LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

TYÖHYVINVOINTI LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLLOSSA

SoteDialogit muutoksessa–hanke (2019–2022)

Seppälä Sonja

Opinnäytetyö

Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi

2022

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

Opinnäytetyön tiivistelmä

Sosiaaliala
Sosionomi (AMK)

Tekijä	Sonja Seppälä	2022
Ohjaaja(t)	Anne Puro, Teija Kynkäänniemi	
Toimeksiantaja	SoteDialogit muutoksessa–hanke (2019–2022)	
Työn nimi	Työhyvinvointi lastensuojelun sijaishuollossa	
Sivu- ja liitesivumäärä	51	

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää lastensuojelun sijaishuollon työhyvinvoinnin tilaa, tarkastelemalla siihen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä SoteDialogit muutoksessa -hankkeen kanssa. Aineistona opinnäytetyössä hyödynnän hankkeessa vuonna 2019 toteutetun työhyvinvointikyselyn tuloksia, sijaishuollon toimijoiden osalta. SoteDialogit muutoksessa -hanke on valtakunnallinen vuosina 2019–2022 toteutuva kehittämishanke.

Opinnäytetyö on toteutettu kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Hyödynnän analyysissa työhyvinvoinnin ja lastensuojelun pohjalta rakentuvaa teoreettista viitekehystä. Työhyvinvointia lähestyn työhyvinvoinnin portaat -mallin ja yleisimpien työhyvinvointia kuormittavien ja edistävien tekijöiden näkökulmasta. Lastensuojelua avaan yleisesti sekä sijaishuollon prosessien että työympäristön näkökulmasta. Tutkimustuloksia vertaan aiempiin lastensuojelun työnhyvinvointia koskeviin tutkimuksiin. Tavoitteena on tuottaa sijaishuollon työhyvinvoinnista tietoa, jota alan toimijat voivat hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä niin työyhteisö- kuin yksilötasolla.

Tulosten perusteella sijaishuollon työhyvinvointi on kyselyyn osallistuneiden keskuudessa monelta osin melko hyvällä tasolla ja työntekijät pääosin viihtyvät työssään. Työhyvinvointia edistävinä tekijöinä tuloksissa ilmenivät merkityksellisyyden kokemukset, toimiva työyhteisö sekä työntekijöiden oppimis- ja kehittymismahdollisuudet työssä. Työhyvinvointia kuormittavina tekijöinä vahvimmin tuloksissa nousivat esiin työn henkinen ja eettinen kuormittavuus. Työyhteisön tuki nousi tärkeäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Työyhteisöltä saadun tuen avulla työn kuormitustekijöiltä voitiin muuntaa työn voimavaroiksi sekä minimoida niiden kuormittavuutta ja pitkäkestoisuutta.

Avainsanat lastensuojelu, sijaishuolto, työhyvinvointi, työhyvinvoinnin portaat -malli

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

Abstract of Thesis

Social Services
Bachelor of Social Services

Author	Sonja Seppälä	2022
Supervisor	Anne Puro, Teija Kynkäänniemi	
Commissioned by	The Development Project of Renewing Dialogues in Social and Health Care	
Subject of thesis	Wellbeing at Work in Foster Care of Child Welfare	
Number of pages	51	

The purpose of this thesis is to find out the state of wellbeing at work in foster care of child welfare, by examining the affecting factors. The thesis has been implemented in collaboration with The Development Project of Renewing Dialogues in Social and Health Care. As a research material I exploit the results of a work wellbeing survey conducted among the child welfare workers with the project. The survey was implemented in 2019. The Development Project of Renewing Dialogues in Social and Health Care is a nationwide development project to be implemented in 2019-2022.

This thesis has been implemented as a quantitative study. In the analysis I utilize a theoretical framework based on wellbeing at work and child welfare. In the theoretical part I approach the wellbeing at work with the stairs of wellbeing model and the most common factors that promote and burden the wellbeing at work. I also compare the research results with previous wellbeing at work studies in child welfare. The aim of this thesis is to provide information of the wellbeing at work in foster care, which can be used by actors in the field to develop wellbeing at work in communities and individual level.

Based on the results, the wellbeing at work in foster care appears to be on a quite good level among the participants and the employees mainly enjoyed their current job. The factors that promote wellbeing at work turn out to be experiences of meaningful work, functioning work community and opportunities for employees to learn and develop at work. The strongest burdening factors of wellbeing at work were the mental and ethical burden of work. The support of the work community became an important factor on promoting wellbeing at work. With the help of the support received from the work community, the workload factors could be converted into work resources and their workload and continuity could be minimized.

Key words: child welfare, foster care, wellbeing at work, the stairs of wellbeing model

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 5

2 TYÖHYVINVOINTI 7

2.1 Työhyvinvoinnin kokonaisuus 7
2.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät 8
2.3 Työhyvinvoinnin kuormitustekijät 11

3 LASTENSUOJELU 15

3.1 Lastensuojelutyö 15
3.2 Sijaishuolto 17
3.3 Sijaishuolto työympäristönä 19

4 TYÖHYVINVOINTI SIJAISHUOLLOSSA 23

5 TOTEUTUS 25

5.1 Tutkimusasetelma 25
5.2 Aineiston kuvaus 25
5.3 Analyysimenetelmä 26
5.4 Analyysin eteneminen 27
5.5 Eettisyys ja luotettavuus 28

6 TUTKIMUSTULOKSET 29

6.1 Työn piirteet 29
6.2 Työn paineet ja kuormitustekijät 29
6.3 Työyhteisöjen sisäinen toiminta ja ilmapiiri 31
6.4 Palaute ja palkitseminen 32
6.5 Perustehtävä, vastuut ja vaikutusmahdollisuudet 32
6.6 Oppiminen, kehittyminen, kehittäminen, uudistuminen 34
6.7 Tyytyväisyys 35
6.8 Lastensuojelun erityiset kysymykset 36
6.9 Yhteenveto 39

7 JOHTOPÄÄTÖKSET 40

8 POHDINTA 45

LÄHTEET 48

1 JOHDANTO

Lastensuojelu on viime vuosina ollut paljon puheenaiheena. Sosiaali- ja terveysministeriön lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamisryhmä on antanut ehdotuksen lastensuojelulain uudistamiseksi. Uudistuksen tarkoituksena on edistää muun muassa sijaishuollon aikaisia kuntoutusmahdollisuuksia sekä vahvistaa henkilöstön osaamista ja henkilöstöresursseja. Tarve sijaishuollon palveluille on viime vuosina kasvanut, varsinkin nuorten osalta. Lastensuojelutyö voi onnistuessaan tukea ja auttaa lapsia sekä perheitä eteenpäin kriiseistä ja haastavista elämäntilanteista. Lastensuojelussa ei kuitenkaan päästä toteuttamaan omaa potentiaalia lasten ja perheiden auttajana, mikäli työntekijät ponnistelevat ylikuormittuneina tai heiltä puuttuu alan osaamista. Nämä tekijät vaikuttavat olennaisesti toteutettavan työn sisältöön, vaikuttavuuteen ja laatuun. Työntekijöiden työssä pysyvyys näyttäytyy myös olennaisessa roolissa, vaikuttaen merkittävästi asiakassuhteiden laatuun. (Kuokkanen & Tiili 2021, 9–10, Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 11–12, 18–19.)

Työ on ajallisesti iso osa arkea ja se voi olla myös olennainen osa identiteettiä. Kun työ on mielekästä, merkityksellistä ja kiinnostavaa on sillä positiivisia vaikutuksia työympäristöön, mutta myös yksilön henkilökohtaiseen elämään. Työhyvinvointi kietoutuu yhteen henkilön yleisen hyvinvoinnin kanssa. Olisikin tärkeää, että työ ja työhyvinvointi näyttäytyisi tässä yhtälössä enemmänkin voimavarana, kuin kuormittavana tekijänä. (Paasivaara 2009, 16–17, Rauramo 2012, 10–12.)

Työhyvinvoinnin kysymykset ovat kiinnostaneet minua pitkään ja nyt opintojeni myötä kiinnostus lastensuojelutyötä kohtaan on herännyt. Lastensuojelun sijaishuolto on työympäristönä erityinen, työ on ihmissuhdetyötä ja työntekijät työskentelevät välillä hyvin henkisestikin raskaiden asioiden äärellä viedessään sijoitettujen lasten ja perheiden asioita eteenpäin, mikä voi haastaa työssä jaksamista, mutta tuoda työhön myös merkityksellisyyden kokemusta. Toisaalta työ tapahtuu lasten arjessa ja koostuu myös hyvin arkisista asioista. (Kuokkanen & Tiili 2021, 6.) Nämä edellä mainitut tekijät ovat perusteena opinnäytetyöni aiheen valinnalle.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää lastensuojelun sijaishuollon työhyvinvoinnin tilaa tarkastelemalla siihen vaikuttavia tekijöitä. Aineistona hyödynnän

SoteDialogit muutoksessa -hankkeessa vuonna 2019 toteutetun työhyvinvointikyselyn tuloksia sijaishuollon toimijoiden osalta. Tavoitteena on tuottaa tietoa sijaishuollon työhyvinvoinnista, jota alan toimijat voivat hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämiseen niin työyhteisö- kuin yksilötasolla. Hyödynnän analyysissa työhyvinvoinnin ja lastensuojelun pohjalta rakentuvaa teoreettista viitekehystä. Teoria osuudessa avaan työhyvinvointia työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla sekä yleisimpien työhyvinvointia kuormittavien ja edistävien tekijöiden kautta. Lastensuojelua käsittelevässä luvussa kuvaan aluksi lastensuojelutyötä yleisellä tasolla ja sijaishuollon prosessien näkökulmasta. Lopuksi avaan sijaishuollon työympäristöä työntekijän näkökulmasta.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin kokonaisuus

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka rakentuu ennen kaikkea työn arjessa. Työhyvinvoinnin ylläpito ja edistäminen on niin työntekijän, kuin työnantajan vastuulla. Olennaisia osia työhyvinvoinnin edistämisessä ovat työyhteisö, henkilöstö, työympäristö, työprosessit sekä johtaminen. Kun työntekijä voi työssään hyvin hän kokee työnsä mielekkääksi, työn tekeminen on turvallista, terveellistä ja tuottavaa, työtä johdetaan hyvin sekä työntekijä kokee työnsä palkitsevana ja tukevan hänen elämänsä muita osa-alueita. (Työterveyslaitos.)

Työhyvinvoinnin eri osa-alueita voidaan hahmottaa Abraham Maslowin tarvehierarkiaan pohjaavaan työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla. Työhyvinvoinnin portaat tarjoaa systeemisen mallin, jonka avulla eri osa-alueiden vaikuttamista työhyvinvoinnin kokonaisuuteen voidaan jäsentää ja ymmärtää selkeämmin. (Rauramo 2012, 13–14.)

Ensimmäinen työhyvinvoinnin porras on terveys, se koostuu fysiologisista perustarpeista ja niiden tyydyttymisestä, näiden tarpeiden tyydyttymiseen voivat vaikuttaa työntekijä itse, mutta myös työnantaja ja organisaatio. Toinen porras on turvallisuus. Turvallisuuden tarve koostuu fyysisestä, psykologisesta ja moraalisesta turvallisuudesta sekä työhön, toimeentuloon, omaisuuteen, terveyteen ja rikosten torjuntaan liittyvästä turvallisuudesta. Kolmas porras on yhteisöllisyyden tarve. Yhteisöt mahdollistavat yhteenkuuluvuuden kokemuksen. Työyhteisöllä on yhteinen päämäärä, jota kohti työssä toteutettavalla toiminnalla pyritään. Neljäs porras on arvostuksen tarve. Maslow jakaa arvostuksen tarpeen ylempään, itsearvostuksen tarpeeseen ja alempaan, muilta ihmisiltä saatuun sosiaaliseen arvostukseen. Ylempi arvostuksen tarve muodostuu itseluottamuksesta, saavutuksista, kompetenssista, riippumattomuudesta, vapaudesta ja johtajuudesta. Kun taas sosiaalinen arvostus ilmenee maineena, kunniana, kuuluisuutena, tunnettuutena, huomiointina, statuksena ja kunnollisuutena. Viides porras on osaaminen; itsensä toteuttamisen tarve. Itsensä toteuttamisen tarve liittyy oman potentiaalin tavoitteluun, uuden oppimiseen, kehittymiseen, haasteista suoriutumiseen

ja asioiden tai unelmien saavuttamiseen. Osaamista voidaan tarkastella työntekijän omana ammattitaitona ja panoksena työyhteisölle ja organisaatiolle, mutta myös organisaation kilpailukyky etuna, oppimismahdollisuuksien luomisena, osaamisen johtamisena, sekä luovuutena. (Rauramo 2012, 25, 69–71, 103–105, 123–125, 145–146.)

Työhyvinvoinnin portaat ovat osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, nämä hyvinvoinnin eri osa-alueet nivoutuvat yhteen vaikuttaen toinen toisiinsa. Työhyvinvoinnin portaat -malli antaa kuitenkin keinoja tarkastella tarpeiden tyydyttymisen näkökulmasta työhyvinvointia sen eri osa-alueilla.

2.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavat hänen fysiologisten perustarpeiden tyydyttyminen, kuten esimerkiksi fyysinen terveys, unen ja ravinnon saanti. Tähän työntekijä voi itse vaikuttaa huolehtimalla itsestään ja ylläpitämällä terveellisiä elämäntapoja. Organisaatio voi myös vaikuttaa tähän tarjoamalla kattavan työterveyshuollon, jonka avuin työoloja voidaan seurata ja puuttua havaittuihin epäkohtiin jo ennaltaehkäisevästi. Mahdollisuudet taukoihin työaikana tukevat myöskin työntekijöiden palautumista, vähentävät ylikuormitusta ja mahdollistavat säännöllisemmän ravinnon saannin. (Rauramo 2012, 26–27, 66–67.)

Työhyvinvointia ja työn vaatimuksista selviytymistä tukevat työntekijän voimavarat. Työn voimavarojen ja vaatimusten olisi hyvä olla sopivassa tasapainossa, jotta työntekijä ei kuormitu liikaa työssään ja hänen voimavaransa riittävät. Työn voimavarat voivat olla fyysisiä, sosiaalisia, psykologisia tai organisatorisia olosuhteita ja piirteitä. Työn voimavarat edistävät ja mahdollistavat työntekijöiden työn imun kokemusta. (Hakanen & Seppälä 2017, 149–151.) Työhyvinvoinnin yhteydessä usein puhutaan työkyvyn käsitteestä, jolla tarkoitetaan juuri tästä aiemmin mainitusta tasapainosta rakentuvaa olotilaa. Työkykyyn vaikuttavat työntekijän terveys, fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky, työntekijän osaaminen ja ammattitaito, arvot, asenteet ja motivaatio sekä itse työn vaatimukset, organisointi, johtaminen ja työyhteisö. Työn vaatimukset, työntekijän elämän tilanne ja voimavarat ovat muuttuvia tekijöitä, siispä työntekijän ja työnantajan on kiinnitettävä huomiotaan näiden tekijöiden yhteensovittamiseen, jotta tasapaino

löytyisi. Tämän tasapainon löytymiseksi ja ylläpitämiseksi on suunnitelmallisesti arkipäivän toimissa edistettävä työyhteisön toimintakykyä ja työssä viihtyvyyttä. (Kauhanen 2016, 25–27; Mönkkönen 2007, 178–179.)

Työntekijän kokemus työympäristön ja työolosuhteiden turvallisuudesta vaikuttaa olennaisesti hänen työhyvinvointiinsa. Turvallisuuden kokemukset työhyvinvoinnissa ilmentyvät terveellisenä työympäristönä ja työtehtävinä, tasa-arvoisena, oikeudenmukaisena ja yhdenvertaisena työyhteisönä, työnpysyvyytenä sekä riittävänä toimeentulona. Organisaation ja työnantajan on suunniteltava ja kehitettävä toimintaa niin, että työympäristö, työ- ja toimintatavat eivät aiheuta uhkaa tai riskejä työntekijöiden turvallisuudelle. Esimerkiksi lastensuojelulaitoksissa voi olla tarpeen huomioida väkivallan uhka ja ennalta arvioitava tätä, tehtävä toimintasuunnitelmaa tällaisten tilanteiden varalle, mutta myös niiden minimoimiseksi. On myös huolehdittava, että työntekijöillä on mahdollisuus jälkihoitoon kohdatessaan väkivaltatilanteita työssään. Jokainen työyhteisön jäsen voi osallaan edistää turvallisuutta havainnoimalla mahdollisia riskejä sekä noudattamalla lakia, ohjeistuksia ja määräyksiä. Turvallisuuden kokemukseen vaikuttaa myös työpaikalla luottamuksen rakentuminen, mikä näyttäytyy muun muassa esimies-alaissuhteissa, työyhteisön ilmapiirissä, muutosten hallinnassa, vaikutusmahdollisuuksissa ja työn mielekkyydessä. (Rauramo 2012, 69–71, 89–91, 97; Uusitalo 2018, 40–41.)

