



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Katri Nikkari

Lastensuojeluyksikön työntekijöiden voimavarat ja töissä jaksamista tukevat tekijät

Opinnäytetyö
Kevät 2022
Sosionomi (AMK)



Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi

Tekijä: Katri Nikkari (Sosionomi AMK)

Työn nimi: Lastensuojeluyksikön työntekijöiden voimavarat ja töissä jaksamista tukevat tekijät

Ohjaaja: Katariina Perttula (lehtori)

Vuosi: 2022

Sivumäärä: 57

Liitteiden lukumäärä: 2

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, mitä voimavaroja lastensuojeluyksikössä työskentelevillä on ja mitkä tekijät tukevat heidän töissä jaksamistaan. Opinnäytetyö antaa kuvan siitä, mitkä tekijät tukevat yksikön työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyön yhteistyötahona on yksityinen lastensuojeluyksikkö, johon tutkimus toteutettiin.

Lastensuojelutyöllä on yhteiskunnassa melko negatiivinen maine ja siitä kirjoitetaan mediassa arvostelevalla otteella. Opinnäytetyöllä halutaan tuoda uusi näkökulma aiheeseen, sillä lastensuojelutyö on arvokasta työtä, joka vaatii työntekijältä jaksamista tukevia voimavaroja. Opinnäytetyön teoriaosassa tarkastellaan aihetta lastensuojelun ydinteemojen, voimavarojen ja työhyvinvoinnin kautta.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimuksen aineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeella, joka sisälsi avoimia kysymyksiä. Kyselylomake mahdollisti sen, että työntekijät saivat vastata hänelle itselle sopivana hetkenä. Kyselylomake sisälsi kahdeksan avointa kysymystä ja kyselyyn vastasi kaikkineen yhdeksän lastensuojeluyksikön työntekijää. Kyselylomakkeella tukittiin pääkysymyksenä lastensuojelutyön parhaita puolia, omia vahvuuksia tehdä lastensuojelutyötä, vapaa-ajan voimavaroja sekä työyhteisön vahvuuksia. Lisäksi tutkittiin työsuhteen pituutta, lastensuojeluyksikön työntekijöiden syitä hakeutua lastensuojeluyksikköön töihin, miten hyvin työ on vastannut odotuksia sekä kehittämisehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kyselyn vastaukset käsiteltiin ensin koodaamalla, jonka jälkeen kysymyksille tehtiin teemoittelu.

Tulosten mukaan lastensuojeluyksikön työntekijöiden mielestä lastensuojelutyössä parasta on asiakkaan onnistumiset ja työn monipuolisuus. Vapaa-ajan merkittävimminä voimavaroina esiin nousi liikunta, harrastukset ja läheiset. Työntekijän omia vahvuuksia tehdä töitä lastensuojeluyksikössä olivat jämäkkyys, rauhallisuus, oikeudenmukaisuus ja huumorintaju. Kyselylomakkeella tutkittiin lastensuojeluyksikön työntekijöiden syitä hakeutua lastensuojeluyksikköön töihin, miten työ on vastannut odotuksia, työyhteisön vahvuuksia sekä kehittämisehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi.

¹ lastensuojelu, voimavarat, työhyvinvointi, lastensuojeluyksikkö, työyhteisö

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Specialisation: Bachelor of Social Services

Author/s: Katri Nikkari

Title of thesis: Child Protection Unit Workers' Resources and Aspects that Support Well-Being at Work

Supervisor(s): Katariina Perttula, PhD, Principal Lecturer

Year: 2022

Number of pages: 57

Number of appendices: 2

The topic of this thesis is to investigate the resources of child protection unit workers, and to find out the aspects that support their well-being at work. The thesis has been done in cooperation with a private child protection unit. The thesis provides the whole work community an overall view on what supports the unit workers' well-being at work.

This thesis is qualitative research. The research has been done by using a Webropol survey that included open questions. The questionnaire included eight open questions. Nine child protection unit workers responded to the questionnaire.

Child protection has negative reputation in society and the media spreads a lot of critique about it. This thesis tries to bring a new perspective to the subject, as child protection does valuable work that demands resources and aspects that support well-being at work.

The answers to the questionnaire in the thesis were analyzed using coding and according to themes, which helps perceive the prevailing aspects in the answers and the themes that are pointed out by the participants.

Based on the results of the questionnaire, it seems that child protection unit workers consider the best thing in their job to be their clients' success and the diversity of their job. The most significant resources of free time were exercise, hobbies, friends, and family. Workers' own strengths to do work in child protection unit were strong-mindedness, calmness, fairness, and a sense of humor. Through the questionnaire, an answer was searched for to why the workers in child protection choose to do this work, how the work responded to their expectations, the strengths of the work community, as well as development ideas for improvement of well-being at work.

¹ child protection unit, resources, well-being at work, work community, child protection

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	6
1 JOHDANTO	7
2 TUTKIMUKSEN AIHE JA AIEMMAT TUTKIMUKSET	9
2.1 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	9
2.2 Uutisia aiheesta	9
2.3 Aiemmat tutkimukset	10
3 TYÖ LASTENSUOJELUYKSIKÖSSÄ	13
3.1 Lastensuojelulaki ja keskeiset käsitteet	13
3.2 Työskentely lastensuojeluyksikössä	14
3.3 Arki lastensuojeluyksikössä	16
4 VOIMAVARAT JA TYÖHYVINVOINTI	18
4.1 Voimavarat työelämässä	18
4.2 Hyvän työyhteisön piirteet	19
4.3 Asioita, jotka voivat kuluttaa voimavaroja työelämässä	20
4.4 Työhyvinvoinnin kokonaisuus	21
4.5 Määritelmiä työhyvinvoinnille	21
4.6 Työn imu voimavarana työelämässä	23
4.7 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	24
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	26
5.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä	26
5.2 Aineistonkeruumenetelmä	27
5.3 Kyselylomakkeen suunnittelu ja tutkimuslupa	27
5.4 Koodaus ja teemoittelu analysointitapana	29
5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	31
6 TUTKIMUSTULOKSET	34

6.1	Työsuhteen pituus ja hakeutuminen lastensuojeluyksikköön töihin.....	34
6.2	Miten hyvin lastensuojelutyö on vastannut odotuksia.....	35
6.3	Lastensuojelutyön parhaat puolet.....	36
6.4	Lastensuojeluyksikön työyhteisön vahvuudet.....	37
6.5	Lastensuojeluyksikön työntekijän vapaa-ajan voimavarat.....	38
6.6	Lastensuojeluyksikön työntekijän vahvuutena pitämät luonteenpiirteet.....	39
6.7	Kehitysehdotukset lastensuojeluyksikön työhyvinvoinnin parantamiseksi.....	40
7	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	42
8	POHDINTA.....	48
	LÄHTEET.....	52
	LIITTEET.....	57

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	25
Kuvio 2. Esimerkki kyselylomakkeen vastausten koodaamisesta väreillä ja esille nousseiden aihepiirien teemoittelusta.....	31
Kuvio 3. Kehitysehdotuksia koskeva kysymyksen vastaukset ajatuskartan muodossa.	41
Kuvio 4. Kyselylomakkeen vastausten pääteemat kuvioon koottuna.....	42
Kuvio 5. Opinnäytetyön etenemisen vaiheet.....	48

1 JOHDANTO

Yhteiskunnan yksilölle osoittamista tuen muodoista vain harva kantaa yhtä negatiivista kaikua kuin lastensuojelu. Median luomat mielikuvat lastensuojelusta sisältävät mielikuvan lapsen kaltoinkohtelusta vankilamaisessa laitoksessa ja epäinhimillisistä työkuormista. Yksittäisiä tapauksia ei voi kieltää, mutta yhtä väärin on leimata koko toimiala ja merkittävä tukimuoto vain yksittäisten tapausten kautta. Lastensuojelun ydin ja arki keskittyy muihin asioihin kuin jatkuvasti puutteellisuuden ja vikojen etsintään. (Joensuu 2018, 121.)

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi lastensuojeluyksikön työntekijöiden voimavarat ja töissä jaksamista tukevat tekijät, sillä haluan omalla opinnäytetyölläni tuoda lastensuojeluun liittyen uuden näkökulman ja lähestymistavan. En halua vähätellä lastensuojeluyksikössä tehtävän työn haastavuutta tai kuormittavuutta, vaan ennemminkin tuoda aiheeseen uuden näkökulman lastensuojeluyksiköissä tehtävään työhön – työntekijöiden voimavarat. Työni tarkoitus on saada vastaus siihen, mikä on lastensuojelutyössä parasta, mitkä tekijät vapaa-ajalta ovat lastensuojeluyksikön työntekijöiden voimavaroja, mitkä ovat työyhteisön vahvuudet sekä haastaa lastensuojeluyksikön työntekijät pohtimaan sitä, mitkä asiat heissä itsessään ovat vahvuuksia lastensuojelutyössä luonteenpiirteisiin tai persoonaan liittyen.

Monille voi olla epäselvää median tuoman kuvan vuoksi, mitä lastensuojeluyksikössä työskentely sisältää. Mediassa ja eri uutispalveluissa on ollut uutisia lastensuojelun työntekijöiden kokemasta henkisestä ja fyysisestä väkivallasta. Työn varjopuolia ja kuormittavuutta tuodaan paljon esille, ja lastensuojelutyö on jatkuvan arvostelun kohteena. Lastensuojeluyksikkö on kuitenkin monien ihmisten työpaikka, ja työssäni haluan keskittyä tarkastelemaan lastensuojeluyksikön työntekijöiden työhyvinvointia siihen liittyvien teemojen ja käsitteiden kautta. Tällä opinnäytetyöllä tahdon tuoda esille selkeän kokonaisuuden siitä, mitä lastensuojeluyksikössä työskentelevät kokevat voimavaroina ja mitkä asiat tukevat heidän työssä jaksamistaan.

Lastensuojelun Keskusliiton julkaisussa ”Hyvää lastensuojelua, kiitos!” (2019, 20–23) kerrotaan, että vaikka lastensuojelussa tehdään paljon hyvää työtä, julkisuuskuva on silti hyvin negatiivinen. Julkaisussa tuodaan ilmi, että positiivisista tarinoista liittyen lastensuojeluun tarvitaan paljon enemmän keskustelua, sillä lastensuojelussa on vuosien saatossa tapahtunut paljon edistymistä ja kehitystä. Lastensuojeluun liittyvä leima, häpeä ja ennakkoluulot on pyrittävä poistamaan, sillä lastensuojelu tulisi nähdä myös mahdollisuutena, sillä jollekin lapselle tai

nuorelle lyhytaikainen sijoitus tai huostaanotto voi olla parhaimmillaan ponnahduslauta hyvään elämään.

2 TUTKIMUKSEN AIHE JA AIEMMAT TUTKIMUKSET

2.1 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni aiheeksi valikoitui lastensuojelu, sillä lastensuojeluala on kiinnostanut minua sosionomiopintojen alusta asti. Toimin lastensuojeluyksikössä tuntityöntekijänä opintojen ohella, joten oma kokemus työstä lisäsi kiinnostusta tutkia aihetta enemmän. Lastensuojelu on mielipiteitä jakava aihe ihmisten keskuudessa, sillä yleensä jokaisella on siitä jonkinlainen mielikuva.

Opinnäytetyön tarkoitus on tuoda uutta tietoa lastensuojeluyksikössä työskentelevien voimavaroista ja töissä jaksamista tukevista tekijöistä. Tutkimuksen tavoite on tuoda uusia näkemyksiä siitä, millaista lastensuojeluyksikössä työskentely on. Opinnäytetyössä käsitellään aiheeseen liittyviä teemoja työhyvinvoinnin kokonaisuuden kautta. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä asiat koet lastensuojelutyön parhaimpina puolina?
2. Mitkä asiat vapaa-ajaltasi ovat omia voimavarojasi, joiden koet tukevan omaa jaksamistasi lastensuojeluyksikössä työskennellessä?
3. Mitkä asiat koet itsessäsi ja omassa osaamisessasi sellaisiksi, jotka ovat omia vahvuuksiasi lastensuojeluyksikössä työskennellessä?
4. Mitkä asiat koet oman työyhteisösi vahvuuksina?

2.2 Uutisia aiheesta

Lastensuojeluyksiköiden toiminta ja työntekijöiden kokemat vääryydet ovat olleet suosittuja uutisaiheita mediassa. Uutiset keskittyvät usein pelkkään negatiiviseen asiaan ja yleensä muita asioita yksikön toiminnasta ei ole tuotu ilmi, ja näin ollen lukijalle jää kielteinen mielikuva lastensuojeluyksiköistä. Opinnäytetyölläni haluan luoda erilaista mielikuvaa lastensuojeluyksikössä työskentelystä, vaikka arjen haasteet ovatkin läsnä yksiköiden arjessa.

Maaliskuulta 2021 Yle Uutisten sivuilta löytyi uutinen otsikolla: ”Lastensuojelun työntekijä joutui puukotetuksi töissä – vaihtoi alaa, koska työ oli jatkuvaa kriisinhallintaa.” Yle Uutisten (5.3.2021) uutisessa kerrotaan, että lastensuojelulaitoksissa työskentelevät kokevat työssään asiantuntijakohtelua ja väkivaltaa. Uutisessa mainitaan Talentian tuoreesta selvityksestä työolosuhteisiin lastensuojelulaitoksissa liittyen, että n.80 prosenttia lastensuojelulaitoksissa työskentelevistä kokee työssään fyysistä väkivaltaa.

Valviran sivuilta löytyi tiedote, jonka otsikko ”Lastensuojelulaitoksissa laiminlyödään rajoitustoimenpiteitä koskevia päätöksiä ja kirjauksia” kertoo kärkkääseen sävyyn, että valvontaviranomaisten valvonnan mukaan rajoitustoimenpiteitä koskevia kirjauksia ei tehdä tai ne ovat puutteellisia. Lakimies Päivi Vuorisen mukaan valvontaviranomaisten näkökulmasta huolena on se, miten paljon lastensuojelulaitoksissa todellisuudessa rajoitetaan lapsia, mutta ei tehdä lastensuojelulain mukaisia rajoituspäätöksiä. (Valvira 2021.)

Lastensuojelua koskevia uutisia selattaessa uutiset liittyvät pääsääntöisesti työntekijöiden jaksamiseen, työntekijöitä koskevaan väkivaltaan tai asioihin, mitä yksiköissä syystä tai toisesta jätetään tekemättä kertomatta laajempaa kontekstia aiheeseen.

2.3 Aiemmat tutkimukset

Aiempiä tutkimuksia selattuani huomasin, että lastensuojeluyksikön työntekijöiden voimavaroista ja töissä jaksamista tukevista tekijöistä ei ole juurikaan tehty tutkimusta. Aiheesta löytyi jonkin verran tutkimustietoa sosiaalityöntekijöiden jaksamisen ja voimavarojen näkökulmasta maisterintutkielmien muodossa, ja niissä aihetta on tutkittu työn imu -käsitteen kautta.

Tiwari käsittelee maisterintutkielmassaan ”Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma ja työn imu” sitä, millä tavoin sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma ja erilaiset taustatekijät ovat yhteydessä heidän kokemaansa työn imuun. Tiwari (2020, 2, 53) totesi, että sosiaalityöntekijät kokivat työssään vahvasti tunnetta työn merkityksellisyydestä, innokkuudesta ja inspiraatiosta. Hän jatkoi, että tutkimukseen osallistuneet sosiaalityöntekijät kokevat työn imua työssään, mutta pohti kuitenkin, että työn imua ja uupumusta voi kokea samaan aikaan.

Työn imua tutkivassa Laaksosen maisterintutkielmassa ”Työn imua tuottavat tekijät lastensuojelutyössä työntekijöiden kertomana” on tutkittu lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien hyvinvointia. Työ painottuu siihen, millaista heidän työssään jaksaminen on ja mitkä asiat tuovat voimavaroja töihin eli tuottavat heille työn imua. Tutkimustulosten mukaan työn imua tuottavia tekijöitä olivat asiakkaat, työn tuunaaminen, työyhteisön ilmapiiri, organisaation ja esimiehen tuki sekä työntekijän henkilökohtainen elämä ja työn hallinta. Työ koettiin haastavana ja henkisesti rankkana, mutta samalla asiana, joka antoi työntekijälle voimaa. (Laaksonen 2016, 3, 63.)

Reinikaisen sosiaalityön maisterintutkielmassa ”Työhyvinvointia tukevat voimavarat lastensuojelutyössä” on tarkasteltu, millaiset voimavarat ovat yhteydessä lastensuojelun sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin. Työhyvinvointia on tutkielmassa lähestytty positiivisesta näkökulmasta työn imu -käsitteen kautta. Reinikainen (2012, 2) esittää, että työhyvinvointia tukevia voimavaroja löytyy organisaatiosta, ryhmähengestä, oman elämän hallinnasta, esimiestoiminnasta ja työn merkityksestä. Hän nostaa kolme voimavaratekijää merkittävimmiksi, sosiaalinen ja psykologinen pääoma, työn merkitys ja työn vaikuttavuus. Työpaikan yhteishengen rooli nousee myös merkittäväksi tekijäksi työhyvinvoinnin kannalta. Työn haastavuuden kerrotaan välillä syövän voimavaroja, mutta samanaikaisesti nuorten auttaminen koetaan palkitsevana.

Julkaisussa ”Hyvää lastensuojelua, kiitos!” mainitaan, että 70 prosenttia lastensuojelun työntekijöistä on harkinnut alan tai työpaikan vaihtamista. Syitä tähän ovat olleet liian pienet resurssit, liialliset paineet töissä, työn huono organisoiminen, palkka tai esimiestyöhön liittyvät tekijät. Resursseihin liittyen tulisi pohtia sitä, miten työntekijät pysyisivät samassa työpaikassa ja miten avoimet virat saataisiin täytettyä. Sijais- ja jälkihuollon kehittäminen nähdään suurena haasteena, sillä vaativan sijaishuollon tilanteet ovat hyvin monimutkaisia. (Lastensuojelun Keskusliitto 2019, 11–12.)

Lastensuojelun keskusliitto ja Talentia ovat yhteistyössä toteuttaneet kaksi sähköistä kyselyä, toisen sosionomi AMK-opiskelijoille ja toisen valmistuneille sosionomeille, ja niissä tarkoitus oli selvittää, mitkä asiat lastensuojeluyksikössä työskentelyssä vetävät puoleensa ja mitkä työntävät alalta pois. Kyselyyn vastasi 173 henkilöä. Tulosten perusteella lastensuojelutyö laitoshuollossa näyttää vaativana ja laajaa erityisosaamista edellyttävänä sosiaalialan työpaikkana. (Tiili & Kuokkanen 2021, 6, 36.)

