

**Katja Reinikainen**

**Työhyvinvointia tukevat voimavarat**

**lastensuojelutyössä**

**Pro gradu -tutkielma**

**Sosiaalityö**

**Syksy 2012**

## Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työhyvinvointia tukevat voimavarat lastensuojelutyössä

Tekijä: Katja Reinikainen

Koulutusohjelma/oppiaine: Sosiaalityö

Työn laji: Pro gradu -työ\_x\_ Sivulaudaturtyö\_\_ Liseniaatintyö\_\_

Sivumäärä: 66

Vuosi: 2012

### Tiivistelmä

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata tutkimuskohteena olevien lastensuojelun sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia työhyvinvointiaan tukevista tekijöistä. Tutkimus käsitteli sitä, millaiset voimavarat olivat yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin. Teoreettisesti työhyvinvointi ja -pahoinvointi käsitettiin eri ulottuvuuksina. Tämä lähtökohta mahdollisti lastensuojelutyön voimavaratekijöiden tarkastelun erillisenä ilmiönä. Lisäksi työhyvinvointia lähestyttiin positiivisen näkökulman ja työn imu käsitteen kautta.

Tutkimustehtävät olivat:

1. Minkälaisia työhyvinvointia edistäviä kokemuksia sosiaalialan lastensuojelun työntekijöillä on työstään?
2. Minkälaisia yksilöön, yhteisöön ja organisaatioon liittyviä voimavaratekijöitä löytyy työhyvinvoinnin taustalta?

Tutkimuksen lähestymistapa oli fenomenologinen, joka on yksi laadullisen tutkimuksen lähestymistavoista. Tutkimusaineisto koostui kahdeksasta lastensuojelulaitoksen työntekijän haastattelusta. Aineiston analyysi pohjautui Amadeo Giorgin kehittämään ja Juha Pertulan täydentämään fenomenologiseen analyysimenetelmään, joka sisälsi viisi vaihetta.

Tutkimustulosten mukaan työhyvinvointia tukevia voimavaroja löytyy organisaatiosta, ryhmähengestä, omasta elämänhallinnasta, esimiestoiminnasta ja työn merkityksestä sekä vaikuttavuudesta. Organisaatiossa merkittävin voimavara on sen joustavuus. Esimiestoiminnassa keskeisintä on luottamuksen syntyminen esimiehen ja työntekijän välille sekä vuorovaikutuksen avoimuus. Merkittävimmäksi tutkimustulokseksi nousee kuitenkin kolme voimavaraa, jotka ovat sosiaalinen ja psykologinen pääoma sekä työn merkitys ja vaikuttavuus. Ilman niitä työn imu vähenee lastensuojelutyössä.

Sosiaalisen pääoman ja työyhteisön toimintakyvyn yhteys näkyy tässä tutkimuksessa. Työntekijät korostavat, että työpaikan yhteishenki on yksi merkittävimmistä tekijöistä työhyvinvoinnin kannalta. Ryhmähengettä lujittaa ja sosiaalista pääomaa lisää kaikenlainen yhdessä tekeminen varsinaisen työn rinnalla. Pitkään lastensuojelutyötä tehneillä työntekijöillä on paljon psykologista pääomaa. He ovat optimistisesti ja toiveikkaasti tulevaisuuteen suhtautuvia. Näillä ominaisuuksilla on merkitystä työhyvinvoinnin ja työhön sitoutumisen kannalta. Lastensuojelutyön merkitys ja vaikuttavuus voimavarana on paradoksaalinen. Siihen sisältyy samanaikaisesti sekä työn haastavuus, joka varmasti välillä myös syö voimavaroja ja samalla kokemus siitä, kuinka nuorten auttaminen heidän elämäntilanteessaan on tärkeää ja palkitsevaa.

Avainsanat: työhyvinvointi, sosiaaliala, lastensuojelu

Muita tietoja: -

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi\_x\_

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi\_x\_

(vain Lappia koskevat)

# Sisällys

1 Johdanto.....	2
2 Lastensuojelutyö.....	4
2.1 Lastensuojelun työskentelyolosuhteet lastensuojelulaitoksessa .....	4
2.2 Lastensuojelutyön jännitteinen luonne .....	7
3 Työhyvinvointi .....	10
3.1 Työhyvinvoinnin moniulotteisuus .....	10
3.2 Työuupumuksesta työn imuun.....	15
4 Tutkimuksen suorittaminen .....	20
4.1 Tutkimustehtävä ja lähestymistapa .....	20
4.2 Tutkimusaineisto ja sen kerääminen.....	24
4.3 Aineiston analyysi.....	25
4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	33
5 Työhyvinvointia tukevat kokemukset ja lastensuojelutyön voimavarat .....	39
5.1 Organisaatio voimavarana .....	39
5.2 Ryhmähenki voimavarana .....	43
5.3 Oma elämänhallinta voimavarana.....	47
5.4 Esimiestoiminta voimavarana.....	51
5.5 Työn merkitys ja vaikuttavuus voimavarana .....	52
6 Pohdinta.....	59
Lähteet .....	62

## 1 Johdanto

Olen kuullut sanottavan, että vanhempien parisuhde on lasten koti. Tämän lauseen taustalla on ajatus, että perhe tarjoaa lapselle ja nuorelle hänen merkittävimmän ihmissuhteuympäristönsä. Hyvin toimivassa perheessä puolisoiden välinen parisuhde on toiminnallisesti ja hierarkisesti ensisijainen. Kun vanhempien on hyvä olla keskenään yhdessä, se takaa myös lapsille turvallisen ja tasapainoisen kasvu ympäristön.

Lukuisat lapset asuvat pitkiä aikoja lastensuojelulaitoksissa, joissa heillä ei ole vanhempia. Näin ollen heillä ei ole edes mahdollisuutta sellaiseen tilanteeseen, jossa heidän omien vanhempiensa parisuhde tarjoaisi heille hyvän kasvu ympäristön. Mikä sitten on tässä mielessä näiden lasten koti? Mielestäni sijoitettujen lasten koti on heidän ympärillään työskentelevien työntekijöiden vuorovaikutussuhde. Se ei tietenkään pysty olemaan samanveroinen, kuin omien vanhempien parisuhde, mutta siinä voi olla samoja piirteitä, jotka luovat turvallisuutta lasten kasvuoloille. Nämä turvallisuutta luovat olosuhteet luodaan laitoksissa työntekijöiden yhteisillä sopimuksilla, säännöillä, avoimella keskusteluilmapiiirillä, yhteisellä kasvatuslinjalla, huolenpidolla ja luottamuksellisella vuorovaikutussuhteella. Eivätkö nämä tekijät vaikuta samoilta, kuin mitä vanhemmat pyrkivät vaalimaan keskenään ja suhteessa lapsiinsa?

Havaintojeni mukaan työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa tulee ristiriitoja, mikäli jokin asia työssä, tai mikseipä kotiloissa tai henkilökohtaisessa elämässä, on hankalasti. Kukapa haluaisi tehdä töitä työkaverinsa kanssa hyvillä mielin, jos on juuri saanut esimerkiksi epäoikeudenmukaiseksi kokemaansa palautetta tai kohtelua joltain taholta tai on vaikka pitkään ollut kuormittunut työtehtävistä. Tästä syystä olen vakuuttunut siitä, että yhtä tärkeää kuin huolehtiminen suoraan sijoitettujen lasten hyvinvoinnista, tulee lastensuojelulaitoksissa huolehtia myös työntekijöiden työhyvinvoinnista. Työntekijöiden työhyvinvointi tai –pahoinvointi heijastuvat väistämättä myös lapsiin. Panostaminen työntekijöiden jaksamiseen on itse asiassa sijoitettujen lasten kasvuolojen parantamista ja huolenpitoa lapsista.

Työntekijöiden hyvinvointi on itseisarvo myös sinänsä. Kenenkään ei tulisi voida niin huonosti työssään, että joutuisi työelämän ulkopuolelle ennen aikojaan masennuksen tai muun työperäisen ongelman vuoksi. Lastensuojelutyö on ollut viime vuosina toistuvien

huolten aiheena, mikä herättää kysymyksen sosiaalialan työntekijöiden työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Sinikka Forsmanin (2010, 11) mukaan yhtäältä on oltu huolissaan lasten ja perheiden moninaistuvista ongelmista ja lastensuojelun työn vaativuuden, kasvavien asiakasmäärien sekä työvoiman ja ammatillisen osaamisen riittävyyden vuoksi. Sosiaalityöntekijäpulan on ennakoitu kasvavan entisestään lähivuosina nykyisen työntekijäkunnan eläkkeelle siirtymisen ja tehtävien määrän lisääntymisen myötä. Kiristynyt kuntatalous on tuonut oman haasteensa sosiaalialan työntekijöiden työkenttään. Ratkaisuja asiaan on etsitty sosiaalialan tehtävärakenteiden muutoksilla, koulutusratkaisuilla sekä luomalla uudenlaisia alueellisia ja seudullisia rakenteita lastensuojelun tehtävien hoitamiseksi.

Tämä tutkimus paikantuu lastensuojelulaitokseen. En tuo lastensuojelulaitoksen nimeä esille, koska sillä ei ole merkitystä tutkimustulosten kannalta. Lastensuojelulaitoksen työntekijöistä on mielikuva, että heidän keskuudessaan vaihtuvuus on ongelma. On vaikea löytää työhönsä sitoutuneita, sopivia ja riittävän hyvän koulutuksen omaavia työntekijöitä. Työntekijöiden vaihtuvuus voi olla merkki huonosta työilmapiiristä. Useiden tutkimusten mukaan myös sijoitetuille lapsille on haitallista, että heitä hoitavat työntekijät vaihtuvat koko ajan (ks. esim. Forsman 2010). Olen haastatellut tutkimusta varten kahdeksaa työntekijää, jotka ovat pitkään tehneet vaativaa lastensuojelutyötä (työvuosien keskiarvon ollessa kymmenen vuotta). Haluan tämän tutkimuksen avulla tuoda esille niitä voimavaroja, joiden avulla nämä pitkänlinjan työntekijät ovat jaksaneet jatkaa vastoinkäymisestä huolimatta samalla alalla ja samassa työpaikassa. Mitkä ovat ne kokemukset, jotka ovat niin palkitsevia, että ala tai työpaikka ei vaihdu?

Tämä tutkimus rakentuu siten, että johdanto luvun jälkeen esittelen tutkimusaiheen kontekstia eli sitä, minkälaisena lastensuojelutyö näyttäytyy sosiaalialan työntekijöille tänä päivänä. Seuraavan luvun keskiössä on työhyvinvoinnin tematiikka, jossa perustelen myös positiivisen työhyvinvoinnin, työn imun, näkökulman valintaa. Tutkimustehtävä on määritelty luvussa neljä, samoin kuin se, miten tämä tutkimus on suoritettu fenomenologisesta lähestymistavasta käsin. Fenomenologisen analyysin myötä syntyneen yleisen merkitysverkoston esitän luvussa viisi tämän tutkimuksen tuloksina. Tutkimuksen päättää pohdinta luku, jossa arvioin tutkielman toteutusta ja keskeisten tulosten merkitystä sosiaalialan työn kannalta.

## 2 Lastensuojelutyö

### 2.1 Lastensuojelun työskentelyolosuhteet lastensuojelulaitoksessa

Tutkimukseni konteksti on lastensuojelulaitos ja siellä tehtävä lastensuojelutyö. 2000 -luvun lastensuojelu eroaa merkittävästi siitä lastensuojelusta, jonka tehtävänä oli orpojen, heitteelle jätettyjen ja hylättyjen lasten hoidon ja kasvatuksen järjestäminen. Tuonkaltaisena, lapsia elämään pelastavana, on kuvattu vielä 1900 -luvun alun aikaista lastensuojelutehtävää. Tuo tehtävä on edelleen olemassa mutta lastensuojelun tehtäväksi on tullut aiempaa vahvemmin perhe- ja vanhemmuussuhteet. Olemassa olevia suhteita tuetaan ja muutetaan, jotta ne vastaisivat yhteisöllisesti ja kulttuurisesti niitä odotuksia, joita perhe-elämälle ja lapsuudelle annetaan. (Ferguson 2004.)

Samalla lastensuojeluna tehtävän työn luonne on muuttunut. Tämän ajan lastensuojelua kuvataan monenlaisten ristiriitojen, jännitteiden, epävarmuuksien ja kamppailevien näkemysten kenttänä (Ferguson 2004.) Lastensuojelun yleinen tehtävä lapsen edun toteuttajana ei ole kiistaton sekään, koska aina ei ole yksimielisyyttä siitä, mitä lapsen etu tarkoittaa yksittäisten lasten ja perheiden tilanteissa (Forsman 2010, 16).

Yksilötason merkityksen lisäksi lastensuojelun ja siinä tehtävän työn tarkastelun tärkeyttä tukee sen yhteiskunnallinen laajuus. Viimeaikainen kehitys Suomessa on tarkoittanut lastensuojelun kohteen ja tehtävän laajentumista: vuoden 2008 voimaan astunut lastensuojelulaki laajensi lastensuojelun tehtäväaluetta vuoden 1983 tehtäväalueeseen. Rinnakkaisena kehityslinjana on ollut lastensuojelun asiakkaina olevien lasten lukumäärän kasvu. (Forsman 2010, 16.)

Lastensuojelun sosiaalityön asiakkaana ja avohuollollisten tukitoimien piirissä oli yhteensä yli 78 500 lasta ja nuorta vuonna 2010. Tämä on 11 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. Kodin ulkopuolelle sijoitettuna oli kaiken kaikkiaan yli 17 064 lasta ja nuorta. Edellisestä vuodesta sijoitettuna olleiden määrä kasvoi reilun prosentin verran. (THL 2010.)

Paitsi lastensuojelun asiakkaiden määrä, myös asiakkaiden taustat ovat yhä haasteellisempia. Tarja Pösön (2004, 53) mukaan esimerkiksi koulukotiin sijoitettujen, huostaan otettujen nuorten ongelmatausta on viimeisten vuosien aikana vaikeutunut. Pösön (2004, 53) tutkimuksen mukaan nuorten ongelmat koulukodissa ovat muuttuneet, kun verrataan vuosien 2001 ja 2002 kerättyjä asiakirja-aineistoja sijoitetuista oppilaista vuosien 1989 ja 1990 aineistoon. Koulukotiin tulevien nuorten ongelmat ovat aikaisempaa monimutkaisempia ja hankalampia ja selkeämmin keskittyneet muutamaan tyyppiin, kuten koulu- ja päihdeongelmat sekä psyykkiset ongelmat.

Pirkko Lehto-Salon (2011,52) tutkimuksen, jonka aineistona oli kolmeen koulukotiin sijoitetut nuoret, mukaan jokin mielenterveyshäiriö oli 89% koulukotinuorista. Oppimiseen liittyviä ongelmia oli 59%:lla ja 71%:lla heidän vanhemmistaan oli päihteiden ongelmakäyttöä. Tutkimuksessa selvitettiin myös päihdehäiriön merkitystä koulukoteihin sijoitettujen nuorten elämässä. Koulukodeissa olleista nuorista 40%:lla oli diagnostiset kriteerit täyttävä päihdehäiriö, joka useimmilla liittyi alkoholin käyttöön. Päihdehäiriödiagnoosin saaneilla nuorilla oli vaikeampi käytöshäiriö ja enemmän muita mielen-terveyden häiriöitä kuin nuorilla, jotka eivät käyttäneet päihteitä.

Suomea on pidetty laitოსvaltaisena lastensuojelumaana, eivätkä laitossijoitukset ole avohuollon kehittämistä, varhaista ongelmiin puuttumista ja perheen tukemista korostavista periaatteista ja käytännöistä huolimatta vähentyneet. Keskustelu laitostyöstä on, paradoksaalista kyllä, ollut niukkaa ja keskittynyt lähinnä kolmen valtakunnallisen hankkeen ympärille: ensinnäkin sijaishuollon laatua kehittäneeseen Laituri -projektiin, toiseksi valtakunnallisen lastensuojelun kehittämishankkeen yhteydessä toimineen sijais- ja jälkihuoltotyöryhmän näkemyksiin sekä kolmantena uuden lastensuojelulain laitostyötä koskeviin säädöksiin. Muut laitostyön kehittämishankkeet näyttävät suuntautuneen sisällöllisesti kunkin yksittäisen toimijan intressien mukaisesti, samoin laitostyöstä käytetyt käsitteet. Laitostyötä ja sen kehittämistä on tarkasteltu lähinnä menetelmien kehittämisen näkökulmasta. (Laakso 2009, 28, 39-40.)

Uudehkona käsitteenä laitostyössä on otettu käyttöön erityisen huolenpidon käsite, joka on määritelty nykyisessä lastensuojelulaissa. Sen historiaa, mitä käsitteellä tarkoitetaan sekä mitä toimintakäytäntöjä siihen liittyy koulukodeissa, selvitettiin vuoden 2008 lopulla julkaistussa raportissa. Sen mukaan käsite viittaa lastensuojelun käytäntöön, jossa

ongelmallisesti käyttäytyvistä lapsista ja nuorista pidetään erityistä huolta. Lainsäädännöllisesti se sijoittuu yhdeksi lastensuojelulain mahdollistamia rajoituskäytäntöjä. (Kekoni ym. 2008.)

Tämä lastensuojelun kohteen ja tehtävän laajentuminen sekä lastensuojelun piirissä olevien lasten yhä vaikeampi ongelmatausta asettavat haasteita myös sijaishuollossa työskenteleviä työntekijöitä kohtaan. Pösö (1995, 85-86) kirjoittaa, että työskentely sijais- huollossa on erityisluonteista siksi, että suuri osa työstä turvaa arkielämän jatkuvuutta ja on luonteeltaan lasten kanssa arkista elämistä, mutta vaatii samalla elämistä lapsen hankalan elämäntilanteen ja sosiaalisten vaikeuksien kanssa.

Riitta Laakso (2009, 6) pyrkii tuomaan omalta osaltaan lisätietoa työskentelyn olosuhteista ja piirteistä lastensuojelun laitoshuollon kentästä. Hän tarkasteli tutkimuksessaan lastenkodissa tehtävää työtä ja pyrki löytämään käsitteitä, joilla työtä voisi jäsentää ja kuvata. Tutkimustulosten mukaan on olemassa neljä ulottuvuutta, jotka jäsentävät lastenkodissa tehtävää työtä. Ensimmäinen ulottuvuus on arkinen huolenpito, jonka mukaan lastenkotityö on kasvatuksellisten ja hoidollisten tavoitteiden rinnalla konkreettista lapsista huolehtimisesta ja huoltamisesta, arjen pyörittämisestä, lasten asioiden hoitamisesta ja lasten kanssa olemista.

Toinen lastenkodissa tehtävän työn ulottuvuus on lasten kanssa tehtävä työ. Siinä on tyypillistä yhteisöllinen luonne. Paikalla on yleensä useita lapsia, samoin kuin vuorossa useampi kuin yksi työntekijä. Toimintaa määrittää lapsen ja aikuisen välinen suhde, jolle on tunnusomaista ymmärrys aikuisen ja lapsen erilaisista vastuista ja vallasta. Kolmas ulottuvuus on vanhempien kanssa tehtävä työ. Se on käytännöllistä kasvatuskumppanuutta, vanhemmuuden kontrollointia ja vanhemmaksi houkuttelua. Neljäntenä ulottuvuutena ovat hankalat aiheet. Lastenkotityön hankaluus liittyy loukatun lapsuuden läsnäoloon, työn yllätyksellisyyteen ja heikosti määrittävään lastenkotityön ammatillisuuteen. (Laakso 2009, 6.)



## 2.2 Lastensuojelutyön jännitteinen luonne

Lastensuojelulaitoksen työntekijät työskentelevät monen tekijän ristipaineessa, jossa työhyvinvointi voi joutua koetukselle. Sami Mahkosen (2007, 15-16, 241) mukaan lastensuojelutyö on ristiriitaisessa asemassa, koska samalla kun työtä leimaa juridisen sääntelyn paljous, työssä kohdataan sääntöpulaa – kohdataan tilanteita, joita mikään sääntö ei kata. Sääntöpulaan vaikuttaa juridisen sääntelyn eriaikaisuus. Eri aikakausilla laaditut säädökset eivät täysin kata toisiaan, jolloin syntyy katvealueita. Siltäkin osin, kuin normeja voidaan käyttää käytännön lastensuojeluratkaisujen perusteina, tulevat ne tulkittavaksi osana laajempaa yhteiskunnallista tietoa, kulttuuriympäristöä ja arvopohjaa. Yksittäiset lainkohdat saavat siten väistämättä käytännönläheisiä sisältöjä ja tulkintoja.

Lastensuojelulle asetettujen juridisten velvoitteiden vuoksi asiakkaan kanssa tehtävä työ sisältää aina pitkälle menevän, tahdonvastaisiin toimenpiteisiin ulottuvan, kontrollifunktion. Vaikka asiakaslähtöisyys ja kansalaisten oikeudet ovat julkishallinnon julki lausuttuja peruseriaatteita, lastensuojelussa asiakkaan subjektiivisia prioriteetteja ja lähtökohtia joudutaan kuitenkin tietyissä tilanteissa kyseenalaistamaan. Tällainen asetelma luo työhön jännitteen eri velvollisuuksien ja oikeuksien välille (Hämäläinen & Niemelä 2006, 22-23; Matela 2011, 33.)

Sosiaalityön jännitteisyys näkyy lastensuojelutyössä siinä, että työn juridiset kehykset on laadittu pääosin niin sanotuin avoimin kriteerein. Tämä tarkoittaa sitä, että lait ja säädökset itsessään sisältävät varsin vähän yksityiskohtaisia, yksittäistapauksissa soveltamiskelpoisia normeja. Keskeiset käsitteet, kuten lapsen etu tai lapsen kehitystaso, kuuluvat avoimiin kriteereihin, joiden sisältö määritellään tapaus- ja tilannekohtaisesti. Toisaalta työssä sovelletaan rajoittavia oikeusohjeita, joita tulee ja voidaan noudattaa yhdenmukaisesti ja kirjaimellisesti. Esimerkiksi lasta koskevia rajoitustoimenpiteitä voidaan kohdistaa vain sijaishuollossa, mikä rajaa pois avohuollon asiakkaana olevan lapsen. (Mahkonen 2007, 242.)

1990-luvulta lähtien on keskusteltu paljon lastensuojelun juridisoitumisesta. Juridisoitumisen ydinongelman voi katsoa olevan siinä, että samalla kun lastensuojelun tavoitteet ovat yhä korostuneemmin ongelmien ehkäisyssä ja lapsen kasvun riskien vähentä-

misessä, lastensuojelun toimenpiteiden tueksi tulee esittää entistä painavampia todisteita lapsen kärsimyksestä. Juridisen pohdinnan korostumiseen vaikuttavat muiden muassa ristiriitaiset ennako-odotukset ja toisistaan poikkeavat tulkinnat Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen suhtautumisessa suomalaisiin kanteluihin lastensuojelutapauksissa. Lisäksi kansalaisten perusoikeuksista käyty keskustelu oli omiaan vaikuttamaan lastensuojelun ammatillisten käytäntöjen ja lainkäytön suhteeseen. (Sinko 2004, 72-73).