Työn imu on positiivisen virittyneisyyden ja motivaation tila, jota työntekijä kokee työtänsä kohtaan. Työntekijä haluaa tällöin panostaa ja paneutuu työhönsä, hänellä on energiaa ja intoa työtään kohtaan, hän saa työstään merkityksellisyyden kokemuksia ja hän pystyy täysin uppoutumaan työnsä tekemiseen. Työn imu ei ole kuitenkaan täysin pysyvä tila, jossa työntekijä viettää jokaisen hetken työssänsä. Yhteisöllinen innostus työtä kohtaan vahvistaa työn imun kokemuksia työyhteisössä. Työn imun kokemus vaikuttaa edistävästi työntekijän työhyvinvointiin ja heijastuu myös muille elämän osa-alueille. Työn imua on myöskin määritelty työuupumuksen vastakohtana. (Manka & Manka 2016, 110; Hakanen & Mäkikangas 2017, 111–112.)

Työmotivaatioon vaikuttavat vahvasti mahdollisuudet itsensä toteuttamiseen työssä. Työn oltava sopivan haastavaa, sen on tarjottava työntekijälle kehittymismahdollisuuksia, oppimiskokemuksia, aikaansaamisen ja onnistumisen tunteita. Työntekijä ei saa kuormittua työn haasteista liikaa tai kokea omaa osaamista riittämättömäksi. Oman osaamisen hyödyntäminen ja sen kehittämismahdollisuudet sekä kokemus oman työn hallittavuudesta edistävät työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 156–157, 170.)

Työtyytyväisyys taas voidaan käsittää työntekijän myönteisenä mielentilana työtään kohtaan. Työtyytyväisyys kuvaa työntekijän asennetta sekä kokonaisvaltaista tunnetilaa työtään kohtaan. Työntekijän työtyytyväisyys voi vaihdella ajankohdasta työn osa-alueista riippuen. (Hakanen & Mäkikangas 2017, 113–114.) Työtyytyväisyyteen olennaisesti vaikuttavat työkaverit, työn mielenkiintoisuus ja haasteellisuus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja uuden oppiminen. Työtyytyväisyyteen voidaan liittää työilmapiiri, joka muotoutuu työntekijöiden välisestä yhteistyöstä ja vuorovaikutuksesta. Työilmapiiriin vaikuttaa myös työkulttuuri, joka käsittää työpaikan pelisäännöt, toimintatavat, työmoraalin, työyhteisön välisen sekä asiakkaiden ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen toimivuuden. Kun työyhteisön työkulttuuri on kunnossa, on hyvä työilmapiirikin helpommin saavutettavissa. (Paasivaara 2009, 59–61; Virolainen 2012, 50, 184.)

Työntekijän työhyvinvointiin liittyy olennaisesti myöskin arvostuksen tarve. Työhyvinvoinnissa arvostuksen tarve ilmenee työntekijän näkökulmasta siinä millaisia merkityksiä ja arvoa henkilö työlleen asettaa. Suhtautuuko hän työhönsä, miten vahvasti sitoutuen, omistautuen, mielenkiinnolla vai pelkästään keinona ansaita elantoa. Työyhteisössä yhteisöllisyyden kokemusta sekä tuloksellisuutta voidaan parantaa yhteisessä toiminnassa arvostusta toinen toisilleen osoittamalla. Työntekijän kokemus työn mielekkyydestä vahvistuu, jos hänen henkilökohtaiset arvonsa vastaavat organisaation arvoja ja arvot ovat työyhteisössä yhteisesti jaettu toimintaa ohjaava voima. Kun työ on omien arvojen mukaista, on työntekijän helpompi arvostaa työtänsä, sitä myöten antaa arvostusta myös työyhteisölleen sekä itselleen. Esimies on myös olennaisessa asemassa osoittamassa arvostusta ja edistämässä työn mielekkyyttä kiinnittämällä huomiota työn kehittämiseen, henkilöstön hyvinvointiin sekä omaan esimiestoimintaansa. Tun-

netaitojen, tasa-arvoisen kohtelun, arvostuksen, oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden näkyminen johtamistaidoissa edistää olennaisesti henkilöstön työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 123–126, 130–131.)

Jotta ihmiset jaksavat ja viihtyvät työssään on tärkeää, että heillä on aikaa ja mahdollisuuksia palautua työn aiheuttamista kuormituksista. Palautuminen voi olla fysiologista ja psykologista. Työstä palautumista voi tapahtua, kun ihminen saa tarpeeksi lepoa ja unta, jotta elimistö pystyy palautumaan stressitilasta lepotilaan. Palautumisen myötä ihminen saa uusia voimavaroja, turvaa kuormitusriskin alla olevia voimavaroja sekä palauttaa kuormituksen myötä menettäneitä voimavarojaan. Näitä palautumisen myötä vahvistuvia voimavaroja voivat olla esimerkiksi vireys, energisyys sekä positiivisesti virittynyt mieliala. (Kinnunen 2017, 127–129; Manka & Manka 2016, 181–183.)

Työn ollessa haastavaa ja kuormittavaa korostuu työyhteisön tuen tarve ja merkitys. Yhteisöllisyys voi näyttäytyä tärkeänä yksilön ja koko työyhteisön voimavarana sekä motivaattorina työssä. Yhteisöllisyyden kokemukseen vaikuttaa olennaisesti työyhteisön sosiaalinen pääoma. Sosiaalinen pääoma on aineetonta pääomaa, joka syntyy ja vahvistuu työyhteisön jäsenten keskinäisestä vuorovaikutuksesta, luottamuksesta ja avoimuudesta, vaikuttaen olennaisesti esimerkiksi työyhteisön keskinäiseen viestintään. Kun työyhteisön jäsenten välillä vallitsee luottamus ja avoimuus epäkohtien esiintuominen ja kehitysideoiden esittäminen on helpompaa. Yhteisöllisyydellä on myös terveyttä edistäviä vaikutuksia, se voi esimerkiksi vähentää stressin aiheuttamia haitallisia vaikutuksia. (Manka & Manka 2016, 132, 224, Rauramo 2012, 103–106, 111.)

2.3 Työhyvinvoinnin kuormitustekijät

Ihminen voi kokea työssään stressiä, jolla voi olla haitallisia vaikutuksia työntekijän kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille, työssä jaksamiselle ja siitä suoriutumiselle sekä ihan organisaatiotasolla tuloksellisuudelle ja jopa yhteiskuntatasolla taloudellisesti. Työssä voi ilmetä ärsykkeitä eli stressitekijöitä, jotka voivat kuormittaa työntekijöitä. Kuormituksen määrään ja laatuun vaikuttaa yksilön henkilökohtainen kokemus stressitekijöistä. Samassa työyhteisössä työskentelevien työnteki-

jöiden työhyvinvointi voi olla hyvinkin eri tasoista. Mitä useampi työyhteisöstä kokee voivansa hyvin, se välittyy työyhteisön hyvinvointiin. (Feldt, Kinnunen & Mauno 2017, 39–40; Manka 2012, 58.) Stressireaktiot voidaan jaotella lyhytaikaisiin ja pitkäkestoisiin reaktioihin sekä niiden voidaan katsoa esiintyvän yksilön-, työyhteisön- ja organisaationtasolla sekä yksityiselämän tasolla. Stressireaktiot voivat olla fysiologisia tai tunneperäisiä, mutta pidempiaikaisen stressireaktion myötä reaktioiden vaikutukset voivat olla myös psykologisia. On kuitenkin tärkeää huomioida, kuinka yksilötasolla eri stressitekijät ja niihin reagoiminen ilmenee. (Feldt, Kinnunen & Mauno 2017, 40–41.)

Työhyvinvoinnin kuormitustekijöitä voidaan erotella määrällisiin tai laadullisiin tekijöihin. Määrällisillä kuormitustekijöillä viitataan työn määrään tai sen tekemiseen liittyviin aikataulu pakotteisiin. Työhyvinvoinnin laadulliset kuormitustekijät puolestaan näyttäytyvät työn sosiaalisissa, emotionaalisissa ja kognitiivisissa vaatimuksissa. Työn vaatimuksia on jaettu este- ja haastevaatimuksiin. Työn vaatimusten kasvaessa liian suuriksi tai toistuviksi voivat ne muodostua työntekijälle kuormitustekijöiksi ja heikentää hänen hyvinvointiaan. Tässä on myös huomionarvoista, työntekijöiden yksilöllinen kokemus vaatimuksista, ei ole yksiselitteistä, kuinka kuormittavina kukin kokee työn vaatimukset. Haastevaatimukset voivat myös motivoida työntekijää kohti parempia tuloksia. Haastevaatimuksia ovat esimerkiksi tehtävät, jotka vaativat työntekijältä kognitiivisia prosesseja tai haastavat työmäärällä tai ajallisesti. Estevaatimuksia ovat laadulliset vaatimukset, kuten esimerkiksi haastava vuorovaikutustyö, jossa käsitellään paljon tunteita, mihin liittyy emotionaalisia vaatimuksia sekä työn vaatimusten aiheuttamat rooliristiriidat. (Huhtala, Kinnunen & Mauno 2017, 73–74, 78, 86.)

Työn laadullisiin vaatimuksiin lukeutuvat työn kognitiiviset vaatimukset kuten esimerkiksi työhön liittyvä uuden opettelu, työn organisoiminen, päätösten teko tai ideointi. Työn kognitiivisiin vaatimuksiin voidaan katsoa kuuluvan intensiivisyyden vaatimuksia, jotka ovat esimerkiksi etätöiden myötä vahvasti lisääntyneet. Näihin intensiivisyyden vaatimuksiin kuuluvat tiukentunut työtahti ja useiden työtehtävien yhtäaikainen teko, lisääntyneet tieto-, taito- ja oppimisvaatimukset, lisääntynyt itsenäinen työn organisointi ja päätöstenteko sekä oman työuran hallinta ja suunnittelu. Työn intensiivisyyden vaatimuksia on tutkittu vasta vähän, joten nii-

den pitkäaikaisista vaikutuksista työhyvinvointiin ei vielä ole juurikaan tietoa. Intensiivisyyden vaatimukset työssä sopivassa suhteessa voivat toimia haastevaatimuksina ja motivoida työntekijää parempiin tuloksiin työssään. Liian vähäiset intensiivisyyden vaatimukset voivat puolestaan laskea työmotivaatiota ja olla sitä myöten myöskin haitallisia työhyvinvoinnille. (Huhtala, Kinnunen & Mauno 2017, 73–78.)

Työn eettiset vaatimukset vaativat myöskin kognitiivista prosessointia ja ovatkin siis osa kognitiivisia vaatimuksia. Eettisillä vaatimuksilla tarkoitetaan työssä esimerkiksi tilanteita, joissa työntekijä joutuu pohtimaan valintojaan, toimintaansa tai päätöksiään eettisestä näkökulmasta. Tähän olennaisesti vaikuttavat työntekijän henkilökohtaiset arvot ja identiteetti sekä tilanne, kuinka ristiriitaisia eettisiä haasteita tilanne asettaa ja millaisia vaikutuksia ratkaisuilla on. (Huhtala, Kinnunen & Mauno 2017, 83–85.) Jotta työntekijät kykenevät eettiseen pohdintaan on heidän sisäistettävä yhteiset arvot ja näiden työyhteisön arvojen tulee myös näkyä työn arkisessa toiminnassa. Työyhteisön yhteinen pohdinta eettisiä haasteita kohdatessaan voi edistää työntekijöiden tietoisuutta omista arvoistaan, mikä voi taas auttaa heidän selviytymistään työssään kohtaamistaan eettisistä haasteista. (Paasivaara 2009, 92–94.)

Työn epävarmuus on myöskin laadullinen kuormitustekijä, johon liittyy kognitiivisia prosesseja. Työn epävarmuudella voidaan tarkoittaa työsuhteen laatua, esimerkiksi määräaikaisuutta tai työntekijän itsensä kokemaa epävarmuutta omaa työtilannettaan kohtaan. Työn epävarmuuden kuormitustekijä voi näyttäytyä epävarmuutena tulevaisuutta kohtaan, eikä työntekijä itse koe voivansa vaikuttaa tilanteeseen. Epävarmuus työstä on kuormitustekijänä vahvasti työhyvinvointiin sekä työmotivaatioon vaikuttava tekijä varsinkin pitkäkestoisesti koettuna. Työstään epävarmuutta kokeva voi kokea epäselvyyttä ja ristiriitaa rooleihin liittyvistä vaatimuksista. Esimerkiksi työntekijällä voi olla epäselvyyttä työtehtävistä, omista velvollisuuksista ja vastuista sekä työn tavoitteista ja odotuksista. Rooliristiriita saattaa myös yltää työn ulkopuolisiin rooleihin kuten perhe ja vapaa-aikaan ja työntekijä voikin esimerkiksi pohtia näiden roolien priorisointia uudelleen, mikäli työn epävarmuus laskee hänen työmotivaatiotaan. Työn aiheuttamat ristiriidat

suhteessa yksityiselämään voivat kuormittaa työntekijää ja sillä voi olla vaikutuksia niin hänen hyvinvoinnille työssään, mutta myös yksityiselämässä. (Huhtala, Kinnunen & Mauno 2017, 90–93; Virolainen 2012, 33–34.)

Työn emotionaalisilla vaatimuksilla viitataan työhön liittyviin sosiaalisiin vuorovaikutustilanteisiin, joissa työntekijän on huomioitava toisen ihmisen esimerkiksi asiakkaan tunteet sekä hallittava omia tunteita ja niiden ilmaisua. Tällaisissa tilanteissa työntekijälle voi aiheutua ristiriitaa, jos omat tunteet ovat päinvastaiset kuin työssä on sallittua tuoda esille. Emotionaalista kuormitusta voi syntyä työyhteisön sisäisistä vuorovaikutustilanteista, mutta useammin kuormittuneisuutta kokevat työntekijät, joiden työ itsessään kohdistuu ihmisiin. Emotionaaliset vaatimukset ovat estevaatimuksia ja kuormittavat usein työntekijän työhyvinvointia. Tunnetyö voi olla myös useassa ammatissa tärkeä osa ammatti-identiteettiä ja voi osallaan lisätä merkityksen kokemista työssä. (Huhtala, Kinnunen & Mauno 2017, 86–87.)

Mikäli työntekijä kokee pitkäaikaisesti työn vaatimukset liian suuriksi omiin voimavaroihinsa nähden voi hänelle kehittyä työuupumus. Erityisesti vähäiset resurssit ja työn hallinta, työyhteisön epäoikeudenmukaisuus ja konfliktit, vähäinen palaute sekä omien arvojen vastaisesti toimiminen ovat tekijöitä, jotka altistavat työuupumukselle. Työuupumuksella voi olla hyvin pitkäaikaisia terveydellisiä seurauksia työntekijälle, ongelmat voivat ilmetä niin mielenterveyden kuin fyysisen terveyden haasteina. Työuupumus voi ilmetä väsymyksenä, ammatillisen itsetunnon laskuna ja kyynistymisenä. Työuupumuksen selkein oire on väsymys. Työntekijä voi kokea niin henkisten kuin fyysisten voimavarojen uupuvan. Ammatillisen itsetunnon laskiessa työntekijän työteho heikkenee ja hän näkee oman työstä suoriutumisen, ammattitaidon ja osaamisen kielteisessä valossa. Kyynistyminen näkyy työntekijän suhtautumisessa työtään kohtaan, työn mielekkyyden ja merkityksen kyseenalaistamisena sekä välinpitämättömyytenä. Näitä oireita työntekijällä voi ilmetä yksittäin, mutta voimakkaina ja yhtäaikaisesti koettuina väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen johtavat työuupumukseen. (Hakanen & Mäkikangas 2017, 106–107; Virolainen 2012, 35–38.)

3 LASTENSUOJELU

3.1 Lastensuojelutyö

Lapsuuteen ja nuoruuteen liittyy paljon kasvamista ja haasteita, mutta myös mahdollisuuksia. Lapset ja nuoret tarvitsevat tukea ja apua kasvuun ja kehitykseen sekä kohtaamiinsa haasteisiin. Lapsi tarvitsee luotettavan aikuisen luomaan turvaa niin sisäisesti kuin ulkoisesti sekä asettamaan rajoja. Lapset kokeilevat rajojansa, tekevät valintoja ja myös virheitä, he opettelevat. Tärkeää onkin, että heille turvataan mahdollisuuksia, eikä tuomita tai rajoiteta heitä heidän valintojen tai ominaisuuksien takia. (Mattila 2010, 19–22.) Kun perhe tarvitsee vanhemmuuteen tai lapsen haasteisiin tukea, lastensuojelun tehtävänä on auttaa. Lastensuojelulaki määrittää toimintaa ongelmia ehkäisevästä ja avohuollon työstä ongelmia korjaavaan työhön aina huostaanottoon asti. (Mikkola 2004, 77–79.) Avohuolto on lastensuojelun ensisijainen tuen muoto. Avohuollon palveluiden ja tukitoimien riittävyyttä on kuitenkin tarkasteltava lapsen edun näkökulmasta. Tukitoimiin on ryhdyttävä pikimmiten, mikäli lastensuojelun tarve on käynyt ilmi. (Araneva 2016, 178–179.)