Talentian ja Lastensuojelun keskusliiton kyselyn vastauksista näkee viisi keskeisintä tekijää, jotka ovat vaikuttaneet työhön sitoutumiseen. 68 prosenttia vastaajista kertoo, että halu työskennellä lasten, nuorten ja perheiden kanssa on ollut suurin tekijä työhön sitoutumisessa, samalla prosenttimäärällä on myös kokemus siitä, että työ on merkityksellistä. 61 prosenttia vastaajista on kertonut työyhteisöön liittyvien tekijöiden vaikuttaneen eniten työhön sitoutumiseen. 58 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että työyhteisön antama tuki ja työn mielekkyys ovat isoin tekijä työhön sitoutumisessa. (Tiili & Kuokkanen 2021, 34.) Kyselyssä on myös tutkittu, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet vastaajien aikomukseen vaihtaa työpaikkaa tai alaa. 63 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että heikko palkkaus olisi suurin syy vaihtaa työpaikkaa tai jopa alaa. Vuorotyön on 50 prosenttia vastaajista kokenut tekijäksi, jonka takia työpaikan tai alan vaihtaminen on käynyt mielessä. Henkinen kuormittuneisuus on ollut 46 prosentin mielestä suurin syy lähteä lastensuojelutyöstä. Heikot henkilöstöresurssit ovat tulleet ilmi kyselyyn vastanneista 30 prosentilla. Fyysinen väkivalta tai sen uhka asiakkaiden taholta on 28 prosentin mielestä tekijä, jonka vuoksi vastaajat ovat harkinneet työpaikan tai alan vaihtamista. (Tiili & Kuokkanen 2021, 31.) Sosionomiopiskelijoille tehdyn tutkimuksen mukaan opiskelijat kokevat lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijäksi mahdollisuuden tehdä merkityksellistä työtä, asiakasryhmän eli työskentelyn nuorten, lasten ja heidän perheidensä kanssa, koulutusta vastaavan työn sekä työyhteisöön liittyvät tekijät. 36 prosenttia kyselyyn vastanneista sosionomiopiskelijoista aikoi hakeutua lastensuojelun laitoshoitoon valmistuttuaan, mutta myös 35 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että he eivät hakeudu töihin lastensuojeluyksikköön, loput vastaajista eivät osanneet sanoa. (Tiili & Kuokkanen 2021, 40.)

3 TYÖ LASTENSUOJELUYKSIKÖSSÄ

3.1 Lastensuojelulaki ja keskeiset käsitteet

Lastensuojeluyksikköön muuttaminen on lapselle tai nuorelle aina iso muutos omaan arkeen. Lastensuojelulaki määrää lastensuojeluyksikköön sijoittamisen ja sille on oltava painavat perusteet. Lastensuojelulain mukaisesti lapsi on otettava huostaan ja hänelle on järjestettävä sijaishuolto, jos kasvuolosuhteet uhkaavat lapsen kehitystä, lapsi itse vaarantaa terveytensä käyttämällä päihteitä tai tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikoksen. Lapsen huostaanoton ja sijaishuollon päätökset valmistelee hänelle nimetty sosiaalityöntekijä. Jos lapsi on välittömässä vaarassa, lapselle voidaan järjestää kiireellisenä hänen tarvitsemansa sijaishuolto. (L 13.4.2007/417.)

Sijoitus avohuollon tukitoimena on rajatumpi kuin huostaanotto, tuen tarvetta arvioiva tai kuntouttava jakso, joka järjestetään asiakassuunnitelmaneuvoittelun pohjalta. Avohuollon sijoituksessa lasta ei voida rajata rajoitustoimenpiteillä eli häntä ei voi esimerkiksi rajoittaa yhteydenpidon osalta. Avohuollon sijoitukseen tarvitaan lähtökohtaisesti sekä 12 vuotta täyttäneen lapsen että huoltajien suostumus. Avohuollon sijoitus on lyhyt toimenpide lähtökohtaisesti ja jos lapsen kodin ulkopuolelle olevan sijoituksen tarve jatkuu yli 3 kuukautta, täytyy pohtia, mitkä ovat edellytykset jatkaa sijoitusta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, [viitattu 11.4.2022].)

Huostaanotto tarkoittaa, että lapsesta huolehditaan lapsen oman kodin ulkopuolella, perhehoidossa tai lastensuojeluyksikössä. Se on viimeinen vaihtoehto, johon ryhdytään, jos ongelmat ovat todella pitkäkestoisia ja vakavia. Ennen huostaanottoa perhettä on yritetty auttaa monin eri tavoin, mutta lastensuojelulain mukaisesti lapsi täytyy ottaa huostaan, jos mikään muu ei tilanteessa auta. Huostaanottoon kuuluu tiivis yhteistyö lapsen huoltajien kanssa ja huostaanotto perustellaan aina kirjallisesti vedoten lapsen turvallisuuteen ja perusteluihin, miksi huostaanotto on paras ratkaisu perheen tilanteelle. Huostaanoton tilannetta arvioidaan vähintään vuoden välein ja se voidaan purkaa perheen tilanteen muuttuessa paremmaksi tai viimeistään, kun lapsi tulee täysi-ikäiseksi. (Lastensuojelun keskusliitto, [viitattu 31.3.2022].)

Sijaishuolto tarkoittaa huostaanotetun tai kiireellisesti sijoitetun lapsen hoidon järjestämistä kodin ulkopuolella. Sijaishuolto voidaan järjestää sijaisperheessä, laitoshoitona lastensuojeluyksikössä tai lastenkodissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, [viitattu 31.3.2022].)

Laitoshoito on lapselle paras ratkaisu siinä vaiheessa, kun lapsen tilanne vaatii ammatillista osaamista eikä perhehoito ole tarpeeksi vahva tuki oireilevalle lapselle. Lastensuojeluyksikön tavoitteena on olla viihtyisä ja kodinomainen paikka, jossa lapsella on mahdollisuus yksityiseen, mutta myös tilaa yhdessäololle täytyy olla. Sijoitetuilla lapsilla voi olla traumatisoivia asioita taustalla ja jokaisen sijoitetun lapsen tilanne on aina yksilöllinen, joten myös tuen tarpeet ovat erilaisia. (Lastensuojelun käsikirja, [viitattu 27.10.21].)

Lapsen huostaanotto ja sijoittaminen on prosessina mutkikas, sillä siihen liittyy useita osatekijöitä ja tahoja. Lapsi itse, biologiset vanhemmat ja sisarukset, lastensuojelun sosiaalityöntekijät ja sijoituspaikan aikuiset muodostavat kokonaisuuden, jonka keskipisteessä lapsi itse on. Lapsen biologisten vanhempien suhtautumisella on iso vaikutus siihen, miten lapsi asettuu ja sopeutuu uuteen ympäristöön. Sijoitettavat lapset ovat nykyisin vanhempia, joka tarkoittaa sitä, että he ovat olleet epävakaissa oloissa jo pidempään. Lapsella voi olla monimuotoisia ongelmia, joihin voi kuulua neurologisia, somaattisia ja psyykkisiä samanaikaissairauksia, ja terveydentila on muuta väestöä heikompi. Kokonaiskuvan saaminen sijoitettavan lapsen tilasta voi olla työlästä, mutta kaikki tiedot on välttämätöntä koota yhteen ennen suunniteltua sijoitusta. Erityisen tärkeää on psyykkisen tilan arviointi ja kiintymyssuhteiden laatu, sillä lapsi tuo paikkaan aikaisempien ihmissuhteidensa mallit. (Sinkkonen 2015, 148–149.)

Sosiaalihuoltolaki on laki, jonka perusteella erilaisia sosiaalihuollon palveluita voidaan myöntää niitä tarvitseville henkilöille. Sosiaalihuoltolain tarkoitus on edistää hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta, vähentää eriarvoisuutta ja edistää osallisuutta, turvata riittävät ja laadukkaat sosiaalipalvelut sekä muut toimenpiteet, jotka edistävät hyvinvointia sekä edistää asiakaskeisyyttä ja parantaa yhteistyötä sosiaalihuollon ja kunnan eri toimialojen sekä muiden toimijoiden välillä. (L 30.12.2014/1301.)

3.2 Työskentely lastensuojeluyksikössä

Lastensuojelutyö yksiköissä on vaativaa asiantuntija- ja ihmissuhdetyötä, sillä verrattuna muihin sosiaalialan töihin asiakkailla on yleensä useita päällekkäisiä ongelmia. Työntekijän kuuluu hallita moniulotteisia kokonaisuuksia, ja hän oppii käytännön työstä koko ajan lisää. Työntekijät

lastensuojeluyksiköissä kohtaavat päivittäin haasteellisia tilanteita, joihin voi olla etukäteen vaikea valmistautua. Alan koulutus antaa valmiudet työskennellä lastensuojeluyksikössä ohjaajana, mutta koulutuksesta saatava tieto voi olla vaikea soveltaa työhön ja sen vaihtuviin tilanteisiin. (Uusitalo 2018, 35.)

Lastensuojelun parissa työskentelevillä on riski työuupumukselle ja loppuun palamiselle, myötätuntouupumukselle sekä sekundaariselle traumaattiselle stressireaktiolle eli myötätuntouupumukselle työnkuvan laajuuden ja vakavuuden vuoksi. Lastensuojeluyksiköissä täytyy osata arvioida koko organisaation hyvinvointia ja toteuttaa erilaisia menetelmiä ja tapoja, joilla voi parantaa työntekijöiden hyvinvointia. (Child Welfare Information Gateway, [viitattu 7.2.2022].) Myötätuntouupumuksella tai stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa asiakkaan vaikeat ja traumaattiset kokemukset siirtyvät työntekijälle ja työntekijälle aiheutuu henkistä kuormitusta (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2021).

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia (2020) kertoo, että lapsilla ja nuorilla on oikeus pitkäkestoisiin ihmissuhteisiin lastensuojeluyksiköissä. Talentian erityisasiantuntija Alpo Heikkisen mukaan luottamuksen rakentuminen lapsen ja työntekijän välillä vaatii aikaa ja tilaa. Lapset ja nuoret voivat vaistota työntekijöiden kiireen tai sen, että he eivät voi hyvin työssään. Heikot työolosuhteet ja työn vaativuuteen nähden huonot työsuhteen ehdot ajavat työntekijöitä pois lastensuojelusta. Työntekijöiden vaihtuvuus on ongelma myös lastensuojelun asiakkaille, sillä vaihtuvuuden vuoksi työntekijät eivät välttämättä tiedä lapsen elämästä tarpeeksi.

Keskeisiä taitoja lastensuojelutyössä ovat vuorovaikutustaidot ja kyky luoda luotettava suhde asiakkaaseen. Lastensuojeluyksikössä asuvan lapsen/nuoren on tärkeä saada tunne siitä, että häntä on kuunneltu. Työntekijöiden täytyy tuntea lapsen oikeudet ja hänen on osattava ajaa lapsen etua eri tilanteissa. Lastensuojeluyksikössä työntekijän pitää pystyä kohtaamaan erilaisuutta ja erilaisista kulttuureista tulevia lapsia. Työtä ohjaavat lait ja muut säädökset on tunnettava. Työntekijällä on oltava tietoa lapsen kasvusta ja kehityksestä, psyykkisistä häiriöistä sekä traumaista. Työntekijällä täytyy olla tietoa taloudellisesta eriarvoisuudesta ja ymmärrystä siitä, miten se voi vaikuttaa lapseen. (Ministry of Social Affairs and Health 2020, 29.)

Lastensuojelutyössä korostetaan erityisesti asiakkaiden ihmisarvoista kohtelua ja yksityisyyden suojaa. Lapsen etua arvioitaessa on kiinnitettävä huomio siihen, että ratkaisut turvaavat

lapselle jatkuvat ihmissuhteet. Tärkeää on saada iän ja kehitystason mukainen valvonta ja huolenpito. Toimenpidevaihtoehtojen on turvattava kasvuympäristö ja tilaisuus itsenäistymiseen. Lapsella on oltava mahdollisuus vaikuttaa omiin asioihinsa, ja hänen kielellinen ja uskonnollinen taustansa on huomioitava. Hyvän hallinnon vaatimukset, kuten vaihtoehtojen selvittämien ja perusteiden esittäminen korostuvat asiakastyön vaiheissa. Vanhempien ja huoltajien kasvatustuuta on tärkeä kunnioittaa, mutta silti aina ei voi tehdä valintoja ja päätöksiä, jotka ovat vanhempien toiveiden mukaisia. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, [viitattu 21.2.2022].)

3.3 Arki lastensuojeluyksikössä

Lapsen arki lastensuojeluyksikössä täytyy järjestää lapsikohtaisesti ja lasta kuunnellen ja sijaishuollon on turvattava lapsen tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi yksilöllisesti. Sijaishuoltopaikan arjessa on tärkeää, että lapselle luodaan turvalliset olosuhteet ja lapsen perushoidosta huolehditaan. Sijaishuoltopaikan tehtävä on kannustaa lasta harrastuksiin ja tukea häntä hänen valinnoissaan koulutuksen suhteen. Lapselle kuuluu opettaa rajat ja opettaa ristiriitatilanteiden ratkaisemista. (THL, [viitattu 27.10.21].)

Tyypillinen arki lastensuojeluyksiköissä muodostuu arkirytmissä, joka asiana on jo huostaanotetulle lapselle kuntouttava kokemus. Säännöllisen päivärytmin opetteluun voi kulua paljon henkilökunnan resursseja, mutta sen merkitys on suuri lastensuojeluyksikössä asuvalle nuorelle. Säännöllinen päivärytmi tuo lapsen elämään ennustettavuutta, turvallisuuden tunnetta ja elämänhallintaa. Arkeen kuuluu myös harrastukset, sillä lastensuojeluyksiköissä pyritään siihen, että jokaisella nuorella olisi jokin hänen kiinnostustaan vastaava harrastus- tai liikuntamahdollisuus. Lastensuojeluyksikön arkeen kuuluvat myös erilaiset palaverit, sillä lapsen tilannetta voidaan arvioida monenkin eri tahon näkökulmasta, kuten koulun, lapsen perheen tai muiden viranomaisten. Palavereissa laaditaan lapsen hoito- tai kasvatussuunnitelma, jota voidaan arvioida yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa. Lapsen tasapainoisen kehityksen ja sijaishuollon onnistumisen kannalta tärkeää on lastensuojeluyksikön yhteistyö lapsen biologisten vanhempien kanssa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, [viitattu 28.2.2022].)

Yleinen tapa lastensuojeluyksiköissä on nimetä lapselle heti saapumisvaiheessa omaohjaaja, joka on päävastuussa lapsen asioista. Omaohjaajan tehtävänä on tukea lasta

lastensuojeluyksikköön kotiutumisessa, luoda kokonaiskuvaa lapsen nykyisetä ja aikaisemmasta elämästä ja kasvuympäristöistä, pitää yhteyttä viranomaisverkostoihin ja rakentaa lapsen arkea. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, [viitattu 28.2.2022].)

Lastensuojeluyksikössä omaohjaaja on lapselle nimetyn työtiimin jäsen, jonka tehtävä on pitää huolta lapsen asioista. Omaohjaajan tehtäviin kuuluu nuoreen tutustuminen, tiivis yhteistyö hänen perheensä ja koulun henkilökunnan kanssa ja omaohjaajan kanssa nuori voi suunnitella arkea tai hoitaa tarpeellisia ostoksia. Omaohjaajalle kuuluu hänelle nimetyn nuoren arjesta raportointi ja tarkkailu eli kaikki omaohjaajan tehtävät eivät ole nuorelle näkyviä. Tärkeää on omaohjaajan ja nuoren välille muodostuva yhteys, joka voi viedä aikaa. (Haltsonen 2016.)

4 VOIMAVARAT JA TYÖHYVINVOINTI

Voimavarat arjessa tukevat työntekijän omaa jaksamista työelämässä ja niitä voi määritellä monella tavalla. Työelämässä voimavarojen merkitys korostuu työhyvinvointia tarkasteltaessa. Työhyvinvointi kokonaisuudessaan kertoo siitä, miten kokee oman työnsä ja mitkä asiat kuormittavat sitä. Työn imua voi kokea, kun työ tuntuu motivoivalta ja huomaa löytäneensä töissä jaksamista tukevat voimavarat. Työn imu käsitteenä ohjaa ajattelua siihen, että oma työ on hallittavissa ja muokattavissa olevaa.

4.1 Voimavarat työelämässä

Voimavarat voivat liittyä arvomaailmaan, ihmissuhteisiin, ihmisen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, harrastuksiin, lepoon ja uneen tai unelmiin. Osa voimavaroista voi olla helppo tunnistaa, osa taas piilossa, mutta löydettävissä henkilön pohtiessa omaa elämäänsä tarkemmin. Voimavara-ajattelun tavoitteena on vahvistaa ihmisen kykyä auttaa itseään. Voimavarakeskeinen ajattelutapa vahvistaa ihmisen tapaa suhtautua itseensä ja suhtautua kuormittaviin tilanteisiin. (Kuntoutumistalo 2020.)

Voimavaroja voi ajatella yksilötasolla ja myös työelämän näkökulmasta. Työelämässä yksilöön liittyviä voimavaroja voivat olla sinnikkyys, joustavuus ja itsevarmuus. Työyhteisöön liittyviä tekijöitä voivat olla arvostus, vastavuoroinen vuorovaikutus, esimiehen ja työyhteisön kannustava asenne ja palaute. Työhön itseensä liittyviä voimavaratekijöitä voivat olla työn palkitsevuus, kehittävyys, työn merkityksellisyys ja tunne siitä, että on onnistunut asiakastyössä. (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 20.1.2022].)

Töissä viihtyminen ja kokemus työn mielekkyydestä Hakasen mukaan selittyy yksilötasolla ihmisen pysyvillä luonteenpiirteillä ja henkilön ominaisuuksilla, kuten avoimuudella, optimistisella asenteella tai arvomaailmaan liittyvillä asioilla. Nämä piirteet ja ominaisuudet vaikuttavat siihen, millaiseksi työntekijä kokee työnsä ja miten omia henkilökohtaisia voimavaroja osataan hyödyntää työssä. Työntekijän luonteenpiirteisiin ja muihin ominaisuuksiin liittyvillä voimavaroilla on voimaannuttava merkitys, ja ne vaikuttavat siihen, miten henkilö kokee oman työnsä. (Hakanen 2011, 71.)