Suomessa keskustelu ja pohdinta lastensuojelun eettisten ja juridisten jännitteiden yhteensovittamispuolelta eivät kuitenkaan johtaneet Kari Matelan (2011, 35) mukaan empiirisiin tutkimuksiin. Tosin esimerkiksi Päivi Singon (2004) lisensoituvuudessa käsiteltiin laajasti juridisoitumisen vaikutusta asiakastyön dokumentointiin ja etenkin lapsilta saatavan tiedon ja ymmärryksen jäsentämiseen. Ongelmaksi ennakoitiin se, että lapsen ajatuksia ja tekoja olisi vaikea dokumentoida oikeusistuimissa varteenotettavaan muotoon.

Samoin Johanna Korpisen (2008, 276-278) mukaan on perusteltua olla huolissaan lapsen omien näkemysten esiintulosta ja painoarvosta oikeuskäsittelyssä. Sen sijaan hänen väitöskirjaansa keräämä aineisto hallinto-oikeuksien suullisesta lastensuojelutapausten käsittelystä ei tutkijan mielestä anna perusteita ajatukselle, että lastensuojelusta olisi Suomessa tullut erityisen juridisoitunutta. Tahdonvastaisten huostaanottotapausten käsittely viimesijaisesti, ja nykyisen lastensuojelulain mukaan ensisijaisesti, oikeusistuimissa on vakiintunut menettelytapa, jossa sovelletaan perinteisiä argumentaatiokeinoja.

Uuden lastensuojelulain myötä sosiaalialan työntekijät ovat yleisessä keskustelussa tuoneet esille, että nykyisin ei enää uskalla tehdä mitään, kun jokaisesta asiasta voi joutua oikeuden eteen. Heidän mielestään lapsen oikeudet ovat lisääntyneet, mikä on kaventanut työntekijöiden oikeusturvaa. Lisäksi kirjallisten töiden määrä on kasvanut niin, että kohta ei enää ehdi lasten kanssa viettää aikaa. Vähintäänkin esimerkiksi lastensuojelulain mukaisiin rajoituspäätöksiin tulee löytyä perusteet ja päivittäisraportointi pitää olla asianmukaista. Se on lisännyt dokumentointivelvoitetta. Mielestäni työhyvinvointia tässä juridisessa ristiaallokossa lisää esimiehen tasolta se, että työnantajan laatimat työohjeet eri tilanteisiin ovat paitsi lainmukaiset, myös riittävän yksityiskohtaiset, jotta työntekijät tietävät, miten tulee toimia. Näin ollen epävarmuus siitä, toiminko oikein

kussakin tilanteessa, vähenee. Samoin dokumentointiin kuluva aika vähenee, kun on selvää, mitä dokumentteihin vaaditaan.

Juridis-eettisen jännitteen lisäksi lastensuojelussa voidaan tunnistaa eri ammattiryhmien ja ammatillisten näkökulmien yhteensovittamisen tuottama jännite. Niin kutsutun moniammatillisen yhteistyön jännitteitä on pohdittu enemmän kuin on tutkittu mutta Matella (2011, 37) nimeää jännitteiden aiheuttajiksi samoja kuin Mahkonen (2007, 23.) Organisoinnin epäselvyys, ammatillisten näkökulmien erilaisuus, lisävelvoitteiden välttelämisen tarve, toisistaan poikkeavat ammatilliset perinteet, luottamuksen puute sekä epätietoisuus juridisten reunaehtojen sisällöstä tuovat oman jännitteisen lisänsä lastensuojelussa sinänsä välttämättömään moniammatilliseen yhteistyöhön.

Tutkimuskohteena olevassa lastensuojelulaitoksessa toimii moniammatillinen työryhmä, johon kuuluu lääkäri, psykologi, sosiaalityöntekijä ja sairaanhoitaja. Edellä esitetyistä organisoinnin epäselvyys ja luottamuksen puute ovat selkeimmin myös työhyvinvoinnin näkökulmasta kriittisiä kohtia. Lastensuojelulaitoksessa organisointi esimerkiksi työtehtävien osalta on järjestetty niin, että jokaisella on oman ammattialaansa liittyvien tehtävien lisäksi niin sanottuja erityistyöntekijöiden tehtäviä, jotka ovat kaikille samantyyppisiä. Näin ollen moniammatillista työryhmää kutsutaan erityistyöntekijöiden tiimiksi, mikä voi lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Luottamusta työryhmän sisällä lisää pitkä yhteinen työhistoria. Ainoa vaihtuva jäsen on lääkäri, joka tietyistä yhteistyökuvioista johtuen vaihtuu vähintään joka vuosi. Kuitenkaan ristiriidoilta ei voi välttyä. Kun lastensuojelutyössä ei ole yhtä ainoaa tietoperustaa, teoriaa tai oikeaa tapaa toimia, tulee ammatillisten näkökulmien erilaisuus väistämättä esille.

Joka tapauksessa lastensuojelun sijaishuollossa vahvaan ammatilliseen osaamiseen pohjautuva kasvatustyö sekä sijoituspaikan työntekijöiden ja psykiatrisen hoitoyksikön yhteistyö on tärkeää. Nuoruus on niin sanotusti toisen mahdollisuuden aikaa, sillä nuorilla on vahva kehityspotentiaali, joka antaa mahdollisuuden kehityksen suunnan muuttamiseen vielä nuoren sijaishuollon aikana. Muutos mahdollistuu parhaiten, jos nuori ja hänen vanhempansa toimivat yhdessä auttajatahojen kanssa. (Lehto-Salo 2011, 60.)

### 3 Työhyvinvointi

#### 3.1 Työhyvinvoinnin moniulotteisuus

Lähestyn työhyvinvointia positiivisesta näkökulmasta käsin. Näkökulman valinta ei ollut alusta asti selvää, koska työn alkuvaiheessa hahmotin työhyvinvoinnin työuupumisen näkökulmasta ja tuloksena piti olla tutkimus työuupumisesta. Aihetta koskevaan teoria- ja tutkimuskirjallisuuteen perehtymisen myötä ymmärrykseni työhyvinvoinnista alkoi laajeta. Syntyi käsitys, jonka mukaan positiivinen työhyvinvointi on vähintäänkin toinen puoli työuupumuksesta. Se voi olla jopa jotain muuta ja enemmän kuin työuupumusjatkumon toinen ääripää, esimerkiksi työn imua. Työhyvinvoinnin tarkastelu positiivisesta näkökulmasta tuntui jo lähtökohtaisesti mielekkäältä: sosiaalialan työntekijät epäilemättä myös nauttivat työstään ja ovat siihen sitoutuneita, jolloin tätäkin seikkaa tulisi tutkia ja ymmärtää. Mielestäni tulisi olla mahdollista edistää työhyvinvointia, eikä vain ehkäistä työssä jaksamisen ongelmia, sairauspoissaoloja tai pahoinvoinnin ilmenemismuotoja.

Työhyvinvointi on noussut 2000 –luvun taitteen jälkeen keskeiseksi teemaksi eri työpaikoilla. Tätä ennen, organisaatioiden kehittämisen historiassa, keskityttiin lähinnä yksittäisen ihmisen sairauden hoitoon, mistä vähitellen työsuojelu kehittyi. Siitä painopiste siirtyi vähitellen työkyvyn ja osaamisen kehittämiseen. 2000-luvun alussa se tarkoitti muun muassa työyhteisöjen prosessien kuvaamista, niiden jatkuvaa kehittämistä prosessijohtamisen työkaluja käyttäen. Sen jälkeen organisaatioiden kehittämisessä on ollut keskiössä työyhteisöjen toimivuus, johon liittyy työhyvinvointi ja henkilöstön kehittämisen näkökulma. Hyvin toimivasta ja hyvinvoivasta työpaikasta on tullut kilpailuvaltti. (Manka 2008; Waris 2001, 8-10.)

Työhyvinvointitutkimuksella on Suomessa pitkät perinteet. Viime vuosina on eri ministeriöiden toimenpitein käynnistetty ja toteutettu useita työhyvinvointia edistäviä valtakunnallisia tutkimus- ja kehittämishankkeita. Työelämässä tapahtuvat muutokset tuovat jatkuvasti uusia haasteita työhyvinvointitutkimusta kohtaan. Tutkimusten painopiste on laajentunut perinteisestä fyysisten olosuhteiden ja terveystieteiden tutkimuksesta henkisen kuormittuneisuuden, työyhteisön sosiaalisen toimivuuden ja yksilöiden jaksamisen sekä

työssä selviytymisen alueille. Työelämä tutkimus on usein monitieteellistä ja erilaisia näkökulmia yhdistävää toimintaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.)

Työyhteisön hyvinvointia voisi tarkastella paitsi työhyvinvoinnin ja työn imun myös työmotivaation tai työtyytyväisyyden käsitteiden kautta. Työtyytyväisyyttä käsitteleviin tutkimuksiin, samoin kuin ylipäätään työelämän sosiaalipsykologiaan ja organisaatio-teorioihin, on vaikuttanut niin sanottu ihmissuhdekoulukunta. Tässä sillä tarkoitetaan Elton Mayon johdolla suoritetuja Hawthorne –tutkimuksia 1920-luvulta alkaen. Näiden tutkimusten perusteella ihmissuhdekoulukunnan kehittäjät totesivat, että ihmistä ohjasiivat työelämässä muutkin, kuin taloudelliset motiivit. Ihmiset näyttivät hakevan myös tyydytystä sosiaalisille tarpeilleen työssä. Näin todetessaan ihmissuhdekoulukunnan edustajat toivat työelämän tutkimukseen toisenlaisen asenoitumisen kuin klassiset teoreetikot, jotka arvelivat rationaalisen oletuksen olevan riittävän ihmisen työmotivaatiota selitettäessä. (Juuti 1983, 29-31.)

Frederick Herzbergin kahden faktorin teoria on ehkä kuuluisin työtyytyväisyysteoria. Sen mukaan työtyytyväisyys syntyy motivaatiotekijöistä, jotka ovat eri tekijöitä kuin tyytymättömyyttä aiheuttavat asiat. Teoria perustuu niin sanottujen kriittisten tapausten menetelmälle. Haastattelijat kysyivät haastateltavilta toisaalta heidän miellyttävänä pitämiään ja toisaalta epämiellyttävänä pitämiään työkokemuksia ja ovatko ne vaikuttaneet heidän työsuorituksiinsa ja ihmissuhteisiinsa työpaikoilla. Tutkijat luokittelivat epämiellyttävät ja miellyttävät työkokemukset tapausten asia-aiheiden mukaan. (Herzberg 1966, 6-7, 29.)

Lyman Porterin ym. (1975, 299-300) mukaan tämä tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden eriulotteisuus on Herzbergin teorian toistaiseksi todentamattomin osa-alue vaikka useissa tutkimuksissa on saatu sitä tukevia tuloksia. Oletusta tästä eriulotteisuudesta ei ole helppo todentaa muunlaisilla menetelmillä kuin kriittisten tapausten menetelmällä, mitä on kritisoitu.

Edward Lawlerin työtyytyväisyysmalli sitä vastoin pohjautuu odotusarvoteoreettisiin lähtökohtiin: mallissa huomioidaan se, mitä tyydytystä henkilö työstään saa ja toisaalta se, mitä hän odottaa saavansa. Lawler olettaa, että samat tekijät vaikuttavat sekä palkkatyytyväisyyteen, suhtautumiseen esimiestä kohtaan ja myös suhtautumiseen työn sisäl-

töön. Mallin mukaan työtyytyväisyys on seurausta siitä, että henkilö saa työstään palkkiota ja tyydytystä suurin piirtein saman verran kuin hän kokee, että hänen tulisikin saada. (Porter ym. 1975, 510-523.)

Juutin (1988, 44) mukaan työtyytyväisyydellä tarkoitetaan subjektiivisesti koettua sopeutumisen astetta työssä, joka kuvastaa henkilön työlleen asettamien toiveiden tai vaatimusten ja hänen todellisuudessa havaitsemiensa työkokemusten vastaavuutta. Henkilön työtyytyväisyyteen vaikuttaa muun muassa se, missä määrin voi työssään tyydyttää tarpeitaan ja miten hyväksi kokee työnsä, työympäristönsä, vaikutusmahdollisuutensa ja palkkansa.

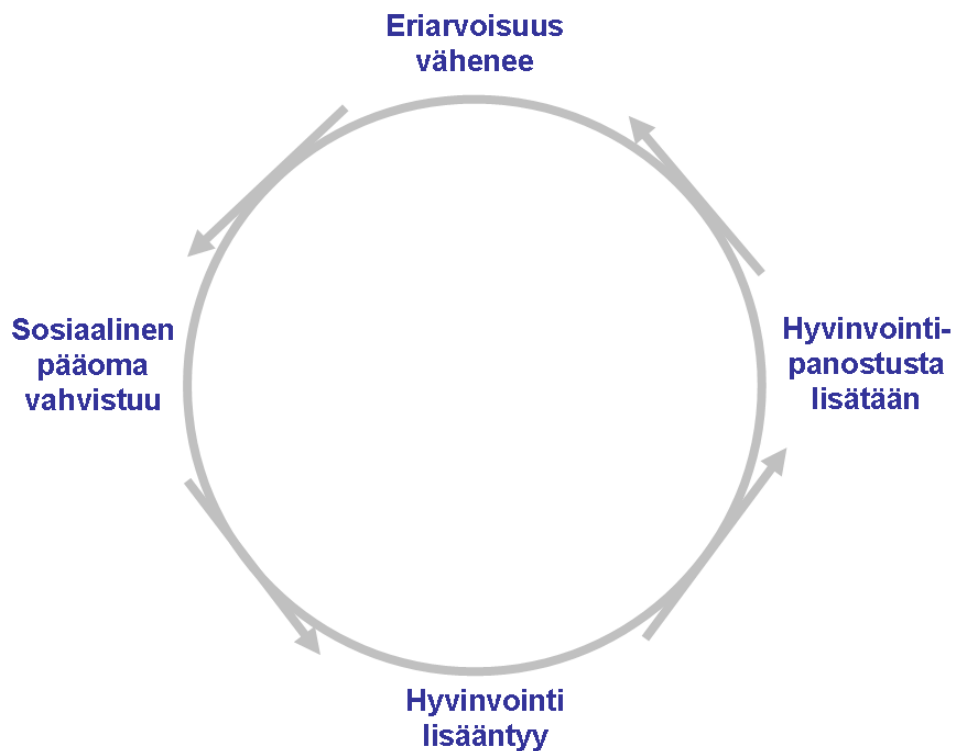
Työhyvinvointia koskevissa tutkimuksissa on päädytty erilaisiin työhyvinvointia tai työkykyä selittäviin laajoihin teorioihin ja malleihin. Työkykyä selittäviin malleihin luetaan Työterveyslaitoksella kehitetty työkyvyn ylläpitämiseen liittyvä mallinnus, jota kutsutaan tetraedri-malliksi. Siinä työkyvyn osatekijöiksi nimitettiin työntekijän voimavarat ja terveys, työ ja työympäristö, työyhteisö ja työorganisaatio sekä myöhemmin malliin lisätty ammatillinen osaaminen. (Mäkitalo 2010, 166-167.)

Työkyvyn tetraedri-mallin lisäksi laaja-alaisiin työkykymalleihin luetaan Juhani Ilmarisen kehittämä työkykytalo, jonka sisällöt ovat lähes samat kuin tetraedri-mallisakin. Uutena sisältönä työkykytaloiteoriassa ovat yksilöllisiin voimavaroihin luettavat arvot, asenteet ja motivaatio. Mallin mukaan työkyvyssä on ensisijaisesti kysymys työn ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta. Käytännössä ihminen etsii koko työelämän ajan tasapainoa, joka vaihtelee työelämän eri vaiheissa. Ihmisen voimavarat muuttuvat muun muassa iän myötä ja työn vaatimukset muun muassa globalisaation ja teknologian seurauksena. Työkykyyn vaikuttavat tekijät siis muuttuvat jatkuvasti eri tilanteissa. (Ilmarinen 2006, 79.)

Tuula Lehtonen (2011, 119) on sosiaalityön lisensiaatin tutkimuksessaan päätenyt hoivatyöntekijöiden työhyvinvointia kuvaavaan neljään ulottuvuuteen: työolosuhteet, työpaikan vuorovaikutussuhteet, henkilöön liittyvät tekijät ja ammatillinen pohdinta. Työolosuhde kohdassa ulottuvuuksina ovat rauhallinen työtahti ja kiireinen tahti sekä työn raskaus. Vuorovaikutussuhteet käsittävät hyvän vuorovaikutuksen ja ongelmat vuorovaikutussuhteissa. Ammatillisen pohdinta ulottuvuus tarkoittaa tyytyväisyyttä tai tur-

hautumista. Henkilöön liittyvät tekijät ulottuvuudessa on kantavat ja kuormittavat asiat. Näiden ulottuvuuksien pohjalta hän on konstruoinut työhyvinvoinnin hyvän kehän teorian. Hyvällä kehällä tarkoitetaan sitä, että myönteisesti vaikuttavat toimet vahvistavat toisiaan ja niiden voidaan vähitellen ajatella kehittyvän spiraaliksi.

Teorioita hyvästä kehästä (virtuous circle) ja pahasta, kielteisestä kehästä (vicious circle) löytyy pääasiassa taloustieteen alueelta. Kehäteoria on pääosin liitetty negatiivisiin kehityskulkuihin, kuten eriarvoistuminen, syrjäytyminen ja negatiivisen vuorovaikutuksen kehä. Sosiaalipolitiikan piirissä hyvän kehän teoriaa kehittänyt Gunnar Myrdal ja sen pohjalta 1960-luvulla Pekka Kuusi. (Lehtonen 2011, 121.) Myöhemmin Jouko Kajanoja ja Robert Hagfors (2011, 198-225) ovat edelleen jalostaneet hyvän kehän teoriaa. Heidän perusteemansa on, että sosiaalipoliittinen panostus vähentää eriarvoisuutta, mikä vahvistaa sosiaalista pääomaa, joka puolestaan lisää ihmisten hyvinvointia (kuvio1).



Kuvio 1. Hyvän kehän hypoteesi (Kajanoja & Hagfors 2011)

Teppo Kröger, Anu Leinonen ja Matti Vuorensyrjä (2009, 113) hahmottavat myös tutkimuksessaan mahdollisuutta hyvän kehän aikaansaamiseksi hoivatyössä. Heidän mukaansa edellytykset hyvän kehän aikaan saamiselle perustuvat vahvaan ammattietiik-

kaan ja muodostuvat hoivatyön olosuhteiden kohentamiselle siten, että työntekijät pystyvät entistä paremmin tarjoamaan laadukasta apua asiakkailleen.

Työuupumusta on tutkittu niin Suomessa kuin kansainvälisestikin paljon. Jari Hakasen (2005, 229) tutkimus keskittyi työuupumuksen syihin ja lievittämiseen opetusalan henkilöstössä, mutta tuotti myös arvokasta tietoa tekijöistä, jotka ovat omiaan pitämään yllä työn imua. Työn imun käsitettä määritellään tarkemmin tämän tutkielman seuraavassa luvussa 3.2. Joka tapauksessa Hakasen lähtökohta on, että työuupumus ja työn imu voivat olla erillisiä ilmiöitä, eivätkä saman ulottuvuuden eri tavoin latautuneita ääripäitä. Lähtökohdan valinta saa tukea työnsosiologisista tutkimuksista jo 1950-luvulla, jolloin siis Herzbergin klassinen kahden faktorin teoria esitti, että työtyytyväisyys ja työtytymättömyys ovat eriulotteisia ja että niihin vaikuttavat eri asiat.

Työtyytyväisyyden ja työtytymättömyyden eriulotteisuus näyttäisi olevan sekä empiirisesti perusteltavissa oleva näkökulma että sopiva lähtökohta työhyvinvointia tukevia tekijöitä kartoittavan tutkimuksen teoreettiseen taustoitukseen. Kokoavasti voidaan todeta, että henkisesti hyvinkin vaativa ja kuormittava työ voidaan kokea mielekkääksi ja palkitsevaksi, kunhan työntekijällä on tunne siitä, että hänen työlleen uhraamansa aika ja uurastus saavat tunnustusta. Lisäksi työn laadulliset ja määrälliset vaatimukset tulee olla kohtuullisessa suhteessa työntekijän ja työyhteisön voimavaroihin. Pelkkä työn kuormittavuuden tai työuupumuksen mittaaminen ei tarjoa riittäviä perusteita arvioida työhyvinvoinnin tilaa työyhteisössä. (Hakanen 2005; 27-29, 273-274.)

Organisaation tuloksellisuuden ja sen jäsenten hyvinvoinnin välinen yhteys on kiistanon. Tulosten mukaan henkilöstötyytyväisyydellä on kiinteät yhteydet asiakastytytyväisyyteen (+0,46), johtamiseen (+0,70), osaamisen kehittämiseen (+0,81) ja tuottavuuteen yhdessä esimiestoiminnan kanssa (+0,88). Suluissa oleva korrelaatiokerroin ilmoittaa kyseisen asian riippuvuuden voimakkuuden, joka voi maksimissaan olla 1. Tulosten mukaan henkilöstötytytyväisyys on jopa tilastollisesti erittäin merkittävästi yhteydessä tuottavuuteen esimiestoiminnan kanssa. Työyhteisön johtamisen ja osaamisen kehittämisellä ja sitä kautta työhyvinvoinnin kohentamisella päästään siis myös taloudellisesti eteenpäin. (Ahonen 2002.)



Tässä tutkimuksessa työhyvinvointi ja pahoinvointi käsitetään eri ulottuvuuksina. Tämä lähtökohta mahdollistaa lastensuojelutyön voimavaratekijöiden tarkastelun erillisenä ilmiönä. Voimavaroilla voidaan katsoa olevan työhyvinvointia tukeva vaikutus. Myös Hakasen (2005, 27) mukaan on epätodennäköistä, että työhyvinvointi on vain yksinkertainen jatkumo, johon ei sisälly edes se periaatteellinen mahdollisuus, että voisi samanaikaisesti kokea sekä positiivista hyvinvointia että kuormittuneisuutta. Työhyvinvointi on luultavimmin muutakin kuin vain oireiden puuttumista.

### **3.2 Työuupumuksesta työn imuun**

Tutkimuksessani tarkastelen lastensuojelutyötä tekevien sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia työhyvinvointia tukevista ja sitä parantavista tekijöistä. Työhyvinvointia lähestytään positiivisen näkökulman ja työn imun käsitteen kautta. Käsitän työhyvinvoinnin ja työn imun käsitteiden suhteen niin, että työhyvinvointi on työn imua laajempi käsite. Työn imu on työhyvinvoinnin tietty positiivinen osa-alue, jota voidaan erillisenä tutkia ja mitata.

Vielä kaksikymmentä vuotta sitten niin suomalainen kuin kansainvälinenkin työhyvinvoinnin tutkimus oli fokusoitunut suurimmalta osin työhyvinvoinnin ongelmiin, kuten stressiin, jaksamattomuuteen ja haluun jättää työalue. Ne olivat itse asiassa tutkimuksia sairauksista ja pahoinvoinnista. Niiden myötä työelämästä on löydetty monia hyvinvoinnin ja terveyden riskitekijöitä, jotka on syytä tunnistaa. Silti tutkimalla pelkästään ongelmia, on vaikea löytää muuta. Silloin myös työyhteisön kehittämishankkeet voivat päätyä tavoittelemaan lähinnä ongelmien ehkäisyä, eivät jonkin hyvän edistämistä. (Hakanen 2005.)