Lastensuojelua voidaan ajatella hyvin laaja-alaisena lasten hyvinvointia yleisellä tasolla tukevana ja edistävänä työnä. Puhuttaessa lastensuojelutyöstä on kuitenkin huomioitava kuinka työtä ohjaa vahvasti lainsäädäntö ja se kohdistuu usein hyvin yksilöllisesti lasten ja perheiden elämään. Lastensuojelutyöhön liittyy toimeenpano- ja päätösvaltaa, mikä vaatii työntekijöiltä kykyä tulkita toimintaa ohjaavaa lainsäädäntöä sekä pohtia sosiaalialan eettisten periaatteiden ja lapsen edun toteutumista. Toiminta ja valinnat on perusteltava lainsäädännön puitteissa. (Pekkarinen 2011, 28–30.) Ehkäisevä lastensuojelu on lastensuojelua yleisemmällä tasolla eikä vaadi lastensuojelun asiakkuutta, vaan palvelut ja tukitoimet löytyvät peruspalveluiden piiristä, tällaisia ovat esimerkiksi päivähoito, opetus, neuvolat sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut. Ehkäisevän lastensuojelun tärkeänä tehtävänä onkin tuen tarjoaminen riittävän varhaisessa vaiheessa ja tarvittaessa ohjaaminen lastensuojelun piiriin. (Saastamoinen 2016, 43, 47.)

Lastensuojelutyötä määrittävät ja ohjaavat keskeisimpänä lapsen oikeuksien yleissopimus, lastensuojelulaki, sosiaalihuoltolaki, laki sosiaalihuollon asiakkaan

asemasta ja oikeuksista sekä laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta. Lasten oikeuksien yleissopimuksessa on määritetty neljä yleisperiaatetta; syrjinnän kielto, lapsen edun ensisijaisuus, lapsen oikeus elämään, henkiinjäämiseen ja kehittymiseen sekä lapsen oikeus saada näkemyksensä huomioon otetuksi. Näiden yleisperiaatteiden kautta on tarkoitus tulkita sopimuksen muita velvoitteita. Lapsen oikeuksien sopimuksen yleisperiaatteet näkyvät kansallisessa lainsäädännössä ja valtion tulee kunnioittaa sopimusta ja varmistaa sopimuksen mukaisesti lasten oikeuksien toteutuminen yhteiskunnassa. (Lapsen oikeudet.)

Lastensuojelulaissa määriteltyjä keskeisiä periaatteita ovat lapsen suotuisan kehityksen ja hyvinvoinnin edistäminen, lapsen edun ensisijaisuus, hienovaraisuuden vaatimus lastensuojelussa, avohuollon ensisijaisuus, lapsen sijaishuollon viivytyksetön järjestäminen sekä tavoite perheen jälleenyhdistämisestä. Lastensuojelun keskeiset periaatteet näyttäytyvät kaikessa lastensuojelu toiminnassa ja päätöksenteossa, aina lapsen etua ensisijaisesti kunkin lapsen kohdalla hänen tarpeidensa vaatimalla tavalla huomioiden. Sosiaalihuoltolaki määrittää peruspalveluita ja sitä myöten turvaa myös lapsen hyvinvoinnin ja perusoikeuksien toteutumista. Sosiaalihuoltolaissa on määritetty myös ehkäisevää työtä lapsen kehityksen ja terveyden turvaamiseksi. (Araneva 2016, 37, 45, 173–180.)

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista määrittää asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa, edistäen asiakassuhteiden luottamuksellisuutta ja asiakaslähtöisyyttä (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000 1: 1 §). Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta määrittelee hyvää ja lapsen edun mukaista huoltoa lapsen yksilöllisiä tarpeita ja toivomuksia kunnioittavana, lapsen ikä ja kehitystasoa vastaavana valvontana ja huolenpitona, virikkeellisenä ja turvallisena kasvuympäristönä, hyvänä hoitona ja kasvatuksena sekä läheisiä ja myönteisiä ihmissuhteita mahdollistavana. Lapselle tulee mahdollistaa hänen toiveitaan ja mieltymyksiään vastaava koulutus ja hänen itsenäistymistänsä on edistettävä ja tuettava sekä kasvatuksen on tarjottava lapselle ymmärrystä, turvaa ja hellyyttä. (Saastamoinen 2016, 36.)

3.2 Sijaishuolto

Lastensuojelulaki määrittää sijaishuoltoa kodin ulkopuolelle järjestettävänä lapsen kasvatuksena ja hoitona. Kyseessä voi olla huostaanotto, kiireellinen sijoitus tai hallintoistuimen väliaikaismääräyksen nojalla tehty sijoitus. Sijaishuoltopaikka tulee valita aina lapsen tarpeet ja etu huomioiden. Huomionarvoisia valintaa tehdessä ovat myös lapsen läheiset ihmissuhteet ja niiden ylläpidon mahdollistaminen. Lapsi voidaan sijoittaa myös avohuollon tukitoimena, mutta tällöin kyseessä ei ole sijaishuolto. (Lastensuojelulaki 417/2007 10: 37 §, 49 §, 50 §; Räty 2019, 471.)

Huostaanotto on aina väliaikainen ja viimesijainen lastensuojelun tukimuoto. Kun lasta lähdetään sijoittamaan kodin ulkopuolelle, puututaan merkittävällä tavalla lapsen ja perheen elämään. Kun vanhempien vastuu ja kyky huolehtia lapsesta vaarantaa lapsen edun toteutumisen, on yhteiskunnalla lain määrittämä vastuu puuttua tilanteeseen. Sijaishuollon järjestämiseen on ryhdyttävä, jos lapsen terveys, kasvu ja kehitys vaarantuvat huolenpidon puutteiden tai kasvuympäristöstä johtuvien tekijöiden takia tai jos lapsi itse omalla toiminnallaan vaarantaa terveyttään tai kehitystään. Lastensuojelulain 38 § määrittää kiireellisen sijoituksen tarpeelliseksi, mikäli lapsi on välittömässä vaarassa edellä kuvatuista syistä. (Lastensuojelulaki 417/2007; Pösö 2016, 10–12.) Huostaanotto voidaan tehdä yhteisymmärryksessä vanhempien kanssa tai se voi olla tahdonvastainen. Kun huostaanottoa ei vastusteta, lapsen oma sosiaalityöntekijä valmistelee asian ja päätöksenteosta vastaa johtava viranhaltija. Tahdonvastaisella huostaanotolla tarkoitetaan huoltajan tai 12-vuotta täyttäneen lapsen huostaanoton vastustusta. Tällöin lapsen oma sosiaalityöntekijä hoitaa valmistelut, johtava viranhaltija tekee hakemuksen ja hallinto-oikeus tekee päätöksen asiasta. (Pösö 2016, 26–27.)

Suomessa lapsen oikeudet ja osallisuus ovat erityisen tärkeässä osassa sijaishuollossa. Lasta on kuultava häntä koskevassa asiassa ja hänen mielipiteensä tulee selvittää. Lapsella on myös oikeus saada tietoa itseään koskevista asioita ja saada mahdollisuus vaikuttaa omaan tilanteeseensa. Huostaanoton myötä iso osa vanhemmille kuuluvista tehtävistä sekä lapsen huoltoon liittyvä päätösvalta siirtyy sosiaalihuollosta vastaavalle toimielimelle. Vanhemmuus kuitenkin säilyy

vanhemmilla sijoituksen aikana. Sijaishuollon tarkoituksena ei ole katkaista lapsen suhdetta vanhempiinsa, vaan heidän yhteydenpitonsa on mahdollistettava ja suhdettaan tuettava sijoituksen aikana. (Saastamoinen 2010, 65–66, 135–136, 139–141.)

Sijaishuoltoa voidaan toteuttaa perhehoitona, ammatillisena perhehoitona, laitoshoitona sekä muilla lapsen tarpeen mukaisilla hoidon muodoilla, kuten esimerkiksi läheisverkostoon sijoittamalla. Perhehoidolla tarkoitetaan yksityisessä kodissa kunnan tai kuntayhtymän toimeksiantosopimuksella toteutettavaa hoidon ja huolenpidon järjestämistä sijoitetuille lapsille. Ammatillinen perhehoito taas puolestaan tarjoaa kodinomaisessa ympäristössä ammatillisen osaamisen avuin sijaishuoltoa. Ammatilliset perhekodit voivat toimia perhekoti- tai laitosluvalla. Laitoshoidosta puhuttaessa kyseessä voi olla nuorisokoti, lastenkoti, koulukoti tai muu vastaava lastensuojelulaitos. Ensisijaisena sijaishuollon muotona toimii perhehoito. Mikäli perhehoito ei ole lapsen edun mukaista tai sen puitteissa lapsen tarvitsemat tukitoimet eivät toteudu tulee sijoitus tehdä laitoshoidon puolelle. (Enroos 2016, 225–227; Lastensuojelulaki 417/2007 10: 50 §, Perhehoitolaki 263/2015 3 §, 4 §.)

Kun lapsi sijoitetaan laitokseen, voidaan häneen kohdistaa rajoitustoimenpiteitä tai voidaan hänen yhteydenpitoaan läheisiin rajoittaa. Rajoitustoimenpiteitä tai yhteydenpidon rajoittamista voidaan toteuttaa ainoastaan, jos se on tarpeen huostaanoton tarkoituksen toteuttamiselle tai sen avulla voidaan suojata lasta itseään, muita henkilöitä tai omaisuutta. Rajoitustoimenpiteitä ovat yhteydenpidon rajoittaminen, lapsen sijoituspaikan salaaminen, henkilöntarkastus ja -katsastus, omaisuuden tai lähetysten tarkastaminen ja niiden luovuttamatta jättäminen, tavaroiden tai aineiden haltuunotto, kiinnipitäminen, eristäminen, erityinen huolenpito sekä liikkumisvapauden rajoittaminen. (Saastamoinen 2010, 149–150.) Tarkoituksena on siis asettaa lapselle rajoja vain niille tekijöille, jotka lapsen elämässä vahingoittavat häntä millään tapaa tai ovat vaaraksi lapsen kasvulle ja kehitykselle.

Sijaishuollon päättyessä tai yhtäjaksoisesti vähintään puoli vuotta kestäneen avohuollon tukitoimena tehdyn sijoituksen päättymisen jälkeen järjestettäviä palveluja. Jälkihuollon palveluita voidaan nuorelle tarjota pisimmillään 25-vuotiaaksi

asti. Jälkihuollon tukitoimiin kuuluu esimerkiksi lapsen tai nuoren riittävien asuinolojen ja toimeentulon turvaaminen. Jälkihuollolla pyritään varmistamaan aikaisemman huollon kantavuus. Tuki ei saa loppua kuin seinään sijoituksen päätyttyä, vaan on varmistettava, että nuori saa tukea itsenäistymiseen tai palatessaan huoltajiensa luo on lasta ja hänen perhettään tuettava tässä muutoksessa. (Araneva 2016, 379–380; Lastensuojelulaki 417/2007 12: 75 §.)

3.3 Sijaishuolto työympäristönä

Sijaishuolto on sijoitetulle lapselle ympäristö, jossa hän elää arkeaan. Sijaishuollossa lapsen arki on hyvin suunnitelmallista ja arjessa toteutetaan asiakkuussuunnitelman mukaisia toimia ja pyritään kulkemaan kohti asetettuja tavoitteita. Tämä sijoitetun lapsen arjen ympäristö näyttäytyy myös työympäristönä, jossa toteutetaan yhteiskunnallista interventiota. Työtä tehdään moniammatillista asiantuntijuutta hyödyntäen, aina tuen tarpeiden määrittäessä yhteistyö verkostojen muotoutumista. (Pösö 2004, 205–207.) Sijaishuollon työ muodostuu niin arjen toiminnoista, vanhempien kanssa työskentelystä sekä hoivan ja avun antamisesta lapselle. Työntekijän on toimittava lapselle aikuisen mallina, opetettava tunteiden käsittelytaitoja sekä asetettava lapselle rajoja. Olennaista työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta on myös, että työntekijä huomioi omat rajansa. (Bardy 2013, 74–75.)

Lastensuojelutyössä näyttäytyy isossa roolissa suhdeperustaisuus; lasten suhde vanhempiin, vanhempien väliset suhteet, lapsen kasvatuksesta vastaavan lastensuojelutyöntekijän suhde lapseen ja vanhempiin, lastensuojelutyöntekijöiden keskinäiset suhteet sekä palveluiden hallinnoinnista ja järjestämisestä vastaavien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden väliset suhteet. Myönteinen sosiaalinen vuorovaikutus asiakkaiden ja työntekijöiden välillä sekä työntekijöiden työssä viihtyvyys näkyvät myös asiakastyössä työn pitkäjänteisyydessä ja vaikuttavuudessa. Työntekijöiden vaihtuessa on asiakkaan rakennettava luottamussuhdetta aina uudestaan, mikä voi hidastaa asiakkaan auttamista. (Heino 2013, 102–103, 106; Osaamista sijaishuoltoon 2021.)

Sijaishuollon ollessa vuorovaikutus- ja auttamistyötä, voi ajalliset resurssit aiheuttaa kuormitusta työntekijällä, esimerkiksi jos aika ei riitä asiakkaiden kohtaamiseen tai työntekijä ei itse koe pystyvänsä vaikuttamaan tarpeeksi ajan käyttöönsä. Sijaishuollossa kyse on pitkäjänteisistä prosesseista, joissa sekä työntekijä, että asiakas joutuvat uuden oppimisen ja ymmärtämisen äärelle. Työntekijän on huomioitava asiakkaan kohtaamisessa tämän yksilöllisyys ja nähtävä hänet subjektina, jotta yhteiselle dialogille ja ymmärrykselle avautuu mahdollisuus, eikä työntekijä sorru vain yksisuuntaisesti ohjaamaan asiakasta. Jotta muutoksia asiakkaan tilanteessa voi tapahtua tarvitsee asiakas aikaa uusien asioiden ja tilanteiden hyväksymiseen, toteuttamiseen ja omaksumiseen. Jos työntekijä joutuu jatkuvasti ajan kanssa kilpajuoksuun eivät asiakkaat tule kohdatuksi, eikä aitoa dialogia asiakkaan ja työntekijän välille synny. Kun aito kohtaaminen ja dialogi työntekijän ja asiakkaan väliltä jää uupumaan voi työntekijä kokea itsensä riittämättömäksi sekä työstä uupuvan mielekkyyden ja merkityksellisyyden tunteen. Tämä vaikuttaa olennaisesti työntekijän kuormittuneisuuteen, mutta myös hänen työmotivaatioonsa. Aika työn resurssina voi tuoda myös eettisiä ristiriitoja, jos ajan käyttö työssä ei kohdistu tärkeiksi koettuihin tehtäviin, vaan enemmänkin toissijaisiin. (Mönkkönen 2007, 162–166; Mönkkönen 2018, 94.)

Lastensuojelun asiakkaana olevilla lapsilla ja heidän perheillään voi olla takanaan traumaattisia kokemuksia, päihde- ja mielenterveys ongelmia, sairauksia, väkivaltaa tai hyväksikäyttöä, lasten ja perheiden tuen tarpeet ovat siis usein hyvin moninaisia. Työntekijältä vaaditaan valmiutta ja vahvuutta lisäämään lasten sisäistä turvallisuuden tunnetta, luottamusta itseensä ja muihin ihmisiin sekä näkemään toivoa tulevassa. (Mattila 2010, 22–23.) Sijaishuollon työntekijät voivatkin joutua hyvin moninaisten tilanteiden äärelle. Sijoitettujen lasten oireilu voi olla reaktiota aiempiin traumaattisiin kokemuksiin ja reaktiot voivat ilmetä hyvin yhtäkkiä, viivästyneesti tai olla kroonisia. Lapsen sijoitus laitokseen voi myöskin olla traumaattinen kokemus niin lapselle kuin hänen perheelleen. (Nurhonen 2018, 183–185.)

Työntekijän näkökulmasta lasten ja perheiden traumojen käsittely altistaa työntekijää empatiavälitteiselle stressille, joka voi heikentää hänen työhyvinvointiaan oleellisesti varsinkin pitkittyessään. Työntekijä voi oirehtia asiakkaiden tavoin, oireet voivat näkyä asian ja siihen liittyvien tilanteiden välttelynä, yliviritteisyytenä

ja unettomuutena sekä traumaattisten kokemusten uudelleen kokemisena, ahdistavien muistikuvien toistuvana mieleen palaamisena tai unien näkemisenä. Traumaperäinen stressi voi pitkittyessään aiheuttaa myötätuntouupumusta tai sijaistraumatisoitumista, varsinkin jos työntekijä kokee kuormitusta muillakin työn osa-alueilla. Myötätuntouupumuksen myötä työntekijän kyky auttaa asiakkaitaan heikkenee. Myötätunnon myötä koettu stressi voi kuitenkin muuntua myös positiiviseksi työhyvinvoinnin voimavaraksi, jos työntekijä kokee työnsä merkityksellisenä ja iloa saadessaan autettua asiakasta. (Nurhonen 2018, 184–185, 191–192.) Sijaishuollossa työyhteisön tuki ja työnohjaus ovat tärkeitä apuvälineitä työntekijöiden kohtaamien asioiden, ilmiöiden sekä haastavien tai raskaiden tilanteiden purkamiseen. Työnohjaus voi edistää työntekijöiden yhteistyötä, kirkastaa yhteistä näkemystä työn tavoitteista ja tarkoituksesta sekä henkilökohtaisista työrooleista. Työntekijöiden olisi myös hyvä opetella itselleen sopivat keinot työn ja vapaa-ajan tasapainottamiseen, etteivät raskaat työtilanteet syö energiaa myös vapaa-ajasta. (Mönkkönen 2007, 179–180; Nurhonen 2018, 192.)

