



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

VENLA WESTERLUND

Erityisherkkänä sosiaalialan työssä

SOSIONOMIN TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijä Westerlund, Venla	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä toukokuu 2022
	Sivumäärä 37	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Erityisherkkänä sosiaalialan työssä		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa sosiaalialalla työskentelevien erityisherkkien työhyvinvointia. Tutkimuksen teossa käytettiin kvalitatiivisen tutkimuksen keinoja ja puolistrukturoitua teemahaastattelua. Työn päätavoitteena oli haastatella erityisherkkiä henkilöitä ja tuoda esiin heidän kokemuksiaan työhyvinvoinnista erityisherkkänä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin HSP Suomi ry:n toimeksiantona. Haastatteluihin valikoitui mukaan seitsemän henkilöä eri puolilta sosiaalialan työkenttää. Sosiaalialalla työskennellään usein sosiaalisesti ja psyykkisesti kuormittavassa ympäristössä, joka ei ole erityisherkkälle helpoin ympäristö ja tarkoituksena oli kohdistaa tutkimusta niihin tekijöihin, jotka nimenomaan sosiaalialalla vaikuttavat työhyvinvointiin.</p> <p>Teoriaosuudessa avattiin erityisherkkyyden ja työhyvinvoinnin määritelmää. Tämän jälkeen kerrottiin teorian tukemana tutkimusmenetelmästä ja toteutuksesta. Tutkimustuloskappaleessa jaoteltiin teemojen mukaan pienempiä osioita, joissa haastateltavien valikoitua litterointia hyväksikäyttämällä syntyneet tekstit pääsevät esille ja tuovat arvokkaita näkemyksiä erityisherkkien mielen syövereistä.</p> <p>tutkimustulosten mukaan erityisherkkien voimavarat ja haasteet työhyvinvoinnissa ovat melko samanlaisia, kuin ei herkilläkin. Erityisherkillä oireilu liiasta kuormituksesta todennäköisesti näkyy aiemmin ja erityisherkit tarvitsevat palautumiseen aikaa ja yksinoloa säännöllisesti.</p> <p>Erityisherkkyyys toimii myös voimavarana työssä, kun sen mukanaan tuomat persoonallisuuden piirteet osataan hyödyntää esimerkiksi luovassa työssä, ihmisten arvokkaassa kohtaamisessa sekä tarkkuutta vaativissa töissä.</p>		
Avainsanat erityisherkkyyys, työhyvinvointi, sosiaaliala		

Author Westerlund, Venla	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2022
	Number of pages 37	Language of publication: Finnish
Title of publication Highly sensitive person in the social field		
Degree programme Bachelor's of social services		
Abstract <p>The purpose of this thesis was to research the well-being at work of highly sensitive persons who working in the social field. The research used the means of qualitative research and a semi-structured thematic interview. The main aim of the work was to interview highly sensitive persons and to highlight their experiences of well-being at work as particularly sensitive.</p> <p>The thesis was given an assignment for HSP Finland. Seven people from all over the social field were selected for the interviews. In the social field, people often work in a socially and mentally stressful environment, which is not the easiest environment for the most sensitive, and the purpose was to target the helper t o y for the particularly sensitive helper.</p> <p>The definition of special sensitivity and well-being at work was given in the theoretical part. This was followed by a theory-supported research method and implementation. According to the themes, the research results were divided into smaller parts, where the texts of the interviewees came to the fore and provided valuable insights into the sensitivity.</p> <p>research shows that the resources and challenges of highly sensitive persons in terms of well-being at work are quite similar to those of the non-sensitive. In sensitive individuals, the symptom of overexertion is likely to show up earlier, and those who are particularly sensitive need time and solitude to recover on a regular basis.</p> <p>Highly sensitivity also serves as a resource at work, when the personality traits it brings can be utilized, for example, in creative work, meeting people and work that requires precision.</p>		
Keywords highly sensitive person, well-being at work, social field		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 AIHEEN TUTKINTA JA TARVE TUTKIMUKSELLE.....	6
2.1 Organisaatio	6
2.2 Aiheen raamit	7
2.3 Aiheen valintaperuste	8
2.4 Termit	9
3 ERITYISHERKKYYS	9
3.1 Erityisherkan määritelmä	9
3.2 Erityisherkkä työelämässä.....	12
4 TYÖHYVINVOINTI.....	14
4.1 Työhyvinvoinnin määritelmä	14
4.2 Työhyvinvointi sosiaalialalla	18
5 TUTKIMUSMENETELMÄ	19
5.1 Teemahaastattelu.....	22
5.2 Laadullinen sisällönanalyysi	23
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET	25
7.1 Erityisherkkyyden tunnistaminen	25
7.2 Työn merkitys	27
7.3 Haasteet työssä.....	28
7.4 Työskentelyolosuhteet ja työn ulkoiset ärsykkeet.....	30
7.5 Voimavarat työssä	30
7.6 Vastapainoa työlle	31
7.7 Vertaistuki.....	32
8 YHTEENVETO.....	33
8.1 Luotettavuus ja eettisyys	34
8.2 Pohdinta	36
LÄHTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kartoittaa sosiaaalialalla työskentelevien erityisherkkien henkilöiden haasteita ja voimavaroja työssä, erityisherkkyyden tuomaa arvoa työhön, selviytymiskeinoja työssäjaksamisessa sekä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä.

Opinnäytetyö on suunnattu sosiaaalialalla työskenteleville, erityisherkkille sekä erityisherkkien kanssa työskenteleville ja tarkoituksena on nostaa esiin haastateltujen yksilöiden näkemyksiä ja kokemuksia työn haasteista työhyvinvoinnin kannalta tarkasteltuna sekä arjen voimavaroista, joiden avulla erityisherkkä voi yrittää edesauttaa sekä ylläpitää työssäjaksamistaan.

Lähes jokaisella alalla kasvava kiire, tiukat aikataulut ja työn raamit, suorituskeskeisyys, tarve nopeasti näkyvään tuloksellisuuteen sekä työntekijöihin kohdistuva kasvava yleinen työpaine asettavat ei herkällekin ihmiselle haasteita tämän päivän työelämässä. Erityisherkkälle työntekijälle ne suurella todennäköisyydellä aiheuttavat sitä vieläkin enemmän. Tämän vuoksi erityisherkkän on tärkeää tunnistaa työssään voimavaroja verottavat ja itseään kuormittavat tekijät, jotta näitä voi mahdollisuuksien mukaan vältellä. Isoa osaa kuormittavista tekijöistä erityisherkkä ei kuitenkaan pysty työssään välttelemään, joten on tärkeää tiedostaa ja kehittää itselleen toimivia tapoja, jotka auttavat selviytymään haastavista tilanteista, nopeuttavat palautumista, ehkäisevät uupumista ja väsymystä, auttavat normaalin työtoimintakyvyn ylläpitämisessä ja edistävät työhyvinvointia. Vastuu työhyvinvoinnista on myös esimiehellä ja työyhteisöllä, mutta yksilön oma vastuu siitä korostuu erityisherkkänä työelämässä.

2 AIHEEN TUTKINTA JA TARVE TUTKIMUKSELLE

2.1 Organisaatio

Opinnäytetyöni tein toimeksiantona HSP Suomi ry:lle. HSP (highly sensitive person) Suomi ry on noin tuhannen vuosittaisen jäsenen yhdistys, jonka tarkoituksena on erityisherkkyyttä koskevan tiedon ja ymmärryksen lisääminen, sekä erityisherkkien yhteen saattaminen ympäri Suomea. Yhdistys on perustettu vuonna 2013. Se muun muassa järjestää tapahtumia ja koulutuksia, antaa neuvontaa sekä ylläpitää sivustojaan sosiaalisessa mediassa. Yhdistyksen Facebook-sivuilla on yli 10 000 seuraajaa. Jäseneksi liittymällä pääsee mukaan muun muassa yhdistyksen jäsentapahtumiin, paikallistoimintaan ja suljetulle Facebook-sivulle sekä samalla tukee yhdistyksen toimintaa ja tiedon lisäämistä. (erityisherkit, 2021)

Nuorten herkkis-chat on suunnattu 16–29-vuotiaille erityisherkillä ja sen tarkoitus on tiettyyn aikaan tarjota keskusteluseuraa herkkyyteen liittyvissä asioissa anonyymisti muiden nuorten ja ohjaajien kanssa. Yhdistyksellä on tiettyinä päivinä toiminnassa myös herkkis-puhelin, jossa vapaaehtoiset tarjoavat vertaistukea. Verkkosivuilla ylläpidetty Rohkeasti herkkä -blogi, antaa vertaistukea herkille ja blogin tekstit syntyvät vapaaehtoisten voimin. Lisäksi yhdistys järjestää erilaisia luentoja, seminaareja ja kokouksia sekä vertaisryhmiä ympäri Suomen vapaaehtoisten tuella. Yhdistys myös toimii toimeksiantajana opinnäytetöissä sekä välittää uusinta tutkimustietoa erityisherkkyydestä (erityisherkit, 2022)

Yhdistys järjestää koulutuksia eri kohderyhmille. Webinaarit ja muut luennot ovat luentomateriaalien ja videoiden muodossa luettavissa ja katsottavissa yhdistyksen verkkosivuilla. Verkkosivuilla on julkaistu huhtikuussa 2022 järkevyydessään toinen Työelämäopas, jota olen käyttänyt myös osaltaan lähteenä tässä opinnäytetyön teoriaosassa. Opas on vapaasti ladattavissa ja tulostettavissa omaan käyttöön.

2.2 Aiheen raamit

Sosiaalialalla työskennellään usein sosiaalisesti ja psyykkisesti kuormittavassa ympäristössä, joka ei ole erityisherkillä helpoin ympäristö ja tarkoituksena on kohdistaa tutkimusta niihin tekijöihin, jotka nimenomaan sosiaalialalla vaikuttavat työhyvinvointiin. Opinnäytetyössäni tarkastelen erityisherkkien työntekijöiden työhyvinvointia sosiaalialalla. Onko erityisherkillä mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviinsä, vai koetaanko kuormittavien tehtävien olevan velvollisuus. Eroaako erityisherkkien työntekijöiden kokemus työnsä mielekkyydestä muihin työntekijöihin verrattuna.

