

**SAVONIA**

ammattikorkeakoulu

**centria**  
ammattikorkeakoulu

**OAMK**  
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# LASTENSUOJELUTYÖSSÄ TOIMIVIEN OHJAAJIEN KOKEMUKSET TYÖHYVINVOINNISTA JA TYÖN KUORMITUSTEKIJÖISTÄ

TEKIJÄT

Venla Otollinen

Savonia-ammattikorkeakoulu

Teemu Ollonen

Oulun ammattikorkeakoulu

Heli Aakko

Centria-ammattikorkeakoulu

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Tutkinto-ohjelma Sosionomin tutkinto-ohjelma Sairaanhoitajan tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä(t) Venla Otollinen, Teemu Ollonen ja Heli Aakko			
Työn nimi Lastensuojelutyössä toimivien ohjaajien kokemukset työhyvinvoinnista ja työn kuormitustekijöistä			
Päiväys	22.4.2024	Sivumäärä/Liitteet	39/3
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Eräs lastensuojeluyksikkö			
Tiivistelmä Sosiaali- ja terveysalan kenttä on ollut muutaman viime vuoden ajan historiallisessa murroksessa, kun vastuu palveluiden järjestämisestä on siirtynyt kunnilta hyvinvointialueille. Taloudelliset säästöpaineeet ovat hyvinvointialueilla todella suuret, ja tämä aiheuttaa painetta myös palveluita käytännössä toteuttaville yrityksille ja lopulta niiden työntekijöille, jotka pyrkivät tekemään mahdollisimman laadukasta työtä samalla, kun tarve kulujen minimoimiseen kasvaa ja resursseista joudutaan karsimaan. Työ lastensuojelussa mielletään usein julkisessa keskustelussa arvokkaaksi, mutta raskaaksi ja kuormittavaksi.  Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työn kuormitustekijöistä. Koska opinnäytetyötä oli tekemässä kaksi sosionomiopiskelijaa ja yksi sairaanhoitajaopiskelija, halusimme selvittää tutkimuksessa myös työn kuormitustekijöiden mahdollista yhteyttä työntekijöiden psyykkiseen ja fyysiseen terveydentilaan. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on työhyvinvoinnin edistämisestä ja sen keinoista. Tutkimus kohdistettiin kahteen Pohjois-Pohjanmaalla sijaitsevaan perustason lastensuojeluyksikköön, jotka omistava yritys toimi opinnäytetyön toimeksiantajana.  Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksen kohderyhmä oli kahden perustason lastensuojeluyksikön vakituinen henkilökunta, johon tutkimuksen toteuttamisen hetkellä kuului 11 henkilöä. Tutkimus toteutettiin Webropolin kautta anonymisena sähköisenä kyselynä, joka sisälsi kymmenen avointa kysymystä. Kyselyyn vastasi kahdeksan työntekijää. Kyselyn tulokset analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin avulla.  Tutkimuksen tuloksissa selvisi, että kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä olivat työyhteisön tuki, toimiva ammattitaitoinen tiimi, vapaa-ajan merkitys, positiivinen työilmapiiri ja arvostus. Vastaavasti kuormitusta lisääviä tekijöitä olivat vuorotyö, työn hektisyys, haastavat asiakastilanteet ja vaihtelevat työvoimaresurssit. Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta oleellisiksi teemoiksi tuloksissa nousivat henkilökohtaiset valinnat, työnantajan tuki ja vastuun jakaminen.  Jatkotutkimusaiheena voitaisiin tutkia tarkemmin ja kattavammin tapoja, joilla esimerkiksi työnantaja voisi työntekijöidensä työhyvinvointia edistää. Tätä kautta voitaisiin saada konkreettisia tapoja ja vaihtoehtoja, joita työnantajat voisivat hyödyntää työhyvinvoinnin edistämisessä.			
Avainsanat työhyvinvointi, työn kuormitustekijät, lastensuojelu, sosionomi, sairaanhoitaja			

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Social Services Degree Programme in Nursing	
Author(s) Venla Otollinen, Teemu Ollonen ja Heli Aakko	
Title of Thesis Counselors experiences of well-being at work and work load factors in child protection work	
Date 22.4.2024	Pages/Appendices 39/3
Client Organisation /Partners Certain child protection unit	
<p><b>Abstract</b></p> <p>For the past few years, the field of social and health care has been in a historic transition, as the responsibility for organizing services has shifted from municipalities to welfare areas. The economic pressure is high in the welfare areas, and this also causes pressure on the companies that implement the services in practice and ultimately on their employees, who strive to do the highest possible quality work at the same time as the need to minimize expenses grows and resources have to be cut. In the public debate, work in child protection is often considered valuable but heavy and burdensome.</p> <p>The purpose of our thesis was to find out how the counselors of the basic level child protection unit feel about their own well-being at work at the moment, and which things at work increase the workload of the employees. Since there were two social counselor students and one nursing student doing the thesis, we also wanted to find out in the research the possible connection of work load factors with the psychological and physical health of the employees. In addition, the study aimed to find out what kind of experiences employees have with promoting well-being at work and the means to do so. The research was aimed at two basic level child protection units located in Northern Ostrobothnia, whose owning company acted as the client of the thesis.</p> <p>The study was carried out as a qualitative study. The target group of the study was the permanent staff of two basic-level child protection units, which included 11 people at the time the study was carried out. The research was carried out via Webropol as an anonymous electronic survey, containing ten open end questions. Eight employees responded to the survey. The survey results were analyzed using qualitative content analysis.</p> <p>The results of the study revealed that the factors that positively affect overall well-being at work were the support of the work community, a functioning professional team, the importance of free time, a positive work atmosphere and appreciation. Correspondingly, factors that increased the load were shift work, hectic work, challenging customer situations and fluctuating workforce resources. In terms of promoting well-being at work, personal choices, support from the employer and sharing responsibility emerged as important themes in the results.</p> <p>As a further research topic, ways in which, for example, an employer could promote the well-being of its employees at work could be explored more deeply. Through this, concrete ways and alternatives could be obtained that employers could use to promote well-being at work.</p>	
<p><b>Keywords</b> well-being at work, work load factors, child protection, social counselor, nurse</p>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN KUORMITUSTEKIJÄT SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA.....	6
2.1	Työhyvinvointi .....	6
2.2	Työn kuormitustekijät.....	9
2.3	Työskentely sijaishuollossa ja siihen liittyvät kuormitustekijät .....	10
3	TYÖN KUORMITUSTEKIJÖIDEN YHTEYS FYYSSISEEN JA PSYKKISEEN TERVEYDENTILAAN ...	13
3.1	Fyysinen terveydentila ja siihen liittyvä kuormittuminen.....	13
3.2	Psyykinen terveydentila ja siihen liittyvä kuormittuminen .....	14
3.3	Työhyvinvoinnin edistämisen positiivinen vaikutus työntekijän terveydentilaan.....	15
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE .....	16
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	17
5.1	Tutkimusmenetelmän ja yhteistyötahon esittely .....	17
5.2	Aineiston keruu.....	17
5.3	Aineiston analysointi .....	18
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	20
6.1	Lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemukset heidän kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnistaan	20
6.2	Lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemukset työn kuormitustekijöistä .....	21
6.3	Lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä.....	22
7	TULOSTEN TARKASTELUA.....	24
8	EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS .....	27
9	AMMATILLINEN KASVU .....	29
10	JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET.....	31
	LÄHTEET .....	32
	LIITE 1: SAATEKIRJE LASTENSUOJELUYKSIKÖIDEN HENKILÖKUNNALLE .....	35
	LIITE 2: WEBROPOL- KYSELYN KYSYMYKSET .....	36
	LIITE 3: TAULUKKO KYSELYN VASTAUSTEN LUOKITTELUSTA.....	37

## 1 JOHDANTO

Työelämä on ollut viime vuosikymmenet muutoksessa, jonka taustalla ovat muun muassa taloudelliset ja sosiaaliset tekijät, talouden globalisoituminen sekä tietotekniikan sekä digitalisaation kehittyminen. Yhtä aikaa työnantaja haastetaan kiinnittämään enemmän huomiota työntekijöiden työssä jaksamiseen. Samaan aikaan kuitenkin myös lähiesihenkilöt saavat ylemmiltä tahoiltaan painetta liittyen työn tehokkuuteen, kannattavuuteen ja tuloksellisuuteen. Työyhteisöjen resurssit ovat rajallisia, mikä vaikuttaa suoraan työntekijöiden työtaakkaan. Launonen (2021, 52) puhuu ylikorostuneesta kilpailusta, missä jatkuvasti nousevat työelämän vaatimukset aiheuttavat stressiä, epätoivoa ja riittämättömyden tunnetta yksilössä. Myös sosiaali- ja terveystalouden työelämässä on kyse tavoitteellisesta toiminnasta, joten työ sisältää työntekijälle vaatimuksia, joista suoriutuminen vaatii työntekijältä ponnisteluja (Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017, 53).

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä kolmen ammattikorkeakoulun kanssa. Opinnäytetyötä oli tekemässä sairaanhoitajaopiskelija Savonia-ammattikorkeakoulusta, sosionomiopiskelija Oulun ammattikorkeakoulusta sekä sosionomiopiskelija Centria-ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyössä käytimme laadullista tutkimusmenetelmää. Kohdistimme tutkimuksen Pohjois-Pohjanmaalla sijaitsevaan kahteen saman organisaation perustason lastensuojeluyksikköön. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan sekä työn kuormitustekijöistä. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että esihenkilöt voivat hyödyntää opinnäytetyön tutkimustuloksia tietopohjana yksiköiden henkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Meillä jokaisella tämän opinnäytetyön tekijällä oli vähintään kahden vuoden kokemus lastensuojeluyksikössä työskentelystä. Tuona aikana olimme omakohtaisesti huomanneet alalla olevan suurta työntekijöiden vaihtuvuutta sekä saaneet kokemusta työn kuormittavuudesta ja hektisyydestä. Tämän vuoksi halusimme tutkia, mitä yksikössä työskentelevät ajattelevat työn kuormitustekijöistä ja miten he arvioivat omaa työhyvinvointiaan tällä hetkellä.

## 2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN KUORMITUSTEKIJÄT SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA

Hyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn. Ihmisen terveys ja toimintakyky ovat osaltaan pohjana ihmisen voimavaroille. Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat lisäksi suuresti ihmisen koulutus, osaaminen sekä oma asenne ja arvopohja. (Seppänen 2021.)

Hyvinvointi määritelmänä voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen. Nämä osa-alueet ovat terveys, materiaallinen hyvinvointi ja koettu hyvinvointi. Hyvinvointiin kuuluu yhtä lailla yksilön kuin yhteisön hyvinvointi. Yksilön hyvinvointiin vaikuttavat sosiaaliset suhteet, onnellisuus, itsensä toteuttaminen ja sosiaalinen pääoma. Yhteisön hyvinvointiin taas vaikuttavat asuinolot ja ympäristö, työllisyys ja työolot sekä toimeentulo. Koettu hyvinvointi mitataan yleisesti elämänlaadulla. Elämänlaatuun vaikuttavia tekijöitä ovat terveys, ihmissuhteet, omanarvontunto, mielekäs tekeminen, materiaallinen hyvinvointi ja odotukset hyvästä elämästä. (THL 2022.)

Terveystalo (2022) kiteyttää työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, jonka muodostavat selkeät tavoitteet ja mieluisat työtehtävät, terve työyhteisö, turvallinen työympäristö, aktiivinen johtaminen ja työntekijän oma terveys sekä motivaatio tehtävää työtä kohtaan. Työhyvinvointi on työpaikalla konkreettisesti näkyvä ilmiö. Työpaikalla ilmiö näkyy henkilökunnan välisenä positiivisena ilmapiirinä ja hyvänä tiimihenkenä, tuottavuutena, toimintakyynä sekä työntekijöiden sitoutumisena. Työntekijälle itselleen työhyvinvointi tarkoittaa työn sujuvuutta ja työtehtävistä suoriutumisen ajallaan. Työ ei vie työntekijältä liikaa voimavaroja ja voimia jää harrastaa sekä huolehtia kodista, perheestä ja ystävistä vielä työpäivän jälkeenkin. (Terveystalo 2022.)

### 2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia voidaan Kehusmaan (2011, 14) mukaan määritellä monella eri tavalla riippuen näkökulmasta. Yksi yleispätevä määritelmä löytyy Työturvallisuuskeskukselta, joka määrittelee työhyvinvoinnin Euroopan yhteistä konsensusmääritelmää mukailleen seuraavasti: *”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työ tukee elämän kokonaisuutta.”* (Työturvallisuuskeskus 2023.) Työhyvinvointiin voidaan nykytiedon valossa lisätä kuuluvaksi myös työn imu sekä motivaatio työhön (Kehusmaa 2011, 14).

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, johon sisältyvät työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet asiat, jotka voivat parantaa tai huonontaa sitä. Työyhteisön ilmapiirillä, hyvällä ja motivoivalla johtamisella sekä työntekijöiden ammattitaidolla on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Työssä jaksaminen paranee, kun työntekijät kokevat työhyvinvointinsa hyväksi. Tällä taas on suora vaikutus työn tuottavuuteen sekä työhön sitoutumiseen. Kehusmaan (2011, 81) mukaan yritykset voivat saada työntekijöidensä hyvinvointiin sijoittamansa rahat 10-20 -kertaisena takaisin. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu kaikille työorganisaation jäsenille. Työnantajan vastuulla ovat hyvään johtamiseen liittyvät asiat, työympäristön turvallisuus sekä työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu. Työntekijät ovat vastuussa omasta koulutustasostaan ja sen kehittämisestä sekä omasta työkyvystään. Jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa työpaikan positiivisesta ilmapiiristä. (STM 2023.)

Päivi Rauramo (2009) on kehittänyt Abraham Maslow'n motivaatioteorian (1943) sisältämän tarvehierarkian pohjalta työhyvinvoinnin portaat -mallin, joka perustuu Maslow'n tarvehierarkian lisäksi useampiin tunnettuihin työhyvinvoinnin teorioihin. Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malli mukaillee Maslow'n tarvehierarkian mallin ihmisen perustarpeita, mutta ne on nimetty uudelleen paremmin nimenomaan työelämään sopivaksi. Portaat ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Portaat sisältävät työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä organisaation että yksilön näkökulmasta, sekä aiheeseen liittyviä mittareita tai arviointimenetelmiä. Mallin tarkoituksena on auttaa niin yksilön, työyhteisön kuin organisaatiotason työhyvinvointia. Hierarkkisen periaatteen mukaisesti Rauramon malli lähtee siitä ajatuksesta, että alemman portaan tarpeet tulee olla kohtuullisesti tyydytetty, ennen kuin voidaan siirtyä seuraavalle portaalle. (Rauramo 2009, 9-13.)

