



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Immi Craycroft & Laura Pukkinen

TRAUMATYÖN VAIKUTUS OHJAAJAAN JA MYÖTÄTUNTOUUPUMUS

Sosiaali- ja terveysala
2021

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Immi Craycroft ja Laura Pukkinen
Opinnäytetyön nimi	Traumatyön vaikutus ohjaajaan ja myötätuntopuumus
Vuosi	2021
Kieli	suomi
Sivumäärä	29 + 2 liitettä
Ohjaaja	Johanna Latvala

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia Tuisku Oy:n lastensuojeluyksiköissä työskentelevien kokemuksia myötätuntopuumuksesta ja traumatyön vaikutuksesta. Tutkimuksessa selvitettiin muun muassa minkälaista tukea ohjaajat ovat saaneet työnantajaltaan ja mitkä asiat ovat työssä henkisesti raskaita. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää traumatyön vaikutus ohjaajan työhyvinvointiin ja tutkia sijaistraumatisoitumisen sekä myötätuntopuumuksen mahdollisuuksia.

Teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin tutkimuksen asiasanoja aikaisemmin julkaistun tutkimustiedon avulla. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena, haastattelututkimuksena. Tutkittavat työskentelevät kaikki Tuisku Oy:n lastensuojeluyksiköissä. Tutkimus perustui vapaaehtoisuuteen.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että myötätuntopuumusta ei esiinny ohjaajilla. Työnantajan antama tuki on riittävää, mutta näkemyseroja kehittämiskohteista löytyy. Tulosten perusteella moni ohjaaja on tyytyväinen nykyiseen työtilanteeseensa, mutta kertoivat kuitenkin kokevansa nuorten oireilun henkisesti raskaana. Kehittämisideoiksi nousivat muun muassa tietoisuus lasten psykiatrisista ja neurologisista sairauksista, työssä motivointi ja jaksaminen, väkivaltatilanteet, sijoituksen tarkoituksellisuus, johtamisen kehittäminen sekä tilanteiden jälkipurku.

Avainsanat lastensuojelu, traumatyö, myötätuntouupumus, empatia,
työhyvinvointi

ABSTRACT

Author	Immi Craycroft and Laura Pukkinen
Title	The Effect of Trauma Work on the Instructor and Compassion Fatigue
Year	2021
Language	Finnish
Pages	29 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Johanna Latvala

The purpose of this study was to survey the experiences of the instructors in Tuisku Oy child protection unit of compassion fatigue and the effect of trauma work. It was solved among other things what kind of support the instructors have received from their employers and what kind of things are emotionally hard in this line of work. The goal for the study was to solve the impact of compassion fatigue on the instructors wellbeing at work and to study the possibilities of vicarious traumatization and compassion fatigue.

In the theoretical frame keywords of the study were discussed by a previously published study. The study was carried out as a qualitative interview study. All the examinees work at Tuisku Oy child protection units. The study was based on a voluntary participation.

The results show that the instructors do not appear to have compassion fatigue. According to the instructors the support given by their employer is enough, but there were some differences in opinions about the areas of development. Based on the results many of the instructors were satisfied with their current work situation, but also say that the adolescences struggles are mentally tough. Development ideas such as awareness of adolescences psychiatric and neurological diseases , work motivation and coping, violent situations, the purpose of child placement, managment development and debriefing after situations.

Keywords child protection, trauma work, compassion fatigue, empathy, work well being

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	9
3	TRAUMATYÖN VAIKUTUS OHJAAJAAN JA MYÖTÄTUNTOUUPUMUS	11
	3.1 Lastensuojelu	11
	3.2 Traumatyö.....	12
	3.3 Myötätuntouupumus.....	13
	3.4 Empatia	14
	3.5 Työhyvinvointi.....	15
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	18
	4.1 Tutkimusmentelmät.....	18
	4.2 Tutkimuksen kohderyhmä	18
	4.3 Aineiston keruu ja analysointi.....	19
5	TUTKIMUSTULOKSET	21
	5.1 Henkisesti raskaat asiat työssä	21
	5.1.1 Lapsiin ja nuoriin liittyvät tekijät.....	21
	5.1.2 Työhön ja työpaikkaan liittyvät tekijät.....	22
	5.1.3 Ohjaajaan liittyvät tekijät.....	22
	5.1.4 Vanhempiin liittyvät asiat	22
	5.2 Haastavien tilanteiden käsittely.....	23
	5.2.1 Työkavereiden ja esimiehen kanssa.....	23
	5.2.2 Asioiden käsittely vapaa-ajalla.....	23
	5.2.3 Haastavien tilanteiden käsittely yksilö- ja ryhmäohjauksessa....	23
	5.2.4 Ohjaajaan liittyvät tekijät.....	24
	5.3 Työnantajalta saatu tuki vaikeiden tilanteiden purkamisessa	24
	5.3.1 Työnohjaus ja tiimit.....	24
	5.3.2 Esimieheen ja työyhteisöön liittyvät tekijät.....	24

5.3.3	Työterveys.....	25
5.4	Mahdollisen myötätuntouppumuksen ilmeneminen.....	25
5.5	Sairasloman tarve mahdollisen myötätuntouppumuksen vuoksi.....	26
5.6	Työnantajan tuen tarve asioiden käsittelyssä	26
5.7	Työhyvinvoinnin huomiointi työpaikalla.....	26
5.8	Työssä jaksaminen	27
6	POHDINTA.....	28
6.1	Tutkimustulosten pohdinta	28
6.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	29
6.3	Tutkimus oppiprosessina	30
6.4	Jatkotutkimusaiheita ja johtopäätöksiä.....	31
	LÄHTEET	32
	LIITTEET	34

LIITELUETTELO

LIITE 1. Saatekirje

LIITE 2. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa traumatyön vaikutuksia ja mahdollisesti siitä aiheutuvaa myötätuntouupumusta ohjaajilla tutkittavan organisaation lasten- ja nuorten asumisyksikössä. Tutkimuksen tarkoituksena haluttiin selvittää, miten ohjaajat voivat, jaksavat ja viihtyvät työssään. Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Liitteessä 1 on yksikköön lähetetty saatekirje. Ohjaajalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa henkilöä, joka työskentelee jossain Tuiskun lasten ja nuorten asumisyksiköistä.

Tutkimus toteutettiin keväällä 2021. Tutkimuksen tekijät toteuttivat tutkimuksen strukturoidun kyselylomakkeen avulla. Haastattelulomake on Liitteessä 2. Tutkimuksen tekijät ovat ennalta laatineet kysymykset lomakkeelle, joihin ohjaajat vastaavat kirjallisesti. Tutkimuksen otosta ei voitu ennakoida etukäteen, mutta lomakkeita jaettiin jokaiseen yksikköön. Näin pyrittiin takaamaan tarpeeksi suuri otos, jotta aineistoon saatiin tarpeeksi hajontaa.