Erytysherkille on taipumusta olla vahvan tietoisia muiden kärsimyksestä. Usein heille muodostuu intuition avulla selkeä kuva siitä, mitä tarvitsee tehdä. Näin ollen monet erityisherkit valitsevat palveluammatin. Ja monet palavat loppuun. Muiden auttaminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että on oltava työssä, jossa palaa loppuun. Monet erityisherkit vaatimalla vaativat saada työskennellä niin sanotusti etulinjassa, jossa heihin kohdistuu eniten ärsykeitä. He tuntuivat syyllisyyttä, jos jäisivät taka-alalle ja lähettäisivät muut tekemään sitä, mikä heistä vaikuttaa niin vaikealta. (Aron 2020, 269.)

Usein erityisherkit ovat tunnollisia työssään ja tämän päivän työ sosiaalialalla on kiireistä ja kuormittavaa. Opinnäytetyön aihe kumpuaa kiinnostuksesta tutkia, millä keinoin erityisherkit voivat hyvin henkisesti vaativissa töissään.

Opinnäytetyön aihe muokkautui koskemaan aikuisia erityisherkkiä työelämässä HSP Suomi ry:n ja yhteyshenkilön toiveesta. Aihe rajattiin koskemaan tiettyä ammattiryhmää, jossa itsekin työskentelen.

Erytysherkkyudesta on viime vuosina tehty paljonkin opinnäytetöitä, joten rajasin aiheen sosiaalialalla työskenteleviin ihmisiin. Erytysherkkyyttä yleisesti työelämässä hyvinvoinnin kannalta on jo opinnäytetöissä tutkittu ja kartoitettu, mutta ei juurikaan erikseen sosiaalialalla työskentelevien osalta. Haastateltujen tuli työskennellä sosiaalialalla tällä hetkellä.

2.3 Aiheen valintaperuste

Valitsin tämän opinnäytetyön aiheen, koska olen itsekin erityisherkkä ja työskentelen ohjaajana sosiaalialalla. Olen tutkinut aihetta ja lukenut jonkin verran erityisherkkyydestä vuosien aikana, mutta koin opinnäytetyön tekemisen tätä koskien olevan hyvä tilaisuus syventyä aiheeseen ja kehittää omaa osaamista ja tietoutta aiheesta, sekä saada näkemyksiä sosiaalialan työhön muilta alalla työskenteleviltä erityisherkillä.

Olen kokenut sosiaalialan ja ihmisten auttamisen aina itselleni tärkeänä ja alan kutsumukseni. Uskon näin olevan monen muunkin erityisherkin kohdalla. Halu tuoda kuuluviin niiden ihmisten ääni ja oikeudet, jotka eivät siihen syystä tai toisesta kykene, sekä halu ohjata ja tukea arkielämässä, ovat olleet lähtökohtana omia opiskelujani aloittaessani. Olen jo tähän mennessä työskennellyt monissa erilaisissa sosiaalialan yksikössä, ja jokaisessa paikassa on tullut erityisherkkyyden kannalta tarkasteltuna samankaltaisia haasteita vastaan. Toisaalta olen myös kokenut jotkin erityisherkkyyden piirteet voimavaroinani, erityisesti asiakassuhteita luodessa ja työilmapiiriä parannettaessa. Työ on iso ja tärkeä osa elämääme ja siinä viihtyminen ja jaksaminen tärkeää. Valitsin aiheeksi kartoittaa erityisherkin työhyvinvointia, jotta voin nostaa esiin muidenkin avuksi niitä tekijöitä, jotka kuormittavat työssä, ja erityisesti niitä, jotka edesauttavat työssäjaksamista.

Erytyisherkkyydskon käsite on ollut viime vuosina kasvavasti esillä ja moni ihminen on tämän seurauksena tunnistanut erityisherkkyyden itsessään. Tietoisuus erityisherkkyydestä lisääntyy jatkuvasti ja toivon sekä uskon, että tämä tullaan todennäköisesti ottamaan huomioon lisääntyvässä määrin työpaikoilla, erityisesti sosiaalialalla, jossa niin työntekijät, kuin asiakkaatkin voivat olla erityisherkkiä. Erytyisherkkyyteen liittyy monenlaisia persoonallisuuden piirteitä ja kaikkia kuormittavat ja voimaannuttavat hieman erilaiset asiat. Kaikilla erityisherkillä on kuitenkin paljon yhteisiä luonteen ominaisuuksia, joiden pohjalta voi kartoittaa työelämän mielekkyyteen vaikuttavia tekijöitä.

2.4 Termit

Käytän avainsanoina sanoja työhyvinvointi, erityisherkkyyys ja sosiaaliala. Avaan opinnäytetyössä näistä työhyvinvoinnin ja erityisherkkyyden määritelmiä sekä hieman myös sosiaalialan työkenttää. Lisäksi työhyvinvointia kuvaan lähinnä tätä käsittelevän kirjallisuuden avulla ja erityisherkkyyttä useiden eri lähteiden avulla, joista kuuluisimpana yhdysvaltalaisen psykologian tohtorin, erityisherkkyyden nimenneen ja sitä paljon tutkineen Elaine Aronin kirja *Erytyisherkkä ihminen*.

Työhyvinvointia yleisesti avataan raportissani melko laajasti. Työhyvinvointi on jo vuosia sitten noussut vahvasti pinnalle organisaatioiden, esihenkilöiden ja työntekijöiden tiedostaessa sen olevan tärkeä osa hyvinvoivaa työkuultuuria. Työhyvinvoinnista on tehty paljon opinnäytetöitä, joista tutustuin muutamaaan. Koin kuitenkin paremmaksi olla liikaa lukematta niitä, jotta oma työni pohjautuisi opiskelemaani kirjallisuuteen, eivätkä aiemmin tehdyt opinnäytetyöt sotke omia ajatuksiani teoriaosuuden kirjoituksessa.

3 ERITYISHERKKYYS

3.1 Erytyisherkkä määritelmä

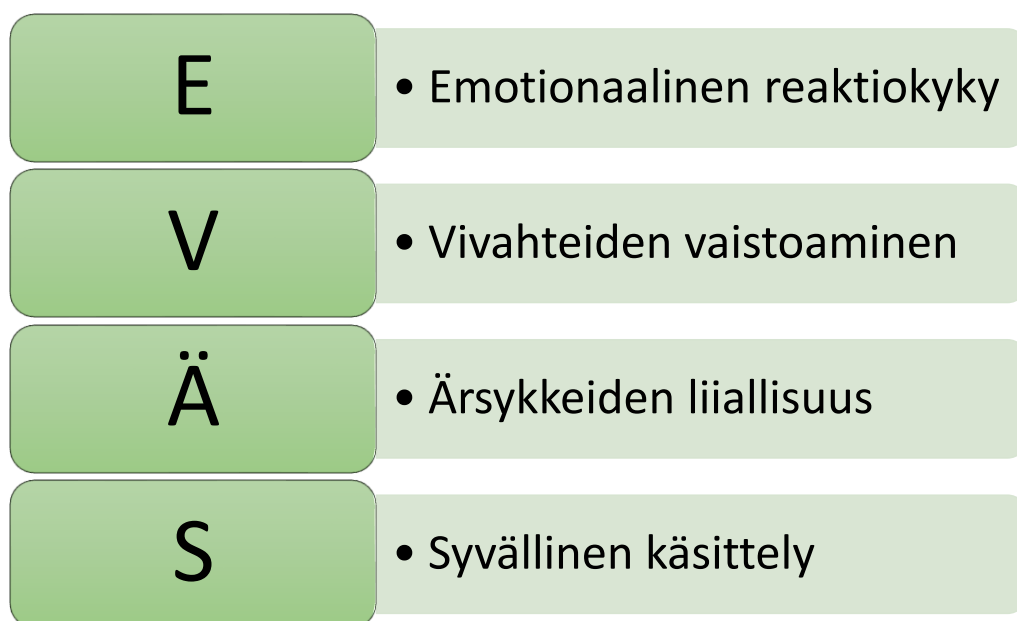
Erytyisherkkyyys on perinnöllinen persoonallisuuden piirre, joka löytyy noin joka viidenneltä suomalaiselta. Herkkyyys on parhaimmillaan voimavara, mutta se tuo mukanaan myös haasteita. (erityisherkkät, 2022)

Erytyisherkkällä henkilöllä on synnynnäinen taipumus reagoida voimakkaasti esimerkiksi ympäristön ärsykkeisiin, uutisiin tai vaikkapa omiin ajatuksiin ja tunteisiin. Hän eläytyy voimakkaasti toisten asemaan ja havainnoi ympäristöään jatkuvasti. Erytyisherkkyydellä ei tarkoiteta kuitenkaan aistien keskimääräistä parempaa toimintaa, vaan hermoston herkkää reagoitua. Herkkyyys ei

myöskään ole sairaus tai vamma eikä sitä varten ole diagnoosia. Usein herkät ovat introverttejä ja ujoja, mutta tämäkään ei päde aina; herkkä voi olla hyvin-kin ulospäinsuuntautunut ja sosiaalinen. (työterveyslaitos, 2014)

Eritysherkkä ihminen reagoi tavallista voimakkaammin monenlaisiin sisäisiin ja ulkoisiin ärsykkeisiin. Sisäisiä ärsykejä ovat esimerkiksi nälkä, jano, väsymys, stressi, tunteet, ajatusten juoksu, palelu, kuumuus tai kipu. Myös intuition viestit ovat sisäistä aistimista. Ulkoisia ärsykejä ovat aistien välittämä informaatio: äänet, hajut, maut, kosteus, värit, valot. Erityisherkkä ihmisen reaktiot aistien kautta tulevan informaation tulvaan voivat olla intensiivisiä. Väkijoukossa oleskelu, konfliktitilanteet, voimakkaat hajut, epäesteettinen ympäristö, häiritsevät äänet ja epämääräisen outo ilmapiiri ovat asioita, jotka vaikuttavat voimakkaammin erityisherkkään kuin vähemmän herkkään ihmiseen. (Bowellan 2018, 19.)