Ensimmäinen portaista on terveys, ja siihen voidaan vaikuttaa yksilötasolla terveellisillä elämäntavoilla, kuten riittävällä unella ja liikunnalla sekä terveellisellä ruokavaliolla. Organisaatiotasolla työntekijöiden terveyttä voidaan edistää muun muassa pitämällä työkuormitus kohtuullisena ja tarjoamalla riittävät työterveyspalvelut. (Rauramo 2009, 25.)

Toisena portaana on turvallisuus, joka pitää sisällään niin konkreettisen työympäristön turvallisuuden, että työyhteisön sisäisen turvallisuuden. Turvallisuuden ja turvattomuuden tunteet ovat aina subjektiivisia, mutta turvallisuuden tunteeseen liittyy vahvasti tasapainon ja pysyvyyden säilyttämisen tavoittelu. Turvattomuutta voivat työpaikalla aiheuttaa fyysiset uhat, työperäiset sairaudet, kiusaaminen, häirintä tai epäasiallinen kohtelu. Yksilötasolla turvallisuutta voidaan lisätä turvallisilla, ergonomisilla ja sujuvilla työ- ja toimintatavoilla. Organisaatiotasolla työntekijän turvallisuutta lisätään panostamalla työoloihin ja lisäämällä työntekijöiden pysyvyyden tunnetta esimerkiksi työsuhteiden avulla. Esimerkiksi määräaikainen työsuhde voi aiheuttaa työntekijälle huolta ja epävarmuutta tulevaisuudesta. Tärkeässä roolissa on myös vastuualueiden selkeä määrittely ja osaamisen varmistaminen. Uuden työntekijän kohdalla korostuu riittävän laajan perehdytyksen merkitys. (Rauramo 2009, 69-71; 99-100.)

Kolmas porras käsittää yhteisöllisyyden ja sen tarpeen. Rauramo sanoo yhteisöllisyyden olevan edellytys ihmisen olemassaololle, toiminnalle ja hyvinvoinnille. Yhteisöllisyys muodostuu yhteisistä päämääristä, joita tavoitellaan yhdessä työskentelemällä. Tarvehierarkian mallia mukailleen: kun ihmisen fysiologiset tarpeet ja turvallisuuden tunne ovat riittävästi tyydytetyt, aktivoituu ihmisen tarve tuntee olevansa rakastettu ja tuntee kiintymystä sekä yhteenkuuluvuutta. Työpaikalla yksilö kaipaa kokemusta, että on huomattu, hyväksytty ja tarpeellinen omassa työyhteisössään. Rauramo liittää osaksi yhteisöllisyyttä hyvän työilmapiirin ja sen kehittämisen, organisaation sosiaalisen pääoman, ryhmätyöskentelyn ja vuorovaikutustaidot, erilaisuuden hyväksymisen ja käyttämisen vahvuutena sekä tasa-arvon. Yksilötasolla yhteisöllisyyttä voidaan Rauramon mukaan edistää olemalla joustava, hyväksymällä erilaisuutta ja suhtautumalla myönteisesti kehitykseen. Organisaatiotasolla yhteisöllisyyttä voidaan tukea onnistuneella johtamisella sekä verkostojen tai toimivien työyhteisöjen tarjoamalla tuella. (Rauramo 2009, 103-116.)

Neljäntenä työhyvinvoinnin portaana Rauramo nostaa esiin arvostuksen tarpeen. Maslowta mukailleen Rauramo jakaa arvostuksen ympäriltä tulevaan sosiaaliseen arvostukseen sekä itsearvostukseen, joita molempia ihminen kaipaa. Työnteon kontekstissa puhutaan käytännössä siitä, kuinka paljon

yksilö arvostaa itse omaa työtään ja työpanostaan, ja kuinka arvostetuksi yksilö kokee työpanoksensa muiden ihmisten silmissä. Ihmisen kokema sosiaalinen arvostus vaikuttaa usein itsearvostukseen sitä vahvistavana tai heikentävänä tekijänä. Toisaalta vaikutus näkyy myös toiseen suuntaan: työpaikalla työnsä vakavasti ottava ja työstään hyvin suoriutuva työntekijä voi saada ponnistelustaan arvostusta lähiesihenkilöiltä tai muulta työyhteisöltä. Ääripäinä tekemänsä työn arvostukselle voidaan nähdä esimerkiksi työn pitämistä pakollisena pahana, josta tulee suoriutua, ja toisessa ääripäässä työhön suhtautumista elämäntehtävänä, johon yksilö sitoutuu täysin. Yksilötasolla työntekijä edistää arvostusta omaksumalla aktiivisen roolin organisaatiossa. Organisaatiotasolla yksilön kokema arvostusta voidaan edistää lähtien organisaation arvoista ja toimintamalleista, sekä erilaisilla palkitsemiskäytännöillä, palautteilla sekä esimerkiksi kehityskeskusteluilla. (Rauramo 2009, 123-126.)

Viidenneksi portaaksi Rauramo luettelee osaamisen, jonka hän on johtanut Maslown määrittelemästä itsensä toteuttamisen tarpeesta. Ideaalitulanteessa yksilö kykenee työn kautta ilmaisemaan itseään, hyödyntämään omia kykyjään ja oppimaan uutta. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia, tarjoaa sopivissa määrin haastetta, ja odotukset työlle ovat saavutettavissa. Organisaatiotasolla työnantajan on kyettävä tarjoamaan työntekijälle mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen. Yksilöllä on oltava selkeä kuva organisaation tavoitteista ja visiosta, sekä ymmärrys omasta roolistaan, jotta hänellä on mahdollisuus kehittää itseään ja omaa toimintaansa vision ja tavoitteiden mukaisesti. Työnantajan on tarjottava työntekijälle mielekästä työtä ja sekä mahdollisuuksia ja tilaa luovuudelle, joka mahdollistaa niin organisaation kuin yksilönkin kehityksen. (Rauramo 2009, 145-148.)

Baldschun (2018) tutki erityisesti lastensuojelun työkentällä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia. Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä tietoa työhyvinvoinnin rakenteesta sekä työhyvinvointiin liittyvistä kehittävästä ja ylläpitävistä tekijöistä. Empiirisen tutkimuksen kohdeyrymänä oli sosiaalityöntekijöitä lastensuojelusta ja sen ulkopuolelta, sekä sosiaaliohjaajia. Huomionarvoista on, että vaikka tutkittiin nimenomaan päätöksentekoaosamassa olevia sosiaalityöntekijöitä ja -ohjaajia, perustui tutkimus heidän työhyvinvointinsa vertaamiseen muilla työkentillä työskenteleviin sosiaalityöntekijöihin. Näin ollen tutkimuksen avulla on mahdollista synnyttää ymmärrystä lastensuojelun työkentän erityispiirteistä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Tutkimuksen kautta syntynyt teoreettinen malli on yleistettävissä laajemmin sosiaalityön alueelle. Empiirisen tutkimuksen muovaamassa lopullisessa mallissa työhyvinvointi jaettiin neljään osaan: affektiiviseen, sosiaaliseen, kognitiiviseen/ammattilliseen sekä psykosomaattiseen ulottuvuuteen. (Baldschun 2018, 7–8.)

Baldschun (2018) havaitsi tutkimuksessaan, että lastensuojelun työkentällä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi oli affektiivisen ja psykosomaattisen ulottuvuuden osalta muita sosiaalityöntekijöitä heikompi. Psykosomaattista työhyvinvointia heikentää lastensuojelutyön sosiaalityöntekijän emotionaalinen kuormitus. Psykosomaattinen työhyvinvoinnin ulottuvuus taas vaikuttaa vahvasti affektiiviseen työhyvinvoinnin ulottuvuuteen. Tutkimustuloksista selvisi myös, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat tilastollisesti merkittävästi enemmän työuupumusta ja toissijaista traumaattista stressiä. Sen sijaan yleinen terveys ja työhyvinvointi

koettiin yhtä hyväksi niin lastensuojelun kuin sen ulkopuolella työskentelevien sosiaalityöntekijöiden välillä. (Baldschun 2018, 62.)

Mänttari-van der Kuipin tutkimuksessa on syvennytty tarkastelemaan säästämisen kulttuurin vaikutusta sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin sekä sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksiin toteuttaa työtään parhaalla mahdollisella tavalla. "Work-Related Well-Being among Finnish Front-line Social Workers in an Age of Austerity"- tutkimus perustuu kansainvälisesti koostettuun poikittaistutkimusmateriaaliin. Kyseinen tutkimusmateriaali on koottu vuosina 2011–2012. Näiden tutkimustulosten mukaan nykyisten säästötoimenpiteiden vaikutukset näyttäytyvät sosiaalialalla työntekijöiden työhyvinvoinnin vaarantumisenä, koska työntekijöiden mahdollisuus tehdä työtä eettisesti on heikentynyt. Tämä lisää puolestaan työntekijöiden kuormittumista. (Mänttari-van der Kuip 2015.)

## 2.2 Työn kuormitustekijät

Mauno, Huhtala ja Kinnunen (2017) jakavat työn kuormitustekijät määrällisiin ja laadullisiin kuormitustekijöihin. Määrällisiin kuormitustekijöihin luetaan sisältyväksi työn määrä ja työtahti. Laadullisiin kuormitustekijöihin kuuluu taas työn kognitiiviset, emotionaaliset ja sosiaaliset vaatimukset. (Mauno, Huhtala ja Kinnunen 2017, 53.)

Työn kuormitustekijät voidaan jakaa myös fyysisiin ja psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Fagerström, Koivikko ja Rauramo (2016, 46) määrittelevät fyysisen työkuormituksen olevan työtehtävien aiheuttamaa liikuntaelimiin kohdistuvaa kuormitusta, joka pitkään jatkuessa aiheuttaa työntekijälle kuormittuneisuutta. Fyysiseen työkuormitukseen liittyy olennaisesti työergonomia ja työajat.

Fagerströmin ym. (2016, 60) mukaan työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työn sisältöön, järjestelyyn sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Moilanen (2023) on tarkentanut määritelmää tarkoittamaan työn mitoituksen ja suunnittelun, työtehtävän, johtamisen, työjärjestelyjen, työyhteisön ja vuorovaikutuksen sekä organisaation ja työympäristön piirteitä ja ominaisuuksia, jotka vaikuttavat ihmiseen.

Mäkinieniemi ym. (2014) jaottelevat teoksessaan työn psykososiaaliset kuormitustekijät työn luonteen liittyviin sekä työn sosiaaliseen ja organisatoriseen kontekstiin liittyviin tekijöihin. Työn luonteen liittyviin tekijöihin sisällytetään työn sisältö ja vaatimukset, työ määrä ja -tahti, työn hallintamahdollisuudet sekä työaika ja -ympäristö. Työn sosiaaliseen ja organisatoriseen kontekstiin liittyviksi tekijöiksi mainitaan organisaatiokulttuuri ja organisaation toiminta, työyhteisön sosiaaliset suhteet, organisaation toiminnan oikeudenmukaisuus, työntekijän rooli organisaatiossa, työuran kehitys sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen eri elämäntilanteissa. (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 7–8.)

Lizanon ym. (2014) tekemässä tutkimuksessa tutkittiin työn ja vapaa-ajan välisen ristiriidan (work-family conflict, WFC) vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin ja työuupumukseen, sekä työpaikalla saatavan sosiaalisen tuen merkitystä voimavaroja lisäävänä tekijänä suhteessa työn ja vapaa-ajan väliseen ristiriitaan. Tutkimuksen tuloksissa työn ja vapaa-ajan välinen ristiriita liittyi heikentyneeseen hyvinvointiin ja lisääntyneeseen työuupumukseen, kun taas esihenkilöiden tuki hillitsi työn ja

vapaa-ajan välisen ristiriidan vaikutuksia työhyvinvointiin. (Lizano, Hsiao, Mor Barak & Casper 2014, 178.) Myös Savolainen ym. (2018) puhuvat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen merkityksestä. Työntekijät kaipaavat työn joustavuutta työn ulkopuolisen elämän sujuvuuden eteen. Työn ja ulkopuolisen elämän yhteensovittaminen tukee onnistuessaan hyvinvointia ja jaksamista niin kotona kuin työssäkin. (Savolainen, Kolonen, Salin ja Äimälä 2018, 94.)

### 2.3 Työskentely sijaishuollossa ja siihen liittyvät kuormitustekijät

Lastensuojeluyksiköllä tarkoitetaan yksikköä, jossa järjestetään sijaishuoltoa. Yksikössä täytyy olla asianmukaiset ja riittävät tilat lapsille ja nuorille. Lapsilla ja nuorilla täytyy olla mahdollistettuna riittävä yksityisyys ja rauhallinen yksinolo. Yhdessä asumisyksikössä voi olla korkeintaan seitsemän lasta tai nuorta pitkäaikaisesti. Väliaikaisesti tästä voidaan poiketa lastensuojelulain nojalla siten, että lapsia voi olla yhteensä kahdeksan yhtä yksikköä kohden. Lastensuojeluyksikössä täytyy olla turvattuna riittävä henkilöresurssi. Tämä tarkoittaa, että jokaisessa yksikössä pitää olla vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustehtävissä olevaa työntekijää. Hoito- ja kasvatustehtävissä toimivalla henkilöllä täytyy olla sosiaali- ja terveystieteiden varmennettu pätevyys. (THL 2023.)

Perustason lastensuojeluyksiköllä tarkoitetaan lastensuojeluyksikköä, johon sijoitetaan sellaisia lapsia ja nuoria, joiden kasvua ja kehitystä ei voida turvata avohuollon tukitoimilla tai perhehoidolla. Lapsen oireilu voi esimerkiksi olla niin haastavaa, että lapsen turvallinen hoito ja kasvatusta edellyttävät erityistä ammatillista osaamista. Perustason lastensuojeluyksikköön sijoitettavien lasten ja nuorten elämän osa-alueiden kokonaisuus ei kuitenkaan vaadi sijoittamista lastensuojelun erityistason yksikköön. Oleellinen ero lastensuojelun perusyksiköiden, erityisyksiköiden ja vaativan hoidon yksiköiden välillä on kuntien (nykyään hyvinvointialueiden) kilpailutuksissa kohtuullisen vakiintunut käytäntö henkilöstömitoituksessa. Lastensuojelulain (2007/417) velvoittama henkilöstömitoitus on 1:1, eli yksi työntekijä yhtä asiakasta kohti. Tämä mitoitus on käytössä perustason yksiköissä. Erityistason yksikössä suhde on 1,3:1 ja vaativan hoidon yksiköissä 1,8:1. (THL 2023; Laine, Lötjönen & Pietilä 2022.)