Tutkimus antaa tärkeää tietoa lasten ja nuorten asumisyksiköissä työskentelevien ohjaajien kokemuksista ja niiden vaikutuksista työhyvinvointiin, sekä lisää tietoutta mahdollisesti siitä aiheutuneesta myötätuntouupumuksesta. Työntekijöiden koetulla työhyvinvoinnilla ja sairauspoissaoloilla on esimerkiksi osoitettu olevan suora yhteys toisiinsa (Laine 2019, 50). Samalla nostetaan esiin mahdollisia työhyvinvoinnissa ja sen edistämisessä olevia kehityskohteita, joita kohdeorganisaatio voi hyödyntää.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kerätä tietoa kyselylomakkeella huostaan otettujen lasten ja nuorten asumisyksikön ohjaajilta, kuinka lapsen ja nuoren traumaattiset kokemukset vaikuttavat ohjaajaan ja onko ohjaaja kokenut myötätuntouupumusta seurauksena tästä.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää traumatyön vaikutus ohjaajan työhyvinvointiin ja tutkia sijaistraumatisoitumisen sekä myötätuntouupumuksen mahdollisuuksia. Samalla korostamme ja nostamme esiin työhyvinvointia edistäviä asioita. Tutkimus toteutetaan strukturoidun kyselylomakkeen avulla, jossa tutkimuksen tekijät ovat tehneet ennalta laaditut kysymykset, johon yksikön ohjaajat vastaavat itsenäisesti. Tutkimuskysymykset ovat valmiilla haastattelulomakkeella Liitteessä 2.

Tutkimusongelma rajaa aihetta siten, että ajatus suuntautuu siihen mitä on tarkoitus tutkia. Tutkimusongelmat pitävät tutkimuksen viitekehyksessä ja helpottaa tutkijoiden työskentelyä. Pää tutkimusongelmana tässä tutkimuksessa on miten organisaation lasten ja nuorten asumisyksikön ohjaajat ovat kokeneet työskentelyn traumatisoituneiden lasten ja nuorten kanssa, ja onko heillä ilmennyt myötätuntouupumuksen piirteitä. Lisäksi tutkijat haluavat tietää miten työpaikka tukee ohjaajien työhyvinvointia tämän kaltaisten asioiden äärellä, ja onko heillä parannusehdotuksia tämän suhteen.

3 TRAUMATYÖN VAIKUTUS OHJAAJAAN JA MYÖTÄTUNTOUUPUMUS

Tässä luvussa avataan tutkimuksessa käytettyjä asiasanoja.

3.1 Lastensuojelu

Lastensuojelua kuvaillaan parhaiten lastensuojelulailla, jossa tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelun tehtävänä on edistää lapsen hyvinvointia ja ehkäistä ongelmia esimerkiksi erilaisilla yhteiskunnallisilla toimilla. Elinympäristön tulee olla lapselle turvallinen, sekä lapsella tulee olla mahdollisuuksia erilaisiin leikkeihin ja muihin virikkeellisiin toimintoihin. Suuri vaikutus lapsen hyvinvointiin on sillä, millaisia ovat lapsen arjen ympäristöt. (THL 2019.)

Teoksessa tulevaisuuden lastensuojelu lastensuojelutyötä laitoksessa tai avohuollossa kuvataan vaativana asiantuntija- ja ihmissuhdetyönä. Moneen muuhun sosiaali- ja terveysalan työhön verrattuna asiakkaila on yleensä useita päällekkäisiä ongelmia. Työntekijä joutuu hallitsemaan moniulotteisia työkaluja ja käyttöteorioita sekä oppimaan koko ajan käytännön työstä. Työntekijät kohtaavat ohjaajina lähes päivittäin vaativia ja haasteellisia työtilanteita, joihin on etukäteen vaikea valmistautua. Alan koulutus antaa valmiudet työhön, mutta koulutuksesta saatua teoreettista tietoa ja tutkimustietoa on vaikea soveltaa työhön ja sen vaihtuviin tilanteisiin. Monet tutkimukset ovat osoittaneet tämän. Tarvitaan uudenlaista käytäntöasiantuntemusta, joka rakentuu tilanteissa ja yhteisön keskusteleavassa tiedonmuodostuksessa, johon liittyy myös teoreettinen ja tutkimuksellinen tieto. Tämän edellytyksenä on, että työntekijät ovat motivoituneita oppimaan ja kehittämään työtään ja itseään. Tulevaisuuden lastensuojelussa kehitys perustuu enemmän reflektiivisiin ja oppiviin tiimeihin, jotka etsivät ratkaisuja yhdessä sitä mukaan, kun ongelmia ja vaikeita tilanteita työssä kohdataan. (Sudenlehti & Uusitalo 2018, 35.)

3.2 Traumatyö

Traumatyön yleisiä oireita ovat jatkuvasti mieleen tulevat muistikuvat traumaattisesta tilanteesta. Silloin yleensä halutaan välttää traumasta muistuttavia tilanteita ja asioita ja traumasta on myös vaikea puhua. Traumaan liittyy usein pelko, ahdistus ja masennus, sekä joskus painajaiset, jossa kauhun hetket koetaan uudelleen. Traumatyöhön liittyy aina jonkinlainen menetys. Joko se on läheisen henkilön, minäkuvan, arvojen, elämänuskomuksen tai turvallisuuden tunteen menetys. (Traumaterapiakeskus Ry, 2018.)

Lastensuojelutyössä vaikeat tunteet kohdistuvat usein työntekijään. Työntekijän kuuluu tunnistaa kriisiin liittyviä tunteita ja pystyttävä ottamaan vastaan ja käsittelemään kriisissä olevan ihmisen vaikeita tunnepurkauksia kuten vihaa ja aggressiota. Lastensuojelun työntekijän tärkein rooli on auttaa asiakasta selviytymään kriisin eri vaiheista ja sopeutumaan uusiin olosuhteisiin. Jokainen reagoi kriisitilanteeseen aina yksilöllisesti. (THL 2021.)

THL (2021) mukaan, jos työntekijä ei itse pysty auttamaan kriisissä olevaa ihmistä, tulisi työntekijän tietää, mistä on mahdollista saada apua vanhemmille tai lapselle. Kriisivaiheessa on arvioitava, pystyvätkö asiakkaana olevat henkilöt tukeutumaan työntekijään vai onko heidät ohjattava muualle ja huolehdittava kriisityön käynnistymisestä.

Kriisityö on pääsääntöisesti lyhytkestoista, suunnitelmallista ja tavoitteellista auttamista. On tärkeä ottaa lähiverkosto mukaan työskentelyyn. Kriisityö edellyttää erityisosaamista, kykyä arvioida ja ymmärtää kriisissä olevan henkilön yksilöllistä tilannetta ja rakentaa tukiverkosta yksilön tueksi. Se ei ole terapiaa, vaan tarkoituksen on auttaa ihmistä selviytymään tilanteesta. Halutaan estää kriisin vaiheisiin takertuminen ja patologinen kehitys sekä ohjaamaan kriisiin joutunut ihminen tarvittaessa saamaan terapeutista tai muuta jatkohoitoa. (THL 2021.)