Voimavaroja voi ajatella yksilötason ja työelämän lisäksi psykologisen pääoman kautta. Psykologinen pääoma on ihmisen henkinen voimavara, joka on keskeinen tekijä yksilön menestyksessä ja hyvinvoinnissa työelämässä. Psykologinen pääoma tarkoittaa ihmisen vahvuuksia, käsitystä omasta työstä ja yleistä elämään suhtautumista. Psykologisen pääoman ydinulottuuksina pidetään toiveikkuutta, realistista optimismia, itseluottamusta ja sitkeyttä. Itseluottamukseen liittyy hallinnan tunne, usko omiin kykyihin ja nauttiminen haasteista. Sitkeydellä tarkoitetaan henkilön palautumiskykyisyyttä ja joustavuutta työelämässä. Realistinen optimistisuus kuuluu työhyvinvoinnin peruselementteihin. Tällainen ihminen näkee ympärillään enemmän myönteisiä mahdollisuuksia kuin uhkia ja osaa tarvittaessa olla armollinen itselleen. Toiveikkuudella tarkoitetaan tavoitteellista toimintaa ylläpitävää voimaa ja työelämässä eri keinojen löytämistä tavoitteiden saavuttamiseen. (Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014.)

4.2 Hyvän työyhteisön piirteet

Työelämässä voimavaroihin voivat kuulua myös työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet, tuen antaminen ja saaminen, erilaisuutta arvostava työilmapiiri, työn mielekkyys, avoin tiedonkulku ja vastuut ja roolit työyhteisössä. Voimavarakeskeiseen työyhteisöön kuuluu, että henkilöstö tuntee hyvin toisensa ja jokaisen työtehtävät. Työyhteisö arvostaa ja kunnioittaa toisiaan, ja jokainen työyhteisön jäsen tahtoo onnistua yhdessä toisten kanssa, puhalttaa yhteen hiileen ja auttaa toinen toistaan. (Työturvallisuuskeskus 2010, 13–14.)

Psykologinen turvallisuus on työyhteisössä tärkeää. Työyhteisö koostuu erilaisista persoonista, mutta jokaisen hyväksyminen omana itsenään on ensisijaisen merkittävä asia. Psykologinen turvallisuus on jaettu käsitys, jonka mukaan ryhmä on turvallinen henkilökohtaiselle riskinotolle ja jokainen voi olla työyhteisön jäsenenä oma itsensä. (Yli-Kaitala 2021, 15.)

Hyvä työyhteisö rakentuu avoimesta ilmapiiristä ja siitä, että kaikilla on vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä. Hyvän työyhteisön toimintakulttuuriin kuuluu arvostus, sitoutuminen, joustavuus ja se, että työntekijöiden erilaisuutta hyödynnetään. Hyvässä työyhteisössä toteutuu yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus sekä kaikki työntekijät ovat samanarvoisia. Työyhteisössä arvostettavaa on sosiaalinen pääoma eli kokemus ryhmään kuulumisesta. (Talentia, [viitattu 20.1.2022].)

Työyhteisö on merkittävä osa työarkea ja sen toimivuus vaikuttaa töissä jaksamiseen positiivisella tavalla. Hyvän ja toimivan työyhteisön piirteitä ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, toimiva vuorovaikutus ja kannustava ilmapiiri. Toimiva työyhteisö on samanaikaisesti turvallinen, mutta myös työntekijöille terveellinen. (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 20.1.2022].)

Työkyvystä puhutaan usein yksilöllisenä ominaisuutena. Työyhteisössä työkyky riippuu jossain määrin työntekijöiden kokonaisvaltaisesta terveydestä, mutta merkittävästi koko työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttavat työyhteisön sisäinen tila, arvot, asenteet, motivaatio, osaaminen, työ ja työympäristö sekä johtaminen. Työyhteisön sosiaaliset taidot vaikuttavat kaikkien aikaansaannoksiin, sillä vaikka teknologia ja kehitys menee eteenpäin, kommunikointi pysyy samana. Työkyvyn ylläpitämiseen voidaan vaikuttaa työyhteisössä, vaikka terveyden vaaliminen lähtee jokaisen omista arvovalinnoista. (Virtanen & Sinokki 2014, 182.)

4.3 Asioita, jotka voivat kuluttaa voimavaroja työelämässä

Töissä jaksamista tukee jokaisen työntekijän iso voimavarojen kokonaisuus, mutta työssä on myös asioita, jotka kuluttavat voimavaroja. Seppänen (2021, 328–336) nimeää tällaisten tilanteiden olevan vuorovaikutustilanteita, joissa asiakkaan ja työntekijän kommunikaatioon tulee ongelmia, kuten jos on vaikeaa saada tuotua esille, mihin toiminnalla pyritään tai miksi toiminta olisi merkittävää asiakkaan hyvinvoinnin kannalta. Kuluttavia voivat olla myös tilanteet, joissa työntekijä itse yrittää parhaansa, mutta palaute on siitä huolimatta ikävää. Kuormittavuutta voi lisätä myös työympäristön kuluttavuus, kuten levoton ilmapiiri haastavassa yksikössä tai asiakkaiden väliset riitatilanteet. Voimavaroja töissä voivat kuluttaa myös hetkittäinen turhautuneisuus, riittämättömyyden tunne, kiire tai ylikuormitus.

Kaikki nämä voimavaroja kuluttavat tekijät ovat asioita, jotka voi tunnistaa lastensuojeluyksikön arjesta. Lastensuojeluyksikön arjessa työntekijän ymmärrys, sinnikkyys, kärsivällisyys ja oma suhtautuminen välillä haastavaankin arkeen voivat vaikuttaa kuluttavuuden kokemiseen. Jos kokee jonkin asian erityisen voimavaroja kuluttavana asiana, työntekijän on tärkeä tunnistaa tämä asia itsessään. Joskus voimavaroja kuluttavat tekijät voivat olla ohimeneviä asioita ja jokin yksittäinen vuoro tai viikko voi olla erityisen raskas. Joskus taas jokin tekijä voi olla niin kuluttava, että siihen on hyvä kiinnittää huomio ja pohtia, mitä syitä tähän on ja onko mitään keinoa, jolla itse voisi parantaa omaa työhyvinvointiansa ja jaksamista.

4.4 Työhyvinvoinnin kokonaisuus

Hyvinvointi työpaikalla sisältää kaikki työelämän näkökulmat turvallisuudesta fyysiseen ympäristöön ja siihen, mitä työntekijät ovat mieltä omasta työstään. Työhyvinvointiin kuuluu myös työympäristö, työilmapiiri sekä organisaatio. Nämä kaikki osa-alueet täytyy huomioida, jotta voi varmistaa sen, että työntekijä voi hyvin, pitää työstään ja on sitoutunut siihen. (International Labour Organization, [viitattu 20.4.22].)

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja se on usein liitetty työterveyteen ja työkykyyn. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat organisaation toimintatapa ja esimiehen tapa johtaa, ilmapiiri, työ itse ja työntekijä. Työhyvinvointi on muutakin kuin negatiivisten oireiden, kuten psyykkisen kuormituksen ja töissä pahoinvoinnin puuttumista. (Manka 2016, 68, 74.)

Työhyvinvointia haastaa nykyajan periaate aina saatavilla olemisesta. Työaika ja vapaa-aika voivat olla vaikeita erottaa, sillä älypuhelin takia työsähköpostia ja -viestejä voi vilkuilla vielä työajan ulkopuolella. Itselle on tärkeä antaa palautua työpäivien päätteeksi, sillä töiden tekeminen työajan ulkopuolella aiheuttaa väsymystä ja ärtymystä, ja näin ollen oma jaksaminen kuormittuu. (Anand 2018, 42.)

Työhyvinvoinnille on melko mahdotonta määritellä yhtenäistä määritelmää, koska hyvinvointi ja elämä ylipäätään jäsentyvät jokaiselle ihmiselle eri tavalla. Hyvään työelämään kuuluu, että ihminen pystyy täyttämään työnsä vaatimukset ja että jokainen saa arvostusta työkavereilta ja esimieheltä. Työn pitäisi olla mielekästä ja mahdollistaa se, että yksilö voi työn avulla rakentaa omaa identiteettiään ja kehittyä ihmisenä. Hyvässä työssä on työntekijää tukeva sosiaalinen ilmapiiri eli ihmissuhteet työpaikalla perustuvat avoimuuteen, luottamukseen ja kunnioitukseen. Kun yksittäinen työntekijä nostaa joitakin käsitteitä työhyvinvoinnin määritelmäksi, tämä kertoo työntekijän oman eettisen kannan siitä, mitä hänen näkökulmastansa kuuluu hyvään työelämään. (Juuti & Pontus 2014, 37–38.)

4.5 Määritelmiä työhyvinvoinnille

Työtyytyväisyys käsitteenä on yksi tutkituimmista työhyvinvoinnin kuvaajista ja yleisesti se kuvaa sitä, kuinka paljon työntekijät pitävät työstään. Työtyytyväisyydelle on useita erilaisia

määritelmiä, mutta nykyisin se määritellään tyypillisesti moniulotteiseksi työhön kohdistuvaksi myönteiseksi asenteeksi. (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 113.) Työtyytyväisyyden avulla on mahdollista määritellä, kuinka hyvin viihtyy töissä ja sitä kautta voi löytää syitä ja voimavarojen lähteitä työssä viihtymiseen.

Työvuoron jälkeen töistä palautuminen on ensisijaisessa asemassa, jotta arki sujuu ja oma jaksaminen ei kuormitu. Töistä palautumista tukee omien vapaa-ajan voimavarojen tiedostaminen ja niihin keskittyminen. Töistä palautumiselle täytyy antaa aikaa, mutta keinot palautua ovat yksilölliset. (Mäkikangas ym. 2017, 133.) toteavat, että työpäivän jälkeiset vapaa-ajan toiminnot voidaan jakaa kahteen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä koskee vapaa-ajan velvollisuuksia, kuten kodinhoitoa ja toinen ryhmä sisältää itselle sopivia vapaa-ajan viettotapoja, mitkä auttavat palautumaan. Näitä voivat olla ystävien tapaaminen tai liikunta sen eri muodoissa.

Työn tuunaamisella tarkoitetaan työn voimavarojen ja vaatimusten tasoittamista niin, että ne vastaavat työntekijän tarpeita ja toiveita. Työn tuunaamisen voi tehdä neljällä eri tavalla, työntekijä voi lisätä työhönsä rakenteellisia voimavaroja kuten opetella uuden työtaidon tai lisätä työhönsä sosiaalisia voimavaroja kuten pyytää tukea esimieheltä tai työkavereilta. Työn tuunaamista voi olla myös haasteiden lisääminen, kuten työn tarkastelu uudesta näkökulmasta, tai työnsä haitallisten estevaatimusten vähentäminen eli asioiden, jotka kuormittavat eniten työpäivän aikana. (Mäkikangas ym. 2017, 154.) Työtä tuunaamalla työntekijä voi lastensuojeluyksikössä tuoda esille omia vahvuuksiaan ja työssä kokemiaan voimavaroja. Työntekijänä on tärkeä tiedostaa, mitä tavoitteita hänellä on omassa työssä, jolloin näitä asioita pystyy työssä tuunaamisen avulla korostamaan.

Työhyvinvointia voidaan määritellä edellä mainittujen työelämään liittyvien käsitteiden kautta, mutta myös mielenterveyden kautta. Omalla mielenterveydellä on oleellinen merkitys kokonaisvaltaiselle työhyvinvoinnille, sillä mielenterveys vaikuttaa työkykyyn, psyykkiseen jaksamiseen ja hyvinvointiin. Monet työelämään liittyvät rakenteelliset tekijät voivat vaikuttaa työntekijän mielenterveyteen, kuten emotionaalinen kuormitus ja kiire voivat vaikuttaa arjessa keskittymiskykyyn tai näyttäytyä väsymyksenä tai riittämättömyyden tunteina. Vastaavasti hyvä mielenterveys edesauttaa työntekoa ja siihen voivat vaikuttaa hyvät työolosuhteet, työstä saatu arvostus ja hyvin organisoidut työtehtävät. Mielenterveyttä voi tukea työpaikalla työntekijöiden

voimavarojen vahvistamisella, epäkohtiin puuttamalla ja tukemalla niitä, joiden työkyky on heikentynyt syystä tai toisesta. (Työterveyslaitos, [viitattu 21.2.2022].)

4.6 Työn imu voimavarana työelämässä

Työn imua kokeva työntekijä lähtee yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä, hän on ylpeä työstään ja on määrätietoinen vastoinkäymistenkin hetkellä. Työn imua kuvaa kolme työssä koettua hyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Hakanen 2011, 38.)

Työn imua edistävät erilaiset voimavarat, jotka liittyvät töihin. Työn imua edistävät tehtävään liittyvät voimavarat kuten työn palkitsevuus ja monipuolisuus. Työn järjestämiseen liittyviä voimavaroihin lukeutuvat vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja tavoitteiden selkeys. Työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä voimavaroja ovat esihenkilön ja työyhteisön tuki, palaute, arvostus ja muiden kokema työn imu. Organisaatioon liittyviin voimavaroihin kuuluvat työpaikan ilmapiiri ja työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat asenteet. (Työterveyslaitos, [viitattu 15.11.2021].)

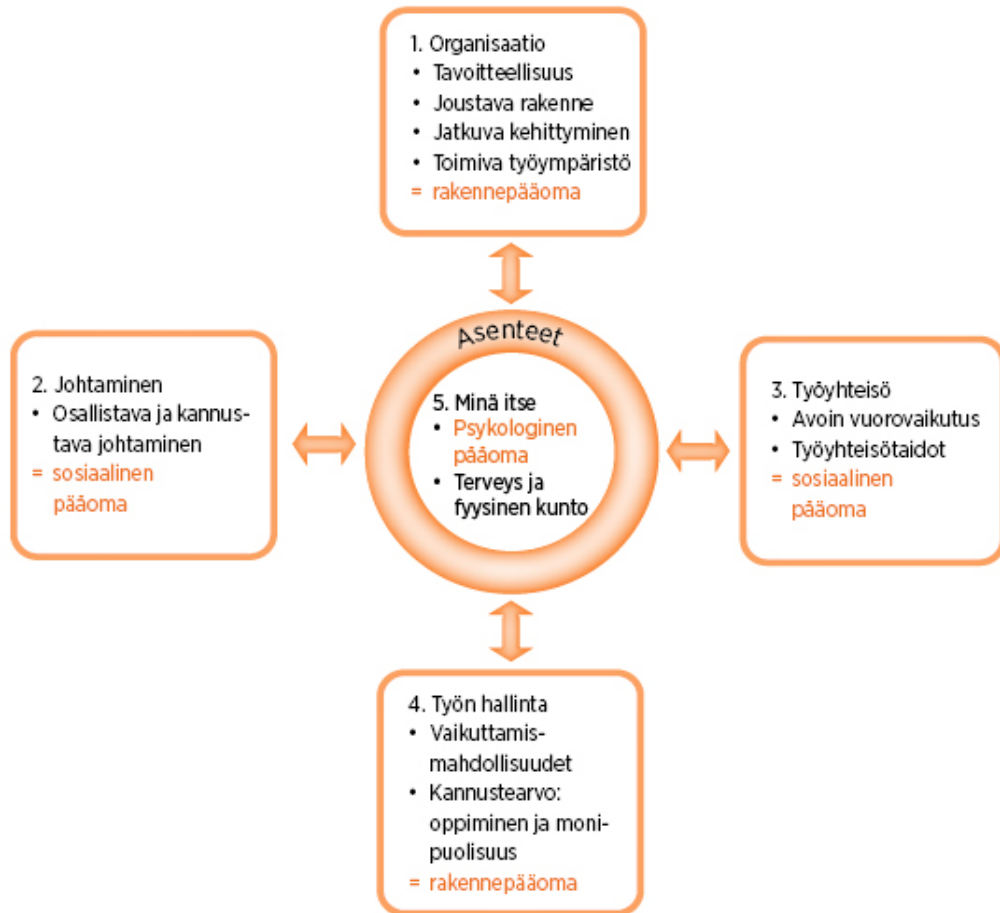
Työn imu ei ole yksiselitteinen käsite, sillä työ voi samanaikaisesti innostaa ja siitä löytyy imua, mutta samaan aikaan työ voi olla kuormittavaa ja aiheuttaa stressiä. Osa työn vaatimuksista koetaan samaan aikaan sekä kuormittavia että innostavia. Työssä voi kuitenkin olla tekijöitä, jotka vain pelkästään kuormittavat, kuten rooliristiriitakokemukset töissä tai tekemättömien töiden paljous. (Hakanen 2011, 106–107.)

Työn imu pienentää riskiä joutua ennenaikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle ja vähentää riskiä, että joutuisi työttömäksi. Etlan ja Työterveyslaitoksen tutkimuksessa kerrotaan, että ennaltaehkäisevästi työhyvinvointiin panostaminen kannattaa, sillä kahden vuoden seurantajakso osoittaa, että työn imulla on myönteiset vaikutukset. Työn imun on kerrottu edistävän selviytymistä niissä tilanteissa, kun henkilö kohtaa työurallaan vastoinkäymisiä. (Etla 2021.)

4.7 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Kuvioon 1 on koottu tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Kuviossa korostuu, että työntekijä itse on kaiken keskiössä. Organisaatiolla ja johtamistavalla on katsottu olevan iso merkitys. Myös työyhteisön ja työn hallinnan vaikutusta työhyvinvointiin on havainnollistettu kuviossa.

Kuvion 1 mukaan voimavaralähtöisessä mallissa organisaation kulttuuri ja toimintatavat muodostavat perustan hyvinvoinnille. Rakennetekijöihin liittyvät työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet: työn tulisi olla monipuolista, opettavaista ja työntekijän kuuluisi saada vaikuttaa työn tavoitteisiin. Nämä tekijät muodostavat organisaation rakenne pääoman. Työyhteisön sosiaaliseen pääomaan vaikuttavat johtamistapa sekä työyhteisön työyhteisötaidot ja työilmapiiri. Jokainen työyhteisön jäsen tulkitsee omaa työyhteisöään omien asenteidensa kautta. Vaikka kaikki osatekijät olisivatkin kunnossa, työntekijällä itse voi voida huonosti. Oma psykologinen pääoma, psyykkinen kunto ja fyysinen terveys, tuovat oman lisän työhyvinvoinnin kokemiseen. Myös ulkopuolisetkin tekijät kuten asiakkaat voivat lisätä tai vähentää työhyvinvointia. (Manka 2016, 76–77.)



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka 2016, 76).

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen toteuttamista pohtiessani harkitsin pitkään mahdollisuutta haastatella työntekijöitä. Lastensuojeluyksikön työn luonteen vuoksi koin kuitenkin parempana vaihtoehtona antaa työntekijän itse määritellä, milloin hän kokee olevan hyvä hetki vastata kyselyyn. Teemoittelun koen sopivan kyselylomakkeen läpikäymiseen hyvin, sillä sen avulla saa nostettua esiin tulleita teemoja hyvin esille.