Beer ym. (2021) analysoivat 885 lastensuojelun kentällä työskentelevän henkilön haastatteluita ja tutkivat sieltä ammatillisen stressin vaikutuksia lastensuojelutyöntekijöihin sekä henkilöihin, jotka työskentelevät lasten hyväksikäytön uhrien kanssa. Tutkimuksessa perehdyttiin ammattilaisten kokemaan myötätuntoväsymykseen, jotta voitaisiin ymmärtää työperäisen stressin vaikutusta työntekijöihin. Tutkimuksesta selvisi, että ammatillisella stressillä on merkittävä vaikutus lastensuojelun työntekijöihin sekä henkilökohtaisella että ammatillisella tasolla. Lastensuojelun työntekijät käyttävät omaksuvia sekä vältteleviä käyttäytymismalleja työperäisen stressin lievittämiseksi. (Beer, Phillips, Letson & Wolf 2021.)

Laine ym. (2022) pureutuivat tutkimuksessaan lastensuojelun sijaishuollossa ongelmaksi koettuun työntekijöiden runsaaseen vaihtuvuuteen, ja sen vaikutuksiin niin lastensuojelulaitoksissa asuvien lasten kuin siellä työskentelevien työntekijöiden kokemana. Työhyvinvointi ja kuormittavuus luettiin tutkimuksessa työn mielekkyyden yläluokan alle. Vastauksissa työntekijöiden vaihtuvuuden kerrottiin lisäävän työntekijöiden kuormitusta sekä heikentävän työssä jaksamista ja sitä kautta työhyvinvointia. Uusilla työntekijöillä menee luonnollisesti aikaa oppia tuntemaan

yksiköiden nuoret ja työkäytänteet, minkä vuoksi vanhojen työntekijöiden on otettava enemmän vastuuta. Etenkin työntekijävajeen koettiin kuormittavan vakituista henkilökuntaa, koska se johti usein ylitöiden tekemiseen. (Laine, Lötjönen & Pietilä 2022, 1-2;16.)

Seppänen (2021) nostaa Baldschunin (2018) tavoin esille sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien tunnetaakan. Seppäsen (2021) mukaan työntekijät kohtaavat työssään tunteita herättäviä tilanteita ja tarinoita, lastensuojelun työkentällä esimerkiksi lasten kaltoinkohtelua. Heidän on suhtauduttava tällaisiin traumaattisiin kokemuksiin ammatillisesti, ja mukautettava tunteitaan tilanteisiin sopiviksi. Ammatillisuuden myötä syntyy myös vaatimus näyttää vain niitä tunteita, jotka ovat organisaation puolelta hyväksytyjä, mikä kasvattaa ammattilaisen tunnetaakkaa. Työhyvinvointiin sosiaali- ja terveysalalla on todettu sisältyvän fyysisen ja psyykkisen rasituksen, väkivallan uhan sekä työilmapiirin sekä kollegoiden tuen. Työstressin yleisimmiksi aiheuttajiksi kirjassa kuvataan muun muassa kiireen, sosiaalisen tuen puutteen esimiehiltä ja kollegoilta sekä työntekijöiden epäoikeudenmukaisen ja epätasa-arvoisen kohtelun. (Seppänen 2021.)

Tiili ja Kuokkanen (2021) käsittelevät Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisussa lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijöitä ja alalta työntäviä tekijöitä. Tutkimuksen keskeisissä tuloksissa nousi esille, ettei lastensuojelutyöhön haluta sitoutua pitkäksi aikaa. Työpaikan tai alan vaihdon perusteina ovat muun muassa heikko palkkataso, vuorotyö, henkinen kuormittuneisuus, heikot henkilöstöresurssit sekä väkivallan uhka. Tutkimuksen johtopäätös oli, että lastensuojelussa on panostettava enemmän työntekijöiden työoloihin, työhyvinvointiin ja työsuojeluun. (Tiili ym. 2021, 6.)

Väkivallan uhka voidaan siis nähdä yhtenä lastensuojelutyön kuormitustekijänä. Radey ja Wilke (2021) tutkivat asiakkaiden työntekijöihin kohdistaman väkivallan esiintyvyyttä. Tutkimuksessa hyödynnettiin viiden vuoden mittaista pitkittäistutkimusta, joka kohdistettiin lastensuojelun työntekijöihin. Vastaaajista 75% koki psyykkistä väkivaltaa ensimmäisen kuuden kuukauden työskentelyn aikana. 37% tutkimukseen osallistuneista oli kokenut uhkailua, ja 2,3% fyysistä väkivaltaa. (Radey & Wilke 2021.)

Tuominen ym. (2023) tutkivat sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kokemaa väkivallan uhkaa. Tutkimuksen tavoitteena oli koota, arvioida ja syntetisoida empiirisiä tutkimuksia sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaiden henkilöstöön kohdistamasta väkivallasta ja sen vaikutuksista henkilöstön työhyvinvointiin, työn toteuttamiseen ja siihen liittyvään johtajien toimintaan. Tutkimustulosten perusteella asiakkaiden ja potilaiden työntekijöihin kohdistama työpaikkaväkivalta vaikutti negatiivisesti henkilöstön psyykkiseen, emotionaaliseen ja fyysiseen hyvinvointiin työssä sekä heidän työsuoritukseensa ja sitoutumiseensa. Johtajat pitivät tätä työpaikkaväkivallan muotoa haastavana ja eettisesti ristiriitaisena ja kokivat jääneensä yksin ilman koulutusta ja tukea. Työntekijät ilmaisivat pettymyksensä johtajiensa toimintaan ja ehdottivat monia toimenpiteitä ympäristön parantamiseksi henkilökunnalle ja potilaille. (Tuominen, Tölli & Häggman-Laitila 2023.)

Brend ja Collin-Vézina (2022) tutkivat sosiaalisen tuen muotoja, jotka auttavat lastensuojelutyötä tekeviä henkilöitä heidän työssäjaksamisessaan. Tutkimuksessa nostettiin esille lastensuojelun työntekijöiden riski posttraumaattiseen stressiin ja työuupumukseen, sekä kokemuksesta, ettei työntekijöillä ole mahdollista tehdä työtä parhaalla mahdollisella tavalla, mikä voi johtaa moraaliseen dilemmaan. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla 81 quebeciläistä lastensuojelun työntekijää. Tutkimuksessa nousi esille työkavereiden, esimiesten sekä muiden verkoston jäsenten kanssa käytävät kahdenkeskiset keskustelut. Erityisesti epämuodolliset keskustelut sekä työtiin jaettu, yhteinen visio ja näkemys työstä tukivat yksittäisen työntekijän työssäjaksamista. (Brend & Collin-Vézina 2022.)

### 3 TYÖN KUORMITUSTEKIJÖIDEN YHTEYS FYYSISEEN JA PSYKKISEEN TERVEYDENTILAAN

Liiallinen työ on haitallista ja aiheuttaa kuormittuneisuutta. Vaikutukset ilmenevät reaktioina tunne-elämässä sekä kehossa. Vaikutukset voivat ilmetä myös havaitsemisen sekä toiminnan muutoksina. Fyysiseen kuormittumiseen liittyy muun muassa tuki- ja liikuntaelinten ongelmat. Psykososiaalinen kuormitus on yhteydessä työntekijän psyykkisiin sekä sosiaalisiin ongelmiin, joita voivat olla esimerkiksi erilaiset mielenterveysongelmat. Kognitiivinen kuormitus taas voi aiheuttaa ongelmia työntekijän tietojen käsittelyssä sekä esimerkiksi muistiin liittyvissä asioissa. Eettinen ja emotionaalinen kuormitus voivat aiheuttaa yhtä lailla ongelmia ihmisen psyykkiseen jaksamiseen liittyen. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

#### 3.1 Fyysinen terveydentila ja siihen liittyvä kuormittuminen

Fyysinen kuormittuminen työssä lisää riskiä sairastua tuki- ja liikuntaelinsairauksiin sekä erilaisiin sydän- ja verisuonisairauksiin. (Työterveyslaitos julkaisuajankohta tuntematon a) Tuki- ja liikuntaelinsairauksista yleisimpiä Suomessa ovat selän- ja niskan kiputilat sekä nivelrikko. Toistotyöhön liittyy tenniskyynärpää eli lateraalinen epikondyliitti, joka on ammattitaudeista yleisin. Tuki- ja liikuntaelinvaijoja esiintyy yleensä monella eri alueella yhtä aikaa. Paikalliselle selkäkivulle ei usein löydy lääketieteellistä syytä, mutta se aiheuttaa silti erityisen paljon sairauspoissaoloja. Niska- ja hartia-seudun kiputilat ovat myös yleisiä tuki- ja liikuntaelinvaijoja. Nivelrikko eli artroosi on yleisin nivelten sairauksista. Nivelrikkoa esiintyy yleisimmin polvissa, selkärangassa, lonkissa ja sorminivelissä. Se kehittyy yhteydessä erilaisten kuormitustekijöiden, yksilöllisen herkkyyden sekä elintapojen myötä. (Työterveyslaitos julkaisuajankohta tuntematon b.)

Työstressin yhteydestä sydän- ja verisuonisairauksiin on saatu näyttöjä suomalaisista sekä ulkomalaisista epidemiologisista tutkimuksista. Sen on todettu olevan yhteydessä taudin kulkuun liittyviin tekijöihin, kuten kohonneeseen verenpaineeseen, suurentuneeseen kolesterolipitoisuuteen sekä parasympaattisen hermoston vähentyneeseen toimintaan. Asiasta on esitetty, että työstressi ei varsinaisesti lisää sydän- ja verisuonitauteihin sairastumista, mutta on kuitenkin kietoutunut muihin riskitekijöihin. (Kivimäki, Vahtera & Elovainio 2005, 473.)

Fyysiseen kuormittumiseen liittyy myös yleiskuormittumista. Yleiskuormittumisella tarkoitetaan tilaa, joka kuormittaa ihmisen hengitys- ja verenkiertoelimistöä. Sydämen syketaajuus alkaa nousta, kun ihminen on yleiskuormittunut. Tästä seuraa väsymystä, joka johtaa puutteelliseen palautumiseen sekä työtehon laskuun. Väsymys kasvattaa entisestään tapaturma- ja sairauspoissaoloriskiä. (Työterveyslaitos 2023.)

Stressi vaikuttaa psyykkisen terveydentilan lisäksi fyysiseen terveydentilaan. Stressi vaikuttaa ihmisen puolustuskykyjärjestelmään heikentävästi, joka aiheuttaa erilaisia oireita sekä sairauksia. (Nummelin 2008, 75.)

Schulten ja Vainion (2010) tutkimuksessa toteutettiin kirjallisuuden pohjalta malli ehdotus liittyen työntekijöiden hyvinvointiin ja sen kehittämiseen sekä tuottavuuteen ja väestön hyvinvointiin. Tutkimuksessa havaittiin, että jos hyvinvointi on saavutettu, tulisi sitä heikentäviä tekijöitä kartoittaa säännöllisesti ja miettiä riskitekijöitä hyvinvoinnin heikentämiseen liittyen. Työhyvinvoinnin yhteys

tuottavuuteen todettiin merkittäväksi tekijäksi tuottavuuden kannalta. Tutkimuksessa sivuttiin myös työn vaikutusta yleisimpiin sairauksiin ja havaittiin, että työkuormitus voi lisätä riskiä sairastua esimerkiksi diabetekseen ja sydän- ja verisuonisairauksiin. (Schulte & Vainio 2010.)

Saran, Prasadin, Eleidin, Zhangin, Widmerin ja Lermanin (2018) tutkimuksessa tarkasteltiin työperäisen stressin ja sepelvaltimotaudin välistä yhteyttä toisiinsa. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia mahdollisia syitä, jotka vaikutta työperäisen stressin ja sepelvaltimotaudin yhteyteen ja tehdä niiden pohjalta arvio tutkimusalueen tarpeesta terapeuttisille interventioille. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työperäinen stressi voidaan määritellä yhdeksi sepelvaltimotaudin riskitekijäksi. Tutkimuksen pohjalta ei kuitenkaan vielä ole selvää, että aiheuttaako itse työperäinen stressi sepelvaltimotautia vai onko se vain yksi riskitekijöistä. Työperäistä stressiä sepelvaltimotaudin riskitekijänä tulee tutkia vielä lisää, jotta saadaan selville tarkempia patologisia ominaisuuksia sekä tutkittua mikä interventio sopii kyseiseen riskitekijään parhaiten.

### 3.2 Psykkinen terveydentila ja siihen liittyvä kuormittuminen

Psyykkiseen kuormittumiseen liittyy muun muassa liiallinen psyykinen stressi, työuupumus ja masennus. Haitallinen stressi vähentää ihmisen käytössä olevaa energian määrää sekä lamaa ihmisen toimintakykyä. Haitallinen stressi aiheuttaa yliajattelua ja ajatusten kiertämistä samaa kehää. Negatiiviset ajatukset voivat aiheuttaa ihmiselle ahdistusta, pelokkuutta, ärtyneisyyttä ja huolestuneisuutta. Pitkään kestänyt haitallinen stressi on riskitekijänä työuupumuksen ja masennuksen kehitymisessä. (Nummelin 2008, 75.)

Työuupumuksella tarkoitetaan tilaa, jossa voimavarat alkavat hiipumaan, koska loputtomat ponnistelut eivät tuota tilanteelle ratkaisua. Kyseessä on pitkäaikainen stressioireyhtymä. Työuupumukseen liittyy heikentynyt ammatillinen itsetunto, kyynisyys sekä kokonaisvaltainen väsymys. Uupumiseen liittyvä väsymys eroaa tavallisesta väsymyksestä siten, että nukkumisesta huolimatta, ihminen ei palaudu yöuniensa aikana. (Nummelin 2008, 80-81.)