Sijaishuollon työ pohjaa sosiaalialan eettisiin periaatteisiin. Asiakastilanteiden ollessa hyvin yksilöllisiä voi työntekijä kohdata ristiriitoja tehdessään päätöksiä. Asiakkaiden tilanteisiin ei ole aina yksiselitteisiä ratkaisuja ja joskus eettisten periaatteiden mukaan toimiminen voi olla haastavaa. Toimintaa ohjaava lainsäädäntö voi myös tuoda omat haasteensa yhtälöön. Jos työntekijä joutuu kamppailemaan eettisten ristiriitojen tai lainsäädännön tulkinnan kanssa jatkuvasti päätöksiä tehdessään voi hän kokea psyykkistä stressiä. (Mönkkönen 2018, 37–39.)

Sijaishuollossa työntekijältä vaaditaan jatkuvaa kykyä oppia ja kehittää itseään ja työtänsä. Asiakkaiden kanssa eteen tulevat tilanteet ovat myös usein uusia ja erilaisia, eikä niihin täysin ole ennalta voinut valmistautua. Haastavasti oireilevat lapset sijaishuollossa esimerkiksi voivat haastaa työntekijää vuorovaikutustilanteissa. Haastavia tilanteita olisi hyvä oppia tarkastelemaan jälkikäteen, pohtien tapahtunutta, oliko onnistumisia tai epäonnistumisia, mitä voisi tehdä toisin? Kokemuksien kautta työntekijät oppivat hyviä käytäntöjä, voivat juurruttaa niitä työhönsä ja jättää toimimattomaksi todettuja pois kätöstä. Sijaishuollossa lapset oppivat vuorovaikutustaitoja työntekijöiltä ja siksi työntekijän onkin ensiarvoisen tärkeää tarkastella myös itseään vuorovaikutustilanteissa. Vuorovaikutustilanteita ja niiden haasteita on hyvä pohtia yhdessä työyhteisössä. Haastavat tilanteet voivat

heikentää työntekijän ammatillista itseluottamusta ja toimijuutta, jos ne jäävät käsittelemättä. Tämä voi vaikeuttaa työssä suoriutumista sekä heikentää työhyvinvointia. (Uusitalo 2018, 38–43.)

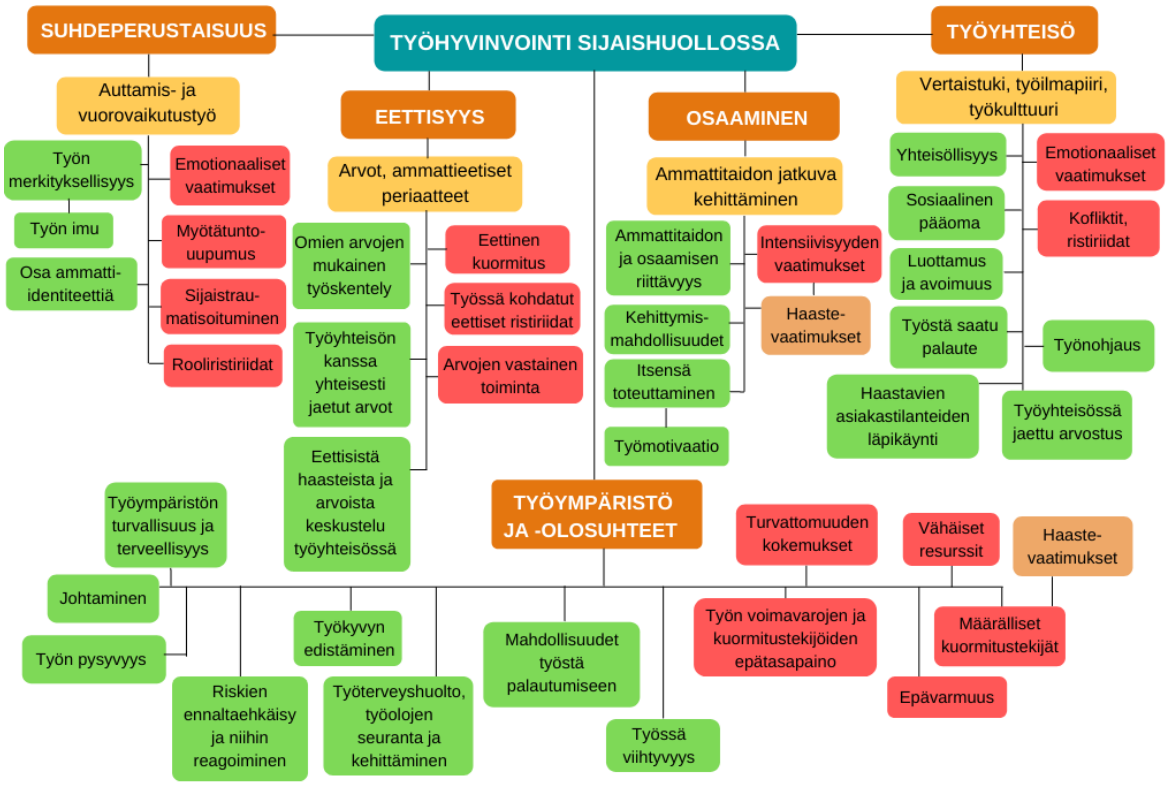
Kun työyhteisö koostuu työntekijöistä, joista jokainen voi altistua näille samoille kuormitustekijöille ja joista jokainen yksilöllisesti reakoi niihin. On mahdollista, että työyhteisössä työuupumus on vallitseva olotila ja sävyttää ihmisten välistä kanssakäymistä, keskustelua ja otetta työhön. On ensiarvoisen tärkeää, että työyhteisössä puhutaan avoimesti, mutta osa tätä avoimuutta olisi hyvä olla myös keskustelu siitä miten ikävistä asioista työpaikalla puhutaan sekä yhteisien pelisääntöjen luomista. (Nurhonen 2018, 189–190.)

Sijaishuollossa on tärkeää, että työntekijä kykenee reflektoimaan omaa toimintaansa ja omia tuntemuksiaan sekä tunnistamaan tilanteita ja riskitekijöitä, jotka häntä työssä kuormittavat. Tätä olisi myös tarpeen tarkastella työyhteisön tasolla, jotta työyhteisössä työhyvinvointia voitaisiin edistää. Työntekijän on ensin pidettävä huolta itsestään, jotta hän on kykenevä auttamaan muita.

4 TYÖHYVINVOINTI SIJAISHUOLLOSSA

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka rakentuu monista eri tekijöistä. Nämä tekijät vaikuttavat toisiinsa ja niiden kokeminen on hyvin yksilöllistä. Sijaishuollon työhyvinvointia tarkastellessa korostuvat erityisesti työn suhdeperustaisuus, eettisyys, ammatillinen osaaminen, työyhteisön merkitys sekä työympäristö ja -olosuhteet. Työhyvinvointia tukevat tekijät vaativat panostusta niin työn johtamisen ja esimiestyöskentelyn näkökulmasta sekä työntekijä- ja työyhteisötasolla. (Osaamista sijaishuoltoon 2021; Virolainen 2012, 11–13.)

Pyrin havainnollistamaan aiemmissa luvuissa esiteltyä tietoperustaa kuvion avulla (Ks. kuvio 1). Yhdistän kuviossa oleellisimpia läpi käytyjä työhyvinvointia kuormittavia ja edistäviä tekijöitä sijaishuollon työhyvinvoinnin näkökulmasta. Selkeyttääkseni kuvion luettavuutta kuormittavat tekijät ovat väriltään punaisia ja työhyvinvointia edistävät tekijät puolestaan vihreitä. Kuitenkin huomion arvoista on kuinka nämä työhyvinvointia edistävät tekijät voivat ilmentyä myöskin kuormittavina tekijöinä huonosti toteutuessaan. Kuvio havainnollistaa teoreettista näkökulmaa, josta myöhemmin kyselyn tuloksia tarkastelen.



Kuvio 1. Työhyvinvointi sijaishuollossa

Työhyvinvointia sijaishuollossa on tutkittu aiemmin muun muassa sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian sekä Lastensuojelun keskusliiton toimesta. Avaan seuraavaksi pääpiirteittäin näitä aiempia tutkimuksia, joiden tuloksia vertaan johtopäätökset luvussa työhyvinvointikyselyn tuloksiin.

Talentia ja Lastensuojelun Keskusliitto ovat yhdessä vuonna 2020 toteuttaneet kyselyn sosionomi (AMK) – tutkinnon suorittaneille sekä sosionomiksi opiskeleville. Tarkoituksena oli selvittää syitä lastensuojelun laitoshoidon tehtäviin hakeutumiselle ja niissä pysymiselle sekä työstä lähtemiselle. Tähän pyrittiin tarkastelemalla näkemyksiä työhyvinvoinnista, työoloista, osaamiskysymyksistä sekä mielikuvista lastensuojelun laitoshoito työtä kohtaan. Työntekijöille suunnattuun kyselyyn vastasi 173 työntekijää eri puolilta suomea. Sosionomi opiskelijoiden osalta kyselyyn vastasi 184 opiskelijaa. Lastensuojelun laitoshoidon työntekijät kokivat sosionomi (AMK) – tutkinnon antavan tarpeelliset valmiudet työskentelylle lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelutyön henkinen kuormittuneisuus sekä väkivallan uhka nousi esiin työntekijöiden vastauksissa. Myöskin työn pitovoimassa ja työhön sitoutumisessa työntekijät näkivät kehitettävää. Opiskelijoilla myönteiset mielikuvat lastensuojelun laitostyöstä liittyivät työn merkityksellisyyteen, kiinnostukseen nuorten auttamisesta sekä ajatukseen samanhenkisestä työyhteisöstä ja ilmapiiristä. Negatiivisemmat mielikuvat opiskelijoilla liittyivät vastuun määrään työssä ja heikkoon palkkatasoon vaativuuteen nähden sekä työn henkiseen kuormittavuuteen ja väkivaltatilanteisiin. (Kuokkanen & Tiili 2021, 4, 6, 17, 36–37, 39, 46–47.)

Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry toteutti vuonna 2020 jäsenkyselyn kartoittaakseen lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia lastensuojelun tilasta ja työntekijöiden työhyvinvoinnista. Kyselyyn saatiin vastauksia yhteensä 82 korkeakoulutetulta lastensuojelun työntekijältä Pohjois-Pohjanmaan alueelta. Lastensuojelu yksiköissä työskentelevien vastauksissa kerrottiin henkisen ja fyysisen väkivallan uhan luomasta turvattomuudesta työssä. Työhyvinvointia nähtiin haastavan myöskin kiireen, haastavien asiakastilanteiden sekä yksin työskentelyn. Kuitenkin sijaishuollon yksiköissä työskentelevät arvioivat korkeimmalle työhyvinvointinsa muihin lastensuojelun työntekijöihin nähden. Lastensuojeluyksiköiden työntekijöistä enemmistö myöskin uskoi jatkavansa lastensuojelun parissa. (Talentia 2020, 1–2, 16–17.)

5 TOTEUTUS

5.1 Tutkimusasetelma

Toteutan opinnäytetyöni yhteistyössä SoteDialogit muutoksessa -hankkeen kanssa. Hanke on yhdeksässä maakunnassa vuosina 2019–2022 toteutuva kehittämishanke. Päätoteuttajana toimii Tampereen yliopisto ja osatoteuttajia ovat Lapin ammattikorkeakoulu, Itä-Suomen yliopisto sekä Seinäjoen ammattikorkeakoulu. SoteDialogit muutoksessa on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama ja sosiaali- ja terveysministeriön koordinoima hanke. Hankkeen tavoitteena on kehittää vanhuspalveluiden, ennaltaehkäisevän lasten-, nuorten- ja perhepalveluiden sekä lastensuojelun toimijoiden kanssa yhdessä dialogisesti, yhteistoiminnallisesti ja tutkimusavusteisesti työhyvinvointia ja työyhteisötaitoja, organisaatioiden osaamista, johtamisosaamista, työn laatua sekä organisaatioiden ja työntekijöiden muutos valmiutta. (Tampereen yliopisto.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää lastensuojelun työhyvinvoinnin tilaa tarkastelemalla siihen vaikuttavia tekijöitä. Aineistona hyödynnän hankkeessa toteutetun työhyvinvointikyselyn tuloksia sijaishuollon toimijoiden osalta. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa sijaishuollon työhyvinvoinnista, jota alan toimijat voivat hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämiseen niin työyhteisö- kuin yksilötasolla. Tähän tavoitteeseen pyrin hakemalla vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitkä tekijät edistävät työntekijöiden työhyvinvointia sijaishuollossa?
2. Mitkä tekijät kuormittavat työntekijöiden työhyvinvointia sijaishuollossa?

5.2 Aineiston kuvaus

Aineistona toimii SoteDialogit muutoksessa -hankkeessa kerätty työhyvinvointikyselyn tuloksista koostuva aineisto. Kyselyssä jokaiselta kyselyyn osallistujalta kysytään tismalleen samanlaiset kysymykset, samaisessa järjestyksessä ja juuri samalla tavalla. Kyselylomakkeita hyödynnetään usein tutkittaessa henkilön asenteita, mielipiteitä, käyttäytymistä tai ominaisuuksia. Kyselylomaketta tehdessä on pyrittävä välttämään kysymysten monitulkintaisuutta ja pidettävä kysy-

mysten asettelu sekä niissä käytettävä kieli selkeänä, jotta vastaaminen todenmukaisesti on mahdollista. Kyselyn etu on sen tehokkuus, sen avulla voidaan helposti tavoittaa laaja-alaisesti ihmisiä ja kyselylomakkeella voidaan esittää useitakin kysymyksiä yhdellä kertaa. Haasteeksi kyselylomake muotoisessa tutkimuksessa voi osoittautua vastauksien saaminen sekä osallistujien huolellisuus tai rehellisyys vastauksissaan. (Vilkka 2007, 28, 36; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195, 202–203.)

Kyselylomake, koostuu taustatiedoista sekä yhdeksän eri teeman alle eritellyistä työhyvinvointia ja työntekoa koskevista kysymyksistä. Kysymyksiä on yhteensä neljäkymmentäkahdeksan, joista suurin osa on Likertin-asteikkoa käyttäviä kysymyksiä. Mukana kyselyssä on myös avoimia ja sekamuotoisia kysymyksiä. Taustatietoja selvittäviä kysymyksiä on yhteensä viisi. (Baldschun & Räsänen 2019.) Likertin-asteikkoa käyttämällä selvitetään vastaajien mielipidettä vastausvaihtoehtojen asettuessa viisi portaiselle asteikolle. Asteikon vastausvaihtoehtoina tässä kyselyssä käytetään esimerkiksi seuraavia: ”täysin samaa mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä”, ”ei samaa, eikä eri mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä”. Eli asteikoin toinen pää edustaa samaa mieltä olevia ja liikkuessa asteikolla toiseen suuntaan saman mielisyys väittämien/kysymysten suhteen heikkenee. (Vilkka 2007, 46.)

Kysely on toteutettu lastensuojelun työntekijöille syksyllä 2019, vastanneita oli yhteensä 198, joista 39 työskenteli sijaishuollossa. Käyttämäni aineisto koostuu siis näiden kolmenkymmenenyhdeksän työntekijän vastauksista. Vastaajat sijoittuivat työkentällä suurimmilta osin sijaishuollon yksiköihin. Vastaajista toiseksi eniten oli lastensuojelun sosiaalityön yksiköiden työntekijöitä ja loput sijoittuivat perhesosiaalityön, lastensuojelun avohuollon sekä päivystys ja kriisityön yksiköihin. Kyselyn tuloksia ei voi suoraan yleistää, sillä otanta on vielä varsin pieni.

5.3 Analyysimenetelmä

Aineiston analyysin toteutin kvantitatiivisten eli määrällisten menetelmien avulla ja rajasin aineistosta käyttööni ainoastaan strukturoidut kysymykset. Kvantitatiivinen tutkimustapa esittää tietoa numeerisesti kuvaillen. Tutkija avaa sanallisesti asioiden yhtäläisyyksiä ja eroja toisiinsa. Kvantitatiivisista analyysimenetelmistä

valitsin vertailevan ja selittävän tutkimusmenetelmän. Tarkoituksenani on siis kyselyaineiston vastausten pohjalta selittää työhyvinvoinnin tilaa lastensuojelun sijaishuollossa, tarkastelemalla työhyvinvointia kuormittavia ja tukevia tekijöitä työntekijöiden näkökulmasta. Vertailen myös tuloksia aiempiin työhyvinvoinnin tutkimuksiin lastensuojelun saralla. Vertaileva tutkimus antaa mahdollisuuden tarkastella tutkittavaa asiaa useamman tutkimuskohteen näkökulmasta, vertaillen näiden eroavaisuuksia. Selittävällä tutkimuksella taas on tarkoituksena avata tutkittavaa asiaa entistä selvemmäksi ja ymmärrettävämmäksi. (Vilkka 2007, 14, 19, 21.) Tutkimuskysymykseni keskittyvät selvittämään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joten selittävän ja vertailevan analyysin kautta pystyn avaamaan noita elementtejä tarkemmin tarkastelemalla aineistosta esiin nousevia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja vertaamaan niitä aiemmissa tutkimuksissa havaittuihin tekijöihin.

