

*“Hyvä työilmapiiri ja ’tehdään yhdessä’ -filis. Että tietää saavansa tukea työkavereilta ja
esihenkilöltä.”*

Sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä sosiaalityön
työn imusta

Merja Karppinen, Y2401595

Pro Gradu -tutkielma

Sosiaalityö

Lapin yliopisto

2025

Lapin yliopisto

Tiedekunta: Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: *”Hyvä työilmapiiri ja ’tehdään yhdessä’ -filis. Että tietää saavansa tukea työkavereilta ja esihenkilöltä.”* Sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä sosiaalityön työn imusta

Tekijä: Merja Karppinen

Koulutusohjelma/oppiaine: Sosiaalityö

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: 50 + 1 liitesivu

Vuosi: 2025

Tiivistelmä

Sosiaalityötä luonnehtivat eettiset valinnat ja usein ristiriitaisetkin odotukset, mutta työn luonne ei rajaudu pelkästään kuormittavuuteen tai eettisiin paineisiin. Ammattia ohjaavat ihmisoikeudet ja sosiaalityön eettiset periaatteet, jotka suuntaavat työtä myös silloin, kun eri arvot tai tavoitteet asettuvat vastakkain. Tällöin sosiaalityöntekijä joutuu punnitsemaan, mitä hän pitää tilanteessa tärkeimpänä. Sosiaalityölle tyypillistä on jatkuva muutos, niin asiakkaiden arjessa kuin palvelurakenteissa joka voidaan nähdä myös mahdollisuutena. Kun muutos ymmärretään työssä väistämättömäksi osaksi arkea, sitä voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin tukemisessa, työmenetelmien kehittämisessä ja työn imun vahvistamisessa. Tarkoituksenani oli selvittää, miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat työn imun omassa työssään ja millaisia merkityksiä he liittävät työn imua vahvistaviin tai heikentäviin tekijöihin. Tutkielmani on laadullinen tutkimus, jonka aineisto koostuu 17 lastensuojelun sosiaalityöntekijän Webropol-kyselytutkimuksesta.

Tutkielman tuloksista nousee viisi teemaa, jotka ovat ammatillinen autonomia, työyhteisön tuki, johtaminen, rakenteiden ja arvojen ristiriidat sekä asiakastyön merkitys ja kuormitus. Ne muodostavat kokonaisuuden, jossa työn imu rakentuu työn voimavarojen ja vaatimusten tasapainosta. Tulokset osoittavat, että työn imu ei ole yksilön sisäinen ominaisuus, vaan työolosuhteiden ja ihmissuhteiden yhteisvaikutus.

PERMA-teoria jäsentää tätä kokonaisuutta: autonomia, tuki, selkeä johtaminen ja merkityksellinen asiakastyö vahvistavat hyvinvoinnin osa-alueita, kun taas kuormittavat rakenteet heikentävät niitä samanaikaisesti. Lastensuojelussa työn imu on siten erityisen altis olosuhteiden muutoksille ja edellyttää tasapainoa voimavarojen ja vaatimusten välillä.

Sisällys

1 Johdanto	4
2 Tutkielman teoreettinen viitekehys.....	6
2.1 Lastensuojelutyön haasteet ja työhyvinvoinnin lähtökohdat	6
2.2 Positiivinen psykologia	9
2.3 Työn imu	12
2.4 PERMA -teoria	15
3 Tutkielman toteuttaminen	22
3.1 Tutkimuksen tehtävä ja tavoite	22
3.2 Metodologiset valinnat	24
3.3 Tutkimusaineisto	25
3.4 Aineiston analyysi	27
3.5 Tutkimuksen eettisyys	30
4 Lastensuojelun sosiaalityön työn imuun vaikuttavat tekijät	33
4.1 Ammatillinen hallinta ja autonomia	33
4.2 Työyhteisön tuki ja ilmapiiri	35
4.3 Johtaminen työn mahdollistajana tai esteenä	36
4.4 Ristiriidat rakenteiden ja työn arvojen välillä	38
4.5 Asiakastyön merkitys ja kuormitus.....	41
5 Johtopäätökset ja pohdinta	43
Lähteet.....	48
Liitteet.....	51

1 Johdanto

Tutkielman keskeinen tutkimuskysymys on, millaisena lastensuojelun sosiaalityöntekijät näkevät työn imun. Mikä saa sosiaalityöntekijän jaksamaan työssään ja mitkä tekijät vahvistavat jaksamista sekä mikä on se syy, että teemme sosiaalityötä. Keskityn tutkielmassani tunnistamaan positiivisen näkökulman, lastensuojelun työn imussa. Tutkielman tavoitteena on ymmärtää, millaisena ilmiönä työn imu näyttäytyy lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksissa sekä mitä tekijöitä työn imun syntymisen taustalla esiintyy. Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat sijoittuvat laadullisen, kokemuksellisen ja tulkitsevan tutkimuksen kenttään, jossa painottuu yksilön oma näkökulma, merkitysten rakentuminen ja kokemusperäinen tieto.

Oma kiinnostukseni aiheeseen nousee havainnosta, että lastensuojelun tutkimus ja julkinen keskustelu painottuvat voimakkaasti kuormitukseen, eettisiin ristiriitoihin ja työn rakenteellisiin ongelmiin. Tämä luo merkittävän tutkimusaukon: työn myönteisiä puolia, työn imua ja positiivisia voimavaroja on käsitelty huomattavasti vähemmän, vaikka ne ovat keskeisiä sekä työssä jaksamisen että alalla pysymisen kannalta. Haluan tutkielmallani tuoda esiin tämän puuttuvan näkökulman ja lisätä ymmärrystä siitä, mikä saa sosiaalityöntekijän kokemaan työnsä merkitykselliseksi ja kannattelevaksi. Tavoitteeni on vahvistaa lastensuojelun ammattilaisten ja organisaatioiden kykyä tunnistaa ja hyödyntää työn voimavaroja tilanteessa, jossa alaa leimaa työvoimapula ja kuormittavuuskeskustelu. Tutkimus vastaa näin tarpeeseen tarkastella lastensuojelutyötä myös sen myönteisten, työhyvinvointia rakentavien tekijöiden kautta.

Työn imun syntyminen vaatii muutakin kuin yksilöllisiä lähtökohtia tai kokemuksia, se on kehittämistä, ideointia työpaikoilla, parempia työkäytänteitä, onnistumisia ja ilon hetkiä. Työn imun voidaan katsoa olevan aitoa hyvinvointia sekä innostuneisuutta työssä, jolla lisätään myönteisten kokemusten todennäköisyyttä (Hakanen 2011, 5.)

Sosiaalityö nähdään eettisesti jännitteisenä sekä haastavana työnä, mutta sosiaalityö on paljon muutakin kuin pahoinvointia ja eettistä kuormitusta. Työtä ohjaavat arvot ja periaatteet, jotka voivat joutua vastakkain ja näin ollen työntekijä voi joutua asettamaan niitä tärkeysjärjestykseen. Sosiaalityötä ohjaa vahvasti ihmisoikeudet sekä ammattieettiset periaatteet, joihin odotuksena työntekijöiden katsotaan sitoutuvan. Muutos sosiaalityössä on sen ydintä ja tätä voidaan hyödyntää sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tavoittelussa. (Mäntäri-van der Kuip 2021, 10–20.)

Tutkielma koostuu aiemmista tutkimuksista sekä laadullisesta kyselytutkimuksesta, joka kerättiin erään hyvinvointialueen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä. Laadullinen kyselytutkimus on toteutettu Webropol-kyselyn avulla. Tutkielma on laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena on tuottaa tietoa sosiaalityöntekijöiden kokemuksien kautta sekä auttaa heitä tunnistamaan omassa työssään työn imun. Keskeistä on aiemmat tutkimukset aiheeseen liittyen, jotka vahvistavat tutkittavaa ilmiötä. Haluan tutkielman avulla herättää hyvinvointialueella positiivista keskustelua sosiaalityön ammatillisesta roolista ja työn positiivisista tulokulmista. Lisäksi tutkielman avulla pyrin lisäämään tietoa, miten voi vaikuttaa työhyvinvointiin, käytäntöihin ja menetelmiin sekä tätä kautta vahvistaa myös parempaan asiakastyöhön.

Tutkielmassani määrittelen ensin lastensuojelun aiemman tutkimus tiedon työn haasteista ja työn imua. Kuvaan seuraavaksi positiivisen psykologian sosiaalityössä ja työn imun käsitteet, jonka jälkeen PERMA-teoriaa suhteessa sosiaalityöhön. Tämän jälkeen käsittelen tutkimuksen metodologisia lähtökohtia ja aineiston analyysia. Tutkielma toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimusote on fenomenologinen, jonka tavoitteena on ymmärtää, miten sosiaalityöntekijät kokevat työn imun omassa työssään. Fenomenologinen tutkimusote soveltuu hyvin tilanteisiin, joissa halutaan tavoittaa yksilöiden subjektiivisesti koetut merkitykset ja lisätä ymmärrystä ilmiöstä heidän omasta näkökulmastaan. Tutkielmassa pyritään syventämään ymmärrystä työn imun olemuksesta sosiaalityön kontekstissa sekä siitä, millaiset tekijät vahvistavat tai heikentävät työn imua käytännön työssä (Rissanen 2006.) Aineistonkeruumenetelmänä käytetään laadullista kyselytutkimusta, jonka analyysimenetelmänä sovelletaan Fenomenologis-temaattisen analyysia.

Tutkielmassa esittelen ensin lastensuojelun aiemman tutkimustiedon työn haasteista ja työn imusta. Tämän jälkeen tarkastelen positiivisen psykologian näkökulmaa sosiaalityöhön sekä työn imun käsitettä, ja esittelen PERMA-teorian suhteessa lastensuojelun kontekstiin. Menetelmäluokuva tutkimuksen kvalitatiivisen ja fenomenologisen lähestymistavan sekä analyysin. Tulosluvussa käydään läpi analyysissä esiin tulleita tuloksia, vertaillen aiempaan tutkimukseen sekä teoreettiseen viitekehykseen. Tutkielman lopussa johtopäätökset sekä pohdinta.

2 Tutkielman teoreettinen viitekehys

2.1 Lastensuojelutyön haasteet ja työhyvinvoinnin lähtökohdat

Julkinen keskustelu ja aiempi tutkimus ovat keskittyneet pitkälti sosiaalityön kuormittavuuteen, eettisiin ristiriitoihin ja rakenteellisiin ongelmiin. Ne ovat todellisia ja vakavia ilmiöitä, joilla voi olla vaikutuksensa sitoutumiseen sekä työhyvinvointiin. Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on merkittävä järjestelmätason ongelma: vaihtuvuuden kustannukset ovat arviolta jopa 75 000 euroa vuositasolla työnantajalle (Laitinen 2021), ja Keva (2023) raportoi sosiaalityöntekijöiden olevan työntekijävajelistan kärjessä. Talentian (2022) kyselyssä 44 % sosiaalialan ammattilaisista kertoi työskentelevänsä vastoin ammattietiikkaansa, syinä erityisesti kiire, asiakasmäärät ja huono johtaminen.

Talentian tiedotteessa Jenni Karsio 9.1.2025 puhuu maailman vaikeimmasta työstä ja tuo esille tärkeitä näkökulmia sosiaalityön ammatista. Kuitenkin olisi huomioitava positiivinen puoli, miksi haluamme tehdä sosiaalityötä. Sosiaalityö on jatkuvassa muutoksessa, josta myös julkinen keskustelu tuo näkyväksi työn raskaan puolen. Aiemmat tutkimukset pääosin keskittyvät työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin. Tutkijatohtori Maija Mäntäri-van der Kuip on tutkinut sosiaalityön toimintamahdollisuuksia ja eettistä kuormitusta, jonka osalta tuo näkyväksi sosiaalityöntekijöiden kohonneen riskin uupua työssään ja erityyppiset työpahoinvoinnin kokemukset ovat yleisiä (2021, 10).

Sosiaalityön tutkimuksessa on nähtävissä ongelmalähtöinen lähestymistapa, jossa kohteena on joko yksilö-, ryhmä- tai sosiaalipoliittinen lähestymistapa. Ongelmalähtöinen lähestymistapa on usein hyvin tehoton, koska siinä voidaan nähdä, että ihmiseltä puuttuu motivaatio ja toivo. Vahvuusnäkökulman valossa, avautuu mahdollisuus tilannekohtaiselle optimismille. (Kreiviniemi & Rimkus 2016, 86–87.) Vuosina 2017 ja 2018 UK Bath spa University, Social Workers Union ja British Association of Social Workers laatimassa tutkimuksessa eri puolilta Isoa-Britanniaa, tunnistettiin sosiaalityöhön liittyvät ongelmalliset sekä kielteiset vaikutukset, joiden pohjalta voitiin todeta, että sosiaalityöntekijät tarvitsevat oikean kontekstin, resurssin, tukea sekä kehittymismahdollisuuksia. Tunnistamalla löydökset, tarvitaan koordinoituja toimia, jotta voidaan vaikuttaa

sosiaalityöntekijöiden tunteeseen menestyä, ehkäistä työuupumusta sekä vaikuttaa pitovoimaan. (Ravalier & Allen 2020, 5.)

Sosiaalityön nähdään pohjautuvan hyvin merkittävästi arvoihin ja etiikkaan, joka poikkeaa hyvin paljon muista ammateista. Työssä keskeisiä ovat ammattieettiset periaatteet, jotka ohjaavatkin ammatin prioriteetteja, kun työskentelemme haavoittuvien ja heikoimmassa asemassa olevien ihmisten kanssa. Juurtuneiden arvoväittämien kanssa työskentelevät, joutuvat hyvin usein kohtaamaan eettisiä ongelmia ja konflikteja. Lisäksi työhön liittyy odotukset, niin asiakkailta, kollegoilta kuin työnantajilta toimia ratkaisijoina eettisesti ristiriitaisissa tilanteissa. Ristiriitaiset tilanteet voivat vaikuttaa työntekijän minäkuvaan, luoda tyytymättömyyttä, jonka taustalla voi olla lisäksi muutoinkin stressaava työ. (Chechak 2015, 1–47.)

Lastensuojelussa asiakkaiden tilanteet ovat yhä kuormittavimpia ja sosiaalityöntekijöiltä vaaditaan yhä laaja-alaisempaa osaamista. Ongelmana nähdään edelleen, resurssivaje, monilaisen yhteistyön puute ja palvelujärjestelmän puutteet. (Wilén 2018, s. 3–5, 21.) Lastensuojelutyö on vaativaa ja vaatii työntekijöiltä vahvaa sekä monipuolista osaamista, psyykkistä vahvuutta. Luonteeltaan lastensuojelutyön voidaan kuvata olevan aivotyötä, jossa työntekijän tulee olla jatkuvasti hereillä sekä punnita erilaisia vaihtoehtoja päätöksen teossa, käyttäen julkista valtaa. (Holmi & Kekkonen 2023, 12–13.)

Sosiaalinen tuki on yksi merkittävimmistä työhyvinvointia suojaavista tekijöistä ihmissuhdealoilla. Sosiaalisen tuen, voidaan nähdä vaikuttavan myönteisesti työntekijöihin sekä organisaatioon, esimerkiksi laadukkaampiin ihmissuhteisiin ja yksilölliseen suoriutumiseen. Lisäksi se voi puskuroida stressaavien vaatimusten kielteisiä tunteita ja luoda positiivisia tunnereaktioita. Sosiaalisen tuen voidaan nähdä viittaavan ihmisten väliseen tukeen, jonka nähdään olevan hyvin merkityksellinen yksilön resurssin lähde. Sosiaalisilla suhteilla voidaan katsoa olevan merkityksellinen asema, vuorovaikutussuhteiden, työasenteiden sekä laadun parantumiseen. (Jolly, Kong & Kim 2020, 2–3.) Vastavuoroisilla vuorovaikutussuhteilla voidaan lisätä emotionaalisen tuen vastaanottamiseen liittyviä psykologisia hyötyjä, jolla on merkityksensä hyvinvointiin. Vuorovaikutussuhteilla on merkityksellinen arvo, sosiaalisen tuen ja hyvinvoinnin väliseen suhteeseen. (Nahum-Shani, Bumberger & Bacharach 2011, 13–14.)

Työskentely kuormitusolosuhteissa vaatii, että työn määrä on sopiva, jotta ilo ja mielenkiinto työhön säilyisi. Kohtuullisella työmäärällä voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen.

(Holmi & Kekkonen 2023, 14.) Myönteisiksi tekijöiksi lastensuojelussa on nähty, määrärajoissa pysyminen ja lapselle on oma pystytty määrittelemään oma työntekijä (Wilén 2018, 21.) Lastensuojelussa laadukas työ vaatii tukea ja toimivia rakenteita, jossa johtamisella on keskeinen asema (Holmi & Kekkonen 2023, 12.) Lisäksi minimoimalla ristiriita tilanteita, voidaan suoraan vaikuttaa työntekijän työ hyvinvointiin. Konkreettisiin tilanteisiin liittyvä avoin keskustelu arvoista ja eettisistä periaatteista vähentävät ristiriitatilanteiden negatiivisia vaikutuksia työntekijään (Chechak 2015, 1–47.)

Työhyvinvoinnista on paljon keskustelua ja tärkeänä nähdäänkin yleisesti työhyvinvointi sekä työssä viihtyminen. Työhyvinvoinnin eteen pyritään tekemään työtä eri organisaatiossa, koska sen nähdään heijastavan positiivisesti yksilöihin, työyhteisöön sekä organisaation tuloksellisuuteen. (Mäkikangas, Mauno & Feld 2017, 145.) Sosiaalityön koulutukseen tulisi liittää sisältöelementtejä, joiden avulla tuodaan näkyväksi tosielämän tilanteita, konflikteja ja vaikeuksia, jolloin mahdollistettaisiin, että työntekijä olisi valmistautunut henkisesti, käsittelemään moninaisia kohtaamisia (Gyori & Adam 2024, 11.)