Työuupumus ja masennus liittyvät toisiinsa, mutta ovat kuitenkin erillisiä ilmiöitä. Niistä löytyy yhteisiä piirteitä, joita ovat esimerkiksi keskittymisvaikeudet, väsymys ja vähäiset voimavarat. Työuupumus eroaa kuitenkin masennuksesta sillä, että se liittyy selvästi työhön liittyviin asioihin, kun taas masennus ulottuu kaikille elämän osa-alueille. Työssä uupunut ihminen pystyy vielä nauttimaan elämästään, kun taas vakavasti masentunut ihminen ei tunne enää iloa juuri mistään. Masentunut ihminen kokee toivottomuutta tulevaisuudesta sekä kokee itsensä huonona. Masentunut ihminen ei jaksakaan olla sosiaalinen ja usein vetäytyykin omista sosiaalisista suhteistaan. Erilaiset unihäiriöt ovat masentuneelle tyypillisiä. Tunnetasolla masentuneen ihmisen voi tunnistaa esimerkiksi ärtymyksestä tai lamaantumisesta. (Nummelin 2008, 83-85.)

Nielsenin, Parveenin ja Finnen (2023) tutkimuksessa tarkasteltiin, miten työpaikalla koettu huono kohtelu liittyy lastensuojelutyöntekijöiden unettomuuteen. Lastensuojelutyöntekijöiden unettomuuden riskitekijöiksi todettiin asiakkaiden tekemä väkivalta ja työtovereiden harjoittama kiusaaminen. Työnantajien ja henkilöstöhallinnon tulisi asettaa etusijalle tehokkaiden ensisijaisten, toissijaisten ja kolmannen asteen strategioiden kehittäminen näiden vaarojen ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi ja siten vähentämään työntekijöiden unettomuuden riskiä.

Wadsworthin, Chaplinin ja Smithin (2010) tutkimuksessa tarkasteltiin työympäristön vaikutusta stressiin ja hyvinvointiin. Tutkimuksen tarkasteltiin työn ominaisuuksia eri työaikakausina sekä verrata olemassa olevien ja puuttuvien työn ominaisuuksien vaikutusta mielenterveyden ja hyvinvoinnin yhteyteen. Verrattessa olemassa olevien sekä puuttuvien työn ominaisuuksien vaikutusta työperäiseen stressiin, vaikutus nähtiin ilmeisenä. Vertaillen yhteyttä työnvaativuudessa sekä työperäisessä stressissä, kovilla työvaatimuksilla nähtiin olevan suurempi vaikutus työperäiseen stressiin. Verrattaessa yhteyttä sosiaalisen tuen ja työ tyytyväisyyden välillä, nähtiin sosiaalisen tuen vähäisyys parempana työ tyytyväisyyden kannalta.

### 3.3 Työhyvinvoinnin edistämisen positiivinen vaikutus työntekijän terveydentilaan

Työhyvinvoinnin ja terveyden edistäminen kuuluu yhteistyössä työntekijöille sekä työnantajalle. Tämä perustuu moniammatilliseen yhteistyöhön ja on onnistunutta vain silloin, jos kaikki osallistuvat tahot osallistuvat siihen ja ovat motivoituneita terveyden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Terveyttä edistävä työpaikka kehittää toimintaansa siten, että se mahdollistaa terveellisiä valintoja. Työpaikan tulisi myös kannustaa työntekijöitä tekemään terveyttä edistäviä tekoja. (Työterveyslaitos julkaisujankohta tuntematon c.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää, koska sen avulla voi varmistaa itselleen pidemmän työuran sekä mielekkäämmän vapaa-ajan. Työssä jaksamisen ollessa terveydellisistä syistä vaikeaa, on tärkeää kääntyä esihenkilön sekä työterveyshuollon puoleen. Omien voimavarojen vahvistaminen on tärkeä osa työhyvinvointia. Omia voimavaroja voi vahvistaa esimerkiksi optimismia ylläpitämällä, arvostamalla työkavereitaan sekä itseään ja olemalla avoin työtehtäviään kohtaan. Henkilökohtainen elämä ja työ tulisi olla hyvässä tasapainossa, jotta energiaa riittäisi kaikille elämän osa-alueille. Työterveyspsykologin kanssa voi keskustella työhön liittyvistä asioista luottamuksellisesti, jolla voi myös vahvistaa omia voimavarojaan. (KEVA 2022.)

Monipuolinen ruokavalio, lepo ja liikunta ovat tärkeitä asioita työssäjaksamisen kannalta. Liikunta vahvistaa psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja sekä vähentää sairastavuuden riskiä. Ergonomia ja työjärjestelyt työpaikalla tukevat tuki- ja liikuntaelinten terveyttä. Optimaalista on, jos työyhteisöstä voi saada tukea työssä jaksamiseen. Tämä voi vaikuttaa merkittävästi työmotivaatioon. Työyhteisön kannalta olisi tärkeää, että jokainen työyhteisön jäsen osallistuisi positiivisen työilmapiirin luomiseen. (KEVA 2022.)

Menardon ym. (2022) tutkimuksessa tarkasteltiin mindfulness harjoitusten ja luonnon vaikutusta työperäisen stressin hallinnassa. Tutkimuksessa tuotettiin malliehdotus työperäisen stressin hallintaan hyödyntämällä luontoperäisiä mindfulness harjoituksia. Mindfulnessin avulla voidaan kehittää parempaa ongelman ratkaisukykyä sekä päätöksentekokykyä. Se kehittää työmuistia, itsemääräämiskykyä sekä työntekijän sinnikkyyttä. Vaikeita tehtäviä suorittaessa mindfulness auttaa henkilön tarkkaavaisuuden säätelyssä sekä tehokkuudessa. Luonto vaikuttaa työntekijöiden stressitasoon laskevasti sekä auttaa stressin käsittelyssä. Luonnossa olo auttaa kääntämään negatiivisia tuntemuksia positiivisiksi. Mindfulness ja luonto voidaan siis nähdä hyödyllisinä työkaluina työperäisen stressin käsittelyyn. (Menardo, Di Marco, Ramos, Brondino, Arenas, Costa, Vaz de Carvalho & Pasini 2022.)

## 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan sekä työn kuormitustekijöistä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli, että esihenkilöt voivat hyödyntää opinnäytetyön tutkimustuloksia tietopohjana yksiköiden henkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaisena lastensuojeluyksikön ohjaajat kokevat kokonaisvaltaisen työhyvinvointinsa?
2. Mitä kuormitustekijöitä lastensuojeluyksikön ohjaajat kokevat työnsä sisältävän?
3. Millaisia kokemuksia lastensuojeluyksikön ohjaajilla on työhyvinvoinnin edistämisestä?

Opinnäytetyöllä osoitimme osaamista Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkoston (SOAMK 2023) määrittelemillä sosionomin eri kompetensseilla. Tähän opinnäytetyöhön sisältyivät seuraavat kompetenssit:

Sosiaalialan asiakastyön osaaminen:

Tutkimuksessamme pyrimme tunnistamaan ja arvioimaan työhön liittyviä hyvinvoinnin riski- ja suojatekijöitä. Opinnäytetyöhön kuuluvan tutkimuksen tulokset ovat käytettävissä työyhteisön kehittämisessä.

Kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen:

Analysoimme opinnäytetyössä työyhteisön kontekstissa hyvinvointia tuottavia rakenteita ja prosesseja. Arvioimme työhyvinvointia ja kuormitustekijöitä ilmiöinä, sekä niiden mahdollisia vaikutuksia yksilön mahdollisuuksiin toimia työssään ja työyhteisössään.

Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen:

Opinnäytetyössä tuotimme ja analysoimme tietoa hyvinvoinnin kehittämiseksi työnteon kontekstissa. Toteutimme tutkimuksen tutkimuseettisten periaatteiden ja ohjeiden mukaisesti.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimusmenetelmän ja yhteistyötahon esittely

Tutkimuksellinen opinnäytetyö toteutettiin hyödyntämällä laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksemme oli perehtyä ensin laaja-alaisesti teoretietoon ja syventää osaamistamme aiheesta. Työ tehtiin yhdessä sosionomiopiskelijoiden ja sairaanhoitajaopiskelijan kesken. Opinnäytetyö toteutui näin ollen moniammatillisena yhteistyönä. Sosionomiopiskelijat perehtyivät enemmän ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemisen näkökulmaan, ja sairaanhoitajaopiskelija käsitteli laajemmin asioita liittyen työhyvinvoinnin terveysvaikutuksiin.

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on vahvasti teoreettiseen tietoon kytkeytyvä tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jonka tavoitteena on ymmärtää kokonaisvaltaisesti tutkittavan kohteen laatua, merkityksiä ja ominaisuuksia. Laadullinen tutkimus voi olla empiiristä tai teoreettista, ja sen lähtökohtana on aina teoreettinen viitekehys, eli aiemmin hankittu tieto, jonka näkökulmasta tutkimusta tehdään. (Jyväskylän yliopisto 2021; Tuomi & Sarajärvi 2018, 18-19.)

Kohdistimme tutkimuksen kahteen Pohjois-Pohjanmaalla sijaitsevaan perustason lastensuojeluyksikköön. Molemmat yksiköt toimivat saman yrityksen alaisuudessa ja tekevät paljon yhteistyötä keskenään. Asiakaspaikkoja molemmissa yksiköissä on seitsemän. Asiakkaat ovat noin 10-17 -vuotiaita, ja heille tarjotaan yksikössä pidempiaikaista kuntouttavaa laitoshoidoa. Asiakkaiden haasteet ovat monimuotoisia. Erilaiset neuropsykiatriset haasteet ovat yleisiä, kuten myös mielenterveys- ja päihdeongelmat. Yksiköissä työskentelee yhteensä 14 vakituista sosiaali- ja terveysalan työntekijää, joista 12 työskentelee ohjaajan nimikkeellä ja kaksi yksikönpäällikön nimikkeellä. Ohjaajien työ on kolmi- vuorotyötä, eli työtä tehdään aamu-, ilta- ja yövuoroissa. Työn lähtökohtana on vakaan ja turvallisen kasvuympäristön luominen asiakkaille kodinomaisessa ympäristössä. Jokaisella ohjaajalla on kaksi tai kolme asiakasta, joiden omaohjaajana hän toimii yhdessä toisen ohjaajan kanssa. Omaohjaaja on perillä asiakasta koskevissa asioissa ja työskentelee yhdessä lapsen muun verkoston kanssa.

### 5.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Kvalitatiivinen tutkimuksessa fokuksessa on ymmärtää tutkittavaa aihetta. Tutkittavien määrä on yleensä pieni ja tarkkaan valittu. Tutkimuksen tarkoituksena on vastata kysymyksiin: miksi, millainen ja miten. Laadullinen tutkimus sopii hyvin esimerkiksi toiminnan kehittämiseen, vaihtoehtojen tutkimiseen tai ongelmien taustasyiden selvittämiseen. (Heikkilä 2014, 7-8.) Tässä tutkimuksessa otanta oli suunnitellusti 11 vastaajaa ja tarkoituksena oli tuottaa tietopohjaa, jonka perusteella työn tilaaja pystyy kehittämään omaa toimintaansa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kohdejoukkomme oli suunnitellusti siis 11 sosiaali- ja terveysalan työntekijää (n=11), koska emme itse osallistuneet tutkimukseen, mutta lopulta kyselyyn vastasi 8 työntekijää (n=8). Kohdejoukko koostui yhdeksästä lastensuojeluyksikön ohjaajasta ja kahdesta yksikönpäälliköstä. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää tutkittua ilmiötä sen sijaan, että sitä pyritään selittämään. Tutkimuksessa on tärkeää, että osallistujat tietävät tutkittavasta aiheesta paljon tai heillä on siitä omakohtaista kokemusta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 33.)

Laadullisessa tutkimuksessa menetelminä aineiston keruulle käytetään yleisimmin haastatteluja, kyselyjä, havainnointia sekä erilaisia dokumenteista rakentuvia aineistoja riippuen tutkittavasta aiheesta. Kyselyitä voidaan järjestää lomakehaastatteluna, teemahaastatteluna tai syvähaastatteluna. Tässä opinnäytetyössä keräsimme aineiston avoimia kysymyksiä sisältävällä lomakkeella, sillä se oli tarkoituksenmukainen tapa kerätä aineisto verkkokyselyn kautta. Lomakkeen kysymykset olivat tarkoin mietittyjä, jotta ne olivat tutkittavan asian kannalta merkityksellisiä ja niille löytyi perustelu tutkittavan aiheen viitekehuksesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87). Tässä tutkimuksessa päädyimme hyödyntämään Webropol-kyselyä, johon laadimme avoimia kysymyksiä laadullisen tutkimustulosmateriaalin saamiseksi. Annoimme kyselyyn vastaamiseen yhden viikon aikarajan, johon mennessä jokaisen halukkaan tuli siihen vastata.

Lähetimme Webropol -linkin yksikönpäälliköille, jotka välittivät kyselyn eteenpäin muille työntekijöille. Linkin mukana lähetimme saatekirjeen, josta kävi ilmi opinnäytetyömme tarkoitus ja tavoite (LIITE 2). Yksikönpäälliköt välittivät saatekirjeen ja linkin työntekijöiden sähköposteihin. Olimme laatineet Webropol-kyselyn tutkimuskysymystemme sekä teoria-aineistomme pohjalta. Olimme teemotelleet kysymykset siten, että yksi teema käsittelee yhtä tutkimuskysymystä. Teemoja oli siis kolme: lastensuojeluyksikön ohjaajien kokemus heidän kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnistaan, ohjaajien kokemus työn kuormitustekijöistä, sekä ohjaajien kokemukset työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä. Webropol-kyselyn kysymykset 1,3,4 ja 5 kuuluivat teemaan lastensuojeluyksikön ohjaajien kokemus heidän kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnistaan. Kysymykset 2,6,7 ja 8 kuuluivat teemaan ohjaajien kokemus työn kuormitustekijöistä. Kysymykset 9 ja 10 kuuluivat teemaan ohjaajien kokemukset työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä. (LIITE 3.) Emme toteuttaneet uusintakyselyä.

### 5.3 Aineiston analysointi

Opinnäytetyössä käytimme vastausten analysoinnissa aineistolähtöistä laadullista sisällönanalyysiä. Aineistolähtöisessä analyysissä pyrkimyksenä on luoda tuotetusta tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Siinä analyysiyksiköt valitaan tehtävän tutkimuksen tarkoituksen sekä tehtävänasettelun mukaisesti. Lähtökohtana aineistolähtöisessä analyysissä on, etteivät analyysiyksiköitä ole sovittu etukäteen ennen tutkimuksen toteuttamista. Analyysi pohjautuu kerättyyn aineistoon, joten aikaisemmillä tiedoilla ei ole periaatteessa vaikutusta analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108.)

