



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Voimavaroilla voittoon - kokemuksia Espoon turvakodin työntekijöiden työhyvinvoinnista

Leminen, Laura

2011 Otaniemi

Laurea-ammattikorkeakoulu
Otaniemi

Voimavaroilla voittoon - kokemuksia Espoon turvakodin työntekijöiden työhyvinvoinnista

Laura Leminen
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Lokakuu, 2011

Laura Leminen

Opinnäytetyön nimi

Vuosi 2011

Sivumäärä 52

Opinnäytetyö on toteutettu Espoon turvakodissa, joka on Naisten apu Espoossa ry:n ylläpitämä yhdistys. Työntekijät toimivat ohjaajina perhe- ja lähisuhdeväkivaltaa kokeneiden tai sen uhan alla olevien ihmisten parissa.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten Espoon turvakodin työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa. Tavoitteena oli tutkia työntekijöiden käsityksiä omista voimavaroistaan eli työssä jaksamista tukevista tekijöistä. Tarkoitus oli myös selvittää työntekijöiden käsityksiä yhteisöllisyyden toteutumisesta työyhteisössä, arvostuksen saamisesta omassa työyhteisössään ja työympäristön ammatillisesta tukemisesta.

Opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimusmenetelmänä on käytetty teemahaastattelua. Tutkimuksessa haastateltiin neljää Espoon turvakodin työntekijää.

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehystenä on käytetty Maslowin tarvehierarkian viisiportaista mallia, jossa on kyse ihmisen perustarpeiden täyttymisestä. Malli rakentuu ihmisen fysiologisista tarpeista edeten turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Jokainen tarve on analysoitu teoreettisesti pohtien miten tarpeiden tyydyttyminen ilmenee (Rauramo 2008, 34). Työhyvinvoinnin portaat - mallin tarkoituksena on kehittää yksilön, työyhteisön sekä organisaation hyvinvointia porras kerrallaan.

Opinnäytetyön tuloksista selviää, että Espoon turvakodin työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa pääsääntöisesti hyvästä vaihtelevaan. Tutkimus kartoitti monia työn osa-alueita, joka lisäsi hajontaa vastauksissa. Työn perustarpeet, haastavuus, palkitsevuus ja palautuminen koettiin osaltaan toteutuneeksi, osaltaan puutteelliseksi. Työntekijät kokivat omaavansa paljon omia voimavaroja lisääviä ja tukevia tekijöitä, jotka lisäsivät työhyvinvointia. Yhteisöllisyyden ja tasa-arvon toteutuminen jakoi vastauksissa mielipiteitä. Työympäristön ammatillinen tukeminen koettiin toteutuvan hyvin ja työntekijät kokivat saavansa tukea ammatilliseen kehitykseensä.

Asiasanat, Työhyvinvointi, voimaantuminen, työhyvinvoinnin portaat, perhe- ja lähisuhdeväkivalta

Laura Leminen

The meaning of personal resources in well-being at work

Year	2011	Pages	52
------	------	-------	----

This thesis has accomplished in Espoon turvakoti which is a shelter provided by Naisten apu Espoossa organization. Employees act as counselors to people who has faced domestic violence.

The aim of this thesis was to determine how employees in Espoon turvakoti experience their well-being at work. The purpose was to examine employees own views about factors which support their well-being at work. The aim was also to discover their own ideas of sense of community and receiving respect in work community and finding out the meaning of professional support from work environment and employer.

This is a qualitative study and research material was gathered by interviewing four employees of Espoon turvakoti. The method was theme interview.

Thesis theoretical context is Maslow's hierarchy of needs with five different stages about fulfilling basic needs. Maslow's hierarchy of needs can be portrayed in the shape of a pyramid with the largest and most fundamental level of needs, physiological, at the bottom. Then comes safety, belonging, esteem, and self-actualization at the top. Each need has been theoretically analyzed how it actualizes (Rauramo 2008, 34). In the model Stages of work well-being purpose is to develop individuals, work community's and organizations well-being one stage at a time.

The most central findings of this thesis are that employees experience their own work well-being in most cases from good to unsteady. The research took into account many different sectors of work, which added deviation in response. The physiological needs, challenge of work, rewardingness and recovering was experienced partly realized and partly lacking. Employees felt that they had a lot of different factors which added resources to well-being at work. Opinions about sense of community and realization of equality was divided. Professional support of work environment was thought realized well and employees felt they received support to their professional development.

keywords: work well-being, empowerment, stages of work well-being, domestic violence

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Työhyvinvointi	8
	2.1 Tutkimusta työhyvinvoinnista	8
	2.2 Yksilön työhyvinvointi	9
	2.3 Hyvinvoiva työyhteisö	10
	2.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen	10
	2.5 Työhyvinvoinnin portaat	11
	2.6 Voimaantuminen	13
3	Perheväkivaltatyö.....	14
	3.1 Perhe- ja lähisuhdeväkivalta.....	14
	3.2 Perheväkivaltatyön ehkäisy ja koulutus.....	17
	3.3 Naisten apu Espoossa ry.....	18
	3.4 Espoon turvakoti	18
	3.5 Lyömätön linja.....	18
	3.6 Ohjaajan toimenkuva.....	20
	3.7 Laatuksiteerit	21
4	Toteutus	21
	4.1 Kvalitatiivinen tutkimus.....	22
	4.2 Teemahaastattelu.....	22
	4.3 Aineiston hankinta	23
	4.4 Aineiston analyysi	24
	4.4.1 Aineiston pelkistäminen	25
	4.4.2 Aineiston ryhmittely	26
	4.4.3 Aineiston käsitteellistäminen.....	27
5	Tulokset.....	28
	5.1 Kokemukset työhyvinvoinnista.....	28
	5.2 Voimavarat työssä jaksamisen tukena	29
	5.3 Työn perustarpeiden toteutuminen.....	31
	5.3.1 Työn haastavuus	31
	5.3.2 Työn palkitsevuus.....	33
	5.3.3 Työstä palautuminen ja oman työssä jaksamisen edistäminen.....	34
	5.4 Työn perusturvallisuuden kriteerit.....	36
	5.4.1 Palkkaus	36
	5.4.2 Työturvallisuus	36
	5.4.3 Oikeudenmukaisuus	36
	5.4.4 Tasa-arvon toteutuminen	37
6	Muut työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	37

7	Tulosten tarkastelu	39
8	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	43
9	Pohdinta	45
	Lähteet	47
	Liitteet.....	51
	Liite 1 TEEMAHAASTATTELUN RUNKO	51
	Liite 2 Aineiston klusterointi.....	52

1 Johdanto

Työelämän suuret muutokset ja kasvaneet vaatimukset horjuttavat työntekijöiden terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin tilaa. Työelämän tuomia muutoksia ovat muun muassa työn epävarmuuden lisääntyminen, työuupumus, masennus, stressi, sekä vuokratyön yleistyminen. Edellä mainitut muutokset lisäävät työntekijöiden työkyvyttömyyttä sekä lisäävät sairauspoissaolojen määrää jatkuvasti, joka puolestaan kuormittaa työnantajien taakkaa (2008, 16).

Seurauksena työelämän voimakkaista muutoksista jotka edellyttävä työntekijöiltä enemmän verkostoitumista, yhteistoimintaa, ja laajempaa globalisoitumista, on tutkimuksellinen painopiste laajentunut. Viime vuosina tutkimus on painottunut fyysisten olosuhteiden ja terveystieteiden ja -vaarojen tutkimuksesta henkisen kuormittuneisuuden, työyhteisön sosiaalisen toimivuuden, työympäristön tuottavuuden ja yksilöiden jaksamisen ja työssä selviytymisen alueille (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 57).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Espoon turvakodin perhe- ja lähisuhdeväkivallan parisessa työskentelevien ohjaajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan. Tarkoituksena oli tutkia, millainen on työntekijöiden käsitys omista voimavaroistaan eli työssä jaksamista tukevista tekijöistä. Tarkoitus oli myös selvittää työntekijöiden käsityksiä yhteisöllisyyden toteutumisesta työyhteisössä, arvostuksen saamisesta omassa työyhteisössään ja työympäristön ammatillisesta tukemisesta. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena Espoon turvakodin neljälle työntekijälle.

Työssään ohjaajat työskentelevät perhe- ja lähisuhdeväkivallan uhrien, lapsien, naisten sekä miesten kanssa. Ohjaavat kohtaavat työssään kriisissä olevia ihmisiä, jotka ovat joutuneet väkivallan kohteeksi tai ovat väkivallan uhan alla, joten ohjaajan työ on henkisesti kuormittavaa. Tutkimus pyrki selvittämään miten eri työntekijät kokevat työssä jaksamistaan ja siihen vaikuttavia sekä edistäviä ja tukevia tekijöitä.

Opinnäytetyössäni käsittelen ensiksi opinnäytetyön keskeiset käsitteet ja esittelen Espoon turvakodin ja sen työntekijöiden toimenkuvaa. Kerron opinnäytetyön toteutuksen eri vaiheet ja käyttämäni tutkimusmenetelmät. Haastatteluiden tulokset avaavat teemahaastattelun mukaisessa järjestyksessä. Pohdinnassa käsittelen haastatteluissa esiin tulleita asioita ja johtopäätöksiä.

Aloitin tutkimussuunnitelman tekemisen syksyllä 2010. Haastattelut toteutin keväällä 2011. Kesän 2011 aikana litteroin ja analysoin aineiston ja raportin valmistelin ja viimeistelin syksyn 2011 aikana.

2 Työhyvinvointi

Usein puhuttaessa työhyvinvoinnista, katseet kohdistuvatkin työpahoinvointiin. Julkinen keskustelu sekä työhyvinvointiin liittyvä tutkimus painottuu enemmän tutkimaan pahoinvoinnin muotoihin. Työelämän suuret muutokset ja kasvaneet vaatimukset horjuttavat työntekijöiden terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin tilaa. Muutoksia ovat muun muassa työn epävarmuuden lisääntyminen, töiden ulkoistaminen, työuupumus, masennus, stressi, sekä vuokra-työn yleistyminen. Edellä mainitut muutokset lisäävät työntekijöiden työkyvyttömyyttä sekä lisäävät sairauspoissaolojen määrää. Tärkeää olisi kohdistaa tutkimus ja keskustelu myönteisiin vaikutuksiin, jotka edesauttavat työnhyvinvointia, eikä painotta ongelmia ja niiden vaikutuksia työhyvinvointiin. (Rauramo 2008, 16.) Unkarilaissyntyinen psykologian professori Mihaly Csikszentmihalyi on tutkinut ”flow” - ilmiötä, joka on onnellisuuden sekä elämäniloon kytkeytyvä. Flow on ”tila, jossa ihminen on niin syventynyt toimintaansa, että mikään muu ei tunnu merkitsevän mitään ja toiminta tuottaa valtavaa iloa”. (Rauramo, 2008, 17.) Suomessa kutsumme flow- ilmiötä vastineellä ”työn imu”. Työn imu voidaan määritellä pysyväluonteiseksi, myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi. Tällöin työn tekeminen on tarmokasta, omistautunutta ja työntekijä uppoutuu siihen tehokkaasti. Vaikka työntekijä kokee työstä kuormittavuutta, ”työn imu” kannattelee työntekijän jaksamista sekä auttaa työntekijää palautumaan (Rauramo, 2008, 17).

2.1 Tutkimusta työhyvinvoinnista

Suomalaisella työhyvinvointitutkimuksella on vahvat ja pitkät perinteet, selviää Sosiaali- ja terveysministeriön 2005 tekemästä raportista. Suomalainen työhyvinvointitutkimus on myös kansainvälisesti arvostettua. Seurauksena työelämän voimakkaista muutoksista jotka edellyttävät enemmän verkostoitumista, yhteistoimintaa, työn vaativuuden kasvua, monipuolistumista sekä laajempaa työn globalisoitumista, on tutkimuksellinen painopiste laajentunut. Viime vuosina tutkimus on painottunut fyysisten olosuhteiden ja terveysriskien ja -vaarojen tutkimuksesta henkisen kuormittuneisuuden, työyhteisön sosiaalisen toimivuuden, työympäristön tuottavuuden ja yksilöiden jaksamisen ja työssä selviytymisen alueille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 57.)

Sosiaali- ja terveysministeriön tekemässä selvityksessä työhyvinvointi nähdään työssä käyvän yksilön selviytymisestä työtehtävistään. Työtehtävistä selviytymiseen vaikuttavat yksilön fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus ja työympäristön eri tekijät. Edellä mainittuihin tekijöihin liittyy myös mahdollisia välillisiä ja välittömiä henkisiä terveysriskejä ja fyysisiä, henkisiä sekä sosiaalisia kuormitustekijöitä sekä toiminta- ja työkykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvointi ei ole käsitteenä yksiselitteinen, vaan siihen

vaikuttavat myös työsuhde, palkkaus sekä työsopimustoimintaan liittyvät tekijät. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat yksilön yksityinen- ja perhe-elämä, taloudellinen tilanne, erilaiset elämänmuutokset sekä muut ympäristössä vaikuttavat tekijät. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2005, 17.)

Myös Vesterinen (2006, 31) määrittelee työkyvyn perusajatuksen muodostuvan yksilön, työhyvinvoinnin sekä työympäristön systeemin lopputuloksena. Kun työn perusasiat ovat kunnossa, ne tukevat yksilön työkykyä ja sen säilymistä. Vastaavasti erinäiset ongelmat heikentävät yksilön työkykyä. Yksilön työkykyyn vaikuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten yhteiskunnan rakenteet, perhe ja lähiympäristö (Vesterinen 2006, 31).

2.2 Yksilön työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä ja jokainen meistä kokee työn eri tavoin. Äärimmäisissä tapauksissa toinen yksilö saa nautintoa sekä innostusta työstään, kun toinen kamppailee samoissa työtehtävissä uupumuksen partaalla. Syitä eroihin ovat yksilöiden eri taustatekijät, kuten ikä, sukupuoli, koulutus tai perhetilanne. Syy voi olla myös organisaatiossa, esimerkiksi epäoikeuden mukainen johtaminen. Parhaimmillaan työ edistää ihmisen hyvinvointia, terveyttä, identiteettiä sekä toimii voimavarojen luojana. Yksilön työkyky muodostuu monista eri tekijöistä, työntekijän sosiaalisista taidoista, toimintakyvystä, omista voimavaroista, elämäntilanteesta, ammatillisesta osaamisesta sekä omasta terveydentilasta. Tärkeää on painottaa yksilön omaa vastuuta omasta työhyvinvoinnista. (Vesterinen 2006, 9 - 11, 29) Työympäristön pitäisi pystyä tarjoamaan työntekijälle mielekkään työn sisällön, mahdollisuuden edetä uralla, työn realistiset vaatimukset sekä työmenetelmät. Työ ei saa olla henkisesti tai fyysisesti liian kuormittavaa ja työntekijällä pitää olla mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. (Vesterinen 2006, 9 - 11.)

Myös Manka (2006,16) määrittelee yksilön työhyvinvointiin vaikuttavan yksilön elämänhallinta, kasvumotivaatio, asenteet, fyysinen kunto ja yksilön kokema terveys. Manka (2006,16) nimeää myös ulkoisia, ympäristöön liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin. Näitä ovat organisaatio, sen esimiestoiminta, työntekijöiden ryhmähenki ja työn sisältö itsessään. Olennaisesti yksilön työhyvinvointiin vaikuttaa myös työntekijöiden keskinäinen ryhmähenki, joka määritellään tapana toimia ja olla keskenään vuorovaikutuksessa. Ryhmätyön jatkuva kehittäminen, avoin vuorovaikutus työntekijöiden välillä, töiden järjestely ja suunnittelu edistävät hyvän ryhmähengen muotoutumista työyhteisössä. (Manka 2006, 16.)

