhautumiseen sekä eettisiin kriiseihin.

Forsman (2010) tarkasteli tutkimuksessaan, mikä saa lastensuojelun sosiaalityöntekijän jaksamaan ja jatkamaan työssään. Kuormittavina asioina tutkimuksessa koettiin ihmissuhteiden suuri määrä, työssä kohdattavat rankat tunteet ja asiat, osaltaan myös verkostoissa toimiminen, asioiden etenemättömyys asiakkaista, resurssien puutteesta tai yhteistyökumppaneista johtuen, väkivallan uhka, asiakkaiden vaikeiden mielentilojen ja tilanteiden sekä lasten laiminlyönnin kohtaaminen (Forsman 2010, 94–104). Kanervon ja Vainion (2018, 25–26) tekemässä tutkimuksessa perhetyön kuormittavina tekijöinä nousi esiin lisäksi muun muassa yksin työskentely, kiire, ajanpuute työparin kanssa, haastavat asiakastilanteet, uusi asiakkuus ja vastuu tavoitteiden saavuttamisesta. Lisäksi tutkimuksen mukaan kuormitusta aiheuttavina tekijöinä koettiin työn aikatauluttaminen, perehdytyksen

puute, työajat, yllättävät asiakastilanteet ja kriisitilanteet, vähäiset resurssit sekä taustatietojen puute.

### **3.2.5 Työterveyshuolto ja työsuojaus**

Hyvä työterveyshuollon yhteistyö vaikuttaa työssä jaksamiseen. Sillä tarkoitetaan työterveyshuollon, työntekijöiden ja työnantajan suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä. Työterveyshuoltoon kuuluu myös työpaikkaselvitykset, työterveysneuvottelut, työkykyarvioinnit sekä neuvonta ja ohjaus. (Työturvallisuuskeskus 2018.) Työsuojauslla tarkoitetaan puolestaan työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaa, jonka avulla huolehditaan, että työskentely on turvallista ja terveellistä (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 3.11.2020]). Työsuojausluvuutettu voi toimia asioiden käsittelyssä sekä eteenpäin viemisessä tukihenkilönä (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, [viitattu 5.11.2020]).

### **3.2.6 Työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen**

Jaksamisen kannalta tärkeää on työn sekä muun elämän välinen tasapaino ja rajojen vetäminen näiden välille (Wallin 2010, 75). Tärkeää on tasapainoinen vuorottelu työn, vapaa-ajan ja levon välillä, realistiset tavoitteet sekä päivittäisten työtehtävien organisointi järkevästi. Tämä on sekä työnjohdon että yksilön vastuulla. Työn sekä levon tulisi virkistää ja palauttaa voimia, ja niiden tulisi vaihdella kunkin tarpeiden mukaan. (Vilén ym. 2014, 87.)

Työ ja perhe ovat molemmat hyvinvoinnin osatekijöitä ja tärkeitä elämänalueita. Palkkatyö tarjoaa parhaimmillaan toimeentulon lisäksi palkitsevia sosiaalisia suhteita ja mielekästä toimintaa. Perhe-elämän tunnesuhteet ja palkaton hoivatyö ylläpitävät ja tuottavat hyvinvointia. Molemmat vaativat henkisiä ja fyysisiä voimavaroja sekä aikaa. Työoloilla, työajoilla ja työn järjestämisen tavoilla on suuri merkitys hyvinvoinnille, koska ne vaikuttavat yksilöiden voimavaroihin sekä ajankäyttöön. Tilanteet ja tarpeet perheen ja työn väliseen tasapainotteluun vaihtelevat. (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 155.) Välttämättä joustavat työn järjestämisen tavat eivät kuitenkaan helpota perheen ja työn yhteensovittamista, vaan voivat lisätä ristiriitaa perheen ja työn välillä venyttämällä työpäivää. Joustomahdollisuudet eivät sinällään edistä perheen hyvinvointia, jos työtilanne ei mahdollista niiden hyödyntämistä perheen tarpeiden mukaan. (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 166–167.)

Perheelliset voivat itse helpottaa arjen sujumista ja edistää työn ja perheen yhdistämistä eri tavoin, kuten jakamalla tasapuolisesti kotitöitä tai ottamalla kotitöihin mukaan myös lapset. (Rönkä, Kinnunen & Sallinen 2005, 301.) Arjen sujuvuuteen lisähaasteita voivat tuoda myös vapaa-ajan aktiviteetit ja harrastukset. Rönkän ym. (2005, 304) mukaan vanhempien määrittelemä laatu-aika kiireettömäksi yhdessäoloksi, jossa he ovat täysin läsnä, luo vanhempia kohtaan suhteettomia odotuksia. Heidän mielestään perheiden täytyy joko vähentää jäseniensä menoja ja askareitaan ja varata aikaa myös oleiluun tai sitten määritellä eri tavoin laatu-aika, arvokasta yhdessäoloaikaa voivat olla myös ruuan valmistus ja kotityöt, matkat harrastuksiin ja yhteiset ostoksilla käynnit.

### 3.2.7 Yhteiskunta

Shier ja Graham (2015) tuovat esiin, että fyysiset ja kulttuuriset ympäristötekijät sekä sosiaalipoliittiset ympäristötekijät vaikuttavat sosiaalialalla työskentelevien kokemaan hyvinvointiin. Wallinin (2010, 275) tutkimuksessa puolestaan ilmenee, että sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät eivät koe voivansa vaikuttaa riittävästi yhteiskunnallisiin rakenteisiin sekä poliittiseen päätöksentekoon ja kokevat, ettei työtä arvosteta. Tämä voi aiheuttaa työmotivaation ja sitoutumisen heikentymistä.

Shierin ja Grahamin (2015) tutkimusartikkelissa nousee esiin, että työntekijöiden voimattomuus ja turhautuminen johtuvat usein toimeksiannoista ja päätöksistä, jotka vaarantavat asiakkaiden edun, eivätkä vastaa asiakkaan tarpeita, heikentävät lain mukaisia käytäntöjä tai jotka heikentävät sosiaalipalveluiden tarjoamista sosiaalialan eettisten periaatteiden mukaisesti. Palveluiden ja resurssien vähentäminen sekä sosiaaliturvatoimien heikentäminen voivat vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Sen sijaan hyvä tukijärjestelmä, johon voi luottaa, pysyvä työpaikka ja organisaatioiden välinen toimiva yhteistyö lisäävät työntekijöiden hyvinvointia. Kaikissa näissä tilanteissa ammatillisilla yhdistyksillä, viranomaisilla ja palveluja tarjoavilla organisaatioilla on keskeinen rooli. (Shier & Graham 2015.)

Tämä ilmenee myös Mänttari-van der Kuipin (2015) tutkimuksesta. Hänen mukaansa sosiaalityötä vahvasti määrittelee resurssien vähäisyys, joka ilmenee työntekijöiden työssä lisääntyneenä kiireenä, kasvavana työtaakkana sekä kasvaneina säästö- ja tehokkuuspaineina. Tämä on työntekijöiden kokemaan moraaliseen ahdinkoon yhteydessä.

Työntekijät kokevat myös työhönsä kohdistuvan kontrollin, valvonnan sekä arvioinnin lisääntyneen ja toimintamahdollisuuksien kaventuneen. Työntekijät kokevat työnlaadun ja asiakkaiden kokonaisvaltaisen auttamisen mahdollisuuden heikenneen tilanteen vuoksi, ja nämä tekijät ovat puolestaan työntekijöiden pahoinvointiin yhteydessä. (Mänttari-van der Kuip 2015.) Mänttari-van der Kuipin (2015) mukaan tärkeää olisikin kehittää eettisesti kestävää työskentelyä edistäviä rakenteita työhön. Hänen mukaansa työtä ja sen näkyväksi tekemistä tulisi kehittää niin, että päähuomio on asiakkaan auttamisessa ja laadukkaassa työssä. Geislerin, Muhosen & Berthelsenin (2018, 36) tekemässä tutkimuksessa nousee esiin, että sen sijaan mahdollisuus tehdä laadukasta työtä lisää työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista.

Shierin ja Grahamin (2015) tutkimusartikkelissa ilmenee lisäksi, että ihmisten kielteiset ja epätarkat käsitykset sosiaalialan työntekijöistä voivat vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työkykyyn. Se, miten yhteisön jäsenet kokevat sosiaalialalla työskentelevät ammatillisissa rooleissaan, vaikuttaa myös siihen, miten heidät henkilökohtaisessa elämässään koetaan. Ammatin ymmärtämättömyys ja arvostuksen puute on stressaavaa, ja tämän vuoksi työntekijät joutuvat usein perustelemaan sosiaalityön tärkeyttä. Työskentely sosiaalipoliittisessa ympäristössä, jossa sosiaalityöntekijöihin ei luoteta ja heistä ajatellaan negatiivisesti, eikä heidän tärkeää rooliaan yhteisöissä tunnusteta, ovat ristiriidassa ammattiin motivoivien altruististen arvojen kanssa. Yhteisö voi kuitenkin myös tukea hyvinvointia, mikäli yhteisön jäsenet osallistuvat aktiivisesti yhteisötason sosiaalisten ongelmien ratkaisuun esimerkiksi auttamalla ja lahjoituksilla. Tämä voi vaikuttaa positiivisesti sosiaalialalla työskentelevien hyvinvointiin ja parantaa heidän itsetuntoaan. (Shier & Graham 2015.)

### **3.3 Työssä jaksamista tukevat ja vahvistavat tekijät**

Perhetyössä persoona on tärkeä työväline, joten on tärkeää huolehtia omasta hyvinvoinnista (Vilén ym. 2014, 65). Mankan (2015, 93) mukaan on paljon tapoja, joilla on mahdollista työnantajan toimin, yksilön tai työyhteisön tasolla vaikuttaa työskentelyolosuhteisiin ja jokaisen omiin valmiuksiin tunnistaa stressiä sekä toimia stressin vähentämiseksi. Hänen mukaansa erityisen suuri yhteys työhyvinvointiin on työn voimavarojen lisäämisellä, eli työn hyviä puolia, yhteisön toimivuutta, henkilökohtaisia vahvuuksia ja esimiestyötä vahvistetaan työn vaatimusten vähentämisen sijaan. Henkilökohtaisia voimavaroja, jotka vähentävät stressiä ovat ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutustaidot, terveys ja energisyys sekä myönteiset

uskomukset. Ympäristön myönteisiä voimavaroja ovat esimerkiksi sosiaalinen tuki sekä aineellinen perusta. (Manka, 2015, 31.)

Jokaiselle voi tulla aikoja, jolloin oma jaksaminen on koetuksella. Esimiehen tulee keskustella tavoite- ja kehityskeskustelujen osana alaisensa työhyvinvoinnista sekä tukea työssäjaksamista. Ei ole kuitenkaan vain esimiehen vastuulla huomata, jos voi huonosti. Jokaisen velvollisuus ja oikeus on reagoida silloin, kun huomaa, että työkaveri tarvitsee tukea ja apua. Työterveyshoitaja on jaksamisen tukena hyvä keskustelukumppani, ja siitä kannattaa muistuttaa myös työkaveria. (Jabe 2012, 68.)

### 3.3.1 Yksilön hyvinvointi ja voimavarat

Ihmissuhdetyössä työntekijän on ensin pidettävä huolta itsestään, jotta pystyy auttamaan muita. Tärkeää on, että auttajan mieli on kohtuullisen hyvässä tasapainossa. Työntekijän jaksamista perheiden kohtaamisessa tukee se, että työntekijä tunnistaa oman kykynsä ammatillisten haasteiden vastaanottamiseen omilla arkipäiväisillä selviytymiskeinoillaan tavallisena ja tasapainoisena ihmisenä. Ihmissuhdetyössä tärkeää onkin inhimillinen ja luonnollinen suhtautuminen itseen ja toisiin ihmisiin. Työntekijän tulee olla armollinen itseään kohtaan. Ennen muuta ammattiauttajat tarvitsevat keskeneräisyyden sietämistä sekä suvaitsevuuutta toisia ja itseään kohtaan. (Vilén ym. 2014, 85–87.) Itsemyötätunto toimiikin vastalääkkeenä vaativuudelle. Jotta voi olla myötätuntoinen muita kohtaan, täytyy olla sitä myös itselle. (Klemettilä 4.8.2020.)

Vaikuttaminen työssä jaksamiseen on hyvin arkista elämän ja työn havainnointia sekä hyvinvoinnin puolesta toimimista. Työntekijän hyvinvointia hoitaa kaikki ne toiminnot, jotka tähtäävät hänen tasapainoonsa, virkistäytymiskykyyn sekä itsetunnon vahvistumiseen. (Vilén ym. 2014, 85.) Vilénin ym. (mts. 87) mukaan työntekijän tulisi muistuttaa itseään toistuvasti omista voimavaroistaan ja arvoistaan sekä pitää henkilökohtaisista prioriteeteista kiinni. Heidän mukaansa sisäinen tasapaino tukee itsestä ja ympäristöstä tietoisuutta sekä toimii vastavoimana kuormittaville tekijöille ja lisää työelämän haasteiden hallinnan kokemusta.

Mankan (2015, 45) mukaan työntekijän voimavarat muodostuvat psykologisista taidoista, reagoimistaipumuksista sekä psykofysiologisesta tilasta. Psykologinen pääoma tarkoittaa henkistä kuntoa eli sitä miten oman elämän ja työn kokee. Psykologinen pääoma muodostuu toiveikkuudesta, itseluottamuksesta, sitkeydestä ja realistisesta optimismista. Oma henkistä

kuntoa on mahdollista kasvattaa palautumisestaan ja rentoutumisestaan huolehtimalla sekä psykologisen pääoman lisäämisen harjoittelulla. Kyky hyväksyä ja säilyttää oma mielenrauha sekä olla oman elämänsä ohjaksissa ovat tärkeitä henkilökohtaisten voimavarojen kasvattamisen kannalta. Korkea psykologinen pääoma suojaa stressin negatiivisilta vaikutuksilta ja lisää myönteisiä tunteita muutostilanteissa. Korkean psykologisen pääoman omaavat suoriutuvat ja jaksavat työssään paremmin ja ovat organisaation toimintaan sitoutuneita. Psykologinen pääoma kasvattaa hyvinvointia myös, kun ei voida vaikuttaa ulkopuolisiin tekijöihin, kuten esimiestoimintaan tai työhön. (Manka 2015, 162–165.)

Forsmanin tutkimuksessa ilmenee työntekijälähtöisiä tekijöitä, jotka tukevat työntekijän jaksamista ja jatkamista työssä. Näitä ovat työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, vastuunotto työn tekemisestään ja itsestään, työtaidot, arvot sekä motiivit. (Forsman 2010, 155.) Myös tietyt persoonallisuuden piirteet voivat tukea työssä jaksamista. Kanervon ja Vainion (2017, 36) tekemässä tutkimuksessa perhetyöntekijöiden työssäjaksamista tukevana persoonallisina voimavaroina nousi esiin iloisuus, elämänmyönteisyys, positiivisuus, uteliaisuus, vuorovaikutustaidot, empaattisuus ja periksiantamattomuus. Työssä jaksamista tukee tutkimuksen mukaan myös rauhallisuus, kärsivällisyys, huumorintaju, stressittömyys ja vahvuus.

Perhetyössä tärkeää on yhteys omaan pystyvyyden tunteeseen ja omaan ammattitaitoon. Työyhteisön kehittämispäivillä, työnohjauksessa, kehityskeskusteluissa ja koulutuksissa työntekijät saavat ammatti-identiteetilleen tukea. (Vilén ym. 2014, 88). Työ- ja elämäkokemus, ammattitaito, ammatti-identiteetti sekä työnhallintataidot voivat tukea työssä jaksamista (Kanervo & Vainio 2017, 39–41). Olennaista on lisäksi kokemus oman työn merkityksellisyydestä ja arvokkuudesta (Klemetilä 4.8.2020).

Dik ym. (2019) kirjoittavat, että hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavat myös työtahto ja työn valinnan mahdollisuus. Tällöin yksilö voi kokea työnsä mielekkääksi ja tyydyttäväksi. Lisäksi heidän mukaansa tyytyväisyyttä lisää työntekijän sopeutumiskyky. Sopeutumiskyky on yksilön valmiutta ja resursseja selviytyä työhön liittyvissä haasteissa ja siihen sisältyy optimismi, hallinnantunne, uteliaisuus ja itseluottamus. Lisäksi kutsumuksentunne työssä lisää yksilön tyytyväisyyttä, elämän- ja työn merkityksellisyyden tunnetta sekä onnellisuutta. (Dik ym. 2019.)

Hirvensalon, Yangin ja Telaman (2011, 69) mukaan hyvillä terveystottumuksilla, kuten riittäväällä liikunnalla, terveellisellä ravinnolla ja päihteettömyydellä sekä positiivisella asenteella voi tukea omaa työssäjaksamistaan. Hirvensalon ym. (mts. 71–78) mukaan aktiivisesti liikkuvat naiset ja miehet kokevat liikuntaa harrastamattomia vähemmän työstressiä, pitävät työtään sopivan vaativana ja kokevat hallitsevansa työtään paremmin. He kuvaavat, että liikunnalla voi olla suotuista vaikutus niin psyykkiseen, sosiaaliseen kuin fyysiseen hyvinvointiin.

Hyvä uni on myös hyvin tärkeää jaksamisen kannalta ja vaikuttaa myös muuhun elämään. Työstressi voi aiheuttaa unihäiriöitä ja unen puute on terveydelle ja toimintakyvyille haitallista. (Härmä ym. 2011, 79.) Unihäiriöihin voidaan vaikuttaa yksilöllisin keinoin ja niitä voidaan vähentää sekä yksilöön kuin itse työhön kohdistuvilla toimilla. Tärkeintä on työn kehittäminen esimerkiksi vähentämällä työkuormaa. Tämän lisäksi ihmisten tietoisiin ja tiedostamattomiin toiminta- ja käyttäytymisstrategioihin voidaan koettaa vaikuttaa. Myös säännöllinen liikunta voi parantaa unta ja työvireyttä. Onnistuneista toimita hyötyvät niin työntekijä kuin työnantajaorganisaatio. Levänneet työntekijät suhtautuvat elämäänsä ja itseensä myönteisemmin ja voivat paremmin sekä tekevät työtä tehokkaammin ja pitävät vähemmän sairauslomia. (Härmä ym. 2011, 90–91.)

Manka (2015, 93–94) kirjoittaa, että stressinhallinnassa tehokkain keino on se, että kohtaa ongelmat ja toimii ongelmien ratkaisemiseksi. Hänen mukaansa stressiä aiheuttaneiden tunteiden lievittäminen on toissijainen keino. Mankan (mts. 101) kuvaamia keinoja ovat oman asennoitumisen muuttaminen stressin aiheuttajaan, omien tunteiden purkaminen, kiinnostuksen kohdistaminen muualle sekä se, että miettii, mikä merkitys asialla on omassa elämässä. Hän painottaa, että tärkeää on myös omien tavoitteiden arviointi ja työtehtävien asettaminen tärkeysjärjestykseen

### **3.3.2 Henkilökohtainen elämä ja vapaa-aika**

Henkilökohtainen elämä ja vapaa-aika voivat tukea merkittävästi työssä jaksamista. Sekä jaksamiseen että voimaantumiseen liittyy oleellisesti psykologisen irrottautumisen taito. Psykologisen irrottautumisen taito tarkoittaa sitä, että kykenee olemaan irti psyykkisesti työhön liittyvistä tunteista ja ajatuksista. Jokaisella on rentoutumiskeinoja, kuten liikunnan, luonnon tai musiikin harrastaminen. Terveiden lisäksi keskeinen onnellisuuden mittari ovat



lämpimät ja kiinteät perhesuhteet. (Hirvonen & Mangelaja 2005, Rönkön & Rytkösen 2010, 296 mukaan.)

Rönkkö ja Rytkönen (2010, 296) kirjoittavat, että tärkeää on päästä rentoutuneeseen olotilaan sekä kokea myönteisiä tunteita, sillä se tukee työstressin vähentämisessä. Heidän mukaansa myönteiset tunteet voivat saada myös positiivisen tunnekehän aikaan. Palautuminen onkin olennaista työssä jaksamisen kannalta. Sitä tulisi olla myös arjessa ja työpäivien aikana. (Klemetilä 4.8.2020.)

Mielekkäällä vapaa-ajalla ja fyysisellä itsehoidolla on suuri merkitys stressistä palautumisessa ja voimien lisäämisessä. Elämän normalisointi tapahtuu puolestaan arkea elämällä. Vapaa-ajan tekeminen voi auttaa työntekijää palautumaan yksityiseksi ihmiseksi työroolistaan. (Vilén ym. 2014, 88–89.) Martin, Myers ja Brickman (2020) kuvaavat, että merkittävimpiä stressin hallinnan keinoja ja hyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat vapaa-ajan ja harrastusten lisäksi henkilökohtaisen elämän sosiaaliset suhteet. Hyvinvointia tukee heidän mukaansa myös muun muassa individualismi, meditaatio sekä tietoisien läsnäolon harjoitukset. Tietoisuustaidot auttavat hyväksymään sellaisia kokemuksia tai oireita, joita ei voi tai joita on vaikeaa muuttaa. Kyky omien ajatuksien ja tunteiden eriyttämiseen ja epämiellyttävien tunteiden hyväksymiseen auttavat työntekijöitä työstressin hallinnassa. (Salo ym. 2016, 9.)

Koska ihmissuhteet ovat merkittävä tuki, työntekijän tulee kiinnittää huomiota merkkeihin eristäytymisestään ja pyrkiä vahvistamaan yhteyttään itseensä ja muihin ihmisiin. Monelle tärkeää on yhteys myös itseä suurempaan voimaan, joka kannattelee elämää. Auttamistyön muistuttaessa toistuvasti elämän haavoittuvuudesta, on tärkeää, että työntekijällä on omia, tukevia yhteyksiä. Ne toimivat vastapainona eristäytymiselle ja kasvattavat toivoa ja vahvuuden tunnetta. (Vilén ym. 2014, 87.) Työntekijän on myös hyvä kertoa hänelle tärkeille ihmisille siitä, miten häntä on mahdollista tukea silloin, kun hän on työstään uupunut sekä ilmaista omia tunteitaan ja kokemuksiaan. (Vilén ym. 2014, 89.)

### **3.3.3 Työn mielekkyys ja motivaatio**

Työn mielekkäänä kokeminen ja työmotivaatio kuuluvat työssä jaksamisen perustaan (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, [viitattu 5.11.2020]). Työterveyslaitoksen ([viitattu 8.6.2020]) mukaan työn imu on myönteinen tunnetila ja motivaatiotila työssä. Työn imua kokeva työntekijä lähtee yleensä töihin mielellään ja kokee työnsä mielekkäänä sekä nauttii

siitä. Työn imuun liittyvät tarmokkuus, uppoutuminen ja omistautuminen. Työn imu on arvokas hyvinvoinnin kokemus, ja sillä on useita myönteisiä seurauksia niin työntekijälle itselleen kuin hänen muulle elämälleen sekä myös työnantajaorganisaatiolle. Kokemus työn imusta on hyvään työsuoritukseen, työntekijän terveyteen sekä yrityksen taloudelliseen menestykseen yhteydessä. Kun työntekijä kokee työn imua, hän on uudistushaluinen ja aloitteellinen, auttaa työtovereita, sitoutuu työhönsä ja tartuttaa työnimua myös muihin työyhteisössä. Hän kokee lisäksi työn parantavan oman elämänsä laatua ja on muita työntekijöitä onnellisempi. (Työterveyslaitos, [viitattu 8.6.2020].)

Työnimua voidaan lisätä työn voimavaratekijöitä vahvistamalla, kuten työpaikan myönteisiä sosiaalisia tekijöitä, työn sisällön kiinnostavuutta sekä hyviä asiakas- ja vertaiskontakteja. Energiaa lisäävät myös innostava johtaminen, hyvät työskentelyolot ja innovatiivinen ilmapiiri. Työhallinnan tunne, työn itsenäisyys ja vaikuttamismahdollisuudet voivat olla työn yksilökohtaisia voimavaraistavia motivaatitekijöitä. Lisäksi esimiehen tuki ja palaute sekä työkavereiden ja esimiehen kunnioittava asenne jokaisen ainutlaatuisuutta kohtaan on tärkeää. Organisaation tuki, hyvä yleinen ilmapiiri työpaikalla sekä tiedonkulku motivoivat. (Rönkkö & Rytönen 2010, 296.)

### **3.3.4 Esimies ja työnantajaorganisaatio**

Kunnolliset työolot ovat yksi työssä jaksamisen perusedellytyksistä. Kunnollisilla työoloilla tarkoitetaan työpaikkaa, joka on turvallinen ja jossa työn määrä on sopiva sekä työolosuhteet ja työn organisointi ovat kunnossa. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, [viitattu 5.11.2020].)

Osaavalla johtamisella luodaan parhaimmillaan edellytyksiä työn toimivalle organisoinnille, positiiviselle työilmapiirille sekä suotuisaa maaperää palkitsevalle ja innostavalle työkuulttuurille. Esimiehellä on siis tärkeä rooli oman työyhteisönsä työhyvinvoinnin johtajana. (Niiranen ym. 2010, 152–153.) Erytisen tärkeää työhyvinvoinnin johtaminen on muutosaikana, koska isot organisaatiota tai työtä koskevat muutokset kuormittavat (Työturvallisuuskeskus 2018). Johdon ja esimiesten oma toiminta vaikuttaa myös työntekijöiden hyvinvointiin merkittävästi. Johdon asettamilla toimintakäytännöillä, viestintätäylyillä sekä valtuuksien ja vastuun jakamisella on suuri vaikutus työyhteisön ilmapiiriin ja henkilöstön hyvinvointiin. (Virolainen 2012, 134.)