Määrällisen tutkimuksen tuloksia esitetään usein taulukoiden ja kuvioiden avulla. Taulukot ja kuviot ovat helppo keino tarkastella ja havainnollistaa numeerisia tuloksia suurissakin määrin. Taulukot antavat mahdollisuuden laajan ja yksityiskohtaisen numerotiedon esittelyyn. Kuvioiden avulla lukijalle saa nopeasti havainnollistettua esimerkiksi vastausten jakaumaa kyselyssä. Taulukoiden ja kuvioiden on tarkoitus tukea tekstin ymmärrettävyyttä ja toimia tulosten tulkinnan sekä esittelyn apuna. (Vilkka 2007, 134–136.) Opinnäytetyössäni tarkastelen työhyvinvointia kuormittavia ja edistäviä tekijöitä, joten taulukoiden tai kuvioiden avulla pystyn havainnollistamaan esimerkiksi, kuinka moni vastaajien keskuudessa on kokenut tietyt tekijät kuormittavana ja millaista hajontaa vastausten suhteen on.

5.4 Analyysin eteneminen

Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä. Sain käyttööni aineiston Excel-tiedostona, johon oli koottu kyselyn vastaukset tilastolliseen muotoon. Poistin tiedostosta alkuun aineistosta pois rajaamani osat kuten; avoimet kysymykset sekä anonymiteetin varmistamiseksi taustatietoja koskevat kysymykset, sillä tutkimuskysymyksieni kannalta vastaajien tai yksiköiden profilointi ei ole tarpeen. Järjestelin aineistoa niin, että minun oli sitä helpompi lukea ja käsitellä. Aineisto sisältää paljon numerotietoa, joten sen havainnollistamiseksi päätin muodostaa tuloksista taulukoita ja kuviota tuomaan esiin oleellisimpia tuloksia. Näitä taulukoita ja kuvioita

hyödynnän tulosten tutkimustulosten sanallisen kuvailun rinnalla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 322; Vilkka 2007, 96, 117, 135–136.)

5.5 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta tehdessä on huomioitava hyvän tieteellisen käytännön toteutuminen sekä tutkimuksen kohteen ollessa ihmiset, on otettava huomioon myös ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisten periaatteiden toteutuminen tutkimusprosessin eri vaiheissa. Opinnäytetyössäni noudatan kaikissa työn vaiheissa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta, kuten tiedeyhteisön tunnustamat toimintatavat ohjaavat. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Opinnäytetyössä valmiin aineiston käyttäminen poikkeaa ehkä hiukan perinteisemmästä tavasta, jossa opiskelija itse kokoaa aineiston valitsemallaan menetelmällä ja joutuu pohtimaan valintojaan aineiston keruun suhteen. Valmista aineistoa käyttäessäni toteutan avointa ja vastuullista tiedeviestintää, pyrkien tuomaan selkeästi ja luotettavalla tavalla ilmi kyselyn tuloksia. Tietoperustaa kootessani olen huomioinut muiden tutkijoiden työt arvostavasti ja kunnioittavasti viittaamalla niihin asianmukaisella tavalla. Johtopäätöksiä tehdessäni, teoriaa ja kyselyn tuloksia yhdistäessä olen myöskin pyrkinyt tuomaan opinnäytetyössäni esiteltyä tietoperustaa esiin rehellisesti ja sitä kunnioittavasti.

Koska käytössäni on valmis aineisto, eettiset valinnat kyselylomakkeen ja kyselyn toteutuksen osalta on tehty jo kyselyn toteuttajan puolesta. Tämän kaltaisen kyselyn toteuttamisessa on erityisesti huomioitava tutkittaville henkilöille tiedottaminen tutkimuksen toteutuksesta, sen sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä sekä kerätyn aineiston käsittelystä ja säilyttämisestä. Henkilöä on informoitava hänen ymmärtämällään tavalla, jotta hän on tietoinen mihin hän on osallistumassa vastatessaan kyselyyn. Henkilötietoja kerättäessä on perusteltava niiden käyttötarkoitus, laillinen käsittelyperuste ja tuotava nämä myös tiedoksi tutkittaville. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa on päätettävä tutkimusaineiston rekisterinpitäjästä ja hänen vastuunsa. Tutkimusjulkaisussa tulee osallistuneiden yksityisyyttä suojata. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8–9, 12–13.) Olen saanut aineiston haltuuni rekisterinpitäjältä, säilytän ja käsittelen aineistoa ainoastaan opinnäytetyöhöni liittyen, eikä muilla ole pääsyä aineistoon.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Työn piirteet

Kyselyn aluksi selvitettiin työntekijöiden näkemyksiä työn piirteistä seitsemän väittämän avulla. Alla oleva taulukukko (Taulukko 1) havainnollistaa vastausten jakaumaa.

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Ei hyvin eikä huonosti	Melko huonosti	Erittäin huonosti
Työni tuottaa minulle iloa	28,2%	64,1%	2,6%	5,1%	0 %
Työni on monipuolista	43,6%	51,3%	5,1%	0 %	0 %
Työni on mielekästä	48,7%	41 %	5,2%	5,1%	0 %
Työni on vastuullista	69,2%	28,2%	2,6%	0 %	0 %
Olen sitoutunut työhöni	61,5%	33,3%	2,6%	2,6%	0 %
Voin käyttää työssäni monipuolisesti osaamistani, tietojani ja taitojani	48,7%	38,5%	12,8%	0 %	0 %
Olen saanut riittävästi perehdyttämistä ja koulutusta selviytyäkseni kaikista minulle kuuluvista tehtävistä	12,8%	46,2%	20,5%	17,9%	2,6%

Taulukko 1. Mitkä seuraavista työn piirteistä toteutuvat työssäsi? (n=39)

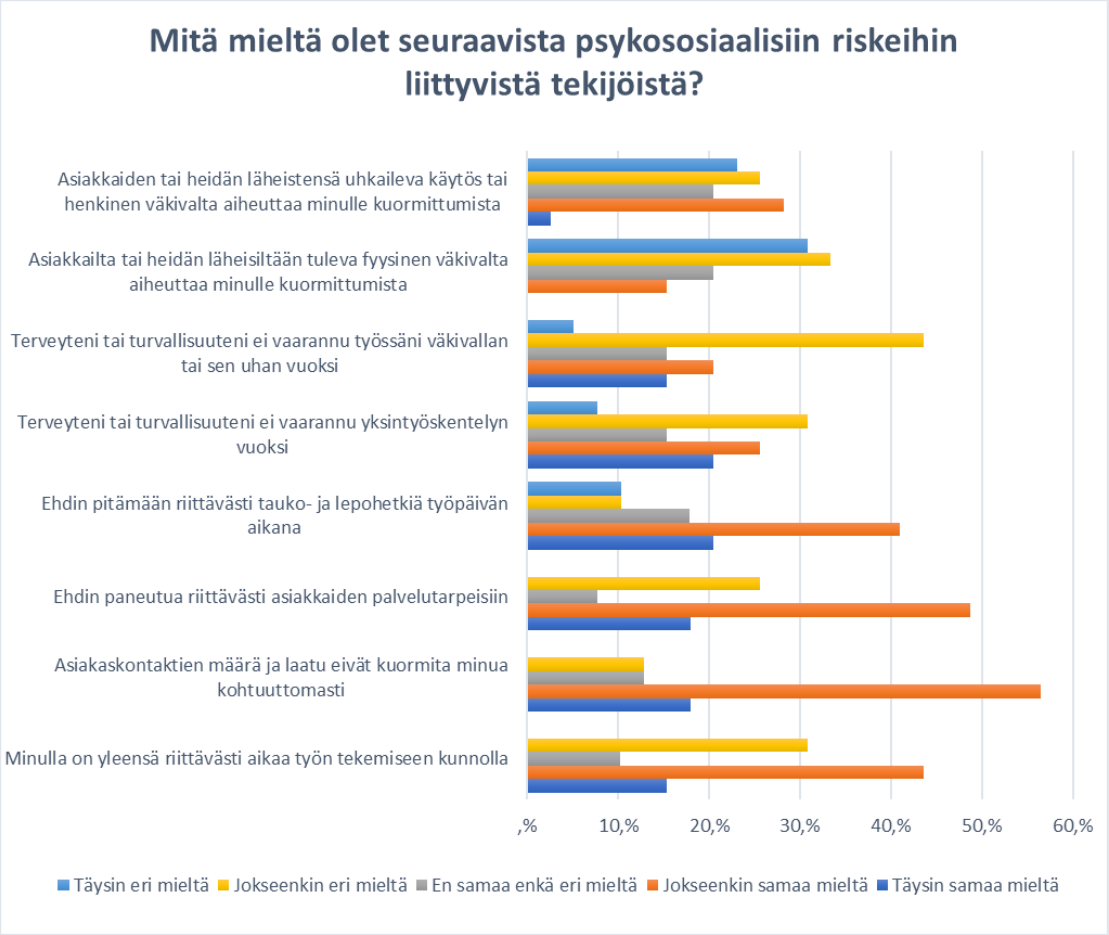
Työntekijöiden henkilökohtaisia valmiuksia ja osaamista suhteessa työtehtävään selvitettäessä omat valmiudet ja osaaminen koettiin pääsääntöisesti työtehtävää vastaavaksi (24 vastaajista) tai niiden koettiin riittävän vaativimpiinkin työtehtäviin (13 vastaajista), ainoastaan kaksi vastaajista vastasi ”tarvitsisin lisäkoulutusta selviytyäkseni hyvin työtehtävistäni”.

6.2 Työn paineet ja kuormitustekijät

Työn kuormittavuutta selvitettiin kyselyssä fyysisen, henkisen ja eettisen kuormittavuuden näkökulmasta. Näistä kuormittavuuden osa-alueista melko raskaaksi eettisesti koki (n=36) 18 ja erittäin raskaaksi 6 vastaajista. Kun taas henkisesti

melko raskaaksi koki (n=39) 27 ja erittäin raskaaksi 8 vastaajista. Fyysistä kuormitusta (n=39) puolestaan ei kukaan vastaajista kokenut erittäin raskaana ja ainoastaan kaksi vastaajista melko raskaana.

Psykososiaalisia riskejä lähestyttiin myös väittämien kautta (Ks. kuvio 2). Jokainen väittämä sai vastausten osalta hajontaa. Vastauksista kuormitusta aiheuttavina tekijöinä esiin nousevat työaika sekä terveyden ja turvallisuuden vaarantuminen väkivallan tai sen uhan vuoksi, myöskin osalle yksintyöskentely loi turvattomuuden tunnetta.



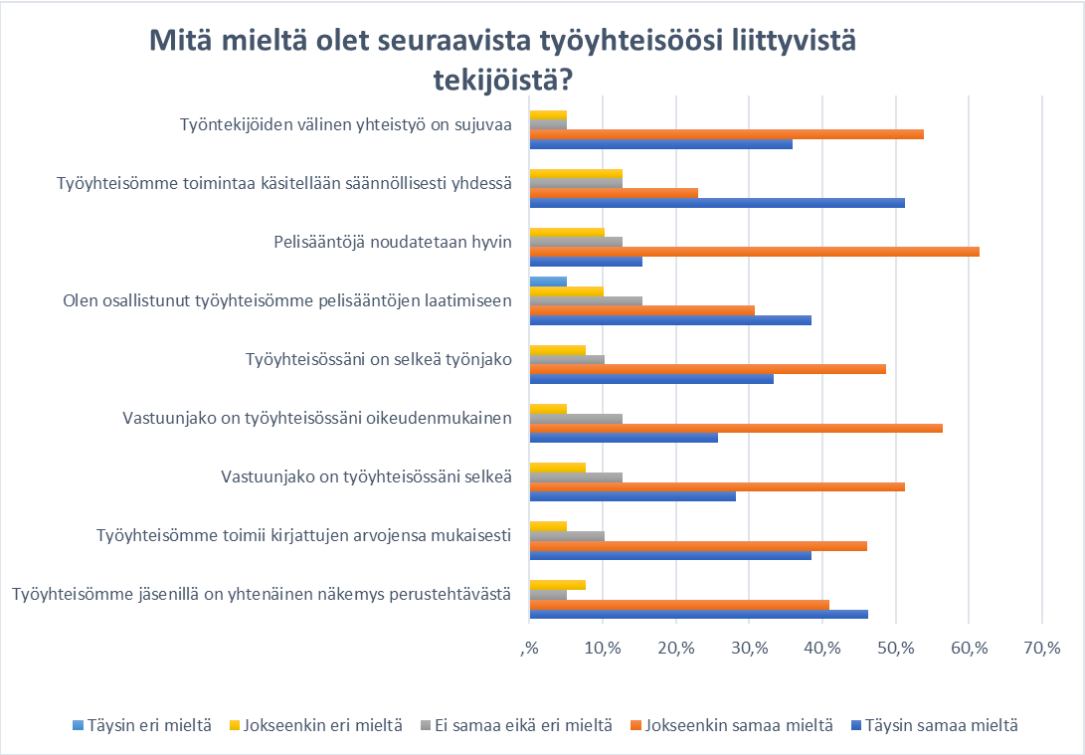
Kuvio 2. Psykososiaaliset riskit (n=39)

Ristiriitojen hallintaa työpaikalla selvitettiin viiden väittämän kautta (n=39). Noin neljännes (25,6 %) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän ”ristiriitojen määrä on vähäinen” kanssa, kuitenkin 16 vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä. Työhyvinvointia edistävänä tekijänä vastauksista nousi halu ratkoa yhdessä ristiriitoja. Yli puolet vastaajista oli väittämän ”haluamme yhdessä ratkoa ristiriitoja”

kanssa täysin (25,6 %) tai jokseenkin samaa mieltä (48,7 %). Ristiriitoihin puuttumisen periaatteita ja niihin reagoimista koskevien väittämien vastaukset puolestaan jakautuivat vahvasti koko vastausasteikolle.

6.3 Työyhteisöjen sisäinen toiminta ja ilmapiiri

Seuraavassa työyhteisöön liittyviä tekijöitä kuvaavassa kuviossa (Kuvio 3) ilmentyy vastaajien näkemysten jakautuminen työyhteisön toimintaa, yhteistyötä, vastuita ja työnjakoa koskien yhdeksän väittämän osalta.



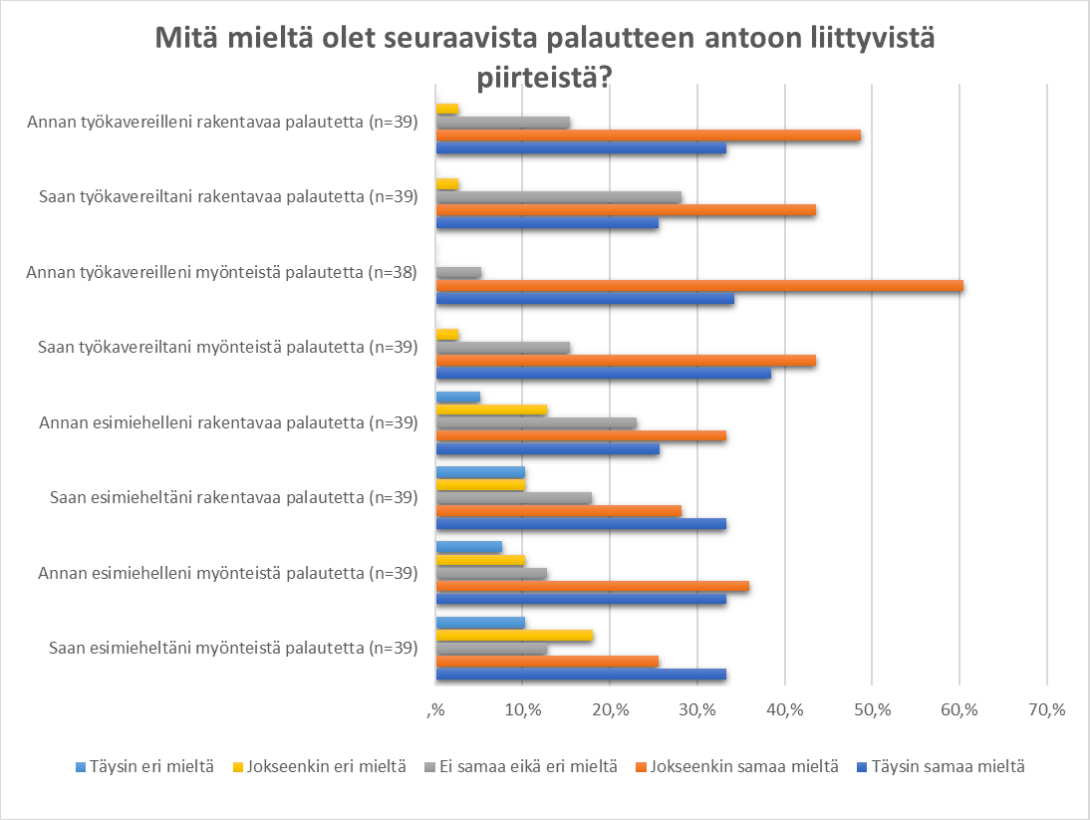
Kuvio 3. Työyhteisöön liittyvät tekijät (n=39)

Omassa lähityöyhteisössä tai tiimissä työn iloon ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tarkasteltiin 16 väittämän näkökulmasta (n=38–39). Vastauksissa nousivat työhyvinvointia tukevina tekijöinä työn ilon kokemus, työyhteisön hyväksyvä, luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri, toisten auttaminen sekä arvostus. Työhyvinvointia kuormittavana tekijänä vastauksissa nousi juoruilua ja selän takana puhumista koskeva väittämä, joka keräsi selkeästi eniten hajontaa vastauksissa, eikä saanut muihin väittämiin verrattuna niin positiivisia tuloksia.