2.3 Hyvinvoiva työyhteisö

Työyhteisö on olennainen osa jokaisen yksilön työhyvinvointia. Toimiva työnjako, organisoitu, avoin ja vuorovaikutuksellinen ilmapiiri sekä sosiaalinen tuki edesauttavat työntekijöiden työhyvinvointia. Johtajuus on olennainen osa toimivaa työyhteisöä. Johdon ja henkilöstön tehtävänä on huolehtia työhyvinvointitoiminnasta apunaan muun muassa työterveyshuolto ja erilaiset työhyvinvointitoimintaa suunnittelevat ja koordinoivat toimielimet. (Vesterinen 2006, 31 - 33)

Jokaisen työyhteisön yhteinen pyrkimys on olla hyvinvoiva, jolloin työntekijä viihtyy työssään ja on tuottava organisaatiolle. Hyvinvoiva työyhteisö koostuu muun muassa terveellisistä ja turvallisista työolosuhteista, mahdollisuudesta osallistua päätöksen tekoon ja vaikuttamiseen, mahdollisuus luovuuteen ja itsensä kehittämiseen. Yksilön kannalta on tärkeää kokea arvostusta, kunnioitusta ja oikeudenmukaisuutta työyhteisössä. Avoin, kannustava, innovatiivinen ja vuorovaikutteinen ilmapiiri edesauttavat hyvinvoivaa työyhteisöä. Johdolta saatu rakentava palaute ja tuen saaminen, sekä mahdollisuus itse antaa palautetta ovat tärkeitä vaikuttajia hyvinvoivaan työyhteisöön. Työn on oltava jokaiselle työntekijälle oikein mitoitettu suhteessa osaamiseen, aikaan ja henkilöstön määrään. (Vesterinen 2006, 41)

2.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Yksilön työnhyvinvointia eli fyysistä työkykyä, terveyttä sekä voimavarojen kehittämistä edistävät muun muassa terveydenhoito, liikuntatoiminta, ammatillinen kuntoutus sekä harrastus- ja virkistystoiminta. Työn ja työympäristön kehittämisen toimenpiteitä ovat esimerkiksi työtilojen ja välineiden parantaminen sekä työssä esiintyvien riskien määrittäminen sekä hallinta. Työyhteisön ja työorganisaation kehittämisen toimenpiteitä ovat muun muassa johtamisen kehittäminen, yhteistyön ja osallistumisen lisääminen, työn suunnittelun ja laadun parantaminen, henkilöstön arvostuksen lisääminen, liiallisen kiireen vähentäminen sekä tiedonvälityksen tehostaminen. (Vesterinen 2006, 31 - 33.)

Johtamisella ja työyhteisön hyvinvoinnilla sekä vastaavasti työyhteisön pahoinvoinnilla on selkeä yhteys. Hyvä ihmisten johtaminen on avaintekijä työssä onnistumiselle. Keskusteleva, vuorovaikutuksellinen ja avoin ilmapiiri luo innovatiivisia sekä luovia työntekijöitä, jonka varassa usein yritykset ovat. Harvoin pahoinvoiva työntekijä on innovatiivinen ja tuottelias. Esimiehet, joka kykenevät aistimaan ihmisten väliset suhteet sekä luomaan näkemyseroista dynaamista käyttövoimaa, saavat organisaatiot tuottamaan. Taitava esimiestyö lähtee työntekijän työhönottovaiheesta, jolloin esimiehen on kyettävä löytämään sopiva työntekijä kuhunkin työhön. Työn haastavuus sekä ammatillinen vaatavuus tulisi kohdata työntekijän kyvyt vastata näihin haasteisiin. (Vesterinen 2006, 83 - 85) Esimiehen aloitteellisuus ja aktiivi-

suus heijastuu aina työyhteisöön ja edesauttaa avointa vuorovaikutusta esimiehen sekä työyhteisön välillä. Esimiehen tulee osata olla myös empaattinen, ikään kuin asettua työntekijöidensä asemaan. Hyvä johtaminen näkyy ihmisten välisenä yhteistyönä sekä hyvinä työn tuloksina. (Vesterinen 2006, 88 - 90)

2.5 Työhyvinvoinnin portaat

Rauramo (2008, 34) on kuvannut teoksessaan Työhyvinvoinnin portaat - mallin seuraavanlaisesti. Työhyvinvoinnin portaat - mallissa on kyse ihmisten perustarpeista suhteessa työhön sekä perustarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Malli on toteutettu Maslowin tarvehierarkia ajatuksen pohjalta, jossa edetään viisi porrasta aina fysiologisista tarpeista edeten turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Jokainen tarve on analysoitu teoreettisesti pohtien miten tarpeiden tyydyttyminen ilmenee ja toisaalta pohdittu sitä, miten seurauksia on tyydyttymisen puutteesta tai taantumisesta. Malli on luotu hyödyntämällä TYKY- ja työhyvinvointimalleja, Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Jokainen porrast edustaa erinäisiä työhyvinvointiin liittyviä ja vaikuttavia tekijöitä niin yksilön kuin organisaationkin näkökulmasta. Mallin tarkoituksena on kehittää yksilön, työyhteisön sekä organisaation hyvinvointia porrast kerrallaan.

Ensimmäinen askel koostuu yksilön psykofysiologisista perustarpeista, jotka täyttyvät kun ”työ on tekijänsä mittaista”, jolloin työ vastaa yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia mahdollisimman hyvin ja tarjoaa työntekijälle sopivan fyysisen, psykososiaalisen sekä kognitiivisen kuormituksen. Tällöin työ on haastavaa, mutta palkitsevaa ja mahdollistaa työntekijän palautumisen raskaimmankin työpäivän jälkeen. Yksilöllä pitää olla mahdollisuus myös tarpeeksi virikkeelliseen ja runsaaseen vapaa-aikaan työpäivän jälkeen. Lisäksi psykofysiologisiin perustarpeisiin kuuluu riittävä, laadukas ravinto, liikunta ja sairauksien ehkäisy ja niiden hoito. (Rauramo 2008, 35, 37 - 39)

Toinen askel Työhyvinvoinnin portaikolla on turvallisuuden tarve. Edellytyksenä turvallisuuden tarpeen tyydyttymiselle ovat turvallinen työympäristö jossa on turvalliset toimintatavat, riittävään toimeentuloon mahdollistava palkkaus sekä pysyvä työsuhde. Työntekijälle turvallisuutta luo myös oikeudenmukainen, tasa-arvoinen sekä yhdenvertainen työympäristö. Rauramon (2008, 85) mukaan työsuhteisiin liittyvä turvattomuus on lisääntynyt merkittävästi, joka vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin. Määräaikaisten työsuhteiden sekä huoli työllistymisestä lisäävät työntekijöiden psyykkisiä ongelmia. Työelämän jatkuvat muutokset luovat epävarmuutta joka luo työntekijöissä muutosvastarintaa. Muutos koetaan usein sekä kielteisenä että positiivisena kokemuksena ja sen sietokyvyssä on suuria yksilöllisiä eroja. Organisaation ja työntekijän kannalta onkin tärkeä yhteinen visio, avoin tiedottaminen sekä eri ratkaisuvaihtoehtojen puntarointi työyhteisössä. (Rauramo 2008, 88 - 89)

Kolmannella askelmalla Työhyvinvoinnin portailla on liittymisen tarve. Jokaisella ihmisellä on luontainen tarve kuulua yhteisöön ja kokea yhteisöllisyyden tunnetta. Työntekijälle on tärkeä kokea kuuluvansa avoimeen ja luottamukselliseen työyhteisöön. Rauramo (2008, 123) kuvaa ihmisen olevan kokonaisvaltainen, psykofyysinen olento jolle työssä olevat ihmissuhteet ovat tärkeä osa työntekijän työmotivaatiota ja -hyvinvointia joka edistää työntekijän työn tulok-sellisuutta.

Neljäntenä askelmana Työhyvinvoinnin portailla on arvostuksen tarve. Rauramon (2008, 143) mukaan arvostuksen kokeminen sekä saaminen ovat perusedellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Jokaisen työntekijän on tunnettava, että hänen työpanoksensa otetaan huomioon ja on arvostettu. Esimieheltä tuleva palaute sekä kaikkien työntekijöiden tasavertainen kohtelu edistävät työntekijän hyvinvointia. Työyhteisön yhteinen missio, strategia, visio ja eettisesti kestävä arvot tukevat työhyvinvointia, toiminnan arviointia ja kehittämistä unoh-tamatta. (Rauramo 2008, 35,143)

Korkein eli viides askelma Työhyvinvoinnin portailla on itsensä toteuttamisen tarve. Kyseisen tarpeen tyydyttävä työ tukee yksilön ja yhteisön oppimista sekä osaamista. Työ tarjoaa työntekijälle oppimiskokemuksia ja mahdollisuuksia omien edellytysten täysipainoiseen hyödyn-tämiseen, joka edesauttaa työmotivaatiota ja työntekijän työhyvinvointia. (Rauramo 2008, 35,160.)

2.6 Voimaantuminen

Voimaantumisen määrittelyssä on tärkeää erottaa toisistaan toisiin kohdistuvan vallan (power over) ja ihmissuhteissa vaikuttavan yhteisvoiman (power with) eri käsitteet. Työyhteisön voimaantumisen ehtona on yksilön voimaantumisen lisäksi työyhteisön yhteisvoima. Yksilön kannalta voimaantumiseen kuuluu pyrkimys opetella itsensä ja asioiden kontrollia ja hallintaa, yksilö pyrkii saamaan käyttöönsä sillä hetkellä tarpeellisia aineellisia ja henkisiä resursseja. Edellä mainittujen lisäksi voimaantuvan yksilön tulisi ymmärtää sosiaalisen tilanteensa reunaehdot ja mahdollisuudet. Voimaantumisprosessi voidaan nähdä onnistuneena, jos yksilö kasvaa sen ansiosta itsenäiseksi ja riippumattomaksi muista. (Heikkilä 2005, 30.)

Heikkilä & Heikkilä (2005, 30) määrittelee voimaantumisprosessin seuraavanlaisesti; "*Voimaantuminen edellyttää ennakkoluulotonta vuorovaikutusprosessia sosiaalisen suhdeverkon tukemana. Itsensä voimattomiksi (powerless) tuntevat ihmiset rohkaistuvat kasvattamaan persoonallista ja sosiaalista voimaa itsessään. Alaiseksi leimautumisen tunteet vähenevät, itsentunto (self-esteem) vahvistuu, käsitys itsestä ihmisenä, työntekijänä (self-efficacy) ja kansalaisena rikastuu. Elämään työpaikalla ja sen ulkopuolella tulee dynaaminen ja uutta luova ote. Tämä puolestaan parantaa voimaantuvan ihmisen mahdollisuuksia kehittää niitä organisaatioita ja instituutioita, joilla puolestaan on vaikutusta hänen ja muiden ihmisten elämään*".

Voimaantuminen on aina vastavuoroinen prosessi ja se kehittyy eri ihmisillä eri tavoin, vaikka sosiaalinen konteksti olisi sama. Yhteistoiminta monipuolistaa voimaantumista ja se edesauttaa positiivista palautetta. Voimaantumisen vahvistuessa myös osallisuus vahvistuu joka puolestaan tarjoaa tilaisuuksia arvioida ja kehittää yksilön omaa voimaantumista.

Heikkilä & Heikkilä (2005, 31) näkevät sosiaalisen ja psykologisen lähestymistavan olevan tarpeellinen viitekehys käsiteltäessä voimaantuvaa työyhteisöä. "*Voimaantuva työyhteisö pyrkii olemaan terve, itseohjautuva organisaatio, joka ottaa vastuun omasta kehityksestään*", toteavat Heikkilä & Heikkilä (2005,31) Työyhteisön luovuus ja aktiivisuus nousevat tärkeään asemaan voimauttaakseen työyhteisöä ja sen yksilöitä. Olennaista organisaatiossa on kehittää keskeytymätön voimaantumisstrategia ja selkeä suunnitelma sen toteuttamiseksi, johon osallistuu kaikki työyhteisön jäsenet.

Heikkilä & Heikkilä (2005, 32 - 33) toteavat, ettei voimaantumista kannata määritellä sanataarkasti, vaan yksilön sekä yhteisön voimaantumisprosessi olisi tärkeä rakentaa neljälle periaatteelle, joita ovat yksityisyys, osallistuminen, yhteisö sekä resurssien uusjako.

Jokaisella yksilöllä on oma käsityksensä yksityisyydestä sekä omasta ihmisarvostaan, sen laiminlyönti, kuulematta jättäminen tai negatiivinen palaute vähentävät työyhteisön yhteisvoi-

maa. Voimaantuminen perustuu yksilön itsetunnon kehittymisen varaan, joten sen arviointi on tärkeä osa prosessia. Vallankäyttö toisia kohtaan kielii oman ihmisarvon nostattamisen tarpeesta ja näin myös muiden väheksymisestä ja aliarvioimisesta.

Demokratian toteutuminen edellyttää aktiivista osallistumista sekä vastuunkantoa. Osallistuessamme aktiivisesti, saamme myös konkreettisia kokemuksia ongelmista, joita yksilöiden erilaisuus ja eriarvoisuus tuottavat. Erilaiset osallistumiskokemukset kertovat, mitkä kokemukset edesauttavat voimaantumista ja mitkä eivät, näin yksilö valikoi kokemuksia ja suosii niitä, jotka vahvistavat hänen itsetuntoaan.

Yhteisön hyvinvointi hyödyttää kaikkia, siksi yhteisön on tärkeä löytää tasapaino, jossa voimaantuvat niin yksilöt kuin yhteisö. Avoin dialogi edesauttaa demokratian toteutumista, jolloin yksilöt uskaltavat kyseenalaistaa myös epäkohtia.

Vallan käyttö toisten yli tulkitsemalla tai valikoimalla tietoja yksipuolisesti estää työyhteisön voimaantumisen. Työyhteisöllä on oltava käytössään tarvittavat sekä tarkoituksenmukaiset fyysiset välineet sekä tiedolliset resurssit. Uuden tiedon luomisessa ja innovatiivisessa työkentelyssä tarvitaan työyhteisön korkeatasoista voimaantumista (Heikkilä(2005, 32 - 33).

3 Perheväkivaltatyö

3.1 Perhe- ja lähisuhdeväkivalta

Väkivalta ei ole koskaan yksiselitteistä. Väkivallan puheeksi ottaminen, tunnistaminen ja siihen puuttuminen on aina erittäin vaikeaa. Eri koulukunnat, ideologiat, filosofiat, kulttuurit sekä sukupuoletkin, määrittelevät väkivallan eri tavoin. Väkivallasta puhutaan monilla erilaisilla käsitteillä, määrittelyn pohjalla ovat lainsäädäntöön ja sen tulkintaan vakiintuneet käytännöt. Tästä huolimatta väkivallan tulkinta on käsitteiden välillä ajoittain myös vaikeaa. Ongelma koskee väkivallan käsitteellistämistä ylipäätään. Väkivalta on konkreettista tekemistä, joko toisilleen tai itselleen, mutta väkivalta on myös kohteena olemista. Myös väkivallan näkeminen tai kuuleminen lasketaan väkivallan kokemiseksi niin sanotusti epäsuoraksi väkivallaksi, sillä varsinkin lapsilla se aiheuttaa turvallisuuden tunteeseen. (Paavilainen 2003, 13 - 15.)

Maailman terveysjärjestön käyttämän määritelmän mukaan väkivaltaa on fyysisen voiman tai vallan tahallista käyttöä tai sillä uhkaamista. Väkivalta kohdistuu ihmiseen itseensä, toiseen ihmiseen, ihmisryhmään tai yhteisöön. Väkivalta johtaa tai voi johtaa kuolemaan, fyysisen tai psyykkisen vamman syntymiseen, kehityksen häiriytymiseen tai perustarpeiden tyydyttämättä jättämiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 15 - 16).