Työntekijöitä kannustava ja osallistava johtaminen vähentää stressiä. Työntekijät voivat tällöin kokea olevansa tärkeitä ja arvostettuja sekä voivansa vaikuttaa omaan työhönsä. Toimiva lähiesimiestyö muodostuu johtamisesta vastuunottamisena, läsnäolona, avoimena vuorovaikutuksena sekä innostamisena. (Manka 2015, 125.) Hyvinvoinnin kannalta tärkeää on, että jokaisen persoonallisuutta osataan arvostaa, huomioiden kunkin persoonallisuuden vahvuudet (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 92).

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista edistää myös hyvä perehdytys. Erityisen tärkeää on perehdytys asioihin, jotka vaikuttavat terveyteen ja työturvallisuuteen. Lisäksi varhainen puheeksi ottaminen sekä hyvät työskentelyolosuhteet ehkäisevät kuormittumista ja tukevat jaksamista työssä. Työnantajan tulee huolehtia turvallisesta työskentelystä ja että työskentelyolosuhteet ovat terveelliset ja työvälineet kunnossa ja asianmukaisia. Työnantajan tulee myös arvioida ja selvittää työolosuhteiden, työn ja työympäristön vaaraa sekä tekijät, jotka aiheuttavat haitallista kuormittumista. Olennaista on toimenpiteet riskien poistamiseksi tai vähentämiseksi hallittavalle tasolle. Työpaikan läpinäkyvä ja avoin toiminta puolestaan edistää turvallisuuden tunnetta ja näin myös ehkäisee kuormittumista ja tukee työssä jaksamista. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Jaksamista tukee lisäksi työnantajan ja työntekijän yhteistoiminta, selkeät työtehtävät ja -vastuut, kiireeseen puuttuminen, sopiva työmäärä sekä kyky priorisoida. Työnteko tulee järjestää mahdollisimman sujuvaksi. Erityisen tärkeää on työmäärän ennakointi ja työntekijän työstä palautumisesta huolehtiminen. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Forsmanin (2010, 158) tekemässä tutkimuksessa ilmenee, että työntekijöiden kaipaama tuki työssään voi vaihdella työvuosien aikana. Esimieheltä odotetaan aitoa kuuntelua, alaisten vakavasti ottamista, läsnäoloa, tasapuolisuutta, halua työyhteisön työn kehittämiseen sekä asianmukaisia korvauksia ja työvälineitä. Jaben (2010, 207) mukaan erilaiset palkitsemistavat vaikuttavat suuresti tuloksen lisäksi työviihtyvyyteen ja jopa työterveyteen. Hän painottaa, että palkitsemisessa tärkeää on oikeudenmukaisuus. Myös etätöiden mahdollisuus voi vaikuttaa positiivisesti työn mielekkyyteen ja lisätä työhyvinvointia (Työterveyslaitos 12.8.2020).

Hyvinvoiva organisaatio on rakenteeltaan joustava, tavoitteellinen ja itseään kehittävä. Työhyvinvointi kasvattaa myös inhimillistä pääomaa eli työhyvinvointipääomaa, jonka avulla organisaatio menestyy myös tulevaisuudessa. (Manka 2015, 108.) Työhyvinvointipääoma muodostuu yksilön inhimillisestä pääomasta, yhteisön sosiaalisesta pääomasta ja

toimivuudesta sekä organisaation rakenne pääomasta. Työhyvinvointipääomaa on mahdollista kasvattaa erityisesti ennaltaehkäisevällä toiminnalla, ja sen ylläpitäminen on erityisesti pitkän tähtäyksen kilpailukyvyn kannalta keskeistä. (Manka & Manka 2016, 53.)

Maunon ja Ruokolaisen (2005, 162) mukaan työntekijä voi hyvin ja hänellä on työhön ja organisaatioon myönteisiä asenteita erityisesti sellaisessa kulttuurissa, jossa korostuvat humanistiset, henkilöstön inhimillisiä näkemyksiä ja tarpeita kunnioittavat arvot ja näkemykset. Heidän mukaansa lisäksi samanlaista vaikutusta on myös tavoitteellisella ja vahvalla johtamiskulttuurilla, mutta sen sijaan organisaatiokulttuurin byrokraattisuus tai sääntökeskeisyys ei ole niinkään yhteydessä työhyvinvointiin. Työntekijän työasenteisiin ja hänen kokemaansa työhyvinvointiin vaikuttaa lisäksi myönteisesti työn ja perheen tai muun elämän yhdistämiseen suhtautuva organisaatio (Mauno & Kinnunen 2005, 278–279). Maunon ja Kinnusen (mts. 283) mukaan erityisen tärkeää on lähiesimiehen käyttäytyminen ja asennoituminen silloin kun työntekijä tuo yksityiselämäänsä liittyviä tarpeitaan ja asioitaan esille.

Ihmissuhdetyöntekijällä tulee olla lähellään sellainen henkilö, jonka kanssa on mahdollista tutkia emotionaalisen kuormittumisen näkökulmasta työtään. Keskustelukumppanina voi olla esimies, kollega, työnhajaaja tai muu ihmissuhdetyön haasteet tunteva ammattilainen. Tärkeimpiä tavoitteita sekä kehittämisen kohteita työuupumisen ehkäisyssä on luottamuksellinen ja kunnioittava keskusteluympäristö. Työntekijöiden on tärkeää saada jakaa oma epävarmuutensa ja hämmennyksensä traumatisoituneiden kanssa työskennellessä. Jakaminen harjaannuttaa myös ilmaisemaan työniloa ja onnistumisia. (Vilén ym. 2014, 86–87.)

Kanervon ja Vainion (2017, 37) tutkimuksessa työssä jaksamista tukevin voimavaroina nousee esiin työnhajaaja, luottamus esimieheen sekä parityöskentelyn mahdollistaminen. Työnhajaaja tukee työssä jaksamista lisäksi työssä kehittämisessä. Työnhajauksessa käydään lävitse omia tunteita ja ajatuksia sekä haastavia asiakastilanteita. (Klemetilä 4.8.2020). Työssä jaksamista tukee myös mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen sekä se, että voi samalla osallistua työyhteisön kehittämiseen ja toimintaan (Pohjanmaa-hanke, [viitattu 19.10.2020]).

Työhyvinvointityön keskeisiä toimintoja ovat työterveyshuolto, työsuojelu, työolosuhteet ja työturvallisuus, hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen tietoisuuden, luennoin ja projektein, hyvinvointiin liittyvä viestintä, kulttuuri- ja virkistystoiminta, työpaikkaliikunta, henkilöstöruokailu sekä hyvinvoinnin mittaaminen ja seuranta (Jabe 2012, 19). Kehityskeskustelussa työntekijä

voi puolestaan nostaa esille työntekoa haittaavat asiat, mikäli asioista ei tule keskusteltua aiemmin esimiehen kanssa. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, [viitattu 5.11.2020]). TYKY-toiminnalla eli työkykyä ylläpitävällä toiminnalla voidaan parantaa hyvinvointia ja terveyttä työuran kaikissa vaiheissa. TYKY-toiminnassa työnantaja yhdessä työntekijöiden kanssa tukee ja edistää jokaisen toiminta- ja työkykyä. Ammattitaitoinen ja pitkäjänteinen TYKY-toiminta auttaa kehittämään ja ylläpitämään työkykyä ja sillä voidaan lisätä työntekijöiden psyykkistä ja fyysistä terveyttä sekä lisäksi vaikuttaa myös työyhteisön toimivuuteen myönteisesti. (Tyky-päivä.net 2020.)

### 3.3.5 Työyhteisö

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisun (2009, 45) mukaan työhyvinvoinnin perusta muodostuu työyhteisöstä, joka on tasa-arvoinen ja jossa toteutuu osallistuminen, oikeudenmukaisuus ja syrjimättömyys. Jokaisella työyhteisössä on velvollisuus huolehtia yhteistyöstä esimiehen ja työkavereiden kanssa, työpaikan viihtyisyydestä, resurssien järkevästä käytöstä, mielipiteen ilmaisemisesta sekä aktiivisesta osallistumisesta työpaikan asioiden edistämiseen ja työn kehittämiseen. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät tunnistavat toimintaympäristössään vaikuttamisen mahdollisuuksia sekä toimivat tarkoituksenmukaisesti ja aktiivisesti edistääkseen työyhteisön hyvinvointia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 48–49.) Koko työyhteisön hyvinvointia ja työssä jaksamista edistää myös hyvä työkäyttäytyminen. Hyvään työkäyttäytymiseen sisältyy muun muassa huomaavaisuus, reiluus, luotettavuus, erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen sekä hyvä, avoin ja rehellinen vuorovaikutus. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Sosiaaliset resurssit kuten työyhteisön sosiaalinen pääoma ja tuki ovat tärkeitä. Sosiaalinen tuki voi lisätä työn hallinnan tunnetta ja vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. Se vähentää työstressin haitallisia vaikutuksia, masennusta ja psyykkistä kuormittuneisuutta. Sosiaalisella pääomalla työyhteisössä tarkoitetaan henkilöiden välistä vuorovaikutusta ja työyhteisön yhteisöllisyyttä, jotka tehostavat yksilön ja yhteisön tavoitteiden saavuttamista. Sen piirteitä ovat yhteisön jäsenten keskinäinen luottamus, jokaisen osallistuminen yhteisön toimintaan tasavertaisesti sekä vastavuoroisuus. Tärkeää on tiedon jakaminen ja työntekijöiden hyväksytyksi ja ymmärretyksi tuleminen kokemukset. (Salo ym. 2016, 9.)

Työ- ja elämäkokemus ovat arvokkaita voimavaroja työyhteisössä. Kokemus tuo työntekijälle varmuutta ja voi parhaimmillaan rikastaa elämää ja työelämää. Uuden työntekijän tuore kokemus ja uudet näkemykset voivat puolestaan auttaa kokeneempia työntekijöitä uudistumaan sekä myös uudistamaan työtään. Toisten kokemusten hyödyntäminen ja opitun osaamisen käyttö helpottavat niin työyhteisön toimintaa kuin työntekoakin. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Työyhteisön stressinhallinnassa keskeistä on palata säännöllisesti perustehtäväkeskusteluun, asettaa rajoja sekä ilmaista iloa ja työtyytyväisyyttä ääneen yhteisössä (Vilén ym. 2014, 87). Tärkeää on, että työntekijällä on luottamuksellisia ihmissuhteita, joissa hän tulee ymmärretyksi ja kuulluksi sekä pystyy jakamaan toisen tarinan vastavuoroisesti. Ammatillisuutta tukee ja hyvää oloa lisää positiivinen palaute, keskinäinen tukeminen ja haasteissa kannustaminen. Raskaassa ihmissuhdetyössä myös huumori on hyvin tärkeässä roolissa työssä jaksamisen kannalta. (Vilén ym. 2014, 88). Lisäksi on tärkeää, että työyhteisössä on yhteistyökykyinen ja solidaarinen ilmapiiri, jossa ollaan halukkaita joustamaan, mikäli työkaverilla on yksityiselämään liittyviä tarpeita. (Mauno & Kinnunen 2005, 284.)

### **3.3.6 Työ itsessään**

Työ itsessään voi vahvistaa jaksamista. Työ tuo myönteistä merkitystä elämään, kuten työn tuoma sisältö elämään, toimeentulo, yhteisöön kuuluminen sekä ajankäytön jäsentäminen. Työ on usein myös kunnia-asia. Hyvä työ lisää hyvinvointia ja edistää terveyttä, on eettinen oikeus ja parantaa tuloksentekoa. (Luukkala 2011, 22–25.)

Forsmanin (2010, 155–156) tekemän tutkimuksen mukaan sosiaalialan työssä itsessään on tekijöitä, jotka edistävät työssä jaksamista ja jatkamista, kuten työn vaikuttavuus ja työn luonne. Tutkimuksen mukaan työhön liittyy asioita, jotka koetaan henkilökohtaisesti tärkeiksi ja voivat tukea jaksamista, kuten halu auttaa, rakkaus lapsiin sekä toisten ihmisten hyväksi tehtävä työ. Työn mielekkyyteen vaikuttaa tutkimuksen mukaan myös muun muassa toimivat asiakassuhteet ja onnistumisen kokemukset työssä. Myös Kanervon ja Vainion (2017, 38) tekemässä tutkimuksessa ilmenee, että perhetyö koettiin motivoivana ja palkitsevana ja tämä tukee osaltaan työssä jaksamista.

### 3.4 Myötätuntouupuminen

Emotionaalista stressiä ihmissuhdetyössä kuvataan perinteisesti myötätuntouupumisen lisäksi käsitteillä sijaistraumatisoituminen, sekundäärinen traumaattinen stressi, loppuun palaminen ja vastatransferenssi eli vastatunteet. Myötätuntouupumisen voidaan ajatella kokoavan nämä käsitteet yhteiseksi käsitteeksi. (Nissinen 2007, 51.)

Myötätuntostressi, eli jatkuva emotionaalinen kuormittuminen kuuluu osaksi perhetyössä työskentelevän arkeen. Mikäli ei tunnisteta henkistä kuormittumista yksilöiden ja perheiden kohtaamisessa, työntekijän (työ)hyvinvointi on uhattuna ja tästä voi seurata työntekijän myötätuntouupuminen. Sen sijaan, mikäli stressi käsitellään yksilö- ja yhteisötasolla asianmukaisesti, paineen käsittely vahvistaa ammatillisuutta. Tällöin työn tyydyttävyys ja riski uupumiseen voivat olla tasapainossa ja näin on mahdollista tehdä pitkäänkin raskasta työtä rasittumatta kohtuuttomasti. Myötätuntouupuminen on pitkäaikaisen ja hoitamattoman myötätuntostressin seuraus. Se syntyy toistuvasta ja empaattisesta vuorovaikutuksesta kärsivän henkilön kanssa. Työntekijän maailman- ja ihmiskuva voi muuttua yksipuolisen pessimistiseksi, mikäli hän joutuu todistamaan jatkuvaa kärsimystä. Uupumisen voi tunnistaa kehon fysiologisista häiriöistä, jotka liittyvät jatkuvaan yliaktiivisuuden tilaan. Hoitamattomina niistä kehitty stressisairauksia. Lisäksi uupumiselle on ominaista ammatillisen itsetunnon heikkeneminen, tunteiden turtuminen ja kyynisyys. Työntekijä voi torjua myötätuntouupuneena emotionaalisesti kuormittavia ihmissuhteita ja tilanteita sekä myös niistä muistuttavia asioita. Työntekijä alkaa valikoida ja vältellä työtehtäviä ja usein eristäytyy niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Työntekijän vääristynyt vallankäyttö sekä tilanteiden ja ihmisten kontrollointi voivat lisääntyä. (Vilén ym. 2014, 85.) Mielen toimintakyvyn muuttumisesta voi seurata kyvyttömyys ammatilliseen päätöksentekoon ja tilanearviointiin. Auttaja voi ylittää toistuvasti omat voimavaransa ja hänen voi olla haasteellista asettaa työssä rajoja. Se voi myös ilmetä ahdistuneisuuden ja itsekritiikin lisääntymisenä. Omaan työskentelyyn kohdistuu tällöin epärealistisia arvioita ja epäinhimillisiä vaatimuksia. (Nissinen 2007, 160.)

Myötätuntostressi ja riski uupua koskee jokaista, joka työskentelee ammattiauttajana, koska ammattiauttamisen vuorovaikutukseen luonnollisena osana kuuluu emotionaalisesti kuormittavat asiat. Riski uupua on seurausta työn sisällöstä, ei epäammattillisuudesta tai persoonallisista tekijöistä. (Nissinen 2007, 54.)

Asenteet vaikuttavat vahvasti myötätuntuupumisen ennaltaehkäisyyn. Myötätuntostressin vähätteleminen ammattiin kuulumattomana ja sen riskeistä vaikeneminen on tuhoisaa. Myönteinen asenne näitä kohtaan on tuloksellisen hoidon ja ennaltaehkäisyn edellytys. Yhteisön on haluttava etsiä aktiivisesti voimavaroja, joilla voidaan hallita emotionaalista uuvuttavuutta. Auttajan tueksi ei riitä vain yksittäiset toimenpiteet ja tukitoimien olisi tärkeää näkyä toiminnan rakenteissa monipuolisesti. (Nissinen 2007, 186.) Syyt uupumukseen löytyvät sekä yksilö- ja työyhteisötasoilta että myös yhteiskunnallisista tekijöistä. Kuluttava stressi ja työnilo eivät synny ainoastaan yksilön kokemuksina, vaan suurimmissa osin yhteisöjen ajattelutapojen sekä tulkintatapojen seurauksena. (Vilén ym. 2014, 85.)



## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän tutkimuksen aiheena on työssä jaksaminen perhetyössä. Tutkimuksen aihetta pohtiessani mielenkiintoni kohdentui perhetyöhön, koska olen suorittanut harjoittelun perhetyössä ja koin perhetyön hyvin mielekkääksi ja antoisaksi. Sekä aihe että kohderyhmä ovat ajankohtaiset ja tärkeät. Väestömme työssä jaksaminen on toistuvasti esillä eri tiedotusvälineissä sekä yhteiskunnassamme yleensä. Harjoittelussa perhetyössä minulle selvisi, että perhetyö on antoisaa, mutta myös hyvin hektistä ja vaativaa. Perheiden tilanteet ja haasteet ovat moninaisia, joten työ voi olla monin tavoin kuormittavaa ja työssä jaksaminen voi olla vaarassa. Oman kokemukseni mukaan työ vaatii ammattitaitoa, voimavaroja, yksilöllisiä vahvuuksia ja suojaavia tekijöitä. On tarpeellista tutkia, mitkä tekijät vaikuttavat perhetyön työntekijöiden työssä jaksamiseen ja löytää mahdollisia keinoja työssä jaksamisen tukemiseen.

### 4.1 Tutkimuksen toteutus, tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyössä tutkitaan perhetyötä sekä työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää perhetyön työntekijöiden subjektiivista kokemusta työssä jaksamisestaan ja työssä jaksamisen yleistä tasoa Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyössä. Tavoitteena on selvittää eri tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen ja perehtyä erityisesti siihen, miten työssä jaksamista on mahdollista tukea ja vahvistaa. Tutkimuksessa selvitän työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä.

Tarkoituksena on antaa työntekijöille, esimiehille, taustaorganisaatiolle, uusille työntekijöille sekä myös muille sosiaalialalla toimiville ja alalle valmistuville tietoa ja konkreettisia keinoja työssä jaksamisen tukemiseen.

Tutkimuskysymyksinä olivat:

Millaiseksi Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön työntekijät kokevat työssä jaksamisensa?

Mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen?

Miten työssä jaksamista voidaan tukea ja vahvistaa?

Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty tekemällä yksilöhaastatteluja. Haastattelu on laadullisen aineiston keräämisessä yleisin tapa Suomessa. Tavoitteena on selvittää, mitä haastateltavalla on mielessään. Haastattelu on keskustelua, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja jota tutkija johdattelee. Haastattelijan kannattaa sopia haastattelusta sekä sen nauhoittamisesta etukäteen. Haastateltavalle on hyvä tarjota mahdollisuus itselleen mieluisen paikan valintaan. Haastattelun pitää olla myös vapaaehtoinen. Haastateltavalle kerrotaan ensikontaktissa tutkimuksen suorittava taho, perustelut haastateltavan valintaan, tutkimuksen tarkoitus, korostetaan luottamuksellisuutta sekä vapaaehtoisuutta ja kerrotaan, paljonko on varattava aikaa haastatteluun ja esitetään tarvittaessa haastattelulupa. (Eskola ja Suoranta 1998, 86–99.)

Tutkimukseen on haastateltu Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän lapsiperheiden sosiaalipalveluiden perhetyöntekijöitä ja perheohjaajia. Haastattelemini perhetyöntekijöiden koulutustaustana on perushoidon ja kodinhoidon tutkintoja, perheohjaajat ovat sosionomeja (AMK). Haastateltavilla on myös muita aiempia koulutuksia ja lisäkoulutuksia sekä runsaasti kokemusta niin perhetyöstä kuin sosiaalialaltakin sekä myös muilta aloilta. Haastateltavat työskentelevät sosiaalihuoltolain mukaisessa perhetyössä, lastensuojelun perhetyössä, lapsiperheiden kotipalvelussa ja tukihenkilötyössä. Kaikki haastateltavat toimivat useammassa palvelussa.

Opinnäytetyön aiheen rajauksen sekä opinnäytetyön suunnitelman toteutin tammikuun 2020 aikana. Tällöin tein myös opinnäytetyön sopimuksen yhteistyötahoni ja ohjaavan opettajan kanssa. Kevään aikana etsin ja tutkin aiheeseen liittyvää materiaalia ja suunnittelin haastattelukysymykset. Tutkimusluvan tutkimuksen toteuttamiseen sain kesäkuussa. Kesäkuussa sovin yhteistyötahoni kanssa haastatteluista sekä haastatteluajankohdista. Haastattelut toteutin yhteistyötahoni aikatauluihin sopivasti kesä- ja heinäkuun aikana heidän omissa, rauhallisissa tiloissaan. Ilokseni työntekijät ottivat haastattelut hyvin vastaan. Haastattelut olivat hyvin rikkaita ja keskustelua syntyi hyvin. Haastattelut kestivät tunnista melkein kahteen tuntiin ja haastatteluista sain materiaalia todella hyvin, yhteensä litteroitua materiaalia oli 64 sivua. Nauhoitin haastattelut ja materiaalin litteroin hetimiten haastattelujen jälkeen. Kesän ja syksyn aikana kirjoitin tutkimuksen teoreettisen osuuden. Tämä vei runsaasti aikaa, koska halusin perehtyä aiheeseeni hyvin ja kuvata aihetta kattavasti. Teoreettiseen osuuteen tuotin alkuun todella paljon tekstiä ja haastavaa olikin pyrkiä tiivistämään ja

rajaamaan tekstiä. Syksyn 2020 aikana analysoin haastattelumateriaalia, kirjoitin tutkimuksen toteutuksesta sekä myös tulokset, johtopäätökset ja pohdinnan. Keväällä ajatukseni oli valmistua jo lokakuussa 2020, mutta opinnäytetyön tekeminen hieman yllätti minut työläydellään ja en ollut ymmärtänyt, että tällöin lähes valmis työ olisi pitänyt palauttaa jo syyskuun alussa. Opinnäytetyön tein valmiiksi siis alkuperäisen aikataulun mukaisesti, ja tavoitteeni on valmistua joulukuulla 2020. Tästä ilmoitin myös yhteistyötaholleni sekä haastateltaville.

#### **4.2 Tutkimusmenetelmä, haastattelumenetelmä ja aineiston analyysi**

Valitsin opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen, koska mielestäni se sopi tutkimusaiheeseeni parhaiten. Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntausta ja siinä pyrkimyksenä on kohteen laadun, merkitysten ja ominaisuuksien kokonaisvaltainen ymmärtäminen (Koppa 2015). Lähtökohtana on kuvata todellista elämää. Tähän sisältyy ajatus todellisuuden moninaisuudesta. Pyrkimyksenä on tutkia mahdollisimman kokonaisvaltaisesti kohdetta. Laadullisessa tutkimuksessa ei niinkään pyritä todentamaan jo tiedossa olevia väittämiä totuudesta, vaan pyrkimyksenä on pikemmin paljastaa tai löytää tosiasioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157.) Metsämuuronen (2000, 9) kirjoittaa, että laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan erilaisten tulkinnallisten tutkimuskäytäntöjen joukkoa. Hänen mukaansa laadullisella tutkimuksella ei ole paradigmaa tai teoriaa, joka olisi vain laadullisen tutkimuksen omaa, joten sen selkeä määrittely on vaikeaa. Sillä ei ole myöskään täysin omia metodeja.