Saatuamme täytetyt kyselyt takaisin, aloitimme tulosten analysoinnin. Analyysin pohjalta kuvasimme tuloksia opinnäytetyöhön. Kysely lähetettiin 11 työntekijälle, joista kyselyyn vastasi 8. Aineiston lopulliseksi kooksi tuli siis 8 (n=8).

Kyselyn kysymykset oli muodostettu siten, että tietyn kysymyksen vastaukset olivat sijoitettavissa tietyn tutkimuskysymyksen ja sitä kautta teeman alle. Näin varmistimme, että tutkimusaineistomme vastaa määritettyihin tutkimuskysymyksiin, ja aineistosta oli muodostettavissa looginen kokonaisuus. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 122) määrittelevät aineiston laadullisen käsittelyn pohjautuvan loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto aluksi puretaan pienempiin osiin, käsitteellistetään ja uudelleen kootaan loogiseksi kokonaisuudeksi.

Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä. Aluksi tutustuimme saatuihin aineistoihin eli perehdyimme vastauksiin, joita olimme saaneet kyselyymme. Muodostimme vastaus-ten pohjalta pelkistettyjä ilmauksia ja koostimme listan ilmauksista. Etsimme ilmauksista erilaisuuksia ja samankaltaisuuksia. Ryhmittelimme ilmaukset samankaltaisuuksien mukaan ja muodostimme niille alaluokat. Alaluokkien pohjalta muodostimme vastauksille yläluokat. Pääluokat muodostuivat opinnäytetyön tutkimuskysymysten pohjalta niin, että ne vastasivat käsiteltävään aiheeseen. Pääluokkia analyysiin tuli siis lopulta kolme ja jokaiselle pääluokalle teimme oman taulukkonsa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122-123.)

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselylomakkeeseen vastasi annettuun määräaikaan mennessä lastensuojeluyksiköiden ohjaajista sekä yksikönjohtajista yhteensä 8 henkilöä (n=8) suunnitellusta 11 henkilöstä. Tutkimuksen tulokset ovat esitelty seuraavissa alaluvuissa. Alaluvut ovat otsikoitu opinnäytetyön tutkimuskysymysten pohjalta. Tutkimuksen tulosten esittelyssä on käytetty myös suoria lainauksia saaduista kirjallisista vastauksista, jotta vastaajien mielipiteet ja näkemykset pystytään esittämään konkreettisesti.

### 6.1 Lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemukset heidän kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnistaan

Vastaajat kokivat monien erinäisten tekijöiden vaikuttavan heidän kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiinsa. Vastauksissa korostui työyhteisön tuki ja toimivuus, vapaa-ajan merkitys ja positiivinen työilmapiiri. Tuloksista muodostui yläluokiksi käsitteet: **työyhteisön tuki, työssä jaksaminen ja arvostus**. Luokitukset on esitetty liitteessä 3.

Vastauksien perusteella **työyhteisön tuki** koettiin merkittäväksi tekijäksi kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kannalta. Vastauksissa korostettiin toimivan ammattitaitoisen tiimin merkitystä, turvallisuuden tunnetta työssä sekä työilmapiirin merkitystä.

*”Työpaikalla auttaa jaksamaan oman työyhteisön tuki. Työyhteisössä voidaan käydä avoimesti läpi vaikeita asioita ja caseja mitä tulee vastaan ja näiden asioiden käsittelylle löydetään aikaa.”*

*”Työilmapiiri on syy, miksi haluan työskennellä yksikössämme. Ilmapiiri on rento ja avoin, mutta samalla ammatillinen. Tukea on aina saatavilla ja asioista saa puhua rehellisesti ja vapaasti. Myös kehitysmönteisyys on plussaa.”*

**Työssä jaksamiseen** vastaajien mukaan vaikutti vuorotyö sekä työn vaikutus terveydentilaan. Vastaajat toivat esille vuorotyön aiheuttavan kuormitusta. Ergonomisen työvuorosuunnittelun koettiin taas lisäävän jaksamista työssä. Vastaajat kokivat työn vaikuttavan vaihtelevasti terveydentilaan. Esille nostettiin negatiivisena asiana psyykkisten oireiden esiintyminen työn seurauksesta. Positiivisena koettiin työn mielekkyyden vaikutus terveydentilaan sekä vapaa-ajan mielekkyyden merkitys.

*”Ajoittain lisää henkistä kuormitusta, esim. lisää stressiä ja kireyttä. Saattaa vaikuttaa siihen, millainen olen vapaalla.”*

*”Hyvin suunnitellut työvuorolistat, joissa ajoittain pidempiäkin vapaita (3-4pv), työyhteisö, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, ajoittaiset edistysaskeleet työssä, oman vapaa-aika.”*

Vastaajat kokivat saavansa työstään **arvostusta** sekä työyhteisöltään, että myös työpaikan ulkopuolelta. Positiivinen palaute lisäsi vastaajien kokemaa arvostusta työyhteisöltään. Vastaajat kokivat oman työnsä arvostetuksi.

*”Uskon, että työtäni arvostetaan ja työpanokseni tiedostetaan sellaisena, kuin se on.”*

*”Koen tekeväni arvokasta työtä ja koen myös muiden ajattelevan samoin. Olen saanut positiivista palautetta työpanoksestani sekä roolistani työyhteisössäni.”*

## 6.2 Lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemukset työn kuormitustekijöistä

Kuormitusta lisääviksi aiheiksi vastaajat nostivat vastauksissaan vuorotyön, unirytmien vaihtelun, haastavat tai väkivaltaiset asiakastilanteet, epävarmuus omasta tai työkaverin osaamisesta, yksintyöskentely, resurssipulan, sosiaalisen elämän kärsimisen ja kokemattomien sijaisten käytön sekä työn hektisyyden. Tärkeimmiksi käsitteiksi ja yläluokiksi vastauksien perusteella muodostuivat **vuorotyö, työn hektisyys, riittävät työvoimaresurssit ja haastavat asiakastilanteet.**

Kuten yllä kerrottiin, **vuorotyö** koetaan erittäin kuormittavana tekijänä. Vuorotyö pitää sisällään aamu, -ilta, -yö ja viikonlopputyötä. Vuorotyön alaluokiksi määrittelimme vastausten perusteella unirytmien vaihtelun ja sosiaalisen elämän kärsimisen.

*"Varmasti merkittävämpänä kuormitustekijänä on vuorotyö. Oma työ on pääsääntöisesti ilta, yö ja pitkä viikonloppu painotteista. Vuorotyö tuo mukanaan toistuvia unirytmien vaihteluita, jotka ovat joskus helpoja ja joskus ei. Vuorotyö on toisinaan melkoista myrkyä sosiaalisen elämän ylläpitämiselle, koska yleensä kun olet vapaalla, niin muut on töissä ja sama toisinpäin."*

*"Aiemmin kolmivuorotyö kaikista merkittävin kuormitustekijä."*

Työn luonne koetaan ennakoimattomaksi ja muuttujia sekä keskeytyksiä sisältäväksi. **Työ on hektistä** ja esimerkiksi välillä taukojen tai pienten hengähdyshetkien pitäminen koettiin haastavaksi, koska lastensuojelutyön arjessa tulee yllättäviä keskeytyksiä tai tilanteiden muuttumisia. Yleisesti myös työn ennakoimattomuus koettiin omia voimavaroja syöväksi kuormitustekijänä. Alaluokat työn hektisyyteen ovat ennakoimattomuus ja työn tauottaminen.

*"Lastensuojeluyksikön arki on melko hektistä ja tilanteet muuttuvat yleensä lennosta. Aina ei ole aikaa tai mahdollisuutta ottaa pientä rauhoittumishetkeä ja mitään säännöllisiä taukoja ei ole olemassa toisin kun monella muulla alalla."*

*"Päällekkäisyydet ja keskeytykset, äkilliset muutokset työtehtävissä tai työyhteisössä. Paljon yhtäaikaista asioita ja muistettavaa."*

Työtiimin tuki nousi kannattelevaksi voimavaraksi useassa vastauksessa. Tiimin tuki kuitenkin kärsii vastausten perusteella alalla vallitsevan haasteen, tarjota riittävät **työvoimaresurssit** jokaiseen työvuoroon, johdosta. Alalla työntekijöiden vaihtuvuus on yleisesti runsasta ja se vaikuttaa negatiivisesti toimivan työyhteisön muodostumiseen. Työvoimapulan vuoksi vakituisten henkilökunnan lisäksi joudutaan käyttämään sijaisia, joiden kokemus lastensuojelutyöstä voi olla vähäistä, joten vakituinen henkilöstö joutuu ottamaan isompaa vastuuta arjen toiminnasta ja toimivuudesta, joka taas lisää työn kuormittavuutta.

*"Ajoittainen resurssien vähyys, työvoimapula."*

*"Jos työntekijäresurssi ei riittävä"*

**Haastavat asiakastilanteet** kuormittavat kasvatushenkilökuntaa. Lastensuojelutyössä kohtaa monenlaisia vaihtelevia asiakastilanteita ja prosesseja, jonka johdosta epävarmuus omasta tai työkaverin osaamisesta voi lisääntyä. Siksi oman osaamisen kehittäminen, että työyhteisön koulutukset ovat kuormitusta

vähentäviä toimenpiteitä. Haastavat asiakastilanteet yläluokan alaluokiksi määrittelimme vastausten perusteella yllä mainitun epävarmuuden omasta tai työkaverin osaamisesta, yksintyöskentelyn ja väkivaltilanteet.

*"Turvallisuutta lisää: Osaamisen kehittäminen ja ennakointi. Myös tieto siitä, että työkavereilta ja esihenkilöiltä saa ohjausta epävarmoissa ja haastavissa tilanteissa"*

Haastavien asiakastilanteiden alaluokassa tärkeäksi näkökulmaksi turvattomuuden tunteen kannalta nostettiin yksintyöskentely ja väkivaltilanteet. Perustason lastensuojeluyksikössä yksintyöskentelyä on pääsääntöisesti yöaikaan. Tällöin tapahtuneet erikois- ja väkivaltilanteet ovat haastaneet vastaajia, koska fyysisesti ei ole etulyöntiasemaa asiakasta vastaan sekä itsenäisesti on joutunut tekemään vaikeita ratkaisuja ilman työyhteisön mielipidettä tai tukea.

*"Turvattomuuden tunnetta tuo osaltaan yksintyöskentely ja erityistilanteet. Esimerkiksi jos jo työvuoron alussa saa tietää, että todennäköisesti tulee illan aikana olemaan kiinnipitotilanteessa, niin on hieman vaikeaa pysyä yhtä positiivisena kuin normaalisti. Myös muutamat erityistilanteet yöaikaan kohdanneena ja varsinkin ennen nykyistä päivystys/toinen yksikkö vieressä kuviota, niin huomannut kuinka yksin sitä välillä joutuu vaikeita asioita hoitamaan, jotka eivät ole ainakaan lisänneet yksintyöskentelyn mielekkyyttä."*

*"Turvattomuuden tunnetta tuo se, kun työskentelee yksin esim. Uuden työntekijön kanssa jolla ei välttämättä ole kokemusta haastavien tilanteiden kohtaamisesta ja riittävästi koulutusta (avekki, mapa)."*

### 6.3 Lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä

Kun vastaajilta kysyttiin työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä, korostui vastauksissa työstä irrottautuminen vapaa-ajalla, työyhteisön ja esihenkilöiden tarjoama monimuotoinen tuki ja ammatillisesta osaamisesta huolehtiminen niin henkilökohtaisella kuin koko työyhteisön tasolla. Yläluokiksi tälle teemalle muodostuivat seuraavat käsitteet: **Henkilökohtaiset valinnat, työnantajan tuki ja vastuun jakaminen**. Tulokset luokitusten mukaan on esitetty liitteessä 3.

Vastauksissa työhyvinvoinnin ylläpitämiseen liittyen käsiteltiin **henkilökohtaisia valintoja**, ja siihen liittyen erityisesti työn ja vapaa-ajan välisestä tasapainosta huolehtimista. Työ lastensuojeluyksikössä voi olla henkisesti kuormittavaa, joten on tärkeää pystyä irrottautumaan työstä sen ulkopuolella. Tässä auttaa vastausten perusteella mielekäs tekeminen vapaa-ajalla.

*"-- asennoituminen työhön työnä (esim. vapaa-aikana pyrin olemaan miettimättä työasioita), teen vapaa-ajallani mielekkäitä ja palauttavia asioita (esim. liikunta, läheisten näkeminen) --"*

*"Pyrin tasapainoon töissä ja vapaa-ajalla, sekä siihen, että pystyn ja voin keskittyä töissä työn tekemiseen ja vapaa-ajalla kotiin ja perheeseen."*

Omat elämäntavat nostettiin myös vastauksissa esille. Erityisesti levon, liikunnan ja muun mielekkään tekemisen nähtiin ylläpitävän työhyvinvointia.

*"Vapaa-ajalla harrastuksista kiinnipitäminen, riittävästi lepoa ja perheen sekä ystävien kanssa oleminen. Omien voimavarojen ja jaksamisen tunnistaminen."*

*"Nukun riittäväsi, teen mielekkäitä asioita vapaa-ajalla ja jätän työasiat työpaikalle."*

**Työnantajan tuki** korostui vastauksissa niin työhyvinvoinnin ylläpitämisessä kuin myös edistämisessä. Tuen merkitystä alleviivattiin ja tukea kaivattiin työnantajaa edustavilta esihenkilöiltä sekä laajemmin organisaatiolta työnantajana. Alaluokiksi tähän muodostuivatkin työvuorosuunnittelu, lähiesihenkilön tarjoama tuki ja organisaation tuki. Lähiesihenkilön koettiin ylläpitävän yllä avointa keskustelukulttuuria työyhteisössä, millä usea vastaaja näki olevan positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Työvuorosuunnittelu ja vuoroihin liittyvien toiveiden huomioiminen nostettiin esille vastauksissa.