Suomessa perheväkivaltaan on havahduttu vasta 1980-luvun lopulla, jolloin iäkkäisiin ihmisiin kohdistuva väkivalta puhutti. Lainsäädäntöä on muutettu Suomessa merkittävästi vasta 1990-

luvulla, joka edellytti Suomea sitoutumaan kansainvälisiin sopimuksiin ja edellytti tällöin käytännön toimenpiteitä. (Ruohonen 2006,7 - 9.)

Väkivalta voidaan jakaa pääsääntöisesti fyysiseen, psyykkiseen sekä seksuaaliseen väkivaltaan. Näiden lisäksi väkivallan muotoja voi olla kemiallinen, sosioekonominen tai rakenteellinen väkivalta. Väkivaltaa voi olla sekä aktiivista että passiivista. Passiivinen väkivalta tuo esille sen, että myös tekemättä jättäminen voi olla vaikutuksiltaan väkivaltaista. Fyysinen, aktiivinen väkivalta voi ilmetä lyömisenä, potkimisena tai pahoinpitelynä. Passiivisena väkivalta ilmenee hoidon laiminlyöntinä. Psykkinen, aktiivinen väkivalta ilmenee kaltoinkohteluna, nöyryyttämisenä, pelotteluna ja pakottamisena. Passiivisena väkivalta ilmenee mitätöintinä tai huomiotta jättämisenä. Seksuaalinen väkivalta tai toisin sanoen riisto, ilmenee aktiivisena seksuaalinelinten pahoinpitelynä, yhdyntänä tai muuna koskemattomuuden loukkauksena, johdattamisena seksiobjektiksi tai prostituutioon. Passiivisena seksuaalinen väkivalta ilmenee viettelynä seksuaaliseen toimintaan sekä erilaisten seksuaalisten ärsykkeiden tarjonta. Kemiallinen, aktiivinen väkivalta voi olla lääkkeiden tai päihteiden väärinkäyttöä ja passiivisena se voi olla lääkehoidon tai ruokavalion laiminlyöntiä. Sosioekonominen, aktiivinen väkivalta ilmenee rahan kiristyksenä tai asunnon väärinkäyttönä. Passiivisena se ilmenee heitteillejättönä. Rakenteellinen väkivalta ilmenee aktiivisena muotonaan erilaisina hierarkisina järjestelminä tai suorana alistamisena. Passiivisena se ilmenee erilaisina normeina, jossa ei huomioida lapsia. (Paavilainen 2003, 15 - 17) Huomioitavaa on väkivallan sukupolvinen jatkumo, sillä noin 40 % perheväkivaltaa käyttävistä miehistä on itse kasvanut väkivaltaisessa lapsuudenkodissa (Huhtalo ym 2003, 11.)

Perheväkivalta oli pitkään vallitseva käsite, jolla viitattiin perheen sisällä tapahtuvaan väkivaltaa. Nykyään käsite perhe- ja lähisuhdeväkivalta on yleistyneempi käsite, kun viitataan eri väkivallan muotoihin, jotka tapahtuvat läheisten ihmisten kesken perheen sisällä, työpaikalla, koulussa tai harrastusten parissa. Lähisuhdeväkivallan yleisen muoto on parisuhdeväkivalta, joka tarkoittaa väkivaltaa puolisoitten tai kumppaneitten välillä. Väkivallan kohteena on useimmiten nainen tai lapset, mutta myös miehet voivat olla väkivallan uhreja. (Ojuri 2006, 16 - 17.)

Parisuhdeväkivallan määrittely ei ole koskaan yksiselitteistä, vaan se on sidoksissa aikaan, paikkaan sekä kulttuuriin. Jeff Hearn (1998, 16) on muun muassa määritellyt neljä keskeistä elementtiä väkivallan tunnistamisen kannalta. Väkivallan tarkoituksena on tuottaa toiselle ihmiselle vahinkoa ja useimmiten se sisältää tekijän fyysistä voiman käyttöä. Väkivallaksi määritellään myös se, minkä väkivallan kohde kokee vanhingolliseksi tai itseään loukkaavaksi. Viimeisenä Hearn (1998,16) määrittelee väkivallaksi teot, toiminnot tai tapahtumat, jotka kolmas henkilö voi tunnistaa väkivallaksi. (Ojuri 2006, 17.)

Maailman terveysjärjestö määrittelee perheenjäsen tai lähisuhteessa elävien välisen lähisuhdeväkivallan tarkoitukselliseksi voiman tai vallan käytöksi. Väkivalta voi sisältää uhkaa tai tekoja, jotka aiheuttavat vammoja, psyykkisiä ongelmia, kehityshäiriöitä, taloudellista tai vapauden tai ihmisarvon riistoa. Pahimmillaan väkivalta voi aiheuttaa kuoleman. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 16 - 17.)

Gallesin (1997) mukaan ihmisillä on suurempi riski tulla pahoinpidellyksi tai tapetuksi omassa kodissaan perheenjäsenten toimesta kuin missään muualla. Siltikin perheväkivallan laajuutta on vaikea arvioida. Niin Suomessa kuin ulkomaillakin tilastoja tehdään eri tavoin ja merkittävä osa tapahtuneista väkivallan teoista jää raportoimatta, sillä perheväkivallalle on ominaista, että se jää kodin ja perhesuhteiden yksityisyyteen. (Paavilainen 2003, 24 - 25.)

Naiset joutuvat paljon miehiä useammin kumppanin tai sukulaisen tekemän väkivallan kohteeksi, todetaan sosiaali- ja terveysministeriön tekemän tutkimuksen mukaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 33) Väestöhaastattelujen mukaan naisista 20% on joutunut nykyisessä parisuhteessa vähintään kerran kumppaninsa väkivallan tai uhkailun kohteeksi. Väkivalta on yleisintä kun kummatkin ovat nuoria (alle 24-vuotiaita), opiskelijoita, työttömiä tai pienituloisia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 33.)

Nimenomaan miesten tekemän väkivallan syitä on muun muassa halu kontrolloida puolisoa tai läheistä, mustasukkaisuus, menetyksen pelko, riittämättömyys, auktoriteetin puute, huono itsetunto, sekä oman itsensä hallitsemattomuus. Myös päihteet, kulttuurierot ja tasa-arvo kärjistävät tilanteita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 33.)

Ojuri (2006,18) painottaa, että väkivallan kanssa työskentelevän ammattilaisen on tärkeää muistaa, että väkivalta on traumaattinen tapahtuma, joka vaikuttaa uhrin sosiaaliseen elämään, käytökseen, ihmissuhteisiin, terveydentilaan sekä persoonallisuuteen. Traumaattiset oireet eivät ole merkkejä psyykkisestä häiriöstä tai esimerkiksi päihdeongelmasta vaan oireiden avulla väkivallan uhri yrittää päästä emotionaaliseen tasapainoon. Ojuri (2006, 18) muistuttaa kuitenkin, ettei väkivalta kuitenkaan traumatisoi kaikkia sitä kokeneita ihmisiä, vaan kokemukset ovat aina yksilöllisiä.

Väkivallan ja ei-väkivallan rajapiirto on kuin veteen piirretty viiva. Suomessa lasten ruumiillinen kurittaminen kiellettiin laissa vuonna 1984. Siihen mennessä sukupolvet eivät ole pitäneet lasten ruumiillista, saatika henkistä kurittamista vääränä, puhuttamaan sen rikkovan lakia. Lapset kokevat väkivaltaa ennen kaikkea kodeissaan. Lapsiin kohdistuvasta väkivallasta puhutaan myös lapsen kaltoinkohteluna, pahoinpitelynä ja laiminlyöntinä. Edellä mainitut kattavat fyysisen, psyykkisen, seksuaalisen väkivallan sekä lapsen hoidon laiminlyönnin. Perheväkival-

lalla tarkoitetaan usein miesten tekemää, naisiin ja lapsiin kohdistuvaa väkivaltaa. (Paavilainen 2003, 3 - 15.)

3.2 Perheväkivaltatyön ehkäisy ja koulutus

Suomessa ovat kunnat ja sosiaali- ja terveydenhuollosta vastaavat alueelliset ja paikalliset organisaatiot alkaneet viime vuosina kohdistamaan katseita perhe- ja lähisuhdeväkivallan ehkäisyyn ja varhaiseen puuttumiseen. Eri hankkeissa kehityt toimintamallit ja toimintatavat ovat tarkoitettu juurruttaa osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon perus- ja erityispalveluita. Väkivallan vastaisen työn on tarkoitus perustua toimintaohjelmiin, jolloin työ on mallinnettua ja koordinoitua. Tärkeänä osana nähdään henkilöstön ammatillinen parantaminen ja valmiuksien lisääminen väkivaltaan puuttumiseen ja sen kanssa työskentelyyn. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2010:5, 3.) Työnantajat tukevat ja järjestävät lisä- ja jatkokoulutuksia. Tietoa ja erityisosaamista tarvitsevat muun muassa poliklinikoiden työntekijät, neuvolatyöntekijät, kouluterveydenhoitajat ja lääkärit. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010:5, 21) Kuten Helena Ewaldskin (Sosiaali- ja terveysministeriön opas 2005:7, 16) painottaa, on tietoisuuden ja tiedon lisäämisen pari- ja perhesuhdeväkivallasta välttämätöntä laaja-alaisen yhteisen vastuun toteutumiseksi. Ilman perusteellista koulutusta, on työntekijän vaikea tunnistaa ja puuttua pari- ja perhesuhdeväkivaltaan. Usein työntekijöiltä uupuu rohkeus puuttua ongelmaan, sillä työntekijä ei tiedä miten sen kanssa toimia. Koulutuksen avulla pyritään parantamaan myös viranomaisten kohdata ja tunnistaa väkivallan tekijä ja uhri, jotta he pystyvät tarjoamaan asianmukaista apua. (Sosiaali- ja terveysministeriön opas 2005:7, 16.)

Tämä edesauttaa myös turvakotien toimintaa, sillä tietoisuus perheväkivallan problematiikasta kasvaa yhteistyötahojen parissa. Myös turvakodin työntekijät saavat jatkuvaa lisä- ja jatkokoulutusta omaan työhönsä.

3.3 Naisten apu Espoossa ry

Naisten Apu Espoossa ry on yhdistys, joka ylläpitää sekä Espoon Turvakotia että Lyömätöntä Linjaa Espoossa. Yhdistys on perustettu vuonna 1979 naisten toimesta, jotka halusivat tarjota konkreettista apua naisille, jotka olivat väkivallan uhreja. Naisten Apu ry kuuluu Ensi- ja turvakotien liiton jäsenyhdistyksiin.

Turvakodin ja Lyömättömän Linjan ylläpitämisen lisäksi yhdistyksen tarkoituksena on yleinen valistustyö.

Yhdistyksen pyrkii vaikuttamaan lainsäädäntöön, viranomaisiin ja kunnallisiin päätöksentekijöihin tekemällä esityksiä ja antamalla lausuntoja. Yhdistys haluaa työskennellä vastaavalaisten järjestöjen ja muiden naisiin kohdistuvaa väkivaltaa vastustavien viranomais- ja vapaaehtoisjärjestöjen kanssa (Naisten Apu Espoossa ry 2011a).

3.4 Espoon turvakoti

Espoon Turvakoti on avattu vuonna 1983 ja sitä ylläpitää yhdistys nimeltä Naisten Apu Espoossa ry. Espoon turvakodin perustehtävänä on torjua naisiin, lapsiin sekä miehiin perheessä tai parisuhteessa kohdistuvaa väkivaltaa sekä tarjoamaan asiakkaille suojapaikan perheväkivaltaa vastaan. Turvakoti työskentely sisältää kiinteän yhteistyön muihin auttaviin viranomais- ja järjestötyötä tekeviin tahoihin. Turvakodin työntekijät osallistuvat laajasti eri yhteistyötahojen neuvotteluihin ja edesauttavat lastensuojelutyötä asiakkaan ja hänen lastensa saattamiseksi pitävästi väkivallattoman arkielämän alkuun. Turvakodin asiakkaille tarjotaan tukea väkivallasta selviytymiseen, ohjausta ja neuvontaa käytännön asioiden järjestelyyn, sosiaali- ja terveyspalvelujen ja juridisten palvelujen käyttöön (Naisten Apu Espoossa ry.2011b).

Espoon turvakoti tarjoaa myös avopalveluja espoolaisille naisille, jossa on mahdollisuus saada tukea sekä neuvontaa perhe- ja lähisuhdeväkivaltaan liittyen. Avopalveluiden lisäksi Espoon turvakoti järjestää yhteistyössä Espoon perheasiain neuvottelukeskukseen kanssa avointa vertaistukiryhmää väkivaltaa kokeneille naisille (Naisten Apu Espoossa ry.2011b).

3.5 Lyömätön linja

Lyömätön Linja Espoossa toteuttaa väkivallan katkaisu- ja ehkäisytyötä väkivaltaa parisuhteessaan tai perheessään käyttäneiden miesten parissa. Keskeinen osa miesten kanssa työskentelyä on Väkivallan katkaisu -ohjelma, joka koostuu yksilö- ja ryhmätoiminnasta.

Työ pyrkii myös olemaan ennaltaehkäisevää ja se on suurilta osin verkostotyötä. Kokeiluja on tehty yhteistyössä neuvoloiden, sosiaali- ja kriisipäivystyksen, koulujen ja päiväkotien kanssa. Lyömättömässä linjassa käytetään yksilötyötä, palveluohjausta ja erilaisia ryhmätoimintoja sekä seurantaa. Tärkeänä osana pidetään yhteistyötä muiden auttajien kanssa. Työn tavoit-

teena on väkivallattomuus, perheiden turvallisuuden lisääminen, sekä asenteiden ja ajatusten muutos väkivallan tekijöissä.

Jokainen perheenjäsen pyritään saattamaan avun piiriin ja hoitamaan eri tahojen yhteistyönä. Yksittäisen miehen kohdalla tavoitteena ovat väkivallan loppuminen ja asenteiden muuttaminen niin, että mies oppii suhtautumaan puolisoonsa tasa-arvoisesti ja kunnioittavasti (Naisten apu Espoossa ry.2001c).

3.6 Ohjaajan toimenkuva

Tutkimus kohdistuu Espoon turvakodin työntekijöihin, jotka toimivat nimikkeellä ohjaajat. Seuraavassa avaan ohjaajien toimenkuvaa ja tärkeimpiä väkivaltatyön laatuksiteerejä, jotka on määritellyt Ensi- ja turvakotien liitto (Ensi- ja turvakotien liitto ry.2011a).

Turvakodissa työskentelevän ohjaajan toimen perustarkoitus on huolehtia asiakkaiden fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista, tukea asiakasta arjessa selviytymisessä ja tukea prosessissa väkivallasta selviytymisessä. Ohjaajat antavat neuvontaa ja ohjausta myös puhelimitse. Ohjaajan tehtäviä turvakodissa on asiakkaiden vastaanottaminen, huolehtiminen, sekä asiakas saa tukea että tietoa tarvittavista palveluista sekä yhteistyökumppaneista. Tehtäviin kuuluu asiakasrekisterin ylläpitäminen, päivittäinen raportointi ja yhteistyö muun henkilökunnan ja yhteistyökumppanien kanssa. Tärkeänä osana työtä on asiakkaiden auttaminen, neuvonta, ohjaus ja tukeminen lasten hoidossa. Myös lapsityö ja vanhemmuuden tukeminen kuuluvat osana työnkuvaan. Opiskelijat tekevät paljon työharjoitteluita turvakodissa, joten ohjaajien vastuualueisiin kuuluu myös opiskelijoiden perehdytys ja neuvonta. Ohjaajat osallistuvat myös uusien työntekijöiden perehdytykseen. Turvakodissa on tärkeää huolehtia yleisestä turvallisuudesta ja olla valmiina ennaltaehkäisemään vaaratilanteiden syntymistä. Ohjaajat osallistuvat myös turvakodin siisteyden ja hygienian hoitoon, kodinhoidollisiin töihin, viikonloppuaterioiden sekä aamu- ja iltapalan järjestämiseen. Kaiken kaikkiaan ohjaajan toimenkuva ja työ ovat monipuolista ja vaihtelevaa, eikä pelkästään kohdistu neuvontaan ja ohjaukseen. Jokaisen ohjaajan on tärkeä huolehtia omasta ammatillisesta osaamisesta, osallistumalla esimerkiksi koulutuksiin ja seminaareihin. (Ensi- ja turvakotien liitto.2011b.)