Elaine Aron kehitti DOES- mallin auttaakseen terapeutteja arvioimaan erityisherkkyyttä. Tämä malli on suomennettu EVÄS-malliksi, jossa on esiteltyinä samat ominaisuudet eri järjestyksessä.



Kuva 1: EVÄS malli

Malli kuvaa kiteytettynä erityisherkkyyden osa-alueet. Emotionaaliseen reaktiokykyyn liitetään eväs-mallissa usein myös empatia.

Emotionaalinen reaktiokyky/vahva eläytymiskyky: Erityisherkin ihmisen tunteet ja tuntemukset voivat olla voimakkaita. Hänellä on kyky liikuttua, vaikuttua ja asettua toisen asemaan. Hän vaistoa muiden ihmisten tunnetiloja ja tarkoituseriä, reagoi vahvasti ympäristössä vallitseviin tunnetiloihin ja ilmapiiriin sekä pystyy ennakoimaan lopputulemia. Tutkimusten mukaan herkkien aivoissa on enemmän peilisoluja, jotka liittyvät muiden ihmisten tunteiden vaistoamiseen. (Työelämäopas 2022, 4.)

Vivahteiden vaistoaminen/syvällisen tiedon prosessointi: Tämä asia on usein kaikista selvin erityisherkillä itselleen: pienet asiat, jotka he huomaavat mutta jotka jäävät muilta näkemättä. Kun herkkä ihminen aistii, aivoissa aktivoituvat aistitiedon monimutkaisemmasta käsittelystä vastaavat alueet. Siitä että erityisherkit ihmiset tiedostavat ympäristön vivahteet, on rajattomasti hyötyä - oli kyse sitten elämänilosta tai siitä, että pystyy suunnittelemaan oman reaktionsa perustuen vihjeisiin, joita muut välittävät mielialastaan tai luotettavuudestaan huomaamattaan. (Aron 2020, 18.)

Ärsykkeiden liiallisuus/kuormittumisalttius: Stressiherkkyys on hermostollinen ominaisuus. Erityisherkkä ihminen kuormittuu liiallisesta aistimus- tai tietomäärästä. Aistiärsykkeiden intensiivisyys, monitahoisuus ja pitkäkestoisuus aiheuttavat väsymystä, mikä tuo tarpeen vetäytyä pois haastavasta tilanteesta. Muut läsnä olevat ihmiset saattavat tulkita vetäytymisen väärin ja ihmetellä erityisherkin käyttäytymistä. Toisaalta ylivireystila voi myös näkyä ärsyyntymisenä, kun tarve olisi levätä tai hakea omaa rauhaa ja tilaa. Stressi ja negatiivinen ympäristö kuormittavat herkkiä enemmän kuin muita ja tästä voi seurata alttiutta muun muassa sydän- ja verisuonisairauksiin, diabetekseen ja masennukseen. (Työelämäopas 2022, 4.)

Syvällinen käsittely/tarkka havainnointikyky: Erityisherkkyyteen liittyy perustavanlaatuisella tavalla taipumus käsitellä tietoa syvällisesti. Erityisherkit

ihmiset yksinkertaisesti käsittelevät tietoa tavanomaista enemmän ja liittävät havaintonsa tai vertaavat sitä menneisiin kokemuksiin tai muihin samankaltaisiin asioihin. He tekevät niin, olivat he tietoisia siitä tai eivät. Kun erityisherkkä tekee päätöstä tietoisesti, hän saattaa huomata olevansa muita hitaampi, koska miettii eri vaihtoehtoja niin tarkkaan. Sekin on merkki käsittelyn syvällisyydestä. (Aron 2020, 20.)

Herkkyys on etu monissa tilanteissa. Tutkimusten mukaan erityisherkkät ovat intuitiivisempia, tiedostavampia ja tunnollisempia. Olemme loistavia pikkutarkkuutta vaativissa töissä ja virheiden huomaamisessa ja olemme myös kokonaiskuvan hahmottavia visionäärejä ja tiedostamme erityisen hyvin menneisyyden vaikutukset ja todennäköiset tulevat saavutukset. Meillä on rikas, monitahoinen sisäinen elämä ja epätavallisia unia, huolehdimme sosiaalisesta tasa-arvosta ja olemme henkisesti ja filosofisesti lahjakkaita. (Aron 2016, 12.) Nämä Elaine Aronin esiin tuomat edut persoonallisuuden piirteissä voivat olla erityisherkkälle hyödyksi sosiaalialan työelämässä, mikäli tiedostaa sen, että ärsykkeet myös uuvuttavat herkän helpommin. Tiedostamisen kautta on mahdollisuus vaikuttamaan asioihin, jotka auttavat jaksamaan työssä ja muilla elämän osa-alueilla.

3.2 Erityisherkkä työelämässä

Herkillä ihmisillä on hyvin vahva sisäinen ohjautuvuus. Työ- ja organisaatiopsykologi, Erja Kemilä on kouluttanut esimiehiä ominaisuuden tunnistamiseen. Hän kertoo Työterveyslaitoksen artikkelissa työelämässä erityisherkkyyden kanssa selviytymisessä olevan omat haasteensa ja mahdollisuutensa. Hänen mukaansa erityisherkkien kohdalla jaksaminen ja kuormittuminen ovat työelämän erityisiä haasteita. Herkkä ihminen jaksaa tehdä paljon työtä, venyy ja on hyvin tunnollinen työntekijä ja kestää vaativiakin paineita, mutta herkkyys voi altistaa voimakkaalle väsymiselle. Esimiehen tehtävä on tällöin ottaa tämä henkilökohtaisena ominaisuutena huomioon esimerkiksi työn suunnittelussa ja mitoittamisessa. Jo työturvallisuuslaki velvoittaa tähän. (Työturvallisuuslaitos, 2014)

Monilla herkillä ihmisillä on hyvin vahva sisäinen ohjautuvuus. He eivät niinkään kaipaa motivointia vaan enemmänkin kannustamista – motivaatio on sisäistä, kannustaminen taas ulkoista. Parasta on, jos erityisherkkä ihminen voi itse säädellä työtään ja työn tekemisen tapojaan. (Työterveyslaitos, 2014.)

Sylvi–Sanni Manninen kuvaa herkille ihmisille sopivia ja toisaalta vaikeita aloja kirjassaan *outu lintu, erilainen* (1999, 67–86.). Hänen mukaansa herkkät ihmiset ovat omimmillaan palveluammateissa, taiteilijoina ja viihdyttäjänä sekä rauhan tekijöinä ja parantajina. Kaikissa edellä mainituissa tehtävissä herkkä ihminen pääsee käyttämään herkkyyttään muiden hyväksi sekä yhteiseksi iloksi ja hyödyksi. Itseensä luottavat ja herkkyyttään arvostavat herkkät ihmiset voivat tuoda vahvuuksia myös sellaisille aloille, joissa varsinaiset työtehtävät eivät liity näiden kykyjen käyttämiseen. Kaikki herkkät eivät kuitenkaan ole samanlaisia eikä kaikilla ole samoja kykyjä ja valmiuksia, vaan jokaisella on omanlaisensa vahvuudet. (Satri 2019, 243.)

Erityisherkillä on paljon kokemuksia eriasteisista jaksamisen ongelmista sekä työuupumuksesta. Ne eivät kuitenkaan kosketa vain erityisherkkiä. Erityisherkkä voi pärjätä vaativassakin työssä siinä missä muutkin, kunhan työnteon edellytykset ovat kunnossa. Monien kohdalla vapaa-ajan turvaamista vaikeuttaa, jos töitä tuntuu olevan liikaa ja kokee, että ei ole muuta mahdollisuutta kuin selvitä työtaakasta. Palautuminen eli voimavarojen elpyminen kuitenkin häiriintyy, jos töitä joutuu tai päätyy kantamaan vapaa-ajalleen vähintäänkin ajatusten tasolla. Palautumista häiritsee varsinkin ikävien työasioiden miettiminen vapaa-ajalla. Tästä syystä myös työnantajien on hyvä tunnistaa vapaa-aikakykyisyyden merkitys työtehon ja tuloksellisuuden lisääjänä ja auttaa työntekijöitä vahvistamaan vapaa-aikakykyisyyttä. (Satri 2019, 117–118)

Ihmisyys ei ole tällä hetkellä suosiossa työelämässä. Organisaatiot hakevat tulosta konkreettisten ja kovien toimenpiteiden avulla. Tulospaineiden keskellä organisaatiot näyttävät tyystin unohtaneen, että asiakkaat ovat ihmisiä ja että ihmiset tekevät niitä tuotteita ja palveluita, joita organisaatiot asiakkailleen tarjoavat. On kuitenkin ymmärrettävä, että kovan kilpailun nopeiden muutosten

oloissa ihmisyyys pyrkii jäämään sivuun. Näin ei kuitenkaan saisi olla, sillä huumanilla työskentelytavalla on paljon annettavaa myös kovan tulos paineen alla oleville organisaatioille. Ihmisyyden merkitystä vain ei useinkaan huomata tällaisessa tilanteessa. Voidakseen palvella asiakkaitaan organisaatioiden tulisi kuitenkin olla herkkiä ihmisten tunteiden tulkitsijoita. (Juuti & Salmi 2014, 21.)

Työyhteisön hyväksyvä, kannustava ja lämminhenkinen ilmapiiri ovat erittäin tärkeitä tekijöitä erityisherkan henkilön työssä menestymisen kannalta. Hän saa kapasiteettinsa parhaiten käyttöön erilaisuutta arvostavassa työyhteisössä, Kemilä sanoo Työterveyslaitoksen artikkelissa. (työterveyslaitos, 2014.)

4 TYÖHYVINVOINTI

4.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvointia kokonaisuutena, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.

Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat ja sairauspoissaolosten määrä laskee. Työhyvinvointi tehdään yhdessä ja sen edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022)

Työllä on ihmiselle kahtalainen luonne. Työ kuormittaa, mutta samalla se on myös voimavarojen lähde. Työhyvinvoinnin etsimisessä on kysymys sopivan tasapainon löytämisestä näiden vastakkaisten voimien välille. Mikäli työ ei juuri kuormita mutta ei tarjoa voimavarojaan, kyseessä on rutiini, joka liiallisesti

toistettuna muuttuu tylsäksi työksi. Mikäli työn kuormitus on suuri mutta siitä ei juuri saa voimavaroja itselleen, kyseessä on raskas työ. Työstä voi saada sosiaalisia, psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja. Vastaavasti työ voi kuormittaa sosiaalisesti, psyykkisesti ja fyysisesti. (Juuti & Salmi 2014, 27)

Työhyvinvoinnin stressimallit jättävät tarkastelun ulkopuolelle työn, työorganisaation ja teknologian sekä työntekijän/työyhteisön aktiivisen toimijuuden. Lisäksi ne tutkivat työn psyykkistä rasittavuutta ja pahoinvointia eivätkä sitä, mistä voisi syntyä työniloa ja voisiko sillä olla yhteyttä organisaation tuloksellisuuteen. Työhyvinvointi on siis muutakin kuin oireiden puuttumista. Työkyvyn kehittämisessä on viime vuosina siirrytty työhyvinvoinnin kehittämiseen ja myönteisten voimavarojen korostamiseen. (Manka & Manka 2016, 75.)

Stressin lisäksi ihmisen psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy olennaisesti emootiot. Niiden ilmaisu on ihmiselle luonnollinen asia, ja tähän tulisi olla mahdollisuus myös työpaikalla. Työntekijälle olisi tärkeää saada kertoa vapaasti tunteuksistaan ja mielipiteistä muille työntekijöille ja esihenkilölle. Jos tunteiden ja mielipiteiden ilmaisua ei tehdä mahdolliseksi, ihminen tukahduttaa tunteitaan sisälleen. Tämä puolestaan aiheuttaa työntekijässä pahoinvointia ja ahdistuneisuutta. (Virolainen 2012, 19.)

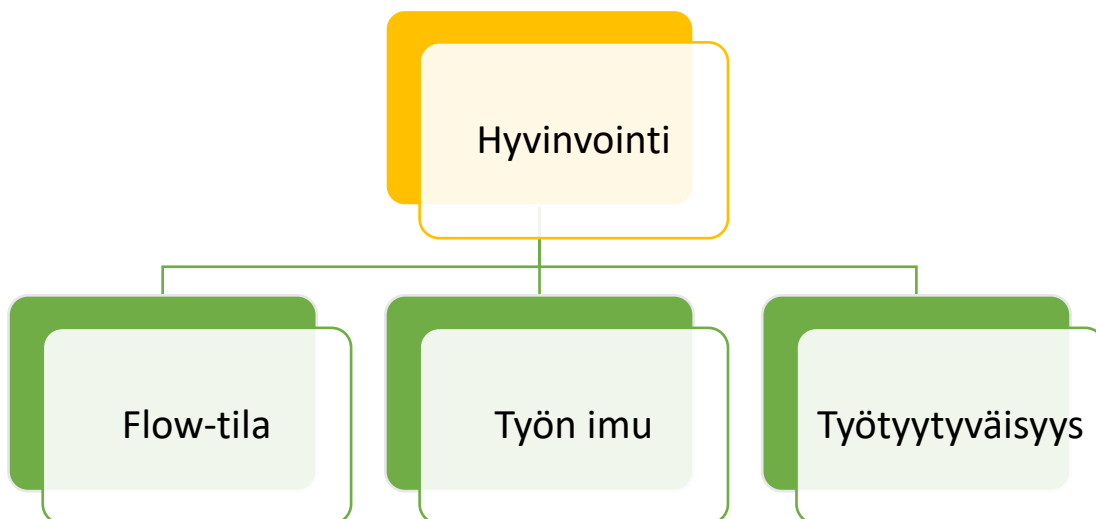
Työhyvinvointi on monitieteinen alue ja sitä tutkitaan eri tieteenalojen näkökulmasta. Tampereen yliopiston ja ammattikorkeakoulun ylläpitämällä tyohyvinvointi.fi verkkosivustolla työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista mallia kuvataan alla olevilla kartoilla.

Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

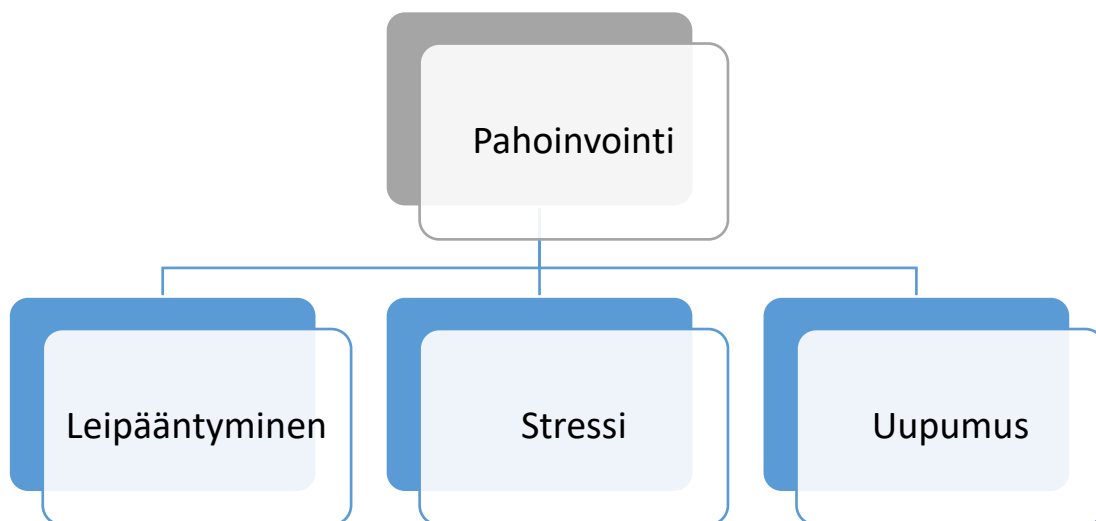


Kuva 2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Ilmentymät



Kuva 3 Hyvinvoinnin ilmentymät



Kuva 4 Pahoinvoinnin ilmentymät

Vaikutukset

Yksilötasolla	Organisaatiotasolla
<ul style="list-style-type: none"> • Tuloksellisuus • Työtyytyväisyys • Työmotivaatio • Työmoraali • Työyhteisötaidot • Työkyky ja terveys 	<ul style="list-style-type: none"> • Tuottavuus ja tuloksellisuus • Sairauspoissaolot • Vaihtuvuus • Työnantaja- ja yrityskuva • Asiakasystävällisyys

Kuva 5 Työhyvinvoinnin vaikutukset

Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jaotella tiivistettynä kartan kuvaamalla tavalla: organisaation rakenne ja toiminta, johtamisen tapa, työyhteisön toimivuus, työn organisoinnin tapa ja yksilön vastuu omasta hyvinvoinnistaan.

Kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin tarkasteluun sisältyy myös työhyvinvoinnin ilmentymät eli työntekijän oma kokemus hyvinvoinnistaan. Lisäksi kokonaisuuteen liitetään vielä havaitut työhyvinvoinnin seuraukset ja vaikutukset. Näitä voidaan tarkastella sekä työntekijän että organisaation näkökulmasta. Yksilötasolla työhyvinvoinnin positiivisina seurauksina ovat muun muassa tyytyväisyys työhön ja tuloksellinen toiminta, motivoituminen, työyhteisötaidot sekä terveys. Organisaatiotasolla on nähtävissä myös mm. toiminnan tuloksellisuus ja asiakastyytyväisyys sekä sairauspoissaolojen ja vaihtuvuuden väheneminen. (Työhyvinvointi 2022)

4.2 Työhyvinvointi sosiaaalialalla

Sosiaaalialan ammattilaiset tukevat ihmisten elämää ja hyvinvointia tarjoamalla ohjaus-, neuvonta-, hoiva-, huolenpito- ja kasvatuspalveluita. Työnkuvaan kuuluu myös ihmisten auttaminen erilaisissa kriisitilanteissa ja elämäntilanteiden hallinnassa. Työturvallisuuden ja -terveyden näkökulmasta sosiaali- ja terveysaloilla korostuu kokonaisvaltainen riskien hallinta, joka käsittää työssä esiintyvien vaarojen, haittojen ja kuormitustekijöiden tunnistamisen sekä tiedonkulun ja yhteistyön rakenteiden varmistamisen. Yhteinen työpaikka ja sen tuomat haasteet ovat todellisuutta yhä useammalla työpaikalla. (Työturvallisuuskeskus, 2022)

Sosiaaalialan tehtäväalueita ovat lastensuojelu, nuorisotyö, mielenterveys- ja päihdetyö, vanhustyö ja vammaistyö. Sosiaaalialan työ on ihmisoikeustyötä parhaimmillaan. Hyvinvointi ei ole vain terveyttä, vaan se on myös osallisuutta, itsekunnioitusta ja toimintamahdollisuuksia. Se on elämänhallintaa, arvokasta elämää ja luottamusta tulevaan. (Soste 2020)

Työn terveys- ja turvallisuusriskit liittyvät tyypillisesti henkiseen ja ruumiilliseen kuormitukseen. Haastavat asiakastilanteet, väkivallan uhka ja aikapaine ovat tyypillisiä esimerkkejä psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Epätyypilliset työajat mukaan lukien yötyöt ovat yleisiä. Vuorotyötä tekevien osuus vaihtelee kuitenkin voimakkaasti toimialan eri alueilla. Työympäristöissä esiintyy osin

myös biologisia, kemiallisia ja fysikaalisia vaaratekijöitä. Työntekijöiden työturvallisuudesta huolehtiminen varmistaa osaltaan myös potilasturvallisuuden. (Työturvallisuuskeskus 2022)

Työelämä on viime vuosikymmenien aikana muuttunut radikaalisti. Vielä viisikymmentä vuotta sitten suurin osa työstä oli ruumiillista työtä. Nykyisin useimmat työskentelevät henkisissä ja sosiaalisissa tehtävissä. Muutoksen vuoksi työn henkinen ja sosiaalinen kuormittavuus on lisääntynyt ja vastaavasti työn fyysinen kuormittavuus on vähentynyt. Työn henkiseen ja sosiaaliseen kuormittavuuteen liittyy myös uudenlaisia rasitteita, jotka aiheutuvat toisaalta tietotekniikan enenevästä käytöstä ja toisaalta työelämän jatkuvista muutoksista. Tietotekniikka on mahdollistanut monia asioita, mutta samalla se on muuttanut työnteon luonnetta entistä hektisemmäksi ja kiireellisemmäksi. Tutkimusten mukaan nykyisin liiallinen kiire työssä haittaa yli puolta työssä käyvästä väestöstä. (Juuti & Salmi 2014, 43.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa ja tuoda esille sosiaalialalla työskentelevien erityisherkkien työhyvinvointia laadullista tutkimusta hyväksi käyttäen.