Haastattelumenetelmänä oli teemahaastattelu. Hirsjärven ym. (2007, 203) mukaan teemahaastattelussa haastattelun teemat eli aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymyksille ei ole tarkkaa järjestystä tai muotoa. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 65) kirjoittavat, että teemahaastattelussa pyrkimyksenä on löytää tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaisesti merkityksellisiä asioita. He kuvaavat haastatteluun valittujen teemojen perustuvan periaatteessa tutkimuksen viitekehukseen, eli siihen, mitä tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetään. Haastatteluteemat ja syventävät kysymykset muodostinkin tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävän mukaisesti sekä teoriaan pohjautuen. Haastatteluista sovin jokaisen haastateltavan kanssa erikseen. Vapaaehtoisia haastateltavia tutkimukseen kysyin sen mukaisesti, että haastateltavina olisi sekä perheohjaajia että -työntekijöitä ja että haastateltavia olisi kaikista yhteistyötahoni perhetyön palveluista. Haastatellut perheohjaajat ja -työntekijät

työskentelivätkin sosiaalihuoltolain mukaisessa perhetyössä, lastensuojelun perhetyössä, lapsiperheiden kotipalvelussa sekä tukihenkilötyössä. Haastateltavilla oli myös työkokemusta eri tavoin perhetyöstä ja muista töistä. Nämä asiat mahdollistivat mahdollisimman kattavan käsityksen saamisen ja vahvistivat osaltaan anonymiteettia. Sovimme yhteistyötahoni kanssa, että mikäli en saa tutkimuksen pätevyiden kannalta tarpeeksi tutkimusaineistoa näissä haastatteluissa, pyydän lisää haastateltavia. Aineistoa sain kuitenkin runsaasti ja haastatteluissa toistuivat samat teemat. Haastateltavat toivoivat saavansa tutustua etukäteen haastattelukysymyksiin, joten lähetin heille ennen haastattelujen toteuttamista haastatteluaiheet ja kysymysrungon. Haastattelut toteutettiin heidän omissa, rauhallisissa tiloissaan, erillisessä huoneessa. Tämä mahdollisti luottamuksellisen keskustelun. Ennen haastatteluja ja äänittämistä juttelin haastateltavien kanssa hieman ja muistutin heitä lisäksi mahdollisuudesta keskeyttää haastattelu. Haastatteluissa vallitsi hyvä, rento ja luottamuksellinen ilmapiiri. Haastattelut onnistuivat mielestäni todella hyvin. Haastattelut etenivät pääosin teemojen mukaan, mutta kysymykset ja niiden järjestys kuitenkin muotoutuivat yksilöllisesti jokaisessa haastattelussa teemahaastattelulle ominaisesti.

Tutkimusaineiston analysoinnin aloitin litteroinnilla. Aineiston analyysimenetelmänä käytin teemoittelua. Laadullisen analyysin tavoitteena on tutkimuskohteen laadun, merkitysten ja ominaisuuksien jäsentäminen kokonaisvaltaisesti (Koppa 2015). Metsämuuronen (2000, 51) kuvaa laadullisen tutkimuksen aineiston analyysissä yhdistyvän analyysin ja synteessin. Kerätty aineisto hajotetaan analyysissä käsitteellisiksi osiksi ja näin saadut osat kootaan uudelleen synteessin avulla tieteellisiksi johtopäätöksiksi. Tätä kutsutaan myös abstrahoinniksi, eli tutkimusaineisto järjestetään sellaiseen muotoon, että voidaan irrottaa sen perusteella tehdyt johtopäätökset yksittäisistä henkilöistä, lausumista ja tapahtumista ja siirtää yleiselle teoreettiselle ja käsitteelliselle tasolle. Ennen varsinaista analysointia, täytyy aineisto saattaa sellaiseen muotoon, jotta analysoiminen on mahdollista. Yleensä haastattelut ja muistiinpanot litteroidaan eli kirjoitetaan puhtaaksi. (Metsämuuronen 2000, 51.) Teemoittelulla aineisto pilkotaan ja ryhmitellään tutkimustuloksissa ilmenevien erilaisten aihepiirien eli teemojen mukaisesti. Tämä mahdollistaa tiettyjen teemojen esiintymisen vertailun. Aineisto voidaan ryhmitellä ennen varsinaista teemoittelua esimerkiksi haastateltavien iän mukaan, jonka jälkeen aletaan etsiä aineistosta varsinaisia teemoja. Tarkoituksena on etsiä tiettyä teemaa kuvaavia vastauksia aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 79.) Tutkimusaineistoni ryhmittelin tuloksissa ilmeneviin teemoihin, jonka jälkeen aloitin varsinaisen aineiston analysoinnin. Tein tutkimuskysymyksiini pohjautuen tuloksista mind mapit. Tällöin havaitsin, että kahden

jälkimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla ilmenee täysin samat teemat, jotka puolestaan liittyvät kahteen suurempaan teemaan. Tämän vuoksi analysoin ja raportoin tuloksia teema kerrallaan käyden lävitse molempien kyseessä olevien tutkimuskysymysten tuloksia. Tarkoituksena on, ettei lukijalle tule vaikutelmaa asioiden toistamisesta ja että tulokset olisivat selkeät lukea.

### **4.3 Tutkimuksen eettisyys**

Tutkimusta tehdessäni tiedostin vastuuni tutkijana ja toimin koko prosessin ajan noudattaen eettisiä periaatteita ja salassapitovelvoitetta. Keskustelin opinnäytetyön tekemisestä ja mahdollisista aiheista yhteistyötahoni edustajan, eli perhetyön vastaavan ohjaajan kanssa ennen sopimista opinnäytetyön tekemisestä. Lopullinen aihe muodostui yhteistyötahoni ehdottamana ja koin aiheen mielenkiintoisena ja hyvänä laadulliseen tutkimukseen. Perhetyön vastaava ohjaaja keskusteli työntekijöiden kanssa tutkimuksen toteuttamisesta. Yhteistyötahoni otti opinnäytetyön tekemisen myönteisenä asiana. Tuomen ja Sarajärven (2018, 114) mukaan tutkimusaiheen valinta on myös eettinen kysymys. Heidän mukaansa eettiseen pohdintaan tulee kuulua se, miksi tutkimukseen ryhdytään ja kenen ehdoilla aihe valitaan.

Ennen tutkimuksen toteuttamista laadin opinnäytetyön tekemisestä yhteistyötahoni kanssa opinnäytetyösopimuksen, jossa oli liitteenä Seinäjoen Ammattikorkeakoulu Oy:n opinnäytetyösopimuksen yleiset ehdot. Hain tutkimuslupa-anomuksella (Liite 1) tutkimuslupaa (Liite 2) yhteistyötaholtani. Anomukseen liitin mukaan tutkimussuunnitelmani, josta ilmeni tutkimuksen aihe ja perustelut, tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet, teoreettisen viitekehyksen sisältö, tutkimusmenetelmä, haastattelumenetelmä ja analyysimenetelmä, eettiset seikat sekä suunniteltu aikataulu. Mahdollisille haastateltaville lähetin sähköpostia opinnäytetyön tekemisestä ja tiedustelin halukkuutta osallistua tutkimukseeni. Sähköpostin liitteenä oli saatekirje (Liite 3), jossa kerroin tarkemmin tutkimuksen toteuttamisesta, tavoitteista, tarkoituksesta, luotettavuudesta, eettisistä seikoista, vapaaehtoisuudesta sekä haastattelujen toteuttamisesta. Haastattelut olivat vapaaehtoisia.

Haastattelumateriaalin käsittelin luottamuksellisesti ja varmistin, että kellekään muulla ei ole pääsyä haastatteluaineistoon. Tutkimusta tehdessäni en käyttänyt henkilötietoja tai muita tunnistetietoja ja haastattelut käsittelin numeroinnin avulla anonymiteetin säilyttämiseksi.

Suorissa lainauksissa en käyttänyt tunnistenumeroita, jotta tunnistamattomuus säilyy. Opinnäytetyössä selvitin työntekijöiden kokemuksia sekä näkemyksiä, mikä myös vahvistaa anonymiteettia.

Perustelin totuudenmukaisesti opinnäytetyöni sisältämät väitteet ja kuvasin tutkittavan kohteen selkeästi. Haastatteluissa nauhoitetut materiaalit tuhosin heti litteroimisen jälkeen, jotta haastateltavien yksityisyys ja henkilöllisyys on suojattu. Opinnäytetyön valmistuttua poistin litteroidut materiaalit. Olen hyödyntänyt opinnäytetyössäni monipuolisesti ja runsaasti lähdemateriaalia ja pyrkinyt lähdekriittisyyteen. Pehdyin aiheeseen liittyvään tieteelliseen aineistoon perusteellisesti ja pyrin merkitsemään lähdeviitteet oikein sekä täsmällisesti, tekijän tieteellistä näkemystä teoksesta kunnioittaen.

#### **4.4 Tutkimuksen luotettavuus**

Hirsjärven ym. (2007, 226) mukaan kaikessa tutkimustoiminnassa pyrkimyksenä on virheiden välttäminen, mutta tästä huolimatta tulosten pätevyys ja luotettavuus vaihtelevat. Tästä syystä jokaisessa tutkimuksessa pyritään arvioimaan toteutetun tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuuden arvioinnissa on mahdollista käyttää erilaisia mittaustapoja. Reliaabeliudella tarkoitetaan tulosten toistettavuutta, eli tutkimuksen kykyä antaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia. Se voidaan todeta esimerkiksi siten, että kaksi tutkijaa päätyy samankaltaiseen tulokseen tai jos samaa henkilöä tutkittaessa saadaan sama tulos eri tutkimuskerroilla. Validiudella, eli tutkimuksen pätevyydellä tarkoitetaan sen sijaan tutkimuksen kykyä sen mittaamiseen, mitä tarkoitus onkin mitata. Menetelmät ja mittarit eivät kuitenkaan aina vastaa sitä, mitä tutkija ajattelee tutkivansa. Tuloksia ei voida pitää pätevinä esimerkiksi silloin, jos vastaajat ovat käsittäneet kysymyksiä väärin ja tutkija käsittelee silti tuloksia alkuperäisen ajatuksen mukaan. Laadullisessa tutkimuksessa näitä käsitteitä tulkitaan eri tavoin. (Hirsjärvi ym. 2007, 226–227.) Laadullisessa tutkimuksessa niiden käyttöä myös vältetään, koska ne ovat muodostuneet määrällisen tutkimuksen piirissä ja vastaavat käsitteinä lähinnä määrällisen tutkimuksen tarpeisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 119.) Kaikkien tutkimusten pätevyyttä ja luotettavuutta tulisi silti arvioida jollain tavoin. Tutkijan tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta parantaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimusaineiston tuottamisen olosuhteet kerrotaan totuudenmukaisesti ja selvästi. Luokittelujen tekeminen on keskeistä laadullisen tutkimuksen analyysissä. Luokittelujen perusteet ja alkujuuret on syytä kertoa lukijalle. Tulosten tulkintaan pätee sama vaatimus tarkkuudesta. Tärkeää on kertoa,

millä perusteella tulkintoja esitetään. Tässä auttaa tutkimusselosteiden rikastaminen esimerkiksi suorilla otteilla haastatteluista. (Hirsjärvi ym. 2007, 226–227) Olen kuvannut tarkasti ja totuudenmukaisesti sekä tutkimuksen toteuttamisen että tutkimusaineiston tuottamisen olosuhteet. Tuloksia olen luokitellut tutkimustuloksissa ilmenevien teemojen perusteella. Tutkimustuloksien tulkinnassa olen pyrkinyt tarkkuuteen ja tulkintoja olen havainnollistanut suorilla lainauksilla haastatteluista.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa kuvaan tutkimustuloksia. Tutkimuksen kohteena oli selvittää Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön työntekijöiden subjektiivista kokemusta työssä jaksamisestaan ja työssä jaksamisen yleistä tasoa kyseisen organisaation perhetyössä. Kohteena oli myös selvittää perhetyön työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä sekä työssä jaksamista tukevista ja vahvistavista tekijöistä. Tutkimustuloksia analysoidessani, havaitsin, että haastateltavien vastaukset liittyivät samoihin tekijöihin, oli kyseessä sitten työssä jaksamiseen vaikuttavat tai työssä jaksamista tukevat ja vahvistavat tekijät. Nämä tekijät liittyivät eri tavoin yksilöön itseensä tai työhön kokonaisuudessaan. Tutkimustuloksia käydään läpi näiden mukaisesti ja jokaisen tekijän kohdalla tarkastellaan, miten kyseessä oleva tekijä voi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja miten se voi vahvistaa työssä jaksamista. Tutkimustuloksia selventääkseni kerron myös siitä, miten haastateltavat kuvasivat tutkimuksen keskeisiä käsitteitä. Tuloksia selvennetään suorilla lainauksilla haastatteluista. Anonymiteetin säilyttämiseksi suoria lainauksia ei ole merkitty mitenkään.

### 5.1 Työssä jaksaminen

Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää, millaiseksi Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön työntekijät kokevat työssä jaksamisensa ja työssä jaksamisen yleistä tasoa kyseisen organisaation perhetyössä. Seuraavassa käyn lävitse haastateltavien omaa kokemusta tämänhetkisestä työssä jaksamisestaan ja lisäksi avaan sitä, miten haastateltavat kuvasivat työssä jaksamista.

#### 5.1.1 Työssä jaksamisen määrittelyä

Tutkimuksen alussa selvitettiin, mitä haastateltavien mielestä työssä jaksaminen perhetyössä on. Haastateltavat kuvasivat työssä jaksamista perhetyössä siten, että jaksaa tehdä oman työnsä hyvin, työ on mielekästä ja että itse voi niin fyysisesti kuin psyykkisestikin hyvin.

Vastauksissa nousi selkeästi esiin se, että jaksaa tehdä työnsä hyvin. Haastateltavat kuvasivat työssä jaksamista siten, että jaksaa olla perheen arjessa tukena ja auttaa niissä asioissa, missä apua tarvitaan ja että työpäivän jälkeen jaksaisi tehdä muutakin. Työssä jaksamista



kuvattiin myös niin, että jaksaa toimia perheissä tavoitteiden mukaisesti, ja että pystyy ottamaan töissä haasteet vastaan, eikä tule ainakaan pysyvää ahdistusta tai paniikkia.

No, että sä jaksat tehdä sen työs hyvin.

Että jaksaa olla siinä perheen arjessa tukena, auttaa niis asiois, missä siä tarvitaan apua.

Useat haastateltavista kuvasivat työssä jaksamista työn mielekkyyden kautta. Työssä jaksaminen on haastateltavien mukaan sitä, että työ on itselle mielekästä ja töihin on kiva tulla.

Varmaan sitä et aamulla on ensinnäkin kiva tulla töihin.

Se on sitä, että työ on mielekästä ja töihin on mukava tulla.

Vastauksissa ilmeni myös työntekijöiden oma hyvinvointi ja voimavarat. Työssä jaksamista kuvattiin siten, että voi itse henkisesti ja fyysisesti hyvin ja että itsellä on voimavaroja toimia perheessä.

Et sä voit henkisesti hyvin ja sitte myös fyysisesti hyvin.

Että löytyy iteltä niitä voimavaroja nimenomaan toimia siinä perhees.

### **5.1.2 Kokemus työssä jaksamisesta**

Tutkimuksessa selvitettiin, millaiseksi haastateltavat kokevat oman työssä jaksamisensa ja työssä jaksamisen yleistä tasoa Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyössä. Neljä haastateltavista koki työssä jaksamisensa haastatteluhetkellä ihan tai melko hyväksi, kaksi koki kiitettävän hyväksi. Kaiken kaikkiaan työssä jaksamisen yleinen taso on siis hyvä. Haastateltavat toivat kuitenkin esiin sitä, että oma jaksamisen taso vaihtelee ja myös väsymystä ja uupumista on. Useampi haastateltavista kertoi kesäloman vaikuttavan tämänhetkiseen työssä jaksamiseen, joten uskon, että tämä vaikutti osaltaan tutkimustuloksiin.

Loman jälkeen niinku tosi hyvä tällä hetkellä, mutta on ollu muutaki.

No mä jään tästä nyt lomalle, että aika hyväksi.

### 5.1.3 Työssä jaksamiseen vaikuttavat ja sitä tukevat ja vahvistavat tekijät

Tutkimuksen tavoitteina oli myös selvittää, mitkä tekijät haastateltavien näkemysten ja kokemusten mukaan voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen ja mitkä tekijät voivat tukea tai vahvistavaa työssä jaksamista. Tuloksissa selvisi, että työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät limittyvät kiinteästi työssä jaksamista tukeviin ja vahvistaviin tekijöihin. Nämä tekijät liittyvät joko yksilöön itseensä tai työhön kokonaisuudessaan. Tutkimustulokset on tämän vuoksi jaoteltu yksilöön tai työhön liittyviin tekijöihin ja nämä on jaoteltu edelleen pienempiin osiin. Käyn tutkimustuloksia lävitse alla olevaan kuvioon (kuvio 2) pohjautuen. Yksilöön liittyviä tekijöitä olivat oma hyvinvointi, voimavarat ja terveys, työkyky, osaaminen, työstä irrottautuminen sekä henkilökohtainen elämä. Työhön liittyviä asioita puolestaan työnantajaorganisaatio ja esimies, työ itsessään, työyhteisö sekä työskentelyolosuhteet. Tuloksissa käydään läpi sekä kokemuksia että näkemyksiä anonyymiteetin vahvistamiseksi.



Kuvio 2. Työssä jaksamiseen vaikuttavat ja sitä vahvistavat tekijät.

## 5.2 Yksilöön liittyvät työssä jaksamiseen vaikuttavat ja sitä tukevat tekijät

Haastatteluissa ilmeni, että yksilön hyvinvointi, voimavarat ja terveys, työkyky, osaaminen, henkilökohtainen elämä ja työstä irrottautuminen voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen. Seuraavissa alakappaleissa kuvaan, miten haastateltavien kokemusten ja näkemysten mukaan nämä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen ja miten ne voivat tukea tai vahvistaa sitä. Avaan myös sitä, miten haastateltavat kuvasivat keskeisiä käsitteitä.

### 5.2.1 Oma hyvinvointi, voimavarat ja terveys

Haastatteluissa työntekijän oma hyvinvointi, terveys ja voimavarat nousivat selkeästi esiin työssä jaksamiseen vaikuttavina ja sitä tukevin tekijöinä. Haastateltavien mukaan ne voivat joko vahvistaa tai heikentää työssä jaksamista.

**Vaikutus työssä jaksamiseen.** Haastateltavien mukaan oma hyvinvointi, voimavarat ja terveydentila voivat vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen. Yksi haastateltavista kuvasi, että työssä jaksamiseen vaikuttaa paljon se, että oma elämä on kunnossa ja saa levätä ja tehdä muita asioita. Haastateltavien mukaan työssä jaksaminen voi olla heikompaa, jos työntekijä ei itse voi hyvin tai jos itsellä ei ole voimavaroja. Haastatteluissa ilmeni, että työssä jaksaminen on yleensä heikompaa myös silloin, jos on oman terveyden kanssa haasteita.

Kyllä siihen työssäjaksamiseen vaikuttaa tosi paljon niinku tämä, oma elämä, että se on niinku kunnossa ja sä saat levätä ja tehdä niitä muita asioita.

Haastatteluissa nousi esiin, että omalla hyvinvoinnilla on suuri merkitys perhetyössä. Yksi haastateltavista toi esiin sen, että työssä ei ole hyvä pinnistellä viimeiseen asti. Kun voi itse hyvin, pystyy antamaan itsestään myös työssään enemmän.

Se on niinku iso asia mun mielestä meidän työs se oma hyvinvointi, että millä sinne sitte taas perheeseen mennään, että jos sä oot ihan niinku ite heikoilla, niin eipä susta sielä perheeskää oikeestaan mitää apua oo.

Sitä pinnistelee niinku vähä niinku loppuun asti, että sitäki pitää opetella jotenki sitä että, että minä voin hyvin, niin sitte mä pystyn antamaan itsestäni enemmän sielä perheeski sitte.

**Työssä jaksamisen tukeminen ja vahvistaminen.** Haastatteluissa ilmeni, että kun itse voi fyysisesti ja henkisesti hyvin ja omat voimavarat ovat kunnossa, niin jaksaa työssäänkin paremmin. Tällöin pystyy hoitamaan kuormittaviakin tilanteita. Työssä jaksamista tukee haastateltavien mukaan myös tasapaino oman itsensä kanssa sekä se, että on aikaa myös itselleen.

Että sulla itellä on niinku hyvä olla ja on niinku henkisesti ja fyysisesti omat asiat kunnossa.

Ne omat voimavarat on se niinkun se mikä on siinä varmaan se ykkösjuttu sitte että kyllä niinkun aika kuormittaviaki tilanteita kyllä pystyy hoitamaan, jos ne omat voimavarat on vain kunnos.

Yksi haastateltavista mainitsi, että työssä jaksamisen kannalta on tärkeää muistutella itseään oman itsensä hoitamisesta ja kuntoilusta sekä rajata työtään, koska herkästi työ voi viedä mukanaan ja voi joustaa liikaa oman hyvinvoinnin kustannuksella.

Se oma kuntoilu ja semmonen niinku oman itsensä hoitaminen, niin siihen pitää itteensä muistuttaa ja ottaa sille aikaa ku helposti tää työ kyllä vie mukanaan ja helposti joustaa kyllä liikaa, että jotenki rajata sen sitte, että tekee korkeintaan sen pari iltaa.

Tutkimuksessa selvitettiin myös persoonallisuuteen liittyviä työssä jaksamista tukevia voimavaroja. Haastateltavien mukaan positiivisuus ja hyvän näkeminen ovat tärkeitä voimavaroja työssä jaksamisen kannalta. Myös empaattisuus, toiveikkuus, sosiaalisuus, avoimuus, periksi antamattomuus sekä jalat maassa oleminen voivat haastateltavien mukaan tukea työssä jaksamista. Yksi haastateltavista kuvasi, että tärkeää on mennä eteenpäin, eikä luovuttaa heti, vaikka joku asia olisikin haasteellinen.

Semmonen positiivinen elämänasenne ja asenne työhön ja yleensä ihmisiin ja ehkä semmonen empaattisuus, semmonen niinku toisen asemaan asettuminen.

Ettei heti luovuta sitte, että vaikka joku asia on haasteellinen niin, niinku eteenpäin vain sitte mennään.

Haastatteluissa ilmeni, että empaattisuus ja kyky asettua toisen asemaan voivat olla myös kuormittavia tekijöitä. Haastatteluissa nousi esiin, että työssä jaksamista tukeekin armollisuus

itseä kohtaan, tärkeintä on tiedostaa roolinsa perheen rinnalla kulkijana ja tukijana ja tehdä parhaansa.

Toisaalta ne on huonojaki asioita, et välillä tuntuu et tekee tätä työtä niin sydämellään, et ehkä välillä kokee semmosta myötätuntouupumustaki että jotenki erottaa sitte ne että, mä kuljen näitten perheitten rinnalla ja teen voitavani ja että joillekki se riittää ja jokku tarvii sitte enemmän apua.

## 5.2.2 Työkyky

Tutkimuksessa selvitettiin, mitä hyvä työkyky on haastateltavien mielestä ja millainen merkitys sillä on työssä jaksamisen kannalta. Kaikkien haastateltavien mielestä työkyky voi vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen ja hyvä työkyky puolestaan tukee työssä jaksamista.

**Työkyvyn määrittelyä.** Haastateltavat kuvasivat työkyvyn muodostuvan fyysisestä ja psyykkisestä toimintakyvystä. Heidän mukaansa hyvä työkyky on sitä, että kykenee tekemään ja jaksaa tehdä työnsä hyvin niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Hyvä työkyky on haastateltavien mukaan sitä, että itsellä on hyvä olla niin fyysisesti kuin psyykkisesti ja että itse on terve ja tasapainossa. Yksi haastateltavista kuvasi, että hyvä työkyky on sitä, ettei tarvitse ottaa särkylääkettä ennen tai jälkeen töiden ja että keho ja mieli jaksaa ja pysyy työtahdissa mukana.

Se on sitä että mulla on niinku hyvä olla fyysisesti ja psyykkisestiki. Että mä niinku pystyn tekemään tätä työtä sillai niinku sujuvasti, niinku ettei tarvi mitää älyttömiä ponnisteluja sitte että on sillai terve.

Et sulla ei oo mitään fyysistä krempkaa et sä voit fyysisesti omassa kropassas hyvin ja sitte sulla on, pääknoppi on niinku semmonen, sellanen tasapaino, semmonen henkinen, psyykkinen tasapaino.

**Vaikutus työssä jaksamiseen.** Kaikkien haastateltavien mielestä työkyvyllä on suuri merkitys työssä jaksamisen kannalta. He toivat esiin sitä, että jos on fyysisiä kipuja tai sairauksia tai omassa elämässä psyykkisesti kuormittavia asioita, työtä voi olla haastavaa tehdä, ja se voi vaikuttaa yleensä työssä jaksamiseen sekä perheissä jaksamiseen ja työn toteuttamiseen. Ilmeni, että fyysisen terveyden haasteet voivat vaikuttaa myös psyykkiseen hyvinvointiin. Tällöin voisi myös tulla stressiä, kun joutuisi miettimään, pitääkö jäädä sairauslomalle vai ei ja ymmärtäisikö jäädä tai voisiko työnkuvaa keventää. Yksi haastateltavista kuvasi, että olisi kauheaa jättää kammata itsensä aamulla ylös, mikäli olisi fyysisiä haasteita.

Kyllähän se ny on ihan tärkeimpiä tekijöitä niinku se, että se työkyky on hyvä, että jaksaa sitä työtä tehdä.

Jos on fyysisesti niinku kipuja tai sairauksia tai muuta niin onhan se sitte niinku haastavaa toki ja sitte samoin, jos itellä on vaikka niinku omas elämäs jotaki psyykkisesti kuormittavia asioita.

Haastatteluissa nousi esiin lisäksi se, että työstressi voi vaikuttaa myös fyysiseen hyvinvointiin ja myös työkykyyn. Jos työ kuormittaa liikaa, eikä itse huomaa hiljentää työtahtia, niin keho voi laittaa rauhoittumaan. Ilmeni, että tärkeää on itse hiljentää työtahtia silloin, jos huomaa, että keho reagoi.

Mitä se työstressi ja ja ne vaikuttaa sitte taas siihen omaan niinku fyysiseen hyvinvointiin, niin sitte sitä pitää vain vähä jarruttaa silloin tällön, et jos huomaa että oma kroppa rupee reagoimaan.