Lapsilla on muita ikäryhmiä suurempi riski joutua vakavan trauman uhriksi. Lapsen arjessa mukana olevien lähi-ihmisten rooli on sitä tärkeämpi, mitä nuoremmasta lapsesta on kyse. Apu tapahtuneen ymmärtämiseksi ja uusien selviytymiskeinojen oppiminen varustavat lasta elämässä selviytymiseen ja suojaavat lasta pitkäkestoiselta, elämää rajoittavilta traumaattisilta vaikutuksilta. (THL 2021.)

3.3 Myötätuntouupumus

Toivolan (2004) artikkelissa myötätuntouupumus- auttajantyön työperäinen riski selitetään mitä myötätuntouupumus (fatigue compassion) on. Amerikkalainen Charles R Figley kehitti myötätuntouupumuksen, jota kuvataan auttajantyössä ilmenevänä sekundaarista posttraumaattista stressireaktiota. Sitä pidetään merkittävänä työperäisenä riskinä, joka aiheuttaa työkyvyttömyyttä, työntehon laskua ja vaikeuksia myös yksityiselämässä. Siihen ei altistu vain hoitoammatin työntekijät, vaan myös esimerkiksi poliisit, sosiaalityöntekijät, oikeuslaitostyöntekijät, toimittajat ja onnettomuustutkijat.

Nissisen (2007, 54) mukaan myötätuntouupumisen riski koskee kaikkia ammattiauttajia. Riski ei ole seuraus auttajan persoonallisista tekijöistä eikä epäammattillisuudesta. Kyse on työn sisällöstä.

Myötätunnolla tarkoitetaan myötäelämistä ja surua kärsivää ja onnettomuuteen joutunutta kohtaan, johon liittyy voimakas halu lievittää kärsimystä sekä poistaa kärsimyksen aiheuttaja. Hoidettavan kärsimys voi tarttua hoitajaan tiedostavalla tasolla sekä tiedostamattomalla, myös somaattisella tasolla. (Toivola 2004.)

Toivolan (2004) mukaan myötätuntouupumuksen seurauksena voi ilmetä hiljentävä vaste, joka on hoitosuhteessa ilmenevä kyvyttömyys ottaa vastaan toisen vaikeita kokemuksia ja tunteita. Tällaisessa tilanteessa auttaja ohjaa keskustelun vähemmän ahdistavaan ja vaikeaan aiheeseen, joka vaikuttaa hoidon laatuun. Myötätuntouupumuksen oireet muistuttavat posttraumaattisen

stressireaktion oireita. Sitä kuvaillaan tilana, jossa jännittyneisyys ja varautuneisuus ovat ominaisia piirteitä, kun kohdataan asiakkaan trauma.

THL (2021) kuvaa myötätuntouupumusta ilmiönä, jossa asiakkaan vaikeat ja traumaattiset kokemukset siirtyvät työntekijälle tai työyhteisölle aiheuttaen työntekijöissä henkistä kuormitusta.

Myötätuntouupumuksen hoidossa tärkeintä on tilanteen ennakointi, varhainen havaitseminen ja asianmukainen palaute. Kyseessä on normaali reaktio epänormaaliin tilanteeseen. Rajojen ylläpito hoitajien ja hoidettavien välillä ehkäisee lisätraumatisoitumista. Paikka ja mahdollisuus tunteiden ilmaisuun ja itkuun on tärkeää. Konkreettinen huolenpito luo turvallisuuden tunnetta. Yhdessäolo ja vuorovaikutus sekä oireiden asianmukainen hoito auttaa lisätraumatisoitumisen ehkäisyssä. (Toivola 2004.)

Myötätuntouupumuksen pinnalla on usein syyllisyyden tunteet siitä, että ei ole tehnyt tarpeeksi. Oireena voi joskus esiintyä välinpitämättömyys. Hoidon tavoitteena on löytää kosketus avuttomuuteen ja tilanteen ylivoimaisuuteen ja ehkä vähitellen myös siihen, mitä olisi voinut tehdä eri tavalla. Työperäisessä uupumuksessa pinnalla on väsymys, ammatillinen kyvyttömyys, kynnistyminen ja erilaiset jännitysoireet. Hoidossa realisoidaan tavoitteita ja epäonnistumiselle yritetään löytää myös työntekijän ulkopuolisia tekijöitä. (Toivola 2004.)

3.4 Empatia

Weisten artikkelissa (2019) kerrotaan empatian olevan sellainen, jota voi koko ajan oppia ja kehittää. Empaattisessa vuorovaikutuksessa on todettu, että ammattilainen auttaa asiakasta sanoittamaan kokemuksiaan, käyttää asiakkaan ilmauksia ja tekee näkyväksi sen mikä ei saa vielä muotoa asiakkaan puheessa. Ammattilainen yrittää asettua asiakkaan kokemukseen mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Empaattisen vuorovaikutuksen saavuttaa usein, kun asiakas tuntee tulevansa kuulluksi ja kohdatuksi.

Empatia on hoitajalle ammatillisesti tärkeä taito. Kun hoitaja eläytyy potilaan tilanteeseen, tulee hänen hiljentää omat ajatuksensa kuullakseen potilasta. Eläytyminen edellyttää hoitajalta herkkyyttä. Hoitaja käyttää omaa itseään työvälineenä ja kehittää persoonaansa reflektoinnin kautta. Hoitaja voi ammatillisesti osoittaa inhimillisiä tunteita potilasta kohtaan ja samalla vahvistaa potilaan ja hoitajan välistä yhteistyösuhdetta. (Kuhanen & Kanerva 2017, 150-151.)

Empatia mielletään usein synnynnäiseksi ominaisuudeksi, vaikka siihen kuulukin harjoiteltavissa olevia kognitiivisia osia. Ensimmäinen, vaistonvarainen osa on lääkärin kyky ymmärtää potilaan kokemus tai tunnetila, toinen on tämän ymmärryksen välittäminen potilaalle ja kolmas on saadun tiedon käyttäminen potilaan hoitamiseen. Empatia on lääkärin työkalu ja työhyvinvoinnin edistäjä. Omien ja potilaan tunnereaktioiden ymmärtäminen auttaa lääkäriä työssä potilaan parhaaksi, mutta tätä työkalua pitää tietoisesti harjoittaa. (Niemi-Murola 2015.)