Aineistoa työhöni keräsin haastattelemalla ihmisiä. Haastattelut toteutin kvalitatiivisella teemahaastattelulla. Puolistrukturoidulla haastattelulla pyrin saamaan osallistuvilta vastauksia samoihin aiheisiin, jotta aineiston vertailu aiempiin tutkimuksiin oli mahdollista.

Kirjassaan Tutki ja kirjoita Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara kuvaavat kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä seuraavilla seitsemällä kohdalla:

1. Tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa. ja aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa.
2. Suositaan ihmistä tiedonkeruun instrumenttina. Tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittaviensa kanssa kuin mittavälineillä hankittavaan tietoon.
3. Käytetään induktiivista analyysia. Tutkijan pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja. Sen vuoksi lähtökohtana ei ole teorian tai hypoteesien testaaminen vaan aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Sitä, mikä on tärkeää, ei määritä tutkija.
4. Laadullisten metodien käyttö aineiston hankinnassa. Suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja "ääni" pääsevät esille.
5. Valitaan kohdejoukko tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen.
6. Tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Tutkimus toteutetaan joustavasti ja suunnitelmia muutetaan olosuhteiden mukaan.
7. Käsitellään tapauksia ainutlaatuisina ja tulkitaan aineistoa sen mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 164)

Kirjallisuus tutkimuksenteosta, laadullisesta tutkimuksesta sekä tutkimustyyppien ryhmittelystä ja yllä luetellut kvalitatiivisen tutkimuksen piirteet kuvaavat kaikki laadullisia tutkimuksia, jotka voidaan jakaa moniin erilaisiin suuntauksiin ja haaroihin. Mikäli tutkimukselleni halutaan löytää jokin suuntaus, sanoisin sen olevan fenomenologinen tutkimus, mutta itse en pitänyt tärkeänä löytää tutkimukselle tämän tarkempaa määritelmää.

Tarkoituksena oli löytää ihmisiä tutkimukseen sosiaalisen median erityisherkillä suunnatuista ryhmistä, sekä mahdollisuuksien mukaan muualtakin, ja haastatella kuudesta kymmeneen ihmistä. Haastattelin tämän verran ihmisiä, jotta haastatteluista saatiin syvällisempiä. Koin tutkimuksen kannalta parhaana ja itselleni mieleisimpänä ratkaisuna sen, että haastateltavat saivat myös vapaasti kertoa omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan aiheesta ja teemakysymyksillä johdateltiin aiheisiin. Toki erityisherkkien otanta oli tutkimuksessa pieni, joten on aineiston hyödyn kannalta tärkeää, että haastattelussa kysyttiin samat kysymykset jokaiselta osallistujalta. Tämän lisäksi olin hyvin kiinnostunut kuulemaan ja keskustelemaan tutkimuksen aiheesta haastateltavien kanssa.

Haastatteluihin osallistuvien henkilöiden erityisherkkyyden pyrin varmistamaan haastattelun alkukysymyksillä ja keskustelulla erityisherkkyydestä sekä sen tunnistamisesta itsessä.

Erytyisherkkyyys ei ole sairaus eikä häiriö, eikä sille ole diagnoosia. Herkkyyden tunnistaminen perustuu omaan arvioon ja kokemukseen. Myös joitakin suunta-antavia testejä on olemassa. Yleensä olennaisinta on, että ihminen itse tunnistaa oman herkkyytensä ja voi toimia sen edellyttämällä tavalla. Herkkyyys on terve ja normaali persoonallisuuden ominaisuus. Jopa viidesosan ihmisistä on arvioitu olevan erityisen herkkiä reagoimaan ympäristön ärsykkeisiin. Jos herkkyyttä ei tunnisteta tai sen ilmaiseminen ei ole hyväksyttyä, ihminen joutuu tukahduttamaan olennaisia osia omasta itsestään eikä ehkä osaa toimia itselleen sopivalla tavalla. Tämä voi pahimmillaan johtaa uupumiseen tai erilaisiin sairauksiin. (erityisherkkät, 2022)

Erytyisherkkyyttä ei siis voi varmuudella todentaa, vaan haastatteluiden teossa luotin siihen, että haastateltavat puhuivat totta sekä olivat varmuudella tunnistaneeet itsensä erityisherkkiksi. Luotin myös intuitiooni haastatteluissa sekä omaan tietoperustaani erityisherkkyydestä, jonka vuoksi uskoin melko varmasti huomaavani, mikäli henkilö ei selkeästi olisi erityisherkkä. Haastattelut olivat melko pitkiä ja niissä keskusteltiin hyvin laajasti erityisherkkyydestä.

Haastattelut toteutettiin kasvotusten sekä etäyhteydellä keskustelemalla. Haastatteluissa halusin nimenomaan keskustella aiheesta, enkä tehdä haastattelua, johon vastataan kirjoittamalla. Näin pystyin itsekin osallistumaan haastatteluun, keskustelemaan, tarkentamaan aiheita ja näin ollen taas saamaan syvällisempiä tuloksia ja muiden monitahoisia kokemuksia aiheesta. Kysymykset haastattelun tueksi annoin haastateltaville etukäteen, jotta heillä oli ennakkokäsitys haastattelun teemoista ja mahdollisuus pohtia aihetta syvällisemmin. Näin sain todennäköisesti runsaammin näkökulmia asioihin, kun pohdintaan oli käytettävissä runsaammin aikaa. Haastattelut nauhoitettiin, jonka jälkeen materiaali litteroitiin analysointia varten.

5.1 Teemahaastattelu

Teemahaastatteluni runkona käytin seuraavia kysymyksiä:

- Erityisherkkyyden tunnistaminen? Miten, milloin ja miksi ymmärsit olevasi erityisherkkä?
- Työpaikka sosiaalialalla ja työnkuva?
- Miksi tämä työpaikka/sosiaalialalla työskentely?
- Mitkä erityisherkkyyden piirteet koet aiheuttavan haasteita työssä? Entä mistä on hyötyä?
- Tasavertaisuus työelämässä?
- Vastapainoa työlle? mielekästä vapaa-aikaa?
- Mitä on työhyvinvointi? Tärkeät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät? Miten paljon pystyt itse vaikuttamaan työtyytyväisyyteesi?

- Tyytyväisyys työilmapiiriin? Miten luoda positiivista ilmapiiriä?
- Saatko tarvitsemaasi palautetta ja kannustusta?
- Saatko vaikuttaa itse työhösi, miten paljon? työympäristö, työvuorot- ja aika, työvälineet, asiakkaat yms.
- Onko työpaikallasi ulkoisia ärsykeitä (esim. aistiärsykeitä), jotka kuormittavat tai vaikeuttavat työtä? Millaisia? Jatkuvasti, joskus? Pysytkö vaikuttamaan niihin?
- Vertaistuki?

Kysymysten tarkoituksena oli johdatella aiheisiin, joista tutkimuksessa halusin tietoa. Haastateltavat saivat kysymykset pohdittavakseen päiviä ennen haastatteluja.

Haastattelussa tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Tällöin on perusteltua antaa haastattelukysymykset tai aiheet tiedonantajille jo hyvissä ajoin etukäteen. Haastattelun onnistumisen kannalta siis suositellaan, että tiedonantajat voisivat tutustua kysymyksiin, teemoihin tai ainakin haastattelun aiheeseen etukäteen. (Tuomi & Sarajärvi 2017, 113)

5.2 Laadullinen sisällönanalyysi

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin laadullista sisällönanalyysiä. Laadullinen sisällönanalyysi on hyvin lähellä teemoittelua ja usein niitä käytetään vaihtoehtoisina nimityksinä toisilleen. Sisällönanalyysissä keskitytään siihen, mistä asioista, aiheista ja teemoista aineisto kertoo: mistä haastateltavat puhuvat, mitä asioita käsitellään ja niin edelleen. Sisällönanalyysia voi käyttää niin kirjoitettujen tekstien, haastattelujen nauhoitetun puheen, kuin tekstiä, ääntä ja kuvaa sisältävien aineistojen analyysiin. (Tietoarkisto, 2022)

Laadullisen aineiston analysoinnissa ja tulkinnassa ongelmallisinta on, jos tutkijalla on hyvin voimakas ennakko-oletus tutkimustuloksesta. Mikään aineisto ei saa tutkijan päättää käännyttyä, mikäli tutkija itsepintaisesti pitää käsityksensä alkuperäisestä oletuksesta. On tärkeää, etteivät subjektiiviset ennakkokäsityksen muuta sitä aineistoa, jota olemme analysoimassa. Yleensä kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen ja analysointi tapahtuvat ainakin osittain yhtä aikaa. Välttämätöntä selvää eroa niiden välillä ei ole. (Metsämuuronen 2006, 121–122)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Teemahaastatteluihin valitsin yhteensä seitsemän erityisherkkää sosiaalialalla työskentelevää henkilöä. Neljää henkilöä haastattelin kasvotusten, kolmea etäyhteydellä. Haastateltavista henkilöistä viisi löysin mukaan lähialueilta opiskelu- ja työverkostojeni kautta, kaksi mukana ollutta, joita haastattelin etäyhteydellä, valitsin mukaan sosiaalisen median tarjoamien palveluiden kautta. Haastateltavat työskentelivät lastensuojelun yksiköissä, perheryhmäkodissa, kehitysvammaisten kuntoutusyksikössä, sosiaalitoimistossa sekä koulussa. Ammattinimikkeinä heillä oli lähihoitaja, sosionomi, sosiaalityöntekijä, ohjaaja sekä kuraattori.