Positiivisen näkökulman tutkimisen vähäisyyteen on ollut syynä muun muassa sopivien käsitteiden ja menetelmien puute, sillä myönteisen ja kielteisen välistä suhdetta ei ole voitu tutkia, kun molempia mittaa sama muuttuja. Näin ollen työhyvinvointia koskeva keskustelu työyhteisöissä ja esimerkiksi tiedotusvälineissä voi sävyttyä yksipuolisen kielteiseksi, jollei edes ole sellaisia analyyttisiä käsitteitä, joilla kuvata myönteisiä tiloja ja kokemuksia. (Hakanen 2005.)

Hakanen (2005, 28) on suomentanut Hollannissa 2000 –luvun alussa kehitetyn work engagement –käsitteen työn imuksi. Tämän hollantilaisen tutkimusryhmän mukaan loppuun palaminen ja työn imu ovat vastakkaisia käsitteitä, joita tulee mitata itsenäisesti ja eri mittareilla (Schaufeli ym. 2002, 74).

Työn imu kuvaa työhyvinvointia positiivisena tilana. Käsitteen avulla on mahdollista tarkastella työhyvinvointia aiempaa moniulotteisemmin sekä hyvinvointina että pahoinvoinnin puuttumisena. Tällöin on myös mahdollista, että työhyvinvointiin, sen selittäjiin ja seurauksiin liittyy osin toisistaan erillisiä mutta rinnakkaisia (myönteisiä ja kielteisiä) kehityskulkuja. (Hakanen 2005, 28.)

Työn imua koskevan tutkimuksen käynnistyminen ajoittuu positiivisen psykologian liikkeen syntyyn, jonka osana sitä voidaan pitää. Positiivinen psykologia on tieteellistä tutkimusta tavallisista inhimillisistä vahvuuksista ja hyveistä sekä kiinnostuksen suuntaamista siihen, mikä toimii ja kehittyy parempaan. Sen tutkimuskohteita ovat yhtä lailla positiiviset subjektiiviset kokemukset kuin ihmisyyden toteutumista edesauttavat sosiaaliset käytännöt ja rakenteet. On korostettu, että positiivisen organisaatiopsykologian tiedon tulisi olla mitattavissa ja työyhteisöissä edistettävissä sekä kehitettävissä olevaa. Näin tutkimuksen ja käytännön tulee kulkea rinnakkain. (Hakanen 2005, 29).

Uusi käsite ja näkökulma on otettu käyttöön myös lastensuojelu tutkimuksessa. Lastensuojelutyössä jaksamisen tai työalueella pysymisen näkökulmasta onkin ilmestynyt viime vuosina ulkomailla sekä laadullisia että määrällisiä tutkimuksia. Kotimaisia kyseen aihepiiriin liittyviä tutkimuksia ovat Kari Matelan (2011) tutkimus, jossa tarkastellaan lastensuojelutyössä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavia tekijöitä sekä Sinikka Forsmanin (2010) tutkimus, jossa tarkastellaan sitä, mikä saa lastensuojelutyötä tekevän sosiaalityöntekijän jaksamaan työssään ja jatkamaan siinä.

Työn imu on suhteellisen pysyvä ja myönteinen motivaatio- ja tunnetila, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Se ei ole hetkellinen ja tietty huippukokemus vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittyvä tila, joka ei kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. Työn erilaisten voimavaratekijöiden, kuten työn kehittävyiden, arvostuksen, esimiehen tuen ja myönteis-

ten asiakaskontaktien on todettu olevan positiivisessa yhteydessä työn imuun. (Shcaufeli ym. 2002, 84-88.)

Wilmar Shcaufelin ym. (2002, 84-88) mukaan tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisten kohdalla. Tarmokkuuden käsitteellisenä vastakohtana voidaan pitää uupumisasteista väsymystä. Omistautuminen on kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Tavanomaisemmin käytetystä mukana olon (involvement) käsitteestä omistautuminen eroaa sekä määrällisesti että laadullisesti. Omistautuminen merkitsee mukana oloa syvempää samaistumista työhön. Lisäksi sillä on sekä kognitiivinen että emotionaalinen sisältö. Omistautumisen vastakohtana on kyynisyys. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Aika kuluu työssä kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta. Toisin kuin kahdella muulla työn imun ulottuvuudella uppoutumisella ei ole käsitteellistä vastakohtaa ulottuvuuksissa, jotka määrittelevät työuupumista.

Hakasen (2005) mukaan työn imua luonnehtii ensinnäkin tarmokkuus, joka on kokemus energisyydestä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisissä. Se on kokemus, että työhön on mukava lähteä aamulla. Toiseksi työn imua kuvaa siihen uppoutuminen eli syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä saatu nautinto. Työn imun kokemus on kaikkialle levittyvä tila, joka voi kuitenkin vaihdella tilanteiden ja työolojen olennaisesti muuttuessa. Keskeistä on työn mielekkyys, toimivat ihmissuhteet työpaikalla sekä esimieheen liittyvät ominaisuudet.

Työn imu ei ole hetkellinen ja erityiseen tilanteeseen sidottu huippukokemus vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittäytyvä tila. Työn imu ei näytä kuitenkaan olevan niin pysyvä tila, ettei sitä olisi mahdollista vahvistaa ennen kaikkea laadukkailla työoloilla. Toisaalta jos työntekijän tai työyhteisössä toimivan ryhmän työn imun tasoa onnistutaan nostamaan, ei se todennäköisesti laske nopealla aikataululla takaisin perustasoonsa vaan säilyy uudella aiempaa korkeammalla tasolla. Tämä johtuu siitä, että työn imu voi työyhteisössä tarttua. Lisäksi työn imua kokevat pystyvät paremmin lisäämään työnsä voimavaroja jatkossa, mikä lisää ja ylläpitää työn imua. Työn voimavarat ovat niitä työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat kohtaamaan

työn koettuja vaatimuksia. Ne motivoivat työntekijää ulkoisesti. Sen lisäksi työn voimavarat motivoivat työntekijöitä sisäisesti tyydyttäessään psykologisia perustarpeita itsenäisyydestä, yhteenliittymisestä ja pärjäämisestä. Tämän seurauksena työn voimavarat virittävät henkilökohtaista oppimista, kasvua ja kehittymistä työssä. Ulkoisen ja sisäisen motiivoinnin kautta työn voimavarat energisoivat ja siten lisäävät ja ylläpitävät työn imua. (Hakanen 2011, 49-50.)

Hakanen (2005, 232-233) on tutkinut jo aiemmin mainitussa tutkimuksessaan suomalaisen opetusalan organisaation työimua. Hänen tutkimuksensa kohteena oli suuren opetusalan koko organisaatio (n=6500). Aineisto koottiin kyselylomakkeella, määrällisin ja tilastollisin analyysimenetelmin. Tutkimuksessa työoloja tutkittiin pääasiassa Työterveyslaitoksella kehitetyillä Työilmapiiri- ja hyvinvointibarometrin ja sen pohjana olevan laajemman Terve organisaatio -kyselyn kysymyksillä. Työolot lajiteltiin kahteen laajaan, työhyvinvoinnille merkitykselliseen luokkaan: työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. Työn vaatimuksia olivat työn määrällinen kuormittavuus, oppilaiden huonon käyttäytymisen kuormittavuus ja fyysisen työympäristön rasittavuus. Voimavaratekijöihin luokiteltiin vaikutusmahdollisuudet työssä, esimiehen tuki, tiedonkulku, ilmapiiri ja innovatiivisuus. Seuraavassa nämä voimavaratekijät on määritelty tarkemmin.

Vaikutusmahdollisuudet työssä kuvaa mahdollisuuksia vaikuttaa työtä ja itseä koskeviin asioihin työpaikalla, töiden tekemisjärjestykseen ja työtahtiin. Esimiehen tuki kuvaa esimieheltä saatua tukea ja apua, tietoa työtä koskevista odotuksista sekä palautetta onnistumisesta työssä. Tiedonkulku kuvaa tiedonkulun riittävyttä työyksikössä, eri yksiköiden välillä sekä johdon ja muun henkilöstön välillä. Ilmapiiri kuvaa työpaikan ilmapiirin vapautuneisuutta, kannustavuutta ja toisaalta kireyttä ja jännittyneisyyttä. Innovatiivisuus kuvaa sitä, keskustellaanko työpaikalla yhdessä työtehtävistä ja tavoitteista, sujuuko ryhmätyö, hankitaanko asiakkailta palautetta ja parannusideoita sekä tehdäänkö toimintaan jatkuvasti parannuksia. (Hakanen 2005, 233.)

Hakasen (2005, 233, 273) tutkimustulosten mukaan työn imu –mittarin luotettavuus sai vahvistusta, sillä tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen olivat odotetun suuntaisesti yhteydessä työn rasitus- ja resurssitekijöihin. Tutkimuksen johtopäätösten mukaan tulevissa tutkimuksissa olisi perusteltua tarkastella voimavarana ihmissuhdetyössä myös positiivista vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa.

Valtiokonttori on toteuttanut jo vuodesta 2000 alkaen valtion henkilöstölle suunnattua Kaikki hyvin työssä? –tutkimusta. Siinä on seurattu henkilöstön työhyvinvointia ja sen muodostumista. Kysely laadittiin alun perin yhteistyössä eri tutkimustahojen, kuten Kuntoutussäätiön, kanssa. Kyselyä on vuosittain täydennetty uusien tutkimusten esiin tuomilla teemoilla ja mittareilla. Vuonna 2010 tehdyssä kyselyssä mitattiin ensi kerran valtion henkilöstön kokemaa työn imua. Kolme neljästä vastaajasta koki omistautumista, tarmokkuutta ja uppoutumista sisältävää työn imua vähintään kerran viikossa. Mitä useammin työn imua koettiin, sitä parempia olivat työhyvinvointi ja työpanos. Kiinnostava piirre on, että eniten työn imua kokevat työntekijät tekivät myös eniten ylityötä, mutta he eivät kuitenkaan siitä kuormittuneet. Päivittäin työn imua kokevilla oli myös keskimääräistä vähemmän sairauspoissaoloja. (Väänänen-Tomppo 2011.)

Yhteenvetona aiempien tutkimusten perusteella Hakanen (2011, 52-72) määrittelee 25 työn ja työyhteisön voimavaraa. Ne voidaan jaotella tehtävää, työn järjestelyä, vuorovaikutusta ja organisatorista tasoa koskeviksi. Lisäksi työn imun tilaan vaikuttaa myös osittain työntekijän yksilölliset voimavarat. Nämä voimavaratekijöiden yläkäsitteet ja niiden sisällöt ovat lähes samat kuin mitä Marja-Liisa Manka (2008) on määritellyt. Hänen mukaansa keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat: 1) organisaatio; tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen, toimiva työympäristö 2) ryhmähenki; avoin vuorovaikutus, ryhmän toimivuus 3) ihminen itse; elämänhallinta, kasvumotivaatio, koettu terveys ja fyysinen kunto sekä asenteet 4) esimiestoiminta; ihmisten johtaminen, suorituksen johtaminen 5) työ; sen sisällön ja työtehtävien merkitys itselle, kannustearvo, ulkoiset palkkiot.

Tässä tutkimuksessa esiin nousevien työhyvinvointia tukevien tekijöiden avulla pyrin hahmottamaan, mitä voimavaratekijöitä juuri lastensuojelutyössä esiintyy ja niiden yhteyksiä työhyvinvointiin ja työnimukseen. Näin ollen olen valinnut nämä edellä sekä Mankan (2008) että Hakasen (2011) kuvaamat voimavaratekijät eli keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, lisättynä asiakastyön palkitsevuus, teemahaastattelun teemoiksi (ks. liite 1). Samat viisi elementtiä toistuvat myös tutkimustuloksissa.

## 4 Tutkimuksen suorittaminen

### 4.1 Tutkimustehtävä ja lähestymistapa

Tutkimukseni tarkoitus on paneutua lastensuojelua tekevien sosiaalialan työntekijöiden kokemuksiin työhyvinvoinnistaan. Tarkastelen tutkimuskohteena olevien lastensuojelun sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia työhyvinvointiaan tukevista ja sitä parantavista tekijöistä. Tutkimukseni pyrkii selvittämään, millaiset voimavarat ovat yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin.

Erilaisten työvoima- ja koulutuspoliittisten selvitysten rinnalla tarvitaan tietoa siitä, miten sosiaalialalla työtään tekevät luovat itselleen jaksamista ja mahdollistavat työssä jatkamisen. Lastensuojelutyön ja asiakkuuksien tutkimusta on tehty Suomessa jonkin verran (esim. Kitinoja 2005; Anis 2008; Laakso 2009) mutta varsin vähälle huomiolle on jäänyt töitä tekevien näkökulmien tarkastelu. Tästä poiketen yksittäisiä puheenvuoroja työn luonteesta pahan kohtajana tai huolenpitotyönä on julkaistu samoin kuin on tutkittu lastensuojelun käytäntöjä niiden sitoumusten ja seurauksellisuuden näkökulmasta (Forsman 2010, 11-12).

Tarkoituksena on tavoittaa toisen ihmisen, työntekijän, kokemus sellaisena kuin se ilmenee tutkimukseen osallistuvien tuottamana tutkijan ymmärtämysyhteyksien kautta ja kuvata yleinen tieto tutkijan konstruoimana yleisenä ydinsisältönä (Giorgi 1996; Perttula 1995). Toisin sanoen pyrin siihen, että tutkimuksellinen ymmärrykseni tutkimuskohdeesta perustuisi tutkittavien henkilöiden subjektiivisiin ja eläviin kokemuksiin, joista muodostaisin tutkimuskohdetta kuvaavan yleisen merkitysrakenteen.

Tavoitteenani on, että voisin saada näkyviin ja talletettua työntekijöiden kokemuksista myös sellaista tietoa, mikä ei välttämättä ole kirjattu ylös työyhteisön dokumentteihin tai toimintaohjeisiin. Tätä tietoa voisi kutsua myös niin sanotuksi hiljaiseksi tiedoksi. Hiljainen tieto tarkoittaa henkilökohtaista tietämystä, tietotaitoa, jota on vaikea sanoa ilmaista mutta ne ovat malleja ja uskomuksia, jotka ohjaavat toimintaa (Nonaka & Takeuchi 1995, 59-61).

Tutkimustehtävät ovat:

1. Minkälaisia työhyvinvointia edistäviä kokemuksia sosiaalialan lastensuojelun työntekijöillä on työstään?
2. Minkälaisia yksilöön, yhteisöön ja organisaatioon liittyviä voimavaratekijöitä löytyy työhyvinvoinnin taustalta?

Ihmistieteellisessä tutkimuksessa tutkijan metodologisten ratkaisujen ymmärtämiseen liittyy tietoiseksi tuleminen ihmistä koskevista lähtökohdista. Nämä ovat kannanottoja ensinnäkin siihen, mitä ihmisen ymmärretään olevan ja toiseksi siihen, miten ihminen on tutkimuksen kohteena ja miten tätä kohdetta on mahdollista tutkia. Lauri Rauhalan (2009) kokonaisvaltainen ihmiskäsitys on lähellä sitä, mitä itse ymmärrän ihmisen olevan. Ajattelen, että ihminen on kokonaisvaltainen, jolloin ihmisen toiminnassa kaikki vaikuttaa kaikkeen ja ainutlaatuinen, jolla on oma yksilöllinen elämänsä ja elämän historiansa, joihin hän on sidoksissa. Rauhalan reaaliontologiset ja epistemologiset perusteet eksistentiaalis-fenomenologisia erityistieteitä varten perustuvat Husserlin ja Heideggerin filosofeihin (Niskanen 2009, 106). Näin ollen tämä ihmiskäsitys kytkeytyy tutkimusessani käyttämäni metodologiaan ja metodiin.

Rauhalan (2009, 109-135) mukaan ihmisen olemassaololla on seuraavat kolme perusmuotoa: tajunnallisuus, kehollisuus ja situationaalisuus. Ensinnäkin ihminen on erityisesti ihminen sen perusteella, että hän on tajunnallisesti olemassa. Se leimaa ihmisen koko olemassaoloa, koska ihmisen muut olemassaolon tavatkin tulevat ymmärretyiksi juuri tämän tavan kautta. Toiseksi ihminen on olemassa myös kehollisesti, sillä ihmisen elävä keho on yksilöllinen ja sellaisena määrää jokaista ihmistä eri tavoin. Eli ihmisen paikka maailmassa on aina se, missä hän on kehona ja siinä samassa paikassa ei voi olla kukaan muu. Tähän kuuluu koko se elimellinen todellisuus, josta ihminen on kehollisesti osa sekä aineenvaihdunta.

Kolmanneksi situationaalisuudella viitataan kaikkeen siihen, mihin ihminen on kehollisena ja tajunnallisena olentona suhteessa. Eli ihmisellä on tietty asema, jossa hän on osana hyvin monenlaisia yhteyksiä ja vuorovaikutussuhteita. Tämä elämäntilanteisuus eli situationaalisuus tarkoittaa sitä, että ihminen on kietoutunut oman elämäntilanteensa

rakennetekijöihin. Osa näistä suhteista hän voi tietyllä lailla itse määrätä, kuten ammat-  
tia sekä perhettä ja osaan niistä ei pysty itse vaikuttamaan, kuten rotuun ja ulkonäköön.  
(Rauhala 2009, 109-135.)

Kaiken kaikkiaan tässä Rauhalan ihmiskäsityksessä on tutkimukseni kannalta merkittä-  
vää mielestäni situationalisuus. Käsitän sen samana asiana kuin kontekstialisuus eli ih-  
minen on aina sidottu kontekstiinsa. Nämä kontekstissa olevat elämän rakennetekijät  
määrittävät sitä, mitä ihminen on, eikä niitä voi olla ottamatta huomioon.

Tarkastelen tässä tutkimuksessa lastensuojelutyötä tekevien sosiaalialan työntekijöiden  
kokemuksia työhyvinvointia tukevista tekijöistä. Käytän laadullista lähestymistapaa,  
koska haluan tietää, millä tavalla työntekijät kokemustensa tasolla jäsentävät työhyvin-  
vointiaan ja antavat sille merkityksiä. Juha Varton (2005, 13-15) mukaan ihmistä muuna  
kuin biologisena ilmiönä tutkivissa tieteissä laadullinen tutkimus puoltaa paikkaansa,  
koska tutkija ja tutkittava kuuluvat samaan ihmisten maailmaan. Tässä maailmassa  
kaikki olemassa oleva muodostuu merkityksistä, joita ihmiset ovat antaneet tai kulloin-  
kin antavat tapahtumille, ilmiöille ja kokemuksille. Koska tutkittavat merkitykset ja  
merkityksiin kietoutuneisuus ilmenevät laatuina, on ihmistä tutkivissa tieteissä perustel-  
tua käyttää laadullisia tutkimusmenetelmiä. Jos kokemuksia, jotka ilmenevät laatuina,  
tutkitaan pelkästään määrällisin menetelmin, on vaarana, että jotain sisällöstä kadote-  
taan.

Käytän tutkimuksessani fenomenologista lähestymistapaa, joka on yksi laadullisista  
lähestymistavoista ja se sopii ihmisten ainutlaatuisten kokemusten ja elämysmaailman  
tutkimiseen (Husserl 1995, 48). Juha Perttulan (2009, 116) mukaan fenomenologinen  
erityistiede kattaa kaikki kuviteltavissa olevat tieteenalat, jotka tutkivat kokemusta. Fe-  
nomenologisen erityistieteen käsitteellä Perttula yrittää välttää tieteenalojen reviirikiistat  
ja tavoittaa kokemuksen tutkimisen monitieteellisyyden. Tarvittaessa fenomenologisen  
erityistieteen voi jakaa useaksi tieteenalaksi sen elämäntilanteen perusteella, josta olevia  
kokemuksia tarkastellaan. Silloin voi käyttää esimerkiksi nimityksiä fenomenologinen  
hoitotiede tai fenomenologinen kasvatuspsykologia. Perttulan mukaan tuollainen jako  
on kuitenkin käytännössä yhtä epäselvä kuin on vastaus siihen, mikä elämäntilanne kuu-  
luu minkin tieteenalan piiriin. Hänen mukaansa fenomenologisen erityistieteen syno-



nyymi on luontevimmin fenomenologinen psykologia, koska se tutkii kokemuksia kaikesta elämäntilanteeseen kuuluvasta.

Perttulan (1995, 64) mukaan fenomenologinen psykologia pyrkii saamaan esille tutkittavien välittömässä todellisuussuhteessa muodostuvia merkityksiä eli tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita tutkittavan arkipäivän tilanteista, joihin tutkittava kokemus liittyy. Esimerkiksi, jos tutkitaan oppimista, tutkittavaa ei kehoteta miettimään, mitä oppimisella yleisellä tasolla tarkoitetaan vaan pyydetään kuvaamaan yksilökohtaisesti sellaisia tilanteita, joissa hän on oppinut.

Fenomenologiassa on kaksi tutkimusperinnettä: Edmund Husserlin edustama deskriptiivinen ja Martin Heideggerin hermeneuttinen fenomenologia. Husserl kehitti deskriptiivisen fenomenologian, joka pyrkii kuvaamaan ihmisen kokemusten merkitysten olennaisia sisältöjä. Hänen mukaansa filosofiassa tulisi pyrkiä asioihin itseensä, eikä juuttua pelkkiin käsite-erittelyihin. Husserlin lauseesta ”Zu den Sachen selbst” (paluu asioihin itseensä) on muodostunut fenomenologian perusteesi. Husserlin mukaan kokemuksen maailma tai asiat sellaisina, kuin ne ilmenevät ihmisten välittömissä kokemuksissa on alkulähde kaikille tieteille. Husserlin fenomenologian keskeisimpiä pyrkimyksiä on tutkia tietoisuuden kohteeseen suuntautuvan luonteen perusrakennetta, joka on luonteeltaan merkitysrakenne. (Husserl 1995, 9-17.)

Myöhemmin Husserl pohti sitä, kuinka tietoisuus voi kohdata itsensä ulkopuolisen kohteen eli transsendentoitua. Transsendentaalinen reduktio eli epookki palveli puhtaasti edellyksettömän perustieteen ideaa. Sen sijaan vähemmän radikaalia reduktiota voitiin soveltaa myös muissa tieteissä, kuten psykologiatieteessä. Reduktio, jossa sulkeistetaan ainoastaan kaikki kohdetta koskevat ennakko-oletukset, kutsutaan käsitteellä eideettinen reduktio. Se on myös niin sanottua olemusnäkemystä. Varsinainen puhdas epookki toteutuu myös eideettisessä reduktiossa, sillä siinäkään ei edellytetä kohteen reaalista olemassa oloa ja tavoitteena on riippumattomuus asioista, joita ei voi varmuudella tietää. (Husserl 2012, 137-143.)

Heideggerin hermeneuttinen fenomenologian taustalla on hänen eksistenssianalyysi, ihmisen olemassaolon analyysi. Heidegger painotti ihmisen sisäisen maailman tutkimisen tulkinnallisuutta ja moninaisuutta, jolloin tämän ajattelun mukaan kokemuksen tut-

kiminen on aina tulkintaa. Hän esitti Husserlin puhtaan fenomenologian kritiikin painotamalla ihmisen olemassaoloa suhteessa maailmaan, joka on aina yksilökohtainen. Heideggerin mielestä tätä suhdetta ei voi erottaa yksilökohtaisuudesta. Jotta tajunnassa voidaan kokea merkityksiä ja merkityssuhteita, on oltava maailma kokemusten esisijaisena ymmärtämissuhteena. (Koivisto 2003, 32; ks. myös Mielityinen-Pachmann 2011, 47-48.)