P. Huhtalo ym (2003,47) määrittelee teoksessaan muutamia tärkeitä perusasioita, joita työntekijä tarvitsee kohdatessaan perhe- ja lähisuhdeväkivaltaa. Työntekijällä tulisi olla aina tarpeellinen perustieto väkivallasta ja sen tuottamista ongelmista, jonka työntekijä pystyy soveltamaan suoraan käytännön työhönsä. Työntekijän asenne väkivaltaa kohtaan ratkaisee muun muassa aiemmat kokemukset ja saatu tieto, miten työntekijä käyttää opittuja taitojaan. Väkivallan tunnistamiseen tarvitaan tietoa siitä, miten väkivalta vaikuttaa ihmisiin, tärkeimpänä tunnistamisen välineenä ovat työntekijän omat tunteet. Väkivaltaan puuttumiseen tarvitaan aina työyhteisön sekä esimiestason tuki. Välttämättömyys työssä jaksamille on riittävä yksilö- ja ryhmätyönohjaus (Huhtalo 2003, 47).

3.7 Laatuksiteerit

Naisten Apu Espoossa ry toimii Ensi- ja turvakotien liiton jäsenyhdistyksenä ja siksi on velvolinen noudattamaan Ensi- ja turvakotien liiton asettamia työn laatuksiteereitä, jotka Ensi- ja turvakotien liitto on määritellyt seuraavasti. Ensi- ja turvakotien liitto on valtakunnallinen lastensuojelujärjestö. Paikalliset jäsenyhdistykset tuottavat palveluja perhe- ja lähisuhteiden väkivaltaa kokeneille, väkivaltaa käyttäneille ja sille altistuneille lapsille, naisille ja miehille. Työn tavoitteisiin kuuluvat väkivallan ehkäiseminen, väkivaltakierteen katkaiseminen ja sen seurausten hoitaminen. Turvakodit tarjoavat tilapäisen suojan ja avun väkivallan kriisivaiheissa oleville naisille, lapsille ja miehille. Turvakotityöskentelyyn kuuluu myös avopalvelut, jotka tarjoavat mahdollisuutta akuuttiin kriisipalveluun, jolloin asiakas voi käydä avopalvelu- periaatteella keskustelemassa työntekijän kanssa muutamia kertoja. Tämän jälkeen asiakasta ohjataan muiden palveluiden piiriin. (Ensi- ja turvakotien liitto ry.2011c.)

Ensi- ja turvakotien liiton näkemyksen mukaan yhteiskunnallinen tasa-arvo on turvallisuuden edellytys. Väkivaltatyön perustana ovat kansainväliset ihmisoikeussopimukset ja kansallinen lainsäädäntö. Lain mukaan väkivalta on aina ihmisoikeusrikkomus, rikoslain määritysten täyttyessä myös rikos. Turvakodin ja avopalveluiden laatuksitavoitteet ovat määritellyt ja tuotettu liiton ja jäsenyhdistysten sekä työntekijöiden toimesta. (Ensi- ja turvakotien liitto ry.2011d.)

Turvallisuus on väkivaltatyössä sekä työskentelyn edellytys että sen tavoite. Väkivaltatyössä tarkoituksena on auttaa kaikkia osapuolia, ei ainoastaan väkivallan uhreja. Ensimmäinen tarkoitus on kuitenkin taata turvaa väkivallan kokijoille ja varmistaa väkivallan loppuminen. Turvakodeissa työskentely on ammatillista työtä, jota arvioidaan säännöllisesti. Yhteistyö eri toimijoiden sekä viranomaistahojen kanssa on edellytys väkivaltaan puuttamisesta ja seurausten hoidossa. Lasten kanssa työskentelyn tavoite on lapsen turvallisuuden lisääminen ja häntä auttavien selviytymiskeinojen tunnistaminen ja vahvistaminen. Lapsen kanssa työskentely edellyttää myös vanhemmuustyöskentelyä, joka pyritään toteuttamaan ainakin toisen vanhemman kanssa. Väkivallan tekijän kanssa työskentelyn tavoite on lopettaa väkivalta tai sen uhka ja auttaa tekijää ottamaan vastuu käyttämästään väkivallasta. Tekijällä on mahdollisuus työstää väkivaltaista käyttäytymistään turvallisesti luottamuksellisessa asiakassuhteessa joka edesauttaa väkivaltakierteen katkaisemista. Tärkeää on saada työskentely yhteys tekijään mahdollisimman pian turvakotisijoituksen jälkeen. (Ensi- ja turvakotien liitto ry.2011d.)

4 Toteutus

Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena teemahaastattelun keinoin, yksilöhaastatteluna Espoon turvakodin neljälle työntekijälle. Espoon turvakodissa työskentelevät ohjaa-

jilla on merkittävien vuosien ero työkokemuksessa, joten pyrin haastattelemaan kahta nuorempaa työntekijää, joilla on vähemmän työkokemusta turvakodissa työskentelyssä ja kahta vanhempaa työntekijää, joilla on kymmenien vuosien työkokemus Espoon turvakodissa. Kyseisten haastateltavien valinta perustuu siihen, että on mielenkiintoista tietää miten eri-ikäiset sekä työkokemukseltaan eri taustaiset työntekijät kokevat työssä jaksamistaan ja työssä tukevia sekä edistäviä tekijöitä. Edellä mainituista syistä johtuen, haastateltavien valinta on luontevaa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat seuraavat;

1. Miten työntekijät kokevat työssäjaksamisen / työhyvinvoinnin?
2. Mitkä keinot tukevat työssä jaksamista?

4.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää. Laadullisen tutkimuksen pyrkimys on tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkijan on tärkeä muistaa omat arvolähtökohdat, sillä arvot seuraavat tutkimuksen mukana ja muokkaavat tutkimiamme ilmiöitä. Myöskään tutkijan objektiivisuutta ei pidä unohtaa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on yleisesti ottaen pyrkimys löytää tai paljastaa tosiasioita, enemmän kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirvsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 161)

Tyypillistä kvalitatiiviselle tutkimukselle on sen kokonaisvaltainen tiedonhankinta sekä aineiston kokoaminen luonnollisissa, tosielämän tilanteissa. Tutkimukselle on tärkeää kerätä tietoa oikeilla metodeilla, kuten haastatteluilla tai osallistuvalla havainnoilla, samoin kun kohdejoukon valitseminen tarkoituksenmukaisesti. Koska tutkimus on prosessi, se voi muotoutua tutkimuksen edetessä. Tutkijan on tärkeää muistaa, että tapaukset ovat ainutlaatuisia ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. (Hirvsjärvi, ym. 2009, 164)

4.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu käytetään yleisimpänä kvalitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmistä, joka voidaan suorittaa joko yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Ryhmähaastattelu tuo omat haasteensa, muun muassa ryhmän vaikutuksen sekä kyvyn haastattelijalta johtaa tilannetta, jotta jokainen haastateltava voi osallistua tiedon tuottamiseen (Kananen 2010, 53).

Tutkiessani työssä jaksamista sekä työntekijän voimavaroja, koen yksilöhaastattelun olevan ryhmähaastattelua parempi vaihtoehto, jotta haastateltavat voivat rohkeasti tuoda ajatuk- sensa ja tietonsa tutkimukseeni. Hirsjärven ym, (2001, 48) mukaan olennaista teemahaastattelussa on, että se etenee tiettyjen teemojen mukaisesti, jolloin haastattelu tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Teemahaastattelu tuo ihmisten eri tulkinnat ja merkitykset keskeiseen rooliin. Teemahaastattelun perusajatuksena on edetä yleisestä yksityiskohtaisiin asioihin. Tee-

moilla pyritään ymmärtämään ja paljastaa ilmiö eri näkökulmista. Tarkoituksena ei ole kysyä suoria valmisteltuja kysymyksiä vaan tuottaa tietoa vuorovaikutuksellisesti avoimin kysymyksin, käyttämättä myöskään johdattelevia kysymyksiä. (Kananen 2010, 54 - 57.) Valitsin aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun, sillä uskon sen toimivan paremmin aiheeseeni kuin esimerkiksi kyselylomake. Uskon, että ajatuksia ja kokemuksia on helpompi kertoa ja kuvailla kuin kirjoittaa. Haastattelun etuna on mahdollisuus myös toistaa ja tarkentaa kysymyksiä ja halutessaan haastattelija pystyy esittämään tarkentavia lisäkysymyksiä. Teemahaastattelun on tarkoitus edetä etukäteen valittujen teemojen ja niitä tarkentavien kysymysten varassa. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 75.) Olen rakentanut haastattelurungon teemat Maslowin tarvehierarkia- ajatusmallia apua käyttäen, jolloin tutkittavasta aineistoista syntyisi looginen kokonaiskuva työhyvinvoinnista.

Kananen (2010, 58) toteaa teemahaastattelujen tallentamiseen parhaan tavan olevan tallentavan nauhurin käyttö. Tallennuksen avulla haastattelut litteroidaan eli kirjoitetaan nauhalta kirjalliseen muotoon, jotta niitä voidaan analysoida manuaalisesti. Teemahaastattelu kirjoitetaan tekstimuotoiseksi mahdollisimman sanatarkasti, jotta tärkeä tieto ei huku, toisaalta litteroinnin tekee vaikeaksi se, ettei tutkija voi tietää etukäteen mitä aineistossa lopulta tarvitaan (Kananen 2010, 58).

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa miten Espoon turvakodin työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa, mitkä toimivat työntekijöiden työssäjaksamisen tukevin tekijöitä eli voimavaroina, miten työyhteisössä toteutuu yhteisöllisyys, kokevatko työntekijät saavansa arvostusta työstään, edistääkö työympäristö heidän ammatillista kehitystään ja miten työntekijät kokevat työkokemuksen vaikuttavan heidän työssään. Teemahaastatteluiden teemat rakentuvat tutkimuskysymysten, teoreettisen viitekehyksen ja tutkijan oman mielenkiinnon seurauksena. Teoreettisena viitekehyksenä tutkimuksessa on käytetty Maslowin tarvehierarkian ajatusmallia, jossa edetään viisi porrasta aina fysiologisista tarpeista edeten turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeeseen (Rauramo 2008, 85).

4.3 Aineiston hankinta

Tutkimusta varten tein neljälle eri Espoon turvakodin työntekijälle yksilöhaastattelun teemahaastattelua apua käyttäen. Tarkoituksena oli haastatella kahta työvuosiltaan vanhempaa ja kahta nuorempaa työntekijää, mutta lopulta haastattelin kahta työvuosiltaan nuorempaa, yhtä jo jonkin verran kokeneempaa ja yhtä työvuosiltaan jo miltei eläkeiän saavuttanutta työntekijää. Haastattelut toteutin yksitellen Espoon turvakodissa kesäkuussa 2011. Kuten Hirsjärvi & Hurme (2001, 61) toteavat, on aloittelevan tutkijan helpompi toteuttaa yksilöhaastattelu, vaikkakin ryhmähaastattelu olisi ollut myös mahdollinen toteutuskeino. Tutkijana

koen, että niinkin henkilökohtaista asiaa kuin oma työssäjaksaminen, on helpompi käsitellä kaksin tutkijan kanssa, kuin isommassa ryhmässä.

4.4 Aineiston analyysi

Aloitin aineiston käsittelyn litteroimalla, eli nauhoitetun aineiston puhtaaksi kirjoittamisella (Vilka 2005, 115) aineiston mahdollisimman pian haastatteluiden jälkeen, jotta aineisto on tuoreessa muistissa. Nauhoitettua aineistoa kertyi noin tunti ja litteroitua tekstiä noin viisi-toista sivua. Tekstin määrään nähden, koin saavani analyysivaiheessa yllättävän paljon tietoa, sillä aluksi arvelutti, onko otos liian pieni. Litteroinnin yhteydessä olen jättänyt seuraavia sanoja; ”niinku”, ”tota”, ”ja” ”että”, ja ”silleen” kirjoittamatta, jos ilmauksilla ei ole merkitystä sisällön kannalta.

Aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä jolloin analyysin tarkoitus on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Sisällön analyysin tarkoitus on järjestää aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon, kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Analyysi tuo myös selkeyden aineistoon, jotta voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Tutkittavan aineiston laadullinen käsittely perustuu päättelyyn ja tulkintaan. Aineisto hajoitetaan osiin, jonka jälkeen se käsitteellistetään ja kootaan uudestaan loogiseksi kokonaisuudeksi. Laadullisessa aineistossa tyypillistä on, että analyysia tehdään tutkimuksen jokaisessa vaiheessa (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 110).

Laadullinen analyysi koostuu kahdesta eri vaiheesta, havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Alasuutarin (1994,30) mukaan, erottelun voi tehdä vain analyttisesti sillä käytännössä ne nivoutuvat aina toisiinsa. Aineistoa tutkittaessa tutkijan on kiinnitettävä huomio siihen, mikä on kysymyksen asettelun kannalta olennaista. Sisällön analyysi voi edetä joko induktiivisesti jolloin tuloksia tulkitaan aineistolähtöisesti yksittäisestä yleiseen. Deduktiivinen päättely tapahtuu teorialähtöisesti tai teoriakäsitelähtöisesti jolloin päättely tapahtuu yleisestä yksittäiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2002,95; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 24; Kyngäs & Vanhanen 1999, 5.)

Eskolan mukaan sisällön analyysin voi toteuttaa aineistolähtöisesti, teoriasidonnaisesti tai teorialähtöisesti. Tällöin analyysin tekoa ohjaavat tekijät voidaan ottaa paremmin huomioon, kuin jaottelussa induktiivisen ja deduktiivisen välillä (Eskola 2001; Tuomi & Sarajärvi 2002, 97). Näistä kolmesta eri vaihtoehdosta, toteutan tutkimukseni teoriasidonnaisesti. Teoriasidonnaisessa analyysissä on tietynlaisia teoreettisia kytkentöjä, mutta analyysi ei pohjautu suoraan teoriaan vaan se toimii apuna analyysi etenemisessä. Analyysi yksiköt valitaan edelleen aineistosta, vaikkakin aikaisempi tieto ohjaa analyysin tekemisessä. Aikaisempaa teoriaa ei siis ole tarkoitus testata uudelleen. Aineiston analyysi vaiheessa on tarkoitus edetä

aineistolähtöisesti, mutta aineiston loppuvaiheessa aiempi teoria, tässä tutkimuksessa työhyvinvointi, ohjaa analyysiä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 97 - 99).

Miles ja Huberman (1984) kuvaavat aineistolähtöisen aineiston analyysiä kolmivaiheiseksi prosessiksi, johon kuuluu aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmitely sekä abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen (Miles & Huberman 1984; Tuomi & Sarajärvi 110 - 111). Tuomi & Sarajärvi (2002,11) kuvaavat aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemistä vaiheittain. Haastattelujen kuuntelun ja auki kirjoittamisen jälkeen tutkija perehtyy aineistoon jonka jälkeen aineistosta etsitään pelkistettyjä ilmaisuja. Pelkistettyjen ilmausten listaamisen jälkeen etsitään aineistosta samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia, jonka jälkeen niitä yhdistellään ja muodostetaan alaluokkia. Alaluokista muodostetaan yläluokkia, joista kootaan käsitteitä. Kuvaan näitä analyysi vaiheita tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

4.4.1 Aineiston pelkistäminen

Aineiston pelkistämässä analysoitava informaatio, esimerkiksi haastatteluaineisto pelkistetään siten, että aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen tieto pois. Aineiston pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä tai tutkimuskysymykset. Aineisto pelkistetään litteroimalla tutkimustehtävälle olennaiset ilmaukset, jotka poimitaan ja ilmaukset pelkistetään mahdollisimman tarkkaan samoilla termeillä kuin itse aineistossa. Ennen analyysin aloittamista tulee tutkijan määrittellä analyysiyksikkö, joka voi olla yksittäinen sana tai keskustelussa se voi myös olla tietty lause. Analyysiyksikön määrittelyä ohjaa tutkimustehtävä sekä aineiston laatu (Tuomi & Sarajärvi, 2002 110 - 111).

