



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Sami Katajamäki

Työperäisen stressin kokeminen lastensuojelun asumispalveluyksiköissä

Opinnäytetyö
Syksy 2021
SeAMK Sosiaali- ja terveysala
Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Suuntautumisvaihtoehto:

Tekijä: Sami Katajamäki

Työn nimi: Työperäisen stressin kokeminen lastensuojelun asumispalveluyksiköissä

Ohjaaja: Päivi Rinne, Yksikönjohtaja, YTT

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 40

Liitteiden lukumäärä: 1

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä lastensuojelun asumispalveluita tarjoavan yksityisen yrityksen kanssa. Yritys ja haastatteluun osallistuneet henkilöt halunneet pysyä anonyymeinä. Opinnäytetyön tarkoitus ollut selvittää haastattelujen avulla henkilökunnan työperäistä stressiä ja miten he sen kanssa pärjäävät, mikäli sitä kokevat ja voisiko yritys tukea henkilökuntaa paremmin. Pitkäkestoisena työperäisen stressin vaikutukset työyhteisöihin voivat olla haitallisia, sillä se aiheuttaa helposti työntekijöiden loppuun palamisia, lisää sairaspöissaoloja, heikentää työhyvinvointia laskien työmotivaatiota ja tehokkuutta työnteossa. Myös sillä miten henkilökunta ja johtajat kohtelevat toisiaan on merkitystä työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta. Opinnäytetyön tutkimusosio toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina 20 lastensuojelun asumispalveluiden työntekijälle, jotka työskennelleet yhteistyötahon eri asumispalveluyksiköissä. Monesti vastaukset antoivat hajanaisia tuloksia siitä mikä aiheuttaa työperäistä stressiä. Eniten esiin nousut huoli lasten aggressiivisuudesta ja väkivaltaisuudesta itseään ja muita kohtaan. Esiin nousut myös tieto haastateltujen olleen enimmäkseen tyytyväisiä yrityksen heille tarjoamiin tukitoimiin työperäisen stressin purkukeinojen osalta.

¹ Asiasanat: lastensuojelu, stressi, työhyvinvointi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Specialisation:

Author: Sami Katajamäki

Title of thesis: Work-related stress experience at housing services in child protection

Supervisor: Päivi Rinne, Dean, PhD

Year:2021

Number of pages: 40

Number of appendices: 1

The thesis was carried out in cooperation with private company that provide child protection housing services. Company and the people that took part in the interview wanted to stay anonymously. The purpose of the thesis was to find out through interviews if staff have occupational stress and how they manage it if they have it. Long-term effects of work-related stress on working communities may be harmful. It can easily cause workers to complete burn-out, more sick-absences, decrease well-being at work by reducing motivation and efficiency at working environment. Also, on how staff and managers are treating each other is relevant in terms of maintaining well-being at work. Thesis research section were made semi-structured themed interviews at 20 child protection housing services employees, that were working at cooperation company in different housing services units. On many times answers gave multiplicate results about what causes occupational stress. Most concerns raised about children's aggressiveness and violence towards themselves and others. Also replies provided the information, about the interviewees being mostly satisfied at the outreach for occupational stress management that company offers them.

¹ Keywords: child protection, stress, well-being at work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
1 JOHDANTO	5
2 LASTENSUOJELU	6
2.1 Lastensuojelun toimenpiteet.....	6
2.2 Lastensuojelun asumispalvelut.....	7
2.3 Lastensuojelun asumispalveluiden henkilökunta	8
2.4 Lastensuojelun asumispalveluiden asukkaat.....	9
3 STRESSI OSANA TYÖHYVINVOINTIA	12
3.1 Stressin aiheuttajat lastensuojelun asumispalveluyksiköissä.....	13
3.2 Stressin muodot	14
3.2.1 Eustressi	14
3.2.2 Distressi	14
3.2.3 Hyperstressi	15
3.2.4 Hypostressi	15
3.3 Liiallisen stressin negatiiviset vaikutukset.....	16
4 STRESSIN EHKÄISY JA HOITO.....	18
4.1 Stressiin reagointi.....	18
4.2 Stressistä palautuminen	18
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	21
5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	21
5.2 Kvalitatiivinen tutkimus	21
5.3 Puolistrukturoitu teemahaastattelu	22
5.4 Aineiston keruu ja kohderyhmä	22
5.5 Aineiston analysointi.....	23

5.6 Tutkimuksen eettisyys	23
6 TUTKIMUSTULOKSET	25
6.1 Haastattelut.....	25
6.2 Arjen tavoitteet ja haasteet.....	26
6.2.1 Tavoitteet	26
6.2.2 Haasteet.....	26
6.3 Työperäisen stressin ilmeneminen ja sen vaikuttavuus?	28
6.3.1 Ilmenemismuodot ja siihen reagointi.....	28
6.3.2 Henkilökunnan stressaantuneisuuden vaikutukset lapsiin	29
6.4 Stressin purkaminen.....	29
6.5 Työnantajan tuen näkyminen	29
6.6 Tuen tarve.....	30
6.7 Henkilökunnan toivomat muutokset.....	30
7 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	32
8 POHDINTA.....	35
LÄHTEET	37
LIITTEET	40

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö sai alkunsa 2020 syksyllä, jolloin aloin kartoittaa yhteistyötahoja opinnäytetyön aiheelle. Työelämästä jo olemassa olleiden kontaktien kautta yhteistyötahon löytäminen ollut helppoa ja nopeaa. Aihe kiinnostanut itseäni jo siksi, että teen töitä kyseisellä alalla ja yhteistyötaho halunnut saada henkilökuntansa ajatuksia ja näkemyksiä esille aiheen tiimoilta.

Opinnäytetyöni tarkoitus on selvittää lastensuojelun asumispalveluita tarjoavan yhteistyötahoni henkilökunnan ajatuksia ja kokemuksia heidän tekemänsä työn stressaavuudesta, sekä miten työperäisen stressin kanssa pärjätään. Sitä varten oli, tarpeellista saada selville millaista arki on yrityksen asumispalveluyksiköissä, sekä mitkä asiat arjessa luovat henkilökunnalle työperäistä stressiä. Avaan aluksi lukijalle aiheeseen liittyen lastensuojelun sisältöä, minkä jälkeen kerron stressistä ja sen eri muodoista sekä stressin vaikutuksista.

Tutkimusosion toteutin puolistrukturoituna teemahaastatteluna 20 ohjaajan nimikkeellä työskentelevälle työntekijälle, mikä on noin viidesosa yrityksen aktiivisesta työntekijämäärästä. Haastateltaviin valikoitui toistaiseksi voimassa olevalla ja määräaikaikaisella työsopimuksella työskenteleviä 2 vuoden työkokemuksen omaavia työntekijöitä, joiden haastattelut nauhoitettiin ja hävitettiin kun opinnäytetyö oli valmis. Yhteistyötaho halusi pysyä anonyyminä, samoin haastateltavat, joten yrityksen eikä haastateltavien nimiä mainita opinnäytetyössä. Myöskään yhteistyötaho eikä asumispalveluyksiköiden yksikönjohtajat ole tietoisia haastatteluun osallistuneiden nimistä.

2 LASTENSUOJELU

Lastensuojelu on kuntien tuottamaa lastensuojelulakiin pohjautuvaa palvelua, mikä kuuluu niin vanhemmille kuin lapsillekin. Lastensuojelulaissa määritellään lain tarkoitus seuraavanlaisesti:

Lain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun (L 13.4.2007/417, 1§).

Lapsen oikeuksien suojelu on huomioitu vahvasti myös YK lapsen oikeuksien yleissopimuksella, joka on luettavissa mm. Unicefin suomenkielisiltä kotisivuilta (Suomen Unicef Ry., [viitattu 22.5.2021]).

2.1 Lastensuojelun toimenpiteet

Lastensuojeluun sisältyy eriasteisia toimenpiteitä, joita ovat mm. ehkäisevä lastensuojelu mitä tarjotaan tarvittaessa, eikä se edellytä lastensuojelun asiakkuutta. Lastensuojeluun kuuluu myös avohuolto, jolloin lastensuojelun asiakkuus on aloitettu, mutta lapsen/perheen tilanne ei välttämättä edellytä lapsen huostaanottoa, tai sijoitusta kodin ulkopuolelle. Jos päätös huostaanotosta tehdään, niin tilanne lapsen kotona on yleensä sellainen, että joko lapsi itse, vanhemmat, tai kasvuolosuhteet vaarantavat lapsen turvallisuuden ja tällöin huostaanotto täytyy tehdä. Lastensuojelun asiakkuuden aikana vanhempien kasvatuksellisia kykyjä ja jaksamista pyritään lisäämään kunnassa tarjolla olevilla erinäisillä palveluilla, kuten esimerkiksi terapialla ja perhetyöllä. (L 13.4.2007/417. 3a§, 34§, 40§.) Palveluiden laajuus kuitenkin vaihtelee kunnittain, sen mukaan mitä kunnat voivat tarjota kuntien resursseista ja palveluntuottajista riippuen. Lastensuojelun asiakkuus voidaan purkaa silloin, kun se ei ole enää tarpeellinen lapsen ja perheen tilanteen kannalta, sillä huostaanotto päätös on voimassa vain toistaiseksi. (L 13.4.2007/417. 47§.)

Lastensuojeluun kuuluu myös jälkihuolto, joka nuoren on halutessaan oikeus saada huostaanoton päätyttyä. Kunnilla on velvollisuus järjestää jälkihuoltoa 5 vuoden ajan, siitä asti, kun lapsen kodin ulkopuolisen sijoituksen jälkeinen lastensuojelun asiakkuus päättyy.

Kuitenkin kunnan jälkihuollon järjestämisvelvollisuus päättyy viimeistään, kun lapsi täyttää 25 vuotta. (L 13.4.2007/417, 75§.)