## 4.2 Tutkimusaineisto ja sen kerääminen

Tutkimusaineisto koostui kahdeksasta lastensuojelulaitoksen työntekijän haastattelusta. En tuo laitoksen, jossa työntekijät työskentelevät, nimeä esille, koska sillä ei ole merkitystä tämän tutkimuksen tutkimustulosten kannalta. Näin myös varmistan tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetin. Valitsin kahdeksan haastateltavaa sillä perusteella, että heillä on mielestäni riittävästi työkokemusta ja näin ollen paljon omakohtaisia kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä elementeistä. Työkokemusta haastateltavilla oli haastattelu hetkellä 3,5 - 15 vuotta, keskiarvon ollessa 10 vuotta. Haastattelut tehtiin toukokuussa 2012. Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Jokainen haastattelu kesti ajallisesti noin 40 minuuttia.

Perttulan (1995) mukaan haastattelu, jossa tutkija aidosti kuuntelee ja kuulee tutkimukseen osallistuvaa ja saa näin tietoa hänen kokemuksistaan, on yleinen fenomenologisen tutkimuksen aineiston hankinta menetelmä. Se ei kuitenkaan ole täysin ongelmaton, koska tutkijan esiyymmärryksen pohjalta syntyneet kysymykset ja kieli saattavat ohjata tutkittavien ajattelua. Käytettäessä kirjallisia avoimia kysymyksiä tutkija vaikuttaa mahdollisimman vähän kokemuksiin, joita tutkittavat tuovat esille. Kuitenkin luovuin kirjallisesta aineiston keruusta, koska mielestäni haastateltavat luontevammin kertovat kokemuksistaan kuin kirjoittavat niistä. Tutkittaville esitettävät kysymykset haastattelu-tilanteessa tulisi olla avoimia, strukturoimattomia ja niiden tulisi herättää mahdollisimman paljon tutkittavaan asiaan liittyviä omakohtaisesti elettyjä mielikuvia (Perttula 1995, 65).

Käytin kaikissa haastattelussa haastattelurunkoa (liite 1), jossa teemoina ovat organisaatio, ryhmähenki tiimissä, ihminen itse, esimiestoiminta ja työ. Teemaahaastattelurungon

olen muotoillut sekä Mankan (2008) että Hakasen (2011) määrittelemien voimavaratekijöiden pohjalta. Pysin siihen, että haastatteluilmapiiri olisi mahdollisimman myönteinen, mikä virittäisi haastateltavat kuvaamaan kokemuksiaan monipuolisesti, eikä haastattelujen ollut tarkoitus edetä ennalta laadittujen kysymysten mukaisesti. Mielestäni haastattelutilanteet olivat luontevia ja edellä esitettyihin aihepiireihin löytyi haastateltavilta paljon omakohtaisia kokemuksia.

### **4.3 Aineiston analyysi**

Analysoin tutkimukseni empiirisen aineiston pääpiireissään Amedeo Giorgin (1996) analyysimenetelmän mukaisesti. Kyseinen analyysimenetelmä pohjautuu Husserlin fenomenologiseen, deskriptiiviseen filosofiaan. Suomessa kyseistä analyysimenetelmää on kehittänyt Juha Perttula, joka on kuvannut analyysin vaiheet yksityiskohtaisemmin kuin Giorgi ja tehnyt siihen lisäyksiä. Tukijana tiedostan omat resurssini ja mahdollisuuteni tämän työn laajuutta ajatellen kyseisen metodin täydellisestä omaksumisesta ja oikeaoppisesta soveltamisesta. Kuitenkin pyrkimykseni oli systemaattinen aineiston analyysi kyseisen menetelmän vaiheita mukaillen.

Giorgin (1986, 3-4) mukaan kieli osoittaa, miten havaitsemme todellisuutta ja kielellemme juuret ovat tietoisuudessa. Sanat ovat näiden tietoisuuteen rakentuvien merkitysten välittäjiä. Tällöin sanat tarkoittavat aina jotakin viittaamalla tavalla tai toisella kohteeseen (Husserl 1995, 74). Näin ollen ihmisten kertomat kuvaukset sisältävät väistämättä sanoja, jotka pystyvät kuvaamaan tilanteita niin kuin ne ovat tai ilmenevät kokijalle. Giorgin (1986, 6-20) mukaan kuvauksista on fenomenologisen lähestymistavan avulla mahdollisuus saada esille sen psykologinen merkitys, joka on eri asia kuin arkipäivän tai filosofian merkitys. Tämä johtaa siihen, että fenomenologisen tutkimusotteen mukaan kokemuksia voidaan tieteellisesti tutkia käyttämällä tutkimusaineistona tutkittavien kuvauksia omista kokemuksistaan.

Tässä tutkimuksessa oletan, että tutkimukseen osallistuneet työntekijät paljastavat ajatuksistaan ja kokemuksistaan kielellisesti kootessani tietoa haastatteleamalla. Samoin oletan, että näitä kuvauksia analysoidessani fenomenologisen analyysimenetelmän mukaisesti, saan tutkimustietoa, joka poikkeaa arkitiedosta.

Fenomenologia voidaan ymmärtää laajana filosofiana, lähestymistapana ja metodina (Varto 2005). Tässä tutkimuksessa ymmärrän fenomenologian lähestymistapana, joka ohjaa kaikkia tutkimusvaiheita: oman ymmärryksen arviointia, tietojen keruuta ja analyysia. Perttulan (1995, 42) mukaan fenomenologisen tutkimuksen kriteereinä ja ominaispiirteinä pidetään deskriptiivisyyttä, reduktiota, olemusten etsintää ja intentionaalisuutta. Deskriptiolla viitataan ensinnäkin tutkittavan antaman kuvauksen mahdollisimman suureen vastaavuuteen hänen alkuperäisen kokemuksensa kanssa. Deskription yksi merkitys fenomenologisessa psykologiassa liittyy tutkittavien tapaan tuottaa tutkimusaineistoa. Tutkimusprosessissa tämä koskee tutkimuksen aineistonhankintavaihetta. Deskription toinen merkitys viittaa tutkijan pyrkimykseen kuvata tutkittavien kokemus mahdollisimman alkuperäisessä muodossa. Deskriptiosta voidaan puhua tutkittavien kokemuksen ilmaisun ja tutkijan siitä muodostaman kuvauksen vastaavuutena. Siihen pyritään analyysivaiheessa fenomenologisen (eideettisen) reduktion avulla. (Perttula 1995, 43; Husserl 1995, 63-64.)

Fenomenologinen (eideettinen) reduktio tarkoittaa tutkimusaineiston hankinnan suhteen sitä, että riippumatta tutkittavan antaman kuvauksen sisällöstä, tutkija pitää sitä sellaisenaan tutkimusaineistona ja tutkimuksensa kohteena. (Perttula 1995, 44-45.) Analyysivaiheessa fenomenologinen reduktio voidaan kuvata prosessiksi, jonka avulla epäolennaisuudet pyritään siirtämään syrjään ja keskittymään fenomenologisen analyysin kannalta keskeisiin asioihin. (Husserl 1995, 68.) Reduktion ensimmäistä vaihetta, jossa tutkija tietoisesti reflektoi tutkittavaan ilmiöön etukäteen liittämääns merkityssuhteita ja pyrkii siirtämään ne sen jälkeen syrjään, kutsutaan sulkeistamiseksi. Fenomenologisen reduktion toisessa vaiheessa toissijaiset ominaisuudet karsitaan kysymällä intuition ja refleктоivan mielikuvituksen avulla, mitä ilmiössä tarvitsee muuttaa, jotta se lakkaa olemasta sitä mitä se on. Ilmiöstä ajatellaan löydettävän ne tekijät, jotka tekevät ilmiöstä juuri sen mitä se on. (Perttula 1995 10-11.) Fenomenologinen menettely koostuu nähdyn selkeyttämisestä, merkityksen määrittämisestä ja merkityksen erottelemisesta. Se vertailee, erottelee, kytkee, suhteuttaa, jakaa osiin tai hajottaa momentteihin mutta kaikki puhtaassa näkemisessä. (Husserl 1995, 78.)

Olemuksien etsinnällä, mikä tässä tutkimuksessa tarkoittaa merkitysverkoston kuvaamista, merkitsee tutkijan tietoista reflektiota, jolla hän etsii tutkittavan ilmiön merkityk-

set. Merkitysverkoston tutkimisessa tutkija käyttää hyväkseen mielikuvatasolla tapahtuvaa muuntelua. Sen avulla toisen ihmisen kokemuksista pyritään löytämään kokemuksia yhdistävät ja niiden olemassaololle välttämättömämmät merkityssuhteet. (Perttula 1995, 45-48.)

Intentionaalisuus tarkoittaa ihmisen tajunnan ominaisuutta suuntautua aina johonkin itsensä ulkopuolella olevaan. Yksilön psyykkisen toiminnan suuntautuneisuus on riippuvainen siitä, miten todellisuus näyttäytyy ihmiselle, miten ihminen havaitsee, rakentaa ja jäsentää maailmaa. Intentionaalisuus on sekä tutkittavan että tutkijan ominaisuus. (Giorgi 1986.)

Fenomenologinen analyysimenetelmä sisältää viisi keskeistä vaihetta (Perttula 1995; Giorgi 1996). Itse asiassa neljä ensimmäistä vaihetta voidaan yhdistää yhdeksi vaiheeksi, jonka lopullinen tarkoitus on muodostaa jokaisen tutkittavan haastatteluaineistosta yksilökohtainen merkitysverkosto. Viimeinen eli viides vaihe on varsinaisesti analyysin toinen merkittävä osa, jossa yksilökohtaisista merkitysverkostoista pyritään muodostamaan yleinen merkitysverkosto, joka ilmaisee tutkimuskohteen tiedon yleisellä tasolla. Vaikka metodi kuvataan vaiheittain, sen konkreettinen muoto riippuu Giorgin (1996) mukaan tutkittavan ilmiön asettamista lähtökohdista. Seuraavassa esitän tämän tutkimuksen analyysin etenemisen vaihe vaiheelta.

### **A. Huolellinen tutustuminen aineistoon**

Ensimmäisen vaiheen tarkoitus on tutustua huolellisesti koko aineistoon, jotta siitä muodostuisi kokonaiskuva tutkijalle (Giorgi 1996, 10). Kuuntelin nauhoitettuja haastatteluja läpi ja pohdin, olinko haastattelijana onnistunut keräämään tutkimuskysymysteni kannalta riittävästi merkityksellistä tietoa. Litteroin haastattelut sanatarkasti, jonka jälkeen luin tekstejä läpi. Tein muistiinpanoja aineistoista nousseista havainnoistani jo tässä vaiheessa.

Perttulan mielestä (1995, 69) fenomenologisen tutkimuksen peruskäsite, sulkeistaminen, liittyy tähän vaiheeseen keskeisellä tavalla. Sulkeistamisen avulla tutkija pyrkii irtautumaan luonnollisesta asenteestaan tutkimusaihetta kohtaan ja eläytymään tutkitta-

van kokemukseen. Sulkeistaminen oli omalta kohdaltani haasteellista. Työ, jota tutkimukseen osallistuvat henkilöt tekevät, on minulle tuttua, koska olen tehnyt samaa työtä viimeiset 11 vuotta. Siksi pyrin keskittymään siihen, etteivät omat henkilökohtaiset ajatukseni ja mielipiteeni sekoittuisi siihen, mitä haastateltavat toivat esille. Se tarkoitti omien ajatusteni reflektointia ja niiden siirtämistä syrjään. Yritin tekstejä lukemalla muodostaa kuvan siitä, minkälaisia merkityksiä juuri kyseinen haastateltava asioille antoi.

Työkokemukseni vuoksi pystyin eläytymään tutkittavan kokemukseen hyvin ja ymmärsin, mitä haastateltavat eri asioilla tarkoittivat. Pääsin mielestäni syvemmälle haastateltavien kokemuksiin kuin mahdollisesti täysin ulkopuolinen haastattelija olisi päässyt. Haastatteluissa pystyttiin heti keskittymään haastatteluteemoihin, eikä aikaa tarvinnut käyttää tutustumiseen tai aihepiiriin virittäytymiseen.

## **B. Merkitysyksikköjen erottaminen ja aineistoa sekä ilmiötä kuvaavien sisältöalueiden muodostaminen**

Kun tuntuma kaikkien haastattelujen kokonaiskuvasta on saavutettu, tulee tekstistä erottaa merkitysyksiköt. Merkitysyksikköjen erottaminen tulisi tapahtua niin, että tutkija löytäisi tutkittavan ilmiön kannalta merkityksellisiä asioita. Elämän merkitysrakenteet ja psykologinen todellisuus eivät ole valmiiksi tehtyjä sanoissa ja helposti nähtävissä. Jokapäiväinen elämä on monimutkaisempaa ja rikkaampaa kuin psykologinen perspektiivi, joka toisaalta voi olla myös monimutkainen. Lisäksi tässä vaiheessa tutkijan tulee muodostaa aineistoa ja ilmiötä kuvaavia sisältöalueita. (Giorgi 1996, 10.)

Seuraavaksi esitän esimerkin yhdestä alkuperäisestä litteroidusta haastattelusta. Siinä olen erottanut eri merkitysyksiköt toisistaan kauttaviivoilla. Tämän esimerkin tavoin erotin kaikista kahdeksasta litteroidusta haastattelusta kaikki merkitysyksiköt. Muodostin pitkäköjiä merkitysyksikköjä, koska halusin, että merkityksen sisältämä yksikkö sisältää tutkittavan ajatuksen kokonaisuudessaan.

*”H: Mikä muu esimiestoiminnassa tai johtamiskulttuurissa on sellaista, mikä tukee omaa työssä viihtymistä tai jaksamista?”*

*”V: //Ehkä positiivisinta lähimmissä esimiehissä on se, että ne on sillain helposti lähestyttävissä. Se piirre pittää esimiehissä kuitenkin olla.// Ei mulla käytännössä oo tullu semmosia niinku negatiivisia tilanteita. //Joskus vuosien varrella on saatanut väärinymmärryksen myötä tulla aiheetonta kritiikkiä omasta toiminnasta, kunnes selvisi, että ei se ihan niin mennyt.// Siellä oli vähän semmoista äkkipikaisuutta esimiehen taholta. Se oli yksittäinen tilanne ja ainut. //Minä arvostaisin sitä, että kuullaan ja kysytään mielipide, ennen kuin tehdään semmoisia päätöksiä, joista käytännössä joutuu itse sitte tekemään se työ tai kantaa jopa vastuutakin. Että siinä tulee tunne, että omalla mielipiteellä on merkitystä.// Ei väheksyittäis sitä, kuka tekee käytännön työtä. Tietenki aina riippuu asiastakin. //Mutta keskusteleva ilmapiiri esimiesten kanssa ja kysyttäis mielipide vaikka se ei sitte vaikuttais siihen päätökseen millään lailla.//”*

Kun olin muodostanut tutkimusaineistosta kokonaiskuvan ja erottanut jokaisesta haastattelusta merkitysyksiköt, jaoin merkitysyksiköt aluksi karkeasti viiden eri sisältöalueen mukaisesti. Kunkin sisältöalueen sisällä hahmotin tutkittavaa ilmiötä kuvaavia tarkempia sisältöjä. Seuraavassa kuviossa (kuvio 2) on esitetty analyysissä käytetyt sisältöalueet ja niiden tarkennukset.

VOIMAVARAT SISÄLTÖALUEITTAIN				
1. ORGANISAATIO	2. RYHMÄHENKI	3. IHMINEN ITSE	4. ESIMIESTOIMINTA	5. TYÖ
Perustehtävä	Avoim vuorovaikutus	Optimismi	Esimiehen ja työntekijän vuorovaikutuksen avoimuus	Työtehtävien monipuolisuus
Roolit	Auttaminen	Hyvä asenne	Alaisten kuunteleminen	Mahdollisuus kehittyä
Työajat	Arvostaminen	Ammatillinen pätevyys	Oikeudenmukaisuus	Mahdollisuus vaikuttaa
Työympäristön toimivuus	Luottaminen	Kasvumotiivaatio (koulutus)	Luottamus	Itsenäisyys
Koko työyhteisön ilmapiiri, yhteisöllisyys	Tiimin tuki	Elämänhallinta	Tuki	Työn merkityksellisyys
Päätöksen tekoon osallistuminen	Yhteisölliset voimavarat: tiimityö	Koettu terveys ja fyysinen kunto	Koulutusmyönteisyys	Asiakastyön palkitsevuus
Arvot		Psyykkisen kuormituksen kestäminen	Palaute	Palkka
Resurssit		Luonteenpiirteet, luonne	Palkkiot ja muut edut	Etenemismahdollisuudet
			Ohjeistukset	Omien vahvuuksien käyttö työssä

Kuvio 2. Sisältöalueet ja niiden tarkennukset

Kuviossa (kuvio 2) esitetyt sisältöalueet ovat samat, kuin mitä olin käyttänyt teemahaastatteluissa pääteemoina: organisaatio, ryhmähenki tiimissä, ihminen itse, esimiestoiminta ja työ. Sisältöalueiden tarkemmissa sisällöissä on joitakin yhtäläisyyksiä teemahaastattelurungon alateemojen kanssa: osa sisällöistä on täysin samoja kuin teemahaastattelun alateemat ja osa uusia, jotka nousivat aineiston pohjalta.

Seuraavassa esimerkissä esitän, millä tavalla merkitysyksiköistä hahmottuivat sisältöalueet ja niiden tarkennukset. Eli aiemmin kuvatusista esimerkistä (alkuperäisestä litteoidusta haastattelusta, josta merkitysyksiköt oli erotettu) päättelin seuraavanlaiset sisältöalueet ja niiden tarkennukset:

*”Ehkä positiivisinta lähimmissä esimiehissä on se, että ne on sillain helposti lähestyttävissä. Se piirre pitää esimiehissä kuitenkin olla.”*

Tämäntyyppisistä merkitysyksiköistä hahmottui sisältöalue neljä eli esimiestoiminta ja tarkennus esimiehen ja työntekijän välisen vuorovaikutuksen avoimuus.

*”Joskus vuosien varrella on saattanut väärinymmärryksen myötä tulla aiheetonta kritiikkiä omasta toiminnasta, kunnes selvisi, että ei se ihan niin mennyt.”*

Tämäntyyppisistä merkitysyksiköistä hahmottui sisältöalue neljä eli esimiestoiminta ja tarkennus palaute.

*”Minä arvostaisin sitä, että kuullaan ja kysytään mielipide, ennen kuin tehdään semmoisia päätöksiä, joista käytännössä joutuu itse sitte tekemään se työ tai kantaa jopa vastuutakin. Että siinä tulee tunne, että omalla mielipiteellä on merkitystä.”*

Tämäntyyppisistä merkitysyksiköistä hahmottui sisältöalue neljä eli esimiestoiminta ja tarkennus alaisten kuunteleminen.

*”Ei väheksyttäis sitä, kuka tekee käytännön työtä. Tietenki aina riippuu asiastaakin.”*

Tämäntyyppisistä merkitysyksiköistä hahmottui sisältöalue neljä eli esimiestoiminta ja tarkennus esimiehen tuki.

*”Mutta keskusteleva ilmapiiri esimiesten kanssa ja kysyttäis mielipide vaikka se ei sitte vaikuttais siihen päätökseen millään lailla.”*

Tämäntyyppisistä merkitysyksiköistä hahmottui sisältöalue neljä eli esimiestoiminta ja tarkennus alaisten kuunteleminen.



### **C. Tutkijan kielelle kääntäminen**

Kun merkitysyksiköt on löydetty, tutkija käy ne läpi ja ilmaisee niiden sisällön suoremmin (Giorgi 1996, 10). Tämä tarkoittaa sitä, että jokainen merkityksen sisältävä yksikkö käännetään tutkittavan kieleltä tutkijan tieteenalan kielelle (Perttula 1995, 74). Konkreettisesti jokaisen yksikön perään kirjoitetaan tutkijan käänнос siten, että tietyn merkityksen sisältävän yksikön ja siitä tehtävän käänноksen ykseys on selvästi nähtävissä. Tutkija pyrkii käänноstyönsä avulla tavoittamaan kunkin merkityksen sisältävän yksikön ilmentämän kokemuksen keskeisen sisällön.

Kun olin kääntänyt jokaisen merkityksen sisältävän yksikön tutkijan kielelle, siirsin ne jonkin sisältöalueen ja sen tarkennuksen alle. Tällaisen sisältöalueittaisen merkitysrakenteen tein jokaisesta kahdeksasta haastattelusta erikseen. Toisin sanoen jokainen haastattelu paloiteltiin eri sisältöalueiden ja niiden alla olevien tarkennusten mukaisesti.

### **D. Yksilökohtaisen merkitysverkoston muodostaminen**

Lopuksi käännetyt merkitysyksiköt kootaan yksilökohtaiseksi rakenteeksi (Giorgi 1996, 10). Perttula (1995) käyttää yksilökohtaisesta rakenteesta käsitettä yksilökohtainen merkitysverkosto, jota itsekin käytän tässä tutkielmassa. Yksilökohtaisen merkitysverkoston saavuttamiseksi tutkijan kielelle käännetyt merkityksen sisältävät yksiköt asetetaan sisällöllisesti toistensa yhteyteen.

Käytännössä minun ei tässä vaiheessa enää tarvinnut kuin tarkistaa, että sisältöalueiden ja niiden tarkennusten alla olevat asiat ovat todella sisällöllisesti oikeassa paikassa. Vain joissakin kohti vaihdoin merkitysyksiköitä eri paikkaan, joihin ne loogisesti kuuluivat. Tämä johtui siitä, että muodostamani sisältöalueet ja niiden tarkennukset olivat jo niin yksityiskohtaisia, että jo aiemmissa analyysin vaiheissa olin pystynyt yhdistämään asioita sisällöllisesti samaan kategoriaan. Tämän analyysivaiheen jälkeen muodostui kahdeksan yksilökohtaista merkitysverkostoa.

## E. Yleisen merkitysverkoston muodostaminen

Tähän asti analyysiprosessia tutkimusaineisto on muodostunut haastateltujen työntekijöiden auki kirjoitetuista kuvauksista eli alkuperäisestä haastatteluaineistosta. Tästä eteenpäin se muodostuu kunkin haastateltavan yksilökohtaisesta merkitysverkostosta. Yksilökohtaisia merkitysverkostoja ei mielletä enää tietyn ihmisen koetun maailman osaksi, vaan tutkijan muotoilemiksi ja jo osittain analysoituiksi. Ne eivät viittaa enää yksityisen ihmisen yksityiseen kokemusmaailmaan, vaan tutkimuskohteeseen, ja niitä on pidettävä tutkimuskohdetta kuvaavina laatuina (Varto 2005). Yleisen tiedon tavoittaminen tutkittavasta ilmiöstä ei siis merkitse tutkittujen henkilöiden kokemusten kuvailua, vaan tutkittavan ilmiön käsitteellisesti yleisen tiedon tavoittelua (Perttula 1995).