**Työssä jaksamisen tukeminen ja vahvistaminen.** Useiden haastateltavien mukaan hyvä työkyky tukee työssä jaksamista. Haastatteluissa ilmeni, että kun työkyky on hyvä, jaksaa fyysisesti ja psyykkisesti hyvin ja työtä on mukava tehdä. Kun itsellä on hyvä olo, niin se näkyy perheissä siten, että jaksaa tehdä työtä ja ottaa haasteita vastaan.

Kun on niinku semmonen hyvä olo itellä, niin sitte taas se näkyy sielä perheis, et sielä jaksaa olla ja ottaa niitä, sitä kuormaa sieltä perheestä vastaan sitte.

Siis yleensäkki ku voi hyvin niin, niin se työkyky on silloin parempi ja jaksaa paremmin.

Haastatteluissa selvisi myös tekijöitä, jotka voivat vahvistaa työkykyä ja näin myös työssä jaksamista. Haastateltavien mukaan työkyvyn kannalta on hyvä, että perhetyö on monipuolista, jolloin työ ei rasita vain jotain tiettyä kohtaa kehosta ja on myös kevyempiä paikkoja, joissa rasittuu vain mieli. Hyväksi koettiin myös se, että pystyy itse vaikuttamaan omaan työkalenteriinsa, jolloin voi sopia käyntejä myös niiden fyysisen tai psyykkisen kuormittavuuden mukaan. Haastateltavat toivat esiin myös sitä, että työkyvyn kannalta on merkitystä, mitä omalla vapaa-ajallaan tekee ja että käyttää niitä keinoja, joilla voi parantaa omaa oloaan.

Tämon niinku monipuolista, että se tämä työ ei vaikka rasita vain jotain kohtaa niinku kropasta, vaan tasasesti joka paikkaa tai sitte on kevyempiä paikkoja, missä ei sitte taas rasitu kuin mieli ja toki sitte mitä teköö sillä omalla vapaa-ajalla niin seki vaikuttaa.

Sitte kun on löytänyt ne oikeet kanavat millä sitä omaa oloa sitte helpottaa ja ja parantaa niin sitte tuota niin se taas auttaa jaksamaan.

### 5.2.3 Osaaminen

Tutkimuksessa selvitettiin, millaista osaamista haastateltavien mielestä perhetyössä tarvitaan ja millainen merkitys osaamisella on työssä jaksamisen kannalta. Haastatteluissa selvisi, että oma osaaminen voi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja kokemus siitä, että itsellä on riittävästi osaamista, tukee työssä jaksamista.

**Tarvittava osaaminen perhetyössä.** Haastatteluissa nousi esiin, että perhetyössä tarvitaan hyvin laajasti tietämystä eri asioista: tietoa vauvasta nuoriin, tietoa vanhemmuudesta sekä neuropsykiatrisista vaikeuksista, mielenterveys- ja päihdeasioista sekä palvelujärjestelmästä. Lisäksi haastateltavien mukaan perhetyössä tarvitaan paljon erilaisia käytännön taitoja ja osaamista, kuten menetelmäosaamista, käytännön arkielämän taitoja, ongelmanratkaisukykyä, järjestelmällisyyttä, atk-taitoja ja lisäksi työntekijän täytyy osata ohjata ja auttaa perhettä eteenpäin tarvittavien palveluiden piiriin. Haastatteluissa nousi esiin, että perheissä pitää pysyä niin kynä, kuin kauha ja vasarakin kädessä ja että perheissä on tehty remonttihommia ja täytetty autonrenkaita. Yksi haastateltavista kuvasi, että ainakin itse kokee, ettei perheessä voi sanoa, ettei jokin tehtävä kuulu toimenkuvaan. Käytännönläheisyys, konkretia ja mallintaminen ovat haastateltavien mukaan hyvin tärkeitä perhetyössä. Tärkeänä nähtiin myös hyvät verkostot ja oman työskentelytavan löytäminen. Yksi haastateltavista toi esiin sitä, että perhetyössä ei koskaan ole valmis, vaan koko ajan oppii uutta.

Meillä pitää olla tietämys, ku mietitään et vauvasta lapsiin, nuoriin, meillä pitää olla tietämys siitä vanhemmuudesta, hyvästä vanhemmuudesta.

Mielenterveysasiakkaita on paljon, et on vanhemmilla mielenterveysongelmia, masennusta, itsetuhoisuutta, alkoholi, päihteet ylipäänsä on vahvasti meidän asiakaskunnassa, että sitä tietoa siitä, nepsyjutut, on vanhempia kenellä on adhd:tä, lapsilla, kehitysvamma puolen lapsia meillä on välillä, et se on aiva älytön se tota skaala, mitä meidän pitäis tietää.

Me ollaan tehty remonttihommia ja me ollaan täytetty autonrenkaita.

Lisäksi haastatteluissa hyvin merkittävänä nousi esiin sosiaaliset taidot ja tietyt persoonallisuuden piirteet. Tärkeää on haastateltavien mukaan yhteistyötaidot ja

vuorovaikutustaidot, ihmissläheisyys- ja tuntemus, empatiakyky, luotettavuus ja kyky luottamuksen ansaitsemiseen, ymmärrys, avoimuus, kyky tulla erilaisten ihmisten kanssa toimeen ja että sydän on paikallaan. Lisäksi rauhallisuus, hyvän huomaaminen, kannustaminen ja positiivisten asioiden sanominen ovat haastateltavien mukaan tärkeitä perhetyössä. Haastatteluissa ilmeni, että tärkeää on kuunnella asiakasta – usein jo se helpottaa asiakkaan oloa.

Sosiaalisia taitoja, kyky niinku työskennellä erilaisten ihmisten kanssa ja semmosta empatiaa.

Ehkä tärkeintä on semmonen ihmissläheisyys, ihmistuntemus ja semmonen että oot niinku ihminen ihmiselle ja saat sen luottamuksen.

Seki on tärkeetä se kuunteleminen ja että se ihminen saa purkaa sulle asioita niin seki jo monesti voi helpottaa sitte.

Haastateltavien mukaan muutos perheen tilanteessa edellyttää työntekijältä kykyä nähdä hyvät asiat ja luottamuksen ansaitsemista. Yksi haastateltavista kuvasi, että kun perheeseen saa luottamuksen, pystyy nostamaan esille vaikeitakin asioita. Haastateltavat kuvasivat, että luottamuksen ansaitsemiseksi perheet on hyvä kohdata ihan tavallisena, virheitä tekevänä ihmisenä. Luottamuksen luomista voi heidän mukaansa auttaa myös se, että antaa myös itsestään jotain, kertoo omia kokemuksia. Luottamuksen saaminen perheeseen ja muutos perheen tilanteessa tukevat taas työssä jaksamista.

Eihän mihinää perhees mikää muutu, et jos me mennään sinne sillä asenteella että tämä ja tämä ja tämä pitää muuttua, et nää asiat on teillä niinku huonosti tai väärin tai ei toimi, niin et jotenki se että, siitä työskentelystä ei tuu mitään, vaan et mun mielestä se lähtee kaikki siitä et nähdään ne positiiviset asiat ja luodaan se luottamus.

No miten me saadaan se, no et me mennään sinne ihan tavallisina ihmisinä, jotka, meki tehdään virheitä.

**Vaikutus työssä jaksamiseen.** Haastateltavien mukaan oma osaaminen voi vaikuttaa paljon työssä jaksamiseen. Kokemus siitä, että ei ole riittävästi tietoa tai osaamista jostain asiasta, voi vaikuttaa haastateltavien mukaan negatiivisesti työssä jaksamiseen ja voi tulla epävarmuuden, voimattomuuden ja riittämättömyyden tunteita sekä kuormittumista. Ilmeni,



että tunne siitä, ettei tiedä jostain asiasta mitään, voi aiheuttaa stressiä siitä, miten osaa tilanteen hoitaa.

Jos sulla on sellanen olo että, et sä et jostain asiasta tiedä yhtään mitää, tulee stressiä, miten mä tämän osaan hoitaa, tottakai se vaikuttaa.

Semmosta riittämättömyyden tunnetta et haluais tehdä vielä enemmän ja auttaa vielä enemmän niin se on sitte se mikä kuormittaa.

**Työssä jaksamisen tukeminen ja vahvistaminen.** Haastateltavien mukaan kokemus siitä, että osaa ja hallitsee työnsä, voi vahvistaa työssä jaksamista. Heidän mukaansa tarvittava osaaminen helpottaa työn tekemistä ja ehkäisee stressiä. Ilmeni, että työntekoa helpottaa tieto ja taito erilaisista asioista sekä esimerkiksi se, kun tietää erilaisia työmenetelmiä, mitä voi kokeilla. Lisäksi ilmeni, että oman elämän kokemukset ja niiden kautta saavutettu tieto ja osaaminen voivat tukea työssä jaksamista.

Vaikuttaa se tosi paljo, et sulla on tunne siitä, että niinku sä osaat ja hallittet tän työn.

Ettei tavallaan niinku tarvi stressata ehkä sitte että. Helpottaa se silleen sitä käytännön työntekoa.

Haastateltavat toivat esiin myös sitä, että kaikkea ei aina tarvitse tietää ja osata. Haastateltavat kertoivat ratkaisuja siihen, miten voi toimia, jos tuntuu, ettei ole tarpeeksi osaamista jossain tietyssä asiassa. Tällöin voi pyytää lisäkoulutusta, puhua asioista työparin tai muiden työyhteisössä kanssa, ohjata asiakasta eteenpäin tarvittavien palveluiden piiriin tai sitten voi hankkia tietoa ja kertoa asiakkaalle, että ottaa selvää. Haastatteluissa nousi esiin, että tällöin täytyisi olla myös aikaa asioihin perehtymiseen. Yksi haastateltavista toi esiin sitä, että työyhteisössä on hyvä mahdollisuuksien mukaan miettiä, kenellä työntekijöistä on parhain osaaminen asiakkaan tilanteeseen ja hyödyntää taitoja.

Sitte niitä voi puhua ääneen tai pyytää jotaki lisäkoulutusta tai itte hankkia tietoa tai jos työparilla on enemmän tietoa niin on siinä tukena kumminki sitte, tai yhdes tehään sitä työtä.

Jos me ei tiedä, niin me voidaan selvittää, me voidaan kysyä työnohjauskes, me voidaan puhua tiimeis näistä, että se on hyvä niinku ku meitä on iso porukka ja joku aina tietää jostain ja sitte niitä voi selvittää näitä juttuja.

#### 5.2.4 Henkilökohtainen elämä

Tutkimuksessa selvitettiin, miten haastateltavat arvioivat henkilökohtaisen elämän (sisältäen sosiaaliset suhteet) vaikuttavan työssä jaksamiseen. Jokaisen haastateltavan mukaan oma henkilökohtainen elämä voi vaikuttaa hyvinkin paljon työssä jaksamiseen ja jaksamista työssä tukee omat henkilökohtaisen elämän sosiaaliset suhteet ja se, että omassa henkilökohtaisessa elämässä asiat ovat hyvin.

**Vaikutus työssä jaksamiseen.** Kaikkien haastateltavien mielestä henkilökohtainen elämä voi vaikuttaa suuresti työssä jaksamiseen. Haastateltavien mukaan henkilökohtaisen elämän vastoinkäymiset, haasteet ja kuormitus, läheisten sairastaminen tai haasteet sekä se, ettei ole ystäviä voivat heikentää työssä jaksamista. Yksi haastateltavista kuvasi, että jos kotona menisi huonosti ja olisi ongelmia, niin ei välttämättä jaksaisi työssään niin hyvin, koska kotona ja asiakasperheissä voisi olla samoja haasteita.

Jos sulla on sielä omas elämäs, tai ei olis ystäviä tai omilla lapsilla olis jotain, niin tottakai se vaikuttaa myös tänne töihin ja työssäjaksamiseen.

Jos kotona menis huonosti ja siä olis ongelmia, niin ei välttämättä jaksaisi sit töis panostaa, ku helposti sit voi olla niitä samoja haasteita sielä kotona ja perheissä.

Osassa haastatteluista nousi esiin se, että työ voi olla joskus myös pelastus, jos omassa elämässä on haasteita tai vastoinkäymisiä. Toiset voivat olla tällöin mieluummin töissä kuin esimerkiksi kotona. Haastatteluissa ilmeni kuitenkin, että jos omassa elämässä tulee kriisi toisensa perään, niin perhetyötä on haastavaa tehdä.

Se on oikeesti välillä niin että työ voi olla myös sellanen pelastus, toiset voi olla että jää saikulle, mutta sitte taas on sellasia että tykkää mieluummin olla töissä, ku jäädä aiva neljän seinän sisään, se on varmaan aiva yksilöllistä.

Jos tulee omas elämäs kriisi kriisin perän, niin et sä voi tehdä tätä työtä.

**Työssä jaksamisen tukeminen ja vahvistaminen.** Haastateltavien mukaan työssä jaksamista tukee merkittävästi henkilökohtaisen elämän sosiaaliset suhteet kuten puoliso, lapset, sisarukset, vanhemmat ja ystävät sekä se, että henkilökohtaisessa elämässä asiat ovat hyvin. Heidän mukaansa nämä asiat auttavat jaksamaan ja tällöin on mukavampi käydä töissä ja voi venyäkin eri tavalla. Ilmeni, että työssä jaksamista tukevat myös lemmikit ja oma työn

ulkopuolinen elämä. Merkittävänä asiana nousi esiin myös se, että henkilökohtaisessa elämässä ihmiset arvostavat perhetyötä ja -työntekijöitä. Tällöin voi myös itse olla ylpeänä tekemästään työstä. Ilmeni, että tämä lisää työn mielekkyyttä ja tukee myös työssä jaksamisessa.

Ku kaikki muuten on ihan hyvin niin sitte tätä työtä jaksaa hyvin ja voi niinku myös venyä eri tavalla.

Et on ne ystävät ja on se aivan toinen elämä, niin kyllä se on tärkeitä.

Haastatteluissa nousi selkeästi esiin, että hyvät ja tasapainoiset perhesuhteet ja parisuhde sekä vastuun jakaminen kotona voivat tukea työssä jaksamista. Tasapainoinen koti ja hyvät perhesuhteet koettiin jopa työssä jaksamisen perustana. Myös se nähtiin tärkeänä voimavarana, että on rakastettu ja hyväksyty omana itsenään. Tällöin voi sanoa läheisille, jos jokin asia harmittaa, vaikka syytä ei voikaan kertoa.

No juuri se on niinkun se perusta sielä, mulle ainaki että niinkun on se tasapainoinen koti itellä ja ne suhteet sielä, hyvät ja semmoset tukevat, niinku että saa sen tuen sielä kotona siihen jaksamiseensa.

Haastateltavat toivat esiin sitä, että omista arvoistaan täytyy muistutella itseään, koska vastoin omia arvoja työ voi mennä perheen edelle, ja tämä vaikuttaa myös jaksamiseen.

Työ vie niinku liikaa tavallaan sitten, et me joustetaan ja joustetaan ja ollaan aina valmiina ja niinku näin niin, et jotenki sitte kumminki työ on vaan työtä vaikka tärkeitä onki että sit se oma elämä ja oma perhe kumminki on ja pitäis olla se tärkein, et jotenki siitä pitää välillä itteensä muistuttaa ja muistutellaan toki toinen toisiamme sitte aina välillä täällä.

### **5.2.5 Työstä irrottautuminen**

Tutkimuksessa selvitettiin, mitä työstä irrottautuminen tarkoittaa haastateltavien mielestä ja millainen merkitys työstä irrottautumisella on työssä jaksamisen kannalta. Tutkimuksessa selvitettiin myös keinoja, miten työstä voisi irrottautua. Haastatteluissa ilmeni, että työstä irrottautuminen voi vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen ja onnistunut työstä irrottautuminen tukee työssä jaksamista.

**Työstä irrottautumisen määrittelyä.** Haastateltavat kuvasivat työstä irrottautumista siten, että vapaa-ajallaan ei miettisi työtään tai asiakkaitaan ja että vapaa-ajalla pystyisi irtautumaan työstä ja keskittymään omaan henkilökohtaiseen elämään. Haastateltavien mukaan työstä irrottautuminen on sitä, ettei katso vapaa-ajalla työpuhelinta ja että kykenee unohtamaan työnsä ja jättämään sen taakseen, kun töistä lähtee. Kaikki haastateltavat toivat kuitenkin esiin sitä, että se on usein haastavaa. Yksi haastateltavista pohti, että tuskin monellakaan perhetyössä on niin, että työasiat jäisivät töihin. Haastatteluissa ilmeni, että työstä irrottautuminen voi olla erityisen haasteellista, kun töissä on kuormittavia tilanteita ja asioita. Tällöin perheitä voi miettiä illan aikana ja erityisesti yöllä voi heräillä ja miettiä.

Että olis mahdollista unohtaa se työ, jättää se taaksensa kun oven sulkee tai ajaa kotiin niin siitä pääsis niinku irti, ettei se pyöri mieles. Et on sille omalle, henkilökohtaselle elämälle tilaa, aikaa.

Kun sä lähet töistä, niin työasiat jäis sinne töihin, ekkä sä niinku et miettisi niitä et kattoisi työpuhelinta onko sinne tullu viestiä ja niinku osais ajatella sen niin et työ työnä ja oma aika omana aikana, mut se on vaikeeta välillä.

Kun mä lähden töistä kotiin niin ne työasiat jää töihin, mutta mä en tiedä tai mä en usko että monellakaa meistä perhetyössä se asia on niin, kyllä mulla ne asiakkaat, ne tulee mun mielessä mun kotiin ainaki arkena.

Yksi haastateltavista mainitsi, että jokainen määrittelee itse sen, mikä on itselle riittävää irrottautumista. Haastatteluissa ilmeni, että vaikka asiakkaat tulisivat vapaa-ajalla mieleen, niin se ei välttämättä aina kuormita. Asiakkaat voivat olla mielessä hyvässäkin mielessä. Yksi haastateltavista kuvasi, että jos itseä ei se haittaa, että asiakkaat käyvät mielessä, niin se ei silloin ole ongelma. Tämä kertoo hänen mukaansa siitä, että asiakkaat ja heidän tilanteensa porautuvat sydämeen ja toisia voi miettiä hyvinkin paljon ja toisia vähemmän.

Mä koen, että ne ei mua kuormita, että ne voi olla hyväski mieles, mä voin miettiä et mitähän se tekee ja muistikohan se sen asian, mut en mä niillä stressaa.

**Vaikutus työssä jaksamiseen.** Kaikkien haastateltavien mielestä työstä irrottautuminen voi vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen. Haastateltavien mukaan tällöin jaksaa paremmin työssään ja voi saada myös uusia näkökulmia työhön. Sen sijaan, jos työstään ei pääse irrottautumaan, työ voi tulla kotiin mukana ja voi tulla tunne, että on aina töissä. Tämä voi

vaikuttaa myös perheenjäseniin. Nämä asiat kuormittavat ja voivat heikentää työssä jaksamista.

Kyllähän sillä on suuri merkitys, että välillä saa niinku nollattua kaikki ja sitte on ehkä niinku taas jos on vaikka niinku loman aikana unohtanu työt, niin sitte taas ehkä uusia näkökulmiaki asioihin tulee, ku on vähä virkistäytyny.

Seki on niinku erittäin kans tärkeä asia, koska jos mä en pääse irti siitä työstä niin sittenhän se jatkuu jotenki, että sittenhän mulle tulee se tunne, et mä oon aina töis ja aina joudun miettimään niitä.

**Työssä jaksamisen tukeminen ja vahvistaminen.** Jokaisessa haastattelussa kävi ilmi, että työstä irrottautuminen voi vahvistaa työssä jaksamista. Yksi haastateltavista kuvasi, että kun työstään on päässyt kunnolla irrottautumaan, itsellä on ihan erilainen fiilis ja kiva olo tulla seuraavana aamuna töihin. Tällöin voi jopa miettiä, mitä seuraavana päivänä olikaan ja odottaa seuraavaa päivää mielissään.

Sillon on ihan erilainen fiilis taas seuraavana aamuna tulla töihin, on erilainen fiilis, niinku et se on kiva olo joskus ku itte illalla huomaa että jopa miettii vähä, et mitäs olikaa huomenna ja on aiva semmonen että olis jo huomina, huomenna onki vaan kiva päivä.

**Keinoja työstä irrottautumiseen.** Tutkimuksessa selvitettiin, miten työstä voisi irrottautua. Vastaukset liittyivät työn ja vapaa-ajan erillään pitämiseen, läheisiin ihmissuhteisiin liittyviin asioihin sekä vapaa-ajan mielekkääseen ja palauttavaan tekemiseen ja harrastuksiin. Lisäksi ilmeni, että pidemmällä vapaalla ja lomilla ja toisinaan myös viikonloppuisin voi päästä irrottautumaan työstä.

Haastateltavien mukaan tärkeää työstä irrottautumisen kannalta on, että pystyy erottamaan oman ajan ja työn ja että vapaa-ajalla on muuta kuin mitä työ on, esimerkiksi oma perhe, omia ihmisiä ja harrastuksia.

Se et pystys erottaan sen oman ajan ja työn, että on niinku oma perhe kenen kaa sä touhuat ja omia harrastuksia, omia ihmisiä.

Perheen ja ystävien kanssa yhdessäolo ja yhdessä tekeminen ovat haastateltavien mukaan merkittäviä asioita työstä irrottautumisen kannalta. Heidän mukaansa työt unohtuvat, kun viettää aikaa läheisten kanssa.

Perheen ja ystävien kans semmonen yhdessäolo niin kyllä se ny aika hyvin sitte unohtuu työt.

Tottakai ne omat lapset, että siinä kohtaa ku sä lähdet niitten kans sitte retkelle tai uimaan tai ihan vaan iltapyöräilylle niin kyllä ne sut siihen sitte imee, että sitte unohtaa tottakai ne työlapsen ja työperheet.

Haastateltavien mukaan omat mielekkäät harrastukset kuten liikunta, ulkoilu, käsityöt, kukkien hoito ja lukeminen sekä mielekäs ja palauttava vapaa-ajan tekeminen kuten luonnossa liikkuminen, hieronta, mökkeily, nukkuminen ja kotona oleminen tukevat työstä irrottautumista. Haastatteluissa ilmeni, että tärkeää olisi tehdä niitä asioita, mistä itse pitää ja millä saa ajatukset pois työstä.

On niitä omia mielekkäitä harrastuksia, mitä tykkää tehdä ja mistä saa sitte sitä hyvää mieltä itelleen.

Pitää ainaki tehdä niinku sellasia asioita mistä tykkää, joilla saa niinku ne ajatukset töistä pois, että harrastaa jotain, ulkoilee, retkeilee.

Yksi haastateltavista kertoi saaneensa aikoinaan vinkin, että tiettyssä kohtaa työmatkaa siirtyy tietoisesti vapaa-ajalle. Jos taas vapaa-ajalla tulee jokin työhön liittyvä asia mieleen, niin voi auttaa, jos sen kirjoittaa ylös.

Käydä niitä työasioita tiettyyn kohtaan siinä matkalla läpi ja sitte jotenki niinku tietosesti ajatella että mä oon siirtynyt vapaa-ajalle ja nyt mä niinku ajattelen niitä omia asioita.

Jos joskus illalla tulee viä joku mieleen niin kirjoittaa sen vaikka ylös ja no niin se on nyt kirjoitettu, niin ei mun tarvi sitä enää miettiä.

Haastatteluissa ilmeni, että työstä irrottautumista voi auttaa myös se, että laittaa työpuhelimen kiinni, eikä ota tietokonetta mukaan tai pitää sen kiinni, tekee kirjaukset ajallaan sekä se, että työlaukku ja vapaa-ajan laukku on erikseen. Kun kirjaukset ovat tehtynä, ne eivät kuormita mieltä. Yksi haastateltavista kuvasi, että kun työpöytä on puhdas, myös mieli on puhdas.

Puhelin pannaan kiinni, eikä oteta sitä läppäriä kotiin tai ei ainakaa avata sitä ja ajatellaan että kyllä ne pärjää niin niin ei tehdä ittestä niin korvaamatonta, mikä on paha tapa tällä alalla.

Että nuo kirjaukset on niinku tehtynä, et ne ei kuormita taas sitte tuola, et se aika on vain otettava et silleen et se työpöytä olis niinku puhdas tavallaan niin silloin se on mieliki puhdas.

Osassa haastatteluista nousi esiin, että työstä irrottautumista voi tukea, jos lähtee omalta kotipaikkakunnaltaan hetkeksi pois. Ilmeni myös, että irrottautuminen voi olla helpompaa, jos asuu eri paikkakunnalla kuin työskentelee.

Mä itte teen monesti sitä ku alkaa pidempi loma, et mä lähden muutamaksi päiväksi pois täältä, fyysisesti toiselle paikkakunnalle, niin kyllä siinä sitte asiakkaat unohtuu.

Pidemmällä vapaalla ja lomilla voi haastateltavien mukaan päästä irrottautumaan työstä. Myös viikonloppuisin tämä on mahdollista, jos perheissä ei ole mitään akuuttia tilannetta. Useimmat haastateltavista toivat kuitenkin esiin sitä, että viikonloppu on liian lyhyt aika työstä irrottautumiseen ja palautumiseen, varsinkin silloin, jos on sellaisia asioita, mitkä mietityttävät.