Nuoren ei ole pakko ottaa vastaan kunnan tarjoamaa jälkihuoltoa, mutta se kannattaa hyväksyä, sillä sen avulla hänen on helpompi päästä aloittamaan elämä esimerkiksi omassa asunnossa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen kotisivuilta löytyy Lastensuojelun käsikirja, missä on lueteltu nuoren aikuisen saamat tukimahdollisuudet jälkihuollon kautta. Siihen sisällytetään mm. tuki ja turva esimerkiksi koulutukseen, toimentulon ja terveydenhuollon asioissa. Jälkihuollon avulla pyritään tukemaan nuorta myös sosiaalisen ja psyykkisen toimintakyvyn suhteen. Jälkihuollon palvelut suhteutetaan nuoren tarpeen mukaan. Myös vanhemmat ovat oikeutettuja jälkihuollon palveluihin ja varsinkin sijoituksen päätyttyä ja nuoren muuttaessa kotiin vanhempien olisi hyvä saada tukea perheen yhdessäeloon. Tarpeen mukaan kunnan tulee huomioida myös perheen taloudellisen tuen tarve. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, [viitattu 16.5.2021].)

Vuonna 2019 tehtiin lastensuojeluilmoitus 85 746 lapsesta, joista sijoitettiin kodin ulkopuolelle kiireellisesti 4 522 lasta. Vuonna 2019 kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia oli 18 928 kpl. (THL:n tilastoraportti 28/2020, 1). Tuosta 18 928 lapsesta laitoshoidossa oli 7 659 lasta. (THL:n tilastoraportti 28/2020, 9). Suomessa ei ole ollut aikaisemmin näin suurta kiireellisesti sijoitettujen, huostassa olevien ja muuten sijoitettuna olevien lasten määrää. (THL:n tilastoraportti 28/2020, 1).

2.2 Lastensuojelun asumispalvelut

Lastensuojelun asumispalvelut kuuluvat laitoshoidoksi luokiteltavien palveluiden piriin. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos., [viitattu 16.5.2021]). Niihin sijoitetut lapset ja nuoret ovat joko avohuollon, huostaanoton tai kiireellisen sijoituksen päätöksien kautta palvelun piiriin tulleita ja heidän sijoituksensa voi kestää siihen asti, kun sijoitettu täyttää 18 vuotta, tai kun sijoituksen tavoitteet täyttyvät ja voidaan hakea sijoituksen purkua. Jokainen sijoitettu lapsi on luonnollisesti oma persoonansa omalla historiallaan, mutta yleisiä sijoitusten syitä, joko sijoitetulla tai sijoitetun huoltavalla taholla (vanhemmat tai muu huoltaja) ovat väkivaltaisuus, päihteiden käyttö, mielenterveysongelmat ja itsetuhoisuus. (Lastensuojelu.info [Viitattu 22.6.2020].)

Vaikka yleisesti lapsen edun mukaista olisi tehdä sijoitus perhehoitoon, niin aina se ei ole mahdollista. Varsinkin jos lapsen käytös on erityisen haastavaa, niin laitoshoidon tarjoama moniammatillinen tuki on tarpeellinen ratkaisu. Sen kautta myös pystytään tarjoamaan tehokkaampi ympärivuorokautinen tuki ja turva. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, [viitattu 16.5.2021].)

Tutkimukseni kohde yksiköt ovat erityisen ja vaativan tason yksiköitä, joissa on samanaikaisesti korkeintaan 7 sijoitettua lasta, ja samassa rakennuksessa voi olla sijoitettuna enintään 24 lasta. Poikkeuksia voidaan tehdä esimerkiksi kiireellisen tapauksen takia, mistä syystä asiakkaiden määrä lisääntyy väliaikaisesti. (L 13.4.2007/417. 59§.)

Lastensuojelun asumispalveluissa pyritään siihen, että asuminen olisi mahdollisimman kodinomaista, huomioiden silti jokaisen läsnä olevan turvallisuus. Esimerkiksi työsuojelulaki määrää, että työssä missä on ilmeinen väkivallan uhka, tulee väkivaltilanteet ehkäistä ennakolta (L 23.8.2002/738. 27§). Lastensuojelun asumisyksiköissä se on ratkaistu mm. siten, että teräaseet kuten puukot ja veitset yms. ovat lukkojen takana, mikäli on riski, että joku käyttäisi niitä itsensä tai toisen vahingoittamiseen. Myös kierrätettävä metalli ja lasi ei ole asumiskodin asukkaiden saatavilla, sekä asumiskodit lisäävät tarvittaessa väliaikaisesti tai pysyvästi turvallisuutta esim. paikallisen vartiointiyrityksen tuottamalla palveluilla, kuten turvakameroilla ja vartijan saapumisella yksikölle.

2.3 Lastensuojelun asumispalveluiden henkilökunta

Lastensuojelulaki määrittää asumisyksiköiden henkilökunnan mitoituksista ja niiden mahdollisista poikkeuksista seuraavasti:

Asuinyksikössä tulee olla vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa työntekijää. Jos samassa rakennuksessa on useampi asuinyksikkö, asuinyksikköä kohden tulee olla vähintään kuusi hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa työntekijää. Jos hoito- ja kasvatustehtävissä toimiva työntekijä asuu yhdessä hoidettavien lasten tai nuorten kanssa, voidaan mainituista henkilöstön määristä poiketa. (L 13.4.2007/417, 59§.)

Lastensuojelulaissa määritellään myös lastensuojelulaitoksen henkilökunnan koulutukselliset laatukselliset kriteerit, joiden mukaan henkilökunta muodostetaan.

Lastensuojelulaitoksessa on oltava lasten ja nuorten tarvitsemaan hoitoon ja kasvatukseen nähden riittävä määrä sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain 3 §:ssä tarkoitettuja sosiaalihuollon ammattihenkilöitä sekä muuta henkilöstöä (L 13.4.2007/417, 60§).

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että henkilökunnasta täytyy olla riittävä määrä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattikorkeakoulun käyneitä työntekijöitä, kuten esimerkiksi sosionomeja ja sairaanhoitajia, sekä muuta henkilökuntaa, jotka voivat koostua esimerkiksi lähihoitajista ja nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajista.

Ohjaajien perustyönkuvan voisi yksinkertaistaa siten, että he ovat turvallisia ja välittäviä aikuisia lapsen ympärillä, jotka tukevat ja auttavat häntä arjessa esiintyvien haasteiden hallinnassa. Haasteisiin lukeutuu monesti mm. tunteiden tunnistamisen heikkous ja sitä kautta myös tunnesäätelyn vajavuutta, mikä näkyy hermostumisina ja vihastumisina, mitkä voivat johtaa esimerkiksi esineiden rikkomisiin ja väkivaltaiseen käytökseen ohjaajia tai toisia lapsia kohtaan. Tiivistettynä tunnesäätely tarkoittaa tunteidensa ja tunnistamista ja ymmärtämistä, sekä niiden erottamista omasta toiminnastaan. (Aarnio 2019.)

Vaikka ohjaajien perustyönkuva yksikön arjessa ei eroa toisistaan koulutustaustan perusteella, niin lisää vaativuutta tuo esim. lääkehoidolliset vastuut, mitkä ovat sairaanhoitajien ja lähihoitajien vastuulla. Sosionomeille jää monesti esim. Kelan tukien ja etuuksien kartoittaminen ja niihin hakemusten täyttäminen lasten kanssa. Monesti nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajilla oli erilaisten aktiviteettien järjestämistä ja ylläpitämistä. Eräässä yksikössä oli mm. toimintatiistai, jolloin lasten kanssa tehtiin heidän kanssaan ennakkoon sovittuja asioita, kuten leipomista, askartelua tai vaikka levyraadin pitämistä. Vakituksilla työntekijöillä oli jokaisella joku vastuualue hoidettavanaan perustyönsä lisäksi, kuten turvallisuus-, Kela-asiat, tai lääkehoito. Lääkehoito vastuualueena erosi lääkkeiden annosta lapsille mm. siten, että siinä päivitettiin lääkehoitosuunnitelmaa ja käytiin lääkärin kanssa keskusteluja lääkitysten tarpeellisuudesta lääkärikierron aikana.

2.4 Lastensuojelun asumispalveluiden asukkaat

Koska lastensuojelun asumispalveluiden asukkaat ovat jokainen omia yksilöitä omine historioineen, haasteineen ja sijoitusten syineen samassa asumispalveluyksikössä voi olla

asukkaita hyvinkin vaihtelevilla taustoilla ja sijoituksen syillä, mikä luo haasteita niin työntekijöille, kuin myös sijoitetuillekin.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Huosta-hankkeessa vuosina 2014–2015 selvitettiin sosiaalityöntekijöiltä 410 lapsen sijoituksen syitä ja taustatekijöitä. Hankkeen tutkimuksessa selvisi mm., että lähes 60 prosentilla sijoitettujen lasten vanhemmilla oli mielenterveysongelmia ja 33 prosentilla ne vaikuttivat sijoituksen syihin. Myös yli 40 prosenttia sijoitetuista oli nähnyt vanhemman alkoholin käyttöä, sekä noin joka neljännen sijoitetun kohdalla vanhemman alkoholin käytön arvioitiin vaikuttavan lapsen tilanteeseen taustatekijänä. Yli viidesosan kohdalla ilmeni, tai epäiltiin muuta päihteiden käyttöä ja 14 prosentin kohdalla sijoitetuista lapsista tämä oli vahvasti sijoituksen taustalla. (Heino 2014–2015, 69.)

Huosta-hankkeessa nostettiin esiin myös lasten pahoinpitely. Tutkimuksessa selvisi, että lähes 30 prosenttia sijoitetuista lapsista olivat asuinympäristössä, jossa lapsen pahoinpitely tai sen epäily tunnistettiin. Sijoitetuista 14 prosentin osuudella oli sosiaalityöntekijöiden arvioiden mukaan taustalla paljon pahoinpitelyä, tai ainakin siitä oli epäily. (Heino 2014–2015, 69.)