Aloitin aineiston pelkistämisen jaottelemalla tekstistä eri teemat ja yliviivaamalla tekstistä olennaiset seikat teemoja koskien ja jättämällä tekstistä pois epäolennaiset asiat tutkimuskysymysten suhteen. Kirjasin alkuperäisilmaukset teemoittain ja jatkoin analysointia kirjoittamalla pelkistetyt ilmaukset alkuperäisilmausten perään, viereiseen taulukkoon. Alkuperäisiä ilmauksia oli yhteensä 117 kappaletta.

4.4.2 Aineiston ryhmittely

Aineiston ryhmittelyssä aineistosta poimitut alkuperäisilmaukset tutkitaan tarkasti, ja saadusta aineistosta etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Saman merkityksen omaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi, jonka jälkeen se nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokitteluyksikkönä voi olla esimerkiksi tutkittavaa ilmiötä koskeva ominaisuus, piirre tai käsitys. Aineistoa luokiteltaessa, se tiivistyy, sillä yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. Taulukossa 1. kuvaan aineiston klusterointia, jossa pelkistetyt ilmaukset on ryhmitelty alaluokiksi. Käytän tässä käsitteiden ryhmittelyssä nimitystä alaluokka, ja alaluokan ryhmittelyä kuvaan pääluokkina. Pääluokkia yhdistäviä ryhmittelyjä kuvaan yhdistävänä luokkana (Tuomi & Sarajärvi 2002, 103, 112 - 113).

Taulukko 1.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	alaluokka	yläluokka	pääluokka
"..henkilökohtaisella verkostolla ja työhön liittyvällä verkostolla ja huumorilla ja urheilulla.."	Työssä jaksamista edistää henkilökohtainen sekä työhön liittyvä verkosto, huumori ja urheilu	Verkosto, huumori, liikunta, palautuminen, vapaa-aika, avoimuus, omaan työhön vaikuttaminen	Keinoja	Työssä jaksaminen edistäminen
"..palautumisella.. rentoutumisella"	Palautuminen ja rentoutuminen			
"No liittyen vapaa-aikaan, nii liikunnalla on tosi iso merkitys siihen.."	vapaa-aika ja liikunta			
".. ja sit et pystyy rohkeesti puhumaan asioista, et jos joku mietityttää.."	Asioista avoimesti puhuminen			
".. se, et kaikkee ei voi tietää, et se pitää niinku ittellensä suoda, mut se et pitää sitä ammatillisuutta yllä.. ni se on yks semmonen mikä tuo sitä varmuutta itelle ja se varmuus on nimenomaan hirveen tärkeitä."	Ammatillisuuden ylläpitäminen, realistinen käsitys omista tiedoista / taidoista lisää työn varmuutta			

Aloitin ryhmittelyn keräämällä allekkain kustakin teemasta pelkistetyt ilmaisut yhteen, jokainen omaksi teema-alueekseen. Näin jokaisesta teema-alueesta muodostui oma kokonaisuutensa. Tämän jälkeen erottelin erisisältöiset ilmaisut kunkin oman teemansa alle omiin ryhmiinsä, jonka jälkeen nimesin teemoista syntyneet luokat. Edellä mainitulla etsin tekstistä samankaltaisuuksia ja yhtäläisyyksiä.

4.4.3 Aineiston käsitteellistäminen

Aineiston ryhmittelyn eli klusteroinnin jälkeen seuraa aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen. Aineistosta erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto jonka perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Käsitteellistämässä edetään alkuperäisilmausten käyttämistä kielellisistä ilmauksista käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Käsitteellistämistä jatketaan niin kauan, kun se on aineiston sisällön kannalta mahdollista. Abstrahoinnissa empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Tuloksissa esitetään aineistosta käsitteet tai aineistoa kuvaavat teemat. Tulosten esittämisessä on tärkeä kuvata luokitteluiden pohjalta muodostetut käsitteet tai kategoriat ja niiden sisällöt. Johtopäätösten tekemisessä tutkijan on tarkoitus pyrkiä ymmärtämään tutkittaville merkitseviä asioita heidän omasta näkökulmastaan. Jatkoin aineiston ryhmittelyä siten, että yhdistelin syntyneitä alaluokkia yläluokiksi ja siitä edelleen pääluokiksi. Pääluokista muodostui neljä yhdistävää luokkaa, jotka ovat työhyvinvointi, voimavarat, työn perustarpeet ja -turvallisuuden kriteerit ja muut työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Tuomi & Sarajärvi 2002, 113 - 115).

5 Tulokset

Tässä kappaleessa esittelen teemahaastatteluiden avulla saamani aineiston tuloksia, joita olen analysoinut tutkimuskysymyksiä silmällä pitäen. Varsinaisiin tutkimuskysymyksiin vastaan kappaleessa johtopäätökset, jossa peilaan tutkimusaineistoa teorialähtöisesti Maslowin tarvehierarkia- ajatusmalliin pohjautuen. Esitän tutkimustulokset teema-alueittain selkeyttääkseni aineiston kokonaisuutta. Kuvaan aineistosta syntyneet yhdistävät luokat, yläluokat ja palaan taaksepäin alaluokkiin, pelkistettyihin ilmaisuihin ja alkuperäiseen aineistoon saakka, tällöin pyrin säilyttämään aineiston alkuperäisen informaation. Yhdistäviä luokkia muodostui neljä; työhyvinvointi, voimavarat, työn perustarpeet ja -turvallisuus ja muu työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Olen sisällyttänyt tekstiin useita suoria lainauksia, jotta haastateltavien ääni tulisi paremmin kuuluviin. Olen pyrkinyt käyttämään mahdollisimman monen tutkittavan sitaatteja, jotta lukija saisi monipuolisen kuvan aineiston sisällöstä. Suorat lainaukset olen merkinnyt tekstiin kursivoituna.

5.1 Kokemukset työhyvinvoinnista

Haastatteluista selvisi, että työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa pääsääntöisenä hyväksi tai kohtalaiseksi tai vaihtelevaksi.

”Tällä hetkellä kohtalainen”

”No se on aika vaihtelevaa”

Puolet haastateltavista toi esille, että työhyvinvointiin vaikuttaa suurelta osin työn rytmin vaihtelevuus. Hiljaiset ja kiireiset jaksot vaikuttavat työssä jaksamiseen, mutta työntekijä kokee jaksavansa muutokset. Yhden haastateltavan mukaan hiljainen työjakso taannuttaa työssä jaksamista, kun taas kiireinen jakso tehostaa omaa työtä. Yksi haastateltavista kertoi henkilöstön vähyden vaikuttavan omaan työssä jaksamiseen.

” ..on ollu hiljasta kautta ja sen jälkeen on ollu ihan sillei et yhtä äkkiä muuttuu se tilanne, eli sillei kestämään ne muutokset, mutta että työssä jaksaminen ja työhyvinvointi, ni sanotaan sillä tavalla et.. et kyllä jaksaa”

”Ollut niitä hiljasempii kausii, et jotenki itekki sillä tavalla, miten sen vois sanoa, et niinku taantuu, mut sit ku on kiireempää ja näin ni tuntuu et saa paremmin niinku työn otteen..”

”Nyt ku henkilöstömäärä on vedetty ihan pieneks,ettei oo sijaisia.. nii tuntuuhan se työssä jaksamisessaki”

Osa haastateltavista painotti oman työhyvinvoinnin edellytyksenä olevan oman henkilökohtaisen elämän vaikutuksen. Jos henkilökohtaisessa elämässä menee hyvin ja asiat ovat kunnossa, vaikuttaa se omaan työssä jaksamiseen.

”Se, että henkilökohtaisessa elämässä menee edes kohtuullisesti nii tukee sitten sitä et jaksaa töissä..muuten ne kusee molemmat”

Yksi haasteltavista toi esille työn varmuuden vaikuttavan omaan työhyvinvointiin. Kun haastateltava on ollut vakituksessa työsuhteessa pidempään, hän kokee työn otteen olevan varmempi, joka edesauttaa omaa työssä jaksamista.

”Ollu tän reippaan vuoden yhtäjaksoesti, nii on saanut semmost varmuutta siihen omaan työhön mikä sit taas tukee sitä työhyvinvointia”

5.2 Voimavarat työssä jaksamisen tukena

Kysyttäessä työntekijöiden voimavaroista ja millaisia voimavaroja kullakin on oman työn jaksamisen tukena kaikilta haastateltavilta tuli pääpiirteittäin samoja vastauksia kun kysyttäessä palautumisesta ja oman työssä jaksamisen edistämisen keinoista. Haastateltavat kertovat tärkeiksi voimavaroiksi koulutuksen merkityksen, vapaa-ajan, ystäväverkoston, unen ja levon, perheen, liikunnan sekä työkaverit. Yksi vastaajista nosti lapsityön merkityksen hänen henkilökohtaiseksi voimavarakseen.

”..sit urheilee ja pitää fysiikasta huolta.. ja perhe..”

”.. koulutuksella on aika suuri merkitys ja mä haluisin kouluttaa itteeni lisää..”

”..meil on lapsityö... pyritään pitää yhteinen palaveri kerran kuukaudessa... ja puhutaan tulevaisuudesta..”

Haastateltavilla oli paljon erilaisia keinoja voimavarojensa lisäämiseksi. Vastauksissa toistui useita samoja keinoja, joita on mainittu palautumisen ja työn jaksamisen edistäviksi keinoiksi. Voimavaroja lisääviksi tekijöiksi mainittiin työn tukemat ja tarjoamat resurssit, henkilökohtaisen elämän vaikutus, ammatillisuuden kehittäminen, verkostoituminen ja työyhteisön merkitys. Yksi haastatelluista oli sitä mieltä, että voimavarojen lisääminen lähtee rakenteista, johtajuudesta ja koulutuksesta. Toinen haastateltava nosti itsestään huolehtimisen ja oikeanlaisen asenteen tärkeäksi seikaksi työn voimavarana. Yksi työntekijöistä toivoi yhteisiä päiviä työntekijöiden kesken, jolloin olisi mahdollisuus tutustua työkavereihin paremmin ja rakentaa parempaa luottamusta työyhteisön välillä. Tutkijan näkökulmasta tärkeä asia, mikä

nousi jälleen haastatteluissa esille, oli erään haastateltavan toivomus henkilökunnan lisäämisestä.

"..et meistä työntekijöistä välitettäis.."

".. lähtee ihan näistä rakenteista ja johtajuudesta, mikä vaikuttaa meidän työssä jaksamiseen.. lisää kouluttautumista, tietoa..."

"..yhteisii päivii talon ulkopuolella, jolloin me nähtäis (työntekijät) toisiamme muussa ympäristössä.. sit ihmiset tutustuis ja vois rakentaa luottamusta.."

5.3 Työn perustarpeiden toteutuminen

5.3.1 Työn haastavuus

Haastateltavat kokivat työn haastavuuteen vaikuttavan useita tekijöitä. Osa haastateltavista toi jälleen työn rytmin merkityksen vaikuttavan työn haastavuuteen. Yksi haastateltavista koki, että työvoimapulan aiheuttama kiire tuottaa riittämättömyyttä tehdä omaa työtä, toisaalta hiljaiset ajanjaksot, jolloin talossa on vain vähän asiakkaita, vähentävät työn haastavuutta, yksi haastateltavista koki, ettei hiljaisina ajanjaksoina haastavuuden perustarve täyty.

”..meil ei ole tänä kesänä kesäsijaisia täällä ni,se on ehkä se et on välillä kova riittämättömyden tunne, ni se on se mun haastavuus minkä mä koen”

”työn haastavuus silloin ku talossa on hiljasta,ni ei kyllä toteudu”

Yksi työntekijöistä kokee työn haastavana, muttei rasittavana. Päivien erilaisuus tuo työhön vaihtelevuutta ja haasteita.

”..vaikeita asiakastilanteita tai keissäjä täällä,ni se ei niinku mua rasita”

”Haastavuutta riittää, ei oo kahta samanlaista päivää”

Työntekijät kokevat asiakkaiden tuovan työlle lisähaastetta. Toisaalta yksi haastateltavista koki, että siinä vaiheessa, kun on tarpeeksi resursseja, työntekijä pystyy käyttämään niitä välineitä mitä on omasta koulutuksestaan saanut, jolloin asiakastyö antaa positiiviseen lisähaasteen.

”Sitten kun on resursseja tarpeeks ja pystyy tavata asiakkaita ja käyttää niitä välineitä mitä on kouluksessa saanut.. silloin on sopivasti haastetta”

Useat haastateltavat kokivat, että he pystyvät itse vaikuttamaan oman työhönsä määrään ja työn haastavuuteen eri tavoin. Toiset kokivat, että työssä pystyy itse määrittelemään kuin paljon itsestään antaa työlle ja haasteita voi lisätä oman jaksamisen mukaan, jos työntekijä kokee itsensä uupuneeksi, voi työstä myös jättäytyä hieman taka-alalle. Eräs haastateltavista koki oman työn määrittelyn mahdollisuuden jopa negatiivisena. Työntekijä pystyy lisäämään oman työn haastavuutta olemalla aktiivinen ja osallistumalla erinäisiin projekteihin myös työn ulkopuolella, joka luo perustyön lisäksi haastavuutta.

”Sä voit aika paljon itekki määritellä kuinka paljon annat itestäs tälle työlle, et niitä haasteita voi tavallaan haaliakkin..”

”..sitten voi olla vähän vapaamatkustajakin..”

”Työ on haastavaa ja sit mä oon koittanu sitä osallistumalla kaikkiin mahdollisiin projekteihin...yrittänyt tehdä vähän ohi sen perustyön, sillai haastavana”

5.3.2 Työn palkitsevuus

Kysyttäessä mitkä asiat vaikuttavat työn palkitsevuuteen, työntekijät kokivat palkitsevuuden koostuvan monista eri asioista. Asiakkaiden rooli nousi esille monen haastateltavan vastauksissa. Kahden työntekijän vastauksissa asiakkaiden rooli nousi negatiivisena, sillä työntekijä kokee asiakkailta paljon negatiivista energiaa, sillä useiden asiakkaiden elämäntilanne on kriisiytynyt, jolloin paha olo puretaan helposti työntekijöihin. Toinen työntekijä koki, että kiitosta ja positiivista palautetta saa ”hakemalla hakea”. Toiset työntekijät päinvastoin kokivat, että osatyön tärkeästä palkitsevuudesta tulee nimenomaan, kun näkee asiakkaiden voimaantuvan tai kun asiakkailta saa positiivista palautetta.

”Meiän asiakkaat antaa nii paljon negatiivista energiaa..et sitä tilannetta ja pahaa olo meihin purkaa..et sitä tilannetta ja paha olo..et aika epäkiitollinen ammatti.. että totani saisi kyllä olla parempi (palkitsevuus)... et kumminki me aika paljon itsestämme tähän annetaan”

”Palkitsevuus on sillä lailla huono... et välillä tuntuu et oikeen saa hakee sitä.. et mistä sen saa tavallaan, sen kiitoksen ja positiivisen palautteen..”