Viikonloppu on jo vähä pidempi tauko niin silloin ne ehkä vähäksi aikaa jää pois, jos ei niinku missää perhees oo mitää akuuttia ja niinku et kesäloma on sitte taas jo niin pitkä tai joku viikonki loma, että on ollu tilanteita et mä niinku loppulomasta mietin, et mitä perheitä mulla nyt olikaa, et pääsee niinku oikeesti irti.

### **5.3 Työhön liittyvät työssä jaksamiseen vaikuttavat ja sitä tukevat tekijät**

Haastatteluissa selvisi, että esimies ja työnantajaorganisaatio, työyhteisö, työ itsessään sekä työskentelyolosuhteet voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen. Seuraavissa alakappaleissa kuvaan, miten nämä tekijät haastateltavien näkemysten ja kokemusten mukaan vaikuttavat työssä jaksamiseen ja miten ne tukevat tai vahvistavat sitä.

#### **5.3.1 Esimies ja työnantajaorganisaatio**

Tutkimuksessa selvitettiin, millainen merkitys haastateltavien mielestä esimiehellä ja työnantajaorganisaatiolla on työssä jaksamisen kannalta. Ilmeni, että esimies ja työnantajaorganisaatio voivat vaikuttaa niin positiivisesti kuin negatiivisesti työssä jaksamiseen sekä vahvistaa työssä jaksamista monin eri tavoin.

**Vaikutus työssä jaksamiseen.** Haastateltavien mukaan lähiesimies, työnantajaorganisaatio ja ylempien tahojen esimiehet voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen merkittävästi.

Haastatteluissa ilmeni, että esimiehen ja organisaation tuki ja arvostus sekä ymmärrys työn vaativuudesta voivat vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen ja tällöin työ tuntuu mielekkäältä. Haastatteluissa ilmeni, että kun tuntee esimiesten arvostavan työtä, niin voi itse kokea tekevänsä jotain merkityksellistä ja tällöin jaksaa tehdä työtäkin paremmin. Kun taas voi puhua haastavista asioista, on mahdollista siirtyä asioissa eteenpäin, eikä asiat jää kuormittamaan mieltä. Haastatteluissa nousi esiin, että hyvinvointiin panostaminen ennaltaehkäisevästi voi ehkäistä uupumista tai fyysisiä oireita ja täten myös sairaspöissaoloja. Ennaltaehkäisevä hyvinvointiin panostaminen nähtiin siis myös organisaatiolle taloudellisesti tärkeäksi.

No tottakai sillä on sitte taas iso merkitys jos jos niinkun työntekijän hyvinvointiin panostetaan että niinkun mun mielestä se on aika pieni satsaus jotku tommoset rahat, tommonen vaateraha tai tosiaan joku liikuntaseteli tai kulttuuriseteli, niin se on aika pieni panostus kyllä mun mielestä työnantajalta sitte niinku siihen verrattuna vaikka esimerkiksi että jos työssä uupuu tai tulee jotain fyysisiä oireita tai muuta mihkä sit vaatii jotain saikkuja tai sairaslomia niin kyllähän olis työnantajalle edullisempaa sitte panostaa siellä ennaltaehkäisevästi niihin työntekijöihinsä ku sitte jälkikäteen.

Työajat ja/tai työn määrä nousivat kaikissa haastatteluissa esiin. Haastatteluissa ilmeni, että asiakasmäärä, paine ottaa uusia asiakkaita, työn aikatauluttaminen ja työpäivien pituus voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen. Käyntien sovittelu omaan ja perheiden aikatauluun sopivaksi voi olla haasteellista.

No ihan varmaan se asiakasmäärä. Ja varmasti se työpäivien niinku pituus että ne ei karkaa ihan niinku käsistä.

Se aikataulutus, niinku tämä et sä saat soviteltua niitä, että niinku perheen aikoihin, että jos ovat työskäyviä ja muita vuorotyös olevia.

Haastatteluissa ilmeni, että uudet asiat ja kehittäminen voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen. Tärkeää olisi haastateltavien mukaan, että työn kehittämistä olisi sopivasti. Jatkuva kehittäminen nähtiin raskaaksi. Yksi haastateltavista kuitenkin toi esiin sitä, että tärkeää on olla avoimin mielin, koska kaikki kehitty ja menee eteenpäin. Yksi haastateltavista toi esiin, että uusia toimintamalleja kehitettäessä, on tärkeää, että ne myös jäävät käytäntöön.

Työn kehittämistä sopivissa määrin. Jatkuva kehittäminen raskasta sekin.



Tulee uutta ja tee sitä ja tee tätä ja taas ota haltuun yks ohjelma, mutta että sitte mä ajattelen sen niin että avoimin silminhän noita nyt on opeteltava ja tehtävä että kaikki kehittyy ja eteenpäin on mentävä.

**Työssä jaksamisen tukeminen ja vahvistaminen.** Jokaisessa haastattelussa ilmeni, että niin työnantajaorganisaatio kuin esimiehet voivat tukea ja vahvistaa työssä jaksamista useilla eri tavoilla.

Useassa haastattelussa nousi esiin, että lähiesimies voi tukea työntekijöiden jaksamista olemalla läsnä. Työssä jaksamista tukee myös positiivinen palaute, arvostuksen osoittaminen, tasapuolisuus, tavoitettavuus ja keskusteleva ote. Useassa haastattelussa nousi työssä jaksamisen kannalta tärkeäksi se, että lähiesimies kyselee työntekijöiden kuulumisia ja on aidosti kiinnostunut työntekijöiden jaksamisesta ja voinnista. Tärkeää on haastateltavien mukaan se, että esimies on tietoinen niin työntekijöiden työtilanteesta kuin henkilökohtaisestakin tilanteesta, koska myös henkilökohtaisen elämän tilanne voi vaikuttaa työhön. Yksi haastateltavista kuvasi, että parhaimmassa tapauksessa esimies oppisi näkemään, kun alaisella on liikaa työtä tai työ kuormittaa liikaa. Haastatteluissa nousi esiin se, että esimiehen olisi tärkeää huolehtia siitä, että kaikki saa tasapuolisesti sanoa mielipiteensä, koska usein hiljaisemminkin on äärimmäisen hyviä mielipiteitä.

No esimies on läsnä ja siltä saa positiivista palautetta ja se kyselee kuulumisia.

Se olis esimiehen tehtävä huolehtia siitä, että kaikki saa sanoa mielipiteensä asioista, monesti sitte niinku niillä hiljaisemminkin on niinku äärimmäisen hyviä mielipiteitä.

Semmonen joka on niinku perillä meidän niinku asioista, tietää jonku verran niinku siitä muusta elämästä tai sitte jos on jotain sielä niin voi hänelle kertoa, koska se vaikuttaa sitte taas niinku työjuttuuhin.

Haastatteluissa ilmeni, että lähiesimies voi tukea työntekijöiden työssä jaksamista huolehtimalla, että työmäärä ja työn vaativuustaso on sopiva. Haastateltavien mukaan merkittävää on, että esimies tukee työntekijöitä työn rajaamisessa ja huolehtii tasapuolisesti työmäärän kohtuullisena pysymisestä. Yksi haastateltavista kuvasi, että koska perhetyössä työntekijät ovat usein hyvin sydämellisiä ihmisiä ja ottavat perheitä kalenteriin vaikei mahtuisikaan, niin tärkeää olisi, että esimies rajaisi työmäärää. Yksi haastateltavista toi

puolestaan esiin sitä, että työajoissa olisi tärkeää olla tasapuolisuus ja inhimillisyys, ettei kesän jälkeen tarvitsisi olla joka ilta töissä.

Se perään kattaminen, jonku pitää huolehtia siitä, että mä en ahmi liikaa niitä perheitä.

Nää meidän työajat, että siinä olis joku semmonen tasapuolisuus ja inhimillisyys, että me ei olla sitte taas, ku se normaali arki kesän jälkeen koittaa että, ei tarvis joka ilta olla töissä.

Ilmeni, että lähiesimies voi tukea työssä jaksamista huolehtimalla myös työyhteisön tiimihengestä. Kun työyhteisössä on hyvä henki, jaksaa tehdä rankkaakin työtä.

Huolehtimalla työyhteisön tiimihengestä. Sitä jaksaa tehdä rankkaakin työtä, jos on hyvä henki työyhteisössä.

Haastatteluissa ilmeni, että työntekijöiden työssä jaksamista tukee se, että lähiesimies on helposti lähestyttävä ja hänelle on helppo jutella. Haastateltavien mukaan työssä jaksamisen kannalta tärkeää on, että lähiesimies organisoii asioita, kuuntelee työntekijöiden ajatuksia, ottaa asioista selvää, ottaa kantaa, vie asioita eteenpäin ja pyrkii vaikuttamaan asioihin. Haastateltavat toivat esiin kuitenkin myös sitä, että tärkeää olisi, että asioihin myös saataisiin muutosta, koska työ on raskasta ja työssä täytyy olla monitaituri. Haastateltavat toivoivatkin, että ylemmällä taholla pyrittäisiin vaikuttamaan asioihin ja näin vaikuttamaan työntekijöiden työssä jaksamiseen.

Jotenki semmonen helposti lähestyttävä, et kelle on niinku helppo mennä juttelemaan.

Kuuntelee meidän ajatuksia ja vie just niitä eteenpäin. Tulee semmonen tunne ja olo, että niinku asiat menee eteenpäin, ettei niinku turhaa niistä puhuta.

Yksi haastateltavista toi esiin, että työssä jaksamista tukee se, että esimiehet asettavat selkeät raamit työlle työntekijöitä tässä kuunnellen.

Asettamalla ne selkeet niinku raamit sille työlle, selkeet tavoitteet ja jotenki kuunnella silti niinku meitä työntekijöitä niis raamien tekemisis että meiltähän se paras palaute tulee tuolta kentältä niinku näihin asioihin.

Haastatteluissa nousi esiin, että työnantajaorganisaatio ja esimiehet voivat vahvistaa työssä jaksamista mahdollistamalla työnohjauksen, kehityskeskustelut, joustavat työaikajärjestelyt, tiimit, työparityöskentelyn tarvittaessa sekä tarjoamalla toimivan työterveyshuollon sekä mukavat ja toimivat työtilat. Työnohjaus koettiin tärkeäksi satsaukseksi työnantajan puolelta ja se tukee haastateltavien mukaan merkittävästi työssä jaksamista ja siitä saa uutta intoa ja energiaa. Tiimit lisäävät haastateltavien mukaan työmotivaatiota ja ovat jaksamisen kannalta tärkeitä.

Kehityskeskustelut ja työnohjaus ja tiimit, niin ne on kaikki sellasia.

Toimiva työterveyshuolto on yllättävänki tärkeä asia.

Noi tiimit on sellasia kans, et ku ollaan yhdessä ja pähkäillään niitä ongelmia ja haasteita, niin kyllä ne sit aina, ne lisää sitä työmotivaatiota, ku niinku työporukalla käsitellään asioita.

Jokaisessa haastattelussa nousi esiin, että työpari voi vahvistaa työssä jaksamista. Haastateltavien mukaan työparin kanssa työskennellessä, toinen työntekijöistä voi käydä vanhempien kanssa keskustelua ja toinen voi olla lasten kanssa. Tällöin saa enemmän tietoa ja hyviä keskusteluja, jotka tukevat perheen tilanteen edistymisessä. Ilmeni, että työparin tuki on tärkeää jaksamisen kannalta – saa jakaa asioita toisen kanssa ja on myös toinen ottamassa vastuuta. Myös aikataulujen yhteensovittaminen on helpompaa, kun on tietty työpari.

Parityö..se on kyllä ehkä yks mikä auttaa siinä jaksamises paljo että.

Se et meillä on nyt ollu näitä työparityöskentelypaikkoja niin se tietysti niinku auttaa siinä jaksamises se, että on se toinen ottamas sitä vastuuta siitä perheestä, monis pärjää toki ihan yksinki että sitte on se esimiehen tuki.

Mahdollisuus koulutuksiin tukee ja vahvistaa haastateltavien mukaan myös työssä jaksamista. Tärkeänä koettiin ja nähtiin myös se, että koulutukset ovat järkeviä, käytännönläheisiä ja selkeitä ja että uudet, opitut asiat tuodaan myös käytäntöön.

Mahdollistetaan se itsensä kehittäminen et on mahdollista käydä niinku koulutuksissa.

Että me saadaan niinku hyviä, järkeviä, käytännönläheisiä koulutuksia.

Osassa haastatteluista nousi esiin se, että joustavat työajat sekä se, että saa suunnitella itse oman työkalenterinsa, voi tukea työssä jaksamista. Jaksamista voi tukea työnantajan ja esimiehen tuki työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, kuten esimerkiksi työaikajärjestelyt tarpeiden mukaisesti. Myös lomat, vapaapäivät, talkoovapaat ja tauot työpäivän aikana voivat tukea jaksamista.

Että työkalenterin saa suunnitella itse, et työajat on joustavia.

Ne tauot, niinkun työpäivän aikana, pienet kahvitauot tai sellaiset pienet jutteluhetket aina, niin ne on tärkeitä.

Osassa haastatteluissa nousi esiin, että työssä jaksamista voi tukea esimerkiksi tyky-setelit ja liikunnalliseen hyvinvointiin kannustaminen esimerkiksi liikuntaseteleillä tai yhteisellä tekemisellä. Yhteisen tekemisen järjestäminen työyhteisön sisällä koettiin tärkeäksi ja tukee haastateltavien mukaan työssä jaksamista.

Työssähyvinvointia liikkumisen kautta.. niinku semmonen se liikunnalliseen hyvinvointiinkin kannustaminen tai johonki että saatais vaikka jotain seteleitä johonki liikkumiseen tai muuhun että ne ois semmosta konkretiaa mitä toivois.

Useat haastateltavista kertoivat työvaaterahan tärkeydestä työn mielekkyyden ja täten myös työssä jaksamisen kannalta. Haastateltavat kuvasivat, että tämä on tärkeä asia perhetyössä, koska työssä vaatteet kuluvat ja välillä työpäivänkin kesken joutuu vaihtamaan vaatteita.

Me ollaan toivottu työvaaterahaa, niin se on niinku se mikä hiertää, että voi olla niinku että, pitäis välillä päivänki aikana vaikka vaihtaa niitä vaatteita ku jostain tulee. Semmonen pieni asia, mut se olis kuitenkin niinku meille tärkeää.

Haastatteluissa nousi esiin, että vallitseva korona-aika on tuonut muutoksia työn tekemiseen kuten etätöiden mahdollisuuden ja ohjeistuksia turvallisempiin työoloihin. Ilmeni, että etätöiden mahdollisuus tukee työssä jaksamista. Haastateltavien mukaan on mielekästä, että käynnit voi tehdä kotoa päin ja käynnin jälkeen voi mennä omaan kotiin kirjaamaan. Ilmeni, että kirjaaminen myös sujuu tällöin nopeammin.

Mä oon kokenu senki toisaalta tosi mielekkääksi työskentelytavaksi sitte sen että mä oon menny kotia ja kirjannu sieltä ja taas tehny sieltä käynnit kotoa päin ja muuta että oon kokenu senki tosi mielekkääksi tosiaan ja tukee toki sitä työssäjaksamista seki.

Haastateltavien mukaan myös ylempien tahojen esimiehet voivat tukea ja vahvistaa työntekijöiden työssä jaksamista monin eri tavoin. Usean haastateltavan mukaan arvostuksen ja merkityksellisyyden kokemus on työssä jaksamisen kannalta tärkeää. Arvostus voisi ilmetä haastateltavien mukaan eri tavoin, kuten palkassa, läsnäolossa, kiinnostuksen ja ymmärryksen osoittamisena sekä työntekijöihin tutustumisessa. Tärkeänä työssä jaksamisen kannalta nousi esiin se, että ylempien tahojen esimiehet tulevat vierailemaan ja kuuntelevat perhetyön työntekijöiden ajatuksia, jotta heillekin tulee kasvot ja tullaan tutuiksi. Haastateltavien mukaan työssä jaksamista tukee se, että ylempien tahojen esimiehet kuuntelevat ja ovat kiinnostuneita perhetyöstä, työntekijöistä ja siitä, miten työntekijöillä menee. Työssä jaksamista tukee lisäksi haastateltavien mukaan ymmärrys työn vaativuudesta sekä positiivinen palaute. Yksi haastateltavista pohti, voisiko työstä tehdä jotenkin näkyvämpää. Haastattelussa ilmeni, että myös konkretia on tärkeää.

Sitä työssäjaksamista tukee myös se et sä tiedät että sä teet hyvää työtä ja sua arvostetaan.

Ollaan niinku yleisesti kiinnostuneita niinku et miten työntekijöillä menee ja ja positiivista palautetta on aina kiva saada.

Et heillä olis oikeesti niinku käsitys siitä et mitä tämä on, mimmosta työtä tämä on, kuinka me laitetaan itemme likoon ja tajuais myös sen, että onkohan näillä naisilla niinku palkka ihan kohdillaan, et mitä työtä me tehdään millä palkalla niin se ei kyllä mun mielestä oo ihan reilua että ainaki sillä et palkka laitettais kohdilleen niin seki olis jo aikamoinen arvostuksen osoitus ja varmasti vaikuttais myös siihen mielekkyyteen, et kokis ehkä niinku oikeesti et no meitä arvostetaan.

Useassa haastattelussa nousi esiin, että myös ylempien tahojen esimiesten läsnäolo voi tukea työssä jaksamista. Läsnäololla voi osoittaa kiinnostusta ja näin ylempi taho saa näkökulmaa myös heiltä.

Et olis läsnä joissain meidän tiimeissä, olis kiinnostunut.

Et oikein iso pomo kävis joskus moikkaamas, vähä juttelemas meijänki kans niin sais sitä näkökulmaa täältä.

### 5.3.2 Työskentelyolosuhteet

Haastateltavien kokemusten ja näkemysten mukaan myös työskentelyolosuhteet voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen. Ne voivat joko heikentää tai sitten vahvistaa työssä jaksamista.

**Vaikutus työssä jaksamiseen.** Haastatteluissa ilmeni, että työskentelyolosuhteet voivat vaikuttaa osaltaan työssä jaksamiseen. Työrauha, hyvä työergonomia ja toimivat työtilat vaikuttavat positiivisesti jaksamiseen. Rauhaton työtila ja meteli voivat vaikuttaa negatiivisesti jaksamiseen. Yksi haastateltavista kuvasi, että vaikka työoloilla ja tiloilla on jonkinlainen merkitys, niin ihmiset ovat kuitenkin tärkeimmät.

No kyllähän ne nyt vaikuttaa, et olis se rauha tehdä sitä työtä, että semmonen sitte johnaki määrätys tilantees ja semmonen hiljanen ympäristö olis niinku sellanen kaikista paras, kyllä se semmonen hälinä, meteli vaikuttaa tietysti negatiivisesti siihen jaksamiseen.

No tottakai se kans vaikuttaa siis niinkun, että työergonomia pitää olla hyvä että kuitenkin vaikka me perheis paljo ollaan niin kyllä sitä kirjaamistaki tehdään paljo niin kyllähän ne pitää olla kunnos ne olot.

Kyllä niillä varmaan siis jonkinlainen merkitys on mutta sit taas jotenki miettii sitä että ne ihmiset on kuitenkin ne tärkeimmät, et ei niillä tiloilla ja oloilla silleen oo väliä.

Haastateltavat toivat esiin sitä, että perheissä oleviin olosuhteisiin he eivät juurikaan pysty vaikuttamaan ja että niihin varustaudutaan tarpeen mukaan. Haastatteluissa nousi myös esiin se, että jokaisen perheen kotia täytyy kunnioittaa. Perheissä olevat olosuhteet ovat kuitenkin hyvin vaihtelevia ja voi olla myös vaaranpaikkoja, kylmyyttä, hajuja, homeita ja väkivallan uhkaa. Ilmeni, että on paikkoja, joissa voi olla hyvinkin epäsiistiä, jalat voi jäädä kiinni lattiaan ja käynnin jälkeen täytyy vaihtaa vaatteet sekä myös paikkoja, jossa on puhkottu autonrenkaat. Perheissä olevat työskentelyolosuhteet voivat aiheuttaa fyysistä tai psyykkistä rasittumista ja vaikuttaa työssä jaksamiseen sekä aiheuttaa myös ristiriitaisia tunteita, mikäli perheen elinympäristö ei ole kunnossa, ja samaan aikaan perhetyöllä pitää pystyä vaikuttamaan isompiin haasteisiin.

On ihania siistejä koteja, on semmosia koteja, mitkä menee just ja just, sitte on sellasia koteja, missä on niinku paljo vaaranpaikkoja, on hajuja, on homeita, että onhan ne niinku sitte kans yks sellanen, on paikkoja, minkä jälkeen sun pitää vaihtaa vaatteet, ku vaatteet haisee niin kammottavalta, on paikkoja, missä sä et

voi niinku tai sä et henno mennä omilla sukilla, pitää sit vaihtaa sukat, on ollu paikkoja, missä on puhkottu autonrenkaat.

Välillä on semmosiaki perheitä, mikkä elää ihan semmosen kaaoksen keskellä, että, et jotenki se semmosiin niinku isompiin asioihin vaikuttaminen, tuntuu et on vaikeeta, pitäs saada elinympäristöki eka kuntoon ja sitte kumminki meidän pitäs osata toisaalta kunnioittaa sitä perheen kotia ja tapaa elää. Et niin siinä on vähä semmosia ristiriitasia tuntemuksia aina välillä.

**Työssä jaksamisen tukeminen ja vahvistaminen.** Haastatteluissa ilmeni, että kunnolliset työskentelyolosuhteet voivat vahvistaa työssä jaksamista. Myös perhetyön omissa tiloissa työskennellään paljon, joten tärkeänä koettiin ja/tai nähtiin kunnolliset, toimivat toimistotilat, joissa on hyvä ilmanvaihto, puhdas sisäilma, kunnolliset työpisteet, tarvittavat välineet, kirjaamisrauha, apu tarvittaessa sekä äänieristetty tila esimerkiksi asiakaspuheluiden soittamiseen. Toimistolla tavataan myös asiakkaita, joten tärkeää olisi, että tilat ovat viihtyisät, eikä liian viralliset. Tällöin asiakasperheet voivat rentoutua ja kokea olonsa turvalliseksi.

No ensinnäki nää meidän toimistotilat missä me niinku kirjataan ja näin, niin että täällä on hyvä ilmanvaihto ja työpisteet on kunnolliset.

Tarvittavat välineet, paljo ollaan kuitenkin koneellakin, kirjataan ja muuta ja puhelimet pitää olla sellaset sitte että pystyy niitä käyttämään hyvin.

Mun mielestä se on kauheen tärkeetä taas sitte ku sitä perhetyötä tehdään että jos meillä tänne perheitä tulee että ne kokee sitte olonsa tääläki semmoseksi turvalliseksi ja täälä on hyvä olla lasten ja tuota niin ja mukava pitää tää palaveria ku ei oo aina niin semmoset virallisen oloset tilat, niin ehkä ne perheetki vähä sitte rentoutuu.

Vaikka perheessä oleviin työskentelyolosuhteisiin työntekijät eivät pysty juurikaan vaikuttamaan, niin työssä jaksamista voi kuitenkin vahvistaa huolehtimalla työntekijöiden turvallisuudesta ja mahdollistamalla työparityöskentelyn tarvittaessa. Yksi haastateltavista kuvasi, että he pyrkivät vaikuttamaan turvallisuuteen perheissä esimerkiksi niin, että perheisiin annetaan listaus, jossa mainitaan, että esimerkiksi lemmikit on oltava kytkettyinä ja myös liukkaudesta tai muusta vastaavasta voidaan huomauttaa. Haastateltavien mukaan työpari on erityisen tärkeä ja voi tukea työssä jaksamista, jos on esimerkiksi väkivallan uhkaa. Yksi haastateltavista nosti esiin mahdollisuuden olla perheen kanssa esimerkiksi ulkona. Hän kuvasi, että on ihanaa, kun voi tehdä perheen kanssa mitä haluaa - voi esimerkiksi olla perheen

kanssa metsäretkellä kauniina kesäpäivänä tai näkötorilla. Tästä saa voimaa ja työolot ovat tällöin todella hyvät.

Se on yks aika tärkeä juttu että on turvattu se meidän työskentely.

Mut sitte niinku tuon työn kannalta se että voi olla vaikka pihalla perheitten kans, niin onhan se nyt jo aivan superihanaa, miettii että voi tehdä mitä haluaa niinku, olla vaikka metsäretkellä kauniina kesäpäivänä, niin kyllähän siitä saa niinku sellasta voimaa, siis siinä mielessä et jos on jossain tuolla näkötorilla, niin miettii että työolot on ihan superhyvät.

### 5.3.3 Työyhteisö

**Vaikutus työssä jaksamiseen.** Jokaisen haastateltavan mukaan työyhteisö voi vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen. Heidän mukaansa toimiva ja hyvä työyhteisö voi vaikuttaa positiivisesti jaksamiseen ja on jopa tärkein asia jaksamisen kannalta: kun on hyvä työyhteisö, on mukava tulla töihin ja jaksaa tehdä rankkaakin työtä. Yksi haastateltavista kuvasi, että kun itse voi hyvin, niin se vaikuttaa myös siihen, mitä antaa muille työyhteisössä ja taas toisten hyvä fiilis tuo itselle intoa ja energiaa. Huono työyhteisö ja yhteishenki puolestaan vie voimia.