Huosta-hankkeessa selvitettiin myös sijoitettujen lasten käyttäytymistä ja käyttäytymisen vaikutuksia sijoitukseen ja kahdella kolmesta lapsesta ilmeni psyykkistä oireilua ja mielenterveyden ongelmia. Noin 37 prosentilla oireilua oli paljon. Väkivalta käyttäytymistä oli 40 prosentilla ja 18 prosentilla väkivaltaisuus vaikutti paljon sijoituksen taustatekijöihin. Väkivaltaista käyttäytymistä ilmeni erityisesti pienillä lapsilla (7 v–12 v). Kyseisestä ikäryhmästä väkivaltaisuutta ilmeni 59 prosentilla ja paljon sitä ilmeni 29 prosentilla. Teini-ikäisillä lapsilla väkivaltaisuutta nähtiin 27 prosentilla ja paljon sitä oli 19 prosentilla. Myös päihteet, kuten alkoholi ja huumeet huomioitiin ja selvisi, että 14 prosenttia käytti alkoholia paljon ja 19 prosenttia käytti alkoholia vähän. Huumeiden ja muiden päihteiden käyttöä oli 13 prosentilla paljon ja 15 prosentilla vähän. (Heino 2014–2015, 72.)

Niin kuin aikaisemmin mainittujen tulosten valossa voidaan päätellä, lastensuojelun asumispalveluiden avun piiriin sijoitetut lapset ovat monesti epävakaita ja heille vaaraksi olevasta ympäristöstä. Kasvuympäristön vaikutukset näkyvät lasten toiminnassa monesti

mm. kotoa opittujen käytösmallien mukaan toimimisina kodin ulkopuolellakin, kuten väkivallan käyttämisenä tahtonsa läpi saamiseen ja esim. päihteiden pariin hakeutumisena.

3 STRESSI OSANA TYÖHYVINVOINTIA

Työterveyslaitos mieltää työhyvinvoinnin tarkoittavan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, mitä ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Sillä on myös työntekijän elämänhallintaa tukeva vaikutus ja se on palkitsevaa ja mielekästä. (Työterveyslaitos, [Viitattu 17.10.2021]). Työhyvinvointi vaikuttavaa suuresti työntekijöiden jaksamiseen työpaikalla. Hyvin hoidetulla työhyvinvoinnilla on työntekijöihin kannustava ja motivoiva vaikutus, se auttaa jaksamaan työn kausittaisen kuormittavuuden keskellä. Esimerkiksi työolojen ja työhyvinvoinnin parannustarpeisiin vastaamatta jättäminen voi aiheuttaa mm. stressiä, riitatilanteita työyhteisöjen sisällä, työpaikka kiusaamista ja päihteiden väärin käyttöä. (ILO, [Viitattu 17.10.2021].)

Stressillä taas tarkoitetaan sellaista tilannetta, mikä kuormittaa ihmistä. Stressaava tilanne on vuorovaikutusta kokijan ja ympäristön välillä, joten sen kokeminen ja tilanteen stressaavuus on subjektiivista. Näin ollen esimerkiksi sellainen tilanne, minkä joku kokee todella stressaavaksi, ei välttämättä ole toiselle stressaava tilanne. Stressi mielletään yleensä negatiivisena asiana, mutta se voi olla myös positiivinen voimavara, sillä lyhyt kestoisena se voi lisätä tarkkaavaisuutta ja keskittymis- ja suorituskykyä. Pitkäkestoisena stressi voi kuitenkin johtaa uupumukseen ja hidastaa palautumista normaaliin vireystilaan. Olisikin hyvä oppia tunnistamaan positiivisen ja negatiivisen stressin ero, sekä milloin negatiivista stressiä alkaa kertymään liikaa (Stressi kuuluu elämään, [viitattu 22.6.2021].)

Stressi on pohjimmiltaan biologinen toiminto, jonka aikana ihmisessä erittyy kortisolia ja adrenaliinia. Tällöin ihminen valmistautuu niin sanottuihin taistele tai pakene tilanteisiin. Stressillä on kolme eri tasoa (1–3) ja mitä korkeammalle tasolle stressi kohoaa, niin sitä haitallisemmaksi se käy. Tiivistetysti kerrottuna 1. tasolla stressi toimii kannustimena toimimaan ja samalla valmistelelee kokijaansa ”taisteluun tai tilanteesta pakenemiseen”, 2. tasolla stressi alkaa jo vaikuttaa mielialan ja kehon hyvinvointiin negatiivisesti ja 3. tasolla kokijalla on uupumuksen ja loppuun palamisen oireita, jolloin työ ja elämä voivat tuntua merkityksettömiltä. (Billmark 2016, 35–36.) Stressillä on myös eri muotoja, joista kerrotaan lisää vähän myöhemmin.

Laitinen, Simola ja Vuorinen (2013, 127–129) tuovat esiin, että ihmisen voidessa henkisesti hyvin ja asioiden ollessa tasapainossa, hän kokee olevansa tyytyväinen elämäänsä ja työhönsä, jolloin hänellä on paremmat lähtökohdat ja jaksaminen sietää vastoinikäymisiä ja epävarmuustekijöitä. Henkinen hyvinvointi positiivisella ja sopivalla stressin määrällä vaikuttaa mm. työhalukkuuteen ja työn hallinnan ja sujumisen tunteeseen tehostaen niitä. Stressin määrän muuttuessa liian suureksi ja jatkuessaan liian pitkään stressi voi johtaa työuupumiseen, millä on pitkäkestoiset ja haitalliset vaikutukset henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin.

Työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta on myös suuri merkitys sillä, miten työntekijät johtajista ja esimiehistä niin sanottuihin rivityöntekijöihin asti kohtelevat toisiaan. Tämä korostuu sitä enemmän, mitä kuormittavampaa työ on. Day, Lashinger ja Leiter (2011, 13) tutkivat sairaalaloissa tehtävässä työssä henkilökunnan jaksamista ja työssä jaksamisen parantamista CREW-menetelmää (Civility, Respect, and Engagement at Work) hyödyntäen, parantamalla työhyvinvointia lisäämällä työyhteisöön hyvän käytöksen mallin. Tutkimuksessa selvisi, että CREW-menetelmä toi merkittävän positiivisen muutoksen työntekijöiden käytökseen toisiaan kohtaan, lisäsi luottoa johtohenkilöstöön, paransi asennoitumista työhön, poissaolot vähenivät, ja se myös vähensi työntekijöiden loppuun palamisia. Voidaan siis päätellä, että yksi tärkeä työssäjaksamisen tukipilari on hyvä työhyvinvointi, joka saavutetaan työntekijöiden hyvinvointia tukemalla.

3.1 Stressin aiheuttajat lastensuojelun asumispalveluyksiköissä

Yleisiä negatiivisia stressin aiheuttajia työympäristössä ovat mm. kiire, melu, huono tiedonkulku, työyhteisön erimielisyydet, liiallinen vastuu, vakavat tapaturmat ja tapahtumat työpaikalla. Luonnollisesti myös perheongelmat ja äkilliset elämänmuutokset voivat vaikuttaa työntekijään, mitkä saattavat vaikuttaa myös työkykyyn. Työntekijän henkilökohtaiset stressitekijät yhdistettynä asumisyksikön mahdollisesti stressaavaan ilmapiiriin, voivat kuluttaa työntekijän stressin sietokykyä hyvinkin tehokkaasti.

Työperäisen stressin aiheuttajina voivat olla mm. työn hallinnan puute, kohtuuttomat vaatimukset, tuen puute, kiusaaminen, epäreilu kohtelu ja syyllisyys tekemättömistä töistä (Mattila 2018). Joissain tapauksissa ihmisille voi kertyä stressiä myös positiivisista asioista,

kuten esimerkiksi uuden työn aloittaminen, aluillaan oleva parisuhde, opiskelujen aloittaminen (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, [viitattu 22.6.2021]).

3.2 Stressin muodot

Stressi voidaan jakaa eri muotoihin, joita ovat eustressi, distressi, hyperstressi ja hypostressi. Jokainen stressin muodoista aiheutuu eri syistä ja oireilee omalle tyylilleen ominaisella tavalla. Stressin muodot voivat ilmetä yksinään, sekä toisiinsa yhdistyneinä ja olisi tärkeää oppia tunnistamaan eri stressin muodot, sekä missä tilanteissa ne voivat kehittyä liian vaativiksi ja haitallisiksi. (Minkälaisesta stressistä kärsit?, [Viitattu 22.6.2021].)

3.2.1 Eustressi

Muista stressin muodoista poiketen eustressi on positiivinen asia, minkä avulla ihminen kykenee keskittymään ja suoriutumaan paremmin tulevista koitoksista kuten silloin, kun pitää opiskella kokeisiin. Eustressi vaikuttaa siten, että se antaa eräänlaista lisämotivaatiota lukemiseen auttaen keskittymään opiskeltavaan aiheeseen. Usein eustressi alkaa vaikuttaa vasta muutamia päiviä ennen esimerkiksi koetilaisuutta koulussa ja katoaa suorituksen loputtua. Eustressi voi myös lisätä luovaa kapasiteettia esimerkiksi työtehtävissä, lisäten ideoiden syntymisen potentiaalia. (Minkälaisesta stressistä kärsit?, [Viitattu 22.6.2021].)

Eustressin vaikutus voi näkyä työntekijässä esimerkiksi keskittymisenä ja asioiden nopeana ja selkeänä priorisointina sekä niiden tarkkana tekemisenä esimerkiksi lapsen palaverieita koskevissa asioissa, tai kun lastensuojelun asumisyksikköön tulee uusi asukas, jolloin henkilökunta keskittyy muistamaan jo ennalta saadut tiedot ja miten hänen kanssaan kannattaa toimia, sekä mitä täytyy tehdä, jotta lapsen arki lähtisi mahdollisimman hyvin käyntiin uudessa paikassa.

3.2.2 Distressi

Distressi eli negatiivinen stressi tuo oireilullaan kokijalleen epämukavan olon silloin, kun kokija kokee itsensä tai läheisensä jollain lailla uhatuksi. Esimerkiksi työpaikan menetys, läheisen sairastuminen, tapaturmat tai jotain muuta yllättävää ja epämiellyttävää tapahtuu

ilman, että siihen on osannut varautua ennakolta luovat distressiä. Distressistä irtaantuminen voi olla haastavaa ja vaativaa, sekä kokija tarvitsee paljon henkisiä voimavaroja, jotta distressi ei saa hänestä ylivaltaa. Usein distressistä kärsivä ihminen kokeva olevansa ahdistunut, tai peloissaan ja joskus jopa voi tuntua paniikkiakin. Pitkään jatkuvana distressi voi olla vaaraksi terveydelle. Aluksi oireiluna voi olla flunssaa, allergioita ja iho-oireita, mutta hyvin pitkäkestoisena se voi myötävaikuttaa vakavampienkin sairauksien kehittymiseen. (Minkälaisesta stressistä kärsit?, [Viitattu 22.6.2021].)