”Palkitsevaa on tietysti jonku asiakkaan voimaantumisen, palautteen joka on pääsääntöisesti ollu positiivista, henkilökohtaisella tasolla tai sitte toiminnasta johtuvaa..”

Palkitsevana tekijänä useat haastateltavista kokivat työyhteisössä olevat työkaverit ja luottamuksen työkavereiden välillä.

”..se palkitsevuus et niissähän vois molemmissa puhua niinku täällä työkavereista..”

Yksi haastateltavista toi esille ulkopuolisten tahojen tuoman palkitsevuuden. Työntekijä koki erittäin palkitsevana oman osallistumisensa erilaisiin projekteihin ja tilaisuuksiin, jossa hän on verkostoitunut valtakunnallisesti muiden, samaa työtä tekevien ihmisten kanssa ja saanut eri tahoilta positiivista palautetta. Tällöin palkitsevuus tuli muualta, kuin itse perustyöstä.

”Ja sitten kaikista noista mun sivubisneksista sielä (projektit) ne on hirveen palkitsevia tilaisuuksia kun verkostoituu valtakunnallisesti samaa työtä tekevien ihmisten kanssa ja saa hyvää palautetta..”

5.3.3 Työstä palautuminen ja oman työssä jaksamisen edistäminen

Kysyttäessä työstä palautumisesta ja oman työssä jaksamisen edistämisestä, valtaosalla haastateltavista olivat samat keinot työstä palautumiseen ja työssä jaksamisen edistämiseen. Haastateltavat kertoivat työstään palautuakseen rentoutuvansa, lukevansa, harrastavansa liikuntaa, sekä viettämällä aikaansa perheen parissa. Työssä jaksamista edistäviä keinoja haastateltavilla oli muun muassa; verkosto, huumori, liikunta, vapaa-aika, omiin työvuoroihin vaikuttaminen, sekä avoimuus ja keskustelu työtovereiden kanssa. Haastateltavat kokivat, että työssä jaksamista auttaa ammatillisuuden kehittäminen. Kaksi haastateltavista nosti jälleen asiakkaiden merkityksen työssä jaksamista edistävinä asioina. Yksi haastateltavista kertoi, että pidemmän ajanjakson jälkeen asiakkaan näkeminen, jolloin asiakas on voimaantunut ja voi hyvin, lisää oman työn voimavaroja. Toinen haastateltavista kertoi, että jo asiakkaan auttaminen ja se, että näkee jonkinlaisia auttamisen tuloksia, on työlle voimavara.

”..palautuminen on sitten sitä, että minä rentoudun kotonani..käsitöitä, ulkoilua, lukemista..”

”..henkilökohtaisella verkostolla ja työhön liittyvällä verkostolla ja huumorilla ja urheilulla..”

”..asiakkaat..et jos joku tulee esimerkiksi vuoden päästä moikkaamaan vaikka käymään kahvilla siellä ja on nii sanotusti puhjennut kukkaan, elämä on hyvin, on talous kunnossa.. päässy elämässä eteenpäin..”

”..se että pystyy jotain asiakasta auttamaan ja näkee että tulee tuloksia..”

Työstä palautumisen negatiivisena puolena moni haastateltavista koki vuorotyön ja siitä palautumisen vaikeuden. Yksi haastateltavista koki, että pidemmällä vapaapäivillä palautuminen onnistuu. Toinen haastateltavista koki, että yövuoroista palautuminen vaikenee vuosi vuodelta. Eräs haastateltavista toi esille kiireisen työvuoron vaikutuksen palautumiseen, jolloin asiat saattavat jäädä pyörimään päähän vielä kotonakin.

”Noh..vuorotyö, välillä vähän heikkoa..(palautuminen)... mut sitten kun on pidempi loma nii kyl sit pystyy palautuu”

”..yövuorot on se, josta palautuminen rasittaa vuosi vuodelta enemmän..”

Kaksi haastateltavista toi esille ammatillisuuden ylläpitämisen sekä ajankohtaisista asioista olemisen edistävinä työssä jaksamisen keinoina. Toinen työntekijä koki tärkeänä ymmärtää, ettei kaikkea voi omasta alastaan tietää, mutta oman ammatillisuuden kehittäminen ja ylläpitäminen ovat tärkeä osa omaa työtä ja jaksamisen edistämistä. Toinen työntekijä koki erittäin tärkeänä asiana, että työntekijät ovat perillä ajankohtaisista asioista.

".. se, et kaikkee ei voi tietää, et se pitää niinku ittellensä suoda, mut se et pitää sitä ammatillisuutta yllä.. ni se on yks semmonen mikä tuo sitä varmuutta itelle ja se varmuus on nimenomaan hirveen tärkeitä."

"..hirveen tärkeitä, et ollaan perillä ajankohtaisista asioista.."

5.4 Työn perusturvallisuuden kriteerit

5.4.1 Palkkaus

Haastateltavissa kolme koki palkkauksen olevan huono, eikä vastaa työn haastavuutta. Eräs työntekijä kertoi palkkauksen olevan alin kunta-alan työehtosopimuksen mukainen.

”No palkkahan on ihan perseestä.. se ei vastaa millään tapaa työn haastavuutta..”

5.4.2 Työturvallisuus

Kysyttäessä työturvallisuudesta, haastateltavat vastasivat monipuolisesti ja toivat erinäisiä seikkoja esille. Teemoiksi nousivat talon ulkoinen uhka, talon sisäinen uhka, työvoima resursit sekä tyytyväisyys työturvallisuuteen. Yksi haastateltava toi esille suuren ja vanhan talon tuottaman turvattomuuden, hälytysjärjestelmistä sekä poliisin kanssa yhteistyöstä huolimatta. Yksi haastateltavista toi esille talon sisäisen uhan, joka voi muodostua mielenterveys- tai päihdeasiakkaista. Työntekijä koki vaaratilanteet kuitenkin erittäin harvinaisiksi. Yksi työntekijöistä toivoi lisää työntekijöitä työvuoroihin, joka toisi turvallisuuden tunnetta työympäristöön. Yksi työntekijöistä ei kokenut olleensa koskaan turvaton työssään.

”Ulkopuolisesta turvast sen verran, et ku on vanha talo.. on hyvä yhteistyö espoon poliisin kans ja on hälytysjärjestelmiä.. mut mullei oo esimerkiks tietoo mitkä ikkunoista ei oo panssari-ikkunoita.. et pitäis käydä läpi kaikki ulosmenot ja tälläset..et niissä olis parantamisen varaa kyllä...”

”Työympäristö... ku puhutaan talon sisäisestä turvasta, eli tämmöset tilanteet ku täällä on yksin ja tapahtuu joku sairauskohtaus.. se on mun mielest kyseenalainen.. et pitäis olla enemmällä miehityksellä täällä.. ”

5.4.3 Oikeudenmukaisuus

Kysyttäessä toteutuuko oikeudenmukaisuus työyhteisössä, ainoastaan yksi haastateltavista koki, että oikeudenmukaisuus toteutuu hänen mielestään, mutta vastauksessaan hän kertoi muiden työntekijöiden olevan sitä mieltä, ettei oikeudenmukaisuus toteudu. Muut haastateltavat perustelivat vastauksiaan siten, ettei työntekijöitä kohdella oikeudenmukaisesti ja osalla työntekijöistä on eri vapauksia ja osa työntekijöistä saavat tahtonsa läpi helpommin kuin toiset. Yksi haastateltavissa totesi, että välillä oikeudenmukaisuus toimii, välillä ei.

”..oikeudenmukaisuuteen liittyen, et koetaan, et jollain työntekijöillä olis eri vapauksia, mut mä en nää sitä asiaa sillä tavalla..”

”.. no kyl mä oon kokenu nii ettei tässä talossa ihana aina oo meitä työntekijöitä oikeudenmukaisesti aina kohdeltu, et on ollu semmosii tilanteita, et mis oon kokenu, et osa.. saa tahtonsa läpi helpommin ja kaiken sen minkä pyytää ja osa taas ei..”

5.4.4 Tasa-arvon toteutuminen

Kysyttäessä miten tasa-arvo toteutuu, jakaantuivat vastaukset kahteen, puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tasa-arvo työyhteisössä toteutuu, toinen puoli oli eri mieltä. Yksi haastateltavista perusteli tasa-arvo näkökulmansa siten, että tasa-arvo toteutuu työyhteisössä, mutta on eri asia, miten kukin omaa tasa-arvo asemaansa käyttää muita työntekijöitä kohden. Yksi vastaajista totesi ilman perusteluita, että työyhteisössä on ollut epätasa-arvoista kohtelua. Kaksi vastaajista koki tasa-arvon toteutuvan.

”.. tasa-arvo.. niinki miten itse asennoituu, koen työyhteisön olevan peruspiirteiltään tasa-arvoinen ja sitten et miten kukin sitä tasa-arvoa käyttää, nii se on sit toinen juttu, mut en mä mitää kauheen räikeitä virheitä... oo huomannu.. toiset ovat vaa vähän tasa-arvoisempia kuin toiset..”

”.. et tasa-arvo toteutuu, et sillä tavalla.. koen sen kyl toteutuvan..”

6 Muut työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Tutkimuksessa kysyttiin myös muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kysymykset koskivat yhteisöllisyyden toteutumiseen työyhteisössä, työntekijöiden kokemuksia arvostuksen saamisesta, työympäristön tukemasta ammatillisesta kehityksestä ja työntekijöiden ajatuksia työkokemuksen merkityksestä omien voimavarojen löytämiseen.

Haastateltavat kokivat yhteisöllisyyden toteutumisen työyhteisössä jonkin verran ristiriitaisena. Yhteisöllisyyden toteutumiseen vaikuttavat haastateltavien mielestä esimiestyö ja työyhteisön negatiivinen ilmapiiri, toisaalta osa haastateltavista koki yhteisöllisyyden toteutuvan ja kokevat työkaverit voimavarana omassa työssään. Kaksi vastaajista koki, että yhteisöllisyys toteutuu kollegoiden kanssa, muttei ei esimies tasolla, toinen haastateltava koki, että työyhteisössä muut työntekijät kokevat, etteivät saa tukea esimiestasolta. Osa työntekijöistä koki, että työyhteisössä on negatiivinen ilmapiiri, joka johtuu työntekijöiden epäluottamuksesta toisiinsa ja osaltaan väkivallan aiheuttamista stigmaista, jolloin työntekijät eivät osaa nähdä enää positiivisia asioita työssään.

”No ei se oikein toteudu.. ihmisiin tarttuu semmosia stigmoi siitä väkivallasta ja se johtaa semmoseen kyynisyyteen.. enää ei osata nähdä niitä positiivisia asioita ja valitetaan aivan turhistakin pikku asioista..”

Yksi haastateltavista kertoi, että tulevaisuudessa on tarkoitus aloittaa työyhteisön työntekijöiden kouluttaminen yhteisöllisempään ajattelumalliin, mikä haastateltava koki tärkeänä yhteisöllisyyden toteutumisen kannalta.

”.. yhen kansalaisjärjestötoiminnan puitteissa tarkoitus syksyllä ruveta ihmisiä meilläkin työyhteisössä kouluttamaan... yhteisöllisyyden ajattelumalliin..”

Osa haastateltavista koki saavansa työstään arvostusta asiakkailta ja muilta työntekijöiltä. Osa heistä koki, ettei työtä arvosteta yhteiskunnallisella tasolla eivätkä kokeneet saavansa arvostusta myöskään kollegoiden tasolta. Yksi haastateltavista koki arvostuksen näkyvän asiakkaiden voimaantumisen ja tilanteen paranemisen kautta, jonka työntekijä koki erittäin merkittävänä tekijänä työssään. Toinen työntekijä koki, että arvostus tulee kollegoilta oman työn onnistumisen myötä, hän koki saavansa arvostuksen myös asiakkailta ja johdon tasolta.

”Arvostusta saa kollegoilta, kun on onnistunut jossain.. sitä saa johdon tasolta.. ja asiakkailta..”

Osa työntekijöistä ei kokenut saavansa arvostusta työstään, varsinkaan yhteiskunnalliselta tasolta. Yksi haastateltavista koki, että ennakoasenteet ja tietämättömyys vähentävät työn arvostusta ja arvoa. Yksi haastateltava oli epävarma, onko hänen saamansa arvostus todellista.

”..yhteiskunnallisella tasolla... tää naiseen kohdistunu väkivalta ei oo ollu ihan se prioriteetti numero yksi.. espoon tasoa, nii tuntuu ettei sieltäkään kauheesti sitä arvostusta oo meidän taloo kohtaan.. ennakoluuloja ja tietämättömyyttä.. en koe sitä arvostusta hirveesti tällä hetkellä saavani..”

Kysyttäessä miten työympäristö tukee työntekijän ammatillista kehitystä, nousi aineistosta esille työntekijöiden tyytyväisyys työympäristön ammatillisen kehityksen tukemiseen. Suurin osa työntekijöistä koki saavansa lisä- ja jatkokoulutusta halutessaan ja koki, että useat eri tahot, kuten Ensi- ja turvakotien liitto sekä Espoon kaupunki tarjoavat monenlaisia koulutuksia ja seminaareja työntekijöille. Osa työntekijöistä koki saavansa jo erittäin laaja-alaisen näkemyksen sosiaalialasta jo pelkästään oman työnsä kautta. Yksi haastateltavista kertoi saaneensa palkallisia opintovapaapäiviä. Useat haastateltavat nostivat oman aktiivisuuden tärkeään rooliin ammatillisen kehityksen suhteen ja yksi haastateltavista totesi, että työssä voi olla vuosikymmeniä ilman minkäänlaista jatkokoulutusta.

”Ensi- ja turvakotien liitto tarjoaa paljon ilmaisiakin koulutuksia.. Espoon kaupunkikin tarjoaa koulutuksia.. sit on seminaaria, josta voi sitte neuvotella jotta niihin pääsee osallistumaan..”

”..siihen pitää itse tarttua.. ilmeisesti voi olla töissä kymmeniä vuosia ilman erityistä jatkokoulutusta.. mutta itse olen pyrkinyt kyllä(jatkokoulutukseen)”

Haastateltavat kokivat työkokemuksen merkityksen voimavarojen löytämisessä pääosin samoilla tavoilla. Useat haastateltavat toivat esille sen, että työkokemus on voimavara jos sen ei anna kyynistää työntekijää. Osa haastateltavista toi esille arvostavansa vanhempien työntekijöiden kokemusta, mutta koki koulutuksen ja ajan muutoksen merkityksen tärkeänä työssä. Monet haastateltavissa mainitsivat työkokemuksen tuovan tärkeitä rutiineja työhön, mutta toisaalta rutiinit juurruttavat tapoja, joihin helposti kangistuu. Tärkeänä haastateltava näki omien rajojensa tuntemisen ja terveen itsetunnon työn tekemiseen. Yksi haastateltavista koki suoranaisesti työkokemuksen vaikuttavan omiin voimavaroihin.

”..jos työntekijä ei kyynisty ni sithän sil on ihan positiivinen merkitys, et jos pystyy löytämään ne..itsestään uusia asioista ja kehittymään ammatillisesti työvuosien aikana..työkokemuksella on iso merkitys..”

”..se pitkä historia ja kokemus tässä mikä on äärimmäisen arvokas.. et aika elää ja sillä tavalla asiat muuttuu..et mitä on koului käyny.. ni se viimeinen tieto tulee..voi olla et nuoremmat ihmiset on aktiivisempii oman ammatillisuuden kehittämiseen.. ja koulutuksiin..”

7 Tulosten tarkastelu

Tässä kappaleessa tarkastelen aineiston tuloksia. Tuloksia tulkitsemalla sain vastauksia esittämiini tutkimuskysymyksiin. Tutkimukseni tarkoitus oli selvittää, miten Espoon turvakodin työntekijöiden työhyvinvointi toteutuu ja mitkä ovat heidän työssäjaksamisen tukevia tekijöitä, millaisia voimavaroja työntekijöillä on työnsä tukena ja mitkä muut tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin.