Työyhteisön tiedonkulkua ja päätöksentekoon osallistumista kuvaavat väittämät keräsivät vastauksia 39. Työyhteisön tiedonkulku oli vastaajista yli puolen mielestä täysin tai jokseenkin avointa ja riittävää. Jokseenkin eri mieltä tiedonkulun avoimuudesta oli 8 vastaajista ja tiedonkulun riittävyydestä 11 vastaajista. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan.

6.4 Palaute ja palkitseminen

Työyhteisön palkitsemisen tavat eivät olleet vastausten mukaan kaikille selviä ja myöskin niiden arvostaminen jakoi vahvasti mielipiteitä. Palautteeseen antoa työntekijöiden välillä sekä esimiehen ja työntekijöiden välillä tarkasteltiin kahdeksan väittämän voimin (Ks. kuvio 4). Työntekijöiden välillä palautteen antoa käydään selkeästi enempi kuin esimies – alaissuhteessa.

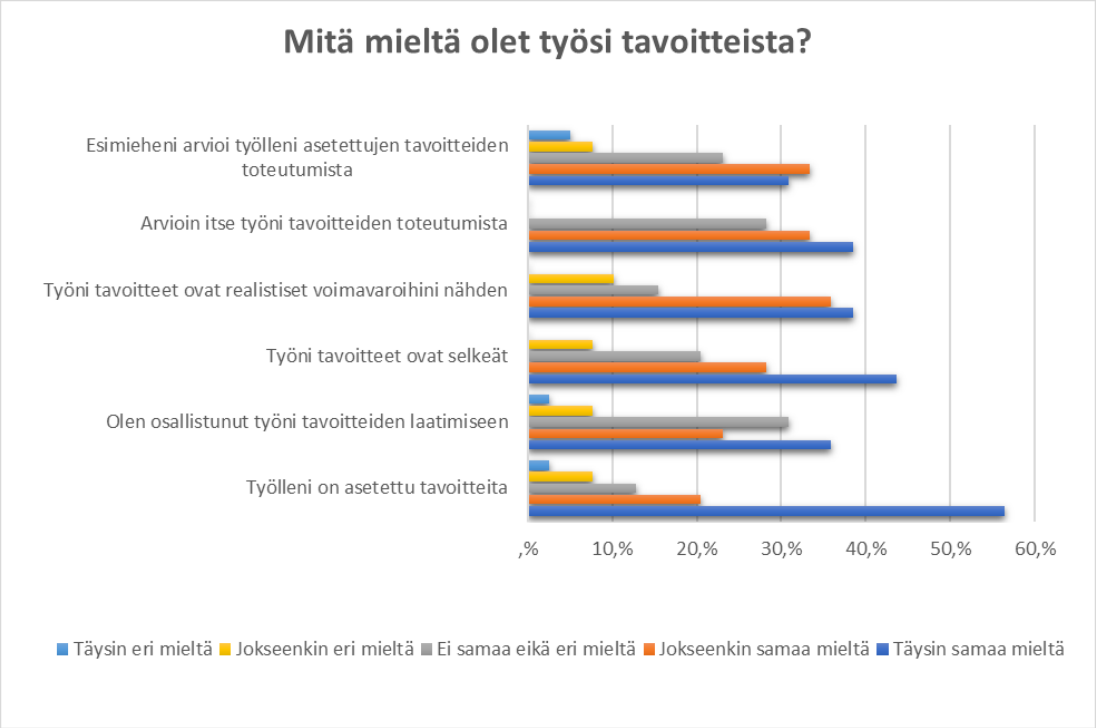


Kuvio 4. Palautteen antamisen piirteet

6.5 Perustehtävä, vastuut ja vaikutusmahdollisuudet

Perustehtävää ja oman työn vastuita koskeviin väittämiin vastauksia saatiin 39. Työntekijät kokivat tietävänsä mistä vastaavat työssään ja omaavansa selkeän

käsityksen työtehtävistään sekä organisaation perustehtävistä. Alla olevassa kuviossa (Kuvio 5) esitellään vastausten jakaumaa työn tavoitteita ja tavoitteiden arviointia koskien. Tavoitteita työlle on pääosin selkeästi asetettu, kuitenkin niiden sisältö ja arviointi jakaa jokseenkin enemmän mielipiteitä.



Kuvio 5. Työn tavoitteet ja tavoitteiden arviointi (n=39)

Vaikutusmahdollisuuksia koskeviin väittämiin vastauksia saatiin 39. Yli puolet vastaajista koki voivansa vaikuttaa oman työn laatuun ja käytettäviin työmenetelmiin sekä työtahtiin paljon tai melko paljon. Työaikoihin koki voivansa vaikuttaa jonkin verran 22 vastaajista. Mahdollisuus vaikuttaa työmäärään jakoi näkemyksiä seuraavasti: 5 koki voivansa vaikuttaa paljon, 13 melko paljon, 11 jonkin verran, 6 vähän ja 4 ei lainkaan. Vaikuttamismahdollisuudet työtehtävien ja työmäärän jakautumiseen jakoivat myöskin näkemyksiä, kuitenkin jopa kuusi vastaajista koki voivansa vaikuttaa paljon ja 16 melko paljon. Työtehtäviin ja niiden sisältöön koettiin pääosin voivan vaikuttaa melko paljon (30,8 %) tai jonkin verran (38,4 %). Työtä ja työyhteisöä koskeviin päätöksiin koetiin vähiten vaikuttamismahdollisuuksia. Oman työn muutoksiin jo suunnitteluvaiheessa koki kolmasosa (33,3 %) voivansa vaikuttaa jonkin verran, 8 melko paljon ja vain 3 paljon.

Seuraavaksi tarkasteltiin yöntekijöiden näkemyksiä oman esimihensä johtamisen tavoista (n=38-39). Työntekijät olivat tyytyväisimpiä esimiehen läsnäoloon ja

kykyyn kuunnella ja tukea työntekijöitä. Myöskin esimiehen oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus ja työntekijöiden arvostus saivat enemmistöltä myönteisen vastauksen. Esmiehen tapa rohkaista, innostaa ja kannustaa jakoi mielipiteitä, kuitenkin jopa puolet koki esimiehen hoitavan tämän osa-alueen erittäin hyvin (33,3 %) tai melko hyvin (28,2 %). Mahdollisuuksia yksilölliseen joustoon tai tehtävänkuvaan tarvittaessa väittämään vastasi 15 erittäin hyvin, 11 melko hyvin, 5 ei hyvin, eikä huonostikaan, 6 melko huonosti ja 2 erittäin huonosti. Esimiehen tapa luoda työntekijöille osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksia keräsi hajontaa vastauksissa, suurin osa vastauksista asettui kuitenkin erittäin hyvin – melko hyvin asteikolle. Vastaajista 16 oli erittäin tyytyväisiä ja 13 melko tyytyväisiä esimiehensä johtamisosaamiseen. Esimiehen tapa huolehtia työhyvinvoinnista ja jaksamisesta hajotti vastauksia seuraavasti: 12 vastasi erittäin hyvin, 14 melko hyvin, 6 ei hyvin, eikä huonostikaan, 5 melko huonosti ja 2 erittäin huonosti.

Miten koet seuraavien työolosuhteisiin ja työympäristöön liittyvien asioiden olevan työpaikallasi? Kysymykseen vastausvaihtoehtoja oli kaksi; kunnossa ja ei kunnossa, kehitettävää. Kysymyksen yhtenä osa-alueena työergonomia (n=39) oli 28 mielestä kunnossa. Vastaajista 22 koki työympäristön turvallisena (n=39). Työvälineiden toimivuus ja tarkoituksen mukaisuus (n=37) oli 28 vastaajan mielestä kunnossa. Vastaajista 20 näki henkilöstö- ja sosiaalitilat toimivina (n=39).

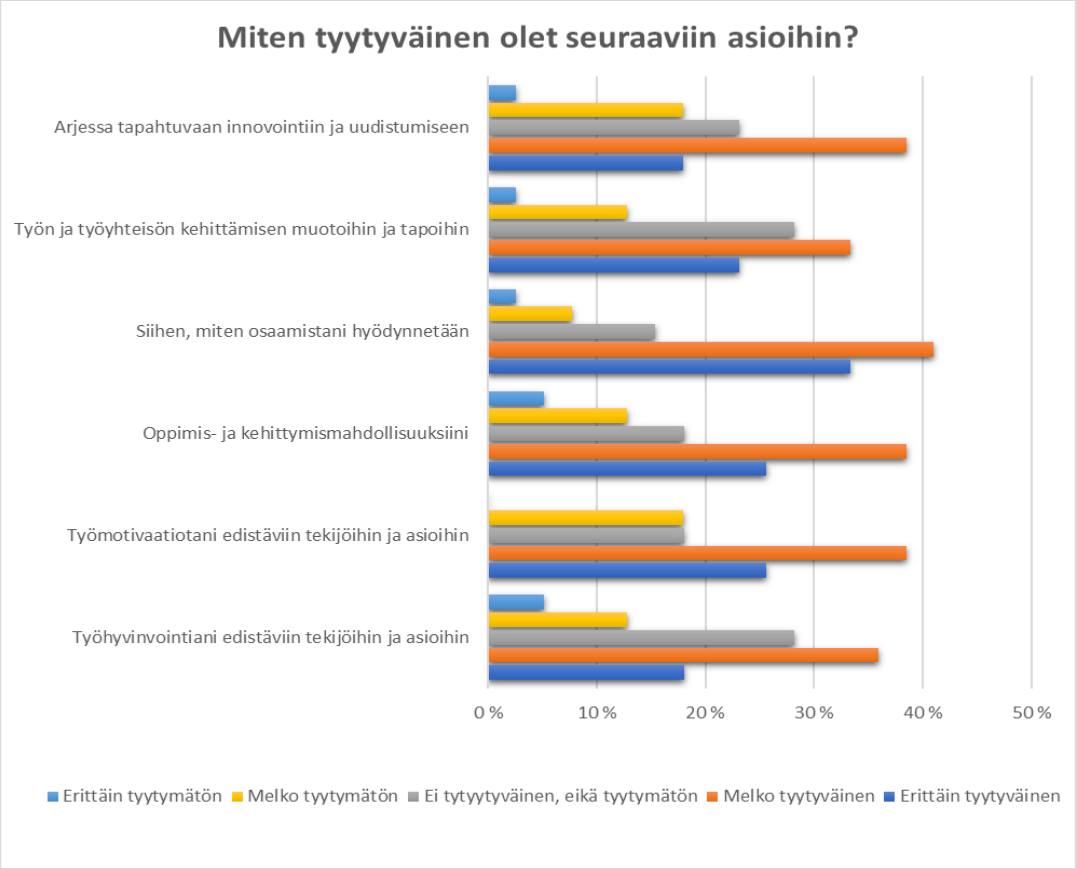
6.6 Oppiminen, kehittyminen, kehittäminen, uudistuminen

Työntekijöiden näkemyksiä oppimiseen ja uudistumiseen liittyviin tekijöihin selvitettiin 14 väittämän avulla (n=39). Oppimisen ja uudistamisen tekijöistä vastauksissa vahvimmin esiin nousi työntekijöiden halu oppia uusia asioita muilta työntekijöiltä sekä oman osaamisen jakaminen muille. Työntekijöistä enemmistöllä oli kokemus, että henkilöstön osaamista hyödynnetään monipuolisesti. Uusiin ideoihin suhtauduttiin useimmiten myönteisesti ja niitä hyödynnettiin. Uusien toimintatapojen käyttöönotto sekä työyhteisön ennakointi ja reagointi toimintaympäristön muutoksiin saivat vastauksissa hienoista hajontaa, mutta pääosin työntekijät olivat tyytyväisiä näihinkin tekijöihin työssään. Kehityskeskusteluja ei kaikkien vastaajien mielestä toteutettu säännöllisesti, kuitenkin yli puolet vastaajista koki ke-

hityskeskustelut tärkeinä tai jokseenkin tärkeinä ja hyödyllisinä oman työnsä kannalta. Puolet vastaajista kokivat saavansa esimieheltään kannustusta työssä kehittymiseen, kuitenkin neljäsosa (25,6 %) vastasi tähän väittämään ei samaa, eikä eri mieltä, viisi jokseenkin eri mieltä ja vain yksi täysin eri mieltä.

6.7 Tyytyväisyys

Tyytyväisyyden väittämissä (n=39) tyytyväisimpiä oltiin asiakassuhteiden hoitamiseen ja palveluiden laatuun sekä työyhteisön ilmapiiriin, yhteistyöhalukkuuteen, oman tiimin toimintaan sekä tiimin esimiestyöhön. Työyhteisön palkitsemisen ja kannustamisen tapoihin oltiin eniten tyytymättömiä; 4 oli erittäin tyytyväisiä, 7 melko tyytyväisiä, 16 vastasi ei tyytyväinen, eikä tyytymätön, 8 melko tyytymätön ja 4 erittäin tyytymätön. Alla olevassa kuviossa (Kuvio 6) hahmotettuna tyytyväisyyden jakautumista osaamista, kehittämistä, tuloksellisuutta, työmotivaatiota ja työhyvinvointia koskevien väittämien osalta, joiden osalta vastaukset jakautuivat melko samansuuntaisesti.



Kuvio 6. Tyytyväisyys

6.8 Lastensuojelun erityiset kysymykset

Asiakas määrä hahmotettiin väittämillä ”tällä hetkellä asiakasmääräni on kohtuullinen” (n=39) ja ”tällä hetkellä palvelutarpeen arviointien määräni on kohtuullinen”, (n=37). Palvelutarpeen arviointia koskevaan väittämään viisi vastanneista vastasi ei koske minua. Kukaan ei ollut väittämien kanssa täysin eri mieltä. Yli puolet (59 %) vastaajista koki asiakasmääränsä kohtuullisena ja viidesosa (20,5 %) jokseenkin kohtuullisena. Palvelutarpeen arviointien määrä oli 13 mielestä kohtuullinen ja 6 mielestä jokseenkin kohtuullinen, kun taas 11 ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä.

Työn ja ammattitaidon kehittämiseen ja uudistamiseen liittyvät tekijät väittämiin vastasivat kaikki 39 kyselyyn osallistunutta työntekijää. Vastaajat kokivat voivansa perehtyä alan tutkimuksiin ja ammattikirjallisuuteen sekä työn kannalta keskeisiin lakeihin ja ohjeistuksiin. Työssä ammatillisen osaamisen kehittäminen sekä uudenlaisten työmenetelmien ja välineiden kokeilu näyttäytyi mahdollisuutena yli puolelle vastanneista. Vastaajista 12 koki mahdollisuudet seurata työn vaikutuksia asiakkaiden elämäntilanteisiin hyvinä ja 14 jokseenkin hyvinä. Mahdollisuus osallistua työajalla tarpeellisiin koulutustilaisuuksiin, seminaareihin tai konferensseihin jakoi vastauksia seuraavasti: 9 täysin samaa mieltä, 14 jokseenkin samaa mieltä ja, 8 ei samaa, eikä eri mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä, 6 täysin eri mieltä.

Työn tekemiseen liittyvät tekijät väittämistä yksi tarkasteli työntekijöiden näkemyksiä mahdollisuudesta tehdä yhteiskunnallista vaikuttamistyötä (n=38). Tämä väittämä jakoi mielipiteitä, ainoastaan 2 koki tämän mahdollisena, 11 jokseenkin mahdollisena, 10 ei ollut samaa, eikä eri mieltä, 1 jokseenkin eri mieltä, 2 täysin eri mieltä ja 12 mielestä tämä asia ei lainkaan koskenut heitä. Työn tekemiseen liittyviä tekijöitä esittelevät väittämät nostivat esiin työntekijöiden tyytyväisyyden asiakastyön tekemiseen ja siihen liittyviin tekijöihin. Tätä on tarkemmin hahmotettu alla olevassa taulukossa (Taulukko 2).