Tässä vaiheessa siirrytään Giorgin mukaan kaikkien tutkittavien yksilökohtaisista rakenteista, jotka ovat kertomuksen muodossa, yleiseen rakenteeseen (Giorgi 1996, 19). Perttula puolestaan (1995, 84) puhuu siirtymisestä yleiseen merkitysverkostoon. Yleisen merkitysverkoston tulee sisältää jokaisen tutkittavan yksilökohtaisissa merkitysverkostoissa esiin nousseet kyseisen tutkittavan ilmiön kannalta keskeiset merkityssisällöt.

Tässä viimeisessä vaiheessa muutin jokaisen yksilökohtaisen merkitysverkoston tekstin erivärisiksi. Sen jälkeen yhdistin jokaisesta yksilökohtaisesta merkitysverkostosta samat asiat saman sisältöalueen ja sen tarkennuksen alle. Nyt jokaisen sisältöalueen ja sen tarkennuksen alla oli erivärisiä tutkijan kielelle käännettyjä merkitysyksiköitä. Sen jälkeen analysoin ja muotoilin yleisen merkitysverkoston niin, että tutkimustulokseksi jäi sellainen keskeinen merkityssisältö, joka sisältyi myös jokaisen tutkittavan yksilökohtaiseen merkitysverkostoon. Yksilökohtaisista merkitysverkostoista karsiutui siis pois sellainen aines, joka ei esiintynyt muiden merkitysverkostoissa, eikä ollut näin oleellinen tutkittavan ilmiön kannalta. Värikoodien käyttäminen helpotti tämän vaiheen tekemistä. Oli helppoa huomata, missä sisältöalueissa ja niiden tarkennuksissa esiintyi kaikkia värejä (eli merkitysyksikköjä jokaisesta yksilökohtaisesta merkitysverkostosta) ja missä värejä oli vain muutamia.

Aluksi epäilin, jääkö aineistosta jäljelle sellaista, joka olisi sama kaikissa yksilökohtaisissa merkitysverkostoissa. Joissakin tutkimusraporteissa, jotka on tehty tämän analyysimenetelmän mukaisesti, tutkimustuloksena on esitetty jo edellisen vaiheen loppu-

tuotos eli kaikki yksilökohtaiset merkitysverkostot. Mielestäni yksilökohtaisista merkitysverkostoista, vaikka ne ovatkin jo tutkijan muotoilemia ja analysoimia, olisi voinut tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden anonymiteetti vaarantua. Lisäksi halusin viedä analyysin loppuun ja tavoitella yleistä tietoa ilmiöstä.

Syntyneen yleisen merkitysverkoston esitän seuraavassa pääluvussa tämän tutkimuksen tuloksina. Se on esitetty sisältöalueittain, jotka ovat kyseisen luvun (luku 5) alaluvut. Kolme sisältöaluetta pysyi samannimisinä kuin analyysin siinä vaiheessa, jossa muodostin yksilökohtaisia merkitysverkostoja: organisaatio voimavarana, ryhmähenki voimavarana ja esimiestoiminta voimavarana. Kahden sisältöalueen nimi muuttui tässä analyysin viimeisessä vaiheessa. Sisältöalueina oma elämäntilanne voimavarana ja työn merkitys ja vaikuttavuus voimavarana kuvaavat paremmin näiden kategorioiden merkitysisältöjä yleisessä merkitysverkostossa.

#### **4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus**

Yleisellä tasolla etiikan tehtävänä on hakea vastauksia kysymyksiin, joissa pohditaan hyviä ja oikeita tapoja elää ja toimia maailmassa, jonka ihminen jakaa muiden kanssa. Etiikka auttaa ihmisiä tekemään valintoja ja tutkimaan toimintansa perusteita antamatta yleispäteviä tai valmiita ratkaisuja. Käsitykset esimerkiksi hyvästä ja pahasta ovat varsin globaaleja mutta niiden painotukset ja tulkinnat vaihtelevat kulttuurin ja ajan muutosten mukaan.

Tieteen etiikka voi olla internalistista tai eksternalistista, aikomus- tai seurausetiikkaa. Kumpikin niistä voi olla sinänsä universaalia. Yhteiskunnan ja tieteen kehitys on kuitenkin johtanut siihen, että universaali etiikka on murtumassa erityisesti henkilöiksi tai sisäistymässä itse tulkituiksi persooniksi, tilannekohtaisiksi etiikoiksi. Seurauksia voidaan arvottaa eri tavoin riippuen muun muassa siitä, miten arvotetaan ihmistä, luontoa, tavaroita ja niin edelleen. On olemassa myös erilaisia ajattelumalleja, joilla arvioidaan tutkimuksen eettisyyttä. Esimerkiksi ekologinen ajattelumalli näkee ihmisten tai kohteiden osana ympäristöään. Tutkijalta edellytetään kulttuurista herkkyyttä ja vastuuntuntoa niin tutkimuskohteita valitessaan, aineistoa kerätessään ja käsitellessään kuin tukoksia raportoidessaankin. Ihmisten väkivaltaista irrottamista omasta ympäristöstään ja historiastaan

tulisi välttää. Tämä ei kiellä emansipoivaa, kriittistä tutkimusta, vaan sen, ettei ihmisiä jätetä tutkimuksen seurauksena ulkopuolelle, yksin, leimattuna. Tämä on etenkin erityisryhmiin kohdistuvien tutkimusten ongelma. (Marin, 1996, 26-29).

Tutkimuksen tekijä voi nykyisin esittää itselleen kaikkien eri eettisten ajattelumallien kysymykset ja valita ne kriteerit, joilla aikoo punnita tekojaan (Marin, 1996, 29). Kuitenkin tieteellisen tutkimuksen eettinen hyväksyttävyyys, luotettavuus ja tulosten uskotavuus edellyttävät, että tutkimus tehdään noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä. Ihmisten tutkimiseen liittyvistä eettisistä kysymyksistä keskeisimmät ovat tutkittavan suostumus ja tutkittavalle aiheutuvat riskit, kivut ja haitat verrattuna tutkimuksesta odotettavissa olevaan hyötyyn. (Tutkimuksen eettinen arviointi Suomessa 2002.)

Tutkimuksessani tarkastelen lastensuojelutyötä tekevien sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia työhyvinvointia tukevista tekijöistä ja voimavaroista. Mielestäni tutkimusaiheeni sinänsä ei ole eettisesti kovin sensitiivinen. Aihe tarkastelee työhyvinvointia positiivisesta näkökulmasta käsin, jolloin tutkittavat henkilöt voivat kuvata työhyvinvointiinsa myönteisesti vaikuttaneita tekijöitä. Noudatin tieteellisen tutkimuksen hyvää käytäntöä kertomalla tutkittaville avoimesti tutkimuksen kulusta ja siitä, miten tulokset aiotaan kirjoittaa raporttiin. Lähetin tutkimustulokset luettavaksi ja kommentoitavaksi jokaiselle haastateltavalle, ennen kuin jatkoin tutkimuksen tekemistä. Näin haastateltavat pystyivät tarkistamaan esimerkiksi sen, onko heidän anonymiteettinsä aiotulla tavalla säilynyt.

Tutkimukseni on laadullinen. Laadullisen tutkimuksen tuottamaan tieteellisen tiedon ja tutkimuksen eettisyyden välinen suhde nostaa esiin kysymyksen siitä, onko myös laadullisen tutkimuksen tuottamaan tietoon mielekästä liittää neutraaliuden ja anonymiteetin ihanne. Tiedon neutraaliuden ja anonymisyyden mielekkyyden ohella voidaan kysyä ylipäätään sen kaltaisen tiedon mahdollisuutta. Konkreettisemmin kysymys kuuluu, voiko ja tuleeko laadullisen tutkimuksen tuottaman tiedon olla sellaista, jossa tutkija tutkimuksen tekijänä on häivytetty ja josta tutkimukseen osallistuneet eivät tunnista itseään? Tutkimuksen eettisyyden osalta kysytään, miten pitkälle neutraalius ja anonymisyys voidaan yhdistää laadullisen tutkimuksen kulmakiveksi? (Perttula 1996, 91).

Useissa eri ammattieettisissä säännöissä puhutaan tutkimukseen osallistuneen ihmisen tunnistamisen tekemisestä mahdottomaksi sekä oikeudesta yksityisiin ajatuksiin ja persoonallisuuteen, jota ei saa julkistaa ilman asianosaisen lupaa. Eli tutkijan on saatava tutkimukseen osallistuneelta lupa sellaisen tiedon kuvaamiseen, joka mahdollistaa hänen tunnistamisen. (Perttula 1996, 94-95.)

Laadullisen tutkimuksen tulokset on esitettävä siinä muodossa, että tutkittavan ulkopuoliset tahot eivät sen perusteella kykene häntä tunnistamaan. Eettiseksi periaatteeksi tämän osalta nousisi se, että tutkittava tunnistaisi itsensä tutkimustiedosta mutta kellekään muulle se ei olisi mahdollista. Pelkän nimen ja muiden tunnistetietojen poistaminen ei riitä, sillä tutkimustuloksista myös esimerkiksi tutkittavan läheiset voivat tunnistaa hänet jostain muusta seikasta tutkittavan kokemusmaailmasta, joka tutkimuksessa on kuvattu. Onko siitä sitten tutkittavalle haittaa, jos hänen läheisensä tunnistaa tutkimuksen tuloksista sellaista, joka on jo ennestään tutkimustuloksia lukevan ihmisen tiedossa? (Perttula 1996, 95-96.)

Eettisesti kestävä laadullisen kokemuksen tutkimuksen, joka tässä tutkielmassa on keskeistä, perustana on pyrkimys tavoittaa toisen ihmisen kokemus sellaisena kuin toinen ihminen sen kokee. Etenkin eksistentiaaliseen fenomenologiaan, fenomenologian ja eksistenssin filosofian synteesiin perustuva analyysi päättyy siihen, että merkityskokemukset ovat perustaltaan yksilökohtaisia ja ainutkertaisia. Siitä seuraa, että kokemusta koskevan tutkimuksen eettisyys edellyttää kokemuksen tutkimista ja säilyttämistä yksilökohtaisena. Käsitteellinen yleistäminen voitaisiin tutkimuksen ankaruus säilyttäen ulottaa vain yhden ihmisen koetun maailma ja merkitysten kuvaamiseen. (Perttula 1996, 97-98.)

Ovatko kokemusta koskevan tiedon yleistämismahdollisuudet tutkimukseen osallistunutta koskien siis mahdottomat tai olemattomat? Eikö voida muotoilla usean ihmisen kokemusta koskevaa käsitteellistä yleistystä eettisesti kestäväällä tavalla? Kysymys kiertyy pohdintaan, jonka kohteena on tiedeyhteisön riittävänä pitämä eettisyys ja lopulta tutkijan henkilökohtaiseen ratkaisuun: kuinka paljon tutkimuksen eettisestä perustasta voidaan etäännyä, jotta tutkimusta pidetään edelleen riittävän eettisenä? Kun tämä asia on ratkaistu, tulee yleinen tieto pyrkiä esittämään mahdollisimman ilmaisuvoimaisesti ja kokemukseen nähden mahdollisimman läpinäkyvästi (Perttula 1996, 98-99.) Olen pyr-

kinyt säilyttämään tutkimukseen osallistuvien kertomusten aitouden, ainutlaatuisuuden ja yksilökohtaisuuden läpi analysointivaiheen mutta niin, että anonymiteetti säilyy.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytettävistä käsitteistä ja luotettavuuden kriteereistä esitetään kirjallisuudessa erilaisia lähestymistapoja. Osa kirjallisuudesta painottaa tutkimuksen ulkoisia lähtökohtia laadullisen tutkimuksen luotettavuustarkastelussa. Ne pohjautuvat osittain määrällisestä tutkimuksesta lainattuihin käsitteisiin ja tutkimusperinteeseen. Tässä näkökulmassa arvio luotettavuudesta pohjautuu tutkijasta riippumattomiin keinoihin ja kriteereihin mutta kuitenkin niin, että tutkijalta vaaditaan aktiivista roolia tutkimuksen raportoinnissa sekä reflektiivistä otetta analyysi- ja tulkintavaiheissa. (Koro-Ljungberg 2005.)

Toisessa tavassa tarkastella laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on arvioida sitä menetelmällisistä lähtökohdista käsin. Siinä painopiste on sen arvioimisessa, millä tavalla tieto on kerätty. Toiset tutkimusmenetelmät erottavat hyvin toteutetun tutkimuksen vähemmän ansiokkaasta. (Koro-Ljungberg 2005.)

Kolmas tapa tarkastella tutkimuksen luotettavuutta on lähtökohdaltaan tutkijakeskeinen. Tämä tapa huomio erityisesti tutkijan ja tutkimusjoukon vaikutuksen tutkimuksen aitouteen. Siinä tarkastellaan esimerkiksi, osoittaako tutkimus eettistä ja moraalista vastuullisuutta tai onko tutkimusprosessi avointa ja luovaa? (Koro-Ljungberg 2005.)

Arvioin tässä työssä tutkimuksen luotettavuutta fenomenologiselle tutkimukselle luotujen kriteerien pohjalta. Luotettavuuden arvioinnin keskeinen lähtökohta fenomenologiassa tutkimuksessa on tutkijan kyky tavoittaa ilmiö sellaisena, kuin se tutkittavalle ilmenee. Keskeistä on ennakkokäsitysten sulkeistaminen. Tutkijan tulee välttää tutkimusaineiston hahmottamista teoreettisesti latautuneiden tapojen kautta ja pyrkiä saavuttamaan ihmisen kokemus sellaisena kuin tutkittavat sen kokevat ilman ennakkokäsityksiä. Perttulan mukaan sulkeistamisen ei tarvitse ulottua ihmiskäsityksen syrjään siirtämiseen. Sen sijaan tutkijan tulee tuoda ihmiskäsityksensä julki. (Perttula 1995, 71.)

Omakohteisesti koin, että ennakkokäsitysten sulkeistaminen ei ollut yksinkertainen asia haastatteluvaiheessa, saatiikka analyysivaiheessa. Kun tutkimusaihe liittyy siihen, mitä teen työkseni, oli selvää, että tässä asiassa tulee olla erityisen tarkkana, etteivät omat

ennakkokäsitykset vaikuta siihen, millä tavalla tutkijana tulkitseen tutkimusaineistoa. Toisaalta ajattelen, että työkokemukseni ja aiempi perehtyneisyyteni aihepiiriin auttoi ymmärtämään tutkimuskohteen luonnetta paremmin. Aineiston analyysivaiheessa pitäydyin tiukasti haastateltavien kuvauksissa ja siirsin omat käsitykset asiasta erilleen. Koin, että käyttämäni analyysimenetelmä antoi analyysivaiheessa tapahtuvaan sulkeistamiseen hyvät mahdollisuudet, koska se oli systemaattinen ja eteni vaiheittain.

Sulkeistaminen liittyy itse asiassa laajempaan kokonaisuuteen eli fenomenologiseen (eideettiseen) reduktioon. Fenomenologinen reduktio tarkoittaa aineiston hankintavaiheessa sitä, että riippumatta kuvauksen sisällöstä, tutkija pitää sitä tutkimusaineistona (Perttula 1995). Jotta en vaikuttaisi kuvauksen sisältöön, pyrin esittämään haastattelu tilanteessa avoimia kysymyksiä, jolloin haastateltavat saivat vapaasti kertoa kokemuksestaan. Haastattelujen auki kirjoitusvaiheessa kirjoitin ylös kaikki nauhoitetut haastattelut sanasta sanaan, joihin palasin analyysivaiheessa, jotta analyysi etenisi niiden mukaisesti.

Analyysivaiheessa fenomenologinen (eideettinen) reduktio tarkoittaa paitsi edellä kuvattua sulkeistamista myös sitä, että aineistosta karsitaan tutkijan intuition ja reflektoidun mielikuvituksen avulla pois toissijaiset ominaisuudet. Näin ajatellaan löytyvän ilmiöstä sen, mitä se pohjimmiltaan on. (Perttula 1995.)

Raportoinnissa on tärkeää pyrkiä mahdollisimman tarkasti kertomaan, mitä aineistonkeräyksessä ja sen jälkeen on tapahtunut sekä ylipäätään koko tutkimusprosessin kulku (Perttula 1995, Varto 2005). Tämä parantaa tutkimuksen toistettavuuden mahdollisuutta (Eskola ym. 1998, 214, 217). Laadullisen tutkimuksen yhteydessä toistettavuus voidaan ymmärtää nimenomaan vaatimuksena analyysin toistettavuudesta. Aineistoja käsitellessään tutkijan on noudatettava yksiselitteisiä luokittelu- ja tulkintasääntöjä. (Uusitalo 1991, 84.) Tutkimuksessani kerroin avoimesti, millä tavalla tutkimusprosessi oli edennyt. Kiinnitin huomiota myös raportin selkeyteen ja johdonmukaisuuteen. Käyttämäni tutkimusmetodi eteni mielestäni loogisesti vaiheittain ja näin ollen käytin aineistoa käsitellessä selkeää luokittelu- ja lajittelusysteemiä.

Yleisesti ottaen laadullisen tutkimuksen yhteydessä tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan sitä, vastaako tutkimustulos todellisuutta. Lisäksi laadullisen tutkimuksen luotet-

tavuuden arviointi jaetaan usein sisäisen ja ulkoisen luotettavuuden tarkasteluun. Sisäisellä luotettavuudella tarkoitetaan tutkimuksen uskottavuutta sekä tutkimustulosten ja todellisuuden loogisia suhteita. Ulkoinen luotettavuus ilmentää teoreettisten johtopäätösten ja empiirisen aineiston välisen suhteen luotettavuutta (Grönfors 1985). Mielestäni tässä fenomenologisessa tutkimuksessa sulkeistamisen ja reduktion periaatteiden noudattaminen sekä tarkka ja totuudenmukainen raportoiminen lisäsivät kokonaisuutena ottaen tutkimuksen sekä sisäistä että ulkoista luotettavuutta.



## 5 Työhyvinvointia tukevat kokemukset ja lastensuojelutyön voimavarat

### 5.1 Organisaatio voimavarana

Lastensuojelulaitoksella, josta tutkimusaineisto on kerätty, on pitkät lastensuojelun perinteet. Se perustettiin alun perin vuonna 1829 lähelle Viipuria. Laitoksessa on 42 sijoituspaikkaa 12-17 –vuotiaille huostaanotetuille lapsille. Lisäksi se järjestää jälkihuoltoa 18-21 –vuotiaille. Nuoret asuvat joko osastoilla, itsenäistymisyksikössä tai perhekodeissa. Laitoksessa toimii oma peruskoulu. Varmaankin vahvan kouluperinteen vuoksi sijoitettuja lapsia kutsutaan yleisesti oppilaiksi, jota itse myös tässä työssä käytän. Vakinaisia työntekijöitä laitoksessa on 61.

Tutkimustulosten mukaan työntekijät ovat kokeneet lastensuojelulaitoksen, jossa työskentelevät, hyväksi, toimivaksi ja turvalliseksi työpaikaksi. Organisaation koko koetaan toisaalta riittävän suureksi ja toisaalta sopivan pieneksi, mikä vaikuttaa moneen asiaan. Se, että organisaation koko on riittävän suuri, mahdollistaa suurehkot henkilöstöresurssit, jolloin kenenkään ei yleensä ottaen tarvitse työskennellä yksin oppilaiden kanssa. Se luo turvallisuuden tunnetta, kuten työssä apuna käytettävät henkilöturva- ja valvontalaitteetkin.

*”Sen on kokenut hyväksi ja turvalliseksi työpaikaksi, niin en tiedä, miksi pitäisi vaihtaa. Jos pitäisi vaihtaa työpaikkaa, niin pitäisi vaihtaa alaa.”*

*”Sitten kun se on niin iso työyhteisö, että jos jotain tilanteita on, niin siinä on aina joku lähellä. Ettei siellä joudu yksin tekemään töitä ollenkaan. Kameravalvonta on hyvä ja henkilöturvalliset. Ja mitä muuta, niin laitoshan on hyvällä paikalla, kun on sopivasti pois kaupungista.”*

Resursseja on riittänyt myös toiminnan kehittämiseen, jolloin toimintakulttuuri on selkeää. Jokainen tietää oman roolinsa ja vastualueensa. Käytännön työtä helpottamaan on kehitetty sähköinen laadunhallintajärjestelmä, josta löytyy esimerkiksi hoito-, kasvat- ja opetusprosessien kuvaukset työhjeineen. Lisäksi erityyppisiä asumisyksiköjä tai toimintamuotoja on kehitetty vastaamaan oppilaiden tarpeisiin.

*”Se on se prosessi minusta aika järkevä ja mielekäs, että siinä näkee sen nuoren kuntoutumisen kokonaan. Ja sitten kun on jututtanut jälkeensä nuoria, jotka on*

*lähtenyt, niin kyllä ne tekis aika paljon toisin. Ja niillä on ikävä tänne, että kuin hyvä ja turvallinen täällä on olla.”*

Vaikuttaa siltä, että organisaatio on onnistunut asettamaan sitä eteenpäin vieviä tavoitteita ja saavuttanut niitä. Mankan (2008, 17) mukaan tällainen tavoitteellinen organisaatio tuntee visionsa, arvonsa ja strategiansa. Visio on tahtotila, johon organisaatiota halutaan suunnata pitkällä aikavälillä. Strategiat ovat joukko valintoja, jotka ohjaavat visiota kohti. Jokaisen työyhteisön jäsenen olisi hyvä tietää, millä tavoin hän voi omalla toiminnallaan vaikuttaa organisaation tavoitteiden toteuttamiseen.

Toisaalta työntekijät kokevat, että organisaatio on sopivan pieni sekä työympäristöltään että organisaatorakenteeltaan. Työyhteisö koetaan tiiviiksi ja joustavaksi, jolloin apu eri käytännön tilanteisiin on tarvittaessa lähellä. Rakenne mahdollistaa nopean päätöksenteon.

*”Olen miettinyt monesti sitä, että tuo on aika kompakti paketti tuo kantalaitos. Nuoretkin tietää, jos jotakin sattuu, niin siinä saattaa kymmenenkin aikuista olla ympärillä. Että se on etu, että paitsi tiivis työyhteisö myös tiivis tiloiltaan. Että etäisyydet yksiköiden välillä ei ole isoja. Henkilöstömäärä on aika hyvä. Ja tarvittaessa saa lisää, jos on tarvis ja pystytään ennakoimaan.”*

*”Suorasukaista se päätöksen tekeminen, että sen saa aina nopeasti sen päätöksen. Se on selkeä ja hyvä, miten toimitaan.”*

Organisaation joustavan rakenteen on todettu lisäävän yleisesti ottaenkin työhyvinvointia. Sillä tarkoitetaan tapaa, jolla työtä tehdään. On nimittäin suuri voimavara, että jokainen työntekijä voisi tehdä päätöksiä omalla alueellaan ja saada tarvittavat tiedot päätöksenteon pohjaksi. (Manka 2008, 17.)