Lastensuojelun asumispalveluissa tämä voi näkyä esimerkiksi niin sanottuna ”maalittamisena”, mikä tarkoittaa sitä, että jotain tiettyä ohjaajaa kohtaan käyttäytytään jatkuvasti ja tarkoituksen mukaisesti loukkaavasti, uhkaavasti, sanallisesti ja mahdollisesti jopa fyysisesti väkivaltaisesti. Kyseinen tilanne on liian pitkään jatkuessaan työntekijälle stressaava ja jos siihen ei puututa, niin se voi kuormittaa työntekijän ääri rajoilleen ja lopulta pakottaa pitkälle sairauslomalle, koska henkinen hyvinvointi on huonossa kunnossa.

3.2.3 Hyperstressi

Hyperstressiä syntyy, kun ihminen ei kykene prosessoimaan kaikkia tunteitaan ja niiden herättämiä aistimuksia. Esimerkiksi suurta henkistä ponnistelua vaativat tehtävät, mitkä kuluttavat tekijäänsä henkisesti voivat aiheuttaa hyperstressisen olotilan, jolloin saattaa kokea itsensä ahdistuneeksi ja loppuun kuluneeksi. Tällöin ihminen on herkkä pienillekin ärsykkeille. (Minkälaisesta stressistä kärsit?, [Viitattu 22.6.2021].)

Esimerkiksi aikaisemmin mainittu ”maalittaminen” voi aiheuttaa myös hyperstressiä, mutta myös lastensuojelun asumisyksikön asukkaiden mahdollisesti ja säännöllisesti toistuva itsetuhoinen käytös, sekä heidän vanhempiansa ohjaajiin purkama turhautuminen, viha ja syytökset ovat isossa roolissa hyperstressin syntymisen kannalta.

3.2.4 Hypostressi

Hypostressiä ilmenee silloin kun ihminen on tylsistynyt ja motivaatio tekemiseen on kateissa. Hypostressi ei johdu ihmisen kokemista paineista, kuten aikaisemmat yllä mainitut muodot, vaan paineen puuttumisesta, ollen hyvin erilainen stressin muoto muihin verrattuna. Sillä on

vaikutusta varsinkin luoviin ihmisiin, jotka joutuvat tekemään tylsiksi mieltämiään itseään toistavia tehtäviä, mitkä eivät anna tekijälleen haasteita. Haasteiden puuttuminen voi aiheuttaa pahaa oloa ja turhautumista, mikä muuttuu aikojen saatossa stressiksi. (Minkälaisesta stressistä kärsit?, [Viitattu 22.6.2021].) Työntekijän näkökulmasta hypostressiä lastensuojelun asumispalveluissa harvemmin pääsee syntymään, sillä arki on monesti kiireistä ja vaihtelevaa.

3.3 Liiallisen stressin negatiiviset vaikutukset

Vaikka stressi on psykologinen kokemus, niin silti monet sen vaikutuksista ovat fyysisiä. Stressin esiintyminen fyysisenä oireiluna voi ilmetä mm. päänsärkynä, huimauksena, sydämentykytyksenä, pahoinvointina, vatsavaivoina, lisääntyneenä virtsaamisen tarpeena, hikoiluna, flunssakierteenä ja selkävaivoina. (Mattila 2018.)

Negatiivinen stressi voi vaikuttaa ihmisen fyysiseen hyvinvointiin hyvinkin vakavasti. Sillä on havaittu olevan haitallinen yhteys sydämen terveyteen lisäämällä mm. alkoholin käyttöä, tupakointia ja ylensyöntiä, nostattaen näin ollen verenpainetta, millä on haitallinen vaikutus valtimoiden seinämiin. Stressillä on myös vaikutuksia diabetekseen, sillä se häiritsee stressihormonien toimintaa. Tällöin stressihormonit saavat elimistön tuottamaan kortisolia, mikä nostaa diabetekseen sairastumisen riskiä. (Stressi vaikuttaa terveyteemme monin tavoin, [Viitattu 22.6.2021].)

Psyykkisinä oireina stressi esiintyy yleensä jännittyneisyytenä, ärtyneisyytenä, aggressiivina, levottomuutena, ahdistuneisuutena, masentuneisuutena, muistiongelmoina, päätösten teon hankaloitumisena, sekä uniongelmoina. Stressin kehittyessä vakavaksi voi ihminen kokea masennusta ja työuupumusta. Myöskin päihteiden käyttö voi lisääntyä, sekä esiintyä itsetuhoisia ajatuksia. Stressi saattaa vaikuttaa myös sosiaaliseen käyttäytymiseen ja oirehdinta voi tulla esiin perhe- ja parisuhdeongelmoina, sekä eristäytymisenä. (Mattila, 2018.)

Räisäsen (2012, 34–35) mukaan liiallinen stressi työpaikalla voi aiheuttaa työuupumusta, mistä palautuminen onnistuu levolla ja muutoksilla kuormittavien tekijöiden määrässä. Vakavaksi päästessään työuupumuksesta palautuminen täysin voi viedä 4–9 kuukautta,

minkä aikana vakavan työuupumuksen kokija reagoi herkemmin työstä aiheutuviin stressitekijöihin. Työuupumusta työntekijöiden parissa voidaan ehkäistä säännöllisellä arvioinnilla, koskien työn ja työympäristön kuormittavuutta, sekä epäkohdista keskustelemalla, sekä epäkohtiin puuttumalla. Työntekijä on myös ratkaisevassa roolissa työuupumuksen ehkäisyssä, huolehtimalla omasta mahdollisuudestaan palautua kuormittavien tilanteiden aikana ja huolehtimalla terveydestään, sekä tekemällä itselleen mieluisia asioita vapaa-ajallaan. (Ahola 2018.)

4 STRESSIN EHKÄISY JA HOITO

4.1 Stressiin reagointi

Kiire ja stressi ovat asioita, joihin kannattaa opetella reagoimaan jo varhaisessa vaiheessa, sillä pitkäkestoisena ne kuormittavat psyykettä ja elimistöä. Siksi olisi hyvä oppia ja tiedostaa omat voimavaransa, jotta ei kuormittuisi liikaa. Stressaaviin tilanteisiin pystyy reagoimaan paremmin, kun tiedostaa mitkä asiat aiheuttavat stressiä ja miten stressaantuneena oireilee. Olisi myös hyvä tiedostaa mikä saa, tai miten voisi saada itsensä rentoutumaan. (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, [Viitattu 22.6.2021].)

Stressinhallinnassa kannattaa muistaa, ettei sitä tarvitse kantaa yksin, sillä jo stressaantumisesta keskustelu läheisten tai työkaverien kanssa voi helpottaa tilannetta. Kannattaa myös muistaa liikunnan ja levon yhteensovittaminen, sekä säännöllinen ja terveellinen ruokavalio. Omia tavoitteitaan ja vaatimuksiaan kannattaa myös pohtia uudelleen, sillä ne voivat olla omaan elämäntilanteeseen liian korkealle asetettuja ja näin ollen vaatimustensa ja tavoitteidensa uudelleen priorisointi omaan elämäntilanteeseen sopivaksi voi laskea stressiä. (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö.) Tulee myös huomioida, että kaikille ei toimi samat keinot ja näin ollen fyysinen tekeminen kuten juokseminen ja kuntosalilla treenaaminen ei välttämättä auta kaikkia, kuten ei myöskään omassa rauhassa ajatustensa kanssa oleminen. Yksinkertaista ja kaikille jokaiseen stressaavaan tilanteeseen sopivaa keinoa ei vain ole olemassa. (Räisänen 2012, 9.)

Työterveyslaitos on tehnyt listan, minkä avulla voidaan ehkäistä liiallista työperäistä kuormitusta ja näin ollen työperäistä stressiä. Tehdyssä listauksessa tulee hyvin esille, että mitä selkeämpää työntekijälle on hänen työnkuvansa ja mitä häneltä odotetaan, sekä se että hyvin toimiva työyhteisö ja työvälineet ovat tärkeässä osassa työn kuormittavuuden ehkäisyssä. (Työterveyslaitos,)

4.2 Stressistä palautuminen

Kun tarkastellaan stressistä palautumista fysiologisen ja psykologisen palautumisen kautta saadaan selkeitä keinoja, miten stressistä voidaan palautua ja mitä siihen tarvitaan.

Fysiologinen palautuminen on elimistön palautumista stressitilasta takaisin lepotilaan ja kulutettujen voimavarojen takaisin kerryttämistä riittävällä levolla. Fysiologisen palautumisen kannalta ajateltuna tärkeintä on riittävät yöunet, mutta tärkeää on myös vapaa-ajalla tapahtuva palautuminen. (Kinnunen 2009, 29.) Levon ja palautumisen puute on todettu olevan nykyaikana rasittavampi ja suurempi terveysriski, kuin työperäinen- tai vapaa-ajalla saatu stressi. (Kinnunen 2009, 38). Tästä syystä olisi erityisen tärkeää, että työntekijät saavat mahdollisuuden kunnolliseen palautumiseen vapaa-ajan puitteissa, sekä myös huolehtivat omasta palautumisestaan.

Psykologinen palautuminen on erittäin tärkeää, jotta työntekijä kykenee jaksamaan työssään. Tutkiva psykologi Anniina Virtanen (Virtanen 2020) tuo esiin Työhyvinvointilaitoksen Työpiste verkkolehdestä, työstä palautumisen tärkeyttä ja muistuttaa, että vapaa-ajalla olisi oleellista jaksaa tehdä myös itselleen tärkeitä asioita. Virtanen esittelee lyhyesti DRAMMA-mallin, mikä sisältää 6 osa-aluetta, joiden avulla työntekijä voi parantaa hyvinvointiaan ja näin ollen tehostaa omaa työstä palautumistaan. DRAMMA-mallin mukaisesti toimiessaan henkilö pyrkii irtautumaan työstään tekemällä asioita, mitkä eivät liity tekemäänsä työhön, sekä rentoutumaan itselle mieluisten asioiden parissa ja omaehtoisesti keskittymään hetkellisesti vain omiin tarpeisiinsa. Mallin mukaan toimimiseen kuuluu myös itsensä haastamista ja kehittämistä esim. jonkin taidon opettelemisella tai taidossa kehittämisessä. Tulisi tehdä myös asioita, jotka ovat henkilölle itselleen merkityksellisiä, vaikka ne voisivatkin olla vaivannäköä vaativia asioita. Tärkeää olisi myös keskittyä hyviin ihmissuhteisiin ja muistaa laadun olevan tärkeämpää, kuin määrän.