Niemi-Murolan (2015) mukaan empatian täsmällinen määrittely on vaikeaa. Empatian ja sympatian ero on määritelty siten, että empaattinen lääkäri ymmärtää potilasta ja sympaattinen lääkäri jakaa potilaan tunnetilan. Empatiaan liittyy kognitiivinen, eli tiedollinen osa, jota voidaan aktiivisesti harjoittaa. Lääkärin empaattisen lähestymistavan on osoitettu olevan yhteydessä parantuneeseen diagnostiikkaan, lisääntyneeseen potilastyytyväisyyteen, potilaiden sitoutumiseen omaan hoitoonsa, hyviin hoitotuloksiin ja potilaiden parantuneeseen elämänlaatuun.

3.5 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) käsitys työhyvinvoinnista muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista. Hyvä ja motivoiva johtaminen, ammattitaito ja hyvä ilmapiiri ovat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnissa. Työhyvinvoinnin olevan kohdillaan sairauspoissaolojen määrä

laskee, työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja jaksetaan paremmin töissä.

Työhyvinvoinnin edistäminen on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. Työympäristön turvallisuus ja työn johto sekä työntekijöiden yhdenvertaisuus on työnantajan tehtävä, kun taas työntekijä vastaa ammatillisesta osaamisestaan ja työkyvyn ylläpitämisestä. (STM.)

Tutkimuksessa palvelumotivaatio ja työhyvinvointi terveydenhuollossa on havaittavissa, että korkea palvelumotivaatio on yhteydessä parempaan työhyvinvointiin. Tutkimustuloksissa kerrotaan, että mitä enemmän vastaajien motivaatiota kuvasi toisten edun asettaminen oman edun edelle, sitä tyytyväisempiä he olivat työhönsä, sitä useammin he kokivat itsensä työssään tarmokkaiksi ja omistautuneiksi ja sitä vähemmän he raportoivat työpaikan vaihtoaikasta sekä uupumuksesta. (Saarinen, Ruokolainen, Taimio, Pirttilä & Mauno 2015, 32.)

Tulokset osoittivat myös sen, että motivaatio, johon liittyi myötätunto vähempiosaisia kohtaan, oli yhteydessä vähempään työtyytyväisyyteen ja suurempaan uupumukseen kaikissa muissa paitsi lääkäreiden aineistossa. Lisäksi myötätunto-ulottuvuus selitti harvemmin koettua tarmokkuutta Tehyn aineistossa ja korkeampia työpaikan vaihtoaikasta koko aineiston tasolla (Saarinen ym. 2015, 32.)

Susanna M-K Laine (2019, 34-35) esittää pro gradussaan tuloksia, joiden mukaan lastensuojelussa kaikki työhyvinvoinnin osa-alueiden tulokset ovat keskiarvoltaan paremmat kuin vanhustenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa. Lastensuojelun työntekijöillä on myös vähemmän sairauspoissaoloja verrattuna vanhustenhuollon ja erikoissairaanhoidon työntekijöihin. Mitä parempana työntekijät olivat tutkimuksessa kokeneet työhyvinvointinsa, sitä vähemmän heillä oli ollut sairauspoissaoloja.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimusmentelmät

Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa korostuvat ihmisten kokemukset, tulkinnat, käsitykset, motivaatioiden tutkiminen sekä ihmisten näkemysten kuvaus. Kvalitatiiviseen tutkimukseen liittyvät myös uskomukset, asenteet ja käyttäytymisen muutokset. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 65-66.)

Tutkimuksessa käytetään fenomenologista tutkimusotetta. Fenomenologia on tieteen filosofinen suuntaus, jossa korostuu ihmisen havainnot ja kokemukset ja niistä perustuvaa tiedon tuottamista. Fenomenologiassa merkityksellisenä nähdään subjektiivisuus ja henkilökohtaiset aistimukset, kokemukset ja elämykset. Pohtiminen nähdään merkityksellisenä, sillä fenomenologiassa tieto maailmasta välittyy kokemisen ja aistimisen kautta. Myös yksilöllinen kokemus korostuu. Fenomenologinen tutkimus perustuu siihen, että tutkijoilla ei ole ennakko-oletuksia tutkimusaiheesta. Tutkijoilta vaaditaan siis avoimuutta. (Jyväskylän yliopisto, 2015.)

4.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Kohderymänä on huostaan otettujen lasten ja nuorten asumisyksiköiden ohjaajat. Tutkimuksessa halutaan selvittää ohjaajien kokemuksia, sekä avata heidän ajatuksiaan, joten tämän takia he valikoituivat kohderyhmäksi. Tutkimukseen osallistuu halutessaan yksikön lasten ja nuorten kanssa päivittäin työskentelevät ohjaajat. Tutkimuksesta poissuljetaan lyhytaikaiset sijaiset ja mahdolliset keikkalaiset, koska tutkimuksessa haetaan ohjaajia, keillä on pidempiaikainen kokemus työstä. Osallistuminen kyselytutkimukseen on vapaaehtoista. Vapaaehtoisuus siksi, koska kyselyyn vastaaminen vie kuitenkin tutkimukseen osallistujien työaikaa, niin tällä tavoin pyritään takaamaan vastausten todenmukaisuus ja riittävyys.

Tutkijat lähestyvät kohdeorganisaatiota saatekirjeellä, jossa ilmenee käytännönjärjestelyt organisaatioissa tutkimukseen liittyen. Eli missä kyselylomakkeita on saatavilla ja kuinka kauan vastausaikaa niihin on. Saatekirjeessä kerrotaan myös, miten säilytämme aineiston ja kuinka se hävitetään. Tutkijoiden yhteystiedot ovat nähtävillä kohdeorganisaatiossa saatekirjeessä.

4.3 Aineiston keruu ja analysointi

Käytetään aineiston keruuna strukturoitua haastattelua eli haastattelussa on ennalta laadittu teema ja kysymykset. Tutkijat ovat päättäneet kohdeorganisaation pyynnöstä kerätä aineiston kyselylomakkeen avulla. Lomakehaastattelussa kysymykset ovat valmiina ja niiden esittämisjärjestys on sama kaikille vastaajille. Strukturoitua haastattelua käytetään silloin, kun haastateltavia on monta ja he edustavat melko yhtenäistä ryhmää. (Metsämuuronen 2000, 41.) Se sopii hyvin tilanteisiin, joissa kohteena on arka aihe tai halutaan selvittää heikosti tiedostettuja asioita, kuten arvostuksia, ihanteita ja perusteluja. Haastattelu kohdistuu teemaan, joka on jo aiemmin valittu. Kysymysten muotoa ja esittämisjärjestystä ei ole kuitenkaan määrätty tarkasti. (Metsämuuronen 2000, 42.)

Laaditut lomakkeet jätetään yksikköön tutkijoiden ennalta rajaamalle väliajalle, ja ovat siellä ohjaajien saatavilla. Tutkimukseen osallistuttua kyselylomakkeet säilytetään suljetussa niille varatussa tilassa, josta niitä ei voi enää jälkepäin lukea tai muokata. Näin säilytämme ohjaajien anonymiteetin. Tutkijat noutavat vastaukset vastausajan päätyttyä ja aloittavat aineiston analyysin tämän jälkeen. Kerätty aineisto hävitetään tämän päätyttyä asianmukaisesti.