*"Keskustelut arjessa esihenkilön kanssa sekä kehityskeskusteluiden avulla. --"*

*"Osoittamalla kiinnostusta, säännölliset vapaamuotoisemmat keskustelut ja kehityskeskustelut."*

Työterveyspalvelut mainittiin vastauksissa yhtenä työnantajan keinona huolehtia työhyvinvoinnista organisaatiotasolta. Työnantajan tarjoamassa tuessa nähtiin olevan myös kehittämisen mahdollisuuksia. Työkykyä ylläpitävää toimintaa toivottiin vastauksissa lisää. Tästä eriteltiin työnantajan tarjoamien henkilöstöetuuksien rahallisen arvon nostaminen, sekä työyhteisön yhteisen työpaikan ulkopuolisen ajanvieton lisääminen.

*"-- monilla muilla firmoilla on isommat E-passi edut, polkupyöräetua yms. niin voisi olla meilläkin."*

*"-- työhyvinvointia tukee säännölliset tiimipalaverit/työnohjaukset ja epäsäännölliset TyKy-päivät, joita voisi kyllä olla enemmänkin."*

Vastauksissa työyhteisön sisäisen **vastuun jakaminen** ja oman vastuun kantaminen mainittiin yhtenä keinona ylläpitää ja edistää työhyvinvointia. Alaluokiksi vastuun jakamiselle muodostui vastuu itsestä sekä yhteisvastuu, joka sisältää niin organisaation kuin työyhteisön keskinäisen vastuun. Henkilökohtaisten vahvuuksien hyödyntäminen työssä koettiin vastauksissa hyvänä asiana työhyvinvoinnin kannalta. Tämän mahdollistamista työnantajalta myös toivottiin.

*"Pidetään toisistamme huolta, autetaan toisiamme työvuorossa, yhteisvastuun merkitys. -- Vastuun jakamista ja antamista jokaiselle, vahvuuksien hyödyntämistä."*

*"Työntekijöiden vahvuuksien parempi hyödyntäminen ja vastuuden jakaminen sitä haluaville."*

Arjen työssä työhyvinvointia ylläpitävinä ja edistävinä asioina mainittiin riittävän ammatillisen osaamisen varmistaminen ja kehittäminen. Tämä nostettiin vastauksissa esille niin yksittäisen työntekijän henkilökohtaisena velvollisuutena, kuin myös työnantajan tehtävänä. Kattavan perehdytyksen avulla uusi työntekijä saadaan mahdollisimman nopeasti tehokkaaksi osaksi työyhteisöä.

*"Perehdytykseen tulee panostaa, jotta kaikilla työntekijöillä on luottamusta työkaverin toimintaan ja uudet työntekijät saavat riittävän pohjan toimia."*

## 7 TULOSTEN TARKASTELUA

Yksi tapa tarkastella tutkimuksesta saatuja vastauksia on verrata niitä aiemmin esittelemiimme Päivi Rauramon (2009) kehittämiin työhyvinvoinnin portaisiin. Vastausten perusteella ei ollut tarkoituksenmukaista lähteä arvioimaan, millä tasolla työhyvinvoinnin portaita tutkimuksemme kohteena olleet työyhteisöt olivat. Osittain tämä johtui siitä, ettei vastauksista suoraan sellaisia johtopäätöksiä voinut tehdä, ja toisaalta kyselyyn vastasi kahden eri työyhteisön jäseniä. Vastauksista oli kuitenkin löydettävissä yhtäläisyyksiä ja piirteitä Rauramon työhyvinvoinnin portaista.

Työhyvinvoinnin portaiden ensimmäinen porras, eli terveys (Rauramo 2009), nousi vastauksista esille sekä henkilökohtaisina valintoina että asiana, josta organisaatio työntekijöidensä kohdalla huolehtii. Työllä nähtiin olevan vaihtelevasti vaikutusta vastaajien terveydentilaan psyykkisen kuormituksen ja vuorotyön vuoksi. Vastaajat kertoivat huolehtivansa terveydestä elämäntavoillaan, kun taas organisaation roolista eriteltiin tarjolla olevat työterveyspalvelut.

Toinen porras työhyvinvoinnissa, eli turvallisuus (Rauramo 2009), nousi myös esille vastauksista. Turvallisuutta heikentävinä seikkoina vastauksissa tuli esille väkivallan uhka ja yksintyöskentely. Vastaavasti turvallisuutta lisäsi työkavereiden tuki, hyvä johtaminen sekä tunne siitä, että oma ja työkavereiden ammattitaito ja osaaminen ovat riittäviä. Myös kolmanteen portaaseen, yhteisöllisyyteen ja sen tarpeeseen, sopii osittain samoja piirteitä sisältäviä vastauksia. Työyhteisön tuki ja hyvä ilmapiiri mainittiin useasti kyselyn vastauksissa. Käsitteet ”rento” ja ”positiivinen” toistuvasti vastauksissa, kun vastaajat kuvailivat työilmapiiriä. Myös haasteita kerrottiin ajoittain tulevan, mutta vastaajien mukaan avoin keskusteluilmapiiri on auttanut ne selvittämään.

Neljäs porras Rauramon (2009) mukaan eli työntekijän kokemus työn arvostus sekä henkilökohtaisella tasolla että muiden ihmisten silmissä, välittyi myös kyselyn vastauksista. Vastauksissa mainittiin lastensuojelutyötä pidettävän yleisesti arvokkaana työnä. Työyhteisön sisällä arvostuksen tunnetta lisäsi työkavereilta ja esihenkilöiltä tuleva palaute. Toisaalta palautetta toivottiin saatavan myös lisää. Vastaajat kertoivat kuitenkin kokevansa, että heidän työpanostaan arvostetaan työyhteisön sisällä.

Viides porras, osaaminen, työn kontekstissa vahvasti jatkuva oppiminen ja kehittyminen (Rauramo 2009), nousi teemana esille useissa vastauksissa, kun vastaajat pohtivat, mikä työssä auttaa jaksamaan tai millä tavalla työhyvinvointia voidaan edistää. Vastauksissa mainittiin mahdollisuus itsensä jatkuvaan ammatilliseen kehittämiseen, niin omissa työtehtävissä kuin laajemminkin lastensuojelun kentällä. Osa vastaajista toivoi myös aiempaa enemmän mahdollisuuksia reflektoida työtä työryhmän kesken, mikä auttaisi osaamisen kehittämisessä. Työntekijöiden henkilökohtaisten vahvuuksien hyödyntäminen nousi myös vastauksissa esille.

Pohdittaessa työntekijöiden kokemuksia heidän kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnistaan, voidaan tuloksien ja teorian yhteys havaita työntekijöiden vastauksista. Vastauksissa voi havaita viitteitä ajoittaisesta uupumuksesta, joka ei ole kuitenkaan johtanut varsinaiseen työuupumukseen. Nummelin (2008) mukaan työuupumukseen liittyy heikentynyt ammatillinen itsetunto, kyynisyys sekä kokonaisvaltainen väsymys. Vastauksien perusteella ilmeni, että vastaajat ovat kokeneet ajoittain työstä johtuvaa väsymystä, uupumusta sekä kyynisyyden tunnetta. Vastauksissa ei kuitenkaan ilmennyt, että työntekijät olisivat kokeneet varsinaista työuupumusta.

Työterveyslaitoksen (2023) mukaan fyysiseen kuormittumiseen liittyy yleiskuormittumista. Työterveyslaitoksen (julkaisu ajankohta tuntematon b.) mukaan yleisimpiä fyysisiä työkuormittavuudesta johtuvia ongelmia esiintyy tuki- ja liikuntaelimissä. Schulte ja Vainion (2010) tutkimuksessa sivuttiin työn vaikutusta yleisimpiin sairauksiin ja havaittiin, että työkuormitus voi lisätä riskiä sairastua esimerkiksi diabetekseen ja sydän- ja verisuonisairauksiin. Vastaajat eivät tuoneet vastauksissaan ilmi työstä johtuvaa fyysistä kuormittumista, joka olisi johtanut edellä mainittuihin ongelmiin.

Tarkastellessa tuloksia lastensuojelutyöntekijöiden kokemien kuormitustekijöiden kannalta, havaittiin myös selkeää yhteyttä teorian ja saatujen vastausten välillä. Laine ym. (2022) käsittelevät tutkimuksessaan lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden vaihtuvuuden vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksen vastauksissa nousi esille, että työntekijöiden runsas vaihtuvuus lisää muiden työntekijöiden kuormitusta ja vähentää työn mielekkyyttä. (Laine, Lötjönen & Pietilä 2022, 1-2;16.) Samaan lopputulemaan tultiin myös tämän opinnäytetyön vastausten perusteella.

Tiili ja Kuokkanen (2021) käsittelevät Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisussa lastensuojelun laitoshoidon vetonauloja sekä luotaantyyöntäviä asioita. Tutkimuksen tuloksissa nousi esille, ettei lastensuojelutyöhön haluta sitoutua pitkäksi aikaa ja sen vuoksi vaihtuvuus on suurta. Työpaikan tai alan vaihdon perusteina ovat muun muassa heikko palkkataso, vuorotyö, henkinen kuormittuneisuus, heikot henkilöstöresurssit sekä väkivallan uhka. Tutkimuksen johtopäätös oli, että lastensuojelussa on panostettava enemmän työntekijöiden työoloihin, työhyvinvointiin ja työsuojeluun. (Tiili ym. 2021, 6.) Tiilin ja Kuokkanen tutkimukseen nojaten ainakin osa samoista seikoista nousi esille tämän opinnäytetyön tuloksissa. Samoja kuormitustekijöitä olivat työntekijöiden vaihtuvuuden lisäksi henkinen kuormittuneisuus, vuorotyö, väkivallan uhka sekä riittämättömät henkilöstöresurssit.

Tarkastellessa tuloksia lastensuojeluyksikön ohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen näkökulmasta, vastauksissa havaittiin paljon samaa, kuin aiemmin tehdyissä tutkimuksissa. Saatut vastaukset ovat siis linjassa aiemmin hankitun tiedon kanssa. Esimerkiksi Brendin ja Collin-Vézinan (2022) tutkimuksessa työssäjaksamista lisäsi merkittävästi työkavereiden ja esimiesten kanssa käytävät muodolliset ja vapaammat keskustelut. Nämä nostettiin tärkeiksi tekijöiksi myös tämän opinnäytetyön tutkimuksen tuloksissa.

Savolainen ym. (2018) käsittelevät sitä, kuinka työn ja ulkopuolisen elämän yhteensovittaminen tukee onnistuessaan hyvinvointia ja jaksamista niin kotona kuin työssäkin. Opinnäytetyömme kyselyyn vastaajat nostivat vahvasti esille sitä, että jaksavat työssään paremmin, kun kokevat vapaa-ajan asioiden ja elämän olevan balanssissa. STM (2023) on nostanut esille jokaisen työyhteisön jäsenen olevan vastuussa työpaikan positiivisesta ilmapiiristä. Opinnäytetyön kyselyyn vastaajat toivat esille, että kokevat jokaisen olevan vastuussa työpaikan ilmapiiristä. Vastaajat mainitsivat yhteisvastuun merkityksen korostuvan ja halusivat itse omalla toiminnallaan edesauttaa positiivisen ilmapiirin luomisessa.

STM (2023) määritteli työntekijän olevan vastuussa omasta koulutustasostaan ja sen kehittämisestä. Kuten Laine ym. (2022) aiemmin esittelemässämme tutkimuksessa toivat esille, työntekijöiden vaihtuvuus lisää vanhempien työntekijöiden kuormitusta. Opinnäytetyön tuloksia tarkastellessa voitiin havaita, että vastaukset olivat myös edellä mainittujen asioiden kannalta samassa linjassa aikaisemmin hankitun teorian kanssa. Vastaajat toivat esille perehdytyksen merkityksen uusien työntekijöiden kanssa

työskennellessä. Vastauksista ilmeni, että laadukas perehdytys lisää vanhojen työntekijöiden luottamusta uusia työntekijöitä kohtaan.

## 8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Toteutimme opinnäytetyön ja siihen liittyvän tutkimuksen hyvää tieteellistä käytäntöä sekä opinnäytetöiden eettisiä suosituksia noudattaen. Pyrimme noudattamaan mahdollisimman rehellistä toimintatapaa opinnäytetyön jokaisessa vaiheessa. Otimme huomioon eettiset näkökulmat tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Käytimme opinnäytetyössä vain luotettavia lähteitä tietoperustaa kirjoittaessamme. (TENK 2023.)

Opinnäytetyötä varten tarvitsimme toimeksiantajan ja ammattikorkeakoulun välisen opinnäytetyösopimuksen. (ARENE 2020.) Ennen tutkimuksen suorittamista hankimme tarvittavan tutkimusluvan. Olimme saaneet tutkimusluvan yksikön esihenkilöltä. Täytimme lupaa varten erikseen vaadittavat lomakkeet. Tarvitsimme tutkimusluvan toimeksiantajalta kyselyn toteuttamiseksi. Olimme selvittäneet Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelta, että emme tarvitse erikseen hyvinvointialueelta tutkimuslupaa. Opinnäytetyöryhmän ja opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa sovittiin ennalta asioista liittyen muun muassa tekijänoikeuksista, vastuista sekä velvollisuuksista ja käyttöoikeuksista kaikkien osapuolten hyväksymällä tavalla. Tarvittavat sopimukset koskien opinnäytetyötä kirjoitettiin ennen varsinaisen opinnäytetyön aloittamista. Sovimme tarkasti yhteisistä pelisäännöistä myös kolmen ammattikorkeakoulun kesken.

Opiskelijan roolissa olimme perehtyneet omiin vastuihimme sekä velvollisuuksiimme. Olimme tutustunut TENK:in ja ARENE:n ohjeisiin opinnäytetyön eettisyyteen liittyen. Lisäksi olimme perehtyneet tarkasti ammattikorkeakoulujen määrittelemiini ohjeistuksiin koskien opinnäytetyöprosessia ja tiesimme mitä meiltä odotetaan. Tiesimme oikeutemme liittyen laadukkaaseen opinnäytetyöprosessiin. Tiesimme, että opinnäytetyön tarkastuksessa käytetään plagiaatintunnistusjärjestelmää. Ymmärsimme, että opinnäytetyö on julkinen asiakirja, joka tulee kaikkien ihmisten käyttöön tulevaisuudessa. (ARENE 2020.)