Aiempi tutkimus ja julkinen keskustelu osoittavat, että lastensuojelun sosiaalityötä määrittävät vahva kuormitus, rakenteelliset puutteet ja eettiset jännitteet. Työmäärän kasvu, riittämättömät resurssit, epäselvät rakenteet sekä arvoriistiriidat heikentävät työn edellytyksiä ja lisäävät alan vaihtuvuutta, uupumisriskiä ja työntekijä vajetta. Kansainväliset ja kotimaiset tutkimukset osoittavat samansuuntaisesti, että ilman riittävää tukea, toimivia työolosuhteita ja kohtuullista työkuormaa sosiaalityöntekijöiden on vaikea kokea työnsä hallittavana tai merkityksellisenä.

Nämä haasteet muodostavat keskeisen perustan tutkimukselle kahdella tavalla. Ensinnäkin ne paljastavat, että työhyvinvoinnin tarkastelu on tällä hetkellä vinoutunut ongelmakeskeiseksi, mikä jättää työn myönteiset ulottuvuudet vähälle huomiolle. Toiseksi juuri näiden kuormitustekijöiden keskellä työn imun ja voimavarojen ymmärtäminen nousee olennaiseksi sekä työntekijöiden jaksamisen, pitovoiman että asiakastyön laadun kannalta. Tämän tutkielman tarve syntyy siitä, että kuormituksen ja eettisten paineiden keskellä on tunnistettava, mitkä tekijät ylläpitävät merkityksellisyyttä, motivaatiota ja työn iloa. Tutkimalla työn imua lastensuojelun kontekstissa voidaan tuoda esiin työn kannattelevat ja positiiviset puolet, jotka muutoin jäävät rakenteellisten ongelmien varjoon. Tämä täyttää selkeän tutkimusaukon ja tarjoaa uuden näkökulman sosiaalityön kestävyden, ammattilaiskokemuksen ja työhyvinvoinnin vahvistamiseen.

2.2 Positiivinen psykologia

Positiivisen psykologian keskeisenä tavoitteena on tunnistaa yksilön ja yhteisön vahvuuksia, havaita hyvää ja käyttää näitä voimavaroja hyvinvoinnin edistämiseksi. Sen tarkoituksena ei ole ainoastaan vähentää huonovointisuutta, vaan myös lisätä aktiivisesti hyvinvointia ja elämänlaatua. Positiivinen psykologia tutkii subjektiivista hyvinvointia eli onnellisuutta, mutta sen näkökulma ulottuu myös yhteisöihin ja kulttuurisesti muotoutuneisiin sosiaalisiin ympäristöihin. Tämä monitieteinen lähestymistapa mahdollistaa sekä yksilön että yhteisön hyvinvoinnin tarkastelun (Uusitalo 2023, 7–10).

Moderni positiivisen psykologian tutkimus sai alkunsa vuoden 2000 *American Psychologist* -lehden juhlavuoden numerosta, jossa Martin Seligman ja Mihály Csíkszentmihályi esittelivät näkemyksiään muun muassa toiveikkuudesta, luovuudesta, viisaudesta, rohkeudesta ja sinnikkydestä. Näiden käsitteiden kautta pyrittiin luomaan tieteellinen perusta hyvinvoinnin tutkimukselle, jossa huomioidaan sekä yksilön että yhteisön voimavarat. Nykyään positiivinen psykologia on monihaarainen tieteenala, jonka ydinalueisiin kuuluu mm. vahvuuksien tunnistaminen, psyykkisten resurssien kehittäminen, myönteisten tunteiden edistäminen ja merkityksellisen elämän tukeminen (Uusitalo 2023, 7–10).

Työhyvinvointi voidaan nähdä positiivisen psykologian näkökulmasta yksilön ja työyhteisön voimavarojen aktivoitumisena. Keskeistä on ymmärtää, mikä työssä on innostavaa ja merkityksellistä, sekä mitkä tekijät edistävät työntekijän jaksamista ja sitoutumista. Vaikka Suomi luokitellaan kansainvälisesti kilpailukykyiseksi ja laadukkaaksi maaksi, työelämään liittyy usein kielteisiä odotuksia ja uhkakuvia. Positiivinen psykologia tarjoaa keinoja tarkastella työelämää rakentavasti: huomioidaan niin epäkohdat kuin vahvuudet, mutta painopiste on voimavarojen vahvistamisessa ja ratkaisukeskeisyydessä (Hakanen 2011, 11–14).

Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus tuoda hyvää työpaikalle ja omaan työhönsä. Tämä ei tarkoita ongelmien sivuuttamista, vaan työyhteisön voimavarojen vahvistamista ja rakentavaa lähestymistä haasteisiin. Arvostava ja luottavainen työilmapiiri voi pitkällä aikavälillä ehkäistä ongelmien syntymistä ja tukea yksilön sekä yhteisön hyvinvointia (Hakanen 2011, 14).

Positiivisen psykologian näkökulmasta yksilön hyvinvointia voidaan tarkastella toivon, tehokkuuden, resilienssin ja optimismin kautta. Toivo merkitsee kykyä hahmottaa tavoitteita ja löytää niihin johtavia polkuja sekä ohjata olemassa olevia resursseja tavoitteiden saavuttamiseksi. Tehokkuus

kuvastaa itseluottamusta ja valmiutta ottaa vastaan haastavia tehtäviä sekä viedä ne onnistuneesti loppuun. Resilienssi puolestaan kuvaa kykyä selviytyä vastoinkäymisistä ja palautua kuormittavista tilanteista, kun taas optimismi tarkoittaa yksilön myönteistä uskoa tulevaisuuteen, joka vahvistaa kykyä toimia haastavissa olosuhteissa. Näitä psyykkisiä voimavaroja voidaan kehittää koulutuksen, tuen ja ammatillisen kehityksen avulla, mikä vaikuttaa konkreettisesti työntekijän ajatteluun ja toimintakykyyn. Myönteisten psyykkisten resurssien vahvistaminen lisää yksilön kykyä kohdata työelämän haasteita, ylläpitää motivaatiota ja vahvistaa ammatillista identiteettiä. (Tesi, Aiello & Giannetti 2018, 7–8; Tan, Cham & Sim 2023, 7).

Lastensuojelussa työntekijät kohtaavat usein kuormittavia ja haastavia tilanteita, mikä altistaa uupumukselle ja stressille. Positiivinen psykologia tarjoaa näkökulman, jossa huomioidaan myös työntekijöiden ja asiakkaiden voimavarat, eikä pelkästään ongelmia.

Vahvuusperustainen työote tukee asiakkaiden toimijuutta ja luottamusta omiin kykyihinsä, lisää toivoa ja edistää muutosta. Samalla työntekijän hyvinvointi on yhtä tärkeää kuin asiakkaan hyvinvointi: työn imun, palautumisen ja myönteisten tunteiden vahvistaminen lisää resilienssiä, laajentaa ajattelua ja auttaa pysymään toimintakykyisenä kuormittavissa olosuhteissa. Näin positiivisen psykologian soveltaminen mahdollistaa sekä työntekijöiden että asiakkaiden hyvinvoinnin edistämisen, mikä on keskeistä kestäväen lastensuojelutyön toteuttamisessa.

Positiivisen psykologian teoreettinen viitekehys osoittaa, että hyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, joka muodostuu yksilön voimavaroista, yhteisön tuesta, merkityksellisestä työstä ja myönteisistä kokemuksista. Lastensuojelussa lähestymistapa tarjoaa keinot rakentaa työyhteisöjä, jotka vahvistavat työntekijöiden psyykkisiä resursseja, tukevat asiakkaiden toimijuutta ja lisäävät merkityksellisyyden kokemusta kuormittavissa olosuhteissa. PERMA-teorian soveltaminen ja vahvuusperustainen työote auttavat hahmottamaan, miten myönteiset tunteet, työn imu ja ammatillinen kasvu voidaan kytkeä toisiinsa kestäväksi hyvinvointikäytännöksi (Taulukko 1.)

Taulukko 1. PERMA-teorian soveltaminen lastensuojelussa

Ulottuvuus	Selitys	Esimerkki lastensuojelun työstä
P – Positive Emotions (Positiiviset tunteet)	Ilo, kiitollisuus, toivo ja innostus lisäävät hyvinvointia ja auttavat palautumaan kuormituksesta.	Työntekijä kokee iloa lapsen tilanteen kohentuessa tai kiitollisuutta tiimin tuesta.

E – Engagement (Sitoutuminen / työn imu)	Syvä keskittyminen ja virtauskokemus tehtävässä, joka vastaa omia vahvuuksia ja arvoja.	Sosiaalityöntekijä uppoutuu asiakasprosessiin ja kokee työnsä merkitykselliseksi.
R – Relationships (Ihmissuhteet)	Myönteiset ja luottamukselliset suhteet tukevat hyvinvointia ja resilienssiä.	Työyhteisön hyvä ilmapiiri, kollegiaalinen tuki ja arvostava johtaminen.
M – Meaning (Merkityksellisyys)	Kokemus siitä, että oma työ on osa jotakin suurempaa ja tärkeää.	Sosiaalityö nähdään yhteiskunnallisesti merkittävänä – “autan lapsia ja perheitä selviytymään”.
A – Accomplishment (Saavutukset)	Tavoitteiden saavuttaminen ja onnistumisen tunne lisäävät itseluottamusta ja motivaatiota.	Työntekijä kokee onnistuneensa, kun asiakasperhe pääsee eteenpäin tai lapsi sijoitetaan turvallisesti.

Kriittisesti tarkasteltuna positiivisen psykologian soveltamisella on kuitenkin rajoitteensa. Ensinnäkin liiallinen keskittyminen myönteisiin tunteisiin ja voimavaroihin voi johtaa ongelmien ja haasteiden aliarviointiin. Lastensuojelussa työntekijät kohtaavat usein vakavia ja kuormittavia tilanteita, joissa ongelmien tunnistaminen ja käsittely on välttämätöntä. Tämän vuoksi positiivisen psykologian lähestymistapa tulisi yhdistää realistiseen ongelmanratkaisuun: työyhteisön voimavarojen vahvistaminen ei saa merkitä epäkohdista tai kuormittavista tekijöistä sivuuttamista.

Toiseksi positiivisen psykologian soveltaminen edellyttää kontekstin huomioimista. Vaikka Suomessa yleinen onnellisuuden taso on korkea, työelämään liittyy edelleen kielteisiä odotuksia ja paineita. Kulttuurinen ja organisatorinen konteksti vaikuttaa siihen, miten myönteiset interventiot toimivat käytännössä. Työyhteisön arvostava ilmapiiri ja luottamus eivät synny automaattisesti vahvuusperustaisista harjoituksista, vaan vaativat myös rakenteellista tukea, toimivaa johtajuutta ja realistisia resursseja.

Kolmanneksi yksilön psyykkisten voimavarojen, kuten toivon, resilienssin ja optimismin, kehittäminen ei yksin riitä, jos työolosuhteet ovat kestäättömät. Positiivisen psykologian hyödyntäminen on tehokkainta silloin, kun sitä yhdistetään käytännön tukitoimiin, riittävään resurssien saatavuuteen ja yhteisön tukeen. Ilman näitä rakenteita yksilön myönteisten kokemusten lisääminen voi olla lyhytaikaista tai jopa kuormittavaa, jos työn vaatimukset ja paineet pysyvät suurina.

Positiivinen psykologia tarjoaa monipuolisia työkaluja hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin edistämiseen, mutta sen soveltaminen vaatii kriittistä ja tasapainoista lähestymistapaa. Se ei korvaa ongelmien tunnistamista eikä rakenteellisten haasteiden ratkaisemista, vaan täydentää niitä myönteisten voimavarojen rakentamisella. Lastensuojelussa onnistunut soveltaminen edellyttää sekä yksilön että työyhteisön näkökulman huomioimista sekä realististen resurssien turvaamista, jotta myönteiset vaikutukset voidaan ylläpitää kestäväällä tavalla.

2.3 Työn imu

Käsitteenä työn imu on myönteinen, työhön liittyvän hyvinvoinnin tunne ja motivaatiotäyttymyksen tila, joka koostuu tarmokkuudesta omistautumisesta ja uppoutumisesta. Työn imu on työntekijän henkilökohtainen kokemus, joka on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä muun muassa työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen sekä vähentyneisiin irtisanoutumisaikaisiin ja työuupumukseen. Psykologiset perustarpeet eivät ole ajasta ja paikasta riippuvainen muoti-ilmiö. Työn voimavarat ovat universaaleja ilmiöitä, jotka ilmenevät kaikissa työntekijöissä riippumatta iästä, koulutuksesta tai toimialasta. Niiden vahvistuminen edistää sekä yksilön että organisaation hyvinvointia, lisää motivaatiota ja tukee työssä jaksamista kestäväällä tavalla. Tämä taas näkyy organisaatioiden menestyksessä ja kilpailukyvyssä. (Ryynänen, Simonen & Karkkola 2020, 249–257.)

Työn imun käsitteellä kuvataan työhyvinvointia positiivisesta näkökulmasta ja se tarkoittaa työhön liittyvää myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Työn imussa työntekijä on tarmokas, työlleen omistautunut ja uppoutuu työhönsä. Lähes joka toinen sosiaalialalla työskentelevä kokee työnsä merkitykselliseksi, sitoutuu työhönsä ja tuntee työn imua. Sosiaalityössä eettiset arvot ovat merkityksellisiä työhyvinvoinnin kannalta. Esimiesten ja työyhteisön yhteiset arvot lisäävät työhyvinvointia ja työhön sitoutumista. Uupumisen riski on pienempi, kun eettiset arvot tehdään näkyviksi ja myös organisaatio sitoutuu niihin. (Hakanen 2004, 27–28; Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 172–173.)

Työn imu on aiemmissa tutkimuksissa näyttäytynyt olevan myönteisessä yhteydessä mielenterveyteen, myönteisempään käsitykseen omasta terveydestä, parempaan työkykyyn ja mahdollistaa pienempää riskiä joutua työkyvyttömyyseläkkeelle suomalaisessa työväestössä sekä lisäksi työn imu näyttäisi edistävän autonomisen hermoston tasapainoa ja palautumista. (Seppälä, Rivinoja, Virkkala, Punakallio, Velin, Lapveteläinen, Hirvonen & Hakanen 2021, 15.) Työelämäkeskusteluissa näyttäytyy hyvin yleisesti kynninen ja epäkohtiin suuntautunut keskustelu,

johon kytkeytyy myös vastuullisuus. Työpaikoilla pyritään kehittämään työkäytänteitä, kuten esimerkiksi tuetaan epäitsekkäästi työkavereita, koetaan onnistumisia sekä ilon hetkiä. Näistä kokemuksista syntyy työn imu, aito hyvinvointi ja innostuneisuuden työtila, joilla luodaan myönteisiä kokemuksia. Työn imu kasvaa kannustavassa sekä hyvänsuopaisessa työyhteisössä, jossa koetaan työn riemua erilaisissa työn haasteissa. (Hakanen 2011, 5–6.)

Kriittinen tarkastelu työn imuun liittyen voidaan nähdä taipumuksena työskennellä kohtuuttomasti ja pakkomielteisesti, joka voidaan osittain selittää motivaation. Työmotivaation voidaan katsoa olevan joukko energisoivia voimia, jotka näyttäytyvät työhön liittyvän käyttäytymisenä (muoto, suunta, intensiteetti ja kesto). Kyseisessä asiayhteydessä voidaan puhua työholismista, joka voi näyttää alkuun organisaatiolle hyödyllisenä, mutta resurssien ehtyessä ja kykyjen hiipuessä ansiot vähenevät. (Morkevičiūtė & Endriulaitienė 2021, 52–53.) Tarkasteltaessa itseohjautuvuutta ja työnimua, voidaan pohtia vahvistaako se työnimua, vai päinvastoin. Itseohjautuvuuden nähdään vahvistavan motivaatiota, jonka on tutkittu liittyvän työntekijöiden hyvinvointiin ja kokemukseen työnimusta. Itseohjautuvuus ja kokemus työn imusta, vaatii taustalle luottamuksen, organisaation kaikkien tasojen ymmärryksen sekä tuen. (Martela, Hakanen, Hoang & Vuori 2021, 9–34.)

Työ, joka vastaa ihmisen psykologisiin perustarpeisiin, kuten merkityksen kokemukseen, autonomiaan ja yhteenkuuluvuuteen, luovat pohjan syvälle, eudaimoniselle hyvinvoinnille. Tämä ei ole pelkästään hetkellistä hyvää oloa, vaan kokonaisvaltainen tunne siitä, että oma työ on arvokasta ja että siihen kannattaa panostaa. Kun työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja ympäristönsä kannustavaksi, hän on valmis antamaan parhaansa ja ylittämään itsensä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tällaista tilaa kutsutaan työn imuksi, joka on työn iloa, energiaa ja syvää keskittymistä, ja joka saa ihmisen lähtemään aamulla mielellään töihin ja tuntemaan ylpeyttä tekemästään työstä. Työn imu ilmenee kolmena toisiinsa kietoutuvana ulottuvuutena: tarmokkuutena, omistautumisena ja uppoutumisena. Nämä yhdessä muodostavat kokemuksen, jossa työ ei ole vain velvollisuus, vaan osa omaa elämän merkityksellistä tarinaa. Työn imu on enemmän kuin työhyvinvoinnin mittari, se on merkki siitä, että ihminen on oikealla paikalla, tekee merkityksellistä työtä ja saa siitä energiaa, ei vain kuluta sitä. Kun organisaatio tukee työn imua, se ei ainoastaan lisää tuottavuutta, vaan vahvistaa työntekijöiden elinvoimaa ja yhteisön kestäväää hyvinvointia. (Hakanen 2011, 38–40.)

Mänttari-van der Kuip on väitöskirjassaan tutkinut sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia säästötoimien aikakaudella, jossa käsite hyvinvointi ymmärretään kaksiulotteisena ilmiönä:

positiivista ulottuvuutta lähestytään työssä sitoutumisen käsitteen kautta ja negatiivista ulottuvuutta työhyvinvoinnin heikkenemisen kokemusten kautta. Tutkimus osoittaa, että sosiaalityöntekijät kokivat sitoutumista työhönsä, kokivat innostuneisuutta ja nautintoa työnsä tekemisessä sekä heidän työyhteisöönsä ja välittömään esimiestyöhön liittyvät resurssinsa osoittivat kohtalaista yhteyttä näihin myönteisiin kokemuksiin. Myös Mänttari-van der Kuip (2015, 15) tutkimus vahvistaa, että työyhteisöllisillä voimavaroilla eli toisin sanoen luottamuksella työtovereiden tukeen, työyhteisöllisyyden kokemuksella sekä luottamuksella esimiehen tukeen ja osaamiseen, on tärkeä rooli sosiaalityöntekijöiden subjektiiviselle työhyvinvoinnille.