	Täysinsamaa mieltä	Jokseenkinsa maa mieltä	Ei samaaeikä eri mieltä	Jokseenkineri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei koske minua
Voin selvitä työtehtävistäni tarkentaa normaalin työajan puitteissa	21,1%	60,5%	10,5%	5,3%	0 %	2,6%
Voin pysyä lain vaatimissa aikarajoissa selvityksiä, suunnitelmia ja päätöksiä tehdessäni	38,5%	25,6%	10,3%	0 %	0 %	25,6%
Voin puuttua asiakkaani tilanteeseen riittävän varhaisessa vaiheessa	12,8%	35,9%	20,5%	15,4%	5,1%	10,3%
Voin tavata asiakkaitani riittävästi kasvokkain	51,3%	23,1%	12,8%	7,7%	2,5%	2,6%
Voin tehdä työtä, jolla on myönteisiä vaikutuksia asiakkaani elämäntilanteeseen	64,1%	33,3%	2,6%	0 %	0 %	0 %
Voin keskittyä asiakkaani kokonaisvaltaiseen tukemiseen	41 %	43,6%	7,7%	5,1%	0 %	2,6%
Voin rakentaa luottamuksellisia asiakassuhteita	59 %	35,9%	0 %	0 %	0 %	5,1%
Voin tehdä pitkäjänteistä työtä asiakkaideni kanssa	43,6%	25,6%	10,3%	12,8%	0 %	7,7%
Voin tarjota asiakkailleni riittäviä ja tarkoituksenmukaisia tukitoimia ja palveluita	20,5%	48,7%	15,4%	5,1%	0 %	10,3%
Voin työskennellä tavalla, joka vastaa ammattieettisiä arvojani	46,1%	46,2%	5,1%	2,6%	0 %	0 %
Voin työskennellä tavalla, joka vastaa organisaationi arvoja	50 %	36,8%	13,2%	0 %	0 %	0 %

Taulukko 2. Työn tekemiseen liittyvät tekijät (n=38–39)

Työnohjausta koskeviin väittämiin vastauksen antoivat kaikki 39 kyselyyn osallistunutta. Työnohjaus koettiin vastausten perusteella hyvin tarpeellisena. Työnohjauksen nähtiin toimivan työntekijöiden tarpeisiin ja tukevan ammatillista osaamista. Vastauksissa kävi kuitenkin ilmi, ettei niinkään yksilö- tai lisäohjausta usealle vastaajista ollut saatavilla.

Asiakastyöhön liittyvien asioiden suhteen vertaistuen mahdollisuuksissa parhaimpina näyttäytyivät työyhteisön sisäiset sekä lähimmän esimiehen ja työntekijän väliset keskustelumahdollisuudet. Haastavien ja vaikeiden asiakastilanteiden käsittely ja jälkipuinti jakoi selvästi näkemyksiä jokaisen väittämän kohdalla. Tuen saanti näkyy vahvana, kun taas selkeät suunnitelmalliset käytännöt kaipaisivat kehittämistä. Alla olevassa kuviossa (Kuvio 7) hahmotettuna vastausten jakaumaa.

Kuvio 7. Vaikeat ja haastavat asiakastilanteet

Seuraavaksi avattiin työntekijöiden ajatuksia kotikäynteihin liittyen. Kotikäynnit ovat työni kannalta välttämättömiä (n=36) väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 13 työntekijää ja jokseenkin samaa mieltä 14. Kotikäynnit ovat turvallisia (n=33) väittämän kanssa 7 oli täysin samaa mieltä, 16 jokseenkin samaa mieltä, 5 ei samaa, eikä eri mieltä ja myöskin 5 jokseenkin eri mieltä. Kotikäynnit henkisesti kuormittavina (n=32) koki vain yksi ja jokseenkin kuormittavina viisi vastanneista, kuitenkin neljäsosa vastasi ei samaa, eikä eri mieltä. Ainoastaan yksi vastanneista koki kotikäyntien vievän liikaa työaikaa (n=32), kun taas yli 80 % vastauksista väittämään ”kotikäynnit vievät liikaa työaikaani” asettuivat jokseenkin tai täysin erimieltä asteikolle. Kotikäynneistä saan tärkeää tietoa asiakastilanteiden arvioimista varten (n=32) väittämään vastanneista 90 % oli asiasta täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Kotikäynnit auttavat perheen ongelmien ratkaisemista (n=32) väittämän kanssa 10 oli täysin samaa mieltä, 13 jokseenkin samaa mieltä, 7 ei samaa, eikä eri mieltä ja 2 täysin eri mieltä.

Väittämiin lastensuojelutyössä pysymisestä vastasivat kaikki 39 kyselyyn osallistunutta. Yli puolet (53,8 %) vastaajista uskoi jatkavansa lastensuojelutyössä pitkään, ainoastaan kaksi vastaajista ajatteli vaihtavansa pois lastensuojelun työtehtävistä. Kuitenkin työpaikkaa lastensuojelun työkentän sisällä ajatteli vaihtavansa harvoin tai ei lainkaan 18 ja loput vastaukset jakaantuivat asteikolla usein tai tosi usein – melko harvoin välille.

6.9 Yhteenveto

Tuloksista ilmenevät olennaisimmat sijaishuollon työhyvinvoinnin kuormitustekijät ja työhyvinvointia edistävät tekijät olen tiivistänyt alla olevaan taulukkoon (Taulukko 3).

TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄT TEKIJÄT	TYÖHYVINVOINTIA KUORMITTAVAT TEKIJÄT
TYÖYHTEISÖ • Vertaistuki • Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri • Palautteen anto • Halu ratkoa ristiriitoja yhdessä • Työnohajus	TYÖYHTEISÖ • Yksilöllisten tuen muotojen vähäisyys
EETTISYYS • Omien ammattieettisten arvojen mukainen työskentely • Organisaation arvojen mukainen työskentely • Haastavien asiakastilanteiden läpikäynti	EETTISYYS • Eettinen kuormitus • Riittävä paneutuminen asiakkaiden tilanteisiin • Ajan riittävyys töiden tekemiseen kunnolla
OSAAMINEN • Oman ammattitaidon ja osaamisen riittävyys ja monipuolinen hyödyntäminen • Halu oppia uutta ja jakaa osaamistaan • Kehittymismahdollisuudet	OSAAMINEN
TYÖ YMPÄRISTÖ- JA OLOSUHTEET • Tyytyväisyys asiakastyöhön • Työssäviihtyvyys; ilon kokemukset, työn merkityksellisyys ja monipuolisuus • Työhön sitoutuminen • Mahdollisuudet taukojen pitämiseen • Johtaminen	TYÖ YMPÄRISTÖ- JA OLOSUHTEET • Yksintyöskentely • Väkivallan uhka • Työympäristön turvallisuus
SUHDEPERUSTAISUUS • Mahdollisuus luottamuksellisiin asiakassuhteisiin ja vaikuttavaan asiakastyöhön • Vertaistuki • Haastavien asiakastilanteiden läpikäynti	SUHDEPERUSTAISUUS • Henkinen kuormitus • Haastavat asiakastilanteet

Taulukko 3. Työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työhyvinvoinnin tilaa lastensuojelun sijaishuollossa, työhyvinvointia kuormittavia ja edistäviä tekijöitä tarkastelemalla. Kyselyn vastauksista ei voi vetää yleistyksiä sillä otanta on sijaishuollon työkentältä vielä hyvin pieni, mutta tulokset antavat kuvaa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työhyvinvointia kuormittavien ja edistävien tekijöiden huomioiminen on tärkeää, jotta työhyvinvointia voidaan kehittää ja ehkäistä riskejä pitkäaikaisen kuormittumisen ehkäisemiseksi. Tutkimustuloksista voidaan tehdä johtopäätös, että kyselyyn osallistuneiden työntekijöiden työhyvinvointi on monelta osin melko hyvällä tasolla ja työntekijät pääosin viihtyvät työssään. Tätä väitettä puoltavat tuloksissa ilmenneet tyytyväisyys työn piirteitä kuvaavissa väittämissä, enemmistön tyytyväisyys esimiehen ja työyhteisön toimintaan, asiakastyön tekemiseen sekä halukkuus pysyä lastensuojelutyön parissa. Näiden tekijöiden voidaan ajatella määrittävän olennaisesti työntekijöiden työhyvinvointia. (Kuokkanen & Tiili 2021, 14; Virolainen 2012, 13–14.)

Vastausten perusteella työn määrälliset vaatimukset asiakasmäärän ja asiakastapaamisten riittävyyden näkökulmasta ei enemmistölle olleet jatkuvaa kuormitusta aiheuttava tekijä. Vastaajista 80 % koki selviävänsä työtehtävistä normaalin työajan puitteissa, kuitenkin noin kolmasosa koki, ettei aika riitä aina työn tekemiseen kunnolla. Kuitenkin vastauksissa näkyi vahvasti työntekijöiden enemmistön tyytyväisyys asiakastyön tekemiseen ja sen laatuun. Tästä voisikin päätellä, että osa vastaajista mahdollisesti kokee työn muilla osa-aluille, ei niinkään asiakastyössä riittämättömyyden tunnetta, ettei työaika mahdollista työstä kunnollista suoriutumista. Tämä voi aiheuttaa kuormitusta varsinkin pitkään jatkuessaan. (Huhtala, Kinnunen & Mauno 2017, 74.) Tuloksissa esiin nousseen tyytyväisyyden asiakastyön tekemistä, asiakassuhteiden laatua ja työn tuloksia kohtaan voisi kuitenkin ajatella vahvasti tukevan työntekijöiden työhyvinvointia. Nämä tekijät voivat lisätä työntekijän merkityksellisyyden kokemusta, työn mielekkyyttä sekä työn imua. (Hakanen & Mäkikangas 2017, 111–112; Mönkkönen 2007, 163, 165.)

Vastauksissa ilmenneet kuormitustekijät vahvistavat käsitystä sijaishuollon työn henkisestä ja eettisestä kuormituksesta. Henkistä kuormitusta vastauksissa esiin

toivat osaltaan joidenkin vastaajien osalla ilmenneet turvattomuuden kokemukset. Henkisen kuormituksen tukena ja siitä palautumista edistävänä vastausten perusteella voisi katsoa olevan työyhteisöltä saadun tuen. Vastauksissa myöskin työn eettinen kuormittavuus nousi vahvasti esiin, suurin osa kuitenkin koki organisaation sekä omien ammattieettisten arvojen mukaisen työskentelyn mahdolliseksi. Mikä osaltaan voisi antaa viitteitä siitä, että työyhteisössä käydään eettistä pohdintaa ja keskustelua asiakastilanteista, myöskin eettisten kuormitustekijöiden vastapainona työyhteisöltä saatu tuki auttaa palautumista ja parantaa työkykyä. Eettinen kuormitus työntekijöillä voi kummuta myös ajankäytön priorisoinnista juontuvina eettisinä ristiriitoina. Neljäsosa vastaajista kokikin, ettei aika riitä asiakkaiden palveluntarpeisiin kunnolliseen perehtymiseen. (Huhtala, Kinnunen & Mauno 2017, 83–85; Paasivaara 2009, 92–94.) Tulokset vahvistivat näkemystä, kuinka haastavien asiakastilanteiden jälkipuinti ja työnohjaus ovat sijaishuollossa tärkeitä tuen muotoja, näiden suunnitelmallisuudessa ja yksilön tarpeiden huomioisessa löytyi parannettavaa. Nämä toimivat myös eettistä ja henkistä kuormitusta keventävinä tekijöinä. (Mönkkönen 2007, 179–180; Nurhonen 2018, 190.) Lapsen vuoksi – kyselyn tuloksissa henkisen kuormituksen kokemus näyttäytyi myöskin hyvin samansuuntaisena kuin opinnäytetyön tuloksissa (Kuokkanen & Tiili 2021, 26).

Sijaishuollon työntekijät altistavat itseään myötätuntouupumukselle kohdatessaan asiakkaita haastavissa elämäntilanteissa ja muun muassa tämä aiheuttaa henkistä kuormitusta. Vastaukset antoivat kuitenkin koetun henkisen kuormituksen lisäksi vahvasti viitteitä työntekijöiden kokemista mahdollisuuksista edistää asiakkaiden tilanteita sekä seurata työn vaikuttavuutta. Tulokset kertoivat myöskin työssä koetusta ilosta ja työn merkityksellisyydestä. Tästä voisikin päätellä, että vaikka työntekijät itseään työssä myötätuntostressille altistavat, sen mahdollistamana asiakkaan kohtaaminen ja auttaminen lisää merkityksellisyyden kokemusta työssä sekä vahvistaa työntekijöiden näkemystä oman ammattitaidon riittävyydestä ja muuntautuu ennemminkin työn voimavaraksi, eikä niinkään kuormita kohtuuttomasti tai ainakaan pitkäkestoisesti. (Huhtala, Kinnunen & Mauno 2017, 86–87; Nurhonen 2018, 191–192.)

Työyhteisö näkyi vahvimmin työhyvinvointia edistävänä tekijänä tuloksissa. Työyhteisön merkitys ja yhteisöllisyyden tarve korostuvat lastensuojelun sijaishuollossa tehtävässä työssä työn kuormittavuuden ollessa eettistä ja henkistä. (Mönkkönen 2007, 179–180.) Työyhteisö on voimavara, joka on vastapainona kuormittaville tekijöille arkisissa työn sisällöissä sekä haastavammissa asiakastilanteissa. Vastausten mukaan vertaistuki lähimmän työyhteisön välillä koettiin hyväksi. Vastauksista välittyi, kuinka pääosin työntekijät kokivat mahdolliseksi työyhteisössä asiakastyöstä keskustelun, epäkohtien esille tuonnin sekä halukkuuden ratkaista ristiriitoja yhdessä. Voisikin päätellä, että useimmissa vastaajien työyhteisöissä sosiaalista pääomaa löytyy ja se toimii työhyvinvointia vahvasti tukevana voimavarana. (Manka & Manka 2016, 132, 224; Rauramo 2012, 103–106, 111.)

Työtyytyväisyys ja työilmapiiri nousivat vastauksissa esiin hyvin positiivisessa valossa. Tätä tukivat muun muassa vastauksissa viitteet koetusta työn ilosta ja työhön sitoutumisesta, työn monipuolisuudesta ja vastuullisuudesta, vaikutusmahdollisuuksista sekä oman osaamisen monipuolisesta hyödyntämisestä työssä. Väitettä hyvästä työtyytyväisyydestä tukee myös vastaajien halua pysyä nykyisessä työssään. (Paasivaara 2009, 59–61; Virolainen 2012, 50, 184.)

Tulokset todentavat näkökulmaa sijaishuollossa tehtävän työn intensiivisyyden vaatimuksista, kuten työntekijöiden ammattitaidon ja työn kehittämisestä jatkuvasti uusien haasteiden edessä. Nämä vaatimukset ilmenivät vastauksissa kuitenkin lähinnä positiivisina. Näiden intensiivisyyden vaatimusten voisikin ajatella olevan työntekijöille enemmänkin haastevaatimuksia, sillä tuloksien mukaan oman ammattitaidon ja työn kehittämisen mahdollisuudet nähtiin pääosin hyvinä, työntekijät olivat kiinnostuneita oppimaan uutta ja työyhteisön sisällä osaamista haluttiin jakaa ja sitä myöskin hyödynnettiin monipuolisesti. Nämä tekijät antavat viitteitä itsensä toteuttamisen tarpeen täyttymisestä. Voisikin ajatella työn intensiivisyyden vaatimusten haastavan työntekijöitä kohtuullisesti, mutta myös tuovan työhön mielenkiintoa ja lisäävän työmotivaatiota, jotka heijastuvat positiivisesti työhyvinvointiin. (Huhtala, Kinnunen & Mauno 2017, 75, 79–80; Rauramo 2012, 145–146, 156; Uusitalo 2018, 38–39.)

Työhyvinvointia edistävänä tekijänä tuloksissa näyttäytyi myöskin esimiehen tavat toimia. Oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus, läsnäolo sekä työntekijöiden arvostus ja tukeminen antavat viitteitä arvostuksen tarpeen tyydyttymisestä esimies-alaissuhteessa koetun arvostuksen myötä. Tätä arvostuksen tarpeen tyydyttymistä lisää myöskin työntekijöiden arvojen mukaisen työskentelyn myötä vahvistunut mielekkyyden kokemus ja työn arvostus. Nämä olennaisesti edistävät työhyvinvoinnin kokemusta. (Rauramo 2012, 123–126, 130.)

Lapsen vuoksi tutkimustulokset kertoivat vahvasti halukkuudesta vaihtaa työpaikkaa lastensuojelulaitoksissa työskentelevien keskuudessa. Työssä pysyvyyteen nähtiin vaikuttavan olennaisesti työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden, työyhteisön ja sen antaman tuen sekä innostuksen lasten, nuorten ja perheiden kanssa työskentelyyn. (Kuokkanen & Tiili 2021, 30, 37.) Opinnäytetyön tulokset taas osoittivat vahvasti halukkuutta pysyä nykyisessä työssään tai lastensuojelun parissa. Myöskin näihin edellä mainittuihin työssä pysyvyyteen vaikuttaviin tekijöihin viittaavat tulokset antoivat kuvaa enemmänkin tyytyväisyydestä. Voisikin siis päätellä, että nämä osaksi selittävät työssä viihtyvyyden eroja näiden kyselyjen välillä.