Olimme tietoisia esteettömyydestämme koskien opinnäytetyöprosessia. Olimme perehtyneet TENK:in sekä hallintolain määritelmään esteellisyydestä ja ymmärsimme sen merkityksen. Emme olleet opinnäytetyötämme koskien esteellisessä roolissa. (TENK 2023.) TENK:in mukaan esteellisydeksi riittää se, jos puolueettomuus on vaarantunut. Emme oleet työyksikössä esihenkilön asemassa. Emme myöskään pystyneet vaikuttamaan vastauksiin, joita kyselyn perusteella ilmeni. Kysely toteutettiin kahteen yksikköön, joten se myös näin ollen esti yksiköiden välisen vertailun ja suojeli myös enemmän työntekijöiden anonymiteettiä.

Olimme pohtineet yhtenäisesti omien resurssiemme riittävyyttä koskien opinnäytetyötämme. Koimme, että tavoitteemme olivat realistiset ja resurssimme riittävät kyseistä aihealintaa koskien. Meillä oli riittävästi aikaa opinnäytetyön toteuttamiselle ja omasimme riittävästi tietoa aiheeseen liittyen aiempien opintojen pohjalta. Osasimme käyttää vaadittuja ohjelmia ja omasimme riittävät laitteet työn toteuttamista varten. Vaadittuja ohjelmia opinnäytetyössämme olivat Office-365, Webropol sekä omien ammattikorkeakoulujemme ohjelmistot.

Toteutimme opinnäytetyöhön liittyvän kyselyn anonymisti, emmekä sisällyttäneet työhön erityisiä henkilötietoryhmiä koskevia kysymyksiä. (ARENE 2020) Emme keränneet työssämme henkilötietoja,

kuten nimi, ikä tai sukupuoli. Pyrimme toteuttamaan kyselyn mahdollisimman huolellisesti niin, että henkilöt eivät ole tunnistettavissa vastauksiensa perusteella.

Huomioimme työssämme myös laadullisen tutkimuksen luotettavuutta sekä tarkastelimme sitä eri näkökulmista. Arvioimme tutkimusta kokonaisuutena, johon kuului monia eri osa-alueita. Pohdimme tutkimusta toteuttaessamme sitä mitä olimme tutkimassa ja miksi. Tutkimme työhyvinvointia ja työn kuormitustekijöitä lastensuojeluyksiköissä, jotta saimme tuotettua hyödyllistä tietoa yksiköiden esihenkilöille. Olimme pohtineet etukäteen aineiston keruu menetelmää sekä sen luotettavuutta. Toteutimme laadullista tutkimusta sen erityispiirteet huomioiden ja tarkastelimme tutkimuksen laatua sekä luotettavuutta läpi työn teon. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163-164.) Koska tutkimus kohdistui varsin rajalliseen määrään työntekijöitä, työstä ei tullut yleistettävissä olevaa tutkimustietoa. Työn tavoitteena oli, että tulokset tuovat kyseisen organisaation johdolle hyödyllistä tietoa organisaation työtoiminnan ja työolojen kehittämiseen.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkimukseen käytetty aika. Pehdyimme aineistoon huolellisesti sekä käyttäneet riittävästi aikaa sen käsittelyyn. Aineiston keruu toteutettiin Webropol -kyselyllä, jonka johdosta vastaajien anonymitteetti säilyi. Saatekirjeessämme vastaajille kerrottiin, että kysely toteutetaan anonyymisti. Lisäksi vastaajille annettiin nähtäväksi tietosuojalomake, jossa kerrottiin laajemmin tietojen käsittelystä. Käytimme kyselyssä avoimia kysymyksiä, joka omalta osaltaan lisää myös tutkimuksen luotettavuutta. Avoimien kysymysten kautta vastaajat ovat saaneet vastata kysymyksiin ilman kysymysten asettamaa johdattelua, jota suljetut kysymykset olisivat aiheuttaneet. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163-64.)

## 9 AMMATILLINEN KASVU

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan sekä työn kuormitustekijöistä. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että esihenkilöt voivat hyödyntää opinnäytetyön tutkimustuloksia tietopohjana yksiköiden henkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämisessä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esille konkreettisesti tämän hetken tilannetta opinnäytetyön tilaajan lastensuojeluyksiköissä työntekijöiden kokemuksista ja tuottaa tilaajalle materiaali, jonka pohjalta työn edistämiseen on koottu työhyvinvointia tukevia ideoita.

Opinnäytetyöprosessi alkoi syksyllä 2023. Sopivaa aihetta pyöriteltiin aluksi sosionomiopiskelijoiden kesken, mutta lopulta päädyttiin moniammatilliseen sekä kolmen ammattikorkeakoulun kokoavaan opinnäytetyöaiheeseen sairaanhoitajaopiskelijan liityttyä mukaan opinnäytetyötiimiin. Jokainen opiskelija oli ollut töissä samassa lastensuojeluyksikössä, joten luontevaa oli tarjota opinnäytetyöntekomahtoisuutta tänne. Tekijät miettivät yhdessä lastensuojeluyksikön esihenkilön kanssa, millainen työ olisi tällä hetkellä eniten hyödyksi esihenkilöille sekä koko työyhteisölle. Selvää oli, että työhyvinvointi ja työn kuormittavuus ovat aina ajankohtaisia aiheita lastensuojeluyksikön arjessa. Lopulta yhteisten keskustelujen pohjalta työn aiheiksi rajautui kokonaisvaltaista työhyvinvointia, työn kuormittavuutta aiheuttaviin sekä työhyvinvointia edistäviin tutkimuskysymyksiin.

Projektisuunnitelman tekeminen osoittautui haastavaksi tehtäväksi. Työn kuormitustekijöistä oli tehty verrattain paljon tutkimuksia, mutta tuoreiden kansainvälisten artikkeleiden löytäminen työllisti jonkin verran. Opinnäytetyön tekijät kävivät kaikki samaan aikaan töissä täysipäiväisesti sekä suorittivat samaan aikaan muita opintoja ja harjoittelujaksoja, jotka hidastivat projektisuunnitelman etenemistä. Lisäksi oman haasteensa projektin etenemiselle toivat kolmen eri ammattikorkeakoulun sekä kahden eri alan yhdistämiset kaikkia miellyttäväksi kokonaisuudeksi. Projektisuunnitelma valmistui alkuvuonna 2024 ja kirjallinen tutkimuslupa saatiin opinnäytetyön tilaajalta helmikuussa 2024. Opinnäytetyön kyselyyn vastaamisaikaa jouduttiin lyhentämään kiireisen aikataulun vuoksi. Aluksi vastausaikaa suunniteltiin olevan kaksi viikkoa, mutta lopulta vastauksien kirjoittamiseen aikaa pystyttiin antamaan ainoastaan viikko. Vastauksia saatiin kahdeksalta työntekijältä yhdestätoista, mihin olimme erittäin tyytyväisiä. Erityisen mukavaa oli, että vastaamiseen oli käytetty selkeästi aikaa sekä vaivaa ja näin ollen vastaajat mahdollistivat omalta osaltaan laadukkaan tutkimustuloksen.

Opinnäytetyöprosessin aikana tekijät joutuivat kiirehtimään ja alkuperäisen aikataulun mukana ei pysytty. Kiirehtiminen kuitenkin kannatti ja aikaa saatiin kurottua kiinni opinnäytetyön loppuvaiheessa. Läpi koko prosessin tekijät tapasivat toisiaan kasvotusten joko työpaikalla tai yhden tekijän kotona. Lisäksi tiiviisti pidettiin yhteyttä Whatsapp -sovelluksen välityksellä tai Teamsissa. Tekijät sopivat työnjaosta tapaamisilla tai viestitse. Työn tilaajaan oltiin yhteydessä luontevasti useasti kasvotusten, koska kaikki työskentelivät samassa yksikössä. Työn tilaaja koki aiheen tärkeäksi juuri tähän hetkeen, koska kyseiset lastensuojeluyksiköt ovat kokeneet viimeisen vuoden aikana muutoksia niin fyysisen sijainnin, henkilöstön kuin organisaationkin osalta.

Opinnäytetyöprosessi kehitti tekijöiden työnjako- ja organisointikykyä sekä vastuun jakamista. Projektin aikana jokainen tekijä on tehnyt oman osuutensa sekä tutustunut toisten tekijöiden luomaan aineistoon. Yhdessä tekijät ovat muokanneet lopullisesta työstä yhtenäisen kokonaisuuden. Jokainen

työhön osallistunut kokee tulleen kuulluksi ja jokaisen näkemys on otettu huomioon. Kokonaisuudessaan tämä opinnäytetyöprosessi on ollut antoisa ja opettavainen kokemus jokaiselle tekijälle.

Opinnäytetyöprosessi ylläpiti ja kehitti tekijöiden tietoteknisiä taitoja, koska työn eri vaiheissa käytettiin eri tiedonkäsittely- ja tiedonkeruumenetelmiä sekä käytettiin erinäisiä tietojärjestelmiä. Opinnäytetyön kyselyn vastausten analysointi lisäsi valmiuksia toteuttaa jatkossa mahdollisesti muita kyselyitä ja suorittaa tulosten analysointia. Opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa kerätty teoretieto eri lähteistä lisäsi tekijöiden ammatillista tietoperustaa.

Opinnäytetyöprosessin aika kehitimme ja osoitimme osaamista Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkoston (SOAMK 2023) määrittelemillä sosionomin eri kompetensseilla. Sosiaalialan asiakastyön osaamisen osalta tunnistimme, erittelimme ja arvioimme tutkimuksessamme työhön liittyviä hyvinvoinnin riski- ja suojatekijöitä. Tutkimuksen tulosten avulla esihenkilöillä on mahdollisuus kehittää työyhteisön toimintaa.

Opinnäytetyöprosessin aikana kehitimme ja osoitimme osaamista myös sairaanhoitajan eri kompetenssien kautta, huomioiden valtioneuvoston asettaman kansallisen viitekehyksen ammattikorkeakoulututkinnoissa. Käsittelimme opinnäytetyössämme sairaanhoitajan työhön oleellisesti liittyvää tietoa ja käsitteitä, jotka vahvistivat ammattitaitoa koskien erityisesti lastensuojelutyöhön liittyvää osaamista. Opinnäytetyö kehitti myös luotettavan tiedon hankinnan ja käsittelyn taitoja sekä vahvisti kykyä arvioida tietolähteitä kriittisesti. Eettisyyttä käsiteltiin omassa kappaleessaan. Sen tekeminen vahvisti kykyä käsitellä eettisyyttä laaja-alaisesti liittyen erilaisiin tutkimuksiin ja projekteihin. Tulevaisuutta ajatellen opinnäytetyöprosessi kehitti myös valmiuksia tehdä tulevaisuudessa esimerkiksi erilaisia tutkimus- ja kehitystöitä. Opinnäytetyön aikana eettisyys näkyi myös esimerkiksi jokaisen ryhmän jäsenen huomioon ottamisena. Opinnäytetyön tekeminen vahvisti kykyä arvioida omaa yksilöllistä sekä ryhmän toimintaa ja sen kehittämistä tarpeen mukaan.

Opinnäytetyöprosessi tuki myös meidän kaikkien valmiutta liittyen elinikäisen oppimisen taitoihin. Tiedostamme, että jokaisen meistä on ylläpidettävä meidän omaa ammatillisuuttamme sekä kehitettävä sitä jatkuvasti. Kriittisen ja osallisuutta edistävän yhteiskuntaosaamisen aihepiirissä analysoimme opinnäytetyössämme työyhteisön kontekstissa hyvinvointia tuottavia rakenteita ja prosesseja. Tutkimme työhyvinvointia ja kuormitustekijöitä ilmiönä, sekä erittelimme niiden mahdollisia vaikutuksia yksilön mahdollisuuksiin toimia työssään ja työyhteisössään. Tutkimuksellisen kehittämisen ja innovaatio-osaamisen osalta tuotimme ja analysoimme tietoa hyvinvoinnin kehittämiseksi työnteon kontekstissa. Toteutimme tutkimuksen tutkimuseettisten periaatteiden ja ohjeiden mukaisesti.

## 10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Opinnäytetyön tuloksilla tuotettiin informaatiota työn tilaajalle lastensuojeluyksiköiden ohjaajien kokemuksista työn kuormittavuustekijöistä ja työhyvinvoinnista tällä hetkellä sekä koottiin yhteen asioita, joita voisi työssä kehittää sekä kiinnittää näihin huomiota esihenkilön näkökulmasta. Tutkimuksen kysymykset olivat avoimia ja vastaaminen näihin oli monipuolista. Vastauksista ilmeni selkeästi ohjaajien kokemukset ja näkemykset. Tuloksia työn tilaaja voi hyödyntää työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämisessä sekä kehittämisessä. Tuloksista ilmeni, että lastensuojelun ohjaajien työhyvinvoinnin edistämiseksi on tehtävissä asioita esimerkiksi työvuorosuunnittelun, henkilöstön riittävyyden sekä koulutuksen osalta. Tuloksista saatiin esille konkreettisia tarpeita työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kuormitustekijöiden vähentämiseen. Esimerkiksi työvuorosuunnittelussa riittävien vapaiden suunnittelu on tärkeässä roolissa. Ohjaajien ammattitaidon ylläpitämiseksi on tärkeää järjestää lisäkoulutuksia aina mahdollisuuksien mukaan.

Jatkotutkimusaiheena voitaisiin tutkia tarkemmin ja kattavammin tapoja, joilla esimerkiksi työnantaja voisi työntekijöidensä työhyvinvointia edistää. Tätä kautta voitaisiin saada lisää konkreettisia tapoja ja vaihtoehtoja, joita työnantajat voisivat hyödyntää työhyvinvoinnin edistämässä. Toisaalta jatkotutkimuksissa voitaisiin syventyä myös yksittäisen työntekijän keinoihin niin oman kuin muun työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseksi.