Työ voi olla ajoittain tylsää sekä ihminen voi kokea tympääntyneeksi työssä, jotka voivat olla kuitenkin tarpeellisia uusiutumisen näkökulmasta. Mikäli tylsyys koetaan pysyväneä olotilana, voidaan työn imua pitää leipääntymisenä ja tylsistymisenä (boreout). Tylsistymisen ja rutinoitumisen tila kääntyy ihmistä vastaan ja työn imu kärsii ja tuolloin vaikuttaa työhyvinvointiin. Leipääntymiseen voidaan kytkeä käsite asenne, jolloin työntekijä kokee työnsä vain työnä ja näin ollen vähentää henkilön ponnisteluja sekä haasteisiin tarttumista. Leipääntymiseen voi olla monia syitä, mutta Hakasen tutkimuksessa tuodaan esille esimerkkejä, kuten huono johtaminen, ennakoimattomuus, epämääräiset muutokset sekä turha byrokratia. (Hakanen 2011, 118–121.)

Työn imu ei ole yksisuuntainen ilmiö, vaan siihen liittyy kaksisuuntainen vuorovaikutus työntekijän ja työn ympäristön välillä. Tämä tarkoittaa, että työn imu sekä rakentuu työolosuhteiden vaikutuksesta että samalla vaikuttaa takaisin työntekijän toimintaan, työprosesseihin ja työyhteisöön. Lastensuojelussa työn imun kaksisuuntaisuus on erityisen näkyvää, koska työ on vaativaa ja emotionaalisesti kuormittavaa. Työn imu syntyy esimerkiksi kollegiaalisesta tuesta, merkityksellisistä asiakaskohtaamisista ja autonomiasta – mutta samalla työn imun kokemus lisää:

- työntekijän resilienssiä
- kykyä kohdata haastavia tilanteita
- pitkäjänteisyyttä asiakastyössä
- sitoutumista organisaatioon ja työhön

Toisaalta kuormittavat työolosuhteet voivat katkaista kaksisuuntaisen positiivisen kehän ja johtaa työn imun vastinpariin, eli työuupumukseen (Taulukko 2). Työn imu näyttäytyy aineistossa merkittävänä hyvinvoinnin lähteenä, sen rinnalla on tunnistettava työuupumuksen riski.

Tutkimusten mukaan työn imu ja uupumus eivät ole toistensa vastakohtia, vaan ne voivat esiintyä samanaikaisesti kuormittavissa ammateissa, kuten sosiaalityössä (Wilén 2018, 105–107; Seppälä ym. 2021, 12–14). Työuupumus on sekä yksilöllinen että organisatorinen ilmiö, joka kytkeytyy erityisesti kuormitustekijöihin, kuten liialliseen työmäärään, riittämättömiin resursseihin ja työn arvostiriitoihin (Maslach & Leiter 2016, 103–122; Mänttari-van der Kuip 2015, 43–46). Tämä havainto on keskeinen myös lastensuojelun kontekstissa: työn imu voi tukea jaksamista, mutta se ei suojaakaan tilanteissa, joissa työn vaatimukset ylittävät työntekijän voimavarat. Lastensuojelussa nämä tekijät voivat ilmetä esimerkiksi asiakasmäärien kasvuna, palvelujärjestelmän toimimattomuutena ja jatkuvana kiireenä, jotka heikentävät työn hallintaa ja ammatillista autonomiaa.

Työuupumus on ilmiö, jolle ei ole yhtä yhtenäistä määritelmää, mutta sitä pidetään yleisesti pitkään jatkuneen ja hallitsemattoman työstressin seurauksena syntyvänä kokonaisvaltaisena uupumustilana. Useimmiten työuupumuksen katsotaan koostuvan kolmesta osa-alueesta: syvästä emotionaalisesta väsymyksestä, kyynistymisestä työtehtäviä kohtaan sekä heikentyneestä ammatillisesta itseluottamuksesta. Joissakin uudemmissä näkemyksissä työuupumusta on pyritty rajaamaan ennen kaikkea kroonisen uupumuksen käsitteeksi, mutta tätä on kritisoitu liian kapeaksi näkökulmaksi. Yhteistä eri tulkinnoille on ajatus, että työuupumus liittyy nimenomaan työn rakenteisiin, vaatimuksiin ja kuormitukseen, ei henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen tai yksittäisiin stressitekijöihin. (Hakanen, Kaltiainen & Työterveyslaitos 2022, 10-11.)

Taulukko 2. Kaksisuuntainen työn imu.

Työn imu	Työuupumus
Energisoiva ja motivoiva tila	Voimavarojen loppumisen tila
Rakentuu merkityksellisyydestä ja hallinnasta	Syntyy kuormituksesta ja hallinnan menetyksestä
Lisää hyvinvointia ja sitoutumista	Heikentää jaksamista ja sitoutumista
Edistää luovuutta ja ammatillista kehittymistä	Kaventaa toimintakykyä ja ongelmanratkaisua
Suojaa uupumukselta ja psyykkiseltä pahoinvoinnilta	Ennustaa sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä

2.4 PERMA -teoria

Tutkielmani teoreettisena viitekehyksenä toimii PERMA-teoria. PERMA-teorian mukaan hyvinvointi rakentuu viidestä osatekijästä: myönteiset tunteet (Positive feelings), sitoutuminen (Engagement), ihmissuhteet (Relationships), merkityksellisyys (Meaning) ja saavuttaminen (Accomplishment).

Myönteiset tunteet ovat hedonistisia tuntemuksia, kuten onnellisuutta, mielihyvää ja mukavuuden tunnetta ja sitoutuminen viittaa syvään kiinnostuksen tai uppoutumisen kokemukseen. Ihmissuhteet ovat PERMA-teorian ja koko positiivisen psykologian ydintä, jossa ihminen saa sosiaalista tukea sekä hän kokee tulevansa huolehdituksi, arvostetuksi ja rakastetuksi. Merkityksellisyys on ihmisen kokemusta siitä, että hänen elämällään ja työllään on arvoa ja tarkoitusta, kun taas saavuttamisella tarkoitetaan voittamiseen, menestymiseen ja hyviin suorituksiin niiden itsensä takia. Voidaankin sanoa, että PERMA-teorian elementit, paitsi saavuttaminen, ovat hyvinvoinnin mittareita. (Leskisenoja 2016, 33–35.)

Eliisa Leskisenoja (2023, 224–256) esittelee Martin Seligmanin kehittämän PERMA-teorian positiivisen psykologian viitekehyksessä. Alun perin Seligman tarkasteli positiivisen psykologian ytimessä onnellisuutta ja elämän tyytyväisyyttä, mutta myöhemmin hän laajensi näkökulmaansa hyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen käsitteeseen, jota hän kutsuu kukoistamiseksi (*flourishing*). Tämän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin mittariksi hän kehitti viisiulotteisen PERMA-teorian.

PERMA on lyhenne seuraavista hyvinvoinnin osa-alueista:

Positive Emotions – Myönteiset tunteet

Engagement – Sitoutuminen ja uppoutuminen

Relationships – Ihmissuhteet

Meaning – Merkityksellisyys

Accomplishment – Saavutukset

Jokainen näistä elementeistä täyttää Seligmanin kolme ehtoa:

- Ne lisäävät hyvinvointia,
- niitä tavoitellaan itseisarvoisesti,
- ja ne ovat itsenäisesti mitattavissa.

Leskisenoja (2023, 224–256) korostaa erityisesti myönteisten tunteiden merkitystä resilienssin rakentajana. Vaikka elämässä ilmenee myös kielteisiä tunteita, myönteisten tunteiden vaaliminen tukee yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja toimintakykyä. Samoin flow-kokemukset, jotka liittyvät syvään sitoutumiseen ja uppoutumiseen, ovat keskeisiä kukoistamisen kokemuksille.

Työelämässä tämä voi näkyä esimerkiksi siinä, että työntekijä kokee tehtävänsä mielekkäiksi ja pystyy käyttämään omia vahvuuksiaan optimaalisella tavalla.

Työyhteisössä PERMA auttaa tunnistamaan, missä osa-alueissa on vahvuuksia ja missä tarvitaan lisää panostusta. Sen avulla voidaan edistää esimerkiksi myönteistä ilmapiiriä, mielekästä ja virtaustilaa tuottavaa tekemistä, merkityksellisiä ihmissuhteita sekä tavoitteiden saavuttamista ja onnistumisen kokemuksia, jotka kaikki yhdessä tukevat kestävää hyvinvointia.

Onnellisuus on keskeinen osa länsimaista kulttuuria ja näkyy yhä enemmän myös poliittisessa keskustelussa. Psykologisesti onnellisuus tarkoittaa yksilön omaa arviota sisäisestä hyvinvoinnista, joka rakentuu odotusten ja koetun todellisuuden suhteesta. Hyvinvoinnin perustana ovat psykologiset perustarpeet — autonomia, kyvykyys ja yhteenkuuluvuus — joiden toteutuminen tukee tasapainoista ja hyvinvoivaa aikuisuutta (Uusitalo 2023, 41–46). Onnellisuutta selittävät sekä hedonistinen että eudaimoninen näkökulma. Hedonistinen ajattelu korostaa mielihyvän tavoittelua ja epä mukavuuden välttämistä, kun taas eudaimoninen lähestymistapa painottaa henkilökohtaista kasvua, arvojen mukaista toimintaa ja elämän tarkoituksellisuuden kokemusta (Carvalho, Aquino & Natividade 2021, 13).

Tarkasteltaessa vain yksilöä, jää tutkimus hyvin kapeaksi. Ryhmällä ja yhteisöillä, suhteessa yksilöön, voidaan ymmärtää elämää ja ihmisyyttä laaja-alaisemmin. Vaikka tutkimuksellisesti on haastavampaa tutkia, esimerkiksi ryhmiä onnellisuuskäsityksen näkökulmasta, on se kuitenkin välttämätöntä. Ryhmissä ja yhteisöissä jaetut myönteiset tunteet sekä kokemukset auttamisesta ja avun vastaanottamisesta, ovat keskeisiä hyvinvoinnille. Aiempien tutkimuksien pohjalta, voidaan sanoa, että kun teemme hyvää toisille, voimme vahvistaa omaa ja toisen hyvinvointia. Jaetuilla kokemuksilla ja tunteilla, voidaan vaikuttaa myös resielenssiin. Tutkittaessa onnellisuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä, tulee ymmärtää, että vastoin käymiset eivät ole este onnellisuudelle tai hyvinvoinnin kokemukseksi. Resielenssin avulla pystymme sopeutumaan sisäisiin sekä ulkoisiin muutoksiin ja tähän vaikuttaa yksilön kyky suhtautua maailmaan. Resielienssi usein kytketään yksilön määritelmään, vaikka vaikutuksia syntyy erilaisissa kohtaamisissa, kuten esimerkiksi työyhteisöissä. (Uusitalo 2023, 61–62.)

PERMA-teoria toimii hyvinvoinnin tukipilarina ja olettamuksena on, että ihminen pyrkii toimimaan haastavissa tilanteissa hyvin, niin, että hyvinvointi pysyy hyvänä. Resielienssin nähdään olevan ihmiselle suojaava ja vahvistava tekijä ja näin ollen kietoutuu PERMA-teoriaan. Myönteiset tunteet

(Positive Emotions) ihmisessä tuovat joustavuutta, niin ajatuksissa kuin toiminnassa ja näin ollen hän on kykenevä havainnoimaan ympäristöään. Myönteisillä tunteilla on myös vaikutuksensa hyvinvointiin ja kun haastavissakin tilanteissa pystymme pitämään kiinni tunteesta, voimme vaikuttaa positiivisesti psyykkiseen vointiin ja mielenterveyteen. Kielteisten tunteiden yhteydessä, jossa ihminen säilyttää myönteiset tunteet, pystyy hän tunnistamaan tunteet ja käsittelemään kielteiset tunteet. Aikaansaamisen ja sitoutumisen (Engagement & Accomplishment) ulottuvuus liittyy kokemuksiin pystyvyydestä ja hallinnasta. Resilienssin näkökulmasta kyse on kyvystä säilyttää usko omaan toimijuuteen myös vaikeissa tilanteissa. Onnistumisen ja aikaansaamisen tunteet vahvistavat tätä pystyvyyden kokemusta ja toimivat tärkeänä suojaavana tekijänä kuormittavassa työssä. Parhaimmillaan pystyvyyttä voidaan tietoisesti kehittää sekä yksilö- että ryhmätasolla esimerkiksi palautteen, onnistumisten näkyväksi tekemisen ja yhteisen reflektiivisen työskentelyn avulla. (Uusitalo 2023, 70–71.)

Ihmissuhteissa (Relationships) syntyy ja ilmenee merkityksellisyys, joissa myönteiset tunteet pääsevät kukoistamaan. Resielienssi ihmissuhteissa hengittää sekä elää niissä. Ihmissuhteet ovat kaksisuuntaisia, joissa antaminen ja saaminen tuovat hyvänolon tunteita. Työyhteisöissä ihmissuhteet ovat tärkeä voimavara, kun kohtaamme vaikeita tilanteita. Resielienssille suuri merkitys on luovuus, joka näyttäytyy tilanteissa, joissa tarvitaan luovuutta, kun vanhat toimintatavat eivät enää toimi. Merkityksellisyys (Meaning) on ehkä ihmisyyden ydintä ja vaikka ihminen kokee vaikeitakin asioita, pitämällä arvot ja merkityksellisyyden sisällään, voi hän säilyttää ne näissä tilanteissa sisällään. Resielienssi tuo näissä tilanteissa järjen ajattelun sekä ymmärryksen osaksi merkityksellisyyttä. Työssä merkityksellisyyden voidaan nähdä koostuvan: psykologisesta merkityksestä, elämän merkityksellisyyden sisältönä tai osatekijänä ja tavoitteena palvella suurempaa hyvää. (Uusitalo 2023, 74–78.)

Merkityksellisyyden kokemus on yksi keskeisimmistä työn imun ja hyvinvoinnin lähteistä. Kun työntekijä kokee työnsä tärkeäksi ja omien arvojensa mukaiseksi, hän on valmiimpi ponnistelemaan ja kohtaamaan työn vaatimuksia. Tämä sisäinen motivaatio ei perustu pakeroon tai ulkoiseen velvollisuuteen, vaan siihen, että työ tuntuu oikealta ja tarkoitukselliselta. Tällainen kokemus ruokkii sekä työn iloa että pitkäjänteistä sitoutumista, ja se heijastuu suoraan myös työyhteisön ilmapiiriin ja organisaation tuloksellisuuteen. Merkityksellisyyden puute puolestaan voi johtaa vieraantumisen ja uupumuksen tunteisiin. Kun työ ei vastaa yksilön arvoja tai tuntuu irralliselta kokonaisuudesta, työn imu hiipuu ja energia kääntyy helposti sisäänpäin. Tämän vuoksi organisaatioiden tulisi nähdä

merkityksellisyyden tukeminen paitsi yksilön hyvinvoinnin, myös rakenteellisen kestävyys kysymyksenä. Lopulta merkityksellisyys on kuitenkin syvästi inhimillinen kokemus, joka yhdistää tunteen, arvon ja toiminnan. Se on se näkymätön lanka, joka sitoo työntekijän työhönsä, ei vain velvollisuudesta, vaan halusta olla osa jotakin, mikä todella merkitsee.

PERMA-teoria toimii tämän tutkielman viitekehyksenä, koska sen viisi osa-aluetta jäsentävät työn imun kokemuksia lastensuojelussa. PERMA-teoria tarjoaa viitekehyksen, jonka avulla työn imun ja hyvinvoinnin kokemuksia voidaan jäsentää kokonaisvaltaisemmin. Empiirisessä analyysissä PERMA-teoria ei toimi suorana koodausrunkona, vaan analyttisenä linssinä, jonka kautta aineistosta esiin nousseita teemoja voidaan tulkita ja syventää. Mallin viisi osa-aluetta – *Positive emotions, Engagement, Relationships, Meaning ja Accomplishment* – tukevat erityisesti ymmärrystä siitä, miten sosiaalityöntekijät kokevat työn voimavarat ja hyvinvoinnin rakentumisen arjessaan. Kokonaisuutena PERMA-teoria tarjosi toimivan viitekehyksen ymmärtää, miksi työn imu syntyy tietyissä olosuhteissa ja heikkenee toisissa. Teorian avulla oli mahdollista tarkastella aineiston teemoja sekä yksilön psykologisen hyvinvoinnin että työyhteisön ja organisaation rakenteiden näkökulmasta. Tämä auttoi hahmottamaan työn imun moniulotteisuutta lastensuojelun vaativassa toimintaympäristössä.

Vaikka PERMA-teoria tarjoaa selkeän ja monipuolisen viitekehyksen hyvinvoinnin tarkasteluun, sillä on myös rajoituksia, jotka on tärkeää ottaa huomioon tutkimuksessa ja soveltamisessa. Ensinnäkin PERMA-teoria keskittyy pääosin yksilön subjektiiviseen kokemukseen hyvinvoinnista ja työn imun elementeistä. Tämä yksilökeskeisyys voi rajata näkökulmaa työyhteisön rakenteisiin ja organisaation ulkoisiin tekijöihin, jotka vaikuttavat työn imun syntymiseen ja ylläpitämiseen. Esimerkiksi resurssipula, työkuormitus ja byrokratia voivat rajoittaa yksilön mahdollisuuksia kokea myönteisiä tunteita, sitoutumista tai merkityksellisyyttä työssä, vaikka henkilö sinänsä olisi motivoitunut ja kykenevä. Toiseksi PERMA-teoria painottaa myönteisiä kokemuksia ja voimavaroja, mutta se ei ota yhtä laajasti huomioon kielteisten tunteiden, stressin ja kuormituksen roolia työhyvinvoinnissa. Lastensuojelussa työn kuormittavuus, traumaattiset asiakaskohtaamiset ja emotionaalinen rasitus ovat merkittäviä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työn imun kokemukseen. Pelkkä PERMA-viitekehys ei välttämättä riitä analysoimaan tilanteita, joissa negatiiviset tekijät korostuvat ja uhkaavat työntekijän hyvinvointia tai resilienssiä.