Haastateltavat olivat iältään 22–47-vuotiaita, kuusi heistä oli naisia ja yksi mies. Jokainen heistä oli tunnistanut erityisherkkyyden itsessään alle kymmenen vuotta sitten, sen jälkeen, kun erityisherkyys oli noussut laajemmin esiin mediassa. Haastateltavista jokainen oli työskennellyt sosiaalialalla yli vuoden.

Haastattelut toteutettiin kevään 2022 aikana ja ne nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Lisäksi lupa kysyttiin aineiston käyttöön raportointivaiheessa. Aineisto litteroitiin, jotta sen käyttäminen raportoinnissa olisi helpompaa. Litterointivaiheessa jätettiin pois ylimääräinen, aiheesta rönsyilevä aineisto ja

käytettiin niin sanottuja valikoituja litterointeja, jotka olivat oleellisia tutkimusaineiston analysoinnissa ja raportoinnissa. Litteroinnissa myös murteet kirjoitettiin virallisempaan tekstimuotoon, jotta aineiston analysointi ja mahdollinen käyttö raportissa oli helpompaa. Vaikka haastateltavia oli vain seitsemän, Haastatteluissa saatu aineisto oli suuri ja sen litterointi aikaa vievää. Litteroitavaa aineistoa kertyi 84 A4 sivua fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,5. Haastattelut kestivät lyhimmillään 25 minuuttia ja pisimmillään lähes 2 tuntia. Aineiston litteroinnin ja lukemisen jälkeen aineisto pilkottiin tutkimuskysymysten ja vastausten mukaisiin teemoihin.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Erityisherkkyyden tunnistaminen

Jokainen haastateltava koki erityisen tärkeänä ja helpottavana, että oli tunnistanut erityisherkkyyden itsessään ja saanut selityksen kehonsa sekä mielensä toimintaan.

*Kyllä minä muistan hyvinkin sen olleen erityisen vaikuttava ja mul-
listava hetki elämässä, kun tajusin olevani erityisherkkä. Mitä
enemmän sen jälkeen hankin tietoa erityisherkkyydestä, sitä kirk-
kaammin ymmärsin asian ja se oivaltamisen taso vain nousi. Lä-
hes kaikki lukemani täsmäsi minuun ja siitä alkoi sellainen itsensä
ja herkkyytensä hyväksyminen ihan uudella tavalla.*

Haastateltavat olivat tunnistaneet erityisherkkyyden vasta joitakin vuosia sit-
ten, mikä kertoo sen, että vanhimmat haastateltavat ovat eläneet melko kauan
tiedostamatta persoonallisuutensa piirrettä, kun taas nuoremmat haastatelta-
vat ovat olleet tietoisia erityisherkkyydestään jo ennen aikuisikää.

Olen aina tiedostanut olevani herkkä ihminen, samoin osa lapsistani. Siitä on varmaan jotain viisi vuotta, kun tytär alkoi puhumaan minulle erityisherkkyydestä ja kehotti tekemään netissä saatavilla olevia testejä sekä tutustumaan aiheeseen. En heti siihen syvennyt, mutta myöhemmin mietin, että olisihan se pitänyt heti ottaa selvää, niin olisi selittynyt jo aiemmin minullekin meidän perheemme herkkien ”syy”.

Erytyisherkkyyys on perinnöllinen ominaisuus, joka tuli myös haastatteluissa esiin. Moni haastateltu toi esiin tunnistaneensa myös perheensä muilla jäsenillä erityisherkkyyden.

Kun ymmärsin olevani erityisherkkä, siinä piti oikeastaan käydä koko lapsuus ja nuoruus uudelleen läpi, että pystyi oivaltamaan monia asioita sieltä ja sen jälkeen ymmärsi itseään ja elämäänsä aika paljon paremmin.

Kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat tiedostaneet jo lapsena olevansa jotenkin erilaisia ja tuntevansa kaiken voimakkaammin kuin muut. Syitä oli pohdittu vuosikausia ja usein myös hävetty omaa herkkyyttään reagoida. Monet olivat jättäneet elämässään asioita tekemättä, koska olivat pelänneet omia mahdollisia reaktioitaan.

Minä liikutun kaikesta niin syvästi, että kyllä se välillä vähän nolottaa. Itken ilosta, onnesta, surusta ja ties mistä. Ja kaikkien muiden puolesta myös. Onneksi äitini on aina ollut samanlainen, niin ollaan sitten yhdessä voitu itkeä tätä elämän ihanuutta ja kurjuutta.

Terve suhde itseen on hyvinvoinnin ehdoton edellytys. Terveellä omanarvontunnolla ja itseluottamuksella varustettu ihminen osaa tehdä viisaita valintoja, jotka tukevat terveyttä ja hyvinvointia. Itseään rakastava ja kunnioittava ihminen osaa sanoa ei, kun se on tarpeen, ja kyllä, kun siltä tuntuu. Hän osaa asettaa terveet rajat sekä itselleen että muille. Hänen arvonsa ei ole

epäterveellä tavalla riippuvainen ulkonäöstä, suorituksista, kukkaron paksuudesta tai toisten mielipiteistä. (Bowellan 2018, 71.)

Toin tämän minäkäsityksen esiin, koska useat haastateltavat kertoivat siitä, kuinka kaikkeen vaikuttaa ja toimii lähtökohtana kokonaisvaltaisesti elämässä, niin työssä, kuin muillakin elämän osa-alueilla oma minäkuva, itsensä hyväksyminen ja itsetunto.

Minä olen aika sinut itseni ja herkkyyteni kanssa. Jos olen epävarma jostain asiasta, olen tosi epävarma ja kun taas olen varma jostakin, olen tosi varma ja intensiivinen asian suhteen. Epävarmuus on se minun heikko kohta, haluan aina olla varma siitä mitä teen tai puhun. Mokaaminen pelottaa hirveästi. Jään niitä miettimään aina pitkäksi aikaa. Mutta kaikilla meillä on heikkouksia. Ne pitää hyväksyä ja joskus niitä voi myös työstää.

7.2 Työn merkitys

Ihminen rakentaa identiteettiään työnsä avulla. Työ onkin merkittävä ihmisenä kasvun areena. Kun henkilö on saanut työn, hän saa mahdollisuuden työstää omaa minuuttaan työnsä avulla. Hän voi parhaimmillaan tulla siksi, mitä hän voi olla. Elämän kokeminen mielekkäänä ja ihmisenä kasvaminen ovat mahdollisuuksia, joita ihminen voi työn avulla saavuttaa. (Juuti & Salmi 2014, 71–73.)

Lähes jokaiselle haastatellulle oli ollut jo nuoruudessa selvää, että palveluammatti, jossa autetaan ja tuetaan muita, on heidän tulevaisuuden ammattinsa.

Minulle oli jo aika nuorena selvää, että ihmisiä haluan auttaa työssäni. Koin aika vahvaa tarvetta siihen ja pienenä halusin pelastaa koko maailman. Ikinä en ole hyväksynyt tätä elämän ja ihmisten epätasa-arvoa ja koin että sille on jotain omalta osaltani tehtävä,

joten oli aika selvää, että sosiaaliuala on minun paikkani työskennellä.

Yksi haastatelluista oli vaihtanut alaa sosiaaliialalle vasta myöhemmin, koska oli kokenut entisen, fyysisesti kuormittavan työn, jossa ei päässyt tekemisiin ihmisten kanssa eikä hyödyntämään omia henkisiä vahvuuksiaan liian tylsäksi ja yksinkertaiseksi.

En halunnut tuhjata sitä taitoa keskustella ja kuunnella ihmisiä, kun ymmärsin, että sitä taitoa ei kaikilla ole ja sitä voi työssä hyödyntää. Siksi lähdin opiskelemaan sosiaali-alaa. Onhan se välillä kuormittavaa, kun kantaa niiden ihmisten murheita mukanaan ja kokee syvää empatiaa, mutta päivääkään en kadu alan vaihtoa ja sitä että teen työtä, jolla on oikeasti merkitys ihmisten hyvinvoinnin kannalta.

Jokainen haastateltu koki olevansa oikealla alalla sosiaalityössä. Työ koettiin haasteelliseksi ja henkisiä voimavaroja kuluttavaksi, joka erityisherken kohdalla kuormittumisalttiuden takia on syytä tiedostaa ja löytää oikeat keinot palautumiseen.

7.3 Haasteet työssä

Epävarmuus, kiire ja työnteon määrän kasvu näkyvät psyykkisenä kuormituksenä. Kuormittavimmaksi työnsä kokevat kuntien terveys- ja sosiaali-alan työntekijät sekä opettajat, joista hieman yli 70 % kertoo olevansa melko tai erittäin kuormittuneita. Töitä tehdään ylikierroksilla ja paletaan loppuun, totesi 80 prosenttia Evan arvo- ja asennetutkimukseen vastanneista. Työn määrä on kasvanut ja jatkuvat keskeytykset työpäivän aikana rasittavat, puhumattakaan huonosta tai jopa pelolla johtamisesta. Kiirettä aiheuttaa työntekijöiden mielestä henkilökunnan vähäisyys. (Manka 2011, 15.)

Myös haastateltavat kokivat suurimpana haasteena työssään kiireen ja sen aiheuttaman stressin. Tosin suurissa yksiköissä työskentelevät kokivat kiirettä huomattavasti enemmän kuin pienissä yksiköissä työskentelevät. Suurissa yksiköissä työntekijäpula ja poissaolot nousivat esiin syinä sille, että töitä kasautuu muille liikaa, jolloin kiire kasvaa kohtuuttomaksi.

Manka mainitsee kirjassaan Työnilo (2011, 15) sosiaalialan työntekijöistä suuren osan olevan melko kuormittuneita ja kirjan julkaisusta on yli 10 vuotta aikaa. Haastatellut kertoivat kiireen lisääntyneen huomattavasti viimeisten vuosien aikana, joten työn kuormittavuus on heidän näkökulmastaan tarkasteltuna lisääntynyt sosiaalialalla jatkuvasti jo ennestään huonosta tilanteesta.