## LÄHTEET

- ARENE 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. [https://www.arena.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?\\_t=1578480382](https://www.arena.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382). Viitattu 23.11.2023.
- Baldschun, Andreas 2018. *The Occupational Well-being of Child Protection Social Workers: Theoretical Conceptualization and Empirical Investigations Among Finnish Statutory Social Workers*. Kuopio: Itä-Suomen Yliopisto. Väitöskirja.
- Beer, Oliver, Phillips, Rebecca, Letson, Megan & Wolf, Kathryn 2021. Personal and professional impacts of work-related stress alleviation strategies among child welfare workers in child advocacy center settings. *Children and Youth Services Review* 122. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105904>. Viitattu 13.11.2023.
- Brend, Denise & Collin-Vézina, Delphine 2022. Stronger together: Workplace social support among residential child welfare professionals. *Child Abuse & Neglect* (vol. 130). <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2021.105302>. Viitattu 7.1.2024.
- Fagerström, Virpi, Koivikko, Asta & Rauramo, Päivi 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/06/Sosiaalialan-tyosuojelu-ja-hyvinvointi.pdf>. Viitattu 15.12.2023.
- Heikkilä, Tarja. 2014. *Kvantitatiivinen tutkimus*. Edita Publishing Oy. <http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Viitattu 15.12.2023.
- Jyväskylän yliopisto 2021. Laadullinen tutkimus. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>. Viitattu 23.11.2023.
- Kehusmaa, Kirsti 2011. *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Helsinki: Kauppakamari. 14; 81.
- KEVA 2022. Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasasi. <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heitentynt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/>. Viitattu 27.11.2023.
- Kivimäki, Mika, Vahtera, Jussi & Elovainio, Marko 2005. Työ, stressi ja sydän- ja verisuonitaudit. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* (5), 473. <https://www.duodecimlehti.fi/duo94843>. Viitattu 27.11.2023.
- Laine, Senni, Lötjönen, Heidi & Pietilä, Sanni 2022. Vaihtuvat aikuiset, tuntemattomat työkaverit- ohjaajien vaihtuvuus lastensuojelulaitoksissa lasten ja työntekijöiden kokemana. Osaamista sijaishuoltoon- hankkeen raportti. <https://osaamistasijaishuoltoon.fi/wp-content/uploads/2022/01/Vaihtuvat-aikuiset-tuntemattomat-tyokaverit.pdf>. Viitattu 13.11.2023.
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L10P57>. Viitattu 10.12.2023.
- Launonen, Reima 2021. *Taistelu työstä – kohti inhimillistä työelämää*. Helsinki: Tammi. 53.
- Lizano, Erica, Hsiao, Hsin-Yi, Mor Barak, Michálle & Casper, Lynne 2014. Support in the Workplace: Buffering the Deleterious Effects of Work–Family Conflict on Child Welfare Workers’ Well-Being and Job Burnout. *Journal of Social Service Research*, 178-188. <http://dx.doi.org/10.1080/01488376.2013.875093>. Viitattu 13.11.2023.
- Mauno, Saija, Huhtala, Mari & Kinnunen, Ulla 2017. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Feldt, Taru (toim.) *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Menardo, Elisa, Di Marco, Donatella, Ramos, Sara, Brondino, Margherita, Arenas, Alicia, Costa, Patricia, Vaz de Carvalho, Carlos & Pasini, Margherita 2022. Nature and Mindfulness to Cope with Work-Related Stress: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 10. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105948>. Viitattu 8.1.2024.

Moilanen, Seija 2023. Psykososiaalinen kuormitus. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/tyotur-valli-suus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/>. Viitattu 7.10.2023.

Mäkiniemi, Jaana-Piia, Bordi, Laura, Heikkilä-Tammi, Kirsi, Seppänen, Sanna & Laine, Nina 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014\\_18\\_Ty%c3%b6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%c3%b6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 13.11.2023.

Mänttari-van der Kuip, Maija 2015. Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity. Jyväskylä: University of Jyväskylä. Väitöskirja. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6191-6>. Viitattu 20.11.2023.

Nielsen, Morten, Parveen, Sana & Finne, Live 2023. Workplace mistreatment and insomnia: a prospective study of child welfare workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 131-141. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01910-3>. Viitattu 13.11.2023.

Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn - Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Radey, Melissa & Wilke, Dina 2021. Client-Perpetrated Violence Among Frontline Child Welfare Workers. *Journal of Interpersonal Violence* 36 (11-12). <https://doi.org/10.1177/0886260518812792>. Viitattu 20.11.2023.

Rauramo, Päivi 2009. Työhyvinvoinni portaat : viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Sara, Jaskanwal D, Prasad, Megha, Eleid, Mackram F, Zhang, Ming, Widmer, R Jay, Lerman, Amir 2018. Association Between Work-Related Stress and Coronary Heart Disease: A Review of Prospective Studies Through the Job Strain, Effort-Reward Balance, and Organizational Justice Models. *Journal of American Heart Association* 9. <https://doi.org/10.1161/JAHA.117.008073>. Viitattu 8.1.2024.

Savolainen, Jussi, Kolonen, Mirva, Salin, Sirpa & Äimälä, Anna-Mari 2018. Organisaation toimintatavat työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana. Teoksessa Tarnanen, Piia & Tuomi, Jouni (toim.) Työtä hyvinvoinnin edistämiseksi – kuusi tulokulmaa. Tampere: Tampereen ammatti-korkeakoulu.

Schulte, Paul & Vainio, Harri 2010. Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 2010, 422-429. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3076>. Viitattu 13.11.2023.

Seppänen, Mari 2021. Tunnetaidot voimavarana – Opas sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-kustannus. <https://www.sosiaalialantietopalvelu.fi/Mari-Sepp%C3%A4nen/Tunnetaidot-voimavarana.html>. Viitattu 20.11.2023.

STM 2023. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 20.11.2023.

Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto 2023. Sosiaalialan tutkinnot ja kompetenssit. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/sosiaalialan-tutkinnot-ja-kompetenssit/>. Viitattu 22.1.2024.

TENK 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>. Viitattu 23.11.2023.

Terveystalo 2022. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen#Mit%C3%A4+ty%C3%B6hyvinvoinnilla+ja+ty%C3%B6ss%C3%A4+jaksamisella+tarkoitetaan%3F>. Viitattu 2.12.2023.

THL 2022. Hyvinvointi. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>. Viitattu 20.11.2023.

THL 2023. Lastensuojelulaitokset. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijais-huolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>. Viitattu 13.11.2023.

Tiili, Anna & Kuokkanen, Julia 2021. Lapsen vuoksi - Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>. Viitattu 13.11.2023.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: kustannusosakeyhtiö Tammi. 18-19.

Tuominen, Jutta, Tölli, Sirpa & Häggman-Laitila, Arja 2023. Violence by clients and patients against social and healthcare staff - An integrative review of staff's well-being at work, implementation of work and leaders' activities. *Journal of Clinical Nursing*. 13-14. <https://doi.org/10.1111/jocn.16425>. Viitattu 13.11.2023.

Työterveyslaitos julkaisuajankohta tuntematon a. Fyysisen työkuormituksen hallinta osana työkykyjohtamista. <https://www.ttl.fi/palvelut/tyolaaketiede-ja-tyokyky/fyysisen-tyokuormituksen-hallinta>. Viitattu 20.11.2023.

Työterveyslaitos julkaisuajankohta tuntematon b. Yleisimmät tuki- ja liikuntaelinaivat. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tuki-ja-liikuntaelimiston-terveys-ja-tyokyky/yleisimmat-tuki-ja-liikuntaelinaivat>. Viitattu 27.11.2023.

Työterveyslaitos julkaisuajankohta tuntematon c. Elintavat. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>. Viitattu 27.11.2023.

Työturvallisuuskeskus 2023. Työkuormituksen hallinta. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/>. Viitattu 20.11.2023.

Työturvallisuuskeskus julkaisuajankohta tuntematon. Työhyvinvointi. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>. Viitattu 27.11.2023.

Wadsworth, EJ, Chaplin, KS & Smith, AP 2010. The work environment, stress and well-being. *Occupational Medicine*, 635-639. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqk139>. Viitattu 13.11.2023.

## LIITE 1: SAATEKIRJE LASTENSUOJELUYKSIKÖIDEN HENKILÖKUNNALLE

Hyvät lastensuojeluyksiköiden esihenkilöt sekä ohjaajat,

Olemme kolme sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijaa. Opiskelemme kaikki eri ammattikorkeakouluissa, mutta teemme yhteistä opinnäytetyötä, jonka aiheena on työhyvinvointi. Opinnäytetyössä on mukana sosionomiopiskelija Oulun ammattikorkeakoulusta, sosionomiopiskelija Centria-ammattikorkeakoulusta sekä sairaanhoitajaopiskelija Savonia-ammattikorkeakoulusta

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan sekä työn kuormitustekijöistä. Käytämme opinnäytetyössämme laadullista tutkimusmenetelmää. Toteutamme anonyymien kyselyjen yksiköiden työntekijöille Webropolia käyttäen. Esitämme tulokset yksiköissä työn valmistuttua. Opinnäytetyön tavoitteena on, että esihenkilöt voivat hyödyntää opinnäytetyön tutkimustuloksia tietopohjana yksiköiden henkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämisessä. Opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa, joka on Suomen ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden sekä julkaisujen tietokanta.

Tutkimuslupa tutkimukselle on saatu toisen lastensuojeluyksikön esihenkilöltä. Pyydämme ystävällisesti, että välitätte tämän linkin Webropol-kyselyyn kaikille yksiköidenne hoito- ja kasvatushenkilökuntaan kuuluville työntekijöille. Toivomme, että henkilöstö saa linkin 20.3. mennessä, sillä vastausaika kyselyyn on 27.3.2024 asti. Mikäli teillä herää kysymyksiä tutkimukseemme liittyen, voitte olla yhteydessä meihin puhelimitse tai sähköpostitse.

Ystävällisin terveisin,

Venla Otollinen

Teemu Ollonen

Heli Aakko

## LIITE 2: WEBROPOL- KYSELYN KYSYMYKSET

## Työhyvinvointi

Tämä kysely on osa opinnäytetyötämme, jossa tutkimme lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevien työhyvinvointia ja työn kuormitustekijöitä. Kyselyssä on 10 avointa kysymystä. Toivomme, että vastaatte jokaiseen kysymykseen. Kiitos vastauksistanne jo etukäteen!

1. Mikä auttaa sinua jaksamaan työssäsi?
2. Mitkä tekijät lisäävät kuormitusta työssäsi?
3. Miten huolehdit omasta työhyvinvoinnistasi?
4. Miten työnantaja huolehtii sinun työhyvinvoinnistasi?
5. Miten koet työn vaikuttavan terveydentilaasi?
6. Mitkä asiat lisäävät turvallisuuden/turvattomuuden tunnetta työssäsi?
7. Miten kuvailisit työilmapiiriänne?
8. Millaisena koet työsi ja työpanoksesi arvostuksen muiden ihmisten silmissä?
9. Millä tavoin edistäisit kokonaisvaltaista työhyvinvointia työpaikallasi?
10. Mitä muuta sanottavaa sinulla on kyselyn käsittelemistä aiheista?

## LIITE 3: TAULUKKO KYSELYN VASTAUSTEN LUOKITTELUSTA

Tutkimuskysymys 1. Millaiseksi lastensuojeluyksikön työntekijät kokevat heidän kokonaisvaltaisen työhyvinvointinsa?

Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Vuorossa olevien työkavereiden tuki	Turvallisuuden tunne työssä	Työyhteisön tuki	Lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemukset heidän kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnistaan
Oma ja muiden ammattitaito	Toimiva ammattitaitoinen tiimi		
Työyhteisön tuki ja toimiva tiimi			
Positiivinen työilmapiiri	Työilmapiiri		
Kehitysmuotoisuus			
Vuorotyön kuormittavuus	Vuorotyö	Työssä jaksaminen	
Vapaa-ajan merkitys			
Ergonominen työvuorosuunnittelu			
Kuormittavuuden yhteys psyykkisiin oireisiin	Työn vaikutus terveydentilaan		
Työasiat jäävät mieleen myös vapaa-ajalle			
Psyykkisinä oireina stressiä, kireyttä ja kynnistymistä			
Työn mielekkäisyys vaikuttaa positiivisesti			
Vapaa-ajan mielekkäisyys			
Saatu positiivinen palaute	Työyhteisöltä saatava arvostus	Arvostus	
Työ koetaan arvostetuksi	Ulkopuolinen arvostus		
Arvostettu työ ulkopuolisten silmissä			

Tutkimuskysymys 2. Mitä kuormitustekijöitä lastensuojeluyksikön ohjaajat kokevat työnsä sisältävän?

Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Oman osaamisen ylläpitäminen	Epävarmuus omasta tai työkaverin osaamisesta	Haastavat asiakastilanteet	Lastensuojelun ohjaajien kokemuksia työn kuormitustekijöistä
Työyhteisön tuen puuttuminen			
Turvattomuus	Yksintyöskentely		
Liian haastavat asiakastilanteet			
Väkivallan uhka	Väkivaltatilanteet		
Kiinnipidot			
Henkinen kuormitus			
Vuorokausirytmien vaihteleminen	Unirytmien vaihtelu	Vuorotyö	
Palautuminen			
Riittävä vapaa-aika			
Univaikeudet			
Ylityöt	Sosiaalisen elämän kärsiminen		
Työvuoron venyminen			
Joustaminen			
Työtehtävien vaihtuminen	Ennakoimattomuus	Työn hektisyys	
Nopeat muuttajat			
Keskeytykset			
Säännöllisten taukojen puuttuminen	Työn tauottaminen		
Päällekkäisyys			
Vajaa miehitys	Työvoimapula	Työvoimaresurssit	
Vastuun kasaantuminen			
Arjen toiminta kärsii	Sijaisten käyttö		
Toimiva työyhteisö kärsii			
Vaihtuvuus			

Tutkimuskysymys 3. Millaisia kokemuksia lastensuojeluyksikön ohjaajilla on työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä?

Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työasioita ei mietitä kotona	Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino	Henkilökohtaiset valinnat	Millä tavoin työhyvinvointia ylläpidetään ja edistetään työpaikalla
Perhe ja läheiset			
Mielekäs tekeminen vapaa-ajalla			
Omien voimavarojen ja jaksamisen tunnistaminen			
Liikunta			
Riittävä lepo			
Avoin keskustelukulttuuri	Lähiesihenkilön tarjoama tuki	Työnantajan tuki	
Esihenkilöltä saatava palaute			
Formaalit ja informaalit keskustelut esihenkilön kanssa			
Aito kiinnostus työntekijöitä kohtaan			
Mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön			
Työterveyspalvelut	Organisaation tuki		
Työkykyä ylläpitävää toimintaa enemmän			
Enemmän yhteistä tekemistä fyysisen työpaikan ulkopuolella			
Työvuoroihin liittyvät toiveet toteutetaan	Työvuorosunnittelu		
Pidemmät vapaat			
Oman ammatillisen osaamisen kehittäminen	Vastuu itsestä	Vastuun jakaminen	
Omien työtehtävien hoitaminen			
Autetaan toisia	Yhteisvastuu		
Pidetään huolta myös työkaverista			
Työntekijöiden henkilökohtaisten vahvuuksien hyödyntäminen			
Perehdytykseen panostaminen			