Lastensuojelulaitos on pitkän historiansa johdosta kokenut useita muutoksia, mihin on vaikuttanut sijoitettujen oppilaiden kunkin aikakauden tarpeet. Tutkimustulosten mukaan suuri muutos on tapahtunut nimenomaan siinä, millä tavalla työhön, työntekijään ja oppilaisiin suhtaudutaan toimintakulttuurin muutoksen myötä. Nyt työn monimuotoisuus ja haastavuus on tiedostettu. Ymmärrys työn sisältöä kohtaan on tiedon ja käytännön kokemuksen myös lisääntynyt. Tiedetään, että johonkin käytännön tilanteeseen ei ole yhtä oikeaa ratkaisua ja aina ei kaikki mene, niin kuin on suunniteltu. Tuomitseva ja syyllistävä kulttuuri niin oppilaita kuin työntekijöitä kohtaan on vähentynyt.

*”Siitä kun itse olen tullut töihin, niin suuri muutos, mikä on tapahtunut on just siinä nuoren kohtaamisessa. Ja niiden kanssa olemisessa. Aikasemmin se oli semmoista suojelukasvatuksen tyyppistä, että nuorelle lyötiin hirveesti rajoja ja ehkä eristettiin ja hallittiin sillä lailla. Nykyisin lähestytään inhimillisellä tasolla tai etä asioista voi keskustella ja että nuorikin on vain ihminen.”*

*”Niin, koska alkuvaiheessa oli semmoista, että kaikkien pitää pärjätä omillaan. Alkuvaiheessa työkavereihin turvautuminen nähtiin heikkoutena, mikä laski työhyvinvointia. Mutta nyt niin ku nykyaikana on niin, että pitää pyytääkin työkaveri avuksi, jos tulee tilanne. Piti olla semmoinen, että ei saanu tehdä virheitä ja se on muuttunut ihan älyttömästi. Että jos joku lähti hatkaan iteltä, niin se oli katastrofi. Siinä sai sitten miettiä, että mitä tuli tehtyä. Nyt siihen suhtaudutaan ihan eri tavalla. Varmaan semmoisen ymmärryksen lisääntyminen on parantanut työhyvinvointia. Ei hirveetä syyllistämistä enää ole, mitä oli silloin, mikä laski työhyvinvointia ihan selvästi,”*

Sinänsä varsinaiset työajat koettiin osaksi haasteellisena. Ilta- viikonloppupainotteinen työ vaikeuttaa säännöllisten harrastusten ylläpitämistä sekä sosiaalista ja elämää vapaaajalla. Kun laitos on auki vuoden jokaisena päivänä, tulee myös juhlapyhinä olla töissä. Voimavarana koettiin se, että työvuoroja saa toivoa etukäteen työvuorolistaan ja niitä voi joustavasti vaihdella.

*”Silloin se sopi hyvin, kun ei ollut lapsia, niin se oli ihan sama, milloin olet töissä. Miksei silloinkin, kun lapset on pieniä. Niin ei tarvi olla lasten paljon hoidossa, jos puoliso on arkitöissä. Kyllä se työaika on enemmän haitta tuossa hommassa. Se, mikä itsellä tekee osastotyön raskaaksi on se, että kaikki jouluna, juhannuksena tai vaikka joku lasten vanhempainilta. Niin ikinä ei voi tietää, ootko töissä.”*

*”Oon pystynyt vaihtaan työvuoroja, jos mulla on ollut hätä tilanne. Kyllä on työnantajakin tullut mua vastaan. Että joustavuus minun puolelta työnantajaa kohtaan ja työnantajan joustavuus minua kohtaan on aina toiminut.”*

Työntekijöiden mukaan on myös iso voimavara, jos ihmiset tekevät samojen arvojen kautta töitä. Keskeiseksi arvoksi nousi oppilaiden hyvinvointi. Se tarkoittaa sitä, että resursseja käytetään ja päätöksiä tehdään oppilaiden etua ja tarpeita ajatellen. Tätä kokemusta vahvistaa taustalla oleva tietoisuus siitä, että laitos ei pyri tuottamaan voittoa, koska se ei ole yksityinen lastensuojeluyksikkö. Työpaikan arvot kertovat, mitä työnteossa pidetään tärkeänä (Manka 2008, 17).

*”Sitten tykkään, että kun se on valtion laitos, jossa pyritään 0-tulokseen, että ajatuksena se, ettei vaan tehdä jollekin henkilölle rahaa vaan se menee niihin nuo-*

*riin. Sen mukaan ostetaan kalusteet ja muut ja käytetään sitä rahaa. Sitä osaa nyt arvostaa, ettei ole voittoa tavoittelevassa laitoksessa.”*

Lastensuojelun ja siinä tehtävän työn yhteiskunnallinen asema on muuttunut. Kuten edellä (luvussa 2.1) on kuvattu, viimeaikainen kehitys Suomessa on tarkoittanut lastensuojelun kohteen ja tehtävän laajentumista. Rinnakkaisena kehityslinjana on ollut lastensuojelun asiakkaina olevien lasten lukumäärän kasvu. (Forsman 2010, 16.) Paitsi lastensuojelun asiakkaiden määrä, myös asiakkaiden taustat ovat yhä haasteellisempia.

Oppilaiden ongelmien monimutkaistuminen ja vaikeutuminen on ollut nähtävissä myös lastensuojelulaitoksessa, josta tutkimusaineisto on kerätty. Vuosituhannen vaihteessa tilanne oli sen kaltainen, että oppilaiden vaikeudet olivat sitä luokkaa, ettei heitä voitu enää kasvattaa ja hoitaa tehostetun hoidon osastoilla, jotka toimivat avoimina asumisyksiköinä. Heillä oli vakavia päihdeongelmia, kuten huumeriippuvuutta, vaikeaa itsetuhoisuutta (viiltelyä, jossa oli hengenvaara), aggressiivista käyttäytymistä, karkailua ja mielenterveyden häiriöitä. Näitä erityisen vaikeahoitoisten nuorten tarpeita varten lastensuojelulaitoksessa perustettiin kaksi erityisen huolenpidon osastoa. Niissä on yhteensä kahdeksan sijoituspaikkaa. Paikat ovat jatkuvasti täynnä tai oikeastaan osastoille olisi enemmän tulijoita, kuin mitä pystytään ottamaan.

*”Eristystilanteet ja kaikki on vähentyneet. Vaikka vois kuvitella, että se on toisin päin kun on kaksi erityisen huolenpidon osastoa. Nyt nuoret kokevat tulovaiheen ihan turvalliseksi. Sillai aikuisjohtoiseksi ja aikuisvetoiseksi. Se omalta osaltaan rauhoittaa.”*

Käsite erityinen huolenpito on lähtöisin vuonna 1998 laaditusta sijaishuollon pakkotoimityöryhmän muistiosta, jossa on arvioitu lastensuojelullisen suljetun hoidon tarvetta ja tehty asiaa koskevia ehdotuksia. Muistiassa todetaan, että käsitettä suljettu hoito ei voi, ottaen huomioon uusi perusoikeussäännöstämme ja kansainväliset ihmisoikeussopimusvelvoitteemme sekä ehdotetun hoidon ja huolenpidon luonne ja tavoite, pitää perusteltuna eikä hyväksyttävänä. Tällä perusteella työryhmä ehdotti suljetun hoidon sijasta käytettäväksi käsitettä erityinen huolenpito (Kekoni ym. 2008, 13.) Erityisen huolenpidon käsite onkin otettu nykyiseen lastensuojelulakiin tarkoittamaan rajoitustoimenpidettä, joka on laissa hyvin tarkkaan määritelty.

Näistä muutoksista selviytyminen ja työpaikan toiminnan kehittäminen vastaamaan ajan henkeä eivät ole itsestään selvyys. Teoreettisesti tarkasteltuna kriittiset pisteet suhteessa organisaation muutoskykyisyyteen ovat sen hierarkisuus ja oppimiskyky. Jotta organisaatio pystyy vastaamaan nopeasti muuttuviin asiakastarpeisiin, on sen täytynyt purkaa tarpeettomat hierarkiset rakenteensa. Osaamisen kehittäminen sitä vastoin tekee organisaatiosta oppivan. Tämä kuitenkin edellyttää, että työyhteisö tuntee osaamisensa ytimen ja osaa arvioida tulevia vaatimuksia. Osaamisen kehittämiseen kannattaa organisaatiossa panostaa, sillä osaaminen on tärkein kilpailutekijä, koska muita tuotannontekijöitä pystytään vaikka kopioimaan. Osaamista ei nimittäin vielä pystytä helposti siirtämään ihmiseltä toiselle, koska suurin osa siitä on ihmisen mieliin tallentunutta ja kollektiivista tietoa. (Manka 2008, 17.)

## 5.2 Ryhmähenki voimavarana

Lastensuojelulaitos, josta tutkimusaineisto on kerätty, on lastensuojelun sijaishuollon kentässä niin sanottu viimesijainen sijoituspaikka. Tällä tarkoitetaan sitä, että siellä hoidetaan hyvin vaikeasti oireilevia ja moniongelmaisia oppilaita, joita ei oikein muualle enää voida sijoittaa. Monilla oppilailta on pitkä sijoitushistoria ja useita sijoituspaikkoja takanaan. Tästä syystä työskentely näiden oppilaiden kanssa on vaativaa ja siinä joudutaan käyttämään lastensuojelun äärimmäisiä rajoituskeinoja, jotta tilanteita saadaan halluun. Näitä rajoituskeinoja on myös edellä mainittu erityinen huolenpito. Sijaishuollon pakkotoimiryhmän muistion (1998, 91) mukaan erityisen huolenpidon kohdalla tulee ottaa huomioon sen luonne yksilön perusoikeutena turvattuun itsemääräämisoikeuteen melko syvästi kajoavana toimenpiteenä ja aivan erityisesti huolehtia lapsen oikeusturvan toteutumisesta. Sami Mahkosen (2010, 56-57) mukaan liikutaan niin sanotusti lastensuojelun kaltevilla pinnalla, jossa tasapainotellaan muun muassa itsemääräämisen ja yhteisöllisyyden välimaastossa.

Robert Harris ja Noel Timmis (1993, 39-45), suljettua hoitoa eritelleet brittitutkijat, paikantavat kaksi vastakkaista näkemystä suljetusta hoidosta lasten ja nuorten parissa. Ensimmäinen näkemys korostaa sitä, että lapsia täytyy joissakin tilanteissa sulkea laitoksiin heidän oman etunsa vuoksi. Suljettu hoito toimii tuolloin lapsen edun toteuttajana ja vastaa lapsen tarpeisiin. Toinen näkemys lähestyy suljettua hoitoa sulkemisen temasta.

Korostetaan, että suljettu hoito merkitsee aina lapsen oikeuksien rajoittamista huolimatta hoitoa, huolenpitoa ja kasvatusta korostavasta puheesta. Suljettu hoito saattaa tarjota työmahdollisuuksia useille työntekijöille, mutta se itsessään ei lisää lasten ja nuorten oikeuksia. Lasten oikeudet on näkökulmana sellainen, joka alleviivaa oikeuksien rajoittamista niiden vahvistamisen rinnalla tai sijasta silloin, kun lapsi suljetaan laitokseen.

Harris ja Timmis (1993) näkevät, että suljetussa hoidossa on kyse sekä lasten edusta ja tarpeista että oikeuksien rajoittamisesta. He vastustavat näkökulmaa, jossa suljettua hoitoa tarkastellaan vain toisesta näkökulmasta. Edellinen näkemys yksinään edustaa heille naivismia, jälkimmäinen kynismiä. Edut, tarpeet ja oikeudet limittyvät toisiinsa ja useimmin suljetussa hoidossa on kyse näiden erilaisista painotuksista.

Lapsen edun ja tarpeiden sekä oikeuksien rajoittamisen ristipaineessa työskentely oppilaiden kanssa on koulukodissa arkipäivää. Tutkimustulosten mukaan työskentelyssä nousee erityisen merkityksekkääksi voimavaraksi koko organisaation ryhmähenki. Koko työyhteisö koetaan tiiviiksi, samanhenkiseksi ja auttamishaluiseksi. Työntekijöillä on samanlainen huumori.

*”Kyllä kai se imas se työyhteisö siellä, että jäi pitemmäksi aikaa töihin. Se on tiivis työyhteisö, jolla on tietynlainen huumorintaju. Se huumori istui jotenkin omaan suuhun.”*

*”Hirvittävästi hyviä tyyppejä töissä. On tullut ystävyys-suhteita työpaikan varrelta. Mahtavia persoonia.”*

Tätä ryhmähenkeä lujittaa tutkimustulosten mukaan kaikenlainen yhdessä tekeminen, jota toivotaan olevan enemmän. Yhdessä tekemistä ovat muun muassa koko työyhteisöä koskevat kokous- ja koulutustapahtumat ja virkistystoiminta. Lisäksi työnohjaus koettiin erityisen tärkeäksi työhyvinvointia tukeväksi tekijäksi. Voimavaroja tuo myös mahdollisuus liikunta- ja kulttuurisetelien käyttöön.

*”Että se löytyy se yhteinen hiili siinä, niin se käytännössä vaatii, että siinä ois yhteistä olemista ja tekemistä löytys mahdollisimman paljon eri tilanteissa. Että ne tulee ensinnäkin ne ihmiset tutuiksi, jotka on siellä toisilla osastoilla. Siinä lujittuu se, että me ollaan sammaa porukkaa ja yhteinen päämäärä. Sen voi sanoa plussaksi, että aina saa apua, kun kutsuu...Kaikki semmoinen oheistoiminta ja virkistystoiminta ja työajan puitteissa oleva, niin ku päiväpalaverit on hyviä hetkiä.”*

Päivittäisessä työskentelyssä korostuu tutkimustulosten mukaan vielä työyhteisön ryhmähenkeäkin enemmän oman tiimin kaikinpuolinen toimivuus. Voimavarana koetaan tiimijäsenten välinen avoin vuorovaikutus. Se tarkoittaa sitä, että ilmapiiri tiimin sisällä on sellainen, joka rohkaisee puhumaan asioista suoraan. Työkaverin kanssa voi reflektoida päivän tapahtumia ja tiimin sisälle muotoutuu toimintakulttuuri, jossa puhutaan samaa kieltä. Tärkeänä koetaan työkaverin ja hänen työssään tekemien päätösten arvostus ja tukeminen. Sitä kautta syntyy luottamus työkaveriin, kun pystytään päätöksissä, jotka on sovittu. Luottamuksella on suuri merkitys myös työturvallisuuden kannalta: työkaveriin on pystyttävä luottamaan, että hän osaa ja haluaa toimia vaikeissakin tilanteissa oikein. Mankan (2008, 18) mukaan tällainen ryhmähenki syntyy juuri toisen työn arvostamisesta, avoimuudesta, auttamishalusta ja onnistumisesta.

*”Sen huomaa, että eihän sitä yksin tee kukaan sitä työtä vaan siinä on iso tiimi aina ympärillä. Tiimin merkitys korostuu siinä. Ja se oma tiimi on sellainen, mikä auttaa jaksamaan ja tukee sua, on hirveen tärkeitä. Tiimin tuki on sitä, että omille ratkaisuille ja päätöksille tulee arvostusta. Sekä muilta tiimin jäseniltä ja esimies tasolta.”*

*”Silloin kun saa hyvää palautetta esimiehiltä ja on tiimin tuki, niin silloin kokee, että minähän osaan tämän työn ja nuo arvostaa mua ja kuuntelee mua. Se on minusta kaikista kaikista tärkein siinä työssäjaksamisessa.”*

Ryhmähenki voidaan liittää myös käsitteeseen sosiaalinen pääoma. Sosiaalinen pääoma voidaan määritellä eri tavoin ja sillä katsotaan olevan erilaisia ulottuvuuksia riippuen eri koulukunnista. Putnamin mukaan sosiaalinen pääoma on emergentti ilmiö, joka kulkee kehässä sosiaaliset verkostot – vastavuoroisuuden normit – luottamus – sosiaaliset verkostot. Sosiaalisen pääoman ja taloudellisen kehityksen välinen suhde on, että sosiaalinen pääoma on nimenomaan syy, ei seuraus. Voimakkaat historiallisesti kehittyneet paikalliset kansalaisyhteisöt luovat sosiaalisten verkostojen ja sosiaalisen pääoman kautta taloudellista varallisuutta, ei päinvastoin. (Putnam 1993.)

Kaj Ilmosen (2001, 10) mukaan taas sosiaalisen pääoman käsitteeseen on kytketty kolmenlaisia aineksia. Käsitteen muodollista puolta edustavat ensimmäinen aines, joka on sosiaaliset verkostot ja niiden organisoitumisen tavat. Tämän lisäksi käsitteellä on kaksi sisällöllistä puolta, jotka ovat luottamus ja normatiiviset säännöt sekä vastavuoroinen

odotus. Määritelmän mukaan sosiaalisten verkostojen ajatellaan pysyvän koossa niiden jäsenten toisiaan tuntemaan luottamuksen ja siihen kytkeytyvien normatiivisten sääntöjen sekä vastavuoroisten odotusten pohjalta. Sosiaalisen verkoston ja siihen sisältyvien luottamussuhteiden ajatellaan muodostavan yhdessä verkoston jäsenten käyttöön pääomaa.

Puolestaan Petri Ruuskasen (2001, 3) mukaan sosiaalinen pääoma on mielekästä eritellisen lähteisiinsä, tuotoksiinsa ja näitä välittäviin sosiaalisiin mekanismeihin. Sosiaalisen pääoman lähteitä ovat muun muassa sosiaaliset verkostot, yhteisön ylläpitämät normit, yksilöiden jatkuvan vuorovaikutuksen tuottama valistunut rationaalisuus ja ryhmäidentiteetti. Tuotoksia puolestaan ovat esimerkiksi vaihtosuhteissa tapahtuvan valvonnan tarpeen väheneminen, kollektiiviseen toimintaan liittyvien vapaamatkustajaongelmien pieneminen sekä informaation välittymisen tehostuminen. Näitä välittäviä sosiaalisina mekanismeina työssä nostetaan esiin kommunikaatio ja luottamus. Erilaiset sosiaaliset rakenteet tukevat eri tavoin luottamuksen ja kommunikaation muodostumista, minkä myötä ne tuottavat taloudellista toimintaa eri tavoin rakentavia toimintaympäristöjä.

Joka tapauksessa sosiaalisen pääoman muodostumiselle keskeistä on siis henkilöiden ja ryhmien väliset sosiaaliset siteet ja niiden muodostamat verkostot. Kun sosiaalinen pääoma on liikkeessä, se on itseään vahvistava. Eli mitä enemmän on inhimillistä vuorovaikutusta, sitä paremmin tunnetaan toiset ja syntyy kokemukseen perustuvaa luottamusta. Se taas parantaa jatkossa vuorovaikutusta ja luo lisää pääomaa. Sosiaalinen pääoma tukee siten monin tavoin työhyvinvointia. Toisaalta työhyvinvointi on merkittävä edellytys, että sosiaalista pääomaa voi esiintyä. ( Ojala & Guy 2005, 210.)

Nina Laine (2009, 131) on myös omassa tutkimuksessaan havainnut, että ryhmähenkeen liittyy luottamus. Kun työyhteisön luottamus pohja on kunnossa ja ihmiset uskovat toistensa sanoihin, toimintaan ja osaamiseen, on sillä vaikutusta työhyvinvointiin.

Luottamus toimii vain, kun tulevaisuus on vaikkapa vain kuvitteellisesti hallittavissa. Johtuipa tämä hallinnan tunne sitten ihmisistä tai instituutioista, syntyy luottamusta. Se on aina vahvempaa, jos se saa henkilötasolla tuekseen institutionaalisia, kohtalaisen pysyviä ja ihmisten jo hyvin tuntemia toimintamalleja. (Ilmonen 2001, 35.)



Luottamus on yksilöllisen hyvinvoinnin tärkeä ulottuvuus. Se voisi olla myös yksi lähtökohta instituutioita koskevalle kriittiselle teorialle. Edistääkö joku instituutio piirisään toimivien ihmisten välistä luottamusta? Edistääkö luottamus instituutioon yksilöiden hyvinvointia vai käyttääkö se heidän luottamustaan hyväkseen tarkoituksiin, joita yksilöt itse eivät näe? Näistä kysymyksistä käsin voitaisiin ehkä arvioida kriittisesti instituutiota, joihin luottaminen joka tapauksessa on tärkeää yksilöllisen identiteetin kannalta (Kotkavirta 2001, 66.)

Ryhmähenki ei kuitenkaan riitä, vaan jokainen työntekijä haluaa tehdä myös järkevää ja merkityksellistä työtä. Tuloksellisuutta voidaan lisätä työn kehittämisen, järjestämisen, suunnittelulla ja sillä, että tavoitteiden saavuttaminen mielletään yhteiseksi vastuuksi. (Manka 2008, 18.) Tiimityössä työhyvinvointia tukevana voimavarana tutkimustulosten mukaan on se, että tiimillä on yhteiset pelisäännöt ja yhteinen linja, miten toimia. Tiiminvetäjällä on roolinsa mukaisesti enemmän vastuuta ja työtehtäviä mutta työntekijöiden välinen hierarkia ei näy osastotyössä.

*”Kaikilla pitää olla yhteinen näkemys, mihin suuntaan ollaan menossa ja kaikilla on ote niistä nuorista sillä lailla, että on selevää nuorille, kuka päättää asioista. Jos aikuisilla ei ole otetta niistä nuorista, niin se on niin ku kaikkein tympein. Että sitä kautta tulee epävarmuus, mikä ruokkii taas nuorten levottomuutta ja niitten käyttäytymistä vie väärään suuntaan.”*

*”Ja varsinkin jos mieltii ihan perusoppilastyötä, että se vahvistus tulee toiseltakin suunnalta. Ettei tule sitä, että puhuttais ristiin työntekijöiden kanssa. Että kyllä se kun puhuttiin yhteisöllisyydestä, niin se on älyttömän tärkeä tiimin sisällä. Vaikka oltas ihan eri mieltä, niin oppilastilanteessa toimitaan samoin.”*

### 5.3 Oma elämänhallinta voimavarana

Omat haasteensa työskentelyssä oppilaiden kanssa tuo se, että oppilaat ovat usein hyvin traumatisoituneita. Silloin eri tilanteissa ei voi toimia ottamatta huomioon tätä seikkaa. Tutkimustulosten mukaan työntekijät eivät koe kuormittavansa oppilaiden menneisyyden vaikeista, koskettavistakin tapahtumista. He näkevät, että menneisyyden tapahtumiin ei voi enää vaikuttaa vaan huomio tulee kiinnittää nykyhetkeen ja tulevaisuuteen.

*”Oli ne taustat minkälaiset vaan, niin eletään sen hetkistä elämäntilannetta. Siitä ei ole kuin suunta ylöspäin sen nuoren kohdalla. Joidenkin kohdalla voi olla, että*

*herättää liikaa tuntemuksia, että on liian herkkä mutta en itse koe niin. Ihmistyyppinä aika semmoinen, että ei ne sillä lailla hetkauta asiat.”*

*”Varmaan oma elämänasenne ja semmonen persoonasta kiinni. Jos aina ajattelee negatiivisen kautta, sitä ei kyllä pitkään jaksaa. Pitää katsoa enemmän tulevaisuuteen, että koittaa itse vaikuttaa, mitä tästä eteenpäin. Ja elämänfilosofia, että aina on toivoa. Ei saa kyynistyä, negatiivinen asenne leviää ja syö työhyvinvointia.”*

Työntekijöiden mukaan oppilaiden elämänhistoria on kuitenkin hyvä tietää, että heidän käyttäytymistään voisi paremmin ymmärtää. Työntekijät toteavat, että jos asioita jää liikaa miettimään ja antaa niiden vaikuttaa itseensä, niin työura lastensuojelun sijaishuollossa voi jäädä lyhyeksi. Silloin asioiden kanssa uupuu. Oppilaiden pahaolo pitää kuitenkin pystyä vastaanottamaan ja kestäämään vaikeatkin elämäntarinat.