Lisäksi PERMA-teoria on kulttuurisidonnainen. Se pohjautuu länsimaiseen käsitykseen onnellisuudesta ja hyvinvoinnista, jossa korostetaan yksilön autonomiaa, saavutuksia ja henkilökohtaista merkityksellisyyttä. Suomessa, ja erityisesti sosiaalialalla, organisaatiokulttuuri, sosiaaliset normit ja taloudelliset resurssit vaikuttavat siihen, miten hyvinvointia voidaan kokea ja ylläpitää. Teoria ei automaattisesti huomioi edellä mainittuna tekijöitä, mikä voi johtaa ylioptimistiseen näkemykseen yksilön mahdollisuuksista vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa.

Taulukko 3. PERMA-teorian soveltaminen lastensuojelun sosiaalityöhön

PERMA-teorian osa-alue	Sisältö (teorian mukaan)	Empiirinen teema	Yhteys lastensuojelun sosiaalityöhön
P – Positive Emotions (Positiiviset tunteet)	Ilo, kiitollisuus, tyytyväisyys, myönteiset tunnekokemukset	Asiakastyön merkitys ja onnistumiset	Asiakasperheiden luottamus, myönteinen palaute ja onnistumisen hetket tuottavat iloa ja vahvistavat työn emotionaalista palkitsevuutta.
E – Engagement (Uppoutuminen / flow)	Syventyminen, keskittyminen, työn imuun liittyvä flow	Ammatillinen hallinta ja autonomia	Autonomia, päätösvapaus ja oman työn suunnittelu mahdollistavat syvän paneutumisen ja ammatillisen uppoutumisen haastaviin tilanteisiin.
R – Relationships (Ihmissuhteet)	Luottamus, tuki, yhteenkuuluvuus, vuorovaikutus	Työyhteisön tuki ja ilmapiiri	Kollegiaalinen tuki, turvallinen ilmapiiri ja ”yhdessä tekemisen tunne” vahvistavat yhteenkuuluvuutta ja suojaavat kuormitukselta.
M – Meaning (Merkityksellisyys)	Työn tarkoitus, arvot, kokemus elämän mielekkyydestä	Ristiriidat rakenteiden ja työn arvojen välillä	Auttamistyön eettinen arvo antaa työssä merkityksen; rakenteelliset esteet ja resurssipuutteet voivat heikentää tarkoituksen kokemusta.

PERMA-teorian osa-alue	Sisältö (teorian mukaan)	Empiirinen teema	Yhteys lastensuojelun sosiaalityöhön
A – Accomplishment (Saavutukset)	Aikaansaaminen, tavoitteiden saavuttaminen, ammattitilpeys	Asiakastyön kuormitus ja onnistumiset	Vaikeiden työprosessien läpivienti ja lapsen tilanteen koheneminen tuottavat saavutuksen kokemuksia; liiallinen kuormitus heikentää niitä.

PERMA-teoria tarjoaa eksplisiittisen viitekehyksen aineiston analyysiin, sillä sen avulla voidaan jäsentää työn imun ja hyvinvoinnin osa-alueita sekä niiden ilmentymistä lastensuojelutyössä. Myönteiset tunteet (Positive Emotions) ohjaavat tarkastelemaan työntekijöiden kokemuksia arjessa ja niiden vaikutusta resilienssiin sekä kykyyn käsitellä kuormittavia tilanteita. Sitoutuminen ja uppoutuminen (Engagement) mahdollistavat analyysin siitä, millä tavoin työntekijät kokevat käyttävänsä omia vahvuuksiaan optimaalisesti ja saavuttavansa flow-tiloja työssään. Ihmissuhteet (Relationships) korostavat työyhteisön merkitystä ja sosiaalisen tuen roolia työn imun ja hyvinvoinnin rakentumisessa. Merkityksellisyys (Meaning) ohjaa tarkastelemaan työn kokemista tärkeäksi ja sen yhteyttä työntekijän arvoihin ja eettisiin periaatteisiin. Saavuttaminen (Accomplishment) puolestaan tarjoaa näkökulman onnistumisen kokemusten, pystyvyyden tunteen ja palautteen merkitykseen työhyvinvoinnin tukemisessa.

Empiirisessä analyysissä PERMA-teoria ei toimi suorana koodausrunkona, vaan pikemminkin analyyttisenä linssinä, jonka kautta voidaan tarkastella työn imun syntyä, ylläpitoa ja heikkenemistä. Teoria mahdollistaa yksilön kokemusten liittämisen työyhteisön dynamiikkaan ja organisaation rakenteisiin, tarjoten välineen ymmärtää, miksi työn imu vahvistuu tietyissä olosuhteissa ja heikkenee toisissa. Lastensuojelun vaativassa toimintaympäristössä PERMA-teoria auttaa erityisesti hahmottamaan, miten myönteiset tunteet, sitoutuminen, ihmissuhteet, merkityksellisyys ja saavutukset yhdessä rakentavat työn imun kiertoa ja tukevat sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia arjessa (Taulukko 3).

3 Tutkielman toteuttaminen

3.1 Tutkimuksen tehtävä ja tavoite

Tässä tutkielmassa tarkastelen työn imun kokemuksia sosiaalityön kontekstissa kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusotteen avulla. Laadullinen lähestymistapa on perusteltu, koska työn imu ilmiönä on moniulotteinen ja henkilökohtainen kokemus, jota ei voida tyhjentävästi kuvata määrällisin mittarein. Tutkielman päätavoitteena on ymmärtää, miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat työn imun omassa työssään ja millaisia merkityksiä he liittävät työn imun vahvistaviin tai heikentäviin tekijöihin. Tavoitteena on tehdä näkyväksi työn imun kokemuksellinen luonne vaativassa sosiaalityön kontekstissa.

Tavoitteen tarkentamiseksi tutkielmassa on viisi alatavoitetta. Tutkielmassa kuvataan työn imun kokemuksia tunteina, ajatuksina ja konkreettisina tilanteina, tunnistetaan sen vahvistavia tekijöitä (esim. työyhteisön tuki, johtaminen, autonomia, onnistumiset) sekä heikentäviä tekijöitä (esim. kuormitus, kiire, rakenteelliset ristiriidat). Lisäksi tarkastellaan työn imun merkitystä ammatilliselle identiteetille, eettiselle toimijuudelle ja työhyvinvoinnille. Fenomenologinen analyysi ja PERMA-teorian osa-alueet (Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment) ohjaavat aineiston tulkintaa ja auttavat hahmottamaan työn imun syntymistä ja heikkenemistä sosiaalityön arjessa.

Näiden tavoitteiden kokonaisuus mahdollistaa syvällisen ja monipuolisen ymmärryksen siitä, miten työn imu syntyy, millaisissa olosuhteissa se vahvistuu tai heikkenee ja miten se kytkeytyy sosiaalityön ammatillisiin ja rakenteellisiin realiteetteihin. Tutkielma tuo esiin työn imun merkityspotentiaalin lastensuojelun työhyvinvoinnin ja alan pitovoiman kannalta.

Laadullinen lähestymistapa tutkielmassa voidaan katsoa olevan ihmisten välistä ja sosiaalista, jossa tarkastellaan merkitysten maailmaa ja jossa merkitykset näyttäytyvät suhteina, jotka kokoavat merkityskokonaisuuksia. Laadulliseen tutkimukseen sisältyy kysymys siitä, mitä merkityksiä tutkimuksella toteutetaan. Lisäksi tutkijan tulee täsmentää, haetaanko tutkimuksella kokemuksia vai käsityksiä. Kokemuksella kuvataan yksikön kokemuksia tutkittavaan ilmiöön liittyen, henkilökohtaisia kokemuksia. Käsitykset tutkittavasta ilmiöstä taas liittyvät, yleisiin käsityksiin tai perinteisesti ajateltua asiaa asiasta. (Vilkkä 2015, 118.) Laadullinen tutkimus on pelkistetyksi tekstiä, joka on syntynyt tutkijasta riippumatta tai riippuen ja aineisto koostuu usein haastatteluista tai

havainnoista. Keskeistä on osallisuus, jossa tutkittavien näkökulma ilmiöön liittyen tulee näkyväksi. Onkin hyvin yleistä, että tutkimussuunnitelma elää koko tutkimusprosessin ajan, sillä aineisto usein koostuu aineistolähteisyydestä. (Eskola & Suoranta 1998, 13–19.)

Tutkimukseni ankkuroituu fenomenologiseen lähestymistapaan, jossa tavoitteena on ymmärtää yksilöiden subjektiivisia kokemuksia työn imusta sosiaalityöntekijöiden omasta näkökulmastaan. Tarkoituksena ei ole selittää työn imua tilastollisesti tai yleistettävästi, vaan tavoittaa kokemusten rikkaus, vivahteet ja henkilökohtainen luonne. Aineoston analyysin tukena käytän temaattista analyysia. Tutkielma pohjaa positiivisen psykologian näkemukseen ihmisen voimavaroista ja hyvinvoinnin rakentumisesta. PERMA-teoria toimii viitekehyksenä ymmärtää työn imun taustalla vaikuttavia hyvinvoinnin osa-alueita.

Tämän tutkielman kohdalla fenomenologinen teorialähtöisyys mahdollistaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn imun ja työhyvinvoinnin kokemusten tarkastelun heidän omista näkökulmistaan käsin. Työn imu ei näyttäydy pelkästään työpsykologisena muuttujana, vaan elettyinä kokemuksena, johon kietoutuvat ammatillinen identiteetti, eettiset arvot, kuormittavat tilanteet sekä toisaalta merkityksellisyys ja onnistumisen tunne. Fenomenologinen tarkastelu tuo esiin ilmiön moniulotteisuuden ja henkilökohtaisen tason, jota kvantitatiiviset mittarit eivät tavoita.

Aineiston analyysimenetelmänä käytän fenomenologis- analyysia, joka perustuu ajatukseen, että tutkijan tehtävänä on tavoittaa tutkittavien eletyt kokemukset mahdollisimman autenttisina ja kuvata niiden ydinmerkitykset. Analyysin tavoitteena ei ole pelkästään luokitella aineistoa, vaan ymmärtää, miten tutkittavat itse kokevat ilmiön ja millaisia merkityksiä he siihen liittävät. Tästä syystä fenomenologinen analyysi keskittyy kokemusten rakenteeseen, tunnesävyihin ja merkityssisältöihin. Analyysin tavoitteena on rakentaa ymmärrystä siitä, millaiset tekijät edistävät työn imua sosiaalityön arjessa ja millaisia haasteita sen ylläpitämiseen liittyy.

Tutkimuskysymys: miten sosiaalityöntekijät kokevat työn imun ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat.

Miten sosiaalityöntekijät kokevat työn imun?

Mitkä tekijät edistävät tai estävät työn imun kokemusta sosiaalityössä?

Kuinka työn imu vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden jaksamiseen ja työssä pysymiseen?

Tutkielma syventää ymmärrystä työn imun kokemuksellisesta luonteesta lastensuojelun sosiaalityössä, nostaen esiin tunteet, kokemukset ja konkreettiset tilanteet, jotka vahvistavat tai

heikentävät työn imua. Se yhdistää fenomenologisen lähestymistavan ja PERMA-teorian, mikä mahdollistaa yksilön kokemusten ja työyhteisön rakenteiden tarkastelun kokonaisvaltaisesti. Tutkielma tarjoaa myös käytännönläheisiä näkökulmia työn imun tukemiseen, kuten työyhteisön tuki, johtaminen, ammatillinen autonomia ja onnistumisen kokemukset. Lisäksi se korostaa työn imun yhteyttä resilienssiin, ammatilliseen identiteettiin ja eettisiin arvoihin, ja osoittaa, että työn imu syntyy yksilön, työyhteisön ja organisaation vuorovaikutuksessa. Näin tutkielma tukee työhyvinvoinnin edistämistä, sosiaalityöntekijöiden jaksamista ja alan pitovoimaa.

3.2 Metodologiset valinnat

Fenomenologisen tutkimuksen keinoin on mahdollista tavoittaa toisen ihmisen kokemus tämän omasta näkökulmasta ja tuottaa sitä koskevaa tieteellistä tietoa. Fenomenologisessa tutkimuksessa on kysymys fenomenologiseen filosofiaan perustuvasta ihmisen subjektiivisen kokemuksen tutkimisesta lähtien kunkin yksilöllisestä elämäntilanteesta. Ilmiöitä kuvataan tutkimalla niitä nimenomaan ilmiön kokeneen näkökulmasta. Fenomenologiassa keskitytään henkilön kokemukseen tai hänen havaintojensa kohteeseen enemmän kuin vaikkapa elämäkertatietoon, sosiaalisiin normeihin tai asenteisiin. Tavoitteena on pyrkiä ilmiön kokonaisuuden ymmärtämiseen osia irrottamatta, eletyn kokemuksen tutkimiseen enemmän kuin sen käsitteellistämiseen. Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkitaan siis kokemusta sellaisena kuin se eletään eikä siten, että siitä muodostettaisiin käsitteellisiä luokkia tai kategorioita. Fenomenologisessa tutkimuksessa ei myöskään pyritä teorian kehittämiseen. (Vuori & Åstedt-kurki 2022, 323.)

Tutkittaessa ihmisten kokemuksia, fenomenologisella lähestymistavalla tutkitaan kokemuksellista suhdetta maailmaan, jossa ihminen elää ja näin ollen saamme ymmärryksen ihmisen elämäntodellisuuteen. Samalla kun tutkija tutkii, paljastaa hän, mikä on hänen oma merkityksiensä ymmärtäminen tutkittavaan ilmiöön. Tutkimus ei näin ollen lähde tyhjästä, vaan tutkijan lähtökohdissa on ennakkokäsityksiä ja ennakko-oletuksia. Fenomenologisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita merkityssuhteista ja merkityskokonaisuuksista ilmiöön liittyen. Lisäksi lähestymistapaan liittyy vahvasti teoreettinen viitekehys, jossa aiemmat tutkimukset sekä teoreettiset mahdollisuudet tukevat tutkimusta. Aiemman tutkimukset ja teoreettinen viitekehys toimivat kriittisenä näkökulmana tutkittavaan ilmiöön. (Vilkka 2015, 171–173.)

Fenomenologinen tutkimusote soveltuu tähän tutkimukseen, koska sen keskiössä on yksilön subjektiivinen kokemus, tässä tapauksessa sosiaalityöntekijöiden työn imu lastensuojelun

kontekstissa. Työn imu on moniulotteinen ja henkilökohtainen ilmiö, joka ilmenee tunteina, kokemuksina ja konkreettisina tilanteina, ja sen merkitykset vaihtelevat yksilöittäin ja työympäristön mukaan. Fenomenologia mahdollistaa tämän rikkauden ja vivahteiden tavoittamisen keskittymällä siihen, miten ilmiö koetaan elettyinä kokemuksena, ei pelkästään teoreettisena käsitteenä. Lisäksi lähestymistapa sallii kokonaisvaltaisen tarkastelun, jossa otetaan huomioon työn imun syntyyn vaikuttavat tekijät, kuten työyhteisön tuki, esimiestyö, autonomia, eettiset arvot ja asiakaskohtaamiset. Fenomenologinen analyysi nostaa esiin tutkittavien oman äänen ja merkityssuhteet ilmiöön, mikä mahdollistaa syvällisen ymmärryksen työn imun syntymisestä, sen vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä sekä vaikutuksesta työhyvinvointiin ja ammatilliseen identiteettiin.

Tutkijan reflektiivisyys laadullisessa tutkimuksessa on väline, joka auttaa tunnistamaan omat ennakkokäsitykset ja tunteet, mutta keskiössä säilyvät sosiaalityöntekijöiden kokemukset. Se varmistaa, että tutkittavien subjektiivinen kokemus säilyy autenttisena aineiston keruussa, analyysissa ja raportoinnissa. (Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina 2021.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan reflektiivisyys toimii välineenä, ei tutkimuksen päämääränä. Lastensuojelun kontekstissa se tarkoittaa, että tutkija tiedostaa omat ennakkokäsityksensä ja tunteensa, esimerkiksi kuormittavista työtilanteista, mutta analyysin keskiössä pysyvät sosiaalityöntekijöiden kokemukset. Reflektiivisyys auttaa estämään omien oletusten siirtymisen aineistoon ja varmistaa tutkittavien subjektiivisen kokemuksen säilymisen tutkimuksen arvona. Se on läsnä koko prosessin ajan: aineiston keruussa, tulkinnassa ja raportoinnissa. Tutkijana pyrin irrottamaan omat kokemukseni ja tunteeni ilmiöön liittyen, vaikka oma kokemukseni lastensuojelusta antaa kontekstuaalista ymmärrystä, jotta analyysi pysyy autenttisena ja tutkittavien näkökulmat korostuvat.

3.3 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineistoni on laadulliseen kyselytutkimukseen perustuva aineisto, jossa on osana aiempaan tutkimukseen perustuva aineisto. Kyselytutkimuksen aineisto on kerätty eräältä hyvinvointialueen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä Webropol-kyselyn avulla heinäkuun 2025 aikana, johon hain tutkimusluvan ennen kyselytutkimuksen toteuttamista hyvinvointialueelta. Hyvinvointialueella on noin 107 lastensuojelun sosiaalityöntekijää, joiden näkökulmalla aineistoon liittyen on merkityksellinen. Kyselylomake on jaettu vastuualuepäälliköiden sekä vastuuyksikköpäälliköiden toimesta työntekijöille ja tätä kautta tuotu näkyväksi kyselyyn

vastaamisen tärkeyttä. Kyselyyn vastaamisaikaa oli alun perin kaksi viikkoa, jota kuitenkin jatkoin kahdella viikolla vastausten vähyyden vuoksi.