Se on vain aika sietämätöntä välillä, kun ei pysty tekemään töitään kunnolla kiireen takia. Aina olen halunnut tehdä työni hyvin, niin kuin erityisherkkyyteen kuuluu se tunnollisuus, ja sitä turhautuu kun ei anneta mahdollisuutta siihen. Siinä kärsii työntekijä, asiakas ja koko työyhteisö.

Moni koki kiireen vaikuttavan voimakkaana kuormittavana tekijänä työssään. Vaikka taitoa ja halua olisi tehdä laadukasta asiakastyötä, moni koki ettei siihen ole mahdollisuutta kiireessä ja tällaisten asioiden turhauttavan erityisherkkää ihmistä pahasti.

Kyllä pahin on se kiire ja stressi ja kun ei niitä ehdi purkamaan missään välissä, kun sitä purettavaa on niin mahdoton määrä. Sitä kun miettii kaikkia asioita kaiken aikaa, vaikka ne olisi itsestä riippumattomia. Asiakkaiden hyvinvoinnin kannalta olisi niin tärkeää, että sitä aikaa olisi tehdä se työ kunnolla. Sen kautta minäkin saan sitten niitä onnistumisia, sitä iloa työstä ja voimaa jaksaa.

7.4 Työskentelyolosuhteet ja työn ulkoiset ärsykkeet

Kukaan haastatelluista ei tuonut kovin tärkeinä esiin ulkoisia ärsykejä keskusteltaessa työn haasteista ja kuormitustekijöistä. Ulkoisina ärsykeinä tuotiin esiin muun muassa jatkuva hälinä, kovat äänet, keskeytykset, sisäilmaongelmat ja kirkkaat valot. Pienissä yksiköissä työskentelevät kertoivat pystyvänsä hyvin itse vaikuttamaan pitkäaikaisiin työskentelyolosuhteisiin ja ulkoisiin ärsykeisiin esimerkiksi työskentelypaikkaa vaihtamalla. Suurissa yksiköissä olevat kokivat hälinän olevan välillä häiritsevää, mutta siihen vaikuttaminen lähes mahdotonta.

Meillä on töissä aina kova hälinä, välillä on pakko lähteä edes vessaan käymään, jotta pääsee pois siitä metelistä. Valot on myös kirkkaita, mutta meillä on muitakin, joita ne kirkkaat valot häiritsee, niin voidaan niitä sammutella sitten. Ei ulkoisia ärsykejä ajattele ensimmäisenä työhyvinvointia miettiessä. Kyllä se on sitä psyykkistä kuormaa, josta pyrkii ensimmäisenä eroon.

Useat haastateltavat totesivat psyykkisen kuormituksen sosiaalialan työssä olevan niin suurta, että muita tekijöitä tulee mietittyä vähemmän. Niinpä ulkoisille ärsykeille ei annettu paljon sijaa työhyvinvointia pohdittaessa.

7.5 Voimavarat työssä

Ehdottoman tärkeitä asioita työssä jaksamisessa on ne työkaverit ja hyvä johtaminen. Ilman vertaistukea ja yhteishenkeä ei kyllä selviäisi. Ja todella tärkeää on vapaa-ajalla tehdä jotain sellaista, että voi unohtaa ne työasiat kokonaan.

Työelämässä on monenlaisia erityisherkkiä. Jotkut ovat hiljaisia, jotkut hyvin näkyviä persoonia. Joillakin on vahva luottamus omiin kykyihinsä, jotkut ovat vielä epävarmoja itsestään ja osaamisestaan. Ympäristö ihmisineen vaikuttaa osaltaan varsinkin herkkien ihmisten voimavaroihin ja siihen, miten he

pystyvät tuomaan esille omat kykynsä ja olemaan osaavia ja tehokkaita. Yksikin ihminen voi vaikuttaa herkkään ihmiseen todella myönteisesti näkemällä herkän ihmisen ja kaikkien muidenkin vahvuudet ja antamalla tilaa jokaisen yksilöllisille lahjoille. Työelämässä esimiehen suhtautuminen alaisiinsa ja työyhteisön toimintakulttuuri ovat herkille ihmisille todella merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin ja omien lahjojen toteuttamisen kannalta. (Manka 2011, 252.)

Tämän edellisen lainauksen vahvisti myös haastatteluissa esiin nousseet asiat työn voimavaroista keskusteltaessa.

Minulle voimaa antaa ne onnistuneet asiakaskokemukset ja se kun näkee työnsä tuloksen. Kun sitä vielä arvostetaan, se on äärimmäisen tärkeää. Esimies antaa minun tehdä asioita omalla tavallani ja toteuttaa itseäni. Se on vuosien aikana hyväksi koettu ja sillä tavalla syntyy tulosta, joka on meidän kaikkien etu.

7.6 Vastapainoa työlle

Harrastukset, rentoutuminen ja ehdottomasti yksin olo. Niiden avulla minä palaudun työstä arjen keskellä.

Tärkeimpänä vastapainona työlle haastatteluissa nousi selvästi esiin yksinolemisen tarve. Se koettiin kokonaisvaltaisen palautumisen perusehtona. Useat kertoivat olevansa joko hermostuneita, kiukkuisia, ahdistuneita tai apaattisia, mikäli töiden vastapainona ei päässyt viettämään aikaansa yksin. Yksinoloa pystyi toteuttamaan jokainen haastateltu melko hyvin, vain pikkulapsiperheissä elävät haastateltavat kokivat, etteivät saaneet tällä hetkellä riittävästi aikaa yksinoloon.

Näin ruuhkavuosien keskellä yritän ottaa itselleni aikaa aina kun mahdollista. Kaikki ei sitä ymmärrä, mutta mieli vaatii sitä aikaa

ihan vain oman itseni kanssa olemiseen. Hetki metsässä kävelyä omien ajatusten kanssa tekee ihmeitä.

7.7 Vertaistuki

Kukaan haastatelluista ei ollut tuonut suuremmin erityisherkkyyttään esiin työyhteisössä. Viisi haastatelluista kertoi maininneensa asiasta töissä tai asian tulleen esiin työpaikalla. Erityisherkkyydestä oli jossain työpaikoissa keskusteltu yleisesti ja suuri osa työyhteisön jäsenistä haastateltavien mukaan tunnisti käsitteen. Käsitteen laajemmasta ymmärtämisestä ei kuitenkaan juuri ollut tietoa. Työpaikan osalta kukaan ei siis saanut vertaistukea erityisherkkyyden osalta, mutta vertaistukea haki kuitenkin vapaa-ajalla osa haastatelluista.

Olen minä siitä työpaikalla kertonut ja on se usein tullut esiinkin töissä erilaisissa asioissa. Teen tarkkaa työtä ja tarvitsen rauhan kirjallisiin töihin, ymmärrän asiakkaita, olen empaattinen, liikutun helposti ja kohtelen muita tasavertaisesti. Mutta en ole tehnyt erityisherkkyydestä mitään numeroa, eikä kukaan ole kysellyt sen tarkemmin asiasta. Kaikki varmasti ajattelee, että olen luonteeltani herkkä.

Haastateltavista vain kaksi oli tavannut muita erityisherkkiä niille tarkoitetuissa ryhmissä vertaistuen saamiseksi. Nämä kaksi pitivät tapaamisia erittäin tärkeinä ja rikastuttavina keinoina oman itsensä ymmärtämisessä ja hyväksymisessä. Vertaistuen merkitystä on korostettu usein erityisherkkien keskuudessa ja HSP Suomi ry:nkin yksi tärkeistä tehtävistä on saattaa Suomessa asua erityisherkkiä yhteen.

Erityisherkkyyteen kuuluu taitoja, joiden turvin pystyy eheytymään, kunhan saa tukea, turvaa ja rakkaudellisia kohtaamisia. Vertaistuki on tässä olennaisessa asemassa. (Junkkari 2020, 8.)

Olen käynyt lähes kaksi vuotta säännöllisesti vertaistukiryhmässä, jossa tapaan neljää muuta erityisherkkää. Vertaistukiryhmällä on ollut elämäni suuri vaikutus. Paljon tulee puhuttua työelämään liittyvistä asioista, koska siellä kohtaa usein haasteita erityisherkkyyden vuoksi. Yhdessä me myös mietimme keinoja työssäjaksamiseen, mutta muiden ammateissa on osin aika erilaiset kuormitustekijät, kuin minun työssäni.

Neljä haastateltavista kertoi perheessään tai sukulaisissaan olevan muitakin erityisherkkiä, joiden kanssa olivat he vaihtaneet kokemuksia ja saaneet vertaistukea näin. Suuri osa oli hakenut vertaistukea sosiaalisen median keskusteluryhmien kautta sekä hakemalla tietoa erityisherkkyydestä ja lukemalla muiden tarinoita.

Meidän perheessämme on myös muita erityisherkkiä. Se on aina ollut sellainen voimavara, kun on tiennyt ettei ole ainoa herkkä. Heiltä olen saanut paljon vertaistukea tässä asiassa. Jos ei olisi muita, niin olisihan sitä vertaistukea pitänyt hakea jostain muualta.

8 YHTEENVETO

Haastatteluiden tavoitteena oli selvittää, millaiset asiat vaikuttavat erityisherkkien ihmisten työhyvinvointiin sosiaalialalla työskennellessä. Tutkimuksessa saatiin henkilökohtaisia näkemyksiä erityisherkkien tämänhetkisestä työelämän hyvinvointitilanteesta sosiaalialalla. Tutkimuksen teon tärkeänä elementtinä toimi myös oma tiedon ja kokemusten kasvaminen ja keskustelu muiden erityisherkkien kanssa.

Tutkimuksen tuloksissa tärkeänä lähtökohtana nousi esiin se, että ihminen tunnistaa oman erityisherkkyytensä, joka auttaa ymmärtämään toimintaa ja

hyväksymään sen tuomat persoonallisuuden piirteet, jotka voivat aiheuttaa haasteita työelämässä.