Aineiston analysointiin käytettiin induktiivista sisällönanalyysiä. Se tarkoittaa, että raportointi on aineistolähtöistä. Aineiston analyysi eteni vaiheittain: pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 167.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustuloksia selvitetään tutkimuskysymysten perusteella ja analysoidaan kerätyn aineiston tuloksia sisällönanalyysiä käyttäen. Jokainen haastattelukysymys käydään läpi omassa luvussaan.

5.1 Henkisesti raskaat asiat työssä

Ohjaajien ajatukset ja kokemukset henkisesti raskaista asioista ovat hyvin samanlaisia. Moni henkisesti raskas asia liittyy lasten ja nuorten psyykkiseen oireiluun. Ohjaajat nostivat myös avuttomuuden tunteen henkisesti raskaaksi asiaksi sekä sen, että työn tulosta ei heti näe, jos sitä edes koskaan pääsee näkemään. Väkivaltatilanteet ja väkivallan uhka ovat myös asioita, joita ohjaajat kokevat henkisesti raskaina.

5.1.1 Lapsiin ja nuoriin liittyvät tekijät

Lasten ja nuorten taustat ja niistä johtuva psyykkinen oireilu nousi tutkimuksessa esiin moneen kertaan. Lapsen ja nuoren traumat ja siitä johtuva käytös on ohjaajille henkisesti raskasta. Samoista asioista täytyy sanoa – ja jopa vääntää – vuodesta toiseen. Nuoren asenne ja rajattomuus tuovat ohjaajille haasteita. Myös se, että nuori ei itse ymmärrä tarvitsevansa apua on asia, joka on henkisesti raskas ohjaajille. Nuorella on omassa elämässään paljon haasteita, ja nämä aiheuttavat nuorelle huonoa oloa ja psyykkisiä ongelmia.

”Nuorten oman elämän haasteet ja niistä aiheutuvat tilanteet nuorelle (esim. huono olo ja psyykkiset ongelmat). Jotenkin myös se nuorten rajattomuus...

”Elämä on tässä ja nyt” ja ”voin tehdä mitä vaan” ja ”säännöt on tehty rikottavaksi”. Laitoksena emme pysty tekemään kovin paljon jos nuori ajattelee näin. Toki he ovat teini-iässä ja heidän tuleekin ajatella näin, mutta se on todella raskasta...!”

5.1.2 Työhön ja työpaikkaan liittyvät tekijät

Ohjaajia huolettaa tutkimuksen mukaan se, että julkisen puolen psykiatriset palvelut eivät toimi toivotulla tavalla. Lapsia on vaikea saada osastohoitoon, vaikka olisivat huonokuntoisia. Työssä on myös arvostiriitoja, jossa esimerkiksi maalaisjärki ja lastensuojelulaki eivät keskustele keskenään. Työn tulosta ei heti näe ja se koetaan henkisesti raskaana. Vastannut ohjaaja koki myös, että on liian vähän keinoja ja työkaluja, sekä kovia odotuksia ja paineita.

Tutkimuksessa nousi myös esiin, että työpaikalla on ajoittain melua ja paperityöt koetaan henkisesti raskaina.

”Välillä huolettaa se, että psykiatriset palvelut eivät julkisella puolella toimi toivotusti. Lapsia vaikea saada osastohoitoon, vaikka olisivat huonokuntoisia.”

5.1.3 Ohjaajaan liittyvät tekijät

Ohjaajat kokevat olonsa avuttomiksi ja riittämättömiksi. Halu auttaa on, mutta aina ei tiedetä miten. Lasten asiat otetaan ajoittain liian henkilökohtaisesti ja ohjaajan henkilökohtainen elämä saattaa heijastua työntekoon. Epätietoisuuden sietäminen koetaan myös henkisesti raskaana. Aiemmin mainittu arvostiriito nousi myös tässä esiin, ohjaaja näkee, että lapsella on ongelma, mutta siihen ei saa lain mukaan puuttua.

”Voimattomuus: kun näkee että lapsella on ongelma mutta siihen ei voi lain mukaan puuttua. Tai jos yrittää puuttua niin toinen viranomaistaho torppaa sen.”

5.1.4 Vanhempiin liittyvät asiat

Tutkimuksessa nousi esiin vanhempien ja ohjaajien väliset näkemuserot ja haastavat tilanteet. Varsinkin jos näitä haastavia asiakastilanteita on paljon lyhyen ajan sisään, koetaan se henkisesti raskaana.

5.2 Haastavien tilanteiden käsittely

Ohjaajilta kysyttiin miten he käsittelevät työssään vastaantulevia haastavia tilanteita. Moni käsittelee tapahtuneet asiat työkavereiden tai esimiehen kanssa. Esille nousi myös työnohjaus ja liikunnan merkitys jaksamiselle.

5.2.1 Työkavereiden ja esimiehen kanssa

Vastauksista tulee ilmi, että moni ohjaaja käsittelee asiat yhdessä työkaverien ja esimiehen kanssa. Mietityttämään jääneet asiat käydään läpi työyhteisössä. Ratkaisu pyritään keksimään joko itse, tai sitten yhdessä työryhmän tai esimiehen kanssa. Tieto siitä, että ei ole yksin ja että vaikeisiin tilanteisiin voi palata koetaan tärkeänä asiana.

”Sanoitan omia tunnereaktioitani ja puran kaiken negatiivisen fiiliksen heti. Työyhteisö tuo siihen luontevan mahdollisuuden. Tuki esimieheltäni ja työkavereiltani on ensiarvoisen tärkeää haastavissa tilanteissa. Se, että voin luottaa, että en ole tilanteissa yksin.”

5.2.2 Asioiden käsittely vapaa-ajalla

Ohjaajat käsittelevät asioita myös vapaa-ajallaan. Vapaa-aika tulee kuitenkin käyttää oikein. Pitkät vapaat mahdollistaa jaksamisen ja silloin saa ikään kuin nollata sen oman jaksamisen. Urheileminen vapaa-ajalla tukee työssä jaksamista ja se on vastanneiden kesken koettu tehokkaana keinona, kun haluaa rentoutua. Vapaa-aikaa tulee siis olla riittäväsi ja vapaa-ajan sisältö mielekäästä.

”Kotona ”tyhjään päätä” liikunnan avulla.”

5.2.3 Haastavien tilanteiden käsittely yksilö- ja ryhmäohjauksessa

Ohjaajille tarjotaan työnohjausta ja siellä käydään läpi haastavia tilanteita ja tapahtumia. Ohjaajille on tarjolla sekä yksilö- että ryhmäohjausta. Osa

vastanneista kokee, että tämä on hyvä paikka käsitellä työssä vastaan tulleita haasteita. Ainoastaan yksi vastanneista on joutunut turvautumaan ulkopuoliseen apuun.