Laadullinen kyselytutkimus on toteutettu avoimilla kysymyksillä, joka mahdollisti vastaajien oman äänen kuulumisen sekä yksiköiden kokemuksien esiin tuomisen. Kyselytutkimus mahdollisti rakenteellisesti selkeän tavan käsitellä aineistoa. Kyselyyn osallistui 17 henkilöä hyvinvointialueelta. Tässä tutkielmassa valitsin tietolähteeksi lastensuojelussa toimivat sosiaalityöntekijät oman kiinnostuksen pohjalta sekä selkeän rajauksen vuoksi. Olennaista tutkielmassa oli saada kokemustietoa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä ja tämän rinnalla teoreettinen viitekehys ohjasi aineiston tarkastelua.

Vastaajilta kysyttiin laadullisessa kyselytutkimuksessa, avoimilla kysymyksillä:

1. Kuinka työn imu vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden jaksamiseen ja työssä pysymiseen?
2. Mitkä asiat tuovat työssäsi positiivisia tunteita/työn imua?
3. Mitkä tekijät edistävät tai estävät työn imun kokemusta sosiaalityössä?

Laadullisen kyselytutkimuksen menetelmälliset erityispiirteet pyrkii ymmärtämään ihmisten kokemuksia ja merkityksiä heidän omasta näkökulmastaan. Laadullisessa kyselytutkimuksessa aineisto kerätään usein avoimilla kysymyksillä, joiden avulla tutkittavat voivat ilmaista henkilökohtaisia näkemyksiään, tunteitaan ja kokemuksiaan ilman määrällisen mittaamisen rajoituksia. Tutkijan reflektiivisyydellä on merkitystä laadullisessa tutkimuksessa. jolloin tutkija tiedostaa omat ennakkokäsityksensä, tunteensa ja henkilökohtaiset kokemuksensa suhteessa tutkittavaan ilmiöön ja kykenee erottamaan ne analyysin kohteena olevista tutkittavien kokemuksista. Laadullinen kysely eroaa perinteisestä haastattelusta usealla tavalla. Haastattelussa tutkija on aktiivinen vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, voi esittää tarkentavia kysymyksiä ja ohjata keskustelua tarpeen mukaan. Tämä mahdollistaa syvällisten ja yksityiskohtaisten kokemusten kartoittamisen heti tilanteessa. Toisaalta kyselyssä tutkittava voi reflektoida vastauksiaan omaan tahtiinsa ilman tutkijan läsnäoloa, mikä voi tuottaa spontaanimpia, itsenäisiä ja itsereflektiivisiä vastauksia. Laadullinen kysely antaa siten tutkittavalle enemmän hallintaa ja mahdollisuuden ilmaista kokemuksiaan sanallisesti omista lähtökohdistaan, mutta se voi myös rajoittaa tutkijan mahdollisuutta syventää vastauksia tai tarkentaa epäselviä kohtia samalla tavalla kuin haastattelussa. (Vilka 2015, s. 118, 171–173)

Laadulliseen tutkielmaan aineisto on pieni, mutta perusteltu, huomioon ottaen laadullisen tutkimuksen reliabiliteetti. Tutkielman aineiston toteuttaminen kesä aikaan voi vaikuttaa vastaaja määrän vähyyteen. Huomioitavaa on kuitenkin myös se, että kohderyhmän työtilanne näyttäytyy kuormittavana sekä kiireisenä, joka voi vaikuttaa vastaajien määrään. Tutkimuksen yleistettävyyden näkökulmasta, laadullinen tutkimus etenee jonkinlaista yleistettävyyttä silmällä pitäen. Tutkimus aineisto nousee tematisoidusta aineistosta, joka on asetettu tutkielman alussa. Fenomenologisen lähestymistavan tutkimuksessa yleistettävyys tarkoittaa vertailua ja kannanottoa aiempiin tutkimuksiin ja kytketään siihen sosiaaliseen ja kulttuuriseen kokonaisuuteen, johon tutkimus on rajattu. (Vilka 2015, 195–196.) Tutkielman aineiston voidaan katsoa olevan yleistettävää, joka on vertailtavissa aiempiin tutkimuksiin.

3.4 Aineiston analyysi

Aineiston analysoinnissa on käytetty Fenomenologista analyysiä, jonka tukena olen hyödyntänyt temaattisen analyysin menetelmää. Analyysimenetelmän tavoitteena on tunnistaa työn imun keskeiset teemat ja kokemukselliset ulottuvuudet. Fenomenologis-temaattisessa analyysissä tunnistetaan toistuvia teemoja ja koodataan niitä. Aineiston analysoinnissa pyrin ymmärtämään, miten työn imun kokemus ilmenee sosiaalityöntekijöiden arjessa. Työn imun kokemusten tutkimuksessa temaattinen analyysi sopii hyvin, koska se auttaa jäsentämään, miten työntekijät puhuvat työstään ja mitä merkityksiä he antavat kokemuksilleen.

Tutkimuksen kannalta keskeisimpiä asioita ovat fenomenologisessa tutkimuksessa kokemukset, merkitykset sekä tulkinta. Tutkittaessa fenomenologisesti ihmistä, keskiössä on ihmiskäsitysten ongelmakenttä, jonka takana voidaan nähdä olevan aina jonkinlainen käsitys ihmisestä. Yleistä on, että yksilöt ovat vuorovaikutuksessa maailmaan, jossa elävät ja näin ollen rakentavat tuota maailmaa. Fenomenologisessa tutkimuksessa kokemuksellisuus syntyy, itselle koetuista, eletyistä sekä minä maailmasta, jossa tutkittava kohde elää. Vaikka fenomenologinen tutkimus kohdistuu yksikön kokemuksiin, niin se ei kuitenkaan tarkoita, etteikö se tuottaisi yhteiskunnallisesti tai yhteisöllisesti merkittävää tietoa. (Laine 2018, 29–32.)

Temaattinen analyysi on prosessi, jossa tunnistetaan malleja tai teemoja laadullisessa datassa. Analyysin tavoitteena on tunnistaa teemoja eli datassa esiintyviä malleja, jotka ovat tärkeitä tai mielenkiintoisia, ja näitä teemoja käytetään tutkimuksen käsittelemiseen tai sanoittamiseen ilmiöstä. Analyysi on paljon enemmän kuin pelkkä tiedon yhteenveto; hyvä temaattinen analyysi

tulkitsen ja ymmärtää sen. (Maguire & Delahunt 2017, 3352–3353.) Temaattinen analyysi joustavana ja hyödyllisenä tutkimustyökaluna tarjoaa rikkaan ja yksityiskohtaisen, mutta monimutkaisen selvityksen aineistosta. Temaattinen analyysi sisältää selvästikin yhteisten johtolankojen etsimistä ja tunnistamista, jotka ulottuvat koko tutkimusalueen alueelle. (Vaismoradi, Turunen & Bondas 2013, 400.)

Analyysin tavoitteena on tunnistaa ja syventää ymmärrystä työn imun keskeiset teemat ja kokemukselliset ulottuvuudet lastensuojelun sosiaalityössä. Tutkielmassa tuon näkyväksi, millaisia kokemuksia lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on työn imuun ja sen vaikutuksista työhön sekä positiiviseen lähestymiseen omaan työhön. Fenomenologiseen tutkimukseen liittyy vahvasti teoreettinen viitekehys, jonka taustalla on aiemmat tutkimukset sekä teoreettiset mallit. Aiempia tutkimuksia sekä teoreettisia malleja hyödynnetään tutkimuksessa vasta kun oma aineisto on koottu ja tulkinnat siitä. Tulkinta tutkimusaineistosta määrittää aiemman tutkimuksen hyödyntämistä tutkimuksessa ja näin ollen tuo kriittisen näkökulman tutkimukseen. (Heikkinen 2018, 172–173.)

Fenomenologinen tutkimusote ohjasi tutkielmaa siten, että työn imun kokemuksia tarkasteltiin sosiaalityöntekijöiden omista näkökulmista käsin. Keskeistä oli tavoittaa työntekijöiden eletty kokemus ilman valmiita luokitteluja tai teoreettista ohjausta. Avoimet kysymykset mahdollistivat sen, että vastaajat kuvasivat työn imua omin käsittein ja heidän merkityksenantonsa muodostivat analyysin lähtökohdan. Fenomenologinen teoria näkyi erityisesti pyrkimyksessäni tiedostaa omat ennakko-oletukset ja lähestyä aineistoa mahdollisimman avoimesti. Analyysissa kokemukset kuvattiin ennen niiden tulkintaa, jossa hyödynsin temaattista analyysiä ja tekstistä tunnistettiin merkitysyksiköitä, jotka heijastivat vastaajien olennaisia kokemuksia, kuten autonomiaa, työyhteisön tukea tai rakenteellisia ristiriitoja. Merkitysyksiköistä muodostettiin laajempia kokemuksellisia kokonaisuuksia, jotka ilmensivät työn imun ydintekijöitä lastensuojelun kontekstissa. Fenomenologinen lähestymistapa mahdollisti näin ilmiön ymmärtämisen kokonaisvaltaisesti, vastaajien omasta elämäntodellisuudesta käsin.

Tutkielman vaiheet:

1. Teoriaan perehtyminen

- Tutustuminen työn imua, sosiaalityötä, PERMA-teoria, positiivinen psykologia ja fenomenologista tutkimusotetta käsittelevään kirjallisuuteen.
- Tarkennettiin analyysin viitekehystä ja menetelmällisiä valintoja.

2. Aineistoon perehtyminen

- Laadullinen kyselyaineiston lukeminen useaan kertaan kokonaisuutena.
- Luotiin alustava käsitys vastaajien kuvaamista kokemuksista.

3. Aineiston alustava jäsentäminen

- Aineisto purettiin kysymyskohtaisesti, jotta yhteneväiset kokemukset oli helpompi tunnistaa.
- Etsittiin toistuvia ilmiöitä, tunteita ja merkityksiä.

4. Merkitysyksiköiden tunnistaminen

- Poimittiin vastauksista olennaisia ilmauksia, katkelmia ja kokemuksia, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin.
- Esimerkiksi: *“Hyvä työilmapiiri”, “Mahdollisuus suunnitella työaika”, “Jatkuvat muutokset turhauttavat.”*

5. Merkityssisältöjen ryhmittely

- Merkitysyksiköiden vertailu toisiinsa ja etsittiin niistä sisällöllisiä yhtäläisyyksiä.
- Muodostettiin ensimmäiset alustavat teemaehdotukset.

6. Aineiston systemaattinen teemoittaminen

- Jokainen kysymys analysoitiin erikseen, jonka jälkeen merkitykset koottiin laajemmiksi kokonaisuuksiksi.
- Teemat tarkentuivat vaiheittain syvenevän prosessin kautta.

7. Viiden pääteeman muodostaminen

Aineisto tiivistyi seuraaviin keskeisiin teemoihin:

1. Ammatillinen hallinta ja autonomia
2. Työyhteisön tuki ja ilmapiiri
3. Johtaminen työn mahdollistajana tai esteenä
4. Ristiriidat rakenteiden ja työn arvojen välillä

5. Asiakastyön merkitys ja kuormitus

8. Teemojen syventävä analyysi

- Tarkasteltiin, miten kukin teema ilmenee vastaajien kokemuksissa.
- Pohdittiin teemojen välisiä suhteita ja eroja.
- Etsittiin ilmiön ydinsisältöjä ja merkitysrakenteita.

9. Kytkeä teoriaan ja aiempaan tutkimukseen

- Verrattiin aineistosta nousseita teemoja aiempaan tutkimuskirjallisuuteen.
- Laajennettiin teoreettista viitekehystä vastaamaan aineiston havaintoja.
- Arvioitiin teemoja kriittisesti suhteessa ilmiön tunnettuun tutkimukseen.

10. Fenomenologisen kokonaiskuvauksen muodostaminen

- Kuvaus työn imun kokemuksellisesta rakenteesta koottiin analyysin pohjalta.
- Muodostettiin kokonaisnäkemys siitä, miten työn imu rakentuu lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemusmaailmassa.

Fenomenologis-temaattinen analyysi mahdollisti työn imun tarkastelun sekä yksilöllisten kokemusten, että niitä muovaavien yhteisöllisten ja rakenteellisten tekijöiden tasolla. Aineistosta muodostuneet viisi pääteemaa – ammatillinen hallinta ja autonomia, työyhteisön tuki ja ilmapiiri, johtaminen työn mahdollistajana tai esteenä, rakenteiden ja työn arvojen ristiriidat sekä asiakastyön merkitys ja kuormitus – jäsentävät työn imun kokemuksesta kokonaisuutena, jossa voimavarojen ja vaatimusten tasapaino on keskeistä. Analyysi toi esiin työn imun ilmiön moniulotteisuuden ja sen yhteyden sosiaalityön kontekstuaalisiin reunaehtoihin, muodostaen perustan seuraavassa luvussa esitettävälle tulosten tulkinnalle. Lisäksi analyysin tulokset tukivat PERMA-teoreettisen viitekehyksen sovellettavuutta lastensuojelun sosiaalityöhön, osoittaen, että myönteiset tunteet, merkityksellisyys, sitoutuminen, ihmissuhteet ja saavutukset kietoutuvat konkreettisesti työn imun kokemuksiin ja niiden ylläpitämiseen.

3.5 Tutkimuksen eettisyys

Tässä tutkimuksessa noudatetaan hyvän tieteellisen käytännön periaatteita sekä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeistusta. Tutkimuksessa korostetaan erityisesti eettisesti kestäväää

toimintaa tutkittavien oikeuksien, anonymiteetin ja luottamuksellisuuden suhteen. Tutkimusluvan myöntäjä, X hyvinvointialue TUTK: 115/2025.

Tutkimukseen osallistuville sosiaalityöntekijöille annettiin saatekirje sähköpostin muodossa, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta, vapaaehtoisuudesta sekä miten heidän tietonsa käsitellään (Liite 1.)

Anonymiteetti osallistujien osalta taataan huolellisesti poistamalla kaikki tunnistetiedot aineistosta ja käyttämällä pseudonymisointia, jolloin yksittäisiä vastaajia ei voi tunnistaa. Tutkimuksen raportoinnissa ei esiinny tietoa siitä, että aineisto olisi kerätty X hyvinvointialueelta, mikä varmistaa, ettei yksittäisiä henkilöitä tai organisaatioita voida yhdistää vastauksiin. Tutkimusaineisto säilytetään turvallisesti suljetuissa ja suojatuissa järjestelmissä siten, että ulkopuolisilla ei ole pääsyä siihen missään vaiheessa. Kaikki aineiston käsittely tapahtuu tiukasti luottamuksellisesti ja ainoastaan tutkimustarkoituksiin. Aineiston analyysin ja raportoinnin päätyttyä varmistetaan, että aineisto tuhoetaan tietoturvallisesti standardien mukaisesti, jotta yksikään henkilö- tai organisaatiotieto ei voi vuotaa tai tulla jäljitetyksi. Näin noudatetaan sekä eettisiä periaatteita että tietosuojavaatimuksia, suojataan osallistujien yksityisyys ja luodaan tutkimukselle luotettava ja turvallinen toimintaympäristö.

Erityistä huomiota kiinnitetään tutkittavien psykologiseen turvallisuuteen, sillä tutkimuksen aihe – työn imu sekä siihen liittyvät kokemukset työhyvinvoinnista ja kuormituksesta – voi herättää osallistujissa henkilökohtaisia tunteita, muistoja tai kokemuksia, jotka voivat olla kuormittavia. Tutkimukseen osallistuville korostetaan selkeästi, että heidän osallistumisensa on täysin vapaaehtoista. Kyselyyn liittyvässä tiedotteessa tuodaan esille osallistujien oikeus hakeutua tarvittaessa työterveyshuollon palveluihin tai keskustella kokemuksistaan oman vastuuyksikköpäällikön kanssa, mikä tarjoaa turvallisen kanavan tunteiden käsittelyyn ja mahdollisen tuen saamiseen.

Tutkijan vastuulla on huomioida eettiset näkökulmat koko tutkimusprosessin ajan, erityisesti haastavassa työympäristössä, kuten lastensuojelussa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan omat havainnot, vuorovaikutus ja tulkinnot voivat vaikuttaa aineistoon, joten on tärkeää harjoittaa reflektiivisyyttä ja tiedostaa omat ennakkokäsitykset ja tunteet (TENK 2019). Lastensuojelun kontekstissa tutkija voi kohdata kuormittavia, emotionaalisesti latautuneita tilanteita, mikä lisää eettisen harkinnan tarvetta aineiston keruussa ja analyysissa. Tutkijan tehtävänä on varmistaa, että

haastavien tilanteiden vaikutus ei ohita tutkittavien sosiaalityöntekijöiden subjektiivisia kokemuksia, vaan että heidän näkökulmansa säilyvät tutkimuksen keskiössä (TENK 2019; Löfström 2020). Reflektiivinen ote tukee tutkijaa tuottamaan autenttista ja luotettavaa tietoa työn imun kokemuksista, samalla kun se huomioi tutkimuksen kohteen erityisen herkkyyden ja eettiset riskit.

Tutkija olen pyrkinyt säilyttämään objektiivisuuden ja refleksiivisyyden koko tutkimusprosessin ajan, niin aineistonkeruun kuin tulkintavaiheenkin aikana. Tutkielma on pyritty pitämään mahdollisimman läpinäkyvänä, ja sen tarkoitus, toteutus sekä aineistonkeruumenetelmät on esitelty selkeästi sekä tutkimukseen osallistuville että organisaatiolle tutkimusluvan hakuvaiheessa. On huomioitava, että tutkijan ja organisaation välillä voi esiintyä valtasuhteita, jotka saattavat vaikuttaa tutkimuksen toteutukseen, mutta tutkijan velvollisuus on raportoida aineiston mukaiset tulokset rehellisesti ja avoimesti myös silloin, kun ne saattavat olla organisaation näkökulmasta haasteellisia.

Tämä eettinen huolellisuus korostaa tutkijan vastuuta suhteessa sekä tutkimukseen osallistuvien yksilöiden että organisaation näkökulmiin, ja se on keskeinen osa tutkimuksen luotettavuutta, rehellisyyttä ja metodologista läpinäkyvyyttä.

4 Lastensuojelun sosiaalityön työn imuun vaikuttavat tekijät

4.1 Ammatillinen hallinta ja autonomia

Ammatillinen hallinta ja autonomia muodostivat keskeisen työn imua vahvistavan teeman. Aineistossa työntekijät kuvasivat työn imua syntyvän erityisesti silloin, kun he pystyivät vaikuttamaan omaan työhönsä, aikatauluihinsa ja työmenetelmiinsä. Mahdollisuus itsenäiseen päätöksentekoon lisäsi hallinnan tunnetta ja vahvisti ammatillista identiteettiä.