Yhteistyötahon henkilökunnalle tarjoamat keinot työperäisen stressin purkautumiseen ovat mm. perustyöterveys, missä voi myös keskustella hoitajan ja tarvittaessa lääkärin kanssa elämäntilanteestaan ja stressitilastaan. Tarjotaan myös mahdollisuus henkilö- ja tiimikohtaiseen työnohjaukseen sekä keskustelumahdollisuuteen työpsykologin kanssa. Henkilökohtaiseen työnohjaukseen ja työpsykologin kanssa keskusteluihin on niitä tarvitseville alustavasti varattu viiden (5) käynnin mahdollisuudet, mutta tarvittaessa niihin annetaan lisäkäyntejä. Käytössä on myös työhyvinvointi päivät, pikkujoulut ja tiimipalaverit. Kuukausittaisissa tiimipalavereissa käydään läpi asumisyksikön ja lasten arkea, sekä silloin on mahdollisuus tuoda esiin asioita, mitkä aiheuttavat stressiä. Jos asumisyksiköllä tai

työyhteisössä tilanne on päässyt kriisiytymään, niin on myös mahdollisuudet ulkopuoliseen kriisiapuun.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena oli saada selville lastensuojelun asumispalveluyksiköiden työntekijöiden mielipiteitä ja näkemyksiä heidän työnsä stressitekijöistä niin yksilötasolla kuin työyhteisötasollakin, jotta yrityksellä olisi enemmän tietoa siitä, miten tukea henkilökuntaa nykyistä paremmin stressaavissa tilanteissa ja niiden jälkeen. Tavoitteena oli myös antaa henkilökunnalle mahdollisuus tuoda ajatuksiaan esiin stressaavien tilanteiden vähentämiseksi ja välttämiseksi.

Haastattelun kysymyksillä haluttiin saada selville ohjaajien ajatuksia siitä, mitä on lastensuojelun asumispalveluiden arki ja sen tavoitteet, sekä mitkä asiat ja millaiset tilanteet haastatteluun osallistuvat ohjaajat kokivat stressaaviksi. Kysymyksillä haluttiin saada tietoa myös siitä miten työperäinen stressi vaikuttavaa heihin töissä ja vaikuttaako se heihin myös heidän vapaa-ajallaan. Kysymyksillä haettiin myös tietoa, miten työyhteisö reagoi stressaaviin tilanteisiin sekä siihen, kun työyhteisön jäsenenä on stressiä. Haastattelun yhteydessä oli myös mahdollisuus antaa mielipiteensä siitä, miten yritys ja sen johtohenkilöt voisivat tukea työntekijöitä paremmin ja mitä haastateltavat muuttaisivat työssään, jos se olisi mahdollista.

Tutkimuskysymyksiä oli kaksi, ja ne ovat listattuna alla.

1. Minkälaista on arki lastensuojelun asumispalveluyksiköissä.
2. Minkälaiset asiat lastensuojelun työntekijät kokevat stressaaviksi.

5.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Eskolan ja Suorannan (1998, 13) mukaan tutkimusmenetelmänä kvalitatiivinen, eli ladullinen tutkimus mielletään monesti niin sanotusti pehmeäksi tutkimustyyliksi. Ja vaikka niin sanottujen pehmeiden tutkimusmenetelmien vaarana voi olla, että ne koetaan tutkimusarvoltaan vähemmän tieteellisinä, niin niiden tulokset voivat olla tilastollisiin

tutkimuksiin verrattaessa laadukkaampia. Eskola ja Suoranta (1998, 13) antavat esimerkkejä laadullisen tutkimuksen tunnusmerkeiksi mm. tutkittavien näkökulman, harkinnanvaraisen otannan ja aineistonkeruumenetelmän, jotka on huomioitu tätä tutkimusta tehdessä.

5.3 Puolistrukturoitu teemahaastattelu

Puolistrukturoitu teemahaastattelu sijoittuu lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun väliin ollen lähempänä strukturoimatonta, kuin strukturoitua haastattelua. Oleellista siinä on, että kaikille haastateltaville on samat kysymykset, mutta vastaukset eivät ole sidottu vastausvaihtoehtoihin. Tällöin haastateltavat saavat vastata omin sanoin heille esitettyihin kysymyksiin ja he saavat oman äänensä ja mielipiteensä paremmin kuuluviin. Haastattelijalla on myös mahdollisuus muuttaa kysymysten sanamuotoa, muuttamatta kuitenkaan kysymyksen ajatusta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47–48)

5.4 Aineiston keruu ja kohderyhmä

Tutkimus toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Haastattelu on Eskolan ja Suorannan (1998, 63) esittämän tiedon mukaan Suomessa yleisin tapa kerätä materiaalia laadulliseen tutkimukseen. Haastattelun muotona käytettiin puolistrukturoitua haastattelua, näin ollen kaikille haastatteluun osallistuneille kysymysten aiheet ja järjestys olivat identtiset.

Tutkimukseen saadut vastaukset kerättiin erään nimettömänä pysyvän lastensuojelun asumispalveluita tarjoavan yrityksen ohjaajilta heidän anonymiteettiään kunnioittaen. Tutkimukseen osallistui 20 haastateltavaa ja haastateltavat koostuivat yrityksen eri asumispalveluyksiköiden ohjaajista. Haastateltaviin kuului ohjaajia, keillä oli toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, sekä määräaikainen työsopimus. Työkokemuksen raja oli minimissään 2 vuotta. Tavoitteena oli saada mahdollisimman tasainen määrä haastateltavia jokaisesta yksiköstä, mutta yksikkökohtaisia eroja tuli siten, että haastateltavien määrä vaihteli 1–3 haastattelun välillä yksikköä kohden.

Tapasin haastateltavat yleensä heidän työpaikallaan, mutta 4 haastateltavista tapasin heidän kotonaan. Ennen itse haastattelua kävimme vielä läpi, miksi haastattelu tehdään ja

mihin sitä käytetään. Kävimme lävitse myös anonymiteettiä koskevat asiat kuten sen, että haastateltavien nimiä, yritystä eikä yksiköitä, joissa he työskentelevät, ei mainita tutkimuksessa. Haastattelut ovat kestäneet keskimäärin noin 30 minuuttia.

5.5 Aineiston analysointi

Koska laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on luoda selkeyttä kerättyyn materiaaliin (Eskola ja Suoranta 1998, 104) ja sitä kautta helpottaa uuden tiedon tuottamista, niin ennen kuin pääsin kunnolla analysoimaan kerättyä materiaalia, niin haastattelut täytyi litteroida sanatarkaksi tekstiksi tietokoneelle. Tämän jälkeen vastauksia oli helpompi käsitellä ja tarkastella. Seuraava vaihe oli koota saatavilla olevasta materiasta esiin tuodut mielipiteet ja ajatukset tyypittelyä hyödyntäen, sekä tehdä niistä lista, josta tulisi näkyville ajatusten ja mielipiteiden toistuvuus ja määrä. Tyypittelyn ideana on koota samankaltaiset ja toisiaan tukevat vastaukset ryhmittäin ja vastauksia tiivistämällä rakentaa niistä selkeämpi kokonaisuus, kuin mitä yksittäiset vastaukset antaisivat (Eskola ja Suoranta 1998, 128). Viimeisenä vaiheena oli tarkastella vastauksia ja tehdä niiden pohjalta tutkimustulokset.

5.6 Tutkimuksen eettisyys

Eettisessä tutkimuksessa tulee noudattaa tiettyjä ”peruspilareita”, jotka ovat 1. hyödyllisyys ja 2. se ei ole haitaksi tutkimukseen osallistuvalla millään tavalla. Niitä noudattaakseen tutkijan tulee mm. saada tutkimukseen osallistuvalla suostumus tutkimuksen tekoon, järjestää asiat niin ettei tutkimukseen osallistuvalla koidu haittaa tutkimukseen osallistumisesta, kunnioittaa ja suojella tutkittavien anonymiteettiä ja noudattaa luottamuksellisuutta, tutkimukseen osallistuvia ei saa johtaa harhaan ja antaa tutkimukseen osallistuville mahdollisuus jättäytyä pois kesken tutkimusta. (Principles of research ethics.)

Tutkimus on suoritettu yllä mainittuja ohjeita noudattaen. Yhteistyötaho saa tutkimuksesta tietoa yrityksen henkilökunnan ajatuksista ja toiveista, sekä mahdollisuuden pysyä nimettömänä osapuolena. Henkilökuntaa ja heidän vastauksiaan kohdellaan myös anonymiteettiä kunnioittaen ja haastattelumateriaali hävitetään tietokoneelta tiedostosilppuria käyttäen. Ennen haastatteluja heidän oikeutensa on käyty heidän

kanssaan lävitse, sekä kerrottu yksityisyydensuojasta ja miten se toteutetaan. Yksikään haastateltavista ei perunut osallistumistaan haastattelun alettua, eikä kesken tutkimusta.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Haastattelut

Haastatteluja tehtiin 20, ja niistä saadut vastaukset antoivat hyvin tietoa tutkimuskysymyksiin, joiden pohjalta oli hyvä tehdä tutkimuksen johtopäätökset. Tutkimukseen osallistuneiden laskennallinen keski-ikä oli 33 vuotta. Haastattelut kohdennettu vakituisiin työntekijöihin, sekä pitkäaikaisiin sijaisiin. Haastateltavien minimi työkokemus ollut 2 vuotta. Näin siksi, että työ on varmasti tuttua ja jotta työntekijä on kerennyt kokemaan työssään monenlaisia asioita ja keräämään näkemystä ja ajatuksia työstään. Haastateltavien koulutustaustana on ollut ammattikorkeakoulu ja toisen asteen koulutuksia. Amk-pohjaisia tutkintoja ovat olleet sairaanhoitaja ja sosionomi, joita kumpaakin ollut tutkimukseen osallistuvien joukossa viisi. Toisen asteen tutkintoja olleet nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja sekä lähihoitaja, joita molempia tutkintoja ollut myös viisi. Toiseen asteen koulutuksilla työskentelevistä viisi opiskeli ammattikorkeakoulussa, kolme sairaanhoitajiksi ja kaksi sosionomeiksi.