Opinnäytetyöni tarkoitus on tutkia lastensuojeluyksikön työntekijöiden voimavaroja ja tekijöitä, jotka tukevat töissä jaksamista. Työn tavoite on tuoda esille uusi näkökulma liittyen lastensuojeluyksikössä työskentelyyn käsittelemällä aihetta työhyvinvoinnin teemojen avulla. Opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, joka toteutetaan tekemällä Webropol-kysely avoimilla kysymyksillä. Vastaukset käsitellään koodaamalla ja teemoittelemalla kyselylomakkeen vastauksista tulleet aiheet.

5.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Laadullinen tutkimus on empiiristä, erilaisiin aineistoihin ja niiden analysointiin perustuva lähestymistapa. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteisiin kuuluu subjektiivisuuden arvostaminen, asianosaisten omien tulkintojen korostaminen ja tutkijan paikan reflektointi. (Tutkimusmenetelmien verkkokäsikirja, [viitattu 25.1.2022].)

Laadullinen tutkimus on hyvä vaihtoehto silloin, kun ilmiötä ei tunneta eli ilmiölle ei ole olemassa teoriaa. Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu aiheeseen, josta halutaan saada syvälinen näkemys ja aiheeseen, josta halutaan luoda uusia teorioita. Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ilmiötä ja tapauksesta pyritään saamaan mahdollisimman paljon irti. (Kananen 2014, 18–19, 26.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä mahdollisti sen, että tutkimuksesta sai haastattelunomaisen ja tutkimuksella sai tuotua suoria näkökulmia lastensuojeluyksikön työntekijöiden voimavaroista ja töissä jaksamista tukevista tekijöistä. Halusin kyselylomakkeesta huolimatta, että opinnäytetyöstä tulee laadullisen tutkimusmenetelmän mukainen. Laadullinen tutkimusmenetelmä mahdollisti sen, että lastensuojeluyksikön työntekijät pystyivät omin sanoin kertomaan mielipiteitä omasta työhyvinvoinnista avointen kysymysten avulla eikä vastauksia ollut tarkoin rajattu

tai valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole. Jos kysymykset olisivat olleet tarkasti muotoiltu tämänkaltaisessa aiheessa, aiheesta ei olisi saanut niin paljoa eri näkemyksiä ja uutta tietoa, sillä vastaukset olisivat jääneet lyhyiksi ja ei olisi ollut mahdollisuutta kertoa asioista omin sanoin.

Avoimet kysymykset kyselylomakkeella pyytävät vastaajan muotoilemaan vastauksensa omin sanoin ja ne on suunniteltu keräämään enemmän tietoa kuin monivalintakysymyksillä voi saada. Avoimia kysymyksiä suunniteltaessa täytyy huomioida, että se kannustaa vastaajaa antamaan oikeanlaista tietoa, mutta antaa vastaajalle myös vapauden vastata haluamallaan tavalla. (Survey Monkey, [viitattu 31.3.2022].)

5.2 Aineistonkeruumenetelmä

Tekemällä kyselylomakkeen mahdollistin sen, että haastateltava pystyi vastaamaan sellaisella hetkellä työpäivän aikana, kun siihen oli hyvä tilaisuus tai vaihtoehtoisesti vapaa-ajalla.

Kyselylomaketta suunniteltaessa lomakkeen kohtuullinen pituus ja ulkoasun selkeys ovat erittäin tärkeä huomioida sekä se, että kyselyyn vastaaminen ei vie enempää kuin 15-20minuuttia. Lomakkeen yleisilme vaikuttaa ratkaisevasti vastaajan haluun täyttää kyselylomake, ja joskus huono vastaamisprosentti voi pilata hyvinkin suunnitellun aineiston. Kyselyssä myös kysymysten looginen järjestys helpottaa kyselyyn vastaamista. Kyselylomakkeen pituuden lisäksi kyselylomakkeen täytyy olla myös selkeä. Vastaajien pitää ymmärtää kysymysten sisältö samalla tavalla. Tämä edellyttää, että kysymykset ovat yksinkertaisia, tarkoituksenmukaisia ja täsmällistä kieltä. Kysymysten täytyy olla myös sopivan mittaisia, jotta yksinkertaisuus säilyy. (Tietoarkisto, [viitattu 31.1.2022].)

5.3 Kyselylomakkeen suunnittelu ja tutkimuslupa

Ennen kuin pääsin tekemään kyselylomakkeen, tarvitsin tutkimusluvan kyselylomakkeen lähettämiseen ja tekemiseen. Olin viestillä yhteydessä yhteistyötahonani olevan lastensuojeluyksikön yksikönjohtajaan. Yksikönjohtaja pyysi olemaan yhteydessä toiminnanjohtajaan. Olin sähköpostin kautta yhteydessä toiminnanjohtajaan, jolta sain allekirjoitukset tutkimuslupapapereihin. Hän myös ohjeisti tutustumaan kyseisen yrityksen omiin opinnäytetyönteko-ohjeisiin, jotka luin ennen tutkimusluvan hakemista. Tutkimusluvan sain nopeasti, syyskuussa 2021.

Kyselylomaketta suunnitellessani pohdin aluksi, että kysymyksiä ei olisi kovin montaa ja ne rakentuisivat opinnäytetyön pääteemojen ympärille. Kuitenkin pian totesin, että kysymyksiä on oltava useampia, sillä vastaajia on yhden lastensuojeluyksikön verran eli yhdeksän työntekijää. Kyselylomaketta hahmotellessani suunnittelin kaikki kahdeksan kysymystä ensin Word-tiedostoon, jotta valmiit kysymykset sai suoraan siirtää Webropolin (Liite 2).

Kyselylomaketta suunnitellessani en halunnut, että kyselylomakkeella olisi tarkentavia kysymyksiä itse työntekijästä kuten sukupuoli tai ikä, sillä en kokenut niitä oleellisiksi opinnäytetyön aiheen kannalta. Halusin kyselylomaketta suunnitellessani rakentaa kyselylomakkeen niin, että jokainen kysymys käsittelee eri teemaa liittyen opinnäytetyössäni esille nostettuihin aiheisiin. Kyselylomakkeen kysymykset ovat tarkasti muotoiltuja, jotta jokaisessa kohdassa tulee ilmi uusi lähestymistapa aiheeseen, jotta vastauksissa ei tule turhaa toistoa.

Kyselylomakkeen tein Webropolilla, sillä koin sen olevan helppokäyttöinen ja selkeä ohjelma. Webropol on kotimainen kysely- ja raportointityökalu, jolla kyselyn tekeminen on helppoa ja yksinkertaista. Webropolilla pystyy tekemään monipuolisesti erilaisia kyselyitä, kuten työtyytyväisyyskyselyitä ja markkinatutkimuksia. Vuosittain Webropol-kyselyihin vastaa yli 20 miljoonaa ihmistä. (Webropol, [viitattu 31.3.2022].) Webropolilla kyselylomaketta tehdessäni pidin huolen siitä, että jokaisessa kysymyksessä oli tarpeeksi tilaa vastata, sillä vastaustyylin halusin pitää mahdollisimman vapaana. Tein kyselylomakkeesta anonyymin, jotta jokaisen vastaajan anonymiteetti säilyy. Laitoin jokaiselle työntekijälle sähköpostilla Webropol-linkin, missä oli myös liitteenä saatekirje ja tietosuojaseloste. Sähköpostin oheen laitoin lyhyesti tietoa kyselylomakkeesta ja opinnäytetyöstäni, sekä vastausaikaa kyselylomakkeelle kolme viikkoa.

Tutkimuksen toteutettuani sain kyselylomakkeella yhteensä 9 vastausta, kolme viikkoa vastausaikaa riitti hyvin vastausajaksi. Sain kyselyyni vastaukset vastausajan aikana, muistutuksia ei tarvittu. Kyselylomakkeen linkin lähettäessäni liitin mukaan saatekirjeen ja tietosuojaselosteen. Saatekirje sisälsi tietoa tutkimuksen aiheesta, teemoista ja tutkimusmenetelmästä. Saatekirjeessä mainittiin vastausaika sekä se, mihin kyselylomakkeen vastauksia käytetään ja miten hävitän kyselylomakkeen vastaukset opinnäytetyön tehtyäni. Tietosuojaselosteesta löytyi sekä minun että opinnäytetyön ohjaajan yhteystiedot sekä tietoa opinnäytetyön vastaajan oikeuksista sekä vielä tietoa opinnäytetyön sisällöstä.

Ensimmäisenä kyselylomakkeella kysyttiin, kauanko työntekijä on ollut töissä lastensuojeluyksikössä, sillä se antaa suuntaa siihen, mikä on kyseisessä yksikössä keskimääräinen työsuhteen pituus kyselyyn vastaamisen hetkellä. Lukijalle tämä havainnollistaa sitä, että vastaajilla on eri mittainen työkokemus lastensuojeluyksikössä työskentelystä. Toisen kysymyksen halusin luovan pohjaa kyselyn aiheelle ja saada vastaajan pohtimaan, miksi on valinnut työpaikaksi juuri lastensuojeluyksikön. Joillekin jo tämä kysymys voi olla selkeä syy työn voimavaroille. Kolmantena halusin kysyä, miten hyvin työ on vastannut työntekijän odotuksia. Lastensuojelutyöstä voi olla haastava luoda mielikuvia, sillä lastensuojelutyöstä löytyvä tieto voi sisältää monenlaisia näkökulmia.

Kyselylomakkeella kysyttiin myös, mitä työntekijä pitää lastensuojelutyön parhaimpina puolina, ja koin tämän aiheen kannalta oleelliseksi kysymykseksi, ja tässä etenkin koin tärkeänä vapaamuotoisen vastauksen. Jollakin vastaus voi olla yksi selkeä kokonaisuus, jollakin taas monta yksittäistä asiaa. Työyhteisön vahvuuksista oli tärkeä olla myös yksi kysymys, sillä työyhteisö vaikuttaa merkittäväällä tavalla työhyvinvointiin ja voimavaroihin sekä työyhteisön että yksilön tasolla. Kyselylomakkeen yksi aiheen kannalta tärkein asia oli selvittää, mitä työntekijä pitää omina voimavaroinaan vapaa-ajalla, sillä tästä pystyy hyvin teemoittamaan aihepiirejä, jotka tukevat lastensuojelun työntekijöitä jaksamista.

Yksi kysymys käsitteli työntekijän omia, henkilökohtaisia luonteenpiirteitä ja muita ominaisuuksia, jotka tukevat töissä jaksamista lastensuojelutyössä. Tämän kysymyksen tarkoitus oli herätellä vastaaja pohtimaan omaa luonnettaan ja nimeämään niitä piirteitä itsessä, jotka hän kokee omina vahvuuksina ja voimavaroina lastensuojelutyötä tehdessä. Kyselylomakkeen lopussa oli myös mahdollisuus tuoda esille kehittämismahdollisuuksia, jotka tukisivat lastensuojelun työntekijöiden töissä jaksamista ja parantaisivat työhyvinvointia, sillä koin tärkeäksi, että työntekijät saavat tuoda oman äänensä esille.

5.4 Koodaus ja teemoittelu analysointitapana

Analysointitavaksi opinnäytetyöhöni valitsin teemoittelun. Teemoittelun avulla sai nostettua kyselylomakkeilta ilmi tulleet yleisimmät vastaukset eri kysymyksiin, joita voi koota yhteen. Teemoittelun avulla näki, mitkä asiat ovat vastauksissa yleisimmin esille tulevia aihepiirejä tai vastaavasti näkee sen, onko jokin aihe sellainen, mikä ei tullut ilmi kenenkään vastauksista.

Teemoittelussa on kyse siitä, että aineistosta löydetään tutkimuskysymyksen kannalta olennaiset teemat ja aiheet. Teemoittelussa aineistosta nostetaan esiin tutkimuskysymyksen kannalta usein esiintyviä piirteitä ja asiakokonaisuuksia. Tutkimusraportissa esitetään yleensä katkelmia aineistosta eli sitaatteja, joiden tarkoitus on havainnollistaa teemoittelua ja tarjota lukijalle esimerkkejä, joihin tutkija teemoittelunsa pohjaa. (Tutkimusmenetelmien laatukäsikirja, [viitattu 25.1.2022].)

Teemoittelua tehdessäni aloitin analyysin kirjoittamalla kunkin kyselylomakkeen kysymyksen vastaukset allekkain. Jatkoin koodaamalla ne aiheet, joita esiintyi useammassa vastauksessa. Koodaamisella tarkoitetaan työvaihetta, jolla laadullisen tutkimuksen aineiston käsittely alkaa. Kyse on aineiston ensivaiheen järjestämisestä ja luokittelusta, josta edetään analyysiin. Koodaaminen on raaka-aineiston muuttamista yksinkertaisempaan muotoon ja saattamista hallittavammaksi. (Tutkimusmenetelmien laatukäsikirja, [viitattu 15.3.2022].) Koodaamiseen käytin eri värejä ja nostin joka kysymyksestä esiin pari aihetta, jotka esiintyivät vastauksissa eniten. Koodatessani alkoi selkeytymään kyselylomakkeen vastausten yleisimmät teemat ja aiheet, sillä nostin koodaamalla vastauksista noin kahdesta neljään yleisintä vastausta. Teemat alkoivat hahmottumaan koodauksen kautta, kun pystyi selkeästi hahmottamaan, mitä aihepiirejä vastauksista tuli esille.

Teemoittelemalla kysymyslomakkeen vastaukset huomasin, että joissakin kysymyksissä tietyt teemat toistuivat vastauksissa, mutta osassa taas jokaisen vastaus oli vähän eri näkökulmasta ja esiin nostettavia aihepiirejä oli useampia. Teemoittelun koin luontevaksi menetelmäksi analysoida vastaukset, sillä vaikka vastauksissa olisi ollut useampia eri näkökulmia, pari teemaa nousi jokaisessa kohdassa ylitse muiden, ja näin ollen jokaiseen vastaukseen sai nostettua pari selkeää yleisintä vastausta. Teemoittelu työvaiheena oli mielenkiintoinen ja vastausten läpikäyminen ja niiden käsittely oli mieluista. Teemoittelun avulla oli hieno huomata, että opinäytetyön aiheeseen alkaa hahmottua vastauksia, kun aiemmin teko on keskittynyt kuitenkin enemmän teoriaan ja itse aiheen teemojen käsittelyyn. Teemoittelua tehdessä oli kiinnostava huomata, miten monipuolisia näkökulmia kyselylomakkeella sai tuotua esiin. Kyselylomaketta tehdessä oli riski, että vastaukset eivät ole monipuolisia, jolloin teemoittelu olisi ollut haastava tehdä ja opinäytetyön aihe ja tutkimustulokset olisivat voineet jäädä vajaiksi. Oli kuitenkin hyvä, että vastauksissa esiintyi erilaisia teemoja ja vastauksia, joten tämä pelko jäi turhaksi.

Kuviossa 2 näkyy havainnollistettu taulukko, missä näkyy kyselomakkeen kysymyksille tehty koodaus ja siitä esille tulleiden aihepiirien ja teemojen avulla tehty teemoittelu. Osassa kysymyksiä teemoittelu oli haastavampaa, koska vastauksissa tulleita aihepiirejä oli useampi. Osassa kysymyksistä taas esiin nousi selkeästi pari teemaa, kuten alla olevassa esimerkissä.

Mitkä asiat vapaa-ajallasi ovat omia voimavarojasi, joiden koet tukevan omaa töissä jaksamistasi lastensuojeluyksikössä?

1.	liikunta, pitkät vapaat
2.	rytmi, ruokailut, ulkoilu, uni, harrastus
3.	lähipiiri, ystävät, liikunta, reissut
4.	puoliso, ystävät, musiikki, käsityöt, liikunta
5.	kotiasiat kunnossa, harrastus
6.	kaverit, perhe
7.	puoliso, videopelit, urheilu, lukeminen
8.	harrastukset, läheiset, liikunta
9.	metsälenkit koiran kanssa, mökkeily

= liikunta, läheiset (puoliso, perhe, ystävät), harrastukset ja mielekäs vapaa-ajan tekeminen

Kuvio 2. Esimerkki kyselylomakkeen vastausten koodaamisesta väreillä ja esille nousseiden aihepiirien teemoittelusta.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Yleisten eettisten käytäntöjen mukaan tutkimuksessa täytyy kunnioittaa tutkimuksen kohteena olevien ihmisarvoa, yksityisyyttä ja itsemääräämisoikeutta. Hyvin tärkeä eettinen periaate on myös se, että tutkittavana oleville ihmisille ei aiheudu tutkimuksesta merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. (Tietoarkisto, [viitattu 7.2.2022].)

Opinnäytetyössä eettisyyttä lisää se, että aiheella voi olla positiivisia seurauksia lastensuojelun työntekijöille, sillä työntekijöillä on mahdollisuus kertoa omat kehittämisideansa työhyvinvoinnin ja töissä jaksamisen suhteen. Työntekijöiden yksityisyys säilyy opinnäytetyössäni, sillä kyselylomake oli anonyymi ja siinä ei kysytty työntekijästä tarkentavia kysymyksiä, kuten sukupuoli tai ammattia.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ”Hyvä tieteellisen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely” ohjeistusten mukaisesti tutkimusetiikka tarkoittaa sitä, että eettisesti vastuullisia ja oikeita

toimintatapoja noudatetaan ja edistetään tutkimustoiminnan aikana sekä tieteeseen kohdistuva loukkaus ja epärehellisyys tunnistetaan ja torjutaan kaikilla tieteenaloilla. Tutkimuksen uskottavuus ja tutkijan eettiset ratkaisut tutkimusta koskien liittyvät oleellisesti toisiinsa. Uskottavuus perustuu siihen, että tutkija noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150.)

Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi se, että tutkimuksessa oli käytettyjä erilaisia aineistotyyppisiä, teorioita, lähestymistapoja ja analyysimenetelmiä. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa käytettyjen käsitteiden täytyy sopia tutkimusongelmaan ja aineiston sisältöihin. Laadullista tutkimusta voi arvioida yleistettävyyden tai siirrettävyyden kautta eli ajatteleamalla, voiko tutkimuksen tulokset yleistää tai siirtää myös muihin kohteisiin tai tilanteisiin. (Jyväskylän yliopisto 2021.)

Luotettavuutta arvioidessa on hyvä muistaa, mikä on tutkimuksen kohde ja tarkoitus, mitä ollaan tutkimassa ja miksi. Myös luotettavuuteen liittyen on hyvä käydä ilmi, mikä on opinnäytetyöntekijän oma sitoumus aiheeseen, miksi kyseinen tutkimus on tärkeä. Luotettavuutta lisää myös se, että tutkimuksesta löytää, miten aineiston keruu on tapahtunut, millaisella aikataululla tutkimus on tehty, miksi tutkimusraportti on luotettava ja miten tutkimusaineisto on koottu ja analysoitu. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163–164.)