Aivan ykkösasia, että tätä työtä jaksaa tehdä, niin on ne ihanat työkaverit.

Vaikuttaa tosi paljon, et jos joutuu miettimään et mitähän siellä nyt tänään on ja mitähän se nyt ajattelee, että kyllähän se vie voimia, mutta ku pystyy tulla ihan hyvällä fiiliksellä ja moikkaamaan ja sanoa hyvät huomenet ja on semmonen kiva vastaanotto, niin sitte on aina kiva aloittaa päivä.

Se on varmaan ehkä kaikista tärkein, et niinku sillä on ihan äärettömän suuri merkitys sillä työyhteisöllä, jaksaa rankkaakin työtä ku on hyvät työkaverit.

Haastateltavien mukaan työntekijöiden väliset jännitteet, erimielisyydet, ristiriidat, negatiivisten asioiden vellominen ja jyrkät mielipiteet sekä myös oman elämän haasteet voivat vaikuttaa työyhteisöön ja työssä jaksamiseen negatiivisesti. Erimielisyyksien vuoksi voisi olla todella raskasta tulla töihin ja ne voivat kuormittaa paljon.

Jos täällä nyt olis jonku kans niinku hirveen erimielisyyden tai jotain niin olishan se aivan järkyttävää tulla tänne, ku täs kuitenkin niinku kohdataan ja ollaan. Se kuormittais ihan hirveesti.



Semmosten negatiivisten asioiden vellominen niin, niin mun mielestä se on niinku kans kuormittavaa.

Työntekijöiden vaihtuvuus voi haastateltavien mukaan myös vaikuttaa työyhteisöön ja työssä jaksamiseen. Ilmeni, että kun työntekijät vaihtuvat, menee aina oma aikansa ennen, kuin tulee ryhmädynamiikka takaisin, ja voi olla kuormittavaa selittää kaikki asiat ja tutustua uusiin ihmisiin. Lisäksi ilmeni, että yhteistyötä helpottaa se, että työntekijät tuntevat toisensa. Tällöin ei tarvitsisi aina olla myöskään niin virallista. Toisaalta nähtiin, että on mukava, kun tulee uusia ihmisiä.

Se työntekijöiden vaihtuvuus. Aina menee se aika enneku tulee se dynamiikka takasin ja tavallaan se, että voi taas pitää jollekin uudelle selittää nää asiat kaikki ja näin, mutta toisaalta on aina kiva ku tulee uusia ihmisiä.

Ku ollaan tuttuja keskenämme, niin se aina helpottaa sitä yhteistyötä ja ei aina tarttis olla niin virallista, mä uskon et sillä olis valtava merkitys, toki niinku seki että on sitä vaihtuvuutta, ihmiset vaihtuu ja aina pitää uusiin ihmisiin niinku oppia, tutustua.

Haastatteluissa ilmeni, että kuormittuneisuus ja väsymys ja niistä mahdollisesti aiheutuva tyytymättömyys voivat myös niin sanotusti tarttua työyhteisössä ja voi siten vaikuttaa myös omaan työssä jaksamiseen.

Se ehkä vähän myös tarttuu se sellanen jos toinen on ihan loppu.

Siitä tulee helposti sellanen lumipalloefekti, että jos joku oikein uupuu tai tuo sellasta negatiivista esille täs työs, niin sit helposti muutkin rupee ehkä ajatteleen sillai.

Haastatteluissa ilmeni, että yhteistyö sosiaalityöntekijöiden kanssa ja sosiaalityöntekijän tuki tavoitteiden asettelussa työskentelyn alkuvaiheessa, voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen. Tiivis yhteistyö ja tunne siitä, että työtä tehdään yhdessä voivat vaikuttaa positiivisesti jaksamiseen. Vähäinen yhteistyö voi puolestaan heikentää jaksamista. Yksi haastateltavista kuvasi, että työskentelyä aloittaessa perheohjaajan tai -työntekijän on mahdotonta asettaa työskentelylle tavoitteita, kun perhe on vielä ihan vieras ja tässä kohtaa sosiaalityöntekijältä kaivataan selkeyttä siihen, miksi perheessä työskennellään ja mitkä asiat pitää muuttua, jotta työskentely voidaan päättää. Yksi haastateltavista pohti, että yhteistyö voisi olla sujuvampaa, jos työntekijät olisivat saman katon alla.

Tiivis yhteistyö sosiaalityöntekijän kanssa. Mulla tulee aika usein semmonen olo, et me ollaan ihan yksin sen perheen kanssa, että se on todella vähäistä se et kuinka paljon ollaan sosiaalityöntekijän kans tekemisissä. Mutta se olis varmasti ja lisäksi sitä työssäjaksamista, että tulis se fiilis, et me tehdään tätä yhdessä.

Pitää olla sille työskentelylle järkevät, realistiset tavoitteet. Siinä kohtaa ku työskentely alotetaan, niin siinä meidän on täysin mahdotonta asettaa työskentelylle mitää tavoitteita, ku perhe on meille ihan vieras, et siinä jotenki kaipaisin sosiaalityöntekijältä sellasta selkeyttä siihen, miks siä perhees työskennellään, mitä tavoitellaan, minkä asian pitää muuttua, että työskentely voidaan lopettaa.

**Työssä jaksamisen tukeminen ja vahvistaminen.** Työssä jaksamista voi haastateltavien mukaan vahvistaa hyvä työyhteisö, hyvä yhteishenki sekä työyhteisön jäsenten hyvä työmotivaatio.

Sullon niinku se hyvä porukka, se tukee sitä työssäjaksamista.

Se että meillä on hyvä henki keskenämme, niin se on tärkeää.

Haastatteluissa ilmeni, että työssä jaksamista voi tukea työyhteisö, jossa huomioidaan työtoverit, kysellään kuulumisia, kuunnellaan, autetaan, tuetaan, ymmärretään. Tärkeänä nähtiin myös saumattomuus ja sujuvuus, huumori ja myötätuntoisuus niin asiakkaita kuin työtovereita kohtaan. Työssä jaksamista tukee positiivinen henki ja tunnelma sekä se, että voi purkaa asioita. Haastatteluissa tuotiin esiin myös sitä, että jaksamista voi tukea se, että työyhteisössä voi puhua muustakin kuin työasioista ja että voi jakaa myös omia asioitaan, eikä kenenkään tarvitse yrittää olla muuta kuin on. Tällöin työkaverit tietävät, mikä tilanne on, eivätkä vaadi toiselta liikaa. Tärkeänä nähtiin kuitenkin myös se, että voi jossain tilanteessa työtoveria pyytää kertomaan asiastaan myöhemmin, jotta työt tulevat hoidetuksi.

Kysellään toisten kuulumisia ja kuunnellaan ja autetaan ja tuetaan.

Se että saa purkaa ne asiat niin se on ehdottoman tärkeää.

Semmonen huumori ja että pystytään niinku nauramaan asioille ja kumminki että on vakaviaki asioita mistä pystytään puhumaan.

Tasapuolisuus työyhteisössä voi haastateltavien mukaan vahvistaa työssä jaksamista. Tasapuolisuudella työyhteisössä tarkoitettiin sitä, että iltatyöt jakautuisivat tasapuolisesti ja että

haastavampia ja vähemmän haastavia perheitä olisi tasapuolisesti. Tasapuolisuudella tarkoitettiin myös sitä, että kaikki tuo oman näkemyksensä esille palavereissa ja osallistuvat tekemiseen.

Semmonen tasapuolinen se työyhteisö, että jotenki ettei jotkut tee vaikka iltoja tai jollaki on haastavimmat ne perheet vaan että siinon vähä kaikilla kaikkee.

Se että kaikki osallistuu tekemiseen ja tuo sen oman näkemyksensä aina palavereis.

Työssä jaksamista tukee haastateltavien mukaan myös se, että jokainen saa olla oma itsensä, eikä tarvitse jännittää sekä se, että jokaisella saa olla oma mielipide. Haastateltavat toivat esiin, että eri mieltä voidaan olla, tärkeää on, että suunta on sama. Haastatteluissa tuotiin esiin myös sitä, että työntekijöiden erilaisuus on rikkaus. Toisella työntekijällä voi olla jotain osaamista enemmän kuin jollain toisella ja tällöin työntekijät voivat oppia toisiltaan ja hyödyntää toistensa vahvuuksia.

Et saa olla oma ittensä, eikä tartte jännittää.

Eri mieltä voiraan olla asioista mut kumminki et se suunta on niinku sama ja ajatusmalli.

Toisella on toista osaamista enemmän ku toisella ja se on kans semmonen rikkaus sitte, et pystytään toisiltamme sitte oppimaan ja sitte käyttämään toistemme vahvuuksia sitte hyväkseen, niin se on kans tärkeätä.

Haastateltavien mukaan työyhteisön yhteishenki on tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Haastatteluissa ilmeni, että työyhteisön yhteishenkeä voisi parantaa yhteisellä mukavalla tekemisellä, jollain muulla kuin työllä tai kehittämisellä. Tätä ei olisi kuitenkaan hyvä järjestää vapaa-ajalla, koska tällöin työntekijät eivät välttämättä tulisi.

Varmasti sitä työssäjaksamista tukis myös sellanen, et olis semmosia sallittuja päiviä, et voitais tehdä yhdessä jotain ihan muuta ku työtä tai kehittämistä, et olis semmonen niinku yhteinen, yhteisiä päiviä, liikuttais luonnos tai tehtäis niinku jotain aivan muuta, et se lisäis semmosta yhteishenkeä, me henkeä.

Ne ois niinku tärkeitä, semmoset niinku me-hengen kohottajat, mutta näin se vaan on, et jos ne olis niinku omalla ajalla, niin ei ihmiset tuu, et siksi työajalla.

Haastatteluissa ilmeni, että myös sujuvampi yhteistyö sosiaalityöntekijöiden kanssa ja kokemus siitä, että sosiaalityöntekijä arvostaa, voivat tukea työssä jaksamisessa. Lisäksi työssä jaksamista voi tukea selkeät työskentelyn tavoitteet työskentelyä aloitettaessa.

Yhteistyö enemmän tonne niinku sossujen päähänki.

Jotenki se, että sen tietää että sosiaalityöntekijäki arvostaa sua työntekijänä ja että se asetelma ei oo niin että on sossu jalustalla ja sitte vaan me muurahaiset.

Haastatteluissa ilmeni, että työyhteisön positiivinen ilmapiiri voi vahvistaa työssä jaksamista. Tutkimuksessa selvitettiin, miten työntekijät voisivat itse vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin positiivisesti. Toisen huomioiminen, auttaminen, tasapuolisuus, kuunteleminen ja läsnäolo nousivat selkeästi haastatteluissa esiin. Tärkeänä nähtiin, että antaa kaikille puheenvuoron. Yksi haastateltavista kuvasi, että pyrkii itse joka päivä sanomaan kaikille jotain mukavaa sekä huomioimaan työtovereitaan ja tuomaan positiivisia onnistumisia esiin tai sitten kysymään neuvoa ja näin jakamaan asioita. Lisäksi useiden haastateltavien mukaan omalla positiivisella asenteella voi vaikuttaa positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin. Yksi haastateltavista kuvasi, että kenenkään mieltä ei ainakaan kohenna, jos on itse ”naama nurinpäin”, tärkeää sen sijaan on pääosin pyrkiä positiivisuuteen, että kyllä tästä selvitään. Myös avoimuus ja levollisuus voivat haastateltavien mukaan vahvistaa positiivista ilmapiiriä.

Sillä että on aidosti läsnä, kuuntelee jos toisella on jotain kerrottavaa, antaa kaikille niinku puheenvuoron ja semmonen niinku tasapuolisuus.

Semmosella niinku toisen huomioimisella niin se että miten voi niinku auttaa toista tai jos näkee et toinen tarvii jossakin apua ja muuta.

Haastatteluissa ilmeni, että hyvän ilmapiirin kannalta ratkaisukeskeisyys on hyvin tärkeää. Haastateltavien mukaan on tärkeää ottaa asiat puheeksi ja miettiä epäkohtiin ratkaisua, koska näin voidaan päästä asiassa eteenpäin. Heidän mukaansa epäkohta tai asia ei muutu, jos asiaa vain vellotaan, tällöin se vain kasvaa entisestään. Yksi haastateltavista painotti myös alustaitojen merkitystä, aina ei voi pelkästään vaatia, vaan täytyy myös itse tehdä jotain asioiden eteen.

Jos joku jonkun epäkohdan tuo esille niin kyllä siihen pitää sitte jotain ettei sitä voi vain velloa sitä asiaa ja kasvattaa koska se kasvaa se asia, vaan et siihen pitää löytää joku ratkasu tai joku että mitenkä tästä päästään yli ja eteenpäin.

Meillä kaikilla pitää olla myös ne alaistaidot kunnossa, että aina ei voi mun mielestä pelkästään vaatia vaan kyllä niinku pitää sitte itekki tehdä asioitten eteen jotaki.

#### 5.3.4 Työ itsessään

Tutkimuksessa nousi esiin, että itse työhön liittyvät asiat voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen. Ne voivat myös vahvistaa työssä jaksamista.

**Vaikutus työssä jaksamiseen.** Haastateltavien mukaan itse työhön liittyvät asiat voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen negatiivisesti tai positiivisesti.

Asiakastyön haasteelliset ja raskaat tilanteet voivat vaikuttaa haastateltavien mukaan merkittävästi työssä jaksamiseen, ja ne voivat hankaloittaa työstä irrottautumista sekä aiheuttaa psyykkistä kuormittumista. Yksi haastateltavista kuvasi, että jos työssä on esimerkiksi väkivallan uhkaa tai muuten hankala työskennellä, niin työasiat eivät välttämättä jääkään työpaikalle, vaan työt voi tulla kotiin ja voi kotona miettiä, miten tilanteeseen voisi saada muutosta tai voi aamuyöllä heräillä ja miettiä työasioita.

Se ny tietysti vaikuttaa paljo että mitä tosiaan siä perheis on menos, et sitte jos on jotaki kriisejä ja tämmöstä niin tottakai se jaksaminen on sitte haasteellisempaa.

Kyllähän se vaikuttaa tosi paljo työssäjaksamiseen, että mitä siellä perheissä kohtaa ja tarviiko niitä tilanteita jännittää, vai voiko sinne mennä ihan niin niinku hyvillä mielin.

Työn sisältö voi haastateltavien mukaan vaikuttaa myös jaksamiseen. Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus voivat vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen. Työn kuormittavuus voi vaikuttaa negatiivisesti jaksamiseen ja aiheuttaa niin psyykkistä kuin fyysistä kuormittumista. Yksi haastateltavista toi esiin sitä, että työ voi olla toisinaan fyysisesti hyvin uuvuttavaa.

No ainaki työn vaihtelevuus. Ja se että on niinku monipuolisia niinku, että on niinku niitä sosiaalihuoltolain mukasia ja varhaisen tuen paikkoja ja sitte on lastensuojelun, et jotenki se on kiva, et on erilaisia.

Kyllähän se sitte taas voi olla fyysisesti niinku tosi uuvuttavaa välillä.

Haastatteluissa ilmeni, että perhetyössä kohdattavat vaikeat asiat, psyykinen kuormittuminen ja työn vaativuus voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen. Haastateltavien mukaan perheissä otetaan suuria ja vaikeita asioita puheeksi, ja usein niihin ei ole kellään vastausta, eikä välttämättä ratkaisukaan, ainakaan nopeaa. Haastateltavat toivat esiin sitä, että perheissä myös kuulee ja näkee paljon raskaitakin asioita. Lisäksi haastatteluissa nousi esiin, että työ on sosiaalista ja vaatii jatkuvaa läsnäoloa, keskittymistä ja jaksamista. Ajatukset eivät voi olla muualla kuin perheessä.

Se että kyllähän me niillä meidän tuiki tavallisilla käynneillä otetaan suuria, vaikeita asioita puheeksi ja sitte se että kun kellä ei oo monesti niihin vastausta, ettei se oo niinku, ne ei oo ihan suit sait ratkasuja ja aina me ei löydä mitää ratkasuja asioihin.

Niin sitte taas toki niinku tämä psyykinen tai henkinen puoli että kyllähän sä kuulet ja näet paljo niinku asioita.

Työ on kuitenkin sillee sosiaalista, vaatii sitä jaksamista ja keskittymistä, et tavallaan niinku pitää olla koko ajan perheissä läsnä, ei ne ajatukset voi olla niinku muualla kun siinä perheessä.

Asiakasperheen vaikutus työssä jaksamiseen nousi useassa haastattelussa esiin. Asiakasperhe voi vaikuttaa monin tavoin jaksamiseen, tätä tarkennan seuraavissa kohdissa lisää.

No kyllähän siihen varmaan paljo vaikuttaa se asiakasperhe tai asiakkaat.

Perheiden päällekkäinen huonovointisuus ja moninaiset haasteet sekä ylisukupolvisuus voivat haastateltavien mukaan tehdä työstä haastavaa ja vaikuttaa työssä jaksamiseen negatiivisesti. Nämä voivat aiheuttaa turhautumista ja riittämättömyyden tai epävarmuuden tunnetta. Ilmeni, että työntekijästä voi tuntua, että haluaisi auttaa vielä enemmän, mutta jos ei itse osaa tai pysty auttamaan, täytyy ohjata asiakas eteenpäin.

Ja on semmosia niinku haastavia perheitä, missä on monenlaista ongelmaa, et tulee se sellanen riittämättömyyden tunne.

Tuntee ettei oo niin vahvoilla siinä sitte.

Haastateltavien mukaan työssä jaksamiseen voi vaikuttaa perheiden sitoutumattomuus, pitkät asiakkuudet sekä se, jos perhe ei ole vastaanottavainen, ei näe itse ongelmaa tai kokee perhetyön kielteisenä. Tällöin perheen tilanne ei edisty eikä tavoitteisiin päästä. Haastatteluissa nousi esiin, että erityisen raskasta on, jos on yhtä aikaa useampi perhe, jotka eivät edes halua perhetyöntekijää kotiinsa. Haastatteluissa ilmeni, että tämä on rankkaa myös siksi, että työntekijöillä on oikeasti vilpittömän halu auttaa perhettä. Jos asiakas ei sitoudu työskentelyyn eikä tuloksia tule, niin työntekijälle voi tulla riittämättömyyden, turhautumisen ja huonommuuden tunteita ja voi syyttää itseään.

Jos se perhe ei sitoudu siihen työskentelyyn ja niitä tuloksia ei tuu, niin sitte siinä turhautuu itte, että oonko mä huono, enkö mä osaakkaa tehdä työtäni, et syyttää helposti itteensä.

Semmoset pitkät asiakkuudet ja jos mikää asia ei mee etiäpäin.

Etenki jos sulla on monta sellasta perhettä samaan aikaan missä niinku sä tiedät sen ja sä aistit sen joka käynnillä, et sua ei ees haluta tänne, niin se käy aika rankaksi.

**Työssä jaksamisen tukeminen ja vahvistaminen.** Asiakastyö itsessään, muutoksen aikaansaaminen, edistyminen perheessä, työn monipuolisuus ja vaihtelevuus, hyvät keskustelut perheen kanssa, luottamuksen saaminen sekä se, että perhe on vastaanottavainen avulle, voivat vahvistaa työn mielekkyyttä ja työssä jaksamista. Yhdessä haastattelussa nousi esiin, että erityisen hienoa on, kun saa luottamuksen perheeseen ja pääsee sisään perheeseen, jossa työskentelyn alussa on oltu hyvin vastahakoisia. Yksi haastateltavista kuvasi hyvänä asiana työpäivien erilaisuutta. Vaikka aamulla tietää periaatteessa mitä tekee, niin päivä voi yllättää ja ollakin muuta mitä oli ajatellut. Työntekijät toivat myös esiin, että vaikka perhetyössä on myös perheitä, joita perhetyön avulla niin sanotusti kannatellaan, niin asiakasperheiden vaihtuvuus voi lisätä työn mielekkyyttä. Yksi haastateltavista mainitsi, että vaikka pitkissä asiakkuuksissa voi olla toisinaan haastavaa löytää tarvittavaa intoa työhön, niin itse asiakkaat auttavat siinä.

Tää perustyö on mun mielestä, mä tykkään tästä.

Kyllä ne kantaa aika pitkälle, ku sä saat semmosen hyvän luottamuksen siihen perheeseen ja ne asiat etenee.

Just se, että työ on monipuolista ja vaihtelevaa, kaikki päivät on erilaisia, et jotenki, ku aamulla lähtee töihin, niin periaatteessa tietää joo et mitä tekee, mut kuitenkin ne kaikki käynnit on aina niin erilaisia ja sit joskus ku aattelee et voi nyt on varmaan tulos huono käynti ja sit se onki jotain ihan muuta, niin se on niinku aika ihanaa.

Haastatteluissa ilmeni, että perheiden kiitollisuus ja positiivinen palaute voivat vaikuttaa merkittävästi työn mielekkyyden kokemukseen ja voivat vahvistaa työssä jaksamista. Yksi haastateltavista kuvasi, että kun saa positiivista palautetta perheestä, voi tuntea olevansa luotettu. Tämä lisää työn mielekkyyttä ja vaikuttaa siten myös työssä jaksamiseen.

Varmasti se perheiden kiitollisuus, se on niinku tosi tärkeää, että on myös niitä semmosia perheitä, jotka on kiitollisia siitä avusta mitä saa.

#### 5.4 Työn mielekkyys ja motivaatio

Haastatteluissa ilmeni, että työn mielekkyys on oleellinen osa työssä jaksamista. Haastateltavien mukaan työn mielekkyyden kokemus ja työmotivaatio vaikuttavat työssä jaksamiseen ja voivat vahvistaa merkittävästi työssä jaksamista. Haastatteluissa ilmeni, että työn mielekkyyteen ja motivaatioon vaikuttavat ja niitä lisäävät tekijät ovat samoja kuin työssä jaksamiseen vaikuttavat ja sitä tukevat sekä vahvistavat tekijät. Eli sekä yksilöön että työhön liittyvät asiat vaikuttavat myös työn mielekkyyteen ja työmotivaatioon ja voivat vahvistaa niitä. Yksi haastateltavista kuvasi, että kun töissä on hyvä olla, niin työstä saa itselleen energiaa ja jaksaa tehdä työtä. Yhdessä haastattelussa nousi esiin, että työssä jaksaminen edellyttää työskentelyn selkeitä tavoitteita, työparia, sopivaa työmäärää, asiakasperheiden vaihtuvuutta, järkeviä työaikoja sekä arvostuksen kokemusta niin perheiltä, työkavereilta, sosiaalityöntekijältä kuin esimieheltäkin.

No ku töis on hyvä olla niin siitä saa itelle semmosta energiaa ja jaksaa tehdä sitä työtä ja tulla joka aamu.

Että tätä raskasta työtä jaksaa tehdä niin kyllä se edellyttää niinku näitä asioita, se et sulla on selvät tavoitteet, sä tiedät mitä sä teet, sulla on työpari, sulla on töitä sopivassa suhteessa ja et ne välillä vaihtuu ne perheet missä sä käyt ja on ne työajat järkevät, et saa sitä arvostusta perheiltä, työkavereilta, sosiaalityöntekijältä, esimieheltä, kyllä ne on niitä asioita, että niitten avulla tätä työtä jaksaa tehdä.



## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

**Työssä jaksaminen.** Tutkimustuloksissa ilmeni, että Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön työntekijöistä neljä koki oman työssä jaksamisensa ihan tai melko hyväksi ja kaksi koki kiitettävän hyväksi. Yhteenvetona voin todeta, että perhetyöntekijöiden ja -ohjaajien työssä jaksamisen yleinen taso kyseessä olevassa organisaatiossa on hyvä. Haastateltavat kuitenkin kertoivat, että jaksamisen taso vaihtelee ja myös väsymystä ja uupumusta on. Tuloksissa nousi esiin kesäloman vaikutus omaan työssä jaksamiseen, joten tämä saattoi vaikuttaa osaltaan tutkimustuloksiin.

Tutkimustuloksien yhteenvetona voin myös todeta, että työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät limittyvät kiinteästi työssä jaksamista tukeviin ja vahvistaviin tekijöihin. Nämä tekijät liittyvät joko yksilöön itseensä tai työhön kokonaisuudessaan. Yksilöön liittyviä tekijöitä olivat oma hyvinvointi, voimavarat ja terveys, työkyky, osaaminen, työstä irrottautuminen sekä henkilökohtainen elämä. Työhön liittyviä tekijöitä olivat puolestaan työnantaja ja esimies, työskentelyolosuhteet, työyhteisö sekä työ itsessään. Työkyky on yksi työssä jaksamisen perusedellytyksistä (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, [viitattu 5.11.2020]). Työkykyyn vaikuttavat asiat kytkeytyvät siis vahvasti myös työssä jaksamiseen ja siihen vaikuttaviin asioihin. Työkyky ja työhyvinvointi muodostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, osaamisesta ja ammattitaidosta, asenteista, arvoista ja motivaatiosta sekä työstä kokonaisuudessaan. Lisäksi yhteiskunta sekä työntekijää ympäröivä elämä, kuten perhe ja lähiyhteisö vaikuttavat työkykyyn ja täten myös työssä jaksamiseen. (Työterveyslaitos, [viitattu 5.11.2020].)