Työkokemusta haastateltavilla ollut yhteensä 152 työvuotta ja keskiarvo työkokemukselle ollut 7,6 vuotta. Kaikki työkokemus ei ollut tarpeen olla samalta työnantajalta, sillä lastensuojelun asumispalveluiden arkea ja sen tavoitteita sekä arjen stressitekijöitä koskevissa kysymyksissä oli tarkoitus saada mahdollisimman laaja-alainen näkemys alaan liittyen. Haastateltavilla ollut kokemusta yhteensä 54 lastensuojelun asumispalveluyksiköstä ja monet heistä olivat yrityksen sisällä siirtyneet asumispalveluyksiköstä toiseen, joten heillä ollut vertailupohjaa eri yksiköistä saman yrityksen sisältäkin. Osalla haastateltavista ollut työkokemusta myös muilta alan toimijoilta. Keskiarvo siihen monestako lastensuojelun asumispalveluja tarjoavasta yksiköstä haastateltavilla ollut kokemusta ollut kolmesta (3) eri yksiköstä.

6.2 Arjen tavoitteet ja haasteet

6.2.1 Tavoitteet

Vastaajien esiin tuomat ajatukset lastensuojelun asumispalveluiden arjen tavoitteista voidaan tiivistää siten, että lastensuojelun asumispalveluiden arjen tavoite on työntekijöiden toimesta saada aikaiseksi toimiva, strukturoitu ja kodinomainen tunnelma huomioiden nuorten ja aikuisten turvallisuus ja viihtyvyys.

Ajattelen, että sitä arkea voisi kuvailla omien lasten arjen pyörittämiseksi, mutta rajat ovat tiukemmat mm. lain ja nuorten vakavien oireiden takia. Mutta perusarjen pyörittämistä se pohjimmiltaan on. (H2)

Yli puolet haastateltavista oli sitä mieltä, että työntekijän näkökulmasta arki on vaihtelevaa ja monipuolista, eikä työ ole tylsää.

Arki on vaihtelevaa. Välillä on todella rauhallista, mutta tilanne saattaa muuttua nopeastikin ja sitten mennään taas tukka putkella joka paikkaan. (H3)

Myöskään yksikään haastateltavista ei tuonut esiin, etteikö viihtyisi yrityksen alaisuudessa. Nähtiin myös eduksi, kun työyhteisöissä on erilaisia ohjaajia taustoiltaan ja koulutuksiltaan, niin on tarjolla myös erilaisia taitoja, joilla voidaan tukea nuorten arkea ja kehittymistä.

6.2.2 Haasteet

Kysyttäessä arjen suurimmista haasteista melkein puolet haastateltavista kertoneet huolestaan nuorten aiheuttamasta ajoittaisesta väkivallan uhasta muita lapsia, sekä ohjaajia kohtaan ja kertoneet tämän lisäävän ohjaajien haasteita arjen struktuurin ylläpitämisessä sekä lisäävän stressiä ja huolta.

Varmaan stressaavimpia ovat tällaiset tilanteet, jossa meillä loppuu keinot auttaa lasta ja lapsi olisi jo osastohoidon tarpeessa, mutta häntä ei oteta sisään, koska hän on meillä. Siitä voi seurata jopa kuukausia kestävä pitkittynyt väkivallan ja vaaratilanteiden jakso. (H19)

Neljännes haastateltavista kertoi, että nuorten luomat levottomuutta lisäävät tilanteet tuovat haasteensa arjen sujuvuuteen ja lisäävät stressin määrää. Annettuja esimerkkejä oli itsetuhoisuuden eri muodot esim. itsensä viiltely ja pyrkimys päihtymystilaan (huumeet, alkoholi, luvattomat lääkkeet), sekä tarkoituksellisesti luotu levottomuus. Muutamien kertoman mukaan tilanteet, joissa joutuu tekemään työtä yksin esim. yövuorot ja poikkeuksellisesti päivällä ainoana aikuisena yksiköllä olo nuorten kanssa, koettiin lisäävän stressiä.

Stressaavimpia asioita mielestäni on nuorten levoton käytös ja väkivaltaisuus. Nuorten levoton käytös yleensä enteilee jotain negatiivista, mikä selvästi stressaa useita työntekijöitä. (H7)

Muutamit myös maininneet, että stressiä, huolta ja kiirettä lisää myöskin niin sanotut ”hatkaamiset”, jolloin lapsi karkaa yksiköltä, tai ei saavu sovittuun paikkaan sovittuna aikana, varsinkin jos häneen ei saada yhteyttä. Tällöin mahdollisesti karkumatkalla olevaa nuorta täytyy lähteä etsimään ja se vie vähintään yhden työntekijän pois yksikön arjesta etsintöjen ajaksi ja näin ollen lisää työtaakkaa yksikölle jääneille työntekijöille. Tällöin on todella haastavaa ylläpitää strukturoitua arkea ja hoitaa kaikki työpäivään kuuluvat asiat, kuten nuorten kanssa sovitut menot (kuten terapiat ja harrastukset), varsinkin jos ajomatkat ovat pitkiä.

Myöskin vuorotyön tuomat haasteet mm. perhe-elämän yhteensovittamisessa tuotiin esiin, sillä 3 viikon työvuorolista on haasteellisen lyhyt, kun pitää sopia hoitoaikoja omille lapsille. Kyseisen asian esiin tuoneet kertoivat, että 4–6 viikon työvuorolista olisi heidän kannaltaan parempi.

Olisi helpompaa, jos sä tietäisit miten sä teet töitä, vaikka pari kuukautta, työvuorolistat saisivat olla pidempiä. (H18)

Muutamit työntekijät kertoivat, että heitä stressaa, jos työyhteisö tai työvuorossa olevat eivät ole niin sanottuja joukkuepelaajia, eli osa henkilökunnasta ei sitoudu sovittuihin asioihin tai esimerkiksi kerro suunnitelmistaan ja menoistaan nuorten kanssa muille ohjaajille. Kyseinen toiminta hankaloittaa arjen sujuvuutta ja mahdollisesti jo tiedossa ollutta sovittua menoa ei onnistuta järjestämään, koska työyhteisön jäsen sooloilee.

Paljolti riippuu sun työyhteisöstä ja millainen työryhmä sulla on tukena minäkin päivänä. Joskus asiat mitkä eivät stressaisi toisen työryhmän kanssa, stressaavat toisen työryhmän kanssa. (H11)

6.3 Työperäisen stressin ilmeneminen ja sen vaikuttavuus?

6.3.1 Ilmenemismuodot ja siihen reagointi

Haastateltavista monet kertoivat stressin yleisimpiä ilmenemismuotoja työyhteisön sisällä olevan selkeästi havaittavissa oleva kireä ja ärtynyt ilmapiiri, sekä väsymys ja aloitekyvyn lasku. Muutamien toimesta mainittiin myös työn laadun laskeminen, sillä työt voivat jäädä kesken, tai ne tehdään huonosti. Myöskään lapsia ei kohdata niin hyvin kuin normaalisti kohdattaisiin. Haastateltavista kaikki olivat sitä mieltä, että työyhteisön jäsenet huomaavat, mikäli työntekijällä on työperäistä stressiä ja samoin jokainen oli sitä mieltä, että työyhteisö pyrkii auttamaan työstressistä kärsivää työntekijää. Eri auttamistyyleistä selkeästi eniten korostui keskustelu stressaantuneen työkaverin kanssa siitä, mikä työstressiä aiheuttaa ja miten sitä voisi helpottaa ja seuraavaksi yleisin oli kyseisen työntekijän työtaakan keventäminen, jotta työstressi kevenisi.

Työn kuormittavuuden ollessa liian korkealla ja liian pitkään, tulee herkästi eräänlainen eettinen uupuminen, jolloin ei kykene vastata lapsen tarpeeseen niin hyvin kuin pitäisi ja haluaisi. (H13)

Henkilökohtaisista oireistaan haastateltavat kertoivat olevansa väsyneitä työstressin ollessa päällä. Vajaa puolet kertoi työstressin ollessa päällä heidän olevan väsyneitä ja työn laatu on huonompaa. Neljäsosa nosti esiin myös työtehtävien unohtelun ja helpommin hermostumisen. Pari kertoi kokevansa fyysisiä oireita, kuten painetta päässä ja rinnassa sekä vatsaoireita. Pari haastateltavaa myös kertoi, että eivät ole lapsille niin hyvin läsnä kuin normaalisti. Yleinen mielipide on ollut, että stressaantuneena on jotenkin saamattomampi ja välillä on hankala saada asioista kiinni.

Silloin kun olen todella stressaantunut, niin on vatsa kipeä, sellainen stressivatsa. Myöskään ei kyennyt rauhoittumaan työvuoron jälkeen, pyöri pitkään sängyssä eikä saanut nukahdettua. Oli paljon väsyneempi. (H10)

6.3.2 Henkilökunnan stressaantuneisuuden vaikutukset lapsiin

Haastateltavat ovat vastanneet nuorten huomaavan herkästi, mikäli työntekijällä on stressiä, sillä monesti nuoret ovat lähtöisin ympäristöstä, jossa on ollut tarpeen tarkkailla ihmisiä oman itsensä takia. Esimerkiksi kotona tai tuttavapiirissä on saattanut olla päihde- ja väkivaltaongelmaa. Vaihtelevia vastauksia tuli siitä, miten nuoret reagoivat ja toimivat, kun huomaavat stressaantuneen työntekijän. Kuitenkin yleisimmät reaktiot olivat stressaantuneen ohjaajan provosointi ja suoraan asiasta kysyminen sekä asian kommentointi. Muutamat ohjaajat nostivat esille myös levottomuuden ja huomion hakemisen lisääntymisen.