Tulokset koostuivat aineistosta, jotka syntyivät teemahaastatteluiden perusteella. Teemahaastattelurungon olin koonnut Työhyvinvoinnin portaat - teorian pohjalta. Työhyvinvoinnin portaat perustuvat alunperin Maslowin tarvehierarkia ajatusmalliin. Rauramon malli on myös viisi portainen, alkaen fysiologisista tarpeista, edeten turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin. (Rauramo, 2008, 34).

Tuloksista selvisi, että työntekijät kokevat pääsääntöisesti työhyvinvointinsa olevan hyvä, kohtalainen tai vaihteleva. Työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi mainittiin työn resurssit, henkilökohtainen elämä ja työn rytmi, osa työntekijöistä koki, että työvoiman lisääminen vaikuttaisi positiivisesti omaan työhyvinvointiin. Oman henkilökohtaisen elämän koettiin myös vaikuttavan työhyvinvointiin, jos siviilielämän asiat olivat kunnossa, työntekijät kokivat jaksavansa työssä paremmin. Työn rytmin koettiin vaikuttavan työssäjaksamiseen, hiljaiset ajanjaksot koettiin taannuttavan työssäjaksamista ja kiireiset ajanjaksot tehostivat työntekoa.

Tuloksista voi tulkita, että vaikka perusturvallisuuden tarve ei täyty kuin osaksi, on työntekijöillä paljon voimavaroja lisääviä tekijöitä ja näin keinoja edistää työssä jaksamistaan ja työhyvinvointiaan. Voimavaroja lisääviksi tekijöiksi haastateltavat ovat määritelleet asiakkaat, työn tukemat ja tarjoamat resurssit, henkilökohtaisen elämän ja työyhteisön.

Työn perustarpeet, haastavuus, palkitsevuus ja palautuminen, koettiin osaltaan toteutuneeksi, osalta puutteellisiksi. Työn haastavuuteen vaikuttivat työn rytmi, vaihtelevuus, asiakkaat ja omat vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Negatiivisena asiana koettiin liian vähäinen työvoima, joka aiheuttaa työntekijöissä riittämättömyyden tunnetta, toisaalta liian hiljaiset ajanjaksot koettiin vähentävän työn haastavuutta. Työn palkitsevuuteen vaikuttivat ulkopuoliset tahot, työkaverit ja asiakkaat. Palkitsevaksi koettiin valtakunnallinen verkostoituminen, luottamus työkavereihin ja asiakkaiden suhteen heiltä tuleva positiivinen palaute ja asiakkaiden voimaantuminen omassa elämässään. Osa työntekijöistä koki asiakkailta tulevan paljon negatiivista energiaa, joka vähentää työn palkitsevuutta. Palautumisen useat työntekijät kokivat vaikeana vuorotyön takia, kiire työpäivä vaikutti myös siihen, että työasiat saattoivat jäädä pyörimään mieleen työpäivän jälkeenkin. Toisaalta kaikilla työntekijöillä oli paljon erilaisia keinoja palautuakseen työstään. Palautumisen kannalta tärkeiksi seikoiksi nousi muun muassa työkokemus, avoimuus, rentoutuminen, liikunta ja perheen merkitys. Rauramon (2008, 35, 37 - 39) mukaan työn psykofysiologiset perustarpeet täyttyvät silloin kun työ tarjoaa työntekijälle sopivan fyysisen, psykososiaalisen ja kognitiivisen kuormituksen, jolloin työ on haastavaa, mutta palkitsevaa ja se mahdollistaa palautumisen. Työntekijällä pitää olla mahdollisuus runsaaseen vapaa-aikaan, jotta palautuminen mahdollistuu rankemmankin työpäivän jälkeen. Tuloksista voidaan siis päätellä, että työntekijöiden perustarpeet täyttyvät pääpiirteittäin, eivätkä työntekijät koe olevansa uupuneita. Työhyvinvoinnin turvaamiseksi tarvitaan siis joustavuutta niin työntekijältä, työyhteisöltä kuin työnantajalta. (Rauramo 2004, 27.)

Tuloksista voi todeta, että haastateltavilla oli useita eri keinoja edistääkseen työssä jaksamistaan. Työntekijät kokivat, että verkosto, liikunta, työstä palautuminen, vapaa-aika, avoimuus ja omaan työhön vaikuttaminen olivat keinoja, joilla he edistävät omaa työssä jaksamistaan. Tietoisuus ajankohtaisista asioista sekä oman ammatillisuuden kehittäminen ja koulutus edesauttoivat työssä jaksamista.

Työhyvinvoinnin portaikolla toisena askelmana on turvallisuuden tarve, jonka toteutumisen edellytyksenä ovat turvallinen työympäristö, palkkaus ja pysyvä työsuhte. Näiden lisäksi turvallisuutta luo oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja yhdenvertainen työympäristö. (Rauramo 2006, 85.) Tuloksista selvisi, että suuri osa näistä turvallisuuden tarpeen kriteereistä ei toteudu. Tyytymättömintä haastateltavat oli palkkaukseen, joka ei suurimman osa mielestä vastaa työn haastavuutta millään tavalla. Työturvallisuus määriteltiin talon sisäiseen uhkaan, talon ulkoiseen uhkaan, lisäresursseihin ja turvallisuuden tunteeseen. Suurin osa työntekijöistä kokee työssään joko sisäisen tai ulkoisen uhan, turvallisuusjärjestelyistä huolimatta. Lisäresurssit henkilökuntaan lisäisivät turvallisuuden tunnetta työntekijöiden keskuudessa. Osa haastatelluista oli sitä mieltä, että turvallisuudessa on parantamisen varaa. Haastateltavat kokivat, ettei oikeudenmukaisuus toteudu työympäristössä. Työntekijät kokivat, että osalla työntekijöistä on erityisvapauksia toisiin nähden. Ainoastaan yksi työntekijä koki oikeudenmukaisuuden toteutuvan, mutta toi esille tiedostavansa, ettei se toteudu muiden työntekijöiden mielestä. Tasa-arvon toteutuminen jakoi haastateltavien mielipiteet kahteen. Puolet haastateltavista koki, että tasa-arvo toteutuu, vaikkakin toinen heistä koki, etteivät kaikki työntekijät käytä tasa-arvoa oikein suhteessa muihin työntekijöihin. Toinen puoli haastateltavista koki, ettei työpaikalle ole kovin tasa-arvoinen kohtelu työntekijöitä kohtaan.

Yhteisöllisyyden toteutuminen työyhteisössä jakoi mielipiteitä. Haastateltavat kokivat, että esimiestasolta voisi saada enemmän tukea, joka lisäisi yhteisöllisyyttä työyhteisössä. Osa vastaajista koki, että työyhteisöä leimaa negatiivinen ilmapiiri, joka johtuu väkivallan aiheuttamista negatiivisista stigmoista, jolloin osa työntekijöistä ei näe työn positiivisia puolia, tällöin yhteisöllisyyden toteutuminen heikkenee. Osa työntekijöistä koki, että työyhteisössä ei olla avoimia, vaan ongelmia selvitetään toisten työntekijöiden selän takana negatiivisävytteisesti. Haastattelussa tuli ilmi, että työntekijöitä koulutetaan yhteisöllisempään ajattelumalliin, jonka on tarkoitus lisätä yhteisöllisyyden tunnetta sekä lisätä avoimuutta. Yhteisöllinen ajattelumalli voisi edesauttaa työn ilmapiirin kehitystä ja me-henkeä, jotka ovat yhteenkuuluvuuden tunteen kannalta olennaisia tekijöitä (Spiik 1999, 107). Kuten Rauramo (2008, 123) toteaa, että jokaisella ihmisellä on luontainen tarve kuulua avoimeen ja luottamukselliseen työyhteisöön ja kokea yhteisöllisyyden tunnetta, jotta liittymisen tarve toteutuu.

Jokaisen työntekijän perusedellytys itsetunnon kehitykselle ja säilymiselle on kokea arvostusta omasta työstään. Esimiehen asema palautteen antajana ja tasavertaisuuden toteuttajana on oleellinen osa työntekijän työhyvinvoinnin lisäämistä. (Rauramo 2008, 143.) Tuloksista ilmenee, että arvostuksen kokeminen työyhteisössä on ristiriitainen. Osa haastateltavista koki, että saa työstään arvostusta niin kollegoilta, johdon tasolta kuin asiakkailtakin. Osalle työntekijöistä asiakkailta tuleva kiitos ja positiivinen palaute koettiin arvostuksen saamisena. Osa haastateltavista puolestaan koki, ettei saa arvostusta yhteiskunnalliselta eikä kaupungin tasolta, joka työntekijän mukaan saattaa johtua ennakkoluuloista ja tietämättömyydestä.

Ammatillisen kehityksen tukeminen koettiin kannustavaksi ja toimivaksi. Kaikki haastateltavista kokivat, että työympäristö tukee ammatillista kehitystä. Työntekijöillä on mahdollisuus jatkokoulutukseen sekä erilaisiin seminaareihin ja tapahtumiin, jotka tukevat työntekijöiden ammatillista kehitystä. Useat vastaajat nimesivät Ensi- ja turvakotien liiton sekä Espoon kaupungin järjestävän paljon erilaisia koulutustilaisuuksia ja seminaareja, jonne työntekijöiden on mahdollista mennä halutessaan. Työntekijät kokivat koulutukset ja seminaarit tärkeänä osana ammatillista kehitystä. Yksi haastateltavista kertoi saaneensa myös palkallisia opintovapaapäiviä ja näin ollen koki, että työympäristö tukee vahvasti ammatillista kehitystä. Osa haastateltavista koki, että itse työ antaa erittäin hyvät valmiudet ja laaja-alaisen näkemyksen työhön. Rauramon (2008 35, 160) mukaan itsensä toteuttamisen tarve täyttyy, kun työ tukee työntekijän ja työyhteisön osaamista ja oppimista ja tarjoaa oppimiskokemuksia ja mahdollisuuden omien edellytysten hyödyntämiseen. Edellä mainitut lisäävät työntekijän työmotivaatiota sekä työhyvinvointia.

Tutkimukseen osallistuneilla haastateltavilla on suuret erot työvuosien määrässä ja työkokemuksessa Espoon turvakodilla. Kaikki työntekijät arvostavat työkokemuksen tuomaa varmuutta ja rutiineja työssä, jotka luovat työlle tietynlaista turvaa ja vakautta, silti suurin osa vastaajista koki, että erittäin pitkä työkokemus saattaa vaikuttaa työntekijään negatiivisestikin. Tärkeää työntekijän kannalta on tuntee omat rajansa ja rutiinit ja pystyä katsomaan asioita uusista eri näkökulmista, joskus pitkä työkokemus saattaa koitua taakaksikin, jos työntekijä ei päästä juurtuneista tavoista irti ja kynnisty omaan työhönsä. Pelkästään pitkä työkokemus ei kuitenkaan haastateltavien mielestä korvaa koulutuksesta saatua tietoa ja taitoa. Yhteiskunnassa tapahtuu jatkuvasti muutoksia ja haastateltavat kokivat tärkeänä, että työntekijät pysyvät ammatillisesti ajan hermoilla.

8 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Hirsjärvi (2009, 233) nostaa tutkimuksessa aina esiin tärkeän kysymyksen luotettavuudesta. Vaikka virheitä pyritään välttämään, pitää tutkimusten luotettavuutta arvioida. Tutkimuksen tulisi olla reliabeli, eli toistettava sekä validi eli pätevä. Eskola puolestaan toteaa, että tutkija on itse subjektiivinen tutkimuksen tutkimusväline. Tällöin toimin tutkijana itse luotettavuuden kriteerinä ja arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Eskola näkee luotettavuuden kannalta ongelmana muun muassa käsitteistön. Tutkimuksessa pitäisi pyrkiä toteuttamaan luotettavuuden toteutumisen kannalta seuraavia tärkeitä kriteereitä. Uskottavuus, vastaako tutkijan ja tutkittavan käsitteellisydet toisiaan. Siirrettävyys, yleistyksen eivät ole mahdollisia. Varmuus, tutkijan ennako oletukset eivät saa sekoittaa tuloksiin sekä vahvistuvuus, tehdyt tulkinna saavat tukea vastaavista tutkimuksista. Hirsjärvi ym (2009, 201 - 213 ks. Eskola & Suoranta 1996.)

Tutkimuksen tekijänä koen tutkimukseni olevan validi siinä kontekstissa, missä se on toteutettu. Aineisto ei ole yleistettävä, sillä sen otos on erittäin pieni, eikä määrältään vastaa yleistä näkemystä esimerkiksi Suomen turvakotien työntekijöiden työhyvinvoinnista. Tutkimus onkin kohdistettu nimenomaan Espoon turvakodin työntekijöille ja tulokset ovat päteviä heidän näkökulmastaan.

Tutkimus on aina interventio, väliintulo, tutkimuskohteen jäsenten elämään. Näin myös eettiset kysymykset nousevat esiin osaksi tutkimusta. Vilka (2006, 56) muistuttaa, että tutkija on aina ulkopuolinen henkilö tutkijan roolissa, huolimatta siitä, onko kohderyhmä tuttu ennestään vai ei, sillä tutkija edustaa toista kulttuuria. Tuomi ja Sarajärvi tuovat esille avoimen tiedonhankinnan merkityksen, joka edesauttaa normaalin arkielämän vuorovaikutuksen toteutumista. Tutkijan on tiedostettava oma vaikutuksensa tutkittavien elämään. Hyvän tieteellisen tavan noudattaminen edellyttää tutkijalta, ettei tietoja ja havaintoja kerää salaa tai ilman tutkittavien suostumusta. Jokaisen tutkimuksen perustavoite on, että tutkimus tapahtuu tutkimuseettisesti sekä laillisesti. Tutkijan onkin tärkeä tutustua henkilötietolakiin, julkisuuslakiin sekä tutkimuseetiikkaan. (Vilka 2006, 56 - 58.)

Hirsjärvi, Remes, ja Sajavaara (2009,25) kirjoittavat kirjassa tutki ja kirjoita eettisyydestä nousevista kysymyksistä. He muistuttavat, että tieteellistä käytäntöä voidaan loukata monin tavoin. Erityiseen tarkasteluun nousevat ihmisarvon sekä itsemääräämisen kunnioittaminen, jokaisella on oikeus valita haluaako osallistua tutkimukseen. Sosiaalialan ammattieettisissä ohjeissa määritellään itsemääräämisoikeus täysvaltaisen asiakkaan oikeudeksi olla vastuussa omista valinnoistaan ja niiden seurauksista (Talentia Ry 2005, 8.) Tutkijan tulee myös selvit-

tää, miten henkilöiden suostumus hankitaan, millaista tietoa heille annetaan sekä riskitekijät jotka sisältyvät tutkimukseen.

Sosiaalialan ammattieettisissä ohjeissa (Talentia Ry 2005, 7) korostetaan työn tavoitteena olevan ihmisten hyvinvoinnin lisääminen, ratkaisemalla ongelmia sekä edistämään itsenäisen elämän hallintaa. Tärkeä on huomioida, että ihmisarvo ja ihmisoikeudet kuuluvat jokaiselle, eivätkä ne ole riippuvaisia yksilöiden toiminnasta.