Opinnäytetyötäni tehdessäni olen pyrkinyt siihen, että etsin monipuolisesti lähteitä eri sivustoilta, artikkeleista, kirjoista sekä ajankohtaisista uutisista ja tutkimuksista. Opinnäytetyöni luotettavuutta lisäsi se, että kyselylomakkeen lähettäessäni liitin sähköpostiin saatekirjeen ja tietosuojaselosteen. Saatekirjeessäni kerroin lyhyesti opinnäytetyöni idean, kyselylomakkeen teemat ja ohjeet kyselylomakkeen täyttämiseen (Liite 1). Tietosuojaselosteessa opinnäytetyöni aiheesta kerrottiin, kuka käsittelee kyselylomakkeen vastauksia, keihin voi olla yhteydessä, jos kyselylomakkeesta tulee jotain kysyttävää sekä käytiin läpi kyselylomakkeen merkitys opinnäytetyölleni. Kaikissa näissä sekä vielä sähköpostissa, jossa suora linkki kyselylomakkeeseen oli, painotettiin vastaajan vapaaehtoisuutta ja sitä, että matalalla kynnyksellä saa olla yhteydessä opinnäytetyön tekijään.

Kun kävin kyselylomakkeen vastauksia läpi ja tein teemoittelun vastauksista, vastauksia käsittelevä vain minä, opinnäytetyöntekijä. Kun opinnäytetyö on valmis, poistan kyselyyni tulleet

vastaukset. Olin myös varautunut, että aineiston anonymisointiin voi joutua käyttämään henkilönimien muuttamista keksityiksi nimiksi tai arkaluontoisia asioita voi joutua muuttamaan tai poistamaan (Tutkimusmenetelmien laatukäsikirja, [viitattu 7.2.2022]). Tällainen tilanne voisi omassa opinnäytetyössäni tulla vastaan, jos kyselyyn vastaaja on maininnut jonkin työntekijän tai yksikön asukkaan nimeltä. Tehdessäni omaa opinnäytetyötäni tulee pitää mielessä kyselyyni vastanneiden kunnioitus ja sananvapaus. Eettinen suhtautuminen näkyi työssäni siinä, että pidin mielessä, että kyselyyn vastanneilla oli oikeus vastattuaankin vielä perua osallistuminen opinnäytetyöhöni.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Sain kyselylomakkeen avulla monipuolisia vastauksia, joista saa tuotua erilaisia näkökulmia opinnäytetyön teemoihin. Oli mielenkiintoista lukea kyselylomakkeen vastauksia, sillä koen siinä käydyt teemat ja aihepiirit todella tärkeiksi tuoda esille. Kyselylomakkeelle pyrin suunnittelemaan kysymykset sellaiseen muotoon, että niihin vastaaminen on selkeää ja kysymyksiä ei ymmärrettäisi väärin. Tämä riski oli olemassa, sillä haastattellessa kysymysten tarkentaminen on helpompaa. Avoin kyselylomake mahdollisti vastaamisen haluamallaan tavalla, laajasti tai tuomalla pääasiat esille yksinkertaisessa muodossa ranskalaisilla viivoilla.

6.1 Työsuhteen pituus ja hakeutuminen lastensuojeluyksikköön töihin

Ensimmäinen kysymys kyselylomakkeella koski työsuhteen pituutta, sillä koin sen sopivaksi pohjustukseksi aiheelle, ja samalla saisi selville, kuinka pitkiä työuria lastensuojeluyksikössä on kyseisessä lastensuojeluyksikössä kyselyyn vastaamishetkellä. 1–3 vuotta oli kyselylomakkeen tyypillisin vastaus, kolme vastaajista oli valinnut tämän vaihtoehdon. Muille vaihtoehdoille vastaukset jakaantuivat tasaisesti, alle kolme vuotta pitkä työsuhteen pituus lastensuojeluyksikössä oli kahdella vastaajista, niin myös yli kolme vuotta oleva työsuhteen pituus oli kahdella vastaajista. Yli viisi vuotta oleva työsuhte oli myös kahdella vastaajista.

Toisessa kysymyksessä halusin tuoda esiin vastaajien näkemyksen siitä, miten vastaaja päätyntynyt hakemaan lastensuojeluyksikköön töihin. Tällä kysymyksellä tarkoitukseni oli saada vastaajan palaamaan siihen hetkeen, kun harkitsi lastensuojeluyksikköön hakemista ja niistä ajatuksista, mitä silloin ajatteli lastensuojelutyön olevan. Vastauksissa korostui perusteina lastensuojelualalle hakeutumiselle työn monipuolisuus, mahdollisuus vaikuttaa lasten ja nuorten elämään ja halu nuorten kanssa työskentelyyn.

Opiskeluaikana jo syttyi mielenkiinto lastensuojelutyötä kohtaan. Halu tehdä nuorten kanssa töitä. Tässä työssä on mahdollisuus vaikuttaa nuoren elämään ja tulevaisuuteen. (V6)

Joissakin vastauksissa tuli ilmi myös työn merkityksellisyys sekä halu tehdä vuorotyötä. Lastensuojeluyksikössä työskentelyn merkityksellisyyden voi ajatella johtuvan siitä, että lastensuojeluyksikössä asuvalle nuorelle vaihe on todella ratkaiseva elämänvaihe, joka voi antaa

suuntaa koko loppuelämän valinnoille. Jollekin vuorotyö voi olla taloudellisesti kannattava valinta, toinen taas voi pitää siitä, että arkenakin voi olla vapaata. Lastensuojeluyksikköön on vastausten perusteella päädytty töihin myös sattuman tai ystävän suosituksen kautta. Yhdelle vastaajista on tarjottu töitä uudelta alalta, ja sitä kautta uusi työpaikka on valikoitunut. Pari vastaajista on päätenyt lastensuojeluyksikköön töihin opiskelujen ja työharjoittelun kautta.

6.2 Miten hyvin lastensuojelutyö on vastannut odotuksia

Seuraavana kyselylomakkeella kysyttiin, miten hyvin työskentely lastensuojeluyksikössä on vastannut työntekijän odotuksia. Tällä halusin saada selville sen, vastaako lastensuojeluyksikön työntekijöiden mielestä työ sitä ajatusta, mikä heillä oli työstä ennen työn aloittamista. Suurimmassa osassa vastauksia toistuu, että työ on vastannut odotuksia hyvin. Yhdessä vastauksessa on tuotu esiin työn samanaikainen haasteellisuus ja palkitsevuus. Lastensuojelutyössä työn palkitsevuus voi olla yksittäinen hyvä hetki nuoren kanssa, nuoren asioiden edistyminen tai myös esimerkiksi hyvin sujuva yhteistyö lapsen asioista vastaavan tahon kanssa. Työn haasteellisuus on jokaiselle työntekijälle yksilöllinen käsite, mutta haasteellisuuteen voi liittyä lastensuojeluyksikön arjen sujumattomuus, yksittäiset kuormittavat tilanteet tai tunne siitä, että lapsen asiat eivät edisty toivotulla tavalla. Yksi vastaajista kertoo työn olleen positiivinen yllätys, yhdessä vastauksessa taas korostuu se, että työ on ylittänyt omat odotukset.

Parhaimmillaan lastensuojeluyksikössä työskentely on sitä, ettei tiedä mitä päivä tuo tullessaan ja se rikkoo kaikki odotukset ja ennakkoluulot, niin hyvässä kuin pahassa. Lastensuojeluyksiköiden arki ja lastensuojelutyö on muuttunut hirveää vauhtia varsinkin viimevuosina erinäisten muutosten kautta. Lastensuojeluyksikössä työskentely on ollut kaikkea sitä mitä odotin ja paljon enemmän. (V3)

Muutamalla vastaajista ei ollut odotuksia lastensuojeluyksikössä työskentelystä, vaan on aloittanut työt ilman sen suurempia oletuksia. Yhdessä vastauksessa on tuotu esiin se, että työ on ollut jonkin verran haastavampaa, mitä odotti.

Työ on vastannut odotuksia aika hyvin, jossain määrin rankempaa ja haastavampaa. Oppimista on paljon edessä jatkuvasti ja tuntuu usein että on pallo hieman hukassa yrittäessä luovia haastavan käytöksen, lakien ja oikeuksien seassa. (V5)

6.3 Lastensuojelutyön parhaat puolet

Kyselylomakkeella kysyttiin, mitkä asiat työntekijä kokee lastensuojelun parhaana puolena. Vastauksissa korostuu asiakkaan onnistumiset ja lapsen asioiden eteenpäin meneminen sekä tavoitteiden saavuttaminen. Lastensuojelutyössä asiakkaan onnistumiset voivat vaatia pitkäjänteistä ja sitoutunutta työskentelyä sekä työntekijältä että asiakkaalta. Lastensuojeluyksikössä työskentelyssä parhaana puolena koettiin myös työpäivien monipuolisuus ja vaihtelevuus. Lastensuojeluyksikössä työskennellessä työpäiviin voi sisältyä arjen rutiineja, lapsen käyntejä yhteistyötahojen vastaanotoilla, harrastuksiin viemistä, lapsen kuljettamista kotiharjoitteluun viikonlopuksi, rajojen laittamista ja kirjallisia töitä lasten päivien kulusta. Vastauksissa oli nostettu esiin myös hyvät vuorovaikutushetket nuoren kanssa sekä rento yhdessäolo. Hyvä vuorovaikutushetki tai rento yhdessä oleminen voi olla käytännössä mitä vain yhdessä tekemistä kuten yhdessä ulkoilua, kiireetön keskusteluhetki, syömässä käymistä, vaateostosten tekemistä tai elokuvan katsomista. Lastensuojeluyksikössä kuitenkin suunnitellutkin hetket voivat saada äkillisiä muuttujia ja ohjaajan huomio voi mennä akuutimpiin tilanteisiin.

Parhaita ovat ne hetket, kun lasten kanssa huomaa että jossain asiassa ollaan menty eteenpäin. Se, että saan omalta osaltani olla auttamassa lasta parempaan suuntaan ja elämässä eteenpäin. Ne hetket, kun ei tarvitse olla "sammuttamassa tulipaloja", vaan voi rennosti viettää aikaa ja arkea lasten kanssa. Vaikeiden asioiden läpikäynti työkavereiden kanssa. (V4)

Vastauksissa on nostettu esiin myös nuorten kotiutumiset. Kotiutuminen voi tapahtua täysi-ikäistymisen tai lapselle asetettujen tavoitteiden täyttymisen myötä. Yhdessä vastauksessa lastensuojelutyön parhaimmaksi puoleksi on nostettu työyhteisö. Työyhteisön merkitys on suuri arjen sujumisen ja kaikkien työpaikalla viihtymisen kannalta lastensuojelutyössä. Vastauksissa on tuotu esiin myös se, että kokee parhaaksi puoleksi sen, että saa tuoda oman apunsa lapsen elämään.

Myös vaikeiden asioiden läpikäynti on nostettu parhaaksi puoleksi lastensuojelutyössä. Vaikeiden asioiden läpikäynnille sekä nuorten että työyhteisön kesken on hyvä olla aikaa työvuoroissa, jotta haastavatkin aiheet tulee läpikäydyiksi eikä kenenkään tarvitse miettiä niitä yksin. Yhdessä vastauksista on tuotu esiin se, että parasta on yhteen hiileen puhallus. Tämän voi ajatella sekä työyhteisön osalta sekä myös lastensuojeluyksikössä asuvien lasten osalta. Yhteinen tavoite kuitenkin on lapsen elämänlaadun parantuminen. Vastauksissa on tuotu esiin

myös työn teko omalla persoonalla. Jokaisessa työyhteisössä on erilaisia persoonia ja jokainen persoona tuo tietynlaisen lisän lasten kohtaamiseen lastensuojelutyössä. Jokaisella työntekijällä on oma vahvuutensa, jota pystyy hyödyntämään lastensuojeluyksikön arjessa. Parhaaksi puoleksi on nimetty myös mahdollisuus vaikuttaa päivän kulkuun. Etenkin viikonloppuisin lastensuojeluyksikön nuorten kanssa voi olla mahdollista keksiä jotain aktiviteetteja päivään, kuten syömään tai keilaamaan menemistä.

6.4 Lastensuojeluyksikön työyhteisön vahvuudet

Kyselylomakkeella kartoitettiin myös, mitkä asiat lastensuojeluyksikön työntekijä kokee oman työyhteisönsä vahvuuksina. Tämän koin tärkeäksi aiheeksi, sillä hyvän työyhteisön avulla työn tekeminen voi tuntua turvalliselta ja varmalta, kun tietää, että työyhteisöltä saa tarvittaessa kysyä apua tai neuvoja vaikeissa tai uusissa arjen tilanteissa. Hyvässä työyhteisössä myös ei tarvitse pelätä sitä, että olisi osaamaton tai ei hallitsisi kaikkea, sillä jokaisella on omat vahvuutensa työyhteisön jäsenenä. Vastausten perusteella ehdottomasti eniten esille nousee työyhteisön vahvuudeksi avoimuus. Avoimuuden avulla jokainen työntekijä pystyy tuomaan näkemyksiään esille eikä vuorovaikutukseen työntekijöiden kesken jää epäselvyyksiä. Useassa vastauksessa korostuu myös yhteen hiileen puhaltamisen taito ja hyvä yhteishenki. Yhteen hiileen puhaltamisen taito on ehdottoman tärkeä asia työyhteisön toimivuuden kannalta. Kaikki tekevät töitä saman tavoitteen eteen ja pyrkivät siihen, että lastensuojeluyksikössä asuvat lapset ja nuoret voivat mahdollisimman hyvin ja heidän asiansa edistyisivät pienin askelin parempaan suuntaan. Työyhteisön vahvuuksiksi nousi myös huumori, avuliaisuus ja joustavuus sekä luottamus. Kaikki nämä piirteet ovat merkittäviä työyhteisön toimivuuden kannalta, sillä jokainen työntekijä tuo työyhteisöön jotain. Jokaiseen työyhteisöön kuuluu erilaisia persoonia ja erilaisia työntekijöitä, mutta toimivaan työyhteisöön vaikuttaa jokainen työntekijä omalla tavallaan. Avuliaisuus on työyhteisössä merkittävä piirre, sillä tällöin kenenkään ei tarvitse jäädä erilaisissa arjen tilanteissa yksin, vaan aina voi kysyä toiselta työntekijältä neuvoa. Hyvässä työyhteisössä luottamus kertoo siitä, että jokainen voi hoitaa työvuorossa hänelle nimetyt työtehtävät.

Meillä homma vain toimii. Koen itse, että pystyn luottamaan työkavereihin ja sitä kautta stressaan itse vähemmän vaikeita tilanteita ja sitä, että tuleeko kaikki hoidettua. (V4)

Kyseisessä lastensuojeluyksikössä työyhteisön vahvuudeksi on nostettu myös monipuolisuus. Jokaiselta työntekijältä löytyy jotain osaamista tai omia persoonallisuuden piirteitä, millä voi tuoda oman lisänsä työyhteisön toimivuuteen. Yhdessä vastauksessa työyhteisön vahvuudeksi on nimetty esimiehen hyvä tuki ja kerrottu työyhteisön olevan mahtava tiimi. Työyhteisön vahvuutena lastensuojeluyksikössä on vastausten mukaan myös tietynlainen suoruus ja kyky jakaa vaikeatkin asiat. Yhdessä vastauksessa työyhteisön vahvuuden on kerrottu olevan arvot. Samanlainen arvomaailma auttaa työyhteisöä työskentelemään samojen tavoitteiden eteen.

6.5 Lastensuojeluyksikön työntekijän vapaa-ajan voimavarat

Kyselylomakkeella kysyttiin lastensuojeluyksikön työntekijöiltä, mitkä asiat vapaa-ajalta työntekijä kokee omina voimavaroina, jotka tukevat töissä jaksamista. Eniten vastauksissa korostui liikunnan merkitys. Liikunnalla on vastauksissa tarkoitettu ulkoilua, urheilua ja metsälenkkejä koiran kanssa. Liikunnan avulla moni pystyy palautumaan, sillä oli liikuntamuoto mikä tahansa, siihen keskittyy ja uppoutuu ja tällöin ajatukset arjesta voi hetkeksi saada pois mielestä.

Moni lastensuojeluyksikön työntekijä oli nimennyt vapaa-ajan voimavaroiksi ystävät, perheen tai puolison. Läheisten ihmisten kanssa vietetty aika on monelle vastapainoa työelämälle ja läheisten ihmisten kanssa vietetty aika voi olla se tekijä, joka tukee töissä jaksamista. Työarjesta palauttavaa voi olla ystävien tai oman puolison seura tai jokin läheisten ihmisten kanssa tehtävä yhteinen arjesta poikkeava tekeminen. Tähän liittyen, yhdessä vastauksessa on tuotu esille se, että vapaa-ajan voimavarana on se, että kotiasiat ovat kunnossa. Joissakin tapauksessa, jos näin ei olisi, läheiset ihmiset voivat myös lisätä kuormitusta.

Se, että omat kotiasiat ovat kunnossa auttaa jaksamaan myös haastavassa työssä. Omat harrastukset ja mielekäs vapaa-ajan tekeminen tuovat puhtia myös töihin. (V6)

Vapaa-ajan voimavarana toistuu useassa vastauksessa myös harrastukset. Harrastusten on kerrottu olevan käsityöt, videopelit ja lukeminen. Harrastus voi olla arjessa iso voimavara, sillä liittyy harrastus sitten liikuntaan tai käsitöihin, harrastus on monelle asia, mistä nauttii ja minkä tekemisestä saa iloa ja voimaa arkeen. Voimavaraksi ja töissä jaksamista tukevaksi tekijäksi on nostettu myös musiikki.

Vapaa-ajan voimavaroiksi on yhdessä vastauksessa nimetty rytmi, ruokailut ja uni. Säännöllinen arkirytmii on tekijä, joka tukee töissä jaksamista, sillä säännöllistä ruokarytmiä ja riittävän unen merkitystä ei saa kukaan unohtaa. Yhdessä vastauksessa on tuotu esille vapaa-ajan voimavaroina irtiötöt arjesta kuten reissut. Myös yhdestä vastauksesta löytyy samantyylinen vapaa-ajan voimavara, mökkeily.

6.6 Lastensuojeluyksikön työntekijän vahvuutena pitämät luonteenpiirteet

Kyselylomakkeella kartoitettiin, mitkä asiat lastensuojeluyksikön työntekijä kokee itsessään tai omassa osaamisessaan sellaisiksi, jotka ovat vahvuuksia lastensuojeluyksikössä työskennellessä.