Kyllä ne nuoret huomaavat hyvin nopeasti, jos joku työntekijä on stressaantunut. (H10)

Haastateltavista yli kolmasosa on kertonut työstressin vaikuttavan heihin vapaa-ajallakin ja kolmasosa on kertonut, että työstressi ei useinkaan vaikuta heihin vapaa-ajalla, tai jos vaikuttaa, niin se on harvinaista.

6.4 Stressin purkaminen

Melkein jokainen haastelluista kertonut purkavansa työperäistä stressiä tekemällä jotain mistä nauttii, kuten liikunnalla luonnon parissa tai kuntosalilla treenaamalla. Toiseksi yleisin keino ollut stressaavasta asiasta keskustelu kollegan kanssa. Myös työpsykologin palveluja on käytetty työperäisen stressin purkamiseen. Noin neljäsosa kertonut kotiin liittyvien asioiden, kuten perheen ja lemmikkien vievän huomion pois työasioista.

Liikunta, se on sellainen rentouttava asia ainakin mulle ja se auttaa palautumaan. Myös esimiehen kanssa keskustelu usein auttaa. (H10)

6.5 Työnantajan tuen näkyminen

Yli puolet haastateltavista tuoneet esiin ja kokeneet, että asioista voi keskustella luontevasti ja työnantaja ottaa myös kantaa ja antaa ehdotuksia, sekä pyrkii aidosti tukemaan työntekijöitä. Tarvittaessa työnantaja ohjaa työterveyteen, jotta työntekijä saa tarvitsemaansa lisäapua sen kautta. Työnohjaukset yksikö ja tiimi kohtaisesti koettu

tukevan työntekijöitä, sekä neljäsosa haastateltavista kertonut työnantajan olevan joustava ja ymmärtäväinen tukea tarvitsevan työntekijän suhteen.

Täällä ainakin kannustetaan työterveyden piiriin, mikäli itsellä on pattitilanne oman jaksamisen kanssa. (H6)

6.6 Tuen tarve

Yli neljäs haastateltavista oli sitä mieltä, että henkilöstön määrän lisääminen yhdellä ohjaajalla jokaiseen vuoroon toisi yksiköille lisää turvallisuutta ja mahdollisuuden tehdä työtään paremmin, sillä silloin olisi paremmin mahdollista antaa aikaa asiakkaille, sekä tehdä kirjallisia töitä, jotta kuukausikoosteet ja hoito- ja kasvatussuunnitelmat olisivat ajan tasalla. Muutamien mielipiteiden antaneista kyllä tiedostaneet, että kyseessä on ratkaisu, mikä olisi mahdotonta toteuttaa, sillä se olisi liian kallista yritykselle.

Ennakoinnilla ja vahvemalla resursoinnilla, jokaiseen iltavuoroon yksi työntekijä lisää, samoin yövuoroihin. Näin saataisiin tiputettua levottomuuksia ja mahdollisuuksia niiden syntymiseen. (H2)

Muuten vastaajien mielipiteet ja ajatukset jakautuivat hyvin hajanaisesti, mutta seuraavat ajatukset nousseet esiin eri haastateltavien antamina: Vastuualueiden tasaisempi jakaminen, ohjaajien kuunteleminen haastavien nuorten suhteen ja työnkuvan selkeyttäminen sen osalta, mikä tehtävä kuuluu esimiehelle ja mikä ohjaajalle. Muutamien haastateltavien kokivat työnantajatahon tukevan heitä niin hyvin kuin mahdollista, eikä heillä ollut kehitysideoita eikä mielipidettä, pitäisikö jotain toimintatyyliä muuttaa.

6.7 Henkilökunnan toivomat muutokset

Kysymys siitä, mihin haastateltavat olisivat halunneet vaikuttaa, mikäli se heille mahdollistettaisiin, sai myös hyvin hajanaisia vastauksia. Yleisimmät olivat henkilökunnan määrän lisääminen työvuoroihin, avoimuuden ja oma-aloitteisuuden lisääminen keskusteluihin työn tuomista stressitekijöistä silloin, kun stressiä alkaa muodostua, sillä kukaan ei voi täysin tietää, mitä toisen ajatuksissa liikkuu. Haluttiin myös lisää puhetta siitä, miten stressiä käsitellään tehokkaasti ja minkälaiset keinot toimivat kenelläkin.

Lisää puhumista henkilökunnan kesken, ei kukaan pääse toisen pään sisään ja tiedä mitä toinen ajattelee. Myöskin omalla toiminnalla on merkitystä. (H13)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Verrattaessa teoriapohjaa saatuihin tuloksiin voidaan havaita, että monelta osin samat huolen aiheet, jotka ovat syynä lapsen sijoittamiseen lastensuojelun asumisyksiköihin pysyvät pinnalla myös sijoituksen aikana. Kuten HuosTa-hankkeen (Heino 2014–2015, 72) päätuloksissa mainitut haasteet esimerkiksi väkivallan ja päihteiden osalta ei noin vain katoa sillä, että lapsi sijoitetaan lastensuojelun asumispalveluyksikköön, vaan oireilu siirtyy lapsen mukana sijoitusta hoitavaan asumisyksikköön, missä siihen pyritään vastaamaan mahdollisimman hyvin henkilökunnan osaamisen, voimavarojen ja yrityksen resurssien puitteissa. Käytössä ollut myös yrityksen ulkopuolisia tukitahoja, kuten terapiapalveluita ja tukihenkilöitä.

Se miten henkilökunta jaksaa tehdä työtään henkisen kuormituksen alla (esimerkiksi pitkäkestoinen ”maalittaminen”, väkivallan uhka ja huoli lapsista), on monessa suhteessa yrityksen ja yksiköiden johtajienkin harteilla, mutta myös ohjaajien itsensä vastuulla. Day, Lashinger ja Leiterin (2011, 13) CREW-menetelmän mukaan henkilökunnan, esimiesten ja johtajien positiivinen ja asiallinen käytös toisiaan kohtaan lisää työhyvinvointia, mikä taas on työssä jaksamisen kannalta oleellinen asia. Haastatteluissa tullut esille, että yhteistyötahon johtohenkilöt ovat helposti lähestyttäviä ja kannustavia, mikä tuo työilmapiiriin avoimuutta ja ymmärtämistä henkilökunnan huolia kohtaan. Haastateltavat tuoneet myös vahvasti esiin liikunnan, sekä toisiin henkilökunnan jäseniin tukeutumisen helpottavan stressin purkamisessa. Haastateltavilla ollut selkeät tiedot stressin purkamiseen ja he olivat löytäneet siihen ja palautumiseen itselleen sopivia keinoja. Tämä on hyvä, sillä Kinnunen (2009, 38) tuonut esiin, että levon ja palautumisen puutteen olevan suurempi terveysriski kuin, kuin esimerkiksi työperäinen stressi.

Yhteistyötaho on yksityinen yritys ja yrityksen tarkoitus on tehdä rahallista voittoa, joten kaikkiin toiveisiin ei kovin helposti aina pystytä vastaamaan, kuten esimerkiksi pysyvästi yhden työntekijän lisäämistä jokaiseen työvuoroon. Vaikka keino olisikin tehokas, se olisi rahallisesti liian iso investointi suhteessa lapsista maksettavaan korvaukseen, minkä yritys saa kunnilta. Haastatteluissa tullut kuitenkin esiin, että yritys tukee asuinyksiköitä väliaikaisilla henkilöstö resurssoinneilla, kun sellaiseen on tarvetta. Samoin esiin tuli mainintaa siitä, että joskus lisähenkilöstön saamiseen menee liian pitkä aika ja tilanne

pääsee kärjistymään, joten voidaan todeta, että henkilökuntaa tulisi kuunnella ajoissa ja tarkemmin.

Haastatteluissa ei tullut ilmi, että haastateltavat olisivat tyytymättömiä yrityksen tarjoamiin tukitoimiin ja haastattelujen perusteella niitä myös kannustettaisiin käyttämään, silloin kun niille on tarvetta (kuten työterveys, työnohjaukset ja työpsykologi). Toivottiin kuitenkin enemmän avoimuutta työyhteisöihin sen osalta, mitkä asiat kukakin kokee työssään stressaaviksi ja miten työperäisen stressin kanssa tullaan toimeen. Tulosten perusteella voidaan siis tulkita, että henkilökunnan olisi hyvä keskustella aiheista keskenään ja jakaa omia kokemuksiaan työperäisen stressin kanssa pärjäämisestä. Haastateltavat kertoneet tekevänsä vapaa-ajallaan myös paljon asioita, joista nauttivat ja tämä soveltuu osaltaan Virtasen (2020) kertoman DRAMMA-mallin käyttöön, vaikka kukaan ei kyseistä mallia tai sen noudattamista maininnutkaan.

Toivottuja asioita oli mm. pidemmät työvuorosuunnitelmat, jotta perhe-elämän ja töiden yhteensovittaminen olisi helpompaa. Tämä on ymmärrettävä toive, mutta saattaa osoittautua haastavaksi toteuttaa, mikäli sitä lähdetään yrittämään. Yrityksen käyttämässä työvuorosuunnitteluohjelmassa on näkyvyys 3 viikon jaksoksi kerrallaan. Näin ollen joko julkaistaisiin useampi lista kerrallaan, jolloin henkilökunnan työvuorotoiveita olisi haastavampi mahdollistaa, ellei toiveet olisi tiedossa jo pidemmälle tulevaisuuteen. Myös yksikönjohtajan ja työntekijän välinen sopiminen kertyneiden ylítőiden muuntamisesta vapaapäiviksi hankaloituisi, sillä työvuorolistat olisivat jo valmiina. Tähän vaikuttaisi tietysti sijaistyöntekijöiden käytön mahdollisuus. Toinen vaihtoehto olisi etsiä toinen työvuorosuunnitteluohjelma nykyisen muuten hyvin toimivan tilalle, eikä se poistaisi eteen tulevaa ongelmaa esim. tarpeesta tietää työntekijöiden työvuorotoiveita todella hyvissä ajoin, eikä ylítőiden muuttamista vapaapäiviksi.