**Yksilöön liittyvät työssä jaksamiseen vaikuttavat ja sitä tukevat tekijät.** Tutkimustuloksissa ilmeni, että perhetyön työntekijöiden oma hyvinvointi, voimavarat, terveydentila ja työkyky voivat vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen. Työntekijöiden työssä jaksaminen voi olla heikompaa, jos työntekijä ei itse voi hyvin, jos itsellä ei ole voimavaroja tai jos on fyysisiä haasteita tai sairauksia taikka psyykkisesti kuormittavia asioita. Haastateltavat myös kuvasivat, että psyykkinen kuormitus voi vaikuttaa myös fyysiseen hyvinvointiin. Virolainen (2012) kirjoittaa, että psyykkisesti stressaava työ voi herkästi heijastua fyysiseen terveyteen sairastumisena. Työssä jaksamista puolestaan tukee ja vahvistaa oma terveys, työkyky, fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi sekä voimavarat. Terveys ja toimintakyky muodostavat työkyvyn ja -hyvinvoinnin perustan ja täten vaikuttavat oleellisesti myös työssä jaksamiseen (Työterveyslaitos, [viitattu 5.11.2020]). Kevan (22.6.2020) mukaan voimavaroilla on keskeinen merkitys työssä jaksamisessa – pahimmillaan niiden loppuminen voi johtaa

työstressiin ja uupumukseen. Työssä jaksamista tukevia henkilökohtaisia voimavaroja ovat heidän mukaansa muun muassa elämänhallinta, positiivisuus, sitkeys ja itsensä arvostaminen. Tuloksissa ilmeni, että myös tietyt persoonallisuuden piirteet voivat tukea työssä jaksamista. Positiivisuus ja hyvän näkeminen, empaattisuus, toiveikkuus, sosiaalisuus, avoimuus, vuorovaikutustaidot, periksi antamattomuus, jalat maassa oleminen sekä armollisuus itseä kohtaan nousivat esiin tärkeinä voimavaroina työssä jaksamisen kannalta. Kanervon ja Vainion (2017, 36) tekemässä tutkimuksessa muun muassa positiivisuus, empaattisuus, vuorovaikutustaidot, periksi antamattomuus ja elämänmyönteisyys nousivat esiin perhetyöntekijöiden työssäjaksamista tukevinä persoonallisina voimavaroina.

Tuloksissa ilmeni, että perhetyössä työntekijöiden oma osaaminen voi vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen. Tarvittava osaaminen työhön onkin yksi työssä jaksamisen perusedellytyksistä (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, [viitattu 5.11.2020]). Tuloksista voin päätellä, että työntekijän kokemus riittämättömästä osaamisesta tai tiedosta, voi aiheuttaa epävarmuuden, voimattomuuden ja riittämättömyyden tunteita sekä kuormittumista ja näin vaikuttaa myös työssä jaksamiseen. Sen sijaan työntekijän kokemus siitä, että osaa ja hallitsee työnsä helpottaa työntekoa ja ehkäisee stressiä ja täten myös tukee työssä jaksamista. Hyvä ammatillinen pätevyys vähentää työssä kuormittumista ja työhyvinvointia puolestaan edistää oman ammatillisen osaamisen kehittäminen (Keva 22.6.2020).

Kaikissa haastatteluissa ilmeni, että työntekijän oma henkilökohtainen elämä voi vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen. Tuloksissa ilmeni, että henkilökohtaisen elämän vastoinkäymiset ja kuormitus, läheisten sairastaminen tai haasteet sekä se, ettei ole ystäviä, voivat heikentää työssä jaksamista. Työssä jaksamista puolestaan tukee omat henkilökohtaisen elämän sosiaaliset suhteet sekä se, että omassa henkilökohtaisessa elämässä asiat ovat hyvin ja tasapainossa. Yksityiselämän tasapaino on yksi työssä jaksamisen merkittävistä tekijöistä, ja tapahtumat omassa elämässä vaikuttavat myös työssä jaksamiseen (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, [viitattu 5.11.2020]). Haastatteluissa ilmeni myös, että perhetyössä jaksamisen kannalta tärkeää on myös pitää omista arvoistaan kiinni. Jaben (2012, 27) mukaan jokaisen tulisi asettaa omat arvot tärkeysjärjestykseen ja toimia niiden mukaan, koska se antaa innostusta ja energiaa. Tuloksissa ilmeni, että työssä jaksamista heikentää myös se, jos työstään ei pääse irrottautumaan. Tällöin työ voi tulla kotiin mukana ja voi tulla tunne, että on aina töissä. Tutkimustuloksissa nousi sen sijaan esiin, että työstä irrottautuminen tukee merkittävästi työssä jaksamista. Haastateltavat kuvasivat, että tällöin jaksaa paremmin työssään ja voi saada myös uusia näkökulmia työhön. Se, että

kykenee olemaan irti psyykkisesti työhön liittyvistä tunteista ja ajatuksista liittyä oleellisesti sekä jaksamiseen että voimaantumiseen (Hirvonen & Mangeloja 2005, Rönkön & Rytkösen 2010, 296 mukaan). Haastateltavien mukaan työstä irrottautumista tukee läheiset ihmissuhteet, vapaa-ajan mielekäs ja palauttava tekeminen, liikunta, harrastukset, vapaapäivät ja lomat sekä se, että pitää työn ja vapaa-ajan erillään. Mielekkäällä vapaa-ajalla ja fyysisellä itsehoidolla on suuri merkitys stressistä palautumisessa ja voimien lisäämisessä. Elämän normalisointi tapahtuu puolestaan arkea elämällä. Vapaa-ajan tekeminen voi auttaa työntekijää palautumaan yksityiseksi ihmiseksi työroolistaan. (Vilén ym. 2014, 88–89.)

**Työhön liittyvät työssä jaksamiseen vaikuttavat ja sitä tukevat tekijät.** Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttaa työ kokonaisuudessaan eli työyhteisö ja organisaatio, työolosuhteet, työn sisältö ja vaatimukset, johtaminen sekä esimiestyö (Robertson & Cooper 2011, Virtasen & Sinokin 2014, 197 mukaan). Tutkimustulosten yhteenvetona voin todeta, että esimies ja työnantajaorganisaatio voivat vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen sekä vahvistaa työssä jaksamista monin eri tavoin. Tuloksissa ilmeni, että asiakasmäärä, paine ottaa uusia asiakkaita, työn aikatauluttaminen ja työpäivien pituus, byrokraattisuus sekä uudet asiat ja kehittäminen voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen. Esimiehet voivat tukea työntekijöiden jaksamista olemalla läsnä, antamalla positiivista palautetta, osoittamalla arvostusta ja aitoa kiinnostusta, tasapuolisuudella, tavoitettavuudella, kuuntelemisella, keskustelevalle otteella sekä asettamalla työlle selkeät raamit. Lähiesimies voi tukea työntekijöiden työssä jaksamista huolehtimalla, että työmäärä ja työn vaatavuustaso on sopiva ja että työyhteisön tiimihenki on hyvä. Työssä jaksamista tukee myös se, että lähiesimies on helposti lähestyttävä ja organisoi asioita, kuuntelee työntekijöiden ajatuksia, ottaa kantaa ja asioista selvää, vie asioita eteenpäin ja pyrkii vaikuttamaan asioihin. Hyvä johtaminen on tärkeä voimavara työssä (Manka 2015, 124). Esimiehen rooli työntekijöiden työssä jaksamisen ja henkisen hyvinvoinnin edistämässä onkin hyvin tärkeä (Työturvallisuuskeskus 2018). Forsmanin (2010, 158) mukaan esimieheltä odotetaan aitoa kuuntelua, alaisten vakavasti ottamista, läsnäoloa, tasapuolisuutta, halua työyhteisön työn kehittämiseen sekä asianmukaisia korvauksia ja työvälineitä. Tuloksissa ilmeni, että työssä jaksamista vahvistaa myös työnohjaus, kehityskeskustelut, joustavat työaikajärjestelyt, tiimit, työparityöskentely, toimiva työterveyshuolto, mukavat ja toimivat työtilat, mahdollisuus koulutukseen, lomat ja tauot työpäivän aikana sekä työnantajan ja esimiehen tuki työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Lisäksi ilmeni, että työn mielekkyyttä ja täten myös työssä jaksamista voi tukea mahdollisuus etätööhön, tyky-toiminta, talkoovapaat sekä työvaateraha.

Työssä jaksamisen voimavaroja voivat olla työnohjaus, luottamus esimieheen sekä parityöskentelyn mahdollistaminen (Kanervo & Vainio 2017, 37). Lisäksi etätö voi vaikuttaa positiivisesti työn mielekkyyteen ja lisätä työhyvinvointia (Työterveyslaitos 12.8.2020). Työn kuormittavuutta voidaan puolestaan hallita sopivalla työmäärällä, selkeillä työtehtävillä ja -vastuilla, hyvällä työilmapiirillä, työpaikan avoimella ja läpinäkyvällä toiminnalla, työnantajan ja työyhteisön yhteistoiminnalla, muutosten hallinnalla, mahdollisuudella oman ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen sekä hyvällä työterveyshuollon yhteistyöllä (Työturvallisuuskeskus 2018). Tuloksissa ilmeni, että työskentelyolosuhteet voivat vaikuttaa osaltaan työssä jaksamiseen. Rauhaton työtila ja meteli voivat vaikuttaa negatiivisesti jaksamiseen. Haastateltavat toivat esiin sitä, että perheissä oleviin olosuhteisiin he eivät juurikaan pysty vaikuttamaan, mutta ne voivat aiheuttaa fyysistä tai psyykkistä rasittumista ja vaikuttaa työssä jaksamiseen. Tuloksissa ilmeni, että työssä jaksamista voi vahvistaa huolehtimalla työntekijöiden turvallisuudesta ja mahdollistamalla työparityöskentelyn tarvittaessa. Tuloksissa ilmeni myös, että hyvät työskentelyolosuhteet toimistolla kuten hyvä työergonomia, työrauha ja toimivat työtilat ja välineet sekä puhdas sisäilma tukevat työssä jaksamisessa. Kunnolliset työolot, työtilat sekä -välineet ovat yksi kuormittavuuden hallinnan keino. Työnantajan tulee huolehtia turvallisesta työskentelystä ja että työskentelyolosuhteet ovat terveelliset ja työvälineet kunnossa ja asianmukaisia. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Forsman (2010, 157) tuo esiin, että jaksamisen kannalta suuri merkitys on toimivalla työyhteisöllä ja kollegiaalisuudella. Tämä ilmeni myös tutkimustuloksissa: toimiva ja hyvä työyhteisö voi vaikuttaa positiivisesti jaksamiseen ja on jopa tärkein asia jaksamisen kannalta. Huono työyhteisö ja yhteishenki puolestaan heikentää työssä jaksamista. Haastateltavat kuvasivat, että työssä jaksamista tukee työyhteisön hyvä henki ja -motivaatio sekä tasapuolinen, saumaton, huumorintajuinen, myötätuntoinen ja ratkaisukeskeinen työyhteisö, jossa jokainen saa olla oma itsensä ja jossa huomioidaan työtoverit, kysellään kuulumisia, kuunnellaan, autetaan, tuetaan, ymmärretään. Ilmeni, että työssä jaksamista tukee myös positiivinen henki ja tunnelma, tiivis yhteistyö sosiaalityöntekijöiden kanssa sekä se, että työyhteisössä voi purkaa asioita. Työntekijöiden hyvinvointia työyhteisössä edistää ja kuormittumista vähentää luottamus, empatia, vastavuoroisuus, rehellisyys sekä toisen huomioiminen ja kunnioittaminen (Työturvallisuuskeskus 2018).

Tutkimustuloksissa ilmeni, että itse työhön liittyvät asiat voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen negatiivisesti tai positiivisesti. Jaksamista voi heikentää haasteelliset ja raskaat

asiakastilanteet, perheiden moninaiset haasteet, perhetyössä kohdattavat vaikeat asiat, psyykkinen kuormittuminen ja työn vaativuus, asiakkaiden sitoutumattomuus, pitkät asiakkuudet sekä se, jos perhe ei ole vastaanottavainen avulle tai kokee perhetyön kielteisenä. Rönkon ja Rytkösen (2010, 295) mukaan vakavaa stressiä tekijälleen aiheuttavia tilanteita ovat päivittäiset kohtaamiset järkyttäviä tapahtumia kokeneiden ihmisten kanssa sekä hengenvaaralliset tai uhkaavat tilanteet. Erityisen kuormittavaa on heidän mukaansa jatkuva lasten haavoittuvuuden, lapsiin kohdistuvan perheväkivallan, toivottomuuden ja yhteistyösuhteen muodostamisen haasteiden kohtaaminen. Työn vaativuus, psyykkinen kuormittuneisuus sekä järkyttävät työssä koetut tilanteet lisäävät myös sekundaaritraumatisoitumisen riskiä (Salo ym. 2016, 3). Haastateltavat kuvasivat, että työn mielekkyyttä ja työssä jaksamista voi sen sijaan vahvistaa asiakastyö itsessään, muutoksen aikaansaaminen, edistyminen perheessä, työn monipuolisuus ja vaihtelevuus, hyvät keskustelut perheen kanssa, luottamuksen saaminen, perheiden kiitollisuus ja positiivinen palaute sekä se, että perhe on vastaanottavainen avulle. Sosiaalialan työssä itsessään on tekijöitä, jotka edistävät työssä jaksamista, kuten työn vaikuttavuus ja työn luonne (Forsman 2010, 155).

**Työn mielekkyys ja motivaatio.** Tutkimustuloksissa ilmeni, että työn mielekkyyden kokemus ja työmotivaatio vaikuttavat työssä jaksamiseen ja voivat vahvistaa merkittävästi työssä jaksamista. Tuloksissa ilmeni, että työn mielekkyyteen ja motivaatioon vaikuttavat ja niitä lisäävät tekijät ovat samoja kuin työssä jaksamiseen vaikuttavat sekä sitä tukevat ja vahvistavat tekijät. Eli sekä yksilöön että työhön liittyvät asiat vaikuttavat myös työn mielekkyyteen ja työmotivaatioon ja voivat vahvistaa niitä. Työn mielekkyys on yksi työssä jaksamisen perusedellytyksistä. Työn mielekkyys edellyttää muun muassa oikeudenmukaista esimiestyötä, luottamusta työpaikalla, työn arvostuksen kokemusta sekä palkitsevuutta. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, [viitattu 5.11.2020].)

## 7 POHDINTA

Olen suorittanut harjoittelun perhetyössä ja koska pidin perhetyöstä kovasti, opinnäytetyön aihetta pohtiessani, kiinnostukseni kohdentui perhetyöhön. Yhteistyötahoni otti opinnäytetyön tekemisen myönteisenä asiana ja aihe muodostui yhteistyötahoni ehdottamana. Koin aiheen heti tärkeäksi ja mielenkiintoiseksi. Koen, että opinnäytetyön tekeminen työssä jaksamisesta, oli kovin hyödyllinen myös itselleni, työuraa sosiaalialalla vasta aloittavana. Minulla ei ollut aikaisempaa kokemusta tutkimuksen tekemisestä ennen tätä opinnäytetyötä. Opinnäytetyöprosessi oli vaativa, mutta myös antoisa. Opin prosessin aikana paljon sekä tutkimuksen tekemisestä että myös tutkimuskohteestani. Opinnäytetyön tekeminen olikin kokonaisuudessaan hyvin opettavainen kokemus, ja mielestäni kehityin tutkijana prosessin aikana. Ennen tutkimuksen toteuttamista perehdyin aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen laajasti. Teoreettisessa osuudessa olenkin tarkastellut tutkimuskohdetta monipuolisesti ja kattavasti sekä hyödyntänyt laaja-alaisesti eri lähteitä. Lähteet olen merkinnyt huolellisesti tekstiviitteisiin ja lähdeluettelon. Tutkimusta tehdessäni minua on pohdituttanut, olenko käsitellyt teoriaosuudessa tutkittavaa kohdetta liiankin yksityiskohtaisesti. Tulin kuitenkin siihen tulokseen, että teoriaosuudessa oleva tieto tukee kokonaisvaltaisen käsityksen ja ymmärryksen saamisessa tutkimuskohteesta. Läpi prosessin olen noudattanut eettisiä periaatteita. Ennen tutkimuksen toteuttamista olen tehnyt yhteistyötahoni kanssa sopimuksen opinnäytetyön tekemisestä ja ennen haastattelujen toteuttamista hankkinut tutkimusluvan tutkimuksen toteuttamista varten. Jokaisen haastateltavan kanssa olen sopinut haastattelusta erikseen ja kertonut heille tutkimuksen toteuttamiseen liittyvistä seikoista. Teemahaastattelurungon muodostin teorian pohjalta. Tekemäni haastattelurunko oli kattava ja haastatteluissa sainkin paljon ja monipuolisesti tutkimuksen kannalta oleellista tietoa. Mielestäni teemahaastattelu oli hyvä valinta tähän tutkimukseen, koska se mahdollisti yksilölliset haastattelut, joissa haastateltavat saivat kertoa enemmän niistä aiheista, mitkä he näkivät tai kokivat tärkeimmiksi. Haastattelut sujuivat kokonaisuudessaan hyvin ja mielestäni haastatteluissa vallitsi hyvä ja luottamuksellinen ilmapiiri. Uskon, että tutkimuksen kannalta minulle oli etua siitä, että tunsin haastateltavia jo entuudestaan. Tämän myötä he mahdollisesti pystyivät puhua avoimemmin. Tutkimuksessa en käyttänyt minkäänlaisia tunnistetietoja anonyymiteetin turvaamiseksi.

Yhteistyötahoni perhetyön työntekijöiden työssä jaksamisen taso oli kaiken kaikkiaan hyvä. Haastateltavat kuitenkin kertoivat, että jaksamisen taso vaihtelee ja useat toivat esiin myös kesäloman vaikutusta työssä jaksamiseen. Minua jäikin pohdituttamaan, olisiko tutkimuksen

tulos ollut erilainen, mikäli haastattelut olisi toteutettu syksyllä tai talvella. Pohdin myös sitä, onko työssä jaksamisen tukemisen keinojen merkitys erityisen korostunut syys- ja talvikausina. Haastatteluissa myös ilmeni, että kesän vaihtuessa syksyyn, työ muuttuu iltapainotteisemmaksi, koska lapset palaavat kouluun ja vanhemmat mahdollisesti töihin. Tämä taas voi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Haastateltavat puhuivat useaan otteeseen tasapuolisuuden merkityksestä. Pohdin että syys- ja talvikausina iltatöiden tasapuolisuuden merkitys on varmasti korostunut.

Tutkimukseni tarkoituksena oli, että yhteistyötahoni työntekijät, esimiehet ja taustaorganisaatio sekä myös muut sosiaalialalla toimivat ja alalle valmistuvat saavat tutkimuksestani hyödyllistä tietoa sekä konkreettisia keinoja työssä jaksamisen tukemiseen. Mielestäni onnistuin löytämään tietoa ja keinoja hyvin ja toivon, että yhteistyötahoni sekä muut alalla toimivat hyötyvät tutkimuksestani. Haastatteluissa saamani aineisto oli sisällöltään hyvin vastaavanlaista kuten teoriaosuudessa. Työssä jaksamiseen vaikuttavat ja sitä tukevat tai vahvistavat tekijät liittyivät eri tavoin yksilöön itseensä tai työhön kokonaisuudessaan. Haastatteluissa esille nousseet asiat olivat työntekijän oma hyvinvointi, voimavarat, terveys, työkyky, osaaminen, työstä irrottautuminen ja henkilökohtainen elämä sekä työhön liittyen esimies ja työnantajaorganisaatio, työskentelyolosuhteet, työyhteisö ja työ itsessään. Teoriaosuudessa työssä jaksamiseen vaikuttavia ja tukevia asioita käsitelien erikseen, mutta ne liittyvät vahvasti toisiinsa - työssä jaksamista tukevat keinot myös vaikuttavat työssä jaksamiseen. Asioita olen kuitenkin käsitellyt teoriaosuudessa erikseen, jotta teoriaosuudessa olisi selkeästi eritelty, mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen ja mitkä puolestaan vahvistavat työssä jaksamista. Teoriaosuudessa kerron myös yhteiskunnan vaikutuksesta työssä jaksamiseen. Tämä ei suoranaisesti noussut haastatteluissa esiin. Pohdin, että tämä saattaa johtua siitä, että teemahaastattelurungossa minulla ei ollut suoranaisia kysymyksiä yhteiskuntaan liittyen. Tämän vuoksi haastateltavien ei tullut ehkä ajateltua asiaa. Tämä olisikin voinut olla vielä hyvä lisä haastattelurunkoon. Yhteiskunta ei noussut esiin välttämättä siksikään, mikäli yhteistyötahoni perhetyössä on riittävästi resursseja, jolloin työmäärä on sopiva ja tällöin työntekijöiden on mahdollista työskennellä laadukkaasti ja eettisten periaatteiden mukaisesti. Myös sillä saattaa olla merkitystä, että perhetyön työntekijöiden tehtävänä on vastata perhetyön toteuttamisesta ja työskentelystä tavoitteiden mukaisesti, he eivät vastaa esimerkiksi palvelun myöntämisestä ja järjestämisestä. Työn arvostuksen merkitys nousi kuitenkin haastatteluissa vahvasti esiin. Yksi haastateltavista pohti, voisiko työstä tehdä jotenkin näkyvämpää. Tästä voin siis päätellä, että haastateltavat kokevat, että

mikäli perhetyö ja sen vaikutukset olisivat myös yhteiskunnassa yleensä paremmin esillä ja työtä yleensä arvostettaisiin enemmän, niin myös työssä jaksaminen olisi parempaa. Haastatteluissa myös ilmeni, että asiakkaiden kielteiset käsitykset perhetyöstä ja -työntekijöistä voivat heikentää työssä jaksamista. Sen sijaan asiakkaan kiitollisuus ja myönteinen asenne perhetyöntekijöitä kohtaan voi vahvistaa työssä jaksamista. Yhteiskunnan merkitys siis nousi kyllä epäsuorasti esiin myös haastatteluissa.

Tutkimustyöni aikana vahvistui entisestään, että sekä aihe että kohderyhmä olivat ajankohtaiset opinnäytetyöhön. Työssä jaksamiseen pitäisi mielestäni kiinnittää enemmän huomiota, niin yksilöiden itse, kuten myös työnantajien sekä yhteiskunnan. Hyvä työssä jaksaminen on tärkeää sekä yksilön itsensä kannalta kuten myös työnantajan ja yhteiskuntamme kannalta. Kuten johdannossa toin esiin, menetetyn työpanoksen kustannukset ovat valtavat, kun taas samaan aikaan työhyvinvoinnin edistämiseen panostetaan yhteiskunnassamme monin kertaisesti vähemmän. Tärkeintä olisikin mielestäni panostaa ennaltaehkäiseviin toimiin. Mielestäni yhteiskunnan tulisi tukea työnantajia enemmän työhyvinvointia ja työssä jaksamista edistävän toiminnan järjestämisessä, koska työhyvinvointitoiminnalla voidaan saavuttaa myös yhteiskunnalle merkittäviä säästöjä. Tosin työhyvinvoinnin merkitystä pitäisi saada myös työnantajien keskuudessa paremmin esille, koska uskon, että monissa organisaatioissa ja yrityksissä voidaan ajatella työhyvinvointitoiminnan tuovan vain kuluja, eikä välttämättä tulla ajatelleeksi sen seurauksena tulevia mittaviakin säästöjä.

Vastaavasta aiheesta oli tehty aiemmin vain vähän tutkimuksia ja tutkimukset oli tehty Etelä-Suomessa. Tutkimusta aloittaessani pohdin, onkohan tutkimustuloksissa alueellisia eroja. Tutkimukseni tulokset vastasivat aiempia tutkimuksia aiheesta, joten alueellisia eroja ei juurikaan ole. Voin siis todeta, että työssä jaksamiseen liittyvät tekijät perhetyössä ovat hyvin samanlaisia eri puolilla Suomea.

Tutkimuksen edetessä vahvistui myös se, että perhetyö voi olla monin tavoin kuormittavaa ja työssä jaksaminen vaarassa. Myös kokemukseni siitä, että työ vaatii ammattitaitoa, voimavaroja, yksilöllisiä vahvuuksia ja suojaavia tekijöitä, vahvistui. Itse koen, että perhetyö on hyvin tärkeää työtä niin yksittäisen asiakasperheen kuin yhteiskunnan kannalta. Perhetyöstä pitäisikin mielestäni tehdä yhteiskunnassamme näkyvämpää, jolloin myös arvostus perhetyötä kohtaan voisi kasvaa. Tämä lisäisi ihmisten tietoutta ja ymmärrystä sekä voisi vaikuttaa myös



asiakkaiden asenteisiin ja sen seurauksena työn toteuttamiseen. Täten se vahvistaisi myös perhetyötä tekevien työssä jaksamista.

Kokemukseni siitä, että perhetyön työntekijät tekevät työtään suurella sydämellään, auttamishalustaan ja välittävät aidosti asiakkaistaan, vahvistui entisestään. Jo tutkimuksen alussa toin esiin, että toisia tukiessa ei välttämättä kiinnitä huomiota niinkään omaan jaksamiseensa. Oli siis mielestäni hyvin tärkeää antaa ääni heille ja kiinnittää huomiota heidän jaksamiseensa ja sen tukemiseen. Tutkimukseni antoi haastateltaville mahdollisuuden pysähtyä miettimään omaa työssä jaksamistaan. Pohdin, että työssä jaksamisen tukemisen merkitys on erityisen korostunutta auttamistyössä, koska työtä tehdään omalla persoonalla ja jotta voisi aidosti auttaa muita, täytyy ensin pitää huolta itsestään.