Jämäkkyys oli luonteenpiirre, joka tuli esille eniten vastauksissa, myös oikeudenmukaisuus toistui vastauksissa. Lastensuojelutyössä jämakkyyttä tarvitaan arkisissa tilanteissa, joissa lapset koettelevat rajojaan tai arjen askareet eivät suju. Jämäkkyys on eduksi, sillä asioiden muuttuminen sujuvammaksi voi vaatia monia toistoja ja vahvaa aikuisen tukea. Myös rauhallisuus ja huumorintaju olivat luonteenpiirteitä, joita ilmeni vastauksissa. Rauhallisuus on hyödyksi tilanteissa, joissa lapsi on kiihtynyt. Tällaisessa tilanteessa aikuinen ei voi olla samassa tunnetilassa. Rauhallisuutta pystyy hyödyntämään myös monenlaisissa ohjaustilanteissa. Myös määrätietoisuus oli vahvuudeksi luokiteltu luonteenpiirre parissa eri vastauksessa.

Vastauksissa tuli esille todella monipuolisesti erilaisia luonteenpiirteitä, joita työntekijät voivat pitää vahvuutena. Vastauksissa luonteenpiireksi oli nimetty tilannetaju ja tarkkuus. Tarkkuudesta on hyötyä useissakin tilanteissa, joissa lapsen kanssa käydään läpi hänelle tehtyjä tavoitteita tai arjen sääntöjä. Stressinsietokyky ja organisointitaidot tulivat esille yhdessä vastauksessa. Lastensuojeluyksikön arki voi olla stressiä aiheuttavaa ja stressiä on kyettävä tietyissä määrin sietämään. Organisointitaidot ovat eduksi lastensuojeluyksikön arjen tilanteissa, jotka vaativat suunnittelua, ennakoimtia ja aikatauluttamista.

Vahvuudeksi luonteenpiirteiden tai oman osaamisen kannalta oli nimetty myös tietynlainen pelottomuus ja kärsivällisyys, joka voi olla välillä koetuksella. Lastensuojeluyksikön arjessa voi olla välillä yllättäviäkin tilanteita, joissa pelottomuus on hyödyksi. Osaamisen kannalta vahvuudeksi on kerrottu pitkä kokemus alalta. Yhdessä vastauksessa esille tuodaan, että vastaaja on

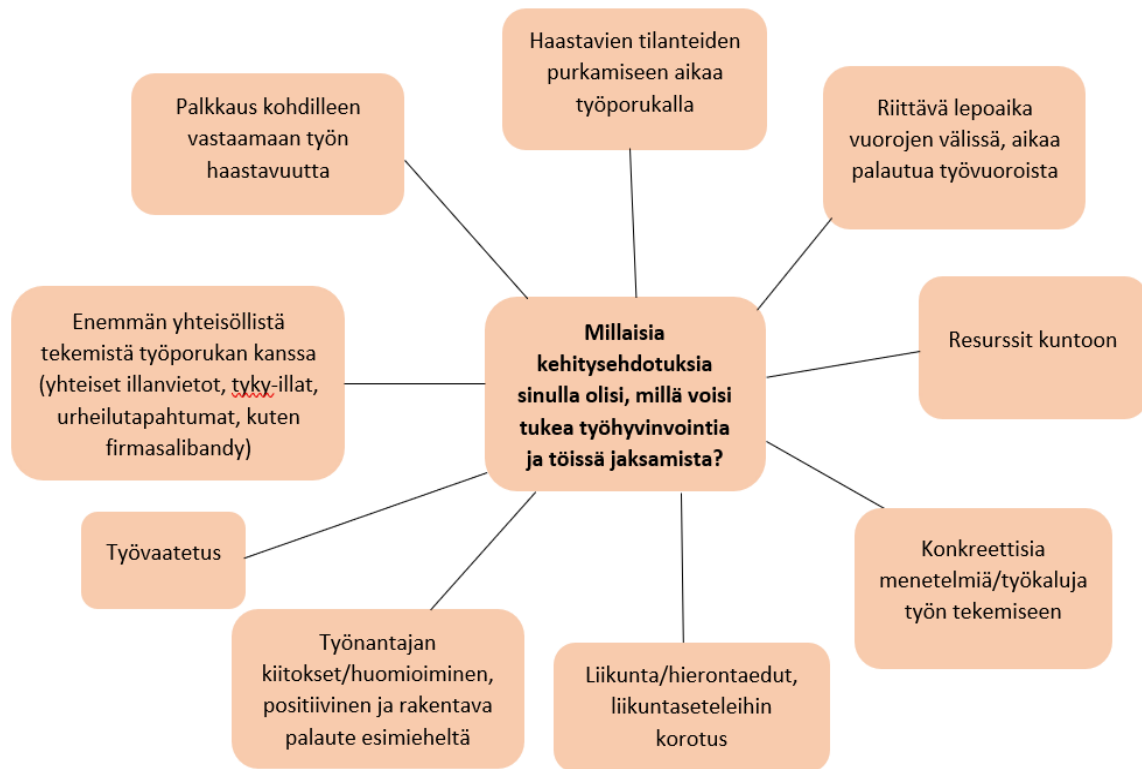
rajoista kiinnipitävä aikuinen. Tämä luonteenpiirre on merkittävä, sillä tavalla tai toisella jokainen lastensuojeluyksikössä asuva nuori voi koetella omia rajojaan. Vastausten perusteella voi huomata, että lastensuojeluyksikön työntekijänä vahvuudeksi voi nimetä erilaisia luonteenpiirteitä. Kaikissa vastauksissa kuitenkin korostuu, että monenlaisesta osaamisesta on hyötyä.

Asenne työn tekemiseen, vastuullisuus ja reippaus. Luonteenpiirteinä sosiaalisuus sekä kyky erilaiseen kommunikointiin. (V7)

Yksi vastaajista nimeää omasta luonteestaan vahvuudeksi, sen että hän on kuunteleva, empaattinen, johdonmukainen sekä ammatillinen. Jo näissä luonteenpiirteissä näkyy monipuolisesti taitoja, joista on hyötyä lastensuojelutyössä. Näitä luonteenpiirteitä nimeämällä korostuu se, miten monenlaista osaamista yhteen lastensuojeluyksikköön mahtuu.

6.7 Kehitysehdotukset lastensuojeluyksikön työhyvinvoinnin parantamiseksi

Kyselylomakkeen viimeisenä kysymyksenä halusin antaa lastensuojeluyksikön työntekijöille mahdollisuuden tuoda esille omia kehitysehdotuksia, millä voisi lisätä työhyvinvointia lastensuojeluyksikössä työskennellessä. Halusin saada työntekijöiden äänen esiin ja että he saavat tuotua konkreettisia esimerkkejä esille, millä työhyvinvointia voisi parantaa. Vastaukset on koottu ajatuskartan muotoon, jotta jokaisen vastaus tulee selkeästi esille ja kokonaisuus on helpompi hahmottaa. Ehdotuksia kyselylomakkeen vastauksiin tuli monipuolisesti ja osa ehdotuksiin liittyvistä teemoista toistui useammassa vastauksessa.



Kuvio 3. Kehitysehdotuksia koskevan kysymyksen vastaukset ajatuskartan muodossa.

Kyselylomakkeen vastauksissa kehitysehdotuksia koskien eniten korostui palkkaukseen liittyvät teemat ja se, että palkkaus täytyisi saada kohdilleen vastaamaan työn haastavuutta. Toiseksi eniten kehitysehdotuksissa korostui riittävä lepoaika työvuorojen välissä ja aikaa palautumiselle työvuorojen välissä. Myös resurssien kuntoon laittaminen korostui useamassa vastauksessa. Myös useampi vastaajista toivoi enemmän yhteisöllistä tekemistä työporukan kanssa, kuten yhteisiä illanviettoja, tyky-illoja tai urheilutapahtumia. Vastauksissa tuli myös ilmi, että konkreettisia menetelmiä ja työkaluja työn tekemiseen tarvitaan enemmän.

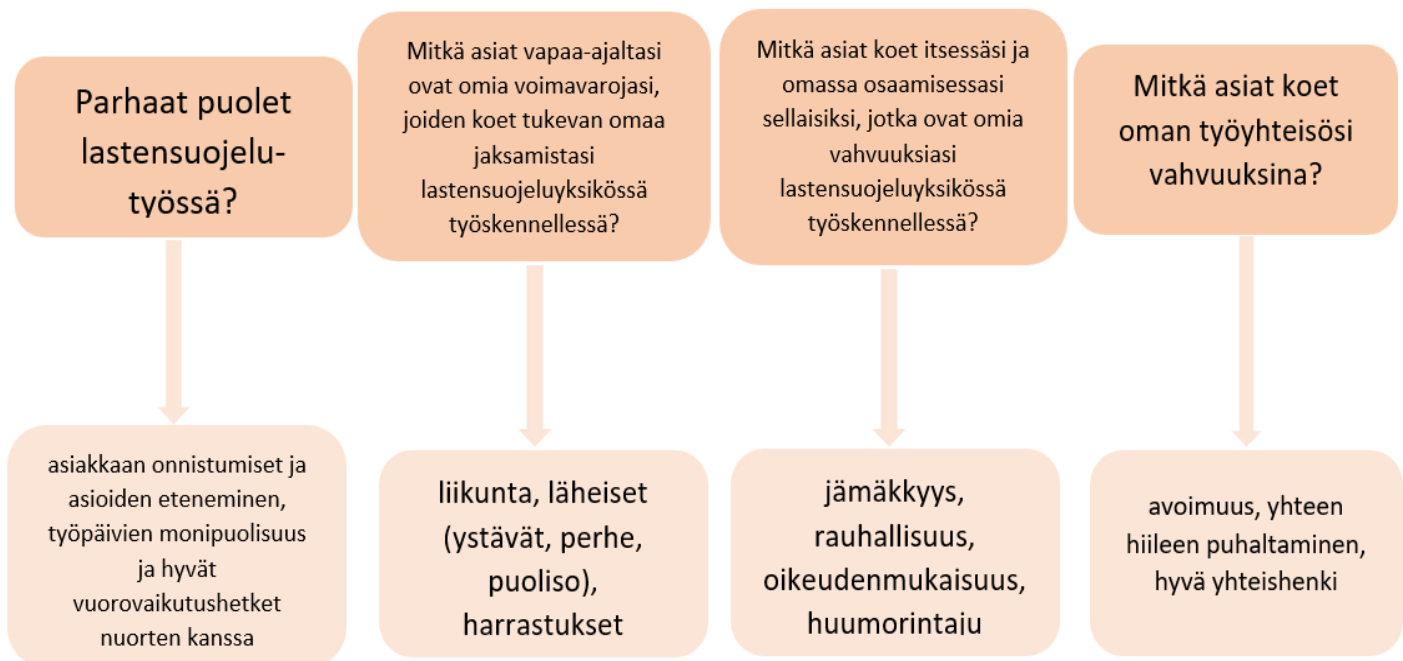
Palkkaus kohdilleen, vastaamaan työn haastavuutta. Riittävä lepoaika töiden välissä. Kannustimia työssä jaksamiseen. Konkreettisia työkaluja/metelmia työn tekemiseen. (V2)

Kehitysehdotus tuli myös haastavia tilanteita koskien sillä ajatuksella, että niiden purkamiseen täytyy varata aikaa työyhteisön kesken. Ehdotuksia tuli myös työvaatetusta ja liikuntaseteleitä koskien. Kehitysehdotuksissa, joiden tarkoitus olisi parantaa työhyvinvointia, tuli esille myös ehdotus, että työnantajalta tulisi huomiointia sekä positiivista että myös rakentavaa palautetta esimieheltä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselylomakkeen vastauksista sai kiinnostavan ja monipuolisen kuvan lastensuojeluyksikön työntekijän voimavaroista ja töissä jaksamista tukevien tekijöiden osalta. Kyselylomakkeen kysymyksistä neljä valikoitui pääkysymyksiksi, jotka tiivistävät opinnäytetyön aiheen kaikista parhaiten. Ne koottu alapuolella olevaan kuvioon 4 selkeäksi kokonaisuudeksi.

Lastensuojeluyksikön työntekijöiden voimavarat ja töissä jaksamista tukevat tekijät



Kuvio 4. Kyselylomakkeen vastausten pääteemat kuvioon koottuna.

Nämä neljä teemaa kertoivat opinnäytetyön aiheesta eniten, sillä lastensuojelutyön parhaat puolet kertovat sen, mitkä asiat lastensuojeluyksikön työntekijät kokevat omassa työssään voimavaroja tuottavana asiana. Vapaa-ajan voimavarat tukevat töissä jaksamista ja ovat oleellinen osa työhyvinvointia. Kolmas pääteema eli työntekijän omat ominaisuudet ja luonteenpiirteet laitoi lastensuojeluyksikön työntekijät pohtimaan, mikä vahvuus heillä on oman persoonan puolesta tehdä lastensuojelutyötä. Neljänneksi pääkysymykseksi nousi työyhteisön vahvuuksia käsittelevä kysymys, sillä halusin saada lastensuojeluyksikön työntekijät pohtimaan työyhteisön merkitystä työarjessa ja sitä kautta nostamaan esille työyhteisön vahvuuksia.

Lastensuojeluyksikössä työskentelyn parhaista puolista voisi päätellä sen, että parhaat puolet ovat niitä, kun työntekijä voi kokea onnistuneensa lapsen asioiden edistämisessä, sillä asiakkaan onnistumiset tai hyvät vuorovaikutushetket eivät olisi mahdollisia ilman työntekijöiden panostamista lapsen hyvinvointiin. Parhaaksi puoleksi nimetty työpäivien monipuolisuus taas kertoo siitä, että vaihtelevaa työtä pidetään lastensuojeluyksikön työntekijöiden keskuudessa arvokkaana. Vapaa-ajan voimavaroista voisi päätellä sen, että lastensuojeluyksikön työntekijöiden keskuudessa liikunnalla ja ylipäättään harrastuksilla on iso merkitys työn vastapainona ja tekijänä, jotka tukevat töissä jaksamista. Myös läheiset perheen, puolison tai ystävien muodossa toistuivat useissa vastauksissa, joten voi huomata, että oma lähipiiri on merkittävä tekijä, joka tukee töissä jaksamista lastensuojeluyksikössä työskennellessä ja on useimmalle työntekijöistä se tekijä, joka auttaa jaksamaan ajoittain hyvinkin vaihtelevaa lastensuojeluyksikön arkea. Omiksi vahvuuksiksi luonteenpiirteiden osalta nimetyt jäämäkkyys, oikeudenmukaisuus, rauhallisuus ja huumorintaju kertovat monipuolisesta erilaisten persoonien hyödyntämisestä lastensuojelutyössä. Oli kiinnostava nähdä kyselylomakkeen vastauksista, että monenlaisia luonteenpiirteitä pidettiin lastensuojelutyössä vahvuutena. Sekä rauhallisuus että jäämäkkyys ovat esimerkiksi piirteitä, joista on iso hyöty erilaisissa lastensuojeluyksikön arjen tilanteissa, sillä sääntöjen noudatus ja rajojen laittaminen ovat hyvinkin arkipäiväistä lastensuojelutyössä. Rauhallisuus konfliktitilanteiden selvittämisessä tai muissa keskustelua vaativissa tilanteissa on eduksi. Työyhteisön vahvuuksista näkee sen, että kyseisessä lastensuojeluyksikössä työyhteisö on toimiva. Kaikki nämä teemoittelun avulla esille tulleet vastaukset ovat todella merkittäviä asioita työyhteisön toimivuudessa. Toimiva työyhteisö tekee kaikille töissä olemisesta ja siellä viihtymisestä helpompaa.

Opinnäytetyön tarkoitus oli luoda uutta tietoa lastensuojeluyksikössä työskentelevien voimavaroista ja töissä jaksamista tukevista tekijöistä. Tutkimuksen tavoitteena oli tuoda uusia näkemyksiä siitä, millaista lastensuojeluyksikössä työskentely on käsittelemällä opinnäytetyössä teemoja työhyvinvoinnin kokonaisuuden kautta. Tässä onnistuin, sillä opinnäytetyöni avulla sain luotua uudenlaisen näkökulman lastensuojeluyksikössä työskentelyyn, sillä käsittelin aiheetta työhyvinvoinnin aihepiirien, kuten voimavarojen ja työhyvinvoinnin erilaisten määritelmien kautta. Työni tarkoitus ei ollut vähätellä lastensuojelutyön kuormittavuutta vaan ennemminkin tuoda uusi näkökulma lastensuojeluyksikössä työskentelyyn. Tässä onnistuin kyselylomakkeen kysymykset oikealla tavalla muotoilemalla. Rajasin kyselylomakkeelta täysin pois työn kuormittavuutta käsittelevät kysymykset ja keskityin kysymyksissä päivästäiseen

näkökulmaan: mitkä tekijät tukevat töissä jaksamista ja mitä voimavaroja lastensuojeluyksikön työntekijöitä löytyy. Teoriassa en käsitellyt lastensuojeluyksiköissä työskentelyä alan ongelmakohtien kautta, mutta uutisissa aiheeseen liittyen niistä mainitsin. Opinnäytetyöni ei kuitenkaan vähättele lastensuojelualan ongelmakohtia, sillä työn haastavuus tulee ilmi useammassakin kohdassa, kuten tutkimustuloksia käsitellessä.

Aiempiä tutkimuksia opinnäytetyöni aiheesta ei ollut tehty kuin sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta maisterintutkielmien muodossa. Tiwarin sosiaalityön maisterintutkielmassa ”Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma ja työn imu” tutkimustuloksista ilmeni, että sosiaalityöntekijät kokivat työssään vahvasti tunnetta työn merkityksellisyydestä, innokkuudesta ja inspiraatiosta sekä he kokivat työn imua työssään (Tiwari 2020, 2, 53). Omassa opinnäytetyössäni kokemus työn merkityksellisyydestä tuli ilmi kyselylomakkeen kohdassa, jossa kysyttiin syitä lastensuojeluyksikköön töihin hakemisesta.

Laaksosen maisterintutkielmassa ”Työn imua tuottavat tekijät lastensuojelutyössä työntekijöiden kertomana” tutkittiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien hyvinvointia ja työ painottui siihen, millaista heidän työssään jaksaminen on ja mitkä asiat tuovat voimavaroja töihin. Tutkimustulosten mukaan työn imua tuottavia tekijöitä olivat asiakkaat, työn tuunaaminen, työyhteisön ilmapiiri, organisaation ja esimiehen tuki sekä työntekijän henkilökohtainen elämä ja työn hallinta. (Laaksonen 2016, 3, 63.) Tätä maisterintutkielmaa omaan opinnäytetyön kyselylomakkeen vastauksiin verraten voi huomata, että myös opinnäytetyössäni lastensuojeluyksikössä työskentelyn parhaaksi puoleksi oli nimetty asiakkaat onnistumisten ja asioiden etenemisen, hyvien vuorovaikutushetkien sekä kohtaamisten näkökulmasta. Työyhteisön merkitystä käsiteltiin opinnäytetyöni kyselylomakkeella omana kysymyksenä ja kysymyksen vastauksista voi päätellä, että kyseisessä yksikössä työyhteisö on iso voimavaratekijä. Työntekijän henkilökohtaista elämää käsiteltiin opinnäytetyössäni vapaa-ajan voimavarojen kautta, josta voi päätellä, että jokaisella työntekijällä löytyy vapaa-ajasta voimavaroja tuottavia asioita.