*”Kaks asiaa tavallaan rinnatusten mennee, että toinen on se, että lähetään puhtaalta pöydältä, että vaikka nuori tulee silleen, että se on edellisessä paikassa pistänyt kaikki maan tasalle ja tehnyt jotakin tosi ikävää jollekin ihmiselle, niin se saa nyt uuden mahdollisuuden lähtä rakentamaan suhdetta meidän kanssa...toinen on se, että sitten kun kuitenkin tietää, että siellä on rankkoja asioita, mitä se nuori on joutunut kokemaan, niin se auttaa ymmärtään sitä nuorta.”*

*”Kyllähän jos yöt läpi miettisi jonkin nuoren historiaa, että mitä on sattunut, niin kyllä se varmaan käy itselle turhan raskaaksi. Kyllä kannattaa miettiä omaakin pääkoppaa. Kun niihin ei itse voi enää vaikuttaa, että mitä on sattunut joskus historiassa.”*

Asiakastyö koetaan palkitsevana ja voimavaroja antavana silloin, kun huomaa, että nuori saa onnistumisen kokemuksia. Onnistumisen kokemuksia voi tulla ihan arkipäivän askareidenkin myötä. Yhdessä tekeminen ja harrastaminen kuuluvat olennaisena osana työhön.

*”Käytännössä joutuu reppiin ilon irti niistä hetkistä, mitä siinä niitten kanssa viettää. Jos on joku hyvä keskustelu ja siinä tuntuu, että nuori sai uutta ajatusta tai sen joku vinksallaan oleva ajatus vähän siitä oikein tai muuten jos tehään tai pelataan.”*

*”Kun nuori onnistuu, että se voi olla ihan viikon tavoite tai jokin isompikin asia, niin kuin peruskoulun päättötodistus. Kun saa motivoitua ja asennoitumaan johonkin sovittuun, tiettyyn asiaan niin se tuo myös sitä palkintoa itselle. Silloin on hoitanut työnsä hyvin, kun nuori onnistuu.”*

Riitta Hyytisen (2009) mukaan traumatisoituneen lapsen hoidossa ja huolenpidossa tärkeimmäksi tavoitteeksi tulisi asettaa korjaavien kokemusten tarjoamisen. Lapselle tulee antaa paikka ja aika levätä, kerätä voimia ja rakentaa rikki mennyttä elämää tarjoamalla ymmärrystä, välittämistä ja kannattelua. Lapsia tulisi auttaa rakentamaan jäsentynyttä kuvaa tunteistaan, kokemuksistaan ja elämästään. Tavoitteena on tarjota lapselle kokemus siitä, että hän on arvokas ja hänen kokemuksiaan sekä tuntemuksiaan halutaan kuulla.

Kekoni ym. (2008, 89.) tutkimuksenkin mukaan työntekijöiden kertomana etenkin erityinen huolenpito näyttäytyy ennen kaikkea sosiaalisena prosessina, jossa pääroolissa on nimenomaan aikuisen ja nuoren välille syntyvä yhteistyösuhde. Aikuisen aktiivinen läsnäolo näyttäytyy tärkeimpänä keinona tällaisen hoidollisen sosiaalisen prosessin toteutumiseen. Tämä jatkuva pyrkimys aktiiviseen vuorovaikutukseen nuoren kanssa on intensiivistä ja sitä kautta vaativaa.

Teoriapohjaa edellä kuvatulle työskentelyorientaatiolle löytyy egopsykologisesta sosiaaliteoriasta. Siinä työntekijän ja asiakkaan välinen vuorovaikutussuhde on nimittäin erittäin tärkeässä roolissa. Teorian idea on objektisuhteissa ja egon kehityksessä. Ulkoisesta näkökulmasta, egon tehtävä on muodostaa kestäviä vuorovaikutussuhteita toisten (objektien) kanssa tuntematta vihamielisyyttä. Toisaalta, yksilön sisäisestä näkökulmasta, egon tehtävänä on muodostaa itselle kuva suhteestaan muihin menneisyyden kokemusten valossa, sekä kontrolloida näitä suhteita ympäristön antamien mahdollisuuksien mukaan. (Payne 2005, 85-90).

Tutkimustulosten mukaan oma optimistinen asenne välillä raskastakin työtä kohtaan koetaan voimavarana. Työntekijän muista työssäjaksamista tukevista piirteistä nousi esille monia seikkoja. Työntekijän pitäisi pystyä muutoksiin ja mukautua vaihteleviin tilanteisiin. Hänen tulisi olla huumorintajuinen, vuorovaikutustaitoinen, terveellä tavalla itsevarman, jämäkkä, pettymystensietokykyinen ja rauhallinen.

*”Vaatii tietynlaiset lehmänhermot. Pitää sietää epätietoisuutta ja epävarmuutta siitä, että kaikki ei aina mene niin kuin elokuvissa. Ja pettymyksiä tulee, mutta niihin pitää osata suhtautua. Eikä voi itseä alkaa ruoskimaan, jos joku asia ei mene niin kuin aikuiset on viimekädessä miettineet, että näinhän sen pitäis mennä. Hurtti huumori, niin kyllä se auttaa jaksamaan. Ja jos on turha jännittäjä niin kylä se aika raskaaksi käy.”*

Ammatillinen kasvu ja varmuus lisääntyvät luonnollisesti vain työkokemuksen myötä, mikäli on välillä valmis muuttamaan omia käsityksiään asioista. Vapaa-ajalla tulisi voida löytää mielekästä vastapainoa työhön. Työskentelyyn tuo voimavaroja, jos oma elämänhallinta on kunnossa ja on niin sanotusti sinut itsensä kanssa.

*”Ikähän tuossa työssä tekee sen, että mitä vanhemmaksi itse tulee, sen helpommaksi työ tulee. Ja varmasti työhyvinvointikin lisääntyy sen myötä, että on paljon varmempi. Sitten kun kuitenkin sillai, että vois periaatteessa olla omia lapsia, niin se on luonnollisempaa.”*

*”Pitää tiedostaa se, että töissä ollaan töissä eli työn ja vapaa-ajan välinen ero. Oma hyvinvointi on hirveän tärkeä tuossa työssä. Että on sinut itsensä kanssa. Jos siviilielämässä on huonosti asiat niin se ruppee pitemmän päälle heijastumaan työhön.”*

Kun tarkastelen tässä aikuisen ja lapsen välisessä vuorovaikutusprosessissa työntekijää, on mielestäni sillä merkitystä, että hänenkin itsetuntemus ja omat voimavarat ovat hyvällä tasolla. Jos työntekijällä on paljon käsittelemättömiä asioita menneisyydessään, voivat ne heijastua työskentelyyn. Kyse on elämänhallinnasta. Mankan (2008, 16-17) mukaan ihmisen itsensä kokema elämänhallinnan tunne tarkoittaa kykyä selviytyä haasteista, joita ihminen itse ja ympäristö hänelle asettavat. Siihen liittyy uskomus siitä, että omaan elämäänsä voi vaikuttaa omilla ponnisteluillaan. Hallinnan tunteeseen sisältyvät fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat, joiden avulla ihminen kykenee käsittelemään vastaantulevia ongelmia omatoimisesti ja tavoitteellisesti. Hallinnan tunteella on yhteys stressin kokemiseen, terveyteen, työn hallintaan, elämäntyytyväisyyteen, sopeutumisstrategioihin, varhaista eläköitymistä koskeviin ajatuksiin, sosiaalisiin verkostoihin ja tukeen sekä sairauspoissaolojen määrään.

Elämänhallintaan liittyy kasvumotivaatio. Se on halua jatkuvaan kehittymiseen ja uuden oppimiseen. Kehittymisen halun omaava ihminen näkee ympäristön positiivisemmaksi kuin henkilö, joka on menettänyt kiinnostuksensa jatkuvaan oppimiseen. Koettu fyysinen kunto ja terveys ovat myös yksi hyvinvoinnin tekijä. Huono fyysinen kunto ei tuo pelkästään jaksamisongelmia vaan vaikuttaa myös älyllisiin toimintoihimme. Uusimman tutkimustiedon mukaan esimerkiksi liikunnalla on muistia suojaava vaikutus. Asenteet ovat suhteellisen pysyviä suodattimia, jotka vaikuttavat havaintoihimme ja

tekoihimme tiedostamattomalla tasolla. Asenteistaan riippuen työntekijä voi olla joko rakentamassa tai estämässä yhteistyötä. (Manka 2008, 16-17.)

Optimistinen asenne, itseluottamus ja elämänhallinta voidaan tulkita työntekijän psykologiseksi pääomaksi. Psykologinen pääoma on yksilön positiivinen psykologinen kehityksen tila tai olomuoto, joka määritellään: 1) itseluottamukseksi, jolloin henkilö kokee, että hänellä on riittävästi resursseja ja yritystä selvitä haastavista tilanteista 2) positiiviseksi asenteeksi (optimismi) selviytyä nyt ja tulevaisuudessa 3) päättäväisyydeksi jatkaa päämäärää kohti (toivo) ja tarvittaessa muuttaa reittejä kohti päämääriä 4) sinnikkyudeksi ja sitkeydeksi, ettei anna ongelmassa ja vastoinkäymisissä periksi vaan yrittää uudelleen ja voi paineesta huolimatta saavuttaa menestyksen. Psykologisella pääomalla on olemassa tieteelliset kriteerit (teoria ja tutkimusperusteet), joiden avulla sitä voidaan mitata ja kehittää. Sen on eri tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä työsuorituksiin ja tehokkuuteen. (Luthans ym. 2007, 3,11.)

#### 5.4 Esimiestoiminta voimavarana

Tutkimustulosten mukaan työhyvinvointia tukee esimiehen ja työntekijän välisen vuorovaikutuksen avoimuus. Työntekijät kokevat, että esimiehet ovat helposti lähestyttäviä. On erittäin suuri voimavara, että työntekijät kokevat tulevansa kuulluksi esimiesten taholta ennen päätöksen tekoa asioista, jotka vaikuttavat heidän työskentelyynsä.

*”Että on helposti lähestyttävä. Että sen verran pitää tutustua siihen ihmiseen, että tietää, miten sen kanssa asiat hoidetaan ja miten sen kanssa ollaan. Tuollahan se on sillä lailla ok, että tunnetaan kuitenkin niin hyvin.”*

*”Minä arvostaisin sitä, että kuullaan ja kysytään mielipide, ennen kuin tehdään semmoisia päätöksiä, joista käytännössä joutuu itse sitte tekemään se työ tai kantaa jopa vastuutakin. Että siinä tulee tunne, että omalla mielipiteellä on merkitystä. Ei väheksyttäis sitä, kuka tekee käytännön työtä.”*

Esimiehen ja työntekijän välisellä luottamuksella ja esimiehen osoittamalla tuella on suuri merkitys sille, että työhyvinvointi pysyy hyvällä tasolla. Työrauha annetaan molemmiin puolin ja sopimuksista pidetään kiinni. Työntekijän kokemus siitä, että hänen arkityössään tekemiä päätöksiä pidetään hyvänä ja niitä tuetaan, on suuri voimavara.

*”Kyllä tämä semmoinen luotto on omaan tekemiseen ja talonkin puolesta, että ei sitä ole ollut tilivelvollinen tekemisistään tai tekemättä jättämisistään kellekään.”*

*”Kaikki ratkaisut joita olen miettinyt ja kysynyt, onko ihan ok, niin yleensä niitä lähetään tukemaan aika lailla.”*

Työntekijät kokevat, että esimiehet tukevat työntekoa niin henkilöstö kuin muiden ressurssien kautta. Palautteen saaminen on voimavara työhyvinvoinnin kannalta.

*”Palaute on hyvä, kun ainakin itse olen saanut sitä johtajaa myöten. Mää koen, vaikka se on pieni ele mutta se motivoi eteenpäin ja tuntuu hyvältä.”*

*”Jos ei saa palautetta esimiehiltä, eikä koe, että on tiimin tuki niin silloin tulee epävarmaksi omasta osaamisesta. Ja se vaikuttaa työssäjaksamiseen.”*

Työhyvinvoinnin kannalta hyvään esimiestoimintaan kuuluu kaksi ulottuvuutta: ihmisten ja suoritusten johtaminen. Ihmisten johtaminen sisältää alaisten kuulemisen, oikeudenmukaisen kohtelun ja luottamuksen rakentamisen. (Manka 2008, 18.) Nina Laineen (2009, 50) mukaan luottamuksen rakentuminen esimiehen ja alaisen välille tapahtuu päivittäisen viestinnän ja vuorovaikutuksen kautta. Esimiehen tuki on luottamuksen rakentumisessa olennaista: se on työntekijälle luottamuksen tunteen kehittymisen perusehto. Myös aikaa tarvitaan, jotta luotettu henkilö opitaan tuntemaan, minkä lisäksi kokemusperäinen tieto auttaa myös ennakoimaan toisten toimintaa.

Mankan (2008, 18) mukaan suorituksen johtaminen puolestaan on tavoitteiden asettamista, ohjaamista ja neuvontaa sekä palautteen antamista työsuorituksista. Kummallakin ulottuvuudella, ihmisten ja suoritusten johtamisella, on todettu olevan varsin voimakkaita vaikutuksia työntekijöiden suorituksiin ja hyvinvointiin.

## **5.5 Työn merkitys ja vaikuttavuus voimavarana**

Työntekijät kokevat, että työn voimavara on se, että se on monipuolista, riittävän haastavaa ja vaihtelevaa. Työssä tulee jatkuvasti eteen uusia tilanteita, joissa ei voi toimia samalla toimintamallilla kuin aiemmin. Se pitää mielenkiintoa työtä kohtaan yllä. Tilanteet ja oppilaat ovat niin haasteellisia, että vie aikaa, ennen kuin työhön pääsee kunnolla

sisälle. Jokainen työpäivä on erilainen ja suunnitelmiin on pystyttävä tekemään nopeita muutoksia. On voimavara, että työntekijä on työuran aikana voinut halutessaan vaihtaa työtehtäviä joko niin, että tekee samaa työtä mutta eri toimipisteessä tai kokonaan eri tehtävänkuvassa.

*”Musta on ihan mukavaa se, ettei ikinä tiiä välttämättä, mitä tuleman pitää. Ei pääse turtumaan siihen. Tilanteet tulee äkkiä ja siihen malliin.”*

*”Omalta kannalta ollut kaikkein antoisinta se, että on nähnyt hommat monelta kantilta. Niin ei kyllästy, eikä leipäänny.”*

Työ on itsenäistä ja työpäivän sisältöön voi itse vaikuttaa. Työntekijät kokevat voimavarana sen, että omia vahvuuksia, harrastuneisuutta ja mielenkiinnonkohteita voi hyödyntää työssä. Jollekin voimavara on liikunta tai oppilaiden kanssa tehtävät retket, toiselle kotityöt ja arkiaskareet. Samoja asioita voidaan tehdä omana vapaa-aikanakin. Työtä tehdään omana persoonana.

*”Se yhdessä olo ja niitten kans pelaaminen ja kuntosalilla käyminen ja tämmöinen. Se on minusta niitä hirveän hyviä puolia, mitä tuolla on. Saa työaikana itekin urheilla ja pittää itestä huolta. Ja opastaa nuoria kuntosaliharjoittelussa ja sählyn peluussa ja tämmösessä.”*

*”Merkittävä osa työtä se nuorten vapaa-aika ja harrastuneisuus siellä, kun ollaan niin suljetusti. Ei siellä voi koko ajan olla terapeutista tai muuta pelkkää keskustelua. Se ei ole kellekään hyväksi. Ja sitten, jos itsellä on vahvuuksia, niin yrittää saada nuoriakin innostumaan niistä asioista. Tavallaan sen tekemisen kautta, mikä on voimavara.”*

Suurimmalle osalle työntekijöistä palkka ei ole suurin motivoiva tekijä, minkä vuoksi lastensuojelutyötä tehdään. Sosiaalialan heikohko palkkataso suhteessa moneen muuhun alaan on tiedossa mutta palkan katsotaan olevan sellainen, että sillä pärjää. Koetaan, että työpaikka on pysyvä ja sitä kautta palkan maksaminen turvattua. Uralla etenemismahdollisuudet samassa työpaikassa koetaan pieniksi. Osa kokee tiiminvetäjäksi pääsemisen työuran edetessä osoituksena arvostuksesta ja palautteena hyvin tehdystä työstä.

Mielekkääseen työhön sisältyvät vaikutusmahdollisuudet omaa työtä koskevaan tavoitteiden asettamista kohtaan ja pelisääntöihin. Kannustearvoilla tarkoitetaan työn sisällön monipuolisuutta ja uuden oppimisen mahdollisuutta. Ulkoiset palkkiot käsittävät etene-

mismahdollisuudet ja palkkiot hyvästä työstä. Hyvästä työstä syntyy työnhallinnan tunte, joka vähentää sairastamisriskiä, stressiä ja motivaation puutetta. (Manka 2008, 18.)

Työn voimavaraksi palkan sijasta koetaan se, että työllä on merkitystä. Oppilaiden auttaminen heidän elämäntilanteessaan koetaan tärkeäksi työksi. Työn vaikuttavuus koetaan motivoivaksi niin, että kun huomaa oppilaassa edistystä, on se palkitsevaa. Tässä kohtaa työntekijät puhuvat työn imusta.

*”En voisi kuvitella tekeväni työtä, jolla ei olisi kellekään ihmiselle suoranaista merkitystä. Enkä ylipäätään mitään muuta työtä. Kyllä tää on imaissut. Von kuvitella, että itse olen täällä vielä niikö 30 vuoden päästä töissä edelleenkin.”*

*”Tuossa on joku juttu, mikä imaisee mukaan. Että se on niiku, joko tai. Tai voihan sitä tehdä palakan mukkaan, että siellä käy hengailmassa mutta uskon, että siinä pitää olla joku kutsumus ja kiinnostus.”*

*”Itse asiakkaat on voimavara. Eli niin kauan jaksaa, kun jaksaa olla kiinnostunut nuorista ja niiden tekemisistä.”*

Paitsi yksittäisten työyhteisöjen keskuudessa, myös koko sosiaalityön piirissä on viime aikoina lisääntynyt keskustelu ja vaatimus palvelujen vaikuttavuudesta sekä tutkimuksellisen näytön kriteereistä. Kekonin ym. (2008, 16) mukaan suomalaisessa lastensuojelututkimuksessa sijaishuollon hoitokäytännöt ovat saaneet kuitenkin valitettavan vähän tutkimuksellista kiinnostusta osakseen, minkä perusteella palvelujen vaikuttavuudesta voitaisiin argumentoida jotain. Tuija Eronen (2007, 30) toteaa katsauksessaan 2000-luvulla julkaistuun suomalaiseen lastensuojelututkimukseen, että sijaishuollon työmenetelmät ovat olleet enemmänkin käytännöllisen kehittämisen kiinnostuksen kuin tieteellisen tutkimuksen kohteena. Sijaishuoltoon liittyvä tutkimus on ollut hyvin pirstaleista ja siitä puuttuu lähes kokonaan sijaishuollon rakenteiden pohdinta ja erilaisten laitoshoidon tai perhehoidon muotojen tutkimus, samoin kuin sijaishuollossa olevien lasten ja näiden vanhempien näkökulma ja ääni.

Seuraavassa esittelen kuitenkin joitakin olemassa olevia tutkimustuloksia, joista voidaan päätellä jotain lastensuojelulaitokseen sijoittamisen tai erityisen huolenpidon vaikutuksesta lapsen elämään. Niin erityisellä huolenpidolla kuin muillakin lastensuojelun toimenpiteillä pyritään nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseen.



Kansaneläkelaitoksen tuoreen tutkimuksen mukaan heikoimmin yhteiskuntaan näyttävät kiinnittyvän teini-iässä kodin ulkopuolelle sijoitetut pojat, jotka ovat olleet laitoshoidossa tai monessa sijoituspaikassa. Sijoitetuista pojista 80 % oli vielä 23–24-vuotiaana vaila peruskoulun jälkeistä koulutusta. Laitoshoitoon teini-ikäisenä sijoitetuista nuorista miehistä alle puolet työskentelee, opiskelee tai hoitaa kotonaan lapsiaan 23–24-vuotiaana, neljännes on joko työttömänä tai eläkkeellä ja lopun toiminnasta ei ole tietoa. Koulutus- ja työllisyystilanne on paras naisilla, jotka on otettu huostaan ja sijoitettu perhehoitoon alle 13-vuotiaana. Ylipäänsä perhehoito sijoituspaikkana, varhainen sijoitusikä (alle 13 v) ja sukupuoli (nainen) näyttäisivät edesauttavan kiinnittymistä yhteiskuntaan, työmarkkinoille ja opiskeluun. (Hämäläinen & Kangas, 2010.)

Manu Kitinojan tutkimuksen mukaan lasten keski-ikä lastensuojelulaitokseen sijoituksen alkaessa oli 15 vuotta ja 7 kuukautta. Hänen tutkimuksessaan tutkittiin Limingan koulutuskeskuksen 5.7.2001–31.12.2004 lähahoito-osasto Joukolaan, sittemmin erityisen huolenpidon osasto Joukolaan, sijoitettuja nuoria. (Kitinoja 2005.) Kun vertaa tätä tutkimusta Kansaneläkelaitoksen tutkimukseen, voisi päätellä, että suurin osa lapsista sijoitetaan liian myöhään. Voisi ajatella, että hyvin äärimmäisestä ja paljon resursseja vievästä interventiosta huolimatta, mikä erityiseen huolenpitoon sijoitus on, nämä nuoret tulevat kiinnittymään aika huonosti yhteiskuntaan. Voisi ajatella myös niin, kun tuossa iässä nuoren kehitystehtävänä on itsenäistyminen, että juuri itsemäärääminen on yksi perustavanlaatuisista oikeuksista, jota tulisi vaalia. Käytännössä, erityisen huolenpidon sijoituksen aikana, nuori ei kuitenkaan pysty päättämään itse kovinkaan monesta asiasta. Erityinen huolenpito kajoaa näin ollen voimakkaasti itsemääräämisoikeuteen, mikä voi siis estää itsenäistymistä ja oman ajattelun kehittymistä. Miten sitten hän kykenisi siihen erityisen huolenpidon loputtua? Onko niin, ettei kannettu vesi kaivossa pysy?

Kitinojan (2005) seurantatutkimuksessa löydettiin kuitenkin vastakkaisia tuloksia siinä mielessä, että suurelle osalle nuorista erityisestä huolenpidosta oli hyötyä myös pidemällä tähtäimellä. He kiinnittyivät yhteiskuntaan varsin hyvin. Tutkimuksessa määriteltiin kaksi erilaista uralinjaa haastatteluaineiston tyypittelyn mukaan: vakiintumassa olevat ja syrjäytymisvaarassa olevat. Vakiintumassa olevien nuorten osuus aineistosta oli 66,7%. Vakiintumassa olevat jakaantuivat edelleen kahteen ryhmään: opiskelu-uralla oleviin ja perheuralla oleviin. Myös syrjäytymisvaarassa olevat jakaantuivat kahteen ryhmään siten, että toisessa ryhmässä olivat päihdeongelmaiset ja toisessa psyykkisesti

sairaat nuoret. Kahdesta pääryhmästä laajemman, vakiintumassa olevien ryhmän, muodostivat ne nuoret, joiden elämä oli kehittynyt myönteiseen suuntaan. Tämän ryhmän jäsenille kehityksen indikaattoreina olivat vähäinen riskikäyttäytyminen ja hyvin yhteiskuntaan jäsentyminen. He olivat opiskelemassa, työelämässä tai hoitivat lapsia kotona.