Mielestäni onnistuin saamaan tutkimuksessa kattavasti tietoa tutkimuskysymyksiini. Minulle ei suoranaisesti tule mieleen jatkokehitysideoita. Työssä jaksamisen haasteet ja erityisesti väestömme heikentynyt työhyvinvointi ja työkyky ovat paljon esillä yhteiskunnassamme. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista edistävän toiminnan merkitystä pitäisi mielestäni saada enemmän näkyville. Lisäksi erilaisista työssä jaksamisen keinoista ja yleensä työhyvinvoinnista pitäisi olla enemmän tietoisuutta. Siinä meillä jokaisella on mielestäni tärkeä rooli. Työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista täytyy puhua, nostaa asioita esille ja puuttua epäkohtiin. Toivon, että opinnäytetyöni voisi osaltaan lisätä tietoutta työssä jaksamisesta sekä siihen vaikuttavista ja sitä tukevista tekijöistä. Näin voidaan olla taas pienen pieni askel lähempänä työssä jaksavampaa yhteiskuntaa.

## LÄHTEET

- Ahonen, G. 2013. Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys. Teoksessa: T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos, 12–15. [Viitattu 4.8.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>
- Dik, B. J., O'Connor W. F., Shimizu A. B. & Duffy R. D. 1.2.2019. Personal Growth and Well-Being at Work: Contributions of Vocational Psychology. [Verkkoartikkeli]. Journal of Career Development 46 (1), 31–47. [Viitattu 5.8.2020]. Saatavana: <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0894845317730642>
- Eskola, J. & Suoranta, J. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 1998. Tampere: Vastapaino.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2005. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa: U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 75–118.
- Forsman, S. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa: Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. [Viitattu 9.6.2020] Saatavana: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/65571/978-951-44-8155-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Francis, R. & Lunt, E. 2016. Find Your Work-Life Balance: Stop Your Work From Taking Over Your Life. [Verkkokirja]. 50Minutes.com. [Viitattu 15.6.2020]. Saatavana Ebsco eBook Collection -kokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Geisler, M., Muhonen, T. & Berthelsen, H. 2018. Att behålla socialekreterare – Betydelsen av kvalitet i arbetet och psykosocialt säkerhetsklimat för engagemang, arbetstillfredsställelse och involvering på arbetsplatsen. [Verkkojulkaisu]. In: C. Franzén, M. Geisler, C. Lekebjerg, T. Muhonen, K. Nordesjö, L. Rydén, E.-M. Siwerson, L. Tregert. Utmaningar och möjligheter i det komplexa arbetslivet. [Verkkojulkaisu]. Malmö: Malmö Universitet, 36. [Viitattu 7.8.2020]. Saatavana: [https://blogg.mah.se/nyttfranks/files/2018/10/PrgCTA-konferens\\_18-19-oktober-2018.pdf](https://blogg.mah.se/nyttfranks/files/2018/10/PrgCTA-konferens_18-19-oktober-2018.pdf)
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirvensalo, M., Yang, X. & Telama, R. 2011. Liikkeestä energiaa – työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa: P. Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaks: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 69–78.
- Hirvonen, T. & Mangelaja, E. 2005. You will find a fortune, but not the fortune you seek: on income and happiness. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

- Huttunen, J. 26.1.2018. Mitä terveys on? [Verkkoartikkeli]. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 30.10.2020]. Saatavana: [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00903](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903)
- Härmä, M., Hublin, C., Kukkonen-Harjula, K., Kronholm, E., Paunio, T., Puttonen, S. & Stenberg, T. 2011. Liikkeestä energiaa – työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa: P. Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaks: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 79–91.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 5.8.2020]. Saatavana: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72340/URN:NBN:fi-fe201504226126.pdf?sequence=1>
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Suomen yritysikirjat Oy.
- Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja: Voitko hyvin työssäsi? Helsinki: Yritysikirjat Oy.
- Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle. 2009. [Verkkojulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 10.6.2020] Saatavana: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74326/URN%3aNBN%3afi-fe201504224940.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistila M. & Virolainen, A. 2012. Perheen parhaaksi: Perhetyön arkea. 2. uud. painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- Kanervo, N. & Vainio, E. 2017. Perhetyön kuormittavat tekijät ja työssä jaksaminen. [Verkkojulkaisu]. Laurea-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK). Opinnäytetyö. [Viitattu 5.11.2020]. Saatavana: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/122275/Kanervo%20Nina\\_Vainio%20Erika.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/122275/Kanervo%20Nina_Vainio%20Erika.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) 2013. [Verkkojulkaisu]. Työ ja terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 4.8.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>
- Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan. 2018. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus ry. [Viitattu 30.10.2020]. Saatavana: [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/keinoja\\_tyon\\_kuormittavuuden\\_hallintaan](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan)
- Klemettilä, A. 4.8.2020. PALOMA-koulutus osa 7: Empatia ja myötätuntouupumus. [Video]. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 17.8.2020]. Saatavana: [https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=455&v=Ur\\_zA37802l&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?time_continue=455&v=Ur_zA37802l&feature=emb_logo)

- Koppa. 2015. Laadullinen analyysi. [Verkkajulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 15.9.2020]. Saatavana: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/laadullinen-analyysi>
- Koppa. 2015. Laadullinen tutkimus. [Verkkajulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 15.9.2020]. Saatavana: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Koronakevään aikana Suomalaisten työhyvinvointi jopa parani. 12.8.2020. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 8.11.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/koronakevaan-aikana-suomalaisten-tyohyvinvointi-jopa-parani/>
- L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki.
- L 30.12.2014/1301. Sosiaalihuoltolaki.
- Lastensuojelun käsikirja: Perhetyö ja tehostettu perhetyö. 30.10.2019. [Verkkosivu]. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL). [Viitattu 1.6.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet/perhetyo-ja-tehostettu-perhetyo>
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa – työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja: Mistä virtaa?. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Martin, M., Myers, K. & Brickman, K. 2020. Self-Preservation in the Workplace: The Importance of Well-Being for Social Work Practitioners and Field Supervisors. [Verkkootside]. *Social Work* 65 (1), 74–81. [Viitattu 15.6.2020]. Saatavana National Association of Social Workers -tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. 2005. Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa: U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 265–286.
- Mauno, S. & Ruokolainen, M. 2005. Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa: U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 142–166.
- Merikallio, I. 2015. Jaksaa, jaksaa! Näkökulmia vaaralliseen ja kantavaan vahvuuteen. Helsinki: Basam Books Oy.

- Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: International Methelp.
- Mitä toimintakyky on? 27.9.2019. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 30.10.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>
- Mänttari-van der Kuip, M. 2015. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. [Verkoartikkeli]. Janus Sosiaalipolitiikan Ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakauslehti, 23 (3). [Viitattu 11.6.2020]. Saatavana: <https://journal.fi/janus/article/view/53003/16478>
- Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.
- Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla: Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Oma hyvinvointi. 22.6.2020. [Verkkajulkaisu]. Keva. [Viitattu 6.11.2020]. Saatavana: <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/#2e57cb65>
- Perhetyö. 4.6.2020. [Verkkosivu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). [Viitattu 2.6.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/sosiaalipalvelut/perhetyo>
- Perhetyö. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Kauhajoki: Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. [Viitattu 10.9.2020]. Saatavana: <http://www.llky.fi/fi/palvelut/sosiaalipalvelut/lapsiperheiden-sosiaalipalvelut/perheiden-palvelut/perhetyo.link>
- Reijonen, M. 2005. Voimaa perhetyöhön: Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Rissanen, M. & Kaseva, E. 2014. [Verkkajulkaisu]. Cost of labour input. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health, Department for Occupational Safety and Health. [Viitattu 4.8.2020]. Saatavana: [https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Cost+of+lost+labour+input\\_en.pdf/d5790088-8e3e-4d13-a5cd-56c23b67de0c/Cost+of+lost+labour+input\\_en.pdf](https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Cost+of+lost+labour+input_en.pdf/d5790088-8e3e-4d13-a5cd-56c23b67de0c/Cost+of+lost+labour+input_en.pdf)
- Robertson, I. & Cooper, G. 2011. Well-being: Productivity and Happiness at Work. Iso-Britannia: Palgrave Macmillan 2011.
- Rönkkö, L. & Rytönen, T. 2010. Monisäikeinen perhetyö. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Rönkä, A., Kinnunen, U. & Sallinen, M. 2005. Lapset, vanhempien työ ja perheen arki. Teoksessa: U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 287–309.

- Saaranen-Kauppinen, A. Puusniekka, A. 2006. [Verkkojulkaisu]. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu 15.9.2020]. Saatavana [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html)
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. 2011. Liikkeestä energiaa – työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa: P. Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 155–167.
- Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S-R., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. 2016. [Verkkojulkaisu]. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 9.6.2020] Saatavana: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaality%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1>
- Shier, M.L. & Graham J.R. 1.1.2015. Subjective well-being, social work, and the environment: The impact of the socio-political context of practice on social worker happiness. [Verkkoartikkeli]. Journal of social work, 15 (1), 3–23. [Viitattu 15.6.2020]. Saatavana Ebscon CINAHL with Full Text -tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. 29.4.2016.
- Tikkanen, T. 9.11.2018. Lähes neljäsosa työkäisistä kokee työuupumuksen oireita - näistä merkeistä tiedät, kannattaako läheisestä huolestua. [Verkkoartikkeli]. Helsinki: Yle. [Viitattu 10.6.2020]. Saatavana: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2018/11/04/lahes-neljasosa-tyoikaisista-kokee-tyouupumuksen-oireita-naista-merkeista>
- Tukihenkilötyö. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Kauhajoki: Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. [Viitattu 9.9.2020]. Saatavana: <http://www.llky.fi/fi/palvelut/sosiaalipalvelut/lapsiperheiden-sosiaalipalvelut/perheiden-palvelut/tukihenkilotyö.link>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tyky-toiminta. 2020. [Verkkosivu]. Tyky-päivä.net. [Viitattu 8.11.2020]. Saatavana: <https://www.tykypaiva.net/tyky-toiminta/>
- Työhyvinvointi. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 27.8.2020]. Saatavana: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Työhyvinvointi. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Pohjanmaa-hanke. [Viitattu 19.10.2020]. Saatavana: [https://www.epshp.fi/pohjanmaahanke/mielen\\_hyvinvointi\\_ja\\_ongelmat/tyohyvinvointi](https://www.epshp.fi/pohjanmaahanke/mielen_hyvinvointi_ja_ongelmat/tyohyvinvointi)
- Työkykytalo. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 5.11.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

- Työkyvyn muodostuminen. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Työeläkevakuuttajat TELA ry. [Viitattu 16.6.2020]. Saatavana: <https://www.tela.fi/tyokyky>
- Työn imu. Ei päiväystä. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 8.6.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>
- Työssä jaksaminen. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Julkisten ja hyvinvointialojen liitto (JHL). [Viitattu 5.11.2020]. Saatavana: <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>
- Työturvallisuus ja työsuojelu. Ei päiväystä. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus ry. [Viitattu 3.11.2020]. Saatavana: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu)
- Wallin, O. 2010. Hyvinvointityöntekijöiden tulkinnat kuormittavasta sitoutumisesta. [Verkkoartikkeli]. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2010: 47 266–278. [Viitattu 11.6.2020]. Saatavana: <https://journal.fi/sla/article/view/3919>
- Vilen, M., Seppänen, P., Tapio, N. & Toivanen, R. (toim.) 2014. Kohtaamisia lapsiperheissä: menetelmiä perhetyöhön. 2. painos. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Vimpari, M. 2018. Työntekijöiden jaksaminen perhetyössä. [Verkkajulkaisu]. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK). Opinnäytetyö. [Viitattu 11.6.2020]. Saatavana: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/159446/Vimpari%20Marja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Virtanen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

## **LIITTEET**

Liite 1. Tutkimuslupa-anomus

Liite 2. Tutkimuslupa

Liite 3. Saatekirje

Liite 4. Haastattelukysymykset



## Liite 1. Tutkimuslupa-anomus

### Tutkimuslupa-anomus

päivämäärä

12.5.2020

### Tutkimusluvan anoja ja yhteystiedot

Beata-Sofia Tamsi

puhelin: 040 171 0121, sähköposti: beata.tamsi@seamk.fi

osoite: Tarhatie 18, 61850 Kauhajoki

### Ohjaava opettaja ja yhteystiedot

Päivi Rinne

puhelin: 040 830 4190, sähköposti: paivi.rinne@seamk.fi

Organisaatio: Seinäjoen ammattikorkeakoulu

### Tutkimuslupa-anomus

Opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Tutkimukseni aiheena on työssä jaksaminen perhetyössä.

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön työntekijöiden subjektiivista kokemusta työssä jaksamisestaan ja työssä jaksamisen yleistä tasoa. Tavoitteena on selvittää eri tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen. Perehdyn erityisesti siihen, miten työssä jaksamista on mahdollista tukea ja vahvistaa. Tutkimuksessa selvitetään työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä.

Tarkoituksena on antaa työntekijöille, esimiehille, taustaorganisaatiolle, uusille työntekijöille sekä myös muille sosiaalialalla toimiville tietoa ja konkreettisia keinoja työssä jaksamisen tukemiseen.

Tutkimuksen kohderyhmänä on Suupohjan LLKY:n perhetyön työntekijät.

Laadullisen tutkimuksen empiirisen aineiston aion kerätä tekemällä yksilöhaastatteluja/haastatteluja työpareittain.

Opinnäytetyön suunnitelman olen tehnyt keväällä 2020. Opinnäytetyön toteutan kesä-syyskuun aikana. Elo-syyskuussa kuvaan tutkimustulokset ja kirjoitan opinnäytetyön raportin. Syyskuussa esittelen viimeistelyä vaille olevan työn opinnäytetyöseminaarissa. Lokakuun alussa palautan

valmiin opinnäytetyön ja teen kypsyysnäytteen. Tavoitteenani on valmistua lokakuussa 2020.

Tutkijana sitoudun noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja noudattamaan salassapitovelvollisuutta haastatteluissa saatujen tietojen osalta. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja tutkimuksessa yksittäiset henkilöt eivät ole tunnistettavissa.

Tutkimusluvan anoja, Beata-Sofia Tamsi, Sosionomi opiskelija (AMK)

### **Tutkimuslupa-anomus**

/ 2020

Hyväksytään / Hylätään

**Hyväksyjän allekirjoitus ja nimenselvennys**

## Liite 2. Tutkimuslupa



Viranhaltijapäätöspöytäkirja

09.06.2020 § 3 2020  
Asianumero**Asia:** Tutkimuslupa Beata Tamsi**Asian sisällön kuvaus:****Päätös:**

Myönnän tutkimusluvan Beata Tamsille opinnäytetyötä varten. Tutkimuslupaan liittyvät seuraavat ehdot:

- tutkija sitoutuu tietojen käsittelyssä ja suojaamisessa noudattamaan henkilötietolain määräyksiä
- -tutkimuksessa mahdollisesti syntyvät yksittäisten henkilöiden tietoja koskevat tutkimusrekisterit hävitetään tai arkistoidaan henkilötietolaissa edellytetyllä tavalla
- tutkimusraportissa ei ole yksilöitävissä tutkimuksen piiriin kuulunutta henkilöä
- mahdollisesti tarvittavassa suostumusasiakirjassa tulee ilmetä ad. henkilön lupa käyttää häntä koskevia tietoja, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja mahdollisuus keskeyttää osallistuminen halutessaan
- tutkimuksen valmistuttua tutkimusraportti toimitetaan sosiaalitoimen käyttöön

**Perustelut:**

Beata Tamsi opiskelee Seinäjoen ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Hän tekee tutkintoon liittyvää opinnäytetyötä. Opinnäytetyön aiheena on työssä jaksaminen perhetyössä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön työntekijöiden subjektiivista kokemusta työssä jaksamisestaan ja työssä jaksamisen yleistä tasoa. Tavoitteena on selvittää eri tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen. Perehdytään erityisesti siihen, miten työssä jaksamista on mahdollista tukea ja vahvistaa. Tutkimuksessa selvitetään työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä. Tarkoituksena on antaa työntekijöille, esimiehille, taustaorganisaatiolle, uusille työntekijöille sekä myös muille sosiaalialalla toimiville tietoa ja konkreettisiä keinoja työssä jaksamisen tukemiseen.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Suupohjan LLKY:n perhetyön työntekijät. Laadullisen tutkimuksen empiirisen aineisto kerätään tekemällä yksilöhaastatteluja/haastatteluja työpareittain. Jokaiselta haastateltavalta pitää pyytää lupa haastatteluun, josta heillä on

halutessaan mahdollisuus kieltäytyä. Haastattelut toteutetaan kesäsyyskuun aikana.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii koulutuspäällikkö Päivi Rinne.

**Allekirjoitus:**

050-3864706  
esko.kiviniitty@llky.fi

**Valmistelija:**

Nimike Kirjautumistunnus, etunimi Kirjautumistunnus, sukunimi  
Puhelin  
Sähköposti

**Tiedoksiantopäivä asianosaisille:**

**Pöytäkirja on nähtävillä:**

Pöytäkirja on julkaistu yleisessä tietoverkossa

**Muutoksenhaku:**

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen ao. toimielimelle. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla (kuntalaki 134 §)  
Muutoksenhakuohje on päätöksen lopussa.

**Tiedoksianto ja tiedoksiantotapa:**

sähköpostitse Beata Tamsille  
Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän johtokunta \_\_\_\_§ \_\_\_\_ / \_\_\_\_ 20\_\_

**Muu tiedottaminen:**

**Oikaisuvaatimus****Oikaisuvaatimusoikeus**

Seuraaviin päätöksiin tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimuksen voi tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) tai kunnan jäsen.

Pykälät: 3/2020

**Viranomaisen, jolle oikaisuvaatimus tehdään**

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän johtokunta  
PL 100, 61801 KAUHAJOKI  
Hallintoaukio, 61800 Kauhajoki  
telefaksi (06) 2413 2009 sähköposti: [hallinto@llky.fi](mailto:hallinto@llky.fi)

**Määräaika**

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näydetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksiantopäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

**Oikaisuvaatimuksen sisältö**

Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteineen. Hakemukseen on merkittävä oikaisua vaativan ja kirjelmän laatijan nimi ja kotikunta sekä postiosoite ja puhelinnumero.

Tekijän on allekirjoitettava oikaisuvaatimus.

Oikaisuvaatimukseen on liitettävä:

- päätös, johon oikaisua haetaan
- asiakirjat, joihin vedotaan.

Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusviranomaiselle ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä.

**Muutoksenhakukiellot**

Kieltojen perusteet:

Kunnallisen virkaehtosopimuslain 26 §:n mukaan viranhaltija ei saa valittamalla hakea muutosta taikka saattaa sitä oikaisuvaatimuksin tai hallintoriita-asiana käsiteltäväksi, jos hänellä tai viranhaltijayhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa.

Pykälät/asiakohta:

### Liite 3. Saatekirje

Hei!

Opiskelen kolmatta vuotta sosionomiksi Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötä työssäjaksamisesta perhetyössä.

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön työntekijöiden subjektiivista kokemusta työssäjaksamisestaan sekä työssäjaksamisen yleistä tasoa. Tavoitteena on selvittää eri tekijöitä, jotka vaikuttavat työssäjaksamiseen. Perehdyn erityisesti siihen, miten työssäjaksamista on mahdollista tukea ja vahvistaa. Tutkimuksessa kartoitetaan perhetyön työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä. Tarkoituksena on antaa työntekijöille, esimiehille, taustaorganisaatiolle, uusille työntekijöille sekä myös muille sosiaalialalla toimiville tietoa ja konkreettisia keinoja työssäjaksamisen tukemiseen.

Tutkimuksen aineiston hankinnassa tulen käyttämään puolistrukturoitua teemahaastattelua. Teemoissa käsitellään työssäjaksamista perhetyössä (1. teema), työn mielekkyyttä, motivaatiota ja haasteita (2. teema), työnantajaorganisaation, esimiehen, työolojen ja työyhteisön vaikutusta työssäjaksamiseen (3. teema), Työntekijän osaamista työssä (4. teema), työkykyä (5. teema) sekä työstä irrottautumisen ja henkilökohtaisen elämän merkitystä työssäjaksamiseen (6. teema). Haastattelut toteutetaan viikoilla 24-27 perhetukikeskuksella tai muussa toivomustenne mukaisessa paikassa. Haastatteluihin tulisi varata noin tunti aikaa. Haastattelut nauhoitetaan ja ne tallennetaan tietokoneelle aineiston käsittelyä varten. Haastatteluaineisto käsitellään anonyymisti ja materiaali tuhoetaan asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Tavoitteena opinnäytetyön julkaisuvaiheeksi on lokakuu 2020. Opinnäytetyö julkaistaan Theseus.fi -julkaisuarkistossa.

Tutkijana sitoudun noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja salassapitovelvollisuutta haastatteluissa saatujen tietojen osalta. Käsittelen haastattelumateriaalin luottamuksellisesti ja tutkimuksessa yksittäiset henkilöt eivät ole tunnistettavissa. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja sinulla on halutessasi mahdollisuus keskeyttää haastattelu.

Kiitos etukäteen yhteistyöstä!

Ystävällisin terveisin,

Beata Tamsi  
[beata.tamsi@seamk.fi](mailto:beata.tamsi@seamk.fi)

## Liite 4. Haastattelukysymykset

### Haastattelurunko

Taustatiedot:

Työskenteletkö sosiaalihuoltolain- vai lastensuojelulain mukaisessa perhetyössä vai lapsiperheiden kotipalvelussa?

Miten kauan olet työskennellyt perhetyössä?

Mikä on koulutustaustasi?

#### **1. Teema – Työssäjaksaminen perhetyössä**

Mitä työssä jaksaminen perhetyössä on sinun mielestäsi?

Mitkä seikat siihen voisivat mielestäsi vaikuttaa?

Miten jaksamisen ongelmat näkyvät perhetyössä?

Millaiseksi arvioit perhetyöntekijöiden työssäjaksamisen yleensä?

Millaiseksi koet oman työssä jaksamisesi tällä hetkellä?

#### **2. Teema – Työn mielekkyys, motivaatio ja haasteet**

Mitkä tekijät mielestäsi lisäävät työn mielekkyyttä ja työmotivaatiota yleisellä tasolla?

Minkä ajattelet tekevän perhetyöstä mielekästä ja motivoivan työssä?

Miten arvelet näiden seikkojen vaikuttavan työssäjaksamiseen?

Minkä ajattelet tekevän perhetyöstä haasteellista tai raskasta?

Miten arvelet näiden seikkojen vaikuttavan työssäjaksamiseen?

### **3. Teema – Työnantajaorganisaation, esimiehen, työolojen ja työyhteisön vaikutus työssäjaksamiseen**

Millainen merkitys työnantajaorganisaatiolla ja esimiehellä voisi olla työssäjaksamiseen?

Miten työnantajaorganisaatio ja esimies voisivat tukea/vahvistaa työssäjaksamista?

Miten oma työnantajaorganisaatiosi ja esimiehesi tukee/vahvistaa työssäjaksamista?

Miten toivoisit, että sinua tuettaisiin työssäsi?

Millainen merkitys näillä asioilla on/voisi olla työssäjaksamiseesi?

Miten arvioit kunnollisten työolojen vaikuttavan työssäjaksamiseen?

Millaiseksi koet omat työolot tällä hetkellä?

Miten työyhteisö voisi vaikuttaa työssäjaksamiseen?

Millainen työyhteisö voisi vahvistaa työssäjaksamista ja vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin?

Millä keinoin voisit itse vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin positiivisesti?

### **4. Teema – Työntekijän osaaminen työssä**

Millaista osaamista mielestäsi perhetyössä tarvitaan?

Miten arvelet riittävän/tarvittavan osaamisen työssä vaikuttavan työssäjaksamiseen?

### **5. Teema – Työkyky**

Mitä hyvällä työkyvyllä mielestäsi tarkoitetaan?

Millainen merkitys hyvällä työkyvyllä voisi olla työssäjaksamiseen?

Milliseksi koet oman työkykysi nykyisissä työtehtävissäsi?



**6. Teema – Työstä irrottautuminen ja henkilökohtaisen elämän merkitys työssäjaksamiseen**

Mitä sinun mielestäsi työstä irrottautumisella tarkoitetaan?

Miten arvelet työstä irrottautumisen vaikuttavan työssäjaksamiseen?

Millä keinoin työstä voisi irrottautua?

Mitä keinoja itse olet käyttänyt/käytät ja voisit käyttää työstä irrottautumiseen?

Millainen merkitys tällä on/voisi olla työssäjaksamiseen?

Miten arvelet henkilökohtaisen elämän (sisältäen sosiaaliset suhteet) vaikuttavan työssäjaksamiseen?

Millaiset henkilökohtaisen elämän voimavarat voisivat vahvistaa työssäjaksamista?

Millaisia työssä jaksamistasi tukevia henkilökohtaiseen elämään tai persoonallisuuteen liittyviä voimavaroja sinulla on