” Suunnitelmallinen työote, kalenterointi, hyvä johtaminen, mielenkiintoiset asiakascaset, halu tehdä tätä työtä mahdollisimman hyvin, kiinnostus asiakkaita ja heidän tilanteita kohtaan.” (Vastaaja 8)

Autonomian koettiin edistävän ammatillista kehittymistä ja itsereflektion mahdollisuuksia. Vapaus suunnitella ja toteuttaa omaa työtään tuki kokemusta osaamisesta ja työn mielekkyydestä. Työntekijät kuvasivat, että työn jatkuva oppiminen ja kehittyminen pitivät työn elävänä ja kiinnostavana.

” Kiinnostus sosiaalityötä kohtaan ja kiinnostus työn kehittämiseen. Jatkuva halu oppia uutta ja kehittyä omassa ammatissaan.” (Vastaaja 3)

Työn imun esteenä näyttäytyivät tilanteet, joissa työntekijä koki hallinnan menettämistä tai liiallista kontrollia. Epäselvät ohjeistukset, jatkuvat muutokset ja ristiriitaiset odotukset aiheuttivat turhautumista ja heikensivät motivaatiota.

” Hallinnan tunteen menetys.” (Vastaaja 16)

”Jatkuvat muutokset ja vaatimukset tavassa tehdä työtä/pyrokratiassa.” (Vastaaja 14)

Ammatillinen autonomia näyttäytyy työn imun perustana. Se vahvistaa tunnetta asiantuntijuudesta ja mahdollistaa työn tekemisen omien arvojen ja osaamisen mukaisesti. Hallinnan puute puolestaan heikentää kokemusta työn mielekkyydestä ja sitoutumisesta. Kuten Hakanen (2004) sekä Lehto-Lundén ja Salovaara (2016) tutkimuksissaan tuo esille, yhteisillä arvoilla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin ja sitä kautta työhön sitoutumiseen. Tämä vastaa myös Hakasen (2011) näkemykseen siitä, kun työ tyydyttää psykologisia tarpeitamme, on työntekijä valmis ponnistelemaan sekä antamaan työnsä eteen panoksensa.

Aineistosi perusteella työn imu vahvistuu, kun työntekijä kokee voivansa tehdä työtä ammatillisesti, itsenäisesti ja arvojensa mukaisesti. Tämä vastaa tutkimusnäyttöä, jonka mukaan autonomia ja ammatillinen harkintavalta ovat keskeisiä psykologisia perustarpeita ja työn imun edistäjiä (Martela ym. 2021; Hakanen 2011). Autonomia lisää sisäistä motivaatiota ja tarmokkuutta, mutta sen heikkeneminen – esimerkiksi liiallisen byrokratian tai kiireen vuoksi – heikentää työn imua ja lisää uupumisriskiä.

PERMA-teorian näkökulmasta ammatillinen hallinta ja autonomia kytkeytyvät erityisesti kahteen hyvinvoinnin ulottuvuuteen: uppoutumiseen (Engagement) ja saavutuksiin (Accomplishment). Aineiston perusteella sosiaalityöntekijät kokivat työn imua erityisesti tilanteissa, joissa heillä oli mahdollisuus vaikuttaa omaan työnsuorituksiinsa ja hyödyntää asiantuntijuuttaan. Tämä vahvisti tunnetta ammatillisesta pätevyydestä, joka on työn imun keskeinen edellytys. Autonomia lisäsi työntekijöiden mahdollisuuksia syvään keskittymiseen ja uppoutumiseen – kokemuksiin, jotka vastaavat PERMA-teorian kuvaamaa flow-tilaa. Kun työntekijä sai käyttää osaamistaan ilman liiallista ulkoista ohjausta ja pystyi suunnittelemaan työnsä rakenteet itse, työn vaatimukset ja omat voimavarat olivat paremmin tasapainossa. Tämä tuki tehokasta suoriutumista ja vahvisti sisäistä motivaatiota.

Samalla autonomia vahvisti saavutusten kokemusta. Itsenäiset ratkaisut ja työn konkreettisten tulosten näkeminen – kuten asiakkaan tilanteen edistyminen – loivat kokemuksen työn etenemisestä ja ammatillisesta aikaan saamisesta. Nämä kokemukset lisäsivät työn merkityksellisyyttä ja vahvistivat ammatillista identiteettiä. Hallinnan tunteen menettäminen puolestaan heikensi molempia ulottuvuuksia. Epäselvät ohjeistukset, jatkuvat muutokset ja ristiriitaiset vaatimukset heikensivät kokemusta pätevyydestä ja estivät työntekijöitä saavuttamasta tavoitteitaan. Tämä näkyi työn imun laskuna ja turhautumisena, mikä on linjassa PERMA-teorian oletuksen kanssa: hyvinvoinnin ulottuvuudet heikkenevät silloin, kun yksilö ei voi käyttää vahvuuksiaan eikä koe onnistumista. Näin ollen PERMA-teorian valossa ammatillinen autonomia muodostuu keskeiseksi voimavaraksi, joka vahvistaa työn imua ja laajempaa psykologista hyvinvointia lastensuojelun vaativassa toimintaympäristössä. Vastaavasti autonomian rajoittuminen ja hallinnan menettäminen ovat merkittäviä riskitekijöitä, jotka heikentävät merkityksellisyyttä, uppoutumista ja kokemusta työn tuloksellisuudesta.

4.2 Työyhteisön tuki ja ilmapiiri

Työyhteisön merkitys nousi aineistossa vahvasti esiin työn imun kokemuksen keskeisenä edellytyksenä. Vastaajat kuvasivat myönteistä ilmapiiriä, yhteenkuuluvuutta ja kollegoiden tukea voimaannuttavina tekijöinä, jotka vähensivät työn kuormittavuutta ja loivat turvallisuuden tunnetta. Työyhteisö nähtiin sekä ammatillisena että emotionaalisena turvaverkkona, joka auttoi jaksamaan vaativassa työssä ja vähensi yksinäisyyden kokemuksia.

Useat vastaajat kuvasivat työn imua syntyvän erityisesti silloin, kun työyhteisössä vallitsi yhteistyön ja luottamuksen ilmapiiri:

”Hyvä työilmapiiri ja ’tehdään yhdessä’ -fiilis. Että tietää saavansa tukea työkavereilta ja esihenkilöltä.” (Vastaaja 7)

”Mahdollisuus jakaa tunteita ja kokemuksia työkavereiden kanssa.” (Vastaaja 10)

Kollegiaallinen tuki näyttäytyi keskeisenä keinona selviytyä lastensuojelutyön emotionaalisesta kuormituksesta. Vaativissa asiakastilanteissa työntekijät kokivat tärkeäksi, että asioita voitiin käsitellä yhdessä ja vaikeita tunteita jakaa avoimesti. Kollegiaallinen tuki mahdollisti ammatillisen reflektion ja vaikeiden tilanteiden käsittelyn turvallisesti. Tämä vähensi työn kuormittavuutta ja lisäsi tunnetta yhteisöllisestä oppimisesta. Tämä vastaa Hakasen (2011) näkemystä siitä, että työn imu vahvistuu sosiaalisessa kontekstissa, jossa työntekijä kokee kuuluvansa ryhmään ja saavansa tukea muilta. Tämä on linjassa myös laajan tutkimusnäytön kanssa: kollegiaallinen tuki, luottamus ja vastavuoroinen auttaminen ovat sosiaalityössä keskeisiä suojaavia tekijöitä (Mänttari-van der Kuip 2015; Jolly, Kong & Kim 2020). Myönteinen ilmapiiri lisää resilienssiä ja emotionaalista palautumista ja voi kompensoida työn rakenteellisia puutteita.

Toisaalta työn imun esteenä nähtiin tilanteet, joissa työyhteisön tuki jäi puutteelliseksi tai ilmapiiri koettiin ristiriitaiseksi. Työyhteisön toimimattomuus voi heikentää työn imua. Konfliktit, epäluottamus ja yhteisön sisäiset ristiriidat johtivat kokemukseen turvattomuudesta ja ulkopuolisuudesta. Tuen puute ja yksin jääminen lisäsivät kuormitusta ja heikensivät työssä viihtymistä. Eräs vastaaja kuvasi:

”Se ettei saa tukea työtovereilta tai esihenkilöltä. Työyhteisön konfliktit estävät työn imun syntymisen.” (Vastaaja 4)

Tämä osoittaa, että työn imu ei rakennu yksilön sisäisistä voimavaroista yksin, vaan on sidoksissa työyhteisön rakenteisiin ja vuorovaikutukseen. Negatiivinen ilmapiiri voi heikentää työn imun kokemusta jopa enemmän kuin positiiviset yksilölliset kokemukset kykenevät sitä vahvistamaan.

Kokonaisuudessaan työyhteisön tuki ja ilmapiiri muodostivat keskeisen temaattisen kokonaisuuden, jossa sekä työn imun edellytykset että esteet kiteytyivät sosiaaliin suhteisiin. Hyvä työilmapiiri ja kollegiaalinen tuki lisäsivät sitoutumista, vähensivät kuormitusta ja tukivat ammatillista jaksamista, kun taas tuen puute ja konfliktit loivat kokemuksen yksinäisyydestä ja näkymättömyydestä. Tämä havainto vahvistaa aiempaa tutkimusta, jonka mukaan sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi rakentuu vahvasti työyhteisön varaan (Mänttari-van der Kuip 2015).

PERMA-teorian näkökulmasta työyhteisön tuki ja ilmapiiri kytkeytyvät erityisesti ihmissuhteiden (Relationships) ulottuvuuteen, joka on yksi hyvinvoinnin keskeisistä rakennuspalikoista. Myönteiset ja luottamukselliset suhteet kollegoihin lisäävät kokemusta kuulumisesta yhteisöön, vahvistavat psykologista turvallisuutta ja tukevat työn imun syntymistä.

Tutkimusaineisto osoitti, että:

- Kollegiaalinen tuki lisäsi positiivisia tunteita (Positive emotions) ja vähensi kuormitusta.
- Yhteenkuuluvuus vahvisti sitoutumista ja työn merkityksellisyyttä (Meaning).
- Jaettu oppiminen tuki ammatillista kasvua ja onnistumisen kokemuksia (Accomplishment).

PERMA-teorian valossa toimiva työyhteisö on siten kriittinen voimavara työn imun kannattelussa. Vastaavasti ristiriitainen tai tukea tarjoamaton työyhteisö nakertaa työn imua heikentäen hyvinvoinnin keskeisiä ulottuvuuksia.

4.3 Johtaminen työn mahdollistajana tai esteenä

Johtamisen merkitys työn imun kokemukselle oli aineistossa keskeinen ja kaksijakoinen. Työntekijät kokivat, että hyvä ja osallistava johtaminen mahdollistaa työn sujuvuuden ja tukee jaksamista. Esihenkilön tuki, luottamus ja avoin vuorovaikutus lisäsivät työntekijöiden kokemusta arvostuksesta ja työmotivaatiosta. Useat vastaajat kuvasivat työn imuun vaikuttavista tekijöistä johtajuuden:

” Johtajuuden pitää olla nykyaikaa vastaavaa. Imua estää nykyinen johtamiskulttuuri lastensuojelussa. Johtajat kyllä koulutautuvat, mutta ei ole tullut muutoksia johtamistapaan. Johtaminen on organisaatiossa sinnikkäästi elävää ja periytyvää

epäasianmukaista johtamista. Sosiaalityöntekijöiden kunnioittamista ei ole. Johtajilla on sana hallussa, mutta ihmiskäsitys sosiaalityöntekijöitä kohtaan paistaa läpi.” (Vastaaja 4)

”Jatkuvat muutokset ja vaatimukset tavassa tehdä työtä/pyrokratiassa. Välillä on vaikea pysyä mukana, että kenelle on velvollinen raportoimaan mistäkin asiasta.” (Vastaaja 15)

Positiivisina koettiin johtamiskäytännöt, joissa esihenkilö oli helposti tavoitettavissa, antoi palautetta ja tunnisti työntekijöiden osaamisen. Tällainen johtajuus loi turvallisuuden tunnetta ja mahdollisti työn tekemisen ammatillisen harkinnan varassa. Negatiivisina puolestaan koettiin tilanteet, joissa johtaminen oli etäistä, kontrolloivaa tai epäoikeudenmukaista. Työntekijät kuvasivat, että hierarkkinen päätöksenteko ja vuorovaikutuksen puute johtivat kokemukseen näkymättömyydestä ja arvostuksen puutteesta.

” Jos työn imua on ja työstä nauttii sekä työyhteisö sekä esihenkilö tukee työssäjaksamista, tätä työtä (lastensuojelua) kyllä jaksaa tehdä.” (Vastaaja 10)

Johtaminen on ratkaiseva tekijä työn imun rakentumisessa. Luottamukseen ja vuorovaikutukseen perustuva johtaminen vahvistaa työntekijöiden sitoutumista ja hyvinvointia, kun taas kontrolloiva johtamiskulttuuri heikentää työn merkityksellisyyttä. Tämä havainto vahvistaa aiempaa tutkimusta, jonka mukaan työhyvinvointia tulee tarkastella monipuolisesti työhyvinvoinnin tutkimuksessa, jotta voidaan kehittää tietoa eri toimijoiden käyttöön ja näin ollen vaikuttaa kokemukseen siitä, että johtajuus vaikuttaa työntekijöiden tyytymättömyyteen. Oleellista on, että työhyvinvoinnin eteen tehdään töitä. (Mäkikangas, Mauno & Feld 2017.) Tutkimuskirjallisuus vahvistaa havainnon: johtaminen on yksi sosiaalityön ratkaisevimmista työhyvinvoinnin ja pitovoiman tekijöistä (Holmi & Kekkonen 2023; Ravalier & Allen 2020). Esihenkilön kyky turvata resurssit ja puolustaa työntekijöiden työrauhaa on suoraan yhteydessä työn imun kokemuksiin.

Johtaminen osoittautuu aineistossa hyvinvoinnin monitasoiseksi rakenteeksi, joka kytkeytyy lähes kaikkiin PERMA-teorian ulottuvuuksiin (Taulukko 4). Hyvä johtaminen voi yhtä aikaa lisätä myönteisiä tunteita, tukea työn uppoutumista, vahvistaa yhteisöllisyyttä, tuoda merkitystä ja mahdollistaa onnistumisia. Huono johtaminen puolestaan heikentää kaikkia näitä ulottuvuuksia samanaikaisesti ja muodostaa merkittävän riskitekijän työn imun ja työhyvinvoinnin kannalta.

Taulukko 4. Johtaminen PERMA-teorian ulottuvuuksiin

Positive Emotions	Arvostava ja saavutettavissa oleva johtaja lisäsi turvallisuuden tunnetta ja myönteisiä tunteita, kun taas kontrolloiva ja etäinen johtaminen lisäsi stressiä ja turhautumista.
Engagement	Selkeät linjaukset ja johdonmukainen ohjaus mahdollistivat työn syvän keskittymisen ja uppoutumisen. Jatkuvat muutokset ja epäselvät ohjeistukset puolestaan estivät työn flown.
Relationships	Johtajan vuorovaikutustaidot vaikuttivat koko työyhteisön ilmapiiriin. Luottamuksellinen suhde vahvisti yhteisöllisyyttä, kun taas puutteellinen vuorovaikutus lisäsi kokemusta yksinäisyydestä.
Meaning	Osaamisen tunnistaminen ja palautteenanto vahvistivat työn merkityksellisyyden kokemusta. Epäoikeudenmukainen johtaminen heikensi tätä ja lisäsi eettistä kuormitusta.
Accomplishment	Hyvä johtaminen loi edellytykset onnistumisille: selkeät tavoitteet, resurssit ja tuki. Epäselvä johtaminen heikensi kokemusta aikaansaamisesta ja siten työn imua.

4.4 Ristiriidat rakenteiden ja työn arvojen välillä

Aineistosta nousi esiin vahva jännite sosiaalityön eettisten arvojen ja hallinnollisten rakenteiden välillä. Työntekijät kokivat, että halu tehdä asiakaslähtöistä ja eettisesti kestäväää työtä törmäsi usein

rakenteellisiin rajoitteisiin, kuten resurssipulaan, byrokratiaan ja palvelujärjestelmän pirstaleisuuteen.

” Rakenteiden toimimattomuus ja joustamattomuus turhauttaa. Sektoreiden rajat toisten välillä sekä joustamattomuus estävät välillä asiakkaiden auttamista.” (Vastaaja 10)

Ristiriita työn arvojen ja rakenteiden välillä aiheutti turhautumista ja voimattomuuden kokemuksia. Erityisesti asiakkaiden mielenterveyspalveluiden puute ja niiden kaatuminen lastensuojeluun koettiin kuormittavina ja eettisesti ristiriitaisina tilanteina.

” Haasteet yhteistyössä terveydenhuollon kanssa. Usein tuntuu, että lastensuojelulle kaatuu terveydenhuollon vastuulla olevia asioita. Esimerkiksi lapsi/nuori saattaa olla sijoituksessa lastensuojelulaitoksessa, vaikka olisi kipeästi osastojakson ja terveydenhuollon tutkimusten tarpeessa. Usein mielenterveyspalveluiden vetämättömyys kaatuu lastensuojeluun. Sosiaalityöntekijällä ei kuitenkaan ole ammatillista osaamista terveydenhuollon asioissa.” (Vastaaja 14)

Toisaalta silloin, kun rakenteet tukivat arvojen mukaista toimintaa – esimerkiksi selkeät prosessit ja kohtuullinen asiakasmitoitus – työntekijät kokivat voivansa tehdä työnsä eettisesti ja vaikuttavasti. Tämä lisäsi merkityksellisyyden kokemusta ja vahvisti työn imua.