5.2.4 Ohjaajaan liittyvät tekijät

Vastanneista ohjaajista osa mainitsi oman vastuun haastavissa tilanteissa. He pitivät yhtenä käsittelytapana sitä, että lukee ja etsii tietoa aiheista. Asiat tulee käsitellä ammattimaisesti ymmärtäen mistä haasteet johtuvat. Myös huumori mainittiin, että se auttaa jaksamaan.

”Koitan pitää mielessä, että olen ”ainoastaan” työntekijä ja en voi tehdä enempää kuin jo teen. Yksi tärkeä tapa käsitellä on myös käydä tilanne läpi nuoren kanssa ja sanoittaa hänelle huolta ja tilanteen haasteita.”

”Työ jää työpaikalle.”

5.3 Työnantajalta saatu tuki vaikeiden tilanteiden purkamisessa

Työnantajan tuki koettiin vastanneiden kesken tärkeänä asiana. Työnantajan tuki voi ilmetä esimerkiksi pitkien vapaiden, työterveyden tai työnohjauksen muodossa.

5.3.1 Työnohjaus ja tiimit

Työnohjauksessa ja tiimeissä ohjaajat saavat työnantajalta tukea. Työnohjausta toteutetaan sekä henkilökohtaisena työnohjauksena, että ryhmäohjauksena.

”Työnohjaus +++”

5.3.2 Esimieheen ja työyhteisöön liittyvät tekijät

Esimiehen tuki koettiin tärkeänä vastanneiden ohjaajien kesken. Ohjaajalla on mahdollisuus jutella esimiehen kanssa ja esimies kuuntelee, käsittelee ja etsii

erilaisia ratkaisuja. Yhdessä esimiehen kanssa ohjaajat ovat voineet käydä läpi tilanteita ja pohtia mitä he olisivat voineet tehdä.

Moni vastanneista ohjaajista halusi myös tässä kohtaa nostaa esiin työkavereiden ja hyvän ilmapiirin merkityksen. Hyvät työkaverit mahdollistavat keskustelun ja työkavereilta saa tukea.

”Työnantaja mahdollistaa ja muistuttaa myös käyttämään yksilötyönohjausta ja psykologin palveluita tarpeen ilmetessä. Työvuoroihin pystyy vaikuttamaan hyvin. Saa esim. pidemmän vapaahetken, jos tarvitsee. Työnantaja myös kouluttanut defusing-ohjaajia, joita käytetään, jos yksikössä on ollut haastava tilanne.”

5.3.3 Työterveys

Työnantajan tuki voi myös näkyä sillä tavalla, että mahdollistaa pääsyn työterveyteen. Työterveyden kautta on mahdollista saada keskusteluapua.

5.4 Mahdollisen myötätuntouppumuksen ilmeneminen

Myötätuntouppumuksen vuoksi ainoastaan yksi oli hakenut sairauslomaa. Myötätuntouppumusta on kuitenkin ilmennyt vastanneiden ohjaajien kesken. Moni vastanneista koki, että työ on aiheuttanut unettomuutta, voimattomuutta ja stressiä. Esiin nousi myös ”kireä pinna”, joka oli helpottanut pidemmän vapaajakson jälkeen.

”Henkisenä väsymisenä, itkuherkkyytenä. Provosoiduin myös herkästi lasten sanoista/teoista. Vaikeus mennä haastaviin tilanteisiin ja ottaa negatiivista tunnereaktiota vastaan. Jouduin lopulta vaihtamaan työnantajaa, koska en pystynyt enää luottamaan siihen, että työnantaja tukee ja auttaa vastaavissa tilanteissa.”

5.5 Sairasloman tarve mahdollisen myötätuntouupumuksen vuoksi

Kysymykseen vastanneista ohjaajista (27) vain yksi on hakenut sairaalomaan myötätuntouupumuksen vuoksi. Lopuista vastanneista (26) kukaan ei ole joutunut hakemaan sairaalomaan kyseisestä syystä. Kuitenkin yksi vastanneista koki, että sairaalomalle olisi ollut tarve, vaikka ei ollut hakenut sairaalomaan.

5.6 Työnantajan tuen tarve asioiden käsittelyssä

Ohjaajista noin puolet kokivat työnantajaltaan saaneen tuen riittäväksi ja ovat tyytyväisiä tilanteeseensa. Muutama vastanneista jätti kysymykseen vastaamatta ja yksi vastanneista kertoi, että ei ole vielä kokemusta asiasta. Yksi vastanneista koki osaavansa keskustella kollegoidensa kanssa hyvin keskenään. Vastanneista puolet kertoivat tarvitsevänsä enemmän tukea työnantajaltaan asioiden käsittelyssä. Aiheelliseksi nousi uhka- ja väkivaltatilanteiden käsittely ja tilanteiden jälkipurku. Yksittäisiä asioita, joissa ohjaajat kokivat haluavansa enemmän tukea työnantajalta, olivat muun muassa sijoituksen tarkoituksellinen toteutuminen, enemmän tietoa lasten psykiatrisista ja neurologisista sairauksista, työssä jaksaminen ja motivointi, työilmapiirin tukeminen ja yleisesti enemmän tukea.

“Laitoksessa haukkuminen ja kiroilu on arkipäivää. Mutta työntekijän vähättely nuorten puolelta on raskasta kuultavaa. Siksi olisi tärkeää, että työnantaja ja tiimissä muistaisimme kehua toisiamme. Ei meidänkään tarvitse kestää kaikkea.”

5.7 Työhyvinvoinnin huomiointi työpaikalla

Suurin osa vastanneista kertoi, että työhyvinvointi tulee hyvin huomioiduksi työpaikalla. Asiat, jota työpaikalla huomioidaan työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi, olivat muun muassa työvuoroihin vaikuttaminen, e-passi, työterveys, avoin keskustelu, työnohjaus, työntekijöiden riittävyys, koulutukset, tiimipalaverit, hyvä esimies ja työhenki. Muutama vastanneista koki työhyvinvoinnin kehittämiskohteeksi pieniarvoiset edut, jotka parantavat työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

“Tiimipalaverit ja työnohjaukset on säännöllisesti. Toimiva kannustinjärjestelmä löytyy. Tyky-toimintaan E-passi järjestelmiä. Toimiva työterveyshuolto ja loistava esimies.”

5.8 Työssä jaksaminen

Vastanneet ohjaajat kokivat, että työssä jaksamisen edellytyksenä on muun muassa hyvä yhteishenki, huumori, liikunta, avoin keskustelu, musiikki, palkka, positiivinen palaute työstä, vapaapäivät, riittävä lepo, selkeä työnjako, työkaverit, lasten edistyminen, luotettava esimies, tasapaino yksityiselämässä, sopivat haasteet, työn merkityksellisyys ja oma resilienssi.

“Lasten edistymiset, keskustelut avoimesti työkavereiden kesken ja kaikki pienet hetket.”