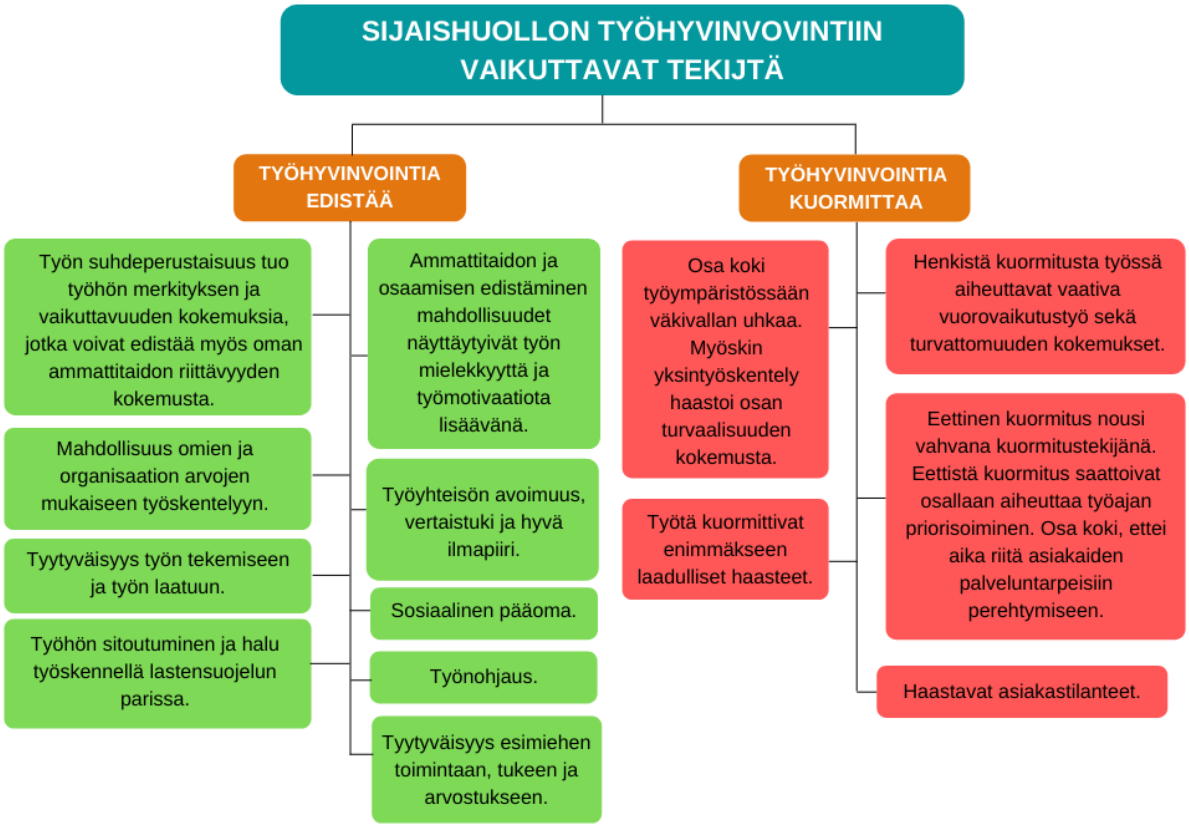
Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry:n tuottaman kyselyn tuloksissa puolestaan ilmeni, kuinka vastaajista sijaishuoltoyksiköissä työskentelevät antoivat korkeimman arvosanan työhyvinvoinnilleen verrattuna muihin lastensuojelun saralla työskenteleviin. Työhön sitoutumista kysyttäessä vastaukset olivatkin samansuuntaiset opinnäytetyön tulosten kanssa ja enemmistö sijaishuollon työntekijöistä oli halukkaita jatkamaan lastensuojelun tehtävissä. Myöskin molemmissa Lapsen vuoksi tutkimuksessa ja Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry:n toteuttamassa kyselyssä henkinen kuormitus ja turvattomuuden kokemukset nousivat kuormittaviksi tekijöiksi ja työhyvinvointia edistävänä näyttäytyivät työyhteisön tuki ja työn merkityksellisyys. (Kuokkanen & Tiili 2021 36–37; Talentia 2020, 5, 10–11, 16.) Tässä hyvin ilmenee, kuinka samaisia stressitekijöitä kyselyjen myötä nousee, mutta niiden kokeminen on hyvin yksilöllistä, eikä niistä voi vetää suoria johtopäätöksiä työssä viihtyvyyteen. (Feldt, Kinnunen & Mauno 2017, 40–41.)

Tulokset antoivat viitteitä, kuinka työn sisältö ja työolosuhteet jokseenkin haastoivat työntekijöiden turvallisuuden kokemusta työssään, mutta valtaosalle työssä

näyttäytyi kuitenkin mahdollisuuksia merkityksellisen työn tekemiseen. Työn haasteet näkyivät enemmän laadullisina kuin määrällisinä, kuten haastavana vuorovaikutustyönä, emotionaalisina, eettisinä sekä sosiaalisina vaatimuksina. (Huhtala, Kinnunen & Mauno 2017, 73–75.)

Tuloksia tarkasteltaessa työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden näkökulmasta lienee vedettävissä johtopäätös, että työntekijöiden työnvoimavarat ja vaatimukset ovat suurimmilta osin tasapainossa ja niiden osalta voisi ajatella työntekijöiden työkyvyn olevan kohtuullisen hyvä. Toki aineisto ei juurikaan tarjoa näkökulmaa työntekijöiden kokemuksesta työn ja vapaa-ajan välisestä tasapainosta, joka osaltaan myös työkykyyn vaikuttaa. (Kauhanen 2016, 25–27.)

Loppuun haluan vielä nostaa olennaisimpia aineistosta tehtyjä johtopäätöksiä. Seuraavassa kuviossa (Kuvio 8) tiivistetysti esitettynä opinnäytetyön johtopäätöksiä sijaishuollon työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.



Kuvio 8. Sijaishuollon työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

8 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi on tuntunut melko työläältä, mutta on myös ollut hyvin opettavainen ja antoisa. Opinnäytetyöprosessi on antanut jo itsessään paljon näkemystä ja kokemusta tällaisen työn tekemiseen ja jatkokouluttautumista ajatellen, uskoisin seuraavaan opinnäytetyöhön ryhtymisen onnistuvan osittain paljon helpommin. Teoriatietoon paneutuminen antoi myöskin uudenlaista näkökulmaa työhyvinvoinnin tarkasteluun. Koen tämän myös antaneen hyviä eväitä oman työhyvinvoinnin tarkasteluun ja itseni kehittämiseen työhyvinvoinnin saralla. Seuraavan harjoittelujakson aloitan pian sijaishuollossa. Pääsenkin siis heti opinnäytetyöprosessin päätteeksi tarkastelemaan työhyvinvointia sijaishuollon kentällä.

Vaikken vielä sijaishuollossa varsinaisesti olekaan työskennellyt on teoriaan tutustuminen saanut palaamaan ajatuksissa moniin aiempiin työtehtäviini. Työntekijän näkökulmasta aihetta tarkastellessani olen huomannut paljon tekijöitä, joilla itse pystyn vaikuttamaan omaan sekä työyhteisön työhyvinvointiin. Pienten asioiden merkitys on noussut omissa ajatuksissa monesti esille. Koen, että asenteet, tavat puhua töissä ja työstä työyhteisössä voivat vaikuttaa arkipäivässä monesti pieniltä tai vähäpätöisiltä, mutta niiden vaikutukset kuitenkin kantavat kauas. Koen tämän prosessin myöskin vahvistaneen kykyäni tarkastella kriittisesti niin omia toimintatapojani, kuin myös työyhteisön ja esimiestason toimintaa työhyvinvointiin liittyen. Ehkä tämä on tuonut myös varmuutta puuttua tulevaisuudessa havaitsemiini epäkohtiin.

Käyttämäni työhyvinvointikyselyaineisto oli varsin laaja ja koen, että se tarjosi vastauksia tutkimuskysymyksiini. Kyselyn vastaajien määrä oli kuitenkin melko pieni, eikä tuota yleistettäviä tuloksia sijaishuollon työhyvinvoinnista. Haastavinta niin aineiston analyysissa kuin myös työhyvinvoinnin teoriaan perehtyessä oli pitäytyä tutkimuskysymysten kannalta keskeisimmissä asioissa ja tehdä rajauksia tämän suhteen.

Työhyvinvointia lastensuojelun sijaishuollossa haastaa turvattomuuden kokemukset, eettiset ristiriidat, intensiivisyyden vaatimukset sekä haastava vuorovaikutustyö. Nämä ovat tekijöitä joihin työyhteisössä ja esimiestasolla reagoiminen

ja ennakointi ovat mahdollista, myös työntekijä itse pystyy vaikuttamaan näiden tekijöiden kuormittavuuteen henkilökohtaisesti, mutta myös työyhteisössä.

Työhyvinvoinnin kokemukset ovat hyvin yksilöllisiä ja niihin vaikuttavat myös yksityiselämän tapahtumat ja muutokset. Vaikka samoja kuormitustekijöitä eri kyselyjenkin välillä nousikin esiin, ei työssä viihtyvyys ollut samansuuntaista kaikkien kyselyjen välillä. Työhyvinvoinnin tuen muodoissa olisi hyvä huomioida myös työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita. Työhyvinvoinnin vaikutukset näkyvät työyhteisön lisäksi myös työntekijän yksityiselämän puolella sekä asiakkaiden elämässä, vaikutuskenttä on siis melko laaja.

Opinnäytetyön tuloksia voi hyödyntää työntekijätasolla oman työhyvinvoinnin tarkastelussa. Tässä työssä käsiteltyjä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan peilata omiin kokemuksiin ja sitä kautta oppia hahmottamaan työhyvinvointia ehkä uudella tavalla. Työyhteisöille tämä opinnäytetyö voi tarjota myöskin vertailupohjaa sekä antaa vinkkejä työhyvinvoinnin ja työyhteisön toiminnan kehittämiseen. Opinnäytetyön tulokset voivat tarjota esimiestasolla näkökulmia työhyvinvoinnin huomioimiseen ja työyhteisön tukemiseen. Esimies voi vaikuttaa työyhteisö- ja yksilötasolla työhyvinvointiin mahdollistamalla ja panostamalla palautumisen keinoihin ja organisoimalla työtä työhyvinvointia huomioiden. Työyhteisö, jossa hyväksytään työntekijöiden kuormittuminen ja tiedostetaan kuormittavia tekijöitä antaa työntekijälle paremmat mahdollisuudet avun pyytämiseen, työhyvinvoinnin tarkasteluun, epäkohtiin puuttumiseen sekä kuormittumisen ennaltaehkäisyyn. Tämän huomioimisessa esimiehen mielestäni tulisi omalla asenteellaan ja toiminnallaan näyttää esimerkkiä ja omalta osaltaan edistää hyväksyvää ja huomioivaa ilmapiiriä.

Työhyvinvoinnin kehittämiseen tämä opinnäytetyö voi tarjota vinkkiä niistä tekijöistä, joihin työyhteisössä tulisi panostaa, jotta työn voimavaroja ja työstä palautumista voidaan parantaa. Esimiehen näkökulmasta tällainen tieto voi olla hyvinkin arvokasta varsinkin, jos esimies on vieraantunut työntekijöiden arkisesta käytännön työstä, eikä omaa tarkkaa kuvaa millaiset tekijät konkreettisesti työntekijöitä kuormittavat ja millaiset tuen muodot koetaan tärkeinä.

Työhyvinvoinnin tutkiminen on ylipäätään tärkeää, mutta näkisin sen olevan lastensuojelun saralla erityisen tärkeässä asemassa. Työnhyvinvoinnin vaikutukset,

kun voivat heijastua niin laaja-alaisesti, vaikuttaen jo valmiiksi haastavissa elämäntilanteissa olevien asiakkaiden elämään. Jatkossa mielestäni mielenkiintoista olisi tutkia työhyvinvointia vertailemalla eri yksiköistä saatuja vastauksia keskenään, saaden näin näkökulmaa millaisia eroja työhyvinvoinnin saralla eri yksiköiden väliltä löytyy. Myöskin ajankohtaisien lastensuojelutyön muutoksien myötä olisi tietysti jatkossa tärkeää tutkia näiden muutosten vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin.

LÄHTEET

Araneva, M. 2016. Lapsen suojelu. Toteuttaminen ja päätöksen teko – Käsikirja lapsen asioista päättävälle. Helsinki: Talentum Pro.

Baldschun, A. & Räsänen, T. 2019. SoteDialogit lastensuojelukysely. Työhyvinvointikysely -lomake.

Bardy, M. 2013. Teoksessa Bardy, M. (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 5. uudistettu painos. 74–75.

Enroos, R. 2016. Lapsen tulo julkiseen kotiin. Huostassaolon ensi vaiheet sijaishuoltopaikkojen toimijoiden näkökulmasta. Teoksessa Enroos, R., Heino, T. & Pösö, T. (toim.) Huostaanotto. Lastensuojelun vaativin tehtävä. Tampere: Vastapaino. 225–227.

Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2017. Työstressin teoreettisia malleja – Kolme klassikkoa ja yksi tulokas. Teoksessa Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 39–41.

Hakanen, J. & Mäkikangas, A. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 106–107, 111–114.

Hakanen, J. & Seppälä, P. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 149–151.

Heino, T. 2013. Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa Bardy, M. (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 5. uudistettu painos. 102–103.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. 15. uudistettu painos.

Huhtala, M., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2017. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 73–78, 83–87, 90–93.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämisohjelman laatiminen. Helsingin seudun kauppakamari.

Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 127–129.

Kuokkanen, J. & Tiili, A. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu. Viitattu 15.11.2021 https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat_VALMIS-002.pdf.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000. Viitattu 02.02.2022 https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812.

Lapsen oikeudet. Sopimuksen yleisperiaatteet. Viitattu 02.02.2022 https://www.lapsenoikeudet.fi/lapsen-oikeuksien-sopimus-turvaa-lasten-ihmisoikeudet/sopimuksen-yleisperiaatteet/.

Lastensuojelulaki 417/2007. Viitattu 13.11.2021 https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L10P54.

Manka, M. 2012. Työn ilo. Helsinki: Sanoma Pro oy.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. AlmaTalent Oy. Viitattu 20.11.2021 https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ez.lapinamk.fi/teos/GAHBJXCTEB#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b2772.

Mattila, K. 2010. Asiakkaana ihminen. Työnä huolenpito ja auttaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mikkola, M. 2004. Lastensuojelulain tausta. Teoksessa Hujala, A., Puonti, A. & Saarnio, T. (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi. 77–79.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus: Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.

Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaamien sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus.

Nurhonen, P. 2018 Empatiavälitteinen kuormitus lastensuojelutyössä. Teoksessa Sudenlehti, J. & Uusitalo, I. (toim.) Tulevaisuuden lastensuojelu. Suomen psykologinen instituuttiyhdistys ry. 183–185, 189–192.

Osaamista sijaishuoltoon 2021. Työhyvinvointi lastensuojelun sijaishuollossa. Viitattu 23.11.2021 https://osaamistasijaishuoltoon.fi/tyohyvinvointi-lastensuojelun-sijaishuollossa/.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.

Pekkarinen, E. 2011. Lastensuojelun tieto ja tutkimus – Asiantuntijoiden näkökulma. Nuorisotutkimusverkosto.

Perhehoitolaki 263/2015. Viitattu 15.11.2021 https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150263.

Pösö, T. 2016. Mistä puhutaan, kun puhutaan huostaanotosta? Teoksessa Enroos, R., Heino, T. & Pösö, T. (toim.) Huostaanotto. Lastensuojelun vaativin tehtävä. Tampere: Vastapaino.10–12, 26–27.

Pösö, T. 2004. Kasvatustyö sijaishuollossa. Teoksessa Hujala, A., Puonti, A. & Saarnio, T. (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi. 205–207.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Edita Publishing Oy.

Räty, T. 2019. Lastensuojelulaki. Käytäntö ja soveltaminen. Edita Publishing Oy. Viitattu 16.11.2021 https://shop-edita-fi.ez.lapinamk.fi/digikirja/37-7594-0#Esipuhe(20)nelj(e4)nteen(20)laitokseen.

Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa – Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.

Saastamoinen, K. 2016. Lapsen suojelu. Viranomaisten ja toimijoiden välisenä yhteistyönä – Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmä. Viitattu 15.11.2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162414/STM_2020_28_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Talentia 2020. Lastensuojeluntyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla. Raportti jäsenkyselyn tuloksista. Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry. Viitattu 12.02.2022 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.talentia.fi%2Fpohjois-pohjanmaa%2Fwp-content%2Fuploads%2Fsites%2F14%2F2021%2F02%2FLastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi.pdf&clen=704582&chunk=true.

Tampereen yliopisto. Esittely. SoteDialogit. Johtaminen, työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Viitattu 9.11.2021 https://projects.tuni.fi/sotedialogit/ihmiset/esittely/.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 20.01.2022 https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Viitattu 20.01.2022 https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Viitattu 15.11.2021 https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/.

Uusitalo, I. 2018. Lastensuojelun vaativat tilanteet työssäoppimistilanteina ja tiedon tuottajina. Teoksessa Sudenlehti, J. & Uusitalo, I. (toim.) Tulevaisuuden lastensuojelu. Suomen psykologinen instituuttiyhdistys ry. 38–43.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 20.11.2021 https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Työpahoinvoinnin osa-alueita. Helsinki: Books on Demand.