”Yksi merkittävä positiivisia tunteita herättävä asia on ollut asiakasmitoitus, mikä mahdollistaa tällä hetkellä eettisesti paremmin lastensuojelun työn toteuttamisen.” (Vastaaja 2)

Työn imun ylläpitäminen edellyttää, että rakenteet tukevat työn arvoja ja mahdollistavat asiakkaan kohtaamisen inhimillisesti. Arvoristiriidat ja rakenteelliset esteet puolestaan heikentävät työntekijän eettistä motivaatiota ja hyvinvointia. Tämä havainto vahvistaa aiempaa tutkimusta, jonka mukaan kohtuullisella työmäärällä, toimivilla rakenteilla ja hyvällä johtamisella, vaikutetaan työhyvinvointiin ja jaksamiseen (Holmi & Kekkonen 2023, Wilén 2018.) Teema kytkeytyy vahvasti eettiseen kuormitukseen, jota on laajasti dokumentoitu sosiaalityötä koskevassa tutkimuksessa (Mänttari-van der Kuip 2021; Chechak 2015). Aineisto osoitti, että työn arvojen ja rakenteiden välinen ristiriita on yksi voimakkaimmista työn imun heikentäjistä. Työn merkityksellisyys uhkaa murentua, kun rakenteet estävät eettistä toimintaa. Työn imua vahvistavat rakenteet, jotka tukevat arvojen mukaista työtä.

Aineistossa esiin nousseet arvoriidat ja rakenteelliset esteet heijastuivat selvästi työn imun kokemukseen ja voidaan tunnistaa myös PERMA-teorian näkökulmasta. Sosiaalityöntekijät kokivat, että halu tehdä eettisesti kestävää ja asiakaslähtöistä työtä törmäsi usein palvelujärjestelmän pirstaleisuuteen, byrokratiaan ja resurssivajeeseen. Nämä tekijät heikensivät myönteisiä tunnekokemuksia (Positive Emotions) ja lisäsivät turhautumista, mikä näkyi erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä koki rakenteiden estävän asiakkaan auttamista. Uppoutuminen ja työn imu (Engagement) heikkenivät silloin, kun työpäivä kului rakenteellisten puutteiden paikkaamiseen eikä työntekijällä ollut mahdollisuutta keskittyä ydintehtäväänsä. Byrokratian lisääntyminen, epäselvät prosessit ja jatkuvat muutokset loivat tunnetta, että työ ei etene, mikä vähensi kokemusta työn sujuvuudesta ja hallinnasta.

Ristiriidat rakenteiden kanssa heijastuivat myös suhteisiin muihin ammattilaisiin (Relationships), erityisesti silloin kun yhteistyö terveydenhuollon tai muiden tahojen kanssa oli takkuilevaa. Aineistossa kuvattiin tilanteita, joissa vastuu asiakkaan hoidosta siirtyi sektorilta toiselle ilman selkeitä rooleja, mikä lisäsi kuormitusta ja loi kokemuksia yksin jäämisestä. Merkityksellisyys ulottuvuus (Meaning) kärsi erityisesti silloin, kun sosiaalityöntekijä koki, ettei voinut toimia arvojensa mukaisesti tai tarjota asiakkaalle tämän tarvitsemaa palvelua. Sen sijaan tilanteet, joissa rakenteet tukivat arvojen mukaista työskentelyä – kuten kohtuullinen asiakasmitoitus ja selkeät toimintatavat – vahvistivat kokemusta siitä, että työ on vaikuttavaa ja eettisesti kestävää. Saavutusten ja aikaansaamisen kokemukset (Accomplishment) nousivat esiin silloin, kun rakenteet mahdollistivat työn etenemisen. Selkeät prosessit ja toimiva yhteistyöverkosto loivat onnistumisen tunnetta ja vahvistivat työntekijän ammatillista itsevarmuutta. Rakenteelliset esteet puolestaan loivat kokemuksen, ettei työ tuota konkreettisia tuloksia, mikä heikensi sitoutumista ja työn imun kokemusta.

PERMA-teorian näkökulmasta voidaan todeta, että rakenteiden ja arvojen yhteensopivuus on keskeinen edellytys työn imulle ja hyvinvoinnille lastensuojelussa. Kun rakenteet tukevat työn arvoja, kaikki PERMA-ulottuvuudet vahvistuvat; kun ne estävät arvojen mukaista toimintaa, hyvinvoinnin osa-alueet heikkenevät yhtä aikaa.

4.5 Asiakastyön merkitys ja kuormitus

Asiakastyö muodostui aineistossa työn imun ytimeksi. Työntekijät kokivat vahvaa merkityksellisyyttä ja työn iloa silloin, kun asiakastyössä saavutettiin myönteisiä muutoksia, asiakkaiden luottamus vahvistui tai perheiden tilanne parani. Onnistumiset ja kiitollisuus koettiin henkisenä palkintona, joka kannatteli vaativassa työssä.

”Kun huomaa miten perheiden, nuorten ja lasten tilanteet paranevat ja henkilökohtaiset haasteet vähenevät ja kuntoutus etenee. Myös hyvä yhteistyö asiakkaiden kanssa ja asiakkaiden antama kiitos.” (Vastaaja 13)

”Positiivisia tunteita tuo ja työn imua lisää se, kun saa asiakkaan yhteistyöhön, ymmärtämään tuen tarpeen, ottamaan apua vastaan ja asiakas luottaa sosti näkemykseen prosessien eteenpäin viemisessä. Kun asiat rullaavat toivottuun suuntaan, saa prosesseja eteenpäin, näkee muutoksen perheen tilanteessa tai lapsessa esim. huostaanoton myötä.” (Vastaaja 7)

”Yksi merkittävä positiivisia tunteita herättävä asia on ollut asiakasmitoitus, mikä mahdollistaa tällä hetkellä eettisesti paremmin lastensuojelun työn toteuttamisen, kun asiakkaisiin pystyy muodostamaan intensiivisemmän asiakassuhteen. Asiakasmitoituksen myötä olen myös voinut paremmin sulkea asiakkuuksia, sillä työskentelyn keinoin on voitu saavuttaa muutosta asiakkaan arjessa sekä arvioida asiakkuuden perusteita tarkemmin.” (Vastaaja 2)

Asiakastyö on samanaikaisesti työn imun tärkein lähde ja suurin haaste. Sen merkityksellisyys ja onnistumiset ylläpitävät työn iloa, mutta liiallinen kuormitus ja emotionaalinen paine voivat heikentää sitä merkittävästi. Vaikeat asiakastilanteet, uhkaava käytös ja jatkuva hätä aiheuttivat emotionaalista raskautta. Myös runsas kirjaamisvelvoite ja hallinnolliset tehtävät koettiin työn ydintä, eli kohtaamista, kaventaviksi.

”Todella suuri kirjaamisvelvoite, joka kuormittaa ja vie aikaa käytännön sosiaalityöstä.” (Vastaaja 14)

”Ristiriidat asiakkaiden kanssa aiheuttavat väsymystä. Välillä on tunne, että haastavat asiakkaat vievät työajasta suurimman osa. Välillä joutuu myös ottamaan vastaan uhkauksia/haukkumista. Pahimmissa tilanteissa jopa tappouhkauksia tai uhkauksia liittyen omaan perheeseen. (Vastaaja 14)

Työn imu vahvistui, kun työntekijä koki työnsä vaikuttavaksi ja asiakkaan tilanteen kohenevan. Kun työ määrä ja hallinnollinen paine kasvoivat liiallisiksi, merkityksellisyyden tunne väheni ja

uupumusriski kasvoi. Tämä havainto vahvistaa aiempaa tutkimusta, jonka mukaan ristiriitaiset tilanteet voivat vaikuttaa työntekijän minäkuvaan, luoda tyytymättömyyttä, jonka taustalla voi olla lisäksi muutoinkin stressaava työ. Minimoimalla ristiriita tilanteita, voidaan suoraan vaikuttaa työntekijän työ hyvinvointiin (Chechak 2015, 1–47.) Sekä PERMA-teoria vahvistaa tutkimusta, jonka mukaan, vaikka elämässä ilmenee myös kielteisiä tunteita, myönteisten tunteiden vaaliminen tukee yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja toimintakykyä. Samoin flow-kokemukset, jotka liittyvät syvään sitoutumiseen ja uppoutumiseen, ovat keskeisiä kukoistamisen kokemuksille. (Leskisenoja 2023). Aiempi tutkimus osoittaa myös, että lastensuojelussa työn imu ja työuupumus voivat esiintyä rinnakkain, riippuen siitä, ovatko työn voimavarat ja vaatimukset tasapainossa (Wilén 2018; Seppälä ym. 2021).

Asiakastyö muodostui aineistossa työn imun selkeäksi ytimeksi, ja se kytkeytyy PERMA-teoriaan erityisesti merkityksellisuuden (Meaning), myönteisten tunteiden (Positive Emotions) ja saavutusten (Accomplishment) ulottuvuuksien kautta. Työntekijät kuvasivat vahvoja myönteisiä tunnekokemuksia silloin, kun asiakasprosesseissa nähtiin konkreettista edistystä, luottamus vahvistui ja työ koettiin vaikuttavaksi. Asiakkaiden kiitos, onnistunut yhteistyö sekä perheiden tilanteen paraneminen lisäsivät kokemusta siitä, että työ on merkityksellistä ja tuottaa todellista muutosta. Tämä vahvisti työn iloa ja sitoutumista, jotka ovat keskeisiä PERMA-teorian mukaisia hyvinvoinnin rakentajia.

Merkityksen kokemus syntyi erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä pystyi toimimaan eettisesti ja intensiivisemmin asiakkaiden kanssa, esimerkiksi kohtuullisen asiakasmitoituksen ansiosta. Samalla työntekijät kokivat saavansa aikaan konkreettisia tuloksia, mikä vahvisti saavutusten ulottuvuutta ja lisäsi kokemusta ammatillisesta pystyvyydestä. Toisaalta asiakastyö oli myös työn imun keskeinen haaste. Emotionaalisesti kuormittavat tilanteet, uhkaava käytös ja jatkuva hätä kuluttivat voimavaroja ja heikensivät myönteisiä tunnekokemuksia. Lisäksi laaja kirjaamisvelvoite ja hallinnollinen paine kavensivat mahdollisuuksia syventyä asiakkaiden kohtaamiseen ja heikensivät uppoutumisen (Engagement) kokemusta.

5 Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella työn imua lastensuojelun sosiaalityössä ja ymmärtää, millaiset tekijät vahvistavat tai heikentävät työn imun kokemusta. Laadulliseen kyselytutkimukseen osallistui 17 lastensuojelun sosiaalityöntekijää X hyvinvointialueelta, Webropol-kyselyn avulla. Kysely koostui kolmesta avoimesta kysymyksestä:

Miten sosiaalityöntekijät kokevat työn imun?

Mitkä tekijät edistävät tai estävät työn imun kokemusta sosiaalityössä?

Kuinka työn imu vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden jaksamiseen ja työssä pysymiseen?

Tulokset osoittavat, että työn imu lastensuojelussa rakentuu moniulotteisesti ammatillisen autonomian, työyhteisön tuen, johtamisen laadun sekä asiakastyön merkityksellisyyden yhteisvaikutuksena. Nämä tekijät ovat keskenään vuorovaikutuksessa ja heijastavat lastensuojelutyölle ominaista kontekstuaalista haastavuutta, jossa yksilölliset kokemukset ja rakenteelliset reunaehdot kietoutuvat tiiviisti toisiinsa.

Ammatillinen autonomia nousi keskeiseksi työn imua vahvistavaksi tekijäksi. Vastaajat kuvasivat, että mahdollisuus suunnitella omaa työtä, käyttää asiantuntijuuttaan ja toimia arvojensa mukaisesti lisäsi hallinnan tunnetta ja sisäistä motivaatiota. Tämä havainto on johdonmukainen aiemman tutkimuksen kanssa, jossa autonomia ja ammatillinen harkintavalta tunnistetaan työn imun psykologisiksi perusedellytyksiksi (Hakanen 2011; Martela ym. 2021). Autonomian heikkeneminen – esimerkiksi lisääntyvän byrokratian, epäselvien prosessien tai jatkuvien muutosten vuoksi – heikensi työn imua ja lisäsi kokemusta kuormituksesta. Aineistossa tämä näkyi erityisesti turhautumisena ja epävarmuutena työn suunnasta, mikä on linjassa aiemman sosiaalityön rakenteellista kuormitusta käsittelevän tutkimuksen kanssa (Mänttari-van der Kuip 2015, 2021).

Työyhteisön tuki ja ilmapiiri osoittautuivat työn imun kannattelijoina. Kollegiaalinen tuki, luottamus ja avoin keskustelukulttuuri vähensivät emotionaalista kuormitusta ja loivat kokemuksen kuulumisesta. Tulokset vahvistavat tutkimusnäyttöä siitä, että sosiaalityön hyvinvointi rakentuu vahvasti yhteisöllisyyden varaan ja että psykologinen turvallisuus edistää työssä jaksamista (Jolly, Kong & Kim 2020). Työyhteisön ristiriidat, tuen puute tai epäluottamus puolestaan heikensivät työn

imua ja lisäsivät yksin jäämisen kokemuksia. Näin ollen työn imu ei synny pelkästään yksilön voimavaroista, vaan se edellyttää toimivia työyhteisön rakenteita ja sosiaalista tukea.

Johtaminen näyttäytyi aineistossa kaksijakoisena, mutta ratkaisevan tärkeänä tekijänä työn imun kannalta. Esihenkilön läsnäolo, luottamus, arvostava vuorovaikutus ja selkeät rakenteet lisäsivät työn mielekkyyttä ja työn sujuvuutta. Positiivinen johtaminen vahvisti kokemusta arvostuksesta ja turvallisuudesta. Vastaavasti kontrolloiva, etäinen tai epäjohdonmukainen johtaminen heikensi työn imua ja lisäsi kokemuksia näkymättömyydestä ja epäoikeudenmukaisuudesta. Tämä vahvistaa laajan tutkimuskirjallisuuden näkemystä johtamisen keskeisestä roolista työhyvinvoinnin ja alan pitovoiman rakentajana (Holmi & Kekkonen 2023; Ravalier & Allen 2020). Aineisto osoitti selkeästi, että johtaminen vaikuttaa yhtä aikaa kaikkiin PERMA-teorian ulottuvuuksiin, mikä tekee siitä rakenteellisen voimavaran tai esteen työn imulle.

Rakenteelliset haasteet ja eettiset ristiriidat muodostivat merkittävän työn imun heikentäjän. Sosiaalityöntekijät kokivat, että heidän halunsa toimia asiakasta kunnioittavasti ja arvojensa mukaisesti törmäsi usein palvelujärjestelmän pirstaleisuuteen, resurssivajeeseen ja toisten sektoreiden joustamattomuuteen. Tämä loi kokemuksia eettisestä kuormituksesta, jonka aiempi tutkimus tunnistaa keskeiseksi työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi sosiaalityössä (Chechak 2015; Mänttari-van der Kuip 2021). Tulokset osoittavat, että työn imun ja eettisen stressin välinen suhde on lastensuojelussa erityisen herkkä: kun rakenteet tukivat arvojen mukaista työtä, työn imu vahvistui, mutta kun ne estivät sitä, työn merkityksellisyys väheni ja kuormitus kasvoi. Erityisen selkeä esimerkki tästä oli asiakasmitoituksen vaikutus: silloin, kun mitoitus mahdollisti eettisesti kestävästä työskentelystä, työn imu ja työn ilo vahvistuivat.

Asiakastyö näyttäytyi aineistossa työn imun emotionaalisenä ytimenä. Onnistumiset, asiakkaiden tilanteiden paraneminen ja luottamukselliset suhteet loivat työn iloa ja vahvistivat ammatillista identiteettiä. Tämä on linjassa aiempien havaintojen kanssa, joiden mukaan lastensuojelun työn imu liittyy vahvasti työn merkityksellisyyteen ja aikaan saamiseen (Wilén 2018; Seppälä ym. 2021). Samalla asiakastyö oli suurin kuormituksen lähde: haastavat tilanteet, uhkaava käytös, jatkuva hätätilanteiden hallinta ja runsas kirjaamisvelvoite veivät aikaa työn ydintehtävästä ja lisäsivät emotionaalista taakkaa. Aineisto vahvistaa aiemman tutkimuksen havaintoa, jonka mukaan työn imu ja uupumus voivat esiintyä samanaikaisesti, riippuen työn voimavarojen ja vaatimusten välisestä tasapainosta.

PERMA-teoria tarjosi toimivan viitekehyksen työn imun jäsentämiseen, mutta sen rajoitukset tulivat selvästi esiin. Teoria korostaa yksilön psykologisia ulottuvuuksia, mutta lastensuojelussa työn imu rakentuu vahvasti organisatorisissa ja rakenteellisissa puitteissa. Malli soveltuu erinomaisesti myönteisten ulottuvuuksien näkyväksi tekemiseen, mutta se ei yksin riitä selittämään eettistä kuormitusta, palvelujärjestelmän puutteita tai rakenteellista epäoikeudenmukaisuutta. Näin ollen PERMA-teoria toimi tässä tutkimuksessa analyysin välineenä, ei kattavana selitysmallina.

Tutkimuksella on useita rajoituksia. Laadullinen kysely ei tavoita kokemusten hienorakenteista syvyyttä samalla tavalla kuin fenomenologiset haastattelut voisivat tavoittaa. Aineisto perustuu rajalliseen määrään vastaajia, joiden kokemukset eivät kata koko lastensuojelun kenttää. Tutkijan oma tausta lastensuojelussa vaati erityistä refleksiivisyyttä, jotta ennakko-oletukset eivät ohjaisi tulkintaa. Fenomenologinen lähestymistapa korostaa tutkijan position näkyväksi tekemistä, mutta sen vaikutusta ei voi täysin poistaa. Lisäksi tutkimuksen ajallinen rajausta rajoittaa ilmiön muutosten tarkastelua.