Laurea-ammattikorkeakoulu painottaa seuraavia eettisiä ohjeita tutkimus- sekä kehittämissä työssä. Tutkimuksen toteutuksessa tutkijan on muistettava toimintatapojen rehellisyys, huolellisuus sekä tarkkuus. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien pitää olla eettisesti kestävä ja julkaiseminen avointa. Tieteelliselle tutkimukselle olennaista on myös kunnioittaa sekä ottaa huomioon muiden tutkijoiden saavutukset sekä tutkimukset. (Laurean eettinen toimikunta 2007)

Tutkimuksen toteuttajana koen, että tutkimukseni on tehty eettisiä periaatteita noudattaen. Jokainen tutkimukseen osallistuja on osallistunut omasta vapaasta tahdostaan ja ollut tietoinen, että voi jättäytyä pois tutkimuksesta niin halutessaan. Tutkimuksen ja intervention tekijänä toimin jokaisen haastateltavan ihmisarvoa sekä itsemääräämisoikeutta kunnioittaen. Sosiaalialan ammattieettisten ohjeiden puitteissa koen, että tutkimuksellani on mahdollisuus lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja mahdollisesti tuoda esiin epäkohtia työyhteisössä, joka edesauttaa työyhteisön omaa panosta korjata tai tehdä muutoksia omaan työympäristöön. Tutkimuksen toteuttajana olen pyrkinyt ehdottomaan tarkkuuteen ja huolellisuuteen tulosten kirjaamisessa ja koko opinnäytetyöprosessissa, jotta saadut tulokset olisivat mahdollisimman luotettavia ja päteviä. Opinnäytetyön alusta asti olen pyrkinyt jättämään kaikki omat ennako-oletukset ja yleistyksset, jotta työ olisi mahdollisimman luotettava.

9 Pohdinta

Sosiaali- ja terveysministeriön (2005,17) tekemän selvityksen mukaan, työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat yksilön henkinen, fyysinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus ja työympäristön eri tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työsuhde, palkkaus, yksityinen- ja perhe-elämä ja muut ympäristössä vaikuttaneet tekijät. Tutkimukseni tuloksissa nousivat kaikki edellä mainitut tekijät vaikuttaviksi tekijöiksi työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavina asioina, tällöin voidaan päätellä lähdekirjallisuuden ja teorian tukevan tutkimuksen tuloksia.

Huolimatta siitä, että tutkimuksen haastateltavat eivät kokeneet työhyvinvointiaan parhaaksi mahdolliseksi, löytyi työntekijöiltä paljon voimavaroja ja työssä jaksamista edistäviä keinoja. Oman henkilökohtaisen elämän vaikutus koettiin erittäin tärkeänä vaikuttajana omassa työhyvinvoinnissa. Ulkopuolisena tutkijana nousi kysymys, voisiko johdon tasolta tukea työntekijöiden työssä jaksamista erilaisilla ”porkkanoilla”, jotka vaikuttaisivat myös työntekijöiden henkilökohtaiseen elämään, esimerkiksi liikunta- ja kulttuurisetelit. Kuten työntekijän yhden työntekijän haastattelussa nousi esille, työpaikan yhteiset virkistyspäivät tai yhteinen aktiivipäivä työntekijöiden kesken toimisi varmasti hyvänä motivaattorina työhön ja sitä kautta edistää työssä jaksamista. Samalla työntekijät tutustuivat keskenään ja kokoaisivat luottamusta toisiinsa, joka vaikuttaa työyhteisön yhteishenkeen ja sitä kautta yhteisöllisyyden ja tasa-arvon toteutumiseen. Kuten Vesterinenkin (2006, 9 - 11) toteaa, parhaimmillaan työ edistää työntekijän hyvinvointia, terveyttä, identiteettiä ja toimii voimavarojen luojana.

Yllättävää tuloksista oli huomata, että vaikka alemmat työhyvinvoinnin portaikot eivät kokonaisuudessaan olleet täyttyneet, kokivat kaikki työntekijät, että työympäristö tukee ammatillista kehitystä ja työntekijällä on mahdollisuus itsensä toteuttamiseen. Edellä mainittu porras on vasta ylin, joten olisi voinut olettaa, että jos alemmat portaikat eivät toteudu, työntekijät eivät olisi välttämättä kokeneet ylimmäkään portaikon toteutuvan. Tästä voikin päätellä, ettei työhyvinvoinnin portaikko välttämättä toteudu askel kerrallaan alimmalta ylöspäin, vaan työntekijä voi kokea myös kokea onnistumista muilta askelmilta. Kysyttäessä työvuosien määrän merkityksestä omaan työhön oli yllättävää, ettei vastauksissa tullut esille hiljaisen tiedon merkitys. Tutkija halusi nimenomaan haastatella työvuosiltaan eri kokemuksia omaavia työntekijöitä, jotta tulokset olisivat osoittaneet mahdollisimman monta eri näkökulmaa myös kokemuksista ja ajatuksista koskien työkokemuksen merkitystä. Vastauksissa tuli esille työkokemuksen arvostus, mutta haastatellut pitivät tärkeänä, etteivät työntekijät kangistuisi liialti vanhoihin kaavoihin, myös koulutuksen merkitystä ja tiedon ajankohtaisuutta pidettiin tärkeänä.

Kuten eräässä haastattelussa tuli ilmi, toivoi työntekijä parempaa arvostusta työstään niin yhteiskunnallisella tasolla kuin Espoon kaupunginkin tasolta, ja koki, että tietämättömyys ja ennakkoluulot vievät työn arvostusta. Espoossa onkin aloitettu Ideaali-Espoo -toimintaohjelma, jossa ei suvaita väkivaltaa. Ohjelman tavoitteena on, että poliittiset päättäjät, ylin virkamiesjohto ja jokaisen kunnan työntekijä sitoutuisi ohjelmaan. Lyömättömän linjan johtaja Jari Hautamäki (2011) kokee, että toimintaohjelman kautta keskustelu väkivallasta olisi nyt entistä sallitumpaa, vaikka Hautamäki vastuuttaakin viime kädessä jokaisen kansalaisen väkivallattomaan käyttäytymiseen. (www.lyomatonlinja.fi) Työn arvostuksen saaminen on olennainen osa työntekijän työmotivaatiota (Vesterinen 2001, 31-33) jonka vuoksi perhe- ja lähisuhdeväkivalta olisi tärkeä nostaa enemmän yhteiskunnalliseen keskusteluun, jolloin asenteet ja ennakkoluulot voisivat muuttua, tällöin perhe- ja lähisuhdeväkivaltatyötä tekevät saisivat myös enemmän arvostusta tärkeälle työlleen.

Kuten aiemmin on tullut esille, suomalaisella työhyvinvointitutkimuksella on pitkät ja vahvat perinteet ja työhyvinvointitutkimus on saanut positiivista muutosta fyysisistä olosuhteiden tutkimuksista niin sanotun henkisen puolen, kuten sosiaalisen toimivuuden ja yksilöiden jaksamisen tutkimuksiin (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 57). Varsinkin sosiaali- ja terveysalan henkilöstön työhyvinvointitutkimus on tärkeää, sillä työ on henkisesti kuormittavaa ja raskasta. Jatkotutkimusta voisi toteuttaa esimerkiksi työhyvinvointitutkimuksen kaikille Suomen turvakotien työntekijöille. Työhyvinvointitutkimus voisi olla tällöin yhtenevä ja se voisi spesifioitua johonkin tiettyyn aiheeseen. Mielestäni esimiestyön vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin olisi erittäin tärkeää tutkia, sillä esimiehen ammattitaito ja johtamistaidot vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin erittäin paljon.

Suomalaisella työhyvinvointitutkimuksella on vahvat ja pitkät perinteet, selviää Sosiaali- ja terveysministeriön 2005 tekemästä raportista. Suomalainen työhyvinvointitutkimus on myös kansainvälisesti arvostettua. Seurauksena työelämän voimakkaista muutoksista jotka edellyttävät enemmän verkostoitumista, yhteistoimintaa, työn vaatavuuden kasvua, monipuolistumista sekä laajempaa työn globalisoitumista, on tutkimuksellinen painopiste laajentunut. Viime vuosina tutkimus on painottunut fyysisten olosuhteiden ja terveysriskien ja -vaarojen tutkimuksesta henkisen kuormittuneisuuden, työyhteisön sosiaalisen toimivuuden, työympäristön tuottavuuden ja yksilöiden jaksamisen ja työssä selviytymisen alueille

Lähteet

Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. 2., uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Ensi- ja turvakotien liitto ry. 2006. Perhe- ja lähisuhdeväkivalta. Auttamisen käytäntöjä. Teoksessa Ojuri, A (toim). Parisuhdeväkivalta ja turvakotien naistyö. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Ensi- ja turvakotien liitto ry. 2001. Teoksessa: Ojuri, A (toim) Hukasta kukkaan, naisen tie väkivallasta selviytymiseen. Nykypaino Oy. Helsinki

Eskola, J & Suoranta, J. 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Rovaniemi: Lapin Yliopisto

Heikkilä, J & Heikkilä, K. 2005. Voimaantumisen työyhteisön haasteena. Werner Söderström Osakeyhtiö 1. painos.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13. Osin uudistettu painos. Helsinki. Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1995. Teemahaastattelu. Helsinki.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki.

Huhtala, P & Kuhanen, K & Pyykkö, E. 2003. Kotona turvassa. Katkaise väkivallan kierre. Julkaisija Suomen mielenterveysseura. SMS-Tuotanto Oy. Helsinki. 2. painos.

Kinnunen, U & Feldt, T. 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Teoksessa S, Mauno (toim). Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Karvinen-Niinikoski, S & Rantalaiho, U-M & Salonen, J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rauramo, P. Työhyvinvoinnin portaat. 2008. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rauramo, P. Työhyvinvoinnin portaat. 2004. Helsinki: Edita Prima Oy.

Spiik, K. 1999. Tiimityöstä voimaa. Porvoo: WSOY.

Tuomi, J & Sarajärvi A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tuomola, T & Airila, A. 2007. Monikko- tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Hiljainen tieto yksilö- ja työyhteisönäkökulmasta. (toim) Kauppinen, K & Evans, J.

Manka, M. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum Media Oy.
Vesterinen, P. Työhyvinvointi ja esimiestyö. 2006. Juva: WS Bookwell Oy

Vilkkä, H. 2005. Tutkia ja kehittää. Tammi. Helsinki.

Vilkkä, H. 2008. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Elektroniset lähteet:

Ensi- ja turvakotien liitto. Turvakotien ja avopalveluiden laatukriteerit.

Ensi- ja turvakotien liitto. 2011a

<http://www.ensijaturvakotienliitto.fi/tyomuodot/vakivaltatyo/turvakodit/turvakotien-ja-avopalveluiden-la/>

(Viitattu 10.4.2011)

Ensi- ja turvakotien liitto. 2011b. Työmuodot.

<http://www.ensijaturvakotienliitto.fi/tyomuodot/vakivaltatyo/turvakodit/turvakotien-ja-avopalveluiden-la/>

(Viitattu 5.3.2011)

Laurean eettinen toimikunta. Laurea-ammattikorkeakoulun eettiset ohjeet tutkimus- ja kehitystyötä sekä opinnäytetöitä varten.

https://intra.laurea.fi/intra/fi/03_tutkimus_ja_kehitys/02_tk_osio2/01_tutkimuspalvelut/07_Eettisetohjeet/index.jsp.

(Viitattu 2.12.10)

Lyömätön Linja. 2011. Ideaali Espoo-hanke.

<http://www.lyomatonlinja.fi/Sivusto/FE350AD1-85D0-4542-85B2-68016506E9B2/75FBCC28-CCA0-4D83-B9CF-4B10A043439D.html> (Luettu 20.8.2011)

Espoon turvakoti. Toimintaperiaatteita.

Naisten apu Espoossa ry. 2011a. Espoon turvakoti.

<http://www.espoonturvakoti.com/toiminta.htm>.

(Viitattu 3.3.2011)

Espoon turvakoti. Toimipaikkakuvaus.

Naisten apu Espoossa ry.2011b. Espoon turvakoti.

<http://www.espoonturvakoti.com/toiminta.htm>.

(Viitattu 3.3.2011)

Espoon turvakoti. Lyömättömän linjan toiminta.

Naisten apu Espoossa ry.2011c. Espoon turvakoti.

<http://www.espoonturvakoti.com/toiminta.htm#lyömätön> .

(Viitattu 3.3.2011)

Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.

Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämishjelma.2011a.

http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1522973#fi

(Viitattu 16.11.2011)

Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.

Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämishjelma.2011b.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12304.pdf

(Viitattu 16.11.2011)

Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:7

Kenelle lyönnit kuuluvat? Kuntaopas pari- ja lähisuhdeväkivallan ehkäisytyöhön.

<http://pre20090115.stm.fi/is1111576908523/passthru.pdf>

(Viitattu 16.11. 2011)

Talentia Ry.2005.

Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö.

Helsinki.

http://www.talentia.fi/files/558/1649_Etiikkaopas2005_1_.pdf

(Viitattu 7.2.2011)

Liitteet

Liite 1 TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Taustatiedot:

1. Ikä

2. Koulutus

3. Työvuosien määrä turvakodissa

4. Työntekijän työssä jaksaminen / työhyvinvointi

- Miten koet oman työssä jaksamisesi / työnhyvinvointisi?

- Millä tavoin työsi perustarpeet täyttyvät? Työn haastavuus, palkitsevuus, palautuminen?

- Millä keinoilla edistät omaa työssä jaksamista?

- Täyttyykö työssäsi perusturvallisuuden kriteerit? (Palkkaus, turvallinen työympäristö, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo)

5. Työntekijän voimavarat / työssäjaksamista tukevat tekijät

Seuraavaksi puhutaan työssäjaksamista tukevista tekijöistä, joita kutsutaan voimavaroiksi.

- Millaisia voimavaroja Sinulla on työssäjaksamisesi tukena? Millä tavoin ne auttavat työssäjaksamistasi?

- Millä keinoilla työssäjaksamista edistäviä voimavaroja voi mielestäsi lisätä? (Vai voiko niitä?)

- Millaisia ovat voimavarat, jotka auttavat sinua jaksamaan työssäsi / Mikä työssäsi auttaa jaksamaan?

- Kuinka työyhteisössäsi toteutuu yhteisöllisyys?

- Koetko saavasi arvostusta työstäsi, miten se näkyy?

- Koetko työympäristösi edistävän ammatillista kehitystäsi? Miten se näkyy?

- Onko mielestäsi työkokemuksella on merkitystä näiden työssä jaksamista tukevien, omaan työhön liittyvien voimavarojen löytämiseen?

Liite 2 Aineiston klusterointi

MITEN TYÖYMPÄRISTÖ EDISTÄÄ AMMATILLISTA KEHITYSTÄSI / MITEN SE NÄKYÄÄ?

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
"..siihen pitää itse tarttua.. ilmeisesti voi olla töissä kymmeniä vuosia ilman erityistä jatkokoulutusta.. mutta itse olen pyrkinyt kyllä (jatkokoulutukseen)"	Jatkokoulusta on mahdollista saada jos työntekijä on aktiivinen	halutessaan työhön saa koulutusta monilta eri tahoilta, oma aktiivisuus	Työympäristö tukee ammatillista kehitystä	Työympäristön tukema ammatillinen kehitys
"Ensi- ja turvakotien liitto tarjoaa paljon ilmaisiakin koulutuksia.. espoon kaupunkikin tarjoaa koulutuksia.. sit on seminaaria, josta voi sitte neuvotella jotta niihin pääsee osallistumaan.."	työhön liittyvää koulutusta saa monilta eri tahoilta, mm ensi- ja turvakotien liitosta sekä espoon kaupungilta			
"..hallitus on myöntänyt mulle palkallisia opintovapaapäiviä.. et kyl sitä tuetaan, sitä kehitystä"	Työntekijä on saanut palkallisia opintovapaapäiviä ja kokee, että työpaikka tukee kehitystä			
"..esimies tuo meille paljon tietoa siitä, et mitä koulutuksii on.."	Esimies informoi työntekijöille koulutuksista			
"Ensi- ja turvakotien liitto... ni sitä kauttahan saa kyllä tukea ja niillehän voi ottaa yhteyttä, et lapsi- ja naistyöpäiviä ja miestyöpäiviäki sopukassa.. (koulutuksia)"	Ensi- ja turvakotien liitto järjestää erilaisia koulutuksia			