Sosiaalialan työt tarjoavat erityismerkille mahdollisuuden hyödyntää omaa intuitiotaan, empatiakykyään ja lukuisia muita ominaisuuksia, joita tarvitaan ihmisten myötätuntoisessa kohtaamisessa. Näiden ominaisuuksien vuoksi erityismerkille tarvitaan monella alalla, mutta erityisesti sosiaalialalla. Alan työtä tehdään tänä päivänä suuren paineen ja kiireen alla. Nämä kuormittavat tekijät eivät sovellu helposti kuormittuvan erityismerkän ihanteelliseen elämäntapaan kovinkaan hyvin, joten palauttavien keinojen löytäminen niin työssä, kuin sen ulkopuolellakin, ovat ensiarvoisen tärkeitä. Erityismerkit nauttivat syvällisistä keskusteluista, muiden auttamisesta ja tukemisesta, luovasta työstä ja positii-visesta palautteesta.

8.1 Luotettavuus ja eettisyys

Jo tutkimuksen aiheen valinta on eettinen kysymys, koska siihen liittyy tutkimuksen hyötynäkökohtien ja tutkimuksen merkityksellisyyden pohtiminen. Tutkija joutuu aiheita valitessaan miettimään, kenen ehdoilla ja kenen hyödyksi tutkimusta tehdään. Tutkimuksen edetessä tutkija joutuu tekemään valintoja siitä, miten hän kerää tutkimusaineistonsa. Eettiset näkökohdat on otettava erityisen tarkasti huomioon silloin, kun tutkitaan ihmistä. Tutkijan on varmistuttava siitä, että ainakin seuraavat kohdat täyttyvät: 1. Tutkittavat osallistuvat tutkimukseen vapaaehtoisesti 2. Tutkittaville annetaan riittävästi ja avoimesti tietoa tutkimuksen tarkoituksesta ja toteuttamistavasta. 3. Tutkimuksen aikana saatuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja siten, että niillä ei aiheuteta tutkittaville haittaa. 4. Tutkimusta varten kerätty aineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua. (Spoken 2022)

Näitä eettisiä periaatteita noudatettiin opinnäytetyössä. Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Haastateltaville kerrottiin mahdollisimman avoimesti tutkimuksen tarkoituksesta ja opinnäytetyön raportoinnista. Haastateltavilta pyydettiin lupa haastatteluiden taltiointiin, litterointiin ja

aineiston käyttämiseen osana opinnäytetyötä. Lisäksi nauhoitettu tai videoitu sekä litteroitu materiaali tuhoetaan opinnäytetyöprojektin valmistuttua.

Haastateltavat pysyvät projektissa anonymeinä. Saatu aineisto eriteltiin teemojen ja osallistujien mukaan, mutta raportissa käytettävissä teksteissä ei ole merkitty kenen haastateltavan puhetta mikään kohta on, koska sillä ei ollut raportin ja lopputuloksen kannalta merkitystä.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereitä ovat uskottavuus, siirrettävyys, luotettavuus, vahvistettavuus ja autenttisuus. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan rooli on aina subjektiivinen. Tutkimuksen uskottavuudella tarkoitetaan sitä, miten todellisia tutkimuksessa saadut tulokset ovat suhteessa kerättyyn aineistoon ja miten tutkimuksen tulokset onnistutaan analysoimaan niin, että ne vastaavat todellisuutta. Tutkimuksen uskottavuutta tulee vahvistaa jo tutkimussuunnitelmaa tehtäessä. (tutkimusmenetelmäblogi 2018)

Luotettavuuden arviointi mahdollistuu suhteuttamalla tulokset tutkimusongelmiin ja niiden ratkaisemiseksi käytettyihin menetelmiin eli tarkastelemalla tutkijan tutkimusretkeä kokonaisuudessaan vaihe vaiheelta ja pohtimalla, onko reitti ollut sopiva halutun päämäärän tavoittamiseksi. Tutkimusta arvioitaessa on hyväksyttävä se, että kaikki tutkimus on tutkijan tekemää rakennelmaa tietyistä puitteista ja tietyillä rakennusaineilla – joku toinen voisi tehdä samoista palasista hieman toisen näköisen tuotoksen. Näin ollen niin kvantitatiivinen kuin kvalitatiivinenkin tutkimus on aina yhdenlainen versio tutkittavasta aiheesta, eikä siihen voida koskaan täysin luottaa ts. se ei tarjoa objektiivista, absoluuttista tietoa, vaikka näin haluttaisiin turvallisuuden tunteen lisäämiseksi ajatella. Tutkijoiden saamista tuloksista voidaan toki tehdä joitakin johtopäätöksiä, mutta tulokset ovat aina kontekstuaalisia eli mm. aikaan, paikkaan ja tutkijaan sidoksissa olevia asioita. (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006)

Työn teoriaosuudessa on käytetty tiedon luotettavuuden kannalta monia erilaisia lähteitä, ja niistä suurin osa on ollut tuoretta tietoa uusista painoksista tai uusista kirjoista. Tutkimuksen teossa on pyritty koko prosessin ajan siihen, että

tutkimus ja lopputulokset olisivat niin luotettavia, kuin se laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista. Tutkimuksessa on noudatettu rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta jokaisessa vaiheessa.

8.2 Pohdinta

Alun alkaen opinnäytetyön aihetta pohtiessani keväällä 2020, halusin sen liittyvän erityisherkkyyteen, koska olin itse tunnistanut piirteen itsessäni joitakin vuosia taaksepäin. Koin tämän tilaisuutena syventyä erityisherkkyyssaiheeseen. Teoriaosuuden kirjoittamisen myötä opiskelinkin kirja toisensa jälkeen asioita tutkimuksen teosta, erityisherkkyydestä ja työhyvinvoinnista.

Aiempina vuosina eritysherkistä lapsista oli tehty muutamiakin opinnäytetöitä, mutta aikuisia koskien hyvin vähän. Toimeksiantajan ehdotuksesta ja toiveesta aihe tarkennettiin koskemaan työelämässä olevia erityisherkkiä. Opinnäytetyöni lähtökohtana oli kartoittaa erityisherkkien sosiaalialalla työskentelevien henkilöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Omalta kannaltani työn tärkeimpänä ja opettavaisimpana asiana pidin haastatteluiden järjestämistä ja niissä muiden erityisherkkien kanssa käytyjä keskusteluja.

Haastateltujen pieni määrä voi vääristää tutkimuksen luotettavuutta, mutta toisaalta tutkimuksen tulokset tukevat kaikkea sitä, mitä teoriaosuus kertoo erityisherkkyydestä ja työhyvinvoinnista. Suurta eroa työhyvinvoinnin ylläpitämisestä eritysherkkien ja ei herkkien välillä ei tutkimuksessa käynyt esille, mutta erityisherkkien kokemusten kuuleminen ja niiden esiin tuominen olivat itselleni äärimmäisen tärkeitä. Myös monet haastatteluihin osallistuneet olivat hyvin kiitollisia mahdollisuudesta syventyä oman erityisherkkyytensä piirteisiin ja pohdita työelämän kannalta erityisherkkyyden tuomaa arvoa ja voimavaroja verotavia tekijöitä. Vaikka ne tuntuvat aiheeseen syventymisen jälkeen lähes itseltään selviltä, niiden ääreen pysähtyminen ja asioiden pohtiminen antaa uutta näkökulmaa ja oivalluksia niin tutkijalle, kuin tutkittavillekin.

Projektin etenemisen suhteen olisin voinut olla aktiivisempi toimeksiantajaan, mutta koin kuitenkin itsenäisesti saaneeni työn kasaan hyvin ja niillä lähtökohdilla, joista projektin alkaessa sovittiin.

Ytimekkäänä yhteenvetona tutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että erityis-herkät ovat omimmillaan sosiaalialan työssä, kunhan tunnistavat herkkyytensä ja osaavat hyödyntää sen tuomia persoonallisuuden piirteitä sekä pyrkiä syntyneestä kuormituksesta eroon ennen seuraavaa kuormitusta.

LÄHTEET

Aho-Mantila M., Helenius H., Kotivaara M., Lammi T., Mustinen T., Laine Ojames A., Ollila S. 2020 Työelämäopas. Haettu 21.5.2022 osoitteesta

<https://www.erityisherkat.fi/?x173338=3293625>

Aron E. N. 2020, Erityisherkkä ihminen. 2. uud. p. Helsinki: Otava.

Aron E. N. 2016, Erityisherkkä ihmisen harjoituskirja. Helsinki: Nemo.

Bowellan S. 2018. Ihana herkkyys. Helsinki: Otava.

Hirsjärvi S., Remes P., & Sajavaara P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. uud. p. Helsinki: Tammi.

HSP Suomi ry. (2022). Yhdistys. Haettu 1.2.2022 osoitteesta <https://www.erityisherkat.fi/erityisherkkyyks/>

HSP Suomi ry. (2022). Yhdistys. Haettu 22.5.2022 osoitteesta <https://www.erityisherkat.fi/@Bin/3294104/Ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4opas%202022.pdf>

HSP Suomi ry. (2021). Yhdistys. Haettu 3.9.2021 osoitteesta <https://www.erityisherkat.fi/yhdistys>

Junkkari R-I. 2020. Herkän ihon alle. Kouvola: Reuna Oy.

Juuti P. & Salmi P. 2014. Tunteet ja työ. Jyväskylä: PS-kustannus.

Manka M-L. 2011, Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Metsämuuronen J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus.

Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A. KvaliMOTV www-sivut. 2006. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 23.5.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>

Satri J. 2019. Herkkyys voimavaraksi. Helsinki: Viisas Elämä Oy.

Spoken Oy:n www-sivut. 2022 Tutkimuksen eettisyys. Haettu 23.5.2022 osoitteesta <https://spoken.fi/tutkimuksen-eettisyys/>

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. 2022 Työhyvinvointi. Haettu 10.5.2022 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry:n www-sivut. 2020 blogikirjoitus. Viitattu 21.5.2022 <https://www.soste.fi/blogikirjoitus/sosiaalialan-tyo-ihmisoikeustyota-parhaimmillaan/>

Tietoarkiston www-sivut. 2022. Laadullinen sisällönanalyysi. Haettu 22.5.2022 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. uud. p. Helsinki: Tammi.

Tutkimusmenetelmäblogin www-sivut. 2018. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Viitattu 23.5.2022 <https://tutkimusmenetelmablogi.blogspot.com/2018/03/laadullisen-tutkimuksen-luotettavuus.html>

Virolainen H. 2012, Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books of Demand.