Laajemmasta näkökulmasta tarkasteltuna tulokset osoittavat, että työn imu lastensuojelussa on sekä haavoittuva että korjaantumiskykyinen ilmiö. Se vahvistuu silloin, kun työntekijöillä on autonomiaa, tukea ja mahdollisuus tehdä eettisesti kestävää työtä. Se heikkenee nopeasti, jos rakenteelliset esteet, jatkuva kuormitus ja johtamisen ongelmat kaventavat toimijuutta tai merkityksellisyyttä. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työn imun vahvistaminen edellyttää sekä organisatorisia että ammatillisia toimia: rakenteiden korjaamista, selkeyttä, tukea, dialogista johtamista ja työyhteisön psykologista turvallisuutta. Samalla tulokset osoittavat, että työntekijöiden kokemuksissa on paljon resilienssiä, ammatillista iloa ja työn merkityksellisyyttä, jotka muodostavat vahvan perustan lastensuojelun pitovoiman ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Jatkotutkimuksen tarve korostuu erityisesti lastensuojelun vaativassa toimintaympäristössä, jossa työn imu ja työuupumus voivat esiintyä samanaikaisesti. Tulevaisuuden tutkimuksen tulisi syventää ymmärrystä siitä, miten ammatillinen autonomia, johtamisen laatu ja työyhteisön sosiaalinen tuki yhdessä rakentavat tai heikentävät työn imua. Lisäksi rakenteellisten esteiden ja eettisten arvostusriitojen vaikutuksia olisi tärkeää tarkastella laajemmin organisaatioiden ja palvelujärjestelmien tasolla, jotta voidaan tunnistaa juurisyyt, jotka estävät työn eettisesti kestävää toteuttamista. Myös asiakastyön myönteisiä kokemuksia tulisi tutkia omana kokonaisuutenaan: miten ne syntyvät, mitä resursseja ne vaativat ja millaisia organisatorisia ratkaisuja tarvitaan, jotta työn merkityksellisyys voi vahvistua ilman kohtuuttoman kuormituksen riskiä. Lisäksi tarvitaan

pitkittäistutkimuksia siitä, miten työn imu kehittyy työntekijän urapolun eri vaiheissa sekä millaisia suojaavia tekijöitä voidaan tunnistaa erityisesti lastensuojelussa.

PERMA-teorian hyödyntäminen tarjoaa lupaavan viitekehyksen jatkotutkimukselle, sillä tämän hetken teoreettinen lähestymistapa on hyvin vahvasti kytköksissä koulutukseen sekä oppimiseen. Sen avulla voidaan tarkastella työn myönteisiä ulottuvuuksia aiempaa systemaattisemmin ja tuottaa kehittämistyötä tukevaa tietoa, joka tasapainottaa ongelmakeskeistä tutkimusperinnettä. Yhdessä nämä tutkimuslinjat voivat tarjota kokonaisvaltaisemman ymmärryksen siitä, miten työn imu voidaan aidosti juurruttaa lastensuojelun arkeen ja vahvistaa työntekijöiden hyvinvointia pitkällä aikavälillä.

Tutkimuksen tekeminen omasta työtaustastani käsin on ollut samalla ammatillinen ja henkilökohtainen oppimiskokemus. Lastensuojelutyö on itsessään vaativa ja emotionaalisesti kuormittava kenttä, ja aineiston analysointi toi vahvasti esiin sen, kuinka herkästi työn imu ja kuormitus voivat limittyä. Omassa työssäni olen havainnut, että onnistumisen kokemukset, esimerkiksi asiakkaiden tilanteiden paraneminen tai luottamuksen rakentuminen, voivat hetkellisesti lisätä työn iloa ja vahvistaa sisäistä motivaatiota. Samalla on nähtävissä, että rakenteelliset esteet, resurssipula ja byrokratian kuormitus voivat nopeasti kaventaa näitä myönteisiä kokemuksia ja heikentää työn merkityksellisyyden tunnetta. Tämä linjaa hyvin tutkimuksen havaintojen kanssa: työn imu ei ole pysyvä tila, vaan jatkuvan vuorovaikutuksen ja kontekstuaalisten tekijöiden tulos.

Reflektoidessani huomasin myös oman emotionaalisen reaktion aineiston tuloksiin. Tunnistin itsessäni samankaltaisia tuntemuksia ja kokemuksia, joita vastaajat kuvasivat: turhautumista byrokratian ja rakenteellisten epäkohtien vuoksi, mutta myös iloa ja ylpeyttä onnistuneista asiakaskohtaamisista. Tämä on vahvistanut käsitystäni siitä, että työn imu ja kuormitus voivat esiintyä samanaikaisesti – ja että työn ilo ei poista kuormituksen vaikutuksia, mutta voi auttaa työntekijää kestäämään niitä paremmin.

Oman kokemuksen kautta havainnoin myös johtamisen merkityksen konkreettisesti. Koen, että esihenkilön läsnäolo, arvostava palaute ja tilan antaminen työntekijän asiantuntijuudelle vaikuttavat voimakkaasti työssä jaksamiseen. Vastaavasti etäinen tai epäjohtonmukainen johtaminen syventää kokemusta kuormituksesta ja heikentää työn imua. Tämä korostaa henkilökohtaisella tasolla, että

työn imu ei synny yksin yksilön sisäisistä voimavaroista, vaan on sidoksissa organisaation rakenteisiin ja johtamiskäytäntöihin.

Lisäksi tutkimuksen tekeminen herätti oman pohdinnan resilienssistä. Olen huomannut, että työssä selviytyminen vaatii tietoista voimavarojen hallintaa, reflektiivistä työtettä ja kykyä nähdä onnistumiset pienissä arjen hetkissä. Tutkimustulokset tukevat tätä havaintoa: myönteiset tunteet, sitoutuminen, merkityksellisyys ja ihmissuhteet muodostavat yhdessä työn imun vahvistavan ketjun, joka voi toimia suojaavana tekijänä kuormitusta vastaan.

Lopuksi oman kokemuksen kautta nousee esiin kysymys siitä, miten työyhteisöissä ja organisaatioissa voidaan systemaattisesti vahvistaa työn imua ilman, että se jää yksilön vastuulle. Kokemukseni mukaan pieniäkin konkreettisia toimia, kuten kollegiaalinen tuki, palautteen näkyväksi tekeminen ja eettisesti kestävän työn mahdollistaminen, voidaan hyödyntää osana työn imun ylläpitämistä. Samalla tämä muistuttaa, että työn imu on dynaaminen, jatkuvasti ylläpidettävä ilmiö, joka vaatii sekä yksilön että organisaation aktiivista panosta.

Lähteet

- Chechak, Derek (2015) *Social Work as a Value-Based Profession: Value Conflicts and Implications for Practitioners' Self-Concepts*. Journal of Social Work Values and Ethics, Volume 12, Number 2. 1-47
https://www.jswve.org/wp-content/uploads/2015/12/10-012-206-JSWVE-2015.pdf?utm_source=chatgpt.com
- De Carvalho, Thainá Ferraz, de Aquino, Sibeles Dias & Natividade, Jean Carlos (2023) *Flourishing in the Brazilian context: Evidence of the validity of the PERMA-profiler scale: PERMA-Profiler Brazil*. Current psychology (New Brunswick, N.J.) Vol. 42 (3). <https://link.springer.com.ezproxy.ulapland.fi/content/pdf/10.1007/s12144-021-01587-w.pdf>
- Gyori, Agnes & Adam, Szilvia (2024) *Profession-specific working conditions, burnout, engagement, and turnover intention: the case of Hungarian social workers*. Sec. Work, Employment and Organizations. Volume 9. 11. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1487367>
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Hakanen, Jari (2011) *Työn imu*. Työterveyslaitos, Helsinki. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokiky/tyon-imu>
- Hakanen, Jari (2004) *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari., Kaltiainen, Janne & Työterveyslaitos. 2022. Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä. Työterveyslaitos.
- Heikkinen, Hannu (2018) *Kerronnallinen tutkimus*. Teoksessa Valli, Raine (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. PS-kustannus, Keuruu.
- Jolly, Phillip, Kong, Dejun & Kim, Kyoung (2020) *Social support at work: An integrative review*. Journal on Organizational Behavior.vol 42(2) 2-3.
https://www.researchgate.net/publication/344504726_Social_support_at_work_An_integrative_review
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina (2021) *Etnografia*. Teoksessa Vuori, Jaana *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietokirjasto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>
- Kallio, Johanna, Blomberg, Helena & Kroll, Christian (2021) *Miksi minusta tulee sosiaalityöntekijä? Tutkimus sosiaalityön pääaineopiskelijoiden ammatinvalintamotiiveista Suomessa*. Yhteiskuntapolitiikka 86 (5–6).
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143409/YP2105-6_Kallioym.pdf?sequence=1
- Karsio, Jenni (2025) *Maailman vaikein työ – Sosiaalialan korkeakoulutetut kantavat vastuuta yhteiskunnan haasteista*. <https://www.talentia.fi/uutiset/maailman-vaikein-tyo-sosiaalialan-keuakoulutetut-kantavat-vastuuta-yhteiskunnan-haasteista/>
- Karsio, Jenni (2022) *”Rakastan tätä työtä, mutta kohta alkaa mitta täyttymään” – Sosiaalialan ammattilaisista puolet uupuneita*. <https://www.talentia.fi/uutiset/rakastan-tata-tyota-mutta-kohta-alkaa-mitta-tayttymaan-sosiaalialan-ammattilaisista-puolet-uupuneita/>
- Keva (2023) *Kuntasektorin työvoimaennuste*. Keva/Aula Research.
<https://www.keva.fi/contentassets/de5752333bfb4e0a8194a8797ed24935/analyysi-kuntien-tyovoimatarpeista-2023.pdf>

- Kreiviniemy, Brigita & Rimkus, Valdas (2016) *Positive social work approach: The shift from "work" towards "social"*. Klaipėdos University. Volume 73, Issue 1. 86.87.DOI:10.15181/tbb.v73i1.1266
- Kohonen, Iina, Kuula-Luumi, Arja & Spoof, Sanna-Kaisa (2019) *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019, Helsinki.
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/tenk_ohje_ihmiseen_kohdistuvan_tutkimuksen_eettiset_periaatteet.pdf
- Laine, Timo (2018) *Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma*. Teoksessa Valli, Raine (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. PS-kustannus, Keuruu.
- Laitinen, Jaana (2021) *Vaihtuvuus maksaa*. Talentia-lehti. <https://www.talentia.fi/talentia-lehti/vaihtuvuus-maksaa/>
- Lehto-Lundén, Tiina & Salovaara, Petra (2016) *Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä*. Teoksessa Törrönen, Maritta & Hänninen, Kaija & Jouttimäki, Päivi & Lehto-Lundén, Tiina & Salovaara, Petra & Veistilä, Minna (toim.) *Vastavuoroinen sosiaalityö*. Gaudeamus Oy, Tallinna, s. 165–177.
- Leskisenoja, Eliisa (2023) *PERMA-teoria hyvinvointiopetuksen kivijalkana*. Teoksessa Positiivisen Psykologian voima, toimittaja Lotta Malmivaara. PS-kustannus, Jyväskylä, s. 224–256.
- Löfström, Erika (2020) Eettisesti haastavat tai ennakoimattomat tilanteet ihmistieteiden eettisen ennakoarvioinnin jälkeen. Vastuullinen tiede. https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimuksen-suunnittelu/eettisesti-haastavat-tai-ennakoimattomat-tilanteet-ihmistieteiden-eettisen?utm_source=chatgpt.com. Viitattu 11.11.2025
- Maguire, Moira & Delahunt, Brid (2017) *Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-by-Step Guide for Learning and Teaching Scholars*. AISHE-J Volume, Number 3. <http://ojs.aishe.org/index.php/aishe-j/article/view/335>
- Martela, Frank, Hakanen, Jari, Hoang, Nhi & Vuori, Johanna (2021) *Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa – Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai –pahoinvoinnin lähde?* Aalto University.
<https://aaltodoc.aalto.fi/server/api/core/bitstreams/f8b6416e-c95d-49d8-afa8-7614f9b2c013/content>
- Morkevičiūtė, Modesta. & Endriulaitienė, Auksė. (2021) *Motivational Background of Workaholism: A Systematic Review*. Organizacijų vadyba 2021, Vol.86 (1), s. 51–63.
- Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Feld, Taru (2017) *Työhyvinvoinnin psykologiaa 2*. Teoksessa Tykkään työstä. Työhyvinvoinnin psykologian perusteet. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2015) *Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity*. Jyväskylän yliopisto. https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx_123456789_45924
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2015) *Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa*. Työelämä tutkimus 13 (1).
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87084/46009>
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2021) *Toimintamahdollisuudet ja eettinen kuormitus sosiaalityössä*. Tutkiva sosiaalityö. Jyväskylän yliopisto. 15 <https://jyx.jyu.fi/bitstreams/07faedf8-6a3a-4c2c-bc9e-07ecf61a05d6/download>
- Nahum-shani, Inbal, Bamberger, Peter & Bacharach, Samuel (2011) *Social support and employee well-being: the conditioning effect of perceived patterns of supportive exchange*. J Health Soc Behav. Vol. 52 (1), s. 123–139. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4423745/pdf/nihms-621508.pdf>

Ravalier, Jermaine & Allen, Ruth (2020) *Social Worker Wellbeing and Working Conditions: Good Practice Toolkit*. Bath Spa University. https://swu-union.org.uk/wp-content/uploads/SW_Wellbeing-Working_Conditions_Good_Practice_Toolkit_1.2.pdf

Rissanen, Riitta (2006) *Fenomenografia*. Luku 5.1. Teoksessa Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto.

Ryynänen, Jenna, Simonen, Anniina & Karkkola, Petri (2020) *Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämällä kohti työn imua*. Työelämän tutkimus. <https://doi.org/10.37455/tt.97977>

Seppälä, Piia, Rivinoja, Telma, Virkkala, Jussi, Punakallio, Anne, Velin, Riitta, Lapveteläinen, Nina, Hirvonen, Maria & Hakanen, Jari (2021) *Työn imua työtä tuunaamalla, Voiko työn tuunaamista oppia verkkovalmennuksen avulla ja onko sillä laajempia työhyvinvointi- ja terveyshyötyjä?* Työterveyslaitos, Helsinki. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142633/TTL_978-952-261-963-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tan, Kim-Lim, Cham, Tat-Huei & Sim, Adriel KS (2023) *What Makes Social Work Meaningful? Evidence for a Curvilinear Relationship of Meaningful Work on Work Engagement with Psychological Capital as the Moderator*. Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance. Vol. 47, Issue 3. <https://doi.org/10.1080/23303131.2023.2197020>

Tesi, Alessio, Aiello, Antonio & Giannettu, Enrichetta (2018) *The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement*. Journal of Social Work 19(3):146801731875739. <https://doi.org/10.1177/146801731875739>

Uusitalo, Lotta (2023) *Positiivisen psykologian voima*. PS-kustannus, Viro.

Vaismoradi, Mojitaba, Turunen, Hannele & Bondas, Terese (2013) *Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study*. Nursing and Health Sciences 15, s. 398–405.

Vilkka, Hanna (2015) *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus, Juva.

Vuori, Anne & Åstedt-Kurki, Päivi (2022) *Fenomenologinen metodi hoitotieteellisessä tutkimuksessa - kriittisten kohtien tunnistaminen tutkimusprosessissa*. Hoitotiede 34 (4), s. 321–333. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128995/78038>

Wilén, Leena (2018) *Kohtaamisia? – lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta*. Mitä kuuluu lastensuojelu? -julkaisusarja osa 2. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 4/2018. https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/mitakuuluulastensuojelu2_19.8.pdf

Pyykkönen, Jussi (2023) *Syrjäytymisvaarassa olevien lasten ja nuorten turvallisuuspääoman vahvistaminen*. Selvitystyön raportti, Sisäministeriö, Helsinki, s. 18–19. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164754/SM_2023_11.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pälli, Pekka (2003) *Ihmisyhmä diskurssissa ja diskurssina*. Väitöskirja, Tampereen yliopisto, s. 229. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67265/951-44-5580-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Liitteet

Liite1. Saatekirje osallistumisesta laadulliseen kyselytutkimukseen

Liite 1.

Olen Merja Karppinen ja teen pro gradu- tutkielmani Lapin yliopistossa. Teen pro gradu- tutkielmani lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkemyksistä työn imusta. Sosiaalityö on jatkuvassa muutoksessa sekä julkinen keskustelu tuo näkyväksi työn raskaan puolen. Arjen työssä emme voi kuitenkaan pystyä paljoa vaikuttamaan muutokseen, poliittisiin linjauksiin tai säästötoimenpiteisiin, mutta voimme vaikuttaa siihen millaisena koemme työmme, sekä muistamme, miksi olemme hakeutuneet tekemään sosiaalityötä.

Haluan tuoda näkyväksi pro gradu tutkielmassa vahvasti positiivisen näkökulman sosiaalityöstä ja sen imusta sekä auttaa työntekijöitä tunnistamaan omassa työssään positiivisen näkökulman. Tutkielma kootaan aiempien tutkimuksien pohjalta sekä laadullisella kyselytutkimuksella menetelmällä X hyvinvointialueen lastensuojelun sosiaalityöntekijöille Webropol-kyselyn avulla.

Kirjoittamanne asiat jäävät tutkijan ja teidän välisiksi. Tietojanne ei luovuteta tutkijan lisäksi muille ulkopuolisille henkilöille ja tietojanne käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Tietoja käytetään vain tämän pro gradu -tutkielman tekoon. Säilytän aineiston omalla kannettavalla tietokoneellani sekä muistitikullani, joihin muilla henkilöillä ei ole pääsyä. Olen suojannut tietokoneen sekä muistitikun salasanoin salasanalla suojatulle tietokoneelleni.

Tutkielmassa voidaan käyttää suoria lainauksia kirjoituksista, mutta missään vaiheessa lainauksia ei käytetä siten, että tutkielmaan osallistuva henkilö olisi mahdollista tulla tunnistetuksi. Anonymiteetin suojaamiseksi kirjoituksissa esiintyvät tunnistetiedot muutetaan. Tutkimuksen tulokset ovat luettavissa lopullisessa pro gradu- tutkielmassani, jonka pyrin saamaan valmiiksi syksyyn 2025 mennessä.

Vakuutan ja toivon, että pystytte luottavaisin mielin vastaamaan kyselyyn tutkielmaani varten, jotta tieto tutkittavasta ilmiöstä lisääntyisi. Haluan korostaa sitä, että en ole arvioimassa tai ottamassa kantaa kokemuksiinne vaan tutkijana kiinnostunut teidän kokemuksestanne omasta työn imusta.

Kiitos kun osallistutte tutkimukseni toteuttamiseen!