Viittasin opinnäytetyöni alussa aiempien tutkimusten kohdalla Lastensuojelun keskusliiton ja Talentian kahteen sähköiseen kyselyyn, jossa toinen kysely oli sosionomi AMK-opiskelijoille ja toinen valmistuneille sosionomeille. Kyselyn tarkoitus oli selvittää, mitkä tekijät lastensuojeluyksikössä työskentelyssä vetävät puoleensa ja mitkä työntävät alalta pois. Kyselyssä oli mainittu viisi keskeisintä tekijää, jotka olivat vaikuttaneet työhön sitoutumiseen. 68 prosenttia vastaajista kertoi, että halu työskennellä lasten, nuorten ja perheiden kanssa on ollut suurin tekijä

työhön sitoutumisessa. 61 prosenttia vastaajista on kertonut työyhteisöön liittyvien tekijöiden vaikuttaneen eniten työhön sitoutumiseen. 58 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että työyhteisön antama tuki ja työn mielekkyys ovat isoin tekijä työhön sitoutumisessa. (Tiili & Kuokkanen 2021, 34.) Omassa opinnäytetyössäni halu työskennellä lasten ja nuorten parissa tuli myös ilmi kyselylomakkeen kohdassa, jossa kysyttiin syitä lastensuojeluyksikköön töihin hakemiseen. Työyhteisö on opinnäytetyössäni mainittu yhdessä vastauksessa lastensuojeluyksikössä työskentelyn parhaaksi puoleksi sekä työyhteisöä käsittelevässä kysymyksessä vastauksissa korostui yhteen hiileen puhallus ja hyvä yhteishenki, joten tästä voisi päätellä työyhteisön olevan merkittävä töissä jaksamista tukeva tekijä.

Voimavarat tulevat kyselylomakkeella esille useammassakin kysymyksessä. Kuntoutumistalon (2020) mukaan voimavarat voivat liittyä arvomaailmaan, ihmissuhteisiin, ihmisen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, harrastuksiin, lepoon ja uneen tai unelmiin. Kyselylomakkeella vapaa-ajan voimavaroista kysyttäessä nämä lähes jokainen mainitaan. Lähipiiri sisältäen ystävät, perheen tai puolison mainitaan vapaa-ajan voimavarana useimmissa vastauksista. Harrastukset ovat toinen vapaa-ajan voimavara, joka toistuu monessa vastauksessa. Yhdessä vastauksista myös lepo on mainittuna voimavarojen lähteeksi, samassa vastauksessa säännöllisen rytmin muutkin ominaisuudet kerrotaan, joista lepo yksi merkittävimmistä. Henkilökohtaiset ominaisuudet käytiin kyselylomakkeella läpi omana kohtanaan, sillä jokaisen työntekijän luonteenpiirteistä tai persoonasta löytyi lastensuojeluyksikössä työskennellessä hyödynnettäviä vahvuuksia.

Hakanen (2011, 71) kertoo, että töissä viihtyminen ja kokemus työn mielekkyydestä selittyy yksilötasolla ihmisen pysyvillä luonteenpiirteillä ja henkilön ominaisuuksilla, kuten avoimuudella, optimistisellä asenteella tai arvomaailmaan liittyvillä asioilla. Opinnäytetyössäni lastensuojeluyksikön työyhteisön vahvuuksia käsittelevässä kysymyksessä avoimuus tulee kaikista eniten esille. Myös arvot mainitaan yhdessä vastauksista työyhteisön vahvuutena. Psykologinen turvallisuus on työyhteisössä tärkeää. Työyhteisö koostuu erilaisista persoonista, mutta jokaisen hyväksyminen omana itsenään on ensisijaisen merkittävä asia. (Ylikaitala 2021, 15.) Kysymykset työyhteisöön sekä lastensuojeluyksikön työntekijän henkilökohtaisiin vahvuuksiin tehdä lastensuojelutyötä liittyen voi huomata, että psykologinen turvallisuus toteutuu lastensuojeluyksikön työntekijöiden keskuudessa. Tämän voisi perustella

sillä, että omia vahvuuksia tehdä lastensuojelutyötä luonteenpiirteitä tai muita ominaisuuksia koskien kyselylomakkeella oli todella monipuolisesti erilaisia luonteenpiirteitä esille.

Työturvallisuuskeskus (2010, 13–14) kertoo, että työelämässä voimavaroihin voivat kuulua työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet, tuen antaminen ja saaminen ja erilaisuutta arvostava työilmapiiri. Jokainen työyhteisön jäsen tahtoo onnistua yhdessä toisten kanssa, puhaltaa yhteen hiileen ja auttaa toinen toistaan. Opinnäytetyössä syitä lastensuojeluyksikköön hakeutumiselle vaikutusmahdollisuudet tulevat ilmi siltä osin, että useammassa vastauksessa parhaaksi puoleksi on nimetty halu ja mahdollisuus vaikuttaa lasten elämään. Tuen saaminen ja antaminen näkyy kyselylomakkeen kysymyksistä työyhteisöä koskevassa kohdassa, sillä työyhteisön vahvuuksiksi on nimetty neuvominen tai auttaminen, jos sille on tarvetta. Myös työyhteisön vahvuuksia koskevassa kysymyksessä yhteen hiileen puhaltaminen oli yksi yleisimmistä vastauksista.

Voimavaratekijöiksi työhön itseensä liittyen kuuluu työn palkitsevuus, kehittävyys, työn merkityksellisyys ja tunne siitä, että on onnistunut asiakastyössä (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 20.1.2022]). Opinnäytetyössäni kyselylomakkeen kohdassa, jossa käsiteltiin, onko työ vastaanottanut odotuksia, mainitaan työn samanaikainen palkitsevuus ja haastavuus. Työn merkityksellisyys tulee esille kysymyksessä, jossa kartoitettiin työntekijöiden syitä hakeutua töihin lastensuojeluyksikköön. Asiakastyössä onnistuminen nimettiin lastensuojeluyksikössä työskentelyn parhaaksi puoleksi valtaosassa vastauksessa. Asiakkaan onnistumisten lisäksi samantyyllisiä ilmauksia asialle olivat lapsen auttaminen parempaan suuntaan, lapset ja heidän elämäänsä vaikuttaminen, asiakkaan tavoitteiden toteutuminen ja se, että näkee lapsen asioiden kulun hyvään suuntaan.

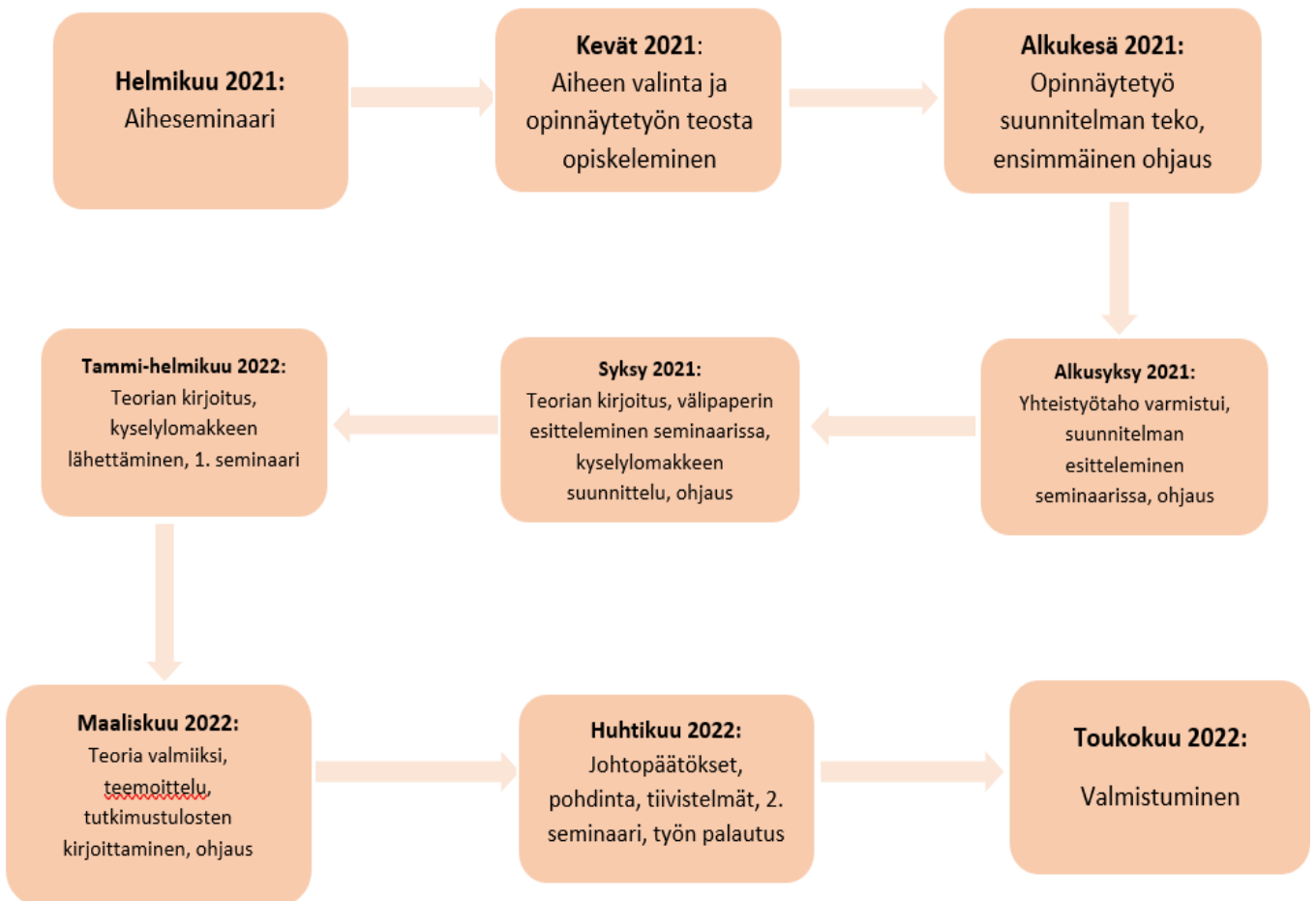
Jatkotutkimusideoita opinnäytetyöni aiheeseen liittyen tulee mieleen työyhteisöä koskeva opinnäytetyö, kuten työyhteisön merkitystä koskeva opinnäytetyö. Tutkimustani tehdessä huomasin, miten monessa yhteydessä työyhteisö ja siihen liittyvät teemat tulivat ilmi. Toinen aihe, mikä jatkotutkimusideana tuli mieleen, olisi samantyyllisiä aiheita käsittelevä opinnäytetyö lastensuojeluyksikössä asuvien lasten osalta voimavaroja ja hyvinvointia koskien. Tärkeä aihe olisi ottaa lasten näkökulma aiheeseen, sillä ajatuksella, että mikä on lastensuojeluyksikössä asuvien lasten voimavara ja arjessa jaksamista tukeva tekijä. Myös jonkinlainen opas, joka olisi toteutettu yhteistyössä sekä lastensuojeluyksikön työntekijöiden että siellä asuvien lasten kanssa arkeen liittyviä hyvinvoinnin teemoja käsitellen ja sen parantamiseksi voisi olla toimiva.

Tässä osallisuutta saisi kokea koko lastensuojeluyksikkö ja tällaisesta oppaasta voisi saada hyvän työvälineen. Opinnäytetyön aiheita ja teemoja voisi käsitellä opinnäytetyössä, joka käsittelee jonkin täysin muun asiakasryhmän työntekijöiden näkemyksiä, jos siihen saisi sopivalla tavalla tuotua tavoitteet ja tarkoituksen esille, kuten omassa työssäni halusin aiheen olevan uusi näkökulma liittyen lastensuojelua koskevaan yleiseen keskusteluun.

Sosionomin (AMK) tutkinnon kompetensseihin omaa opinnäytetyötäni peilaten sosiaalialan eettinen osaaminen tulee esille jo opinnäytetyön aihetta valitessa. Aihetta pohtiessani ja lastensuojelun eri aiheita miettiessäni täytyi valita aihe, joka ei ole loukkaava tai liian paljon tiettyä teemaa kärjistävä aihe. Halusin välttää tämän ottamalla haastavaan aiheeseen positiivisen lähestymistavan, käsittelemällä haastavan työn voimavaroja ja tekijöitä, jotka auttavat jaksamaan työelämässä. Kompetensseihin kuuluu myös sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, jota tarvitsin opinnäytetyössäni lastensuojeluyksiköstä kirjoittaessani. Oli hyvä, että itselläni oli pohjaa jo lastensuojelun palvelujärjestelmään liittyen sekä opintojen että käytännön kautta, joten lähteiden ja teorian löytäminen aiheesta oli helpompaa. Sosionomin kompetensseihin kuuluu myös tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen, mitä tarvitsi koko opinnäytetyöprosessin ajan. Jo aihetta suunnitellessa innovaatio-osaaminen tuli ilmi, sillä aiheen täytyi olla ajankohtainen ja tuoda uutta tietoa valitsemastaan aiheesta. Opinnäytetyön teko on myös kehittämistä, sillä opinnäytetyön tutkimustulokset voivat johtaa opinnäytetyön aiheen kehittämiseen. Omassa opinnäytetyössäni lastensuojeluyksikön työntekijöiden esille tuomat kehittämis ehdotukset voivat olla lastensuojeluyksikössä tehtävän työn kehittämistä.

8 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi kokonaisuutena oli opettava kokemus, sillä se opetti paljon itsenäisestä työskentelystä ja suunnitelmallisuudesta. Pidin opinnäytetyön aiheesta koko prosessin ajan, sillä siihen liittyvä teoria, että tutkimustulokset olivat mielenkiintoista luettavaa. Mieluisinta opinnäytetyön teossa oli tutkimustulosten analysointi ja opinnäytetyöprosessin eteneminen. Haastavinta oli aluksi tutkimustuloksista kirjoittaminen sekä teoriaosuuden suunnittelu ja eteneminen loogisessa järjestyksessä. Isona kokonaisuutena olen opinnäytetyöhöni tyytyväinen, sillä sen tavoitteet täyttyivät ja sain työn tehtyä suunnitellussa aikataulussa. Opinnäytetyön tekeminen yksin osoittautui sopivaksi valinnaksi, vaikka ongelmakohtissa opinnäytetyöpari olisi ollut hyväksi avuksi eri vaiheita pohtiessa. Kokosin kuvioon 5 opinnäytetyön eri vaiheet, jotta prosessista kirjoittaminen olisi helpompaa ja sen hahmotus olisi mahdollisimman selkeää. On hieno nähdä, että opinnäytetyön tekoon liittyvät eri vaiheet on kaikki nyt käyty läpi.



Kuvio 5. Opinnäytetyön etenemisen vaiheet.

Aloitin opinnäytetyöprosessin helmikuussa 2021, kun ensimmäinen aiheseminaari oli ohi. Keväällä käytin aikaa siihen, että valitsin opinnäytetyölleni aiheen. Aiheen valinta oli siltä osin selkeä, että halusin tehdä työn lastensuojeluun liittyen. Halusin, että itselläni on jotain pohjaa ja käytännön kokemusta aiheesta eikä kaikkea tarvitse aloittaa ihan alusta teorian keräämisen osalta. Useita lastensuojeluun liittyviä aiheita pohdittuani päädyin työhyvinvoinnin teemoihin, josta voimavarat ja töissä jaksamista tukevat tekijät muotoutuivat. Tahdoin, että opinnäytetyö on omalla tavallaan vastaus siihen, miten lastensuojeluyksikön työntekijät jaksavat työarkea ja vastapaino lastensuojelua koskevaan yleiseen keskusteluun. Käytin aikaa opinnäytetyön teosta opiskelemiseen, jotta kokonaisuus työtä aloittaessa olisi mahdollisimman selkeä.

Alusta asti oli selvää, että tekisin opinnäytetyön yksin. Koin sen itselleni sopivaksi tavaksi, sillä olen järjestelmällinen luonne. Koen vahvuutenani organisoinnin, joten opinnäytetyön tekeminen silloin, kun sen suunnitteli omaan kalenteriin, oli luontevin vaihtoehto. Lisähaastetta toi lastensuojeluyksikössä tuntityöntekijänä toimiminen koko opinnäytetyön teon ajan, joten jos työn olisi toteuttanut parin kanssa, tämä olisi rajoittanut yhteistä aikaa tehdä työtä. Opinnäytetyösuunnitelman sain tehtyä alkukesästä 2021, jolloin oli myös ensimmäinen ohjaus.

Kesän aikana opinnäytetyöni ei edennyt, vaan jatkoin sitä kesätöiden ollessa ohi. Tällöin sain yhteistyötahon varmistettua ja suunnitelman esiteltyä seminaarissa. Syksyllä käytin työharjoittelun ja töiden ohella teorian kirjoittamiseen. Loppuvuodesta sain kyselylomakkeen suunniteltua ja viimeisen työharjoittelun suoritettua, jolloin aikaa opinnäytetyön tekemiselle vapautui enemmän. Heti alkuvuodesta 2022 lähetin kyselylomakkeen lastensuojeluyksikölle ja keskityin kunnolla opinnäytetyön teoriaan. Teorian kirjoitus oli opinnäytetyön työläin vaihe omasta mielestäni, sillä se vaati eniten aikaa ja suunnittelua. Lähteiden etsiminen oli ajoittain hidasta ja lukujen sisällön pohtiminen ja järjestely veivät aikaa.

Maaliskuussa 2022 teoria alkoi olla täysin valmis, jolloin myös tutkimustulokset olivat koodausta ja teemoittelua vaille valmiit. Tutkimustulosten kirjoittamisen koin mielenkiintoisimmaksi vaiheeksi opinnäytetyön teossa, sillä silloin todella sai vastauksia siihen, mitä opinnäytetyöllä halusikin saavuttaa. Teemoittelu oli kyselylomakkeelle sopiva tapa hahmottaa pääteemat ja aiheet ja oli hieno huomata, kun vastauksissa tuli esille myös teemoja, joita myös teorian eri kohdissa tuli ilmi. Tämä vaihe oli opinnäytetyöprosessin palkitsevin, kun huomasi

kyselylomakkeen olleen selkeä ja siihen tulleet vastaukset vastasivat siinä olleisiin avoimiin kysymyksiin eikä kysymyksiä ollut ymmärretty väärin. Tämä riski oli olemassa kysymysten ollessa avoimia, mutta onneksi tämä riski osoittautui turhaksi.