6 POHDINTA

6.1 Tutkimustulosten pohdinta

Työnantajalla ja esimiehellä näyttää olevan vaikutus vähäiseen uupumukseen. On yllättävää, että myötätuntouupumusta ei esiinny juurikaan. Mahdollisien sairaslomien syynä ei ole ollut myötätuntouupumus. Epäselväksi jää siis, eikö myötätuntouupumusta pidetä hyvänä syynä hakea sairauslomaa, kun kyseessä ei ole fyysinen ”vamma”. Toinen asia, joka mietityttää on se, että ymmärretäänkö mitä myötätuntouupumus on. Esimerkiksi lisääntynyt ärtyneisyys voi olla merkki uupumisesta.

Esiin nousee myös työnantajan tuen tarve. Vastanneet ohjaajat ovat sitä mieltä, että työnantajan antamassa tuessa on aina kehittämisen varaa. Moni kertoo työporukan olevan hyvä ja tilanteet käydään työporukan kanssa läpi. Huumori ja positiivinen palaute auttaa jaksamaan vaikeissa tilanteissa. Palautetta saattaa tulla myös nuorilta.

Liikunnan ja unen merkitys nousee tutkimuksessa esiin. Vastanneista moni kertoo liikunnan ja riittävän unen olevan isossa roolissa ja yhteydessä työhyvinvointiin. Myös henkilökohtainen elämä heijastuu työhön, joten oma elämä on oltava tasapainossa.

Ymmärrys ja osaaminen vaikuttaa myös työssä jaksamiseen. Mitä enemmän tietoa sairauksista, sitä vähemmän uupumusta?

Ohjaajille on annettu mahdollisuus kertoa kokemuksista ja mielipiteistä anonymisti, mutta eivät kuitenkaan ole tarttuneet mahdollisuuteen. Olisivatko otanta ja tulokset olleet kattavammat, jos tutkimusmenetelmä olisi ollut erilainen. Olisiko nämä asiat helpompi sanoa, kuin kirjoittaa?

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Eettisessä osuudessa viitataan tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuihin (2019). Tässä nousee esiin tutkimuksen yleisiä eettisiä periaatteita. Tutkija kunnioittaa kyselylomakkeen vastaajien ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa vastaajat pysyvät anonyymina koko haastattelun ajan. Tutkijat tuovat kyselylomakkeen vastaajille ilmi osallistumisen vapaaehtoisuuden ennen tutkimuksen alkamista. Tutkimukseen osallistuttua, ohjaajilla on mahdollisuus keskeyttää tutkimukseen osaa ottaminen milloin vain. Tässä tapauksessa, osallistujat voivat siis keskeyttää lomakkeen täytön ja vaikka esim. hävittää sen itse palauttamatta sitä siihen tarkoitettuun palautuskuoreen. Tutkimuksesta saatuja tietoja ei luovuteta missään vaiheessa prosessia ulkopuolisille, eivätkä tutkijat käytä tietoja muuhun kuin tähän tutkimukseen.

Vastaajien sananvapaus ja yksityisyyden suojaaminen korostuvat tässä tutkimuksessa. On tarkoitus pyrkiä siihen, ettei tutkimuksesta aiheudu tutkittaville merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. Haastateltavilla on myös oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä ja tutkimuksen toteutuksesta.

Ensisijaisen tärkeää on luoda tutkimuksen vastaajiin luottamus ja säilyttää se. Siihen pyritään näyttämällä kunnioitusta ihmisarvoa kohtaan. Perehtyminen kohdeorganisaatioon ennakkoon auttaa välttymään tarpeettomilta haitoilta.

Cuba ja Lincolnin (1981 ja 1985) mukaan luotettavuuden arvioinnin kriteerejä ovat uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus. Vuoden 1985 täsmennyksessä puhutaan totuusarvosta, sovellettavuudesta, kiinteydestä ja neutraalisuudesta. Tutkimuksen uskottavuus edellyttää sitä, että tutkimustulokset ovat niin selkeät, että lukija ymmärtää mistä tutkimuksessa on kyse. Siirrettävyydellä viitataan siihen, missä määrin tulokset voisivat olla siirrettävissä johonkin muuhun tutkimusympäristöön. Esittämällä suoria, autenttisia lainauksia haastatteluteksteistä pyritään varmistamaan tutkimuksen luotettavuus. Näin

lukija saa mahdollisuuden pohtia aineiston keruun polkua. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 197-198.)

6.3 Tutkimus oppiprosessina

Tutkijoita kiinnostaa mielenterveyshoitotyö ja siksi aihevalinta rajattiin tähän. Myötätuntouupumuksesta ei ollut opintojen aikana ollut puhetta. Tutkijat halusivat antaa mahdollisuuden ohjaajille kertoa kokemuksistaan ja mahdollisesta myötätuntouupumuksesta. Aihe valittiin syksyllä 2020 ja idea saatiin päihdetyön opettajalta.

Koska myötätuntouupumuksesta ei opintojen aikana ole ollut puhetta, tutkijoiden täytyi tutustua käsitteeseen ennen opinnäytetyön aloittamista. Samasta aiheesta löytyi melkein 200 opinnäytetyötä, myötätuntouupumusta on siis tutkittu aiemmin. Opinnäytetyön myötä tutkijat ovat oppineet myötätuntouupumuksesta paljon ja saaneet ymmärtää, että myötätuntouupumusta voi esiintyä muillakin, kuin sosiaali- ja terveystalalla työskentelevillä. Myötätuntouupumuksesta tulisi tutkijoiden mielestä puhua enemmän, jotta asiaan voisi puuttua niin varhaisessa vaiheessa, kuin mahdollista.

Tutkimussuunnitelmaa aloitettiin työstämään syksyllä 2020 ja Tuisku Oy hyväksyi suunnitelman tammikuussa 2021, muutaman muutoksen jälkeen. Korona on vaikuttanut koko prosessiin sillä tavalla, että yksikköön tapaamisia ei ole ollut lainkaan. Kaikki yhteydenotot yksikköihin ovat tapahtuneet sähköpostitse. Prosessi pitkittyi myös koronan takia. Tutkijoiden aikataulujen yhteensovittaminen toi omat haasteensa. Parityöskentelyn suurin haaste oli nimenomaan tämä aikataulujen ja elämäntilanteiden yhteensovittaminen. Muuten työnjako oli selkeää ja sujuvaa.

Opinnäytetyön ohjaajana toimi Vaasan ammattikorkeakoulun hoitotyön lehtori. Yhteydenotot ovat tapahtuneet sähköpostin ja Zoomin välityksellä, edelleen

koronan vuoksi. Tutkijat olisivat toivoneet ohjausta kasvatusten. Sähköpostitse tapahtuva ohjaus oli hidasta ja kasvatusten ohjaus olisi toiminut sujuvammin.