8 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää lastensuojelun asumispalveluyksiköiden arkea ja niissä yksiköissä työskentelevien kokemaa työperäistä stressiä, sekä mikä sitä aiheuttaa. Halusin myös saada selville, mitä apukeinoja henkilökunta kaipaa ja miten johtoporras voisi heitä paremmin tukea. Haastatteluja sain 20 ja haastatteluihin osallistuneet kertoneet kokemuksistaan ja näkemyksistään esitettyihin kysymyksiin hyvin avoimesti. Muutamat haastateltavista eivät osanneet vastata kaikkiin esitettyihin kysymyksiin ja syynä ollut mahdollisesti tilanteen ja kysymyksen yllättävyys, joten heidän kohdallaan ennakkoon lähetetyt kysymykset olisivat voineet helpottaa tilannetta. Tutkimuksen aikana tullut esiin varsinkin huoli lasten aggressiivisesta ja väkivaltaisesta oireilusta, mikä kohdistunut heihin itseensä, toisiin lapsiin sekä työntekijöihin ja koettu lähtökohtaiset resurssit aika-ajoin riittämättömiksi siihen, mitä lapset tarvitsisivat.

Tutkimuksen tekeminen ollut osaltaan haasteellista mm. haastattelujen järjestämisen osalta, sillä haastateltavat tehneet itseni lailla vuorotyötä ja aikataulujen yhteensovittaminen käynyt välillä haasteelliseksi. Ollut kuitenkin mielenkiintoista huomata, että eri asumispalveluyksiköiden henkilökunnilla ollut monesti samankaltaisia ajatuksia ja huolia työkavereiden hyvinvoinnin osalta ja tieto mitkä asiat siihen vaikuttaneet. Joten heidän ja työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavat asiat olleet pääosin haastateltavilla tiedossa, Monella ollut myös tieto siitä mikä keino ja menetelmä toimii itselle työstressin lieventäjänä. Toimivista keinoista työperäisen stressin poistamiseksi olisi hyvä keskustella esimerkiksi yksiköiden tiimipalaverissa, tai pienryhmissä ja jakaa näkemyksiä ja kokemuksia yhdessä. Vaikka jokaiselle ei toimi samat keinot, niin sillä että kokemuksia eri keinoista jaettaisiin työntekijöiden kesken, olisi mahdollisesti hyötyä omien keinojen löytämiseksi sellaiselle henkilölle, jolla niitä ei ole löytynyt. Joku voisi myös saada ideoita siitä, miten tehostaa jo olemassa olevia keinojaan.

Huolestuttavalta kuulostava asia oli, että lasten on vaikea saada tarpeeksi ajoissa ja tarpeeksi pitkäaikaista osastohoidollista apua, silloin kun sille on tarve. Osastohoitoon otetaan kuulemma yleensä vasta silloin, kun lapsi on tuottanut vakavaa fyysistä väkivaltaa joko itselleen tai toiselle ihmiselle. Se johtuuko haaste siitä, että osastohoitoa tarjoavat paikat eivät tiedä, tai sisäistä asumisyksiköiden kodinomaisuuden ajatusta ja mieltävät

lastensuojelun asumispalveluiden resurssit ja tarkoituksen samanlaisiksi, kuin osastoilla on, vai eikö paikkoja yksinkertaisesti vain ole tarjota, ei ollut selvitettävissä haastattelun tuloksien pohjalta. Kuitenkin kyseinen ongelma luo haasteita asumisyksiköiden arkeen niin ohjaajille, kuin lapsillekin ja ollut osaltaan suuresti voimavaroja kuluttava tekijä. Näin ollen yhteistyötä ja yhteisymmärrystä tahojen välillä olisi hyvä yrittää kehittää, jotta tilanteisiin saataisiin mahdollisesti muutosta parempaan suuntaan.

.

LÄHTEET

- Aarnio, M. 2019. Siirrätkö tiedostamattasi väkivallan perinnettä eteenpäin perheessäsi? "Aggressio ja kateus ovat naisille vaikeita" [Verkkoartikkeli]. MTV 3. [Viitattu 17.10.2021]. Saatavana: <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/siirratko-tiedostamattasi-vakivallan-perinnetta-eteenpain-perheessasi-aggressio-ja-kateus-ovat-naisille-vaikeita/7294490>
- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, S. 2018. Työuupumus (burnout). [Verkkoartikkeli]. Kustannus Oy Duodecium: Terveyskirjasto. [Viitattu 22.6.2021]. Saatavana: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681/tyouupumus-burnout>
- Billmark, M & S. 2016. Elä enemmän stressaa vähemmän. EU: WSOY.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. [E-kirja]. Tampere: Vastapaino. [Viitattu 10.5.2021]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Forsell, M, Kuoppala, T & Säkkinen, S. Tilastoraportti 28/2020. 1.7.2020. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL). [Viitattu 16.5.2021]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Heino, T., Hyry, S., Ikäheimo, S., Kuronen, M. & Rajala, R. 2016. Lasten kodin ulkopuolelle sijoittamisen syyt, taustat, palvelut ja kustannukset. [Verkkajulkaisu]. HuosTa-hankkeen (2014–2015) päätulokset, (3), 69. [Viitattu 22.6.2021]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130536/URN_ISBN_978-952-302-644-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- International Labour Organisation (ILO). Ei päiväystä. Workplace well-being. [Verkkosivu] [Viitattu 17.10.2021] Saatavana: https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm
- Kinnunen, U. & Mauno, S. 2009. Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto.
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki
- L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki.

- Laitinen, H., Simola, A. & Vuorinen, M. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. 2. uudistettu laitos. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Lastensuojelun Keskusliitto. Ei päiväystä. Lastensuojelu- ja sosiaalipalvelut. [Verkkosivu]. [Viitattu 22.6.2021]. Saatavana: <https://www.lastensuojelu.info/lapsiperheiden-palvelut/lastensuojelu-ja-sosiaalipalvelut/>
- Lastensuojelun käsikirja. Ei päiväystä. Jälkihuolto. [Verkkosivu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos [Viitattu 16.5.2021]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/jalkihuolto>
- Leiter, M., Laschinger, H., Day, A. & Oore, D. 2011. The Impact of Civility Interventions on Employee Social Behavior, Distress, and Attitudes. [Verkkojulkaisu]. Journal of Applied Psychology. [Viitattu 15.2.2021] Saatavana PubMed-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Mattila, A. 30.5.2018. Stressi. [Verkkojulkaisu]. Terveyskirjasto. Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 22.6.2021]. Saatavana: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976
- Minkälaisesta stressistä kärsit?, 3.4.2016. [Blogikirjoitus], Mielenihmeet. [Viitattu 22.6.2021]. Saatavana: <https://mielenihmeet.fi/minkalaisesta-stressista-karsit/>
- Principles of research ethics. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Laerd dissertation. [Viitattu 26.10.2021]. Saatavana: <https://dissertation.laerd.com/principles-of-research-ethics.php#first>
- Räisänen, K. 2012 Työstressirokotus. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Stressi vaikuttaa terveyteemme vakavin tavoin, 18.12.2015. [Blogikirjoitus]. Mielenihmeet. [Viitattu 22.6.2021]. Saatavana: <https://mielenihmeet.fi/stressi-vaikuttaa-terveyteemme-vakavin-tavoin/>
- Stressi kuuluu elämään. [Verkkojulkaisu]. MIELI Suomen Mielen terveys ry. [Viitattu 22.6.2021]. Saatavana: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/stressi-kuuluu-el%C3%A4m%C3%A4nC3%A4n>
- Suomen Unicef Ry. Ei päiväystä. Lapsen oikeuksien sopimus. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen Unicef Ry. [Viitattu 22.5.2021]. Saatavana: <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/sopimus-kokonaisuudessaan/>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Näin ehkäiset työstressiä. [Verkkosivu]. [Viitattu 22.6.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/ehkaise-tyostressia/>

Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 17.10.2021].
Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Virtanen, A. 2020. Psykologinen palautuminen työstä. [Verkkolehti]. Verkkolehti työpiste.
Työterveyslaitos. [Viitattu 22.6.2021]. Saatavana:
<https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita/>

Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. Ei päiväystä. Stressinhallinta. [Verkojulkaisu]. [Viitattu 22.6.2021]. Saatavana: <https://www.yths.fi/terveystieto/mielenterveys/stressinhallinta/>

LIITTEET

Teemahaastattelun kysymykset

Taustakysymyksiä oman muistin tueksi:

- Ohjaajan nimi, ikä, koulutus-/työtausta.
- Kuinka pitkään ohjaaja on ollut töissä sosiaaalialalla?
- Kuinka pitkään ohjaaja on ollut töissä lastensuojelussa?

Teemakysymykset:

1. Stressin kokeminen lastensuojelun asumispalveluissa.

- Mitä kuuluu lastensuojelun arjen tavoitteisiin?
- Millaista on arki lastensuojelun asumispalveluissa?
- Mitkä asiat stressaavat yleensä asumispalveluiden arjessa?
- Millaiset asiat työssäsi koet stressaaviksi?

2. Miten työperäinen stressi ilmenee ja miten se vaikuttaa?

- Työpäivän aikana työyhteisössä?
- Huomaako työyhteisö, jos työyhteisön jäsenellä on stressiä?
- Jos huomaa, niin miten työyhteisö reagoi siihen?
- Miten stressi vaikuttaa sinuun työpaikalla?
- Huomaako nuoret, jos henkilökunta on stressaantunut?
- Jos huomaavat, niin miten se näkyy nuorten toiminnassa?
- Entä vaikuttaako työstressi vapaa-ajallasi?

3. Millä keinoin ja missä purat työperäistä stressiä?

4. Miten työnantajan tuki näkyy työntekijöitä stressaavissa tilanteissa tai se jälkeen?

5. Miten työnantaja voisi mielestäsi tukea työntekijöitä enemmän stressaavien tilanteiden välttämiseksi?

6. Jos voisit vaikuttaa siihen, miten stressiä ja stressin aiheuttajia voisi vähentää työpaikalla, niin miten tekisit sen?