Huhtikuussa 2022 opinnäytetyössä oli isoimmat vaiheet tehty ja työn sai esitellä valmistavana opinnäytetyönä opinnäytetyöseminaarissa. Viimeisiksi vaiheiksi jätin johtopäätökset, pohdinnan sekä tiivistelmät. Tuntuu uskomattomalta, että työ on valmis ja opinnäytetyöprosessi alkaa olla ohi. Kokonaisuudessaan käytin opinnäytetyön tekemiseen reilun vuoden. Tämän ajan koin itselleni riittäväksi ajaksi saada työ kasaan, vaikka välillä työn tekemisessä oli taukoja kesätyön, syksyllä olleiden viimeisten opintojaksojen ja viimeisen työharjoittelun vuoksi, kova kiire työn kanssa ei tullut.

Opin opinnäytetyön teon aikana suunnitelmallisuutta, sillä suunnittelin aina etukäteen, mitä aion seuraavalla kerralla tehdä ja se oli toimiva keino saada työ edistymään. Opin myös paljon itsenäisestä työskentelystä, sillä tein opinnäytetyön yksin ja kaikki epäselvyydet täytyi itse selvittää. Ongelmakohtissa opinnäytetyön teko parin kanssa olisi ollut helpompaa, kun kohtia olisi voinut pohtia yhdessä ja vertailla näkemyksiä. Itsenäisestä työskentelystä oppiminen oli kuitenkin hyödyllistä ja koin löytäneeni joka vaiheeseen ratkaisut. Tällaisia kohtia olivat esimerkiksi teoriavaiheessa lukujen järjestäminen toimivaksi kokonaisuudeksi, kyselylomakkeen sisältö sekä ylipäätään lukujen rakenne, missä järjestyksessä opinnäytetyön lukujen kuuluu edetä. Käytin opinnäytetyön teon aikana hyödyksi ohjauksia opinnäytetyöohjaajaltani, joihin keräsin aina kysymyksiä niistä kohdista, joiden toteutuksista en ollut varma. Opinnäytetyön teko opetti myös kokonaisen prosessin viemistä alusta loppuun, työn suunnittelusta toteutukseen. Opinnäytetyön teko oli itselle mielenkiintoinen ja opettava kokemus, joka vaati paljon ajankäytön organisointia ja ennakoitua, jotta jokainen vaihe tuli ajallaan valmiiksi. Aihe tuntui koko opinnäytetyön teon ajan mieluiselta, eikä opinnäytetyön teko missään vaiheessa ollut ylitsepääsemättömän haastavaa.

Koin tutkimustulosten kirjoittamisen olleen aluksi vaikea vaihe, koska selkeää mallia tähän ei ollut. Luvusta tuli kuitenkin selkeä ja tutkimustulosten puolesta riittävä, kun luvun rakenne selkeytyi. Tähän liittyvä koodaaminen ja teemoittelu oli kuitenkin kiinnostava vaihe ja sen teko oli mielenkiintoista. Eniten opinnäytetyön teossa yllätti, miten paljon ajatustyötä ja suunnitelmallisuutta se vaatii, jotta työn vaiheet etenevät. Lähteiden löytäminen opinnäytetyön oli sekä

vaikeaa että helppoa. Voimavaroihin ja työhyvinvointiin liittyen löytyi lähteitä, mutta ongelma oli enemmänkin se, että osaa valita juuri olennaiset lähteet, jotta opinnäytetyössä säilyy sama ajatus koko teoriaosuuden ajan. Aiempia tutkimuksia löytyi maisterintutkielmien osalta, mutta varsinaisia muita tutkimuksia aiheesta oli haastavampi löytää. Lastensuojeluun liittyvät lähteet olivat huomattavasti helpompi löytää. Kansainväliset lähteet koin itselleni haasteeksi, sillä englantia ei ole vahvuuteni, joten oli vaikea löytää lähde, jonka sisällön ymmärtää täysin.

Toivoisin, että opinnäytetyöni tulosten avulla lukija huomaisi, mitkä asiat isona kokonaisuutena ovat lastensuojeluyksikön työntekijöiden voimavaroja ja mitkä asiat tukevat heidän töissään jakamista. Tutkimustuloksia lukiessa täytyy pitää mielessä, että vastauksia ei voi yleistää, sillä jokaisessa lastensuojeluyksikössä tilanne työntekijöiden työhyvinvoinnin osalta on yksilöllinen. Lastensuojeluyksiköissä tehtävä työ on arvokasta, mutta myös haastavaa työtä. Koen opinnäytetyöni teeman olleen sopiva vastapaino lastensuojeluun liittyvään negatiivisuuteen. Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus täyttyivät, työ toi aiheeseen uuden näkökulman ja tutki lastensuojeluyksikön työntekijöiden työhyvinvointia. Kaiken opinnäytetyöhön käytetyn ajan jälkeen on palkitseva nähdä, että työ on valmis. Opinnäytetyön teko itselle tärkeästä aiheesta oli merkittävä kokemus.

LÄHTEET

- Anand, R. 2018. Happiness At work: Mindfulness, Analysis, and Well-being. [Verkkokirja]. SAGE publications. [Viitattu 27.10.2021]. Saatavana: ProQuest. Ebook Central. Vaatii käyttöoikeuden.
- Child Welfare Information Gateway. Ei päiväystä. Well-being at Workforce. [Verkkosivu]. [Viitattu 7.2.2022]. Saatavana: <https://www.childwelfare.gov/topics/management/workforce/workforcewellbeing/>
- Etlä. 2021. Työn imu vähentää työttömyyden ja työkyvyttömyyden riskiä – myös palkkataso voi nousta. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 1.12.2021]. Saatavana: <https://www.etla.fi/ajankoh-taista/tyon-imu-vahentaa-tyottomyyden-ja-tyokyvyttomyyden-riskia-myo-s-palkkataso-voi-nousta/>
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. [Verkkoyhteisö]. [Viitattu 15.11.2021]. Saatavana: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf
- Haltsonen, A. 2016. Omaohjaaja tavoittelee ja toivoo hyvää nuoren elämään. [Blogikirjoitus]. [Viitattu 15.11.2021]. Saatavana: https://www.nuortenystavat.fi/blog-786-224-omaoh-jaaja_tavoittelee_ja_toivoo_hyvaa_nuoren_elamaan?entry=224
- ILO. International Labour Organization. Ei päiväystä. Workplace well-being. [Verkkosivu]. [Viitattu 20.4.2022]. Saatavana: https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm
- Juuti, P. & Pontus, S. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jyväskylän yliopisto. 2021. Tutkimuksen toteuttaminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 7.2.2022]. Saatavana: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen#tutkimustulosten-luotettavuus>
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Juvenes Print.
- Kuntoutumistalo.fi. 2020. Mistä on kyse, kun puhutaan voimavaroista? [Verkkosivu]. [Viitattu 20.1.2022]. Saatavana: <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/kuntoutujalle/oma-hyvinvointi/opas-omien-voimavarojen-tunnistamiseen-ja-vahvistamiseen/mist%C3%A4-on-kyse-kun-puhutaan-voimavaroista>
- L 13.4.2007/417 Lastensuojelulaki
- L 30.12.2014/1301 Sosiaalihuoltolaki

- Laaksonen, J. 2016. Työn imua tuottavat tekijät lastensuojelutyössä työntekijöiden kertomana. [Verkkajulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 30.9.2021] Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51855/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201611114612.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lastensuojelun keskusliitto. 2019. Hyvää lastensuojelua, kiitos! Koonti lastensuojelun kehittämislalueista. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 7.3.2022]. Saatavana: <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/hyvaa-lastensuojelua-kiitos.pdf>
- Lastensuojelun keskusliitto. Ei päiväystä. Sijaishuolto. [Verkkosivu]. [Viitattu 31.3.2022]. Saatavana: <https://www.lastensuojelu.info/lastensuojelu/sijaishuolto/>
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. [Verkkokirja]. Talentum Pro. [Viitattu 27.10.2021]. Saatavana: Alma Talent. Vaatii käyttöoikeuden.
- Manka, M-L., Larjovuori R-L. & Heikkilä-Tammi, K. 2014. Voimavarat käyttöön – miten kehittää psykologista pääomaa? [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 7.3.2022]. Saatavana: https://www.researchgate.net/profile/Riitta-Liisa-Larjovuori-2/publication/278390607_Voimavarat_kayttoon_-_miten_kehitan_psykologista_paaomaa/links/557ffc3a08aeea18b77a3212/Voimavarat-kaeyttoeoen-miten-kehitaen-psykologista-paeaeomaa.pdf
- Ministry of Social Affairs and Health. 2020. Quality Recommendation for Child Welfare. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 9.12.2021]. Saatavana: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162454/STM_2020_28_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mäkikangas, A., Mauno, S., & Fieldt, T. 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Reinikainen, K. 2012. Työhyvinvointia tukevat voimavarat lastensuojelutyössä. [Verkkajulkaisu]. Lappi: Lapin yliopisto. [Viitattu 30.9.2021]. Saatavana: <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61469/Reinikainen.Katja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Seppänen, M. 2021. Tunnetaidot voimavarana. Opas sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sinkkonen, S. & Tervonen-Arnkil, K. 2015. Lapsi uusissa oloissa. Tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Ei päiväystä. Lastensuojelu. [Verkkosivu]. [Viitattu 31.3.2022]. Saatavana: <https://stm.fi/lastensuojelu>
- Sudenlehti, J. & Uusitalo, I. 2018. Tulevaisuuden lastensuojelu. Suomen Psykologinen Instituuttiyhdistys ry.

- Survey Monkey. Ei päiväystä. Avoimet kysymykset: lisää taustatietoa datan tueksi. [Verkkosivu]. [Viitattu 31.3.2022]. Saatavana: <https://fi.surveymonkey.com/mp/open-ended-questions-get-more-context-to-enrich-your-data/>
- Talentia. 2020. Lapsella on oikeus pitkäkestoiisiin ihmissuhteisiin myös lastensuojelussa. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.2.2022]. Saatavana: <https://www.talentia.fi/uutiset/lapsella-on-oikeus-pitkakestoiisiin-ihmissuhteisiin-myos-lastensuojelussa/>
- Talentia. Ei päiväystä. Työyhteisö. [Verkkosivu]. [Viitattu 20.1.2022]. Saatavana: <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyoyhteiso/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Myötätuntouupumus ja työnohjaus. [Verkkosivu]. [Viitattu 7.2.2022]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/myotatuntouupumus-ja-tyonohjaus>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ei päiväystä. Lastensuojelun käsikirja. Lastensuojelulaitokset. [Verkkosivu]. [Viitattu 27.10.2021]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ei päiväystä. Lastensuojelun käsikirja. Lapsen arki ja perushoito sijaishuollossa. [Verkkosivu]. [Viitattu 27.10.2021]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hoito-ja-kasvatus-sijaishuollossa/lapsen-arki-ja-perushoito-sijaishuollossa>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ei päiväystä. Lastensuojelun käsikirja. Lastensuojelutyötä ohjaavat periaatteet. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.2.2022]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-laatusuositus/lastensuojelutyota-ohjaavat-periaatteet>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ei päiväystä. Lastensuojelun käsikirja. Lastenkoti, nuorisokoti. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.2.2022]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti-nuorisokoti>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ei päiväystä. Sijoitus avohuollon tukitoimena. [Verkkosivu]. [Viitattu 11.4.2022]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/sijoitus-avohuollon-tukitoimena>
- Tietoarkisto. Ei päiväystä. Kyselylomakkeen laatiminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 31.1.2022]. Saatavana: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>
- Tietoarkisto. Ei päiväystä. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Koodaaminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 15.3.2022]. Saatavana: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>

- Tietoarkisto. Ei päiväystä. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. [Verkkosivu]. [Viitattu 7.2.2022].
Saattavana: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>
- Tietoarkisto. Ei päiväystä. Tutkimusmenetelmien verkkokäsikirja. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. [Verkkosivu]. [Viitattu 25.1.2022]. Saattavana: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>
- Tietoarkisto. Ei päiväystä. Tutkimusmenetelmien verkkokäsikirja. Teemoittelu. [Verkkosivu]. [Viitattu 25.1.2022] Saattavana: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Tiili, A. & Kuokkanen, J. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 1.12.2021]. Saattavana: <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>
- Tiwari, J. 2020. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sosiaalinen pääoma ja työn imu. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Humanis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, sosiaalityön tutkinto-ohjelma. Maisterintutkielma. [Viitattu 30.9.2021]. Saattavana: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/73774/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202101251239.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työelämä ja mielenterveys. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.2.2022]. Saattavana: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>
- Työturvallisuuskeskus. 2010. Työstä hyvinvointia. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 28.2.2022]. Saattavana: file:///C:/Users/35840/Downloads/Tyosta_hyvinvointia.pdf
- Työturvallisuuskeskus. Ei päiväystä. Psykososiaalinen kuormitus. [Verkkosivu]. [Viitattu 20.1.2022]. Saattavana: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus#910a4c7c
- Työturvallisuuskeskus. Ei päiväystä. Toimiva työyhteisö. [Verkkosivu]. [Viitattu 20.1.2022]. Saattavana: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso#910a4c7c
- Valvira. 2021. Lastensuojelulaitoksissa laiminlyödään rajoitustoimenpiteitä koskevia päätöksiä ja kirjauksia. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 30.9.2021]. Saattavana: <https://www.valvira.fi/-/lastensuojelulaitoksissa-laiminlyodaan-rajoitustoimenpiteita-koskevia-paatoksia-ja-kirjauksia>

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittymien, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Webropol. Ei päiväystä. Kysely- ja raportointityökalu. [Verkkosivu]. [Viitattu 31.3.2022]. Saatavana: <https://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokalu/>

Yle Uutiset. 2021. Lastensuojelun entinen työntekijä: Hatkaan lähtijän perään ei voi lähteä, koska työntekijöitä ei ole tarpeeksi. [Verkkosivu]. [Viitattu 12.10.2021]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-11797805>

Yle Uutiset. 2021. Lastensuojelun työntekijä joutui puukotetuksi töissä – vaihtoi alaa, koska työ oli jatkuvaa kriisinhallintaa. [Verkkosivu]. [Viitattu 12.10.2021]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-11817373>

Yli-Kaitala, K. 2021. Teema: psykologinen turvallisuus. Telma (4), 15.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje Webropol-kyselylomakkeeseen

Liite 2. Webropol-kyselylomakkeen sisältö

Liite 1.**Kutsukirje opinnäytetyöni Webropol-kyselyyn**

Hei, olen Katri Nikkari ja opiskelen sosionomiksi Seinäjoen Ammattikorkeakoulussa. Tämä Webropol-kysely on osa opinnäytetyötäni, joka käsittelee aihetta: **Lastensuojeluyksikön työntekijöiden voimavarat ja töissä jaksamista tukevat tekijät**. Yhteistyötahonani toimii yksityinen lastensuojeluyksikkö. Kyselyni tarkoitus on tuoda työntekijöiden näkemystä siihen, mitkä asiat he kokevat lastensuojelutyön voimavaroina ja hyvinä puolina lastensuojeluyksikössä työskennellessä. Opinnäytetyössä asiaa tarkastellaan sekä lastensuojelutyön työn luonteen, työyhteisön että työntekijöiden omien voimavarojen näkökulmasta.

Voimavarat -näkökulma valikoitui aiheekseni, sillä haluan opinnäytetyölläni tuoda uuden lähestymistavan lastensuojeluyksikössä työskentelyyn ja töissä jaksamiseen. Opinnäytetyöni tavoite on luoda uutta tietoa työstä ja työhyvinvoinnista lastensuojeluyksikössä. Käsittelem opinnäytetyössäni lastensuojeluyksikössä työskentelyn ja siihen liittyvien käsitteiden lisäksi lastensuojelutyön **voimavaroja** ja **työhyvinvointia** alaotsikoineen kokonaisuutena, joista muodostuu pohja lastensuojeluyksikön työntekijän työssä jaksamiselle.

Kysely on avoinna 25.1-15.2.2022 välisen ajan osoitteessa:

<https://link.webpolsurveys.com/S/97B4A7F158705A69>

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Kyselyyn vastataan nimettömästi eikä yksittäistä työntekijää pysty opinnäytetyöstäni tunnistamaan. Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa n. 20-30min. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksella eettiset seikat huomioiden ja niitä käsittelee vain opinnäytetyön tekijä. Tutkimustulokset ovat osa keväällä 2022 valmistuvaa opinnäytetyötäni ja vastaukset luokitellaan teemoittelun avulla. Teemoittelulla tarkoitetaan vastausten ryhmittelyä esiin nousseiden teemojen mukaisesti, suoria lainauksia kenenkään vastauksista ei tule.

Toivon, että mahdollisimman moni löytäisi sopivan hetken vastata kyselyyni, sillä jokainen vastaus on tärkeä opinnäytetyölleni. Kysely sisältää avoimia kysymyksiä, joten vastaukset saa muotoilla haluamallaan tavalla. Vastaamalla pääsette kertomaan omia näkemyksiänne lastensuojelutyön voimavaroista ja töissä jaksamisesta sekä työsi parhaista puolista.

Mikäli teille tulee kysyttävää kyselyyni tai opinnäytetyöhöni liittyen, minulle voi olla matallalla kynnyksellä laittaa sähköpostia alla olevaan osoitteeseen.

Iso kiitos!

katri.nikkari@seamk.fi

Liite 2.**KYSELYLOMAKEPOHJA WEBRPOL-KYSELYYN**

1. Kuinka kauan olet työskennellyt lastensuojeluyksikössä
 - a. 0-1vuotta
 - b. 1-3vuotta
 - c. 3-5vuotta
 - d. 5 vuotta tai enemmän
2. Mikä sai sinut hakeutumaan lastensuojeluyksikköön töihin?
3. Miten hyvin työ on vastannut odotuksiasi?
4. Mitkä asiat koet lastensuojelutyön parhaimpina puolina?
5. Mitkä asiat koet oman työyhteisösi vahvuuksina?
6. Mitkä asiat vapaa-ajallasi ovat omia voimavarojasi, joiden koet tukevan omaa työssä jaksamistasi lastensuojelussa?
7. Mitkä asiat koet itsessäsi ja omassa osaamisessasi (voivat olla luonteenpiirteitä tai muita ominaisuuksia itsessäsi, kuten arvot tms.) sellaisiksi, jotka tukevat töissä jaksamistasi lastensuojelutyössä?
8. Millaisia kehitysehdotuksia sinulla olisi, millä voisi tukea paremmin työhyvinvointia ja töissä jaksamista lastensuojeluyksikössä työskennellessä?