Itse opinnäytetyön tekeminen aloitettiin helmikuussa 2021. Silloin tutkijat lähettivät kyselylomakkeet ja saatekirjeet yksikköihin. Tutkijat sopivat yksiköidenjohtajien kanssa vastausajan pituudesta ja palautuspäivämäärästä. Maaliskuun loppupuolella tutkijat saivat kaikista yksiköistä kyselylomakkeet takaisin. Tämän jälkeen alkoi vastausten läpikäyminen ja analysointi.

Kyselylomakkeissa vastaukset olivat pääosin lyhyitä. Tutkijat olisivat toivoneet kattavampia vastuksia. Vastauksia saatiin yhteensä 27.

Opinnäytetyöprosessi on ollut mielenkiintoinen ja siihen on vaikuttanut aihevalinta. Tutkijat ovat työskennelleet hyvin paljon yhdessä, joka on tuonut lisäarvoa prosessille keskusteluiden ja pohdintojen muodossa.

6.4 Jatkotutkimusaiheita ja johtopäätöksiä

Jatkotutkimusaiheeksi tutkijat ehdottavat lisätutkimuksia ohjaajien tietotasosta liittyen lasten ja nuorten psykiatriin ja neuropsykiatriin sairauksiin. Lisätutkimuksessa voisi esimerkiksi selvittää, onko työyhteisön sisällä eroja tietotasossa. Työyhteisössä voi olla eri ammattiryhmistä työntekijöitä: lähihoitajia, mielenterveyshoitajia, sosionomeja, terveydenhoitajia ja sairaanhoitajia.

LÄHTEET

- Jyväskylän yliopisto. 2015. Fenomenologia. Viitattu 22.9.2021.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/fenomenologia>
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2015. Tutkimus hoitotieteessä. 3.-4. painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. 3.-5. painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- Laine, S. M-K. 2019. Työhyvinvoinnin yhteys sairauspoissaoloihin. Pro gradu - tutkielma. Lääketieteen laitos. Itä-Suomen yliopisto.
- Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki. Methelp.
- Hämäläinen, K., Kanerva A., Kuhanen, C., Schubert, C. & Seuri T. 2017. Mielenterveyshoitotyö. 5.-6. painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla. 1. painos. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Niemi-Murola, L. 2015. Empatia on elinikäistä oppimista. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim. Viitattu 22.10.2021.
<https://www.duodecimlehti.fi/duo12031>
- Saarinen, A., Ruokolainen, M., Taimio, H., Pirttilä, J. & Mauno, S. 2015. Palvelumotivaatio ja työhyvinvointi terveydenhuollossa. Sastamala. Vammalan kirjapaino Oy.
- STM. Työhyvinvointi. Viitattu 9.4.2020 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Sudenlehti, J. & Uusitalo, I. 2018. Tulevaisuuden lastensuojelu. Suomen Psykologinen Instituuttiyhdistys ry.
- TENK 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Viitattu 3.6.2020.
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- THL. 2021. Lastensuojelu ja kriisityö. Viitattu 22.10.2021.
<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/erityiskysymykset/lastensuojelu-ja-kriisityo>

THL. 2019. Mitä on lastensuojelu? Viitattu 7.4.2020.

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>

THL. 2021. Myötätuntouupumus ja työnohjaus. Viitattu 22.10.2021.

<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyontueksi/hyvia-kaytantoja/myotatuntouupumus-ja-tyonohjaus>

Toivola, K. 2004. Myötätuntouupumus- auttajantyön työperäinen riski. Viitattu

7.4.2020. https://www.hameenkesayliopisto.fi/wp-content/uploads/2018/09/toivola_2004.pdf

Traumaterapiakeskus Oy, 2018. Viitattu 9.4.2020.

<https://www.traumaterapiakeskus.com/18>

Weiste, E. 2019. Empatia on sote-ammattilaisen taitolaji. Viitattu 7.4.2020.

<https://www.ttl.fi/blogi/empatia-on-sote-ammattilaisen-taitolaji/>

LIITTEET

LIITE 1

SAATEKIRJE

Hei Tuiskun asumisyksikön ohjaajat!

Haluaisimme aluksi kiittää teitä, että saamme mahdollisuuden haastatella teitä. Mielipiteenne ovat meille erittäin tärkeitä tutkimuksen mahdollistamiseen.

Opiskelemme toista vuotta sairaanhoitajiksi Vaasan ammattikorkeakoulussa ja tulemme tekemään opinnäytetyömme aiheesta ”Traumatyön vaikutus ohjaajaan ja myötätuntouupumus”. Keräämme tiedon haastattelulomakkeella, jossa on muutama meidän ennalta laatima aiheeseen liittyvä kysymys. Lomake on suunnattu niille ohjaajille, joilla on omakohtaista kokemusta työskentelystä traumatisoituneen lapsen tai nuoren kanssa. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa miten traumatyö konkreettisesti vaikuttaa ohjaajaan ja mahdollisesti siitä aiheutuvaa myötätuntouupumusta. Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää hyväksi ohjaajien työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Kyselylomakkeet jaetaan yksikköihin syksyllä 2020 ja haastateltavat pysyvät anonyymina koko tutkimuksen ajan. Jätämme jokaiseen yksikköön palautuslaatikot, joista noudamme lomakkeet tutkimusta varten vastausajan päätyttyä. Palautuslaatikot ovat suljettuja, joten voitte vastata täysin luottamuksellisesti. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista, mutta meidän puolestamme toivottavaa. Haastattelulomakkeen täyttöön voit käyttää haluamasi ajan. Tutkimuksen valmistuttua keväällä 2021, tiedotamme Tuiskun asumisyksikön henkilökuntaa tutkimustuloksista ja opinnäytetyön esityksestä.

Tutkimuksemme ohjaajana toimii;

Johanna Latvala, johanna.latvala@vamk.fi

Mikäli haluatte lisätietoja tutkimuksesta, vastaamme mielellämme kysymyksiinne!

Ystävällisin terveisin;

Immi Craycroft, e1800009@edu.vamk.fi

Laura Pukkinen, e1801282@edu.vamk.fi

LIITE 2

LIITEAINEISTOT

KYSELYLOMAKE

Mitkä asiat koet henkisesti raskaana työskennellessäsi huostaanotettujen lasten ja nuorten kanssa?

Miten käsittelet työssäsi vastaantulevia haastavia tilanteita?

Minkälaista tukea olet saanut työnantajan puolesta vaikeiden tilanteiden purkamisessa?

Minkälaisena koet mahdollisen myötätuntouppumuksen?

Miten usein olet joutunut hakemaan sairauslomaa myötätuntouppumuksen vuoksi?

Minkälaisien asioiden käsittelyyn koet tarvitsevasi enemmän tukea työntantajalta?

Miten työhyvinvointi huomioidaan työpaikallasi?

Mitkä asiat edistävät ja tukevat sinua jaksamaan työssäsi?