Syrjäytymisvaarassa olevien ryhmään kuuluvat nuoret käyttivät päihteitä, tekivät rikoksia tai olivat pitkään psykiatrisessa hoidossa sairaalassa. Näistä tutkimustuloksista voidaan vetää kuitenkin vain vähäisiä johtopäätöksiä, koska haastatteluaineisto oli varsin pieni (n=12). Lisäksi on syytä todeta, että edellä esitetty koskee erityistä huolenpitoa ajalta, jolloin kyseistä kasvatus- ja hoitomuotoa, ainakaan siinä merkityksessä kuin nyt, ei oikeastaan ollut vielä olemassakaan. (Kitinoja 2005.)

Haluan tuoda vielä tässä yhteydessä esille Markku Jahnukaisen (2004) seurantatutkimuksen vuosina 1996 ja 2000 valtion koulukodeista kotiutuneista oppilaista, koska sijoituksen vaikuttavuutta on tutkittu niin vähän ja tästäkin tutkimuksesta voidaan päätellä jotain ylipäätään koulukotisijoituksen vaikutuksesta lapsen elämään. Tutkimukseen tavoitettiin vuoden 1996 osalta 32 nuorta (36,4% koko vuonna kotiutuneista) ja vuoden 2000 osalta 20 oppilasta (22,5% kotiutuneista).

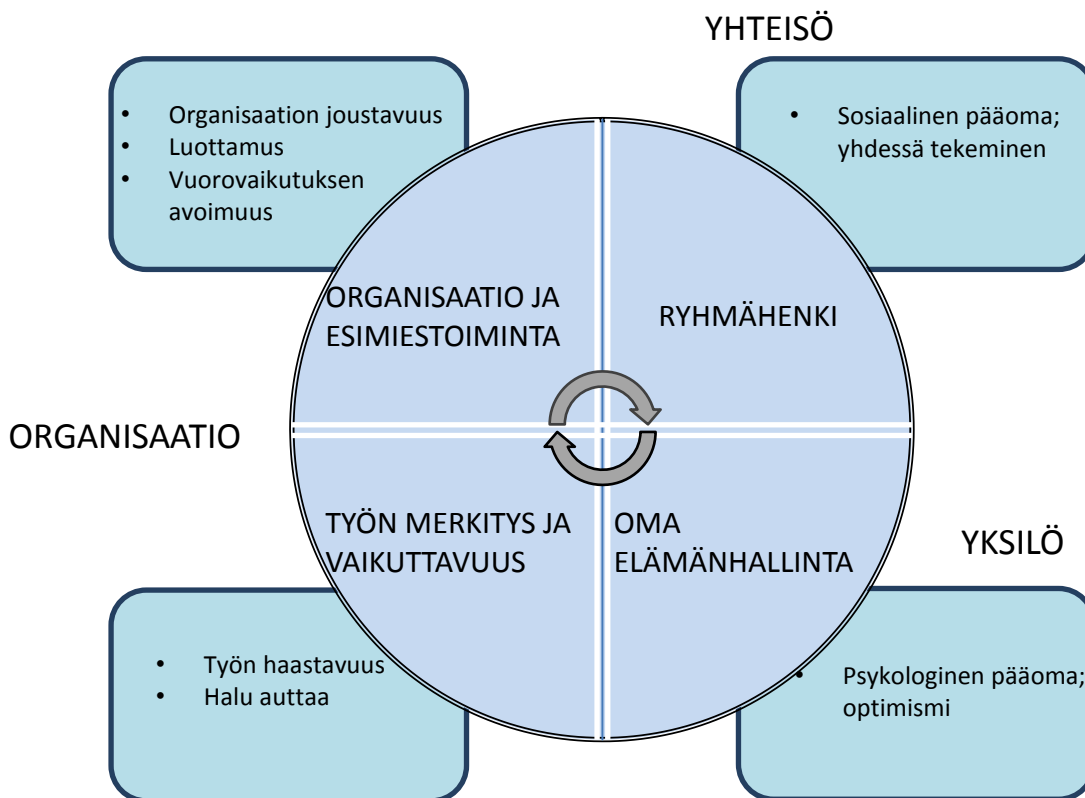
Jahnukaisen tutkimuksen mukaan koulukodin jälkeisiä uratyyppejä erottui kolme: yhteiskuntaan jäsentyvät, epävakaat ja riskikäyttäytyjät. Laajimman ryhmän muodostivat ne nuoret, joiden elämä on kehittynyt neutraaliin tai myönteiseen ryhmään. Heitä aineistossa oli yhteensä 26, joista 11 miestä ja 15 naista. Riskikäyttäytyjät jakaantuivat kahteen ryhmään: päihteiden käyttäjiin ja rikollisiin. Päihteiden käyttäjistä kaikki olivat käyttäneet huumeita. Epävakaan ryhmän muodostivat kahden äärimmäisen uralinjan väliin jääneet nuoret, joiden elämänsä on osin sekä jäsentymisen mutta myös riskikäyttäytymisen piirteitä. He viettivät varsin vaihtelevaa elämää ja heidän lähipiirissään on monenlaista epämääräistä aktiviteettia. (Jahnukainen 2004.)

Näiden tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että erityisestä huolenpidosta tai koulukotiin sijoittamisesta hyötyy kaksi kolmasosaa sijoitetusta. Se on mielestäni ihan hyvä tulos suhteutettuna siihen, kuinka vaikeaan ja moniongelmaiseen elämäntilanteeseen oppilaat ovat jo siinä kohti ajautuneet, kun heidät on lopulta sijoitettu. Lastensuojel-

lulaitoksen työntekijöiden on perusteltua ammentaa voimavaroja työhyvinvointiinsa näiden vaikuttavuustuloksen pohjalta.

### Yhteenveto tutkimustuloksista

Yhteenvetona tutkimustuloksista esitän kokoavan kuvion (kuvio 3). Se on konstruoitu tämän tutkimuksen luvussa 3.1 esitetystä hyvän kehän teoreettisesta mallista (kuvio 1). Analyysin pohjalta päädyin viiteen sisältöalueeseen: organisaatio, ryhmähenki, oma elämänhallinta, esimiestoiminta sekä työn merkitys ja vaikuttavuus. Kuviossa (kuvio 3) organisaatio ja esimiestoiminta on esitetty samassa ympyrän neljänneksessä, koska ne liittyvät toisiinsa. Myös muut sisältöalueet kytkeytyvät tiiviisti yhteen. Ne ovat limittäisiä. Ne voidaan ajatella vähitellen kehkeytyväksi spiraaliksi. Kyseessä ei ole pysähtynyt poikkeileikkaus, vaan dialektisesti elävä kehä. Hyvällä kehällä tarkoitetaan sitä, että myönteisesti vaikuttavat toimet vahvistavat itseään.



Kuvio 3. Yhteenveto tutkimustuloksista

Kuviossa (kuvio 3) työntekijöiden kokemuksista määritellyt lastensuojelutyön voimavarat on esitetty niihin liittyvän sisältöalueen vieressä. Sisältöalueet ja niihin liittyvät voimavarat voidaan jaotella myös yksilön, yhteisön ja organisaation mukaisesti. Organisaatiossa merkittävin voimavara on sen joustavuus. Esimiestoiminnassa keskeisintä on luottamuksen syntyminen esimiehen ja työntekijän välille sekä vuorovaikutuksen avoimuus. Työpaikan ryhmähenki on yksi merkittävimmistä tekijöistä työhyvinvoinnin kannalta. Sitä lujittaa ja sosiaalista pääomaa lisää kaikenlainen yhdessä tekeminen varsinaisen työn rinnalla.

Pitkään lastensuojelutyötä tehneillä työntekijöillä on paljon psykologista pääomaa. He ovat optimistisesti ja toiveikkaasti tulevaisuuteen suhtautuvia. Näillä ominaisuuksilla on merkitystä työhyvinvoinnin ja työhön sitoutumisen kannalta. Lastensuojelutyön merkitys ja vaikuttavuus voimavarana on paradoksaalinen. Siihen sisältyy samanaikaisesti sekä työn haastavuus, joka varmasti välillä myös syö voimavaroja ja samalla kokemus siitä, kuinka nuorten auttaminen heidän elämäntilanteessaan on tärkeää ja palkitsevaa.

## 6 Pohdinta

Mielenkiintoni on aiemmissa opiskeluuni liittyvissä tehtävissä kiinnittynyt yleensä johonkin sosiaaliseen ongelmaan. Näkökulma on ollut asiakaskeskeinen. Tässä työssä ajattelin tarkastella asioita vähän eri näkökulmasta. Halusin kiinnittää huomiota enemmän sosiaalityön rakenteisiin tai pikemminkin niihin olosuhteisiin, joissa työntekijät tekevät sosiaalialan työtä. Työntekijänäkökulmaa ei ainakaan liiaksi ole korostettu: huomiota on kiinnitetty asiakkaan tarpeisiin ja oikeuksiin mutta työntekijöiden hyvinvointi on jäänyt ainakin tehdyn tutkimuksen valossa vähemmälle mielenkiinnolle. Kuten aiemmin totesin, työntekijöiden hyvinvointi heijastuu myös asiakkaiden hyvinvointiin. Näin ollen työhyvinvointia rakentavien huomioiden tiedostaminen ja esiin nostaminen on tärkeää, jotta niihin voitaisiin vaikuttaa kaikkien osapuolten kannalta edullisella tavalla.

Tämän aiheen ja näkökulman valinta toi eteen monia haasteita tämän tutkimuksen tekemisessä. Kun suurin osa työhyvinvointia ja terveyttä työssä kuvaavista tutkimuksista ovat viime vuosiin saakka olleet itse asiassa tutkimuksia sairauksista ja pahoinvoinnista, oli voimavaroja esiin nostavan teorian ja tutkimuksen löytäminen vaikeaa. Etenkin sosiaalialan työtä koskevaa kirjallisuutta oli vähän, vaikka joitakin avauksia lastensuojelutyön tutkimuksesta olikin. Tämä oli sinänsä yllätys, koska asiakkaita koskevassa teoriassa ja tutkimuksessa käsitellään paljonkin voimavaroja, etenkin empowerment – käsitteen kautta. Ehkä positiivinen näkökulma työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista koskevaan tutkimukseen tekee vasta tuloaan.

Jari Hakasen (2005) lanseeraama työn imu -käsite, joka kuvaa työhyvinvointia nimenomaan positiivisena tilana, vaikutti aluksi suorastaan epärelevantilta ja yltiöpositiiviselta käsitteeltä. Miten kukaan työntekijä voisi tänä päivänä kuvata kokevansa työn imua, kun tiedossamme on esimerkiksi kiristyneen talouden aiheuttama resurssien niukkuus ja epävarmuus? Käsitteen ja sen teoreettisen taustan lähempi tarkastelu osoittikin toisin. Työn imu käsitteen kautta työhyvinvointia on mahdollista tarkastella uudesta, aiempaa monipuolisemmasta näkökulmasta käsin. Työstä on mahdollista löytää voimavaroja, jotka vaikuttavat työ imuun, joka puolestaan edesauttaa työhön sitoutumista ja parantaa työstä suoriutumista. Työn imu ei ole pelkästään huippukokemuksia vaan se tarkoittaa

periaatteessa vain sellaista työskentelyn tilaa, jossa työntekijä kokee työn mielekkääksi. Se on omistautumista, tarmokkuutta ja uppoutumista. Eli käänteisesti niin, että jos työnimua ei ole, työ alkaa tuntua epämielekkäältä ja työntekijä alkaa miettiä työpaikan vaihtoa tai muuta ratkaisua tilanteeseen.

Tutkimustulosten mukaan työhyvinvointia tukevia voimavaroja löytyy organisaatiosta, ryhmähengestä, omasta elämähallinnasta, esimiestoiminnasta ja työn merkityksestä sekä vaikuttavuudesta. Organisaatiossa merkittävin voimavara on sen joustavuus. Esimiestoiminnassa keskeisintä on luottamuksen syntyminen esimiehen ja työntekijän välille sekä vuorovaikutuksen avoimuus. Merkittävimmäksi tutkimustulokseksi nousee kuitenkin kolme voimavaraa, jotka ovat sosiaalinen ja psykologinen pääoma sekä työn merkitys ja vaikuttavuus. Ilman niitä työn imu vähenee lastensuojelutyöstä.

Sosiaalisella pääomalla on viime vuosina selitetty esimerkiksi kansan- ja aluetalouksien kasvueroja sekä työyhteisöjen ja yritysten toimintakykyä. Sosiaalisella ja taloudellisella toiminnalla katsotaan olevan yhteys. (Ruuskanen 2001, 5.) Sosiaalisen pääoman ja työyhteisön toimintakyvyn yhteys näkyi myös tässä tutkielmassa. Työntekijät korostivat, että työpaikan yhteishenki on yksi merkittävimmistä tekijöistä työhyvinvoinnin kannalta. Ryhmähenkeä lujittaa ja sosiaalista pääomaa lisää kaikenlainen yhdessä tekeminen varsinaisen työn rinnalla. Tiimien ja koko työyhteisön dynamiikkaan, avoimeen kommunikaatioon ja työntekijöiden välisten luottamussuhteiden lujittamiseen kannattaa panostaa niin työnantajan kuin työntekijöidenkin taholta. Epävirallinen kanssakäyminen, yhteiset palaverit, kehittämis-, koulutus-, ja virkistyspäivät eivät ole hukkaan heitettyä työaikaa vaan ne tuottavat oikein toteutettuna pääomaa, jota ei ulkopuolelta saa rahalla ostettua.

On todettu, että organisaatiot eivät tunnista psykologisen pääoman merkitystä työhyvinvoinnin ja työpaikan menestyksen kannalta vielä riittävästi. Psykologinen pääoma on potentiaali ihmisessä, hänen kapasiteettinsa. Se käsittää, miksi olet tulossa –aspektin, joka on kehityksellinen ja eteenpäin vievä näkökulma. (Luthans ym. 2007, 21.) Tämän tutkielman perusteella voin todeta, että pitkään lastensuojelutyötä tehneillä työntekijöillä on paljon psykologista pääomaa. He ovat optimistisesti ja toiveikkaasti tulevaisuuteen suhtautuvia. Näillä ominaisuuksilla on merkitystä työhyvinvoinnin ja työhön sitoutumisen kannalta. Organisaation kannalta on merkittävää, että myös psykologista pääomaa

voidaan kehittää. Luthansin ym. (2007) mukaan esimiehen tulisi viljellä optimismia ja työntekijöiden itsensä havainnoida hyvää, mikä lisää myönteisyyttä koko työyhteisössä.

Lastensuojelutyön merkitys ja vaikuttavuus voimavarana on paradoksaalinen. Siihen sisältyy samanaikaisesti sekä työn haastavuus, joka varmasti välillä myös syö voimavaroja ja samalla kokemus siitä, kuinka nuorten auttaminen heidän elämäntilanteessaan on tärkeää ja palkitsevaa. Työ traumatisoituneiden, käyttäytymishäiriöisten, päihde- ja mielenterveysongelmaisten nuorten parissa on vaativaa, mutta samalla monipuolista ja vaihtelevaa. Ala ei pysty kilpailemaan työntekijöistään palkalla moneen muuhun alaan verrattuna. Ehkä lastensuojelutyössä voi kokea työnimua juuri silloin, kun työtä ohjaa muutkin kuin taloudelliset motiivit. Näihin muihin motiiveihin, joista yksi on mahdollisuus työskennellä hyvinvoivassa työyhteisössä, olisikin sosiaalialalla yleisesti ottaen panostettava. Tarja Kemppaisen ym. (2007, 5) mukaan nuorisoikäluokkien supistuessa kilpailu ammattitaitoisesta työvoimasta kiihtyy kaikkien alojen kesken. Sosiaaliala on tähän saakka ollut hyvin vetovoimainen mutta miten se pärjää jatkossa? Sosiaalialan imagon säilyttäminen vetovoimaisena on erittäin tärkeää koko hyvinvointiyhteiskunnan palvelujen kannalta.

Vaikka korostankin tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin positiivista puolta ja hyvän kehän teoriaa, en halua sulkea huomiota pois lastensuojelutyön olosuhteissa ilmeneviltä epäkohdilta. Ajattelen, että työn voimavarojen ja hyvän kehän mahdollisuuden tiedostaminen auttaa myös epäkohtien tunnistamisessa. Työpahoinvointi, kuten uupuminen ja sen myötä työkyvyn heikkenemien, ovat työhyvinvoinnin toinen ulottuvuus. Sen kanssa on työyhteisöissä joka päivä eletävä ja keksittävä ongelmiin ratkaisuja. Tämän vuoksi yhtäläillä työpahoinvointiin on edelleen suunnattava tutkimusta.

## Lähteet

- Ahonen, Guy 2002: Henkilöstöraportointi, johtaminen ja työssä jaksaminen. Henkilöstövoimavarojen seuranta ja sen hyödyntäminen: tutkimuksen keskeiset havainnot. Työministeriö. Helsinki.
- Anis, Merja 2008: Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Väestöliitto. Helsinki.
- Eronen, Tuija 2007: Katsaus 2000-luvulla julkaistuihin suomalaisiin lastensuojelututkimuksiin. <http://www.sosiaaliportti.fi/File/2f272051-7b88-4b1c-b0b6-55b1c3beee3e/2000-luvulla%20julkaistu%20lastensuojelututkimus%2007.pdf>. Luettu 20.7.2012.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere.
- Giorgi, Amedeo 1986: Theoretical justification for the use of descriptions in psychological research. Kirjassa *Qualitative Research in Psychology. Proceeding of the international association for qualitative research in social science*. Edited by Peter D. Ashworth, Amedeo Giorgi, André J.J. Koning. Duquesne university press. Pittsburgh, PA.
- Giorgi, Amedeo 1996: *Phenomenology and Psychological Research*. Duquesne university press. Pittsburgh, PA.
- Grönfors, Martti 1985: *Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät*. WSOY. Juva.
- Ferguson, Harry (2004): *Protecting Children in Time*. Palgrave/Macmillan. Basingstoke.
- Forsman, Sinikka 2010: Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampereen yliopisto.
- Hakanen, Jari 2005: Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen –tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki. Tampereen yliopistopaino. Tampere.
- Hakanen, Jari 2011: *Työn imu*. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy. Tampere.
- Harris Robert & Timms Noel 1993: *Secure Accomodation in Child Care. Between Hospital and Prison or Thereabouts?* Routledge. London.
- Herzberg, Frederick 1966: *The Motivation to Work*. Second edition. John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Husserl, Edmund 1995: *Fenomenologian idea*. Viisi luentoa. Loki - Kirjat. Helsinki.
- Husserl, Edmund 2012: *Eurooppalaisten tieteiden kriisi ja transsendentaalinen fenomenologia*. Gaudeamus. Helsinki.
- Hyytinen, Riitta 2009: *Lapsen todellistuminen huumeperheen kuntoutuksessa*. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.): *Lastensuojelun ytimessä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos*. Helsinki.
- Hämäläinen Juha & Niemelä Pauli 2006: *Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä*. Kuopion yliopisto, sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikan laitos. Kuopio.
- Hämäläinen, Ulla & Kangas Olli 2010: *Perhepiirissä*. <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/060910100422NS?opendocument>. Luettu 20.4.2012.
- Ilmarinen, Juhani 2006: *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Gummerus Kirjapaino OY. Jyväskylä.



- Ilmonen, Kaj 2001: Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. Teoksessa Ilmonen, Kaj (toim.): Sosiaalinen pääoma ja luottamus. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä, 9-38.
- Jahnukainen, Markku 2004: Koulukodissa ja koulukodin jälkeen. Vuosina 1996 ja 2000 valtion koulukodeista kotiutettujen nuorten koulukotikokemukset ja jälkiseuranta vuoteen 2002. Stakes. Helsinki.
- Juuti, Pauli 1983: Työkäyttäytymisen teoreettinen tausta. LTK:n erityispalvelut. Helsinki.
- Juuti, Pauli 1988: Työilmapiiri ja työolot. JTO tutkimuksia. Sarja 2. Kokeamäki.
- Kajanoja, Jouko & Hagfors, Robert 2011: Hyvä kehä sosiaalipolitiikan ytimenä. Teoksessa Tuija Kotiranta & Petteri Niemi & Raili Haaki (toim.): Sosiaalisen toiminnan perusta. Helsinki. Gaudeamus. Sivut 198-225.
- Kekoni, Taru & Kitinoja, Manu & Pösö, Tarja 2008: Erityinen huolenpito koulukodeissa. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Helsinki.
- Kemppainen, Tarja & Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli 2007: Sosiaalityö vuonna 2015. Teoksessa Laitinen, Merja & Kemppainen, Tarja (toim.): Tutkiva sosiaalityö. Näkökulmia tulevaisuuteen ja innovaatioihin. Talentia-lehti. Sosiaalityön tutkimuksen seura. Rovaniemi.
- Kitinoja, Manu 2005: Kujan päässä koulukoti. Tutkimus koulukoteihin sijoitettujen lasten lastensuojeluasiakkuudesta ja kouluhistoriasta. Stakes. Helsinki.
- Koivisto, Kaisa 2003: Koettu hallitsematon minuus psykoottisen potilaan hoitotyön lähtökohdaksi. Oulu University Press. Oulu.
- Koro-Ljunberg, Mirka 2005: Tietoteoreettinen validiteettitarkastelu laadullisessa tutkimuksessa. Kasvatus 36 (4), 274-284.
- Korpinen, Johanna 2008: Istuntoja institutionaalisen katseen alla. Lastensuojelun suulliset käsittelyt hallinto-oikeudessa. Väitöskirja. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Kotkavirta, Jussi 2001: Luottamus instituutioihin ja yksilöllinen hyvinvointi. Teoksessa Ilmonen, Kaj (toim.): Sosiaalinen pääoma ja luottamus. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä, 55-68.
- Kröger, Teppo & Leinonen, Anu & Vuorensyrjä Matti 2009: Hoivan tekijät. Suomalainen hoivatyö pohjoismaisessa tarkastelussa. Sosiaalityön julkaisusarja 6. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Laakso, Riitta 2009: Arjen rutiinit ja yllätykset. Etnografia lastenkotityöstä. Acta Universitatis Tamperensis 1444. Tampere University Press. Tampere.
- Laine, Nina 2009: Luja luottamus. Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan? Taurus Media. Tampere.
- Mielityinen-Pachmann, Mari 2011: Schleiermacherin psykologinen ymmärtäminen. Teoksessa Latomaa, Timo & Suorsa Timo (toim.): Kokemuksen tutkimus 2. Ymmärtävän psykologian syntyhistoriaa ja kehityslinjoja. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi.
- Lehtonen, Tuula 2011: Työhyvinvoinnin määrittäminen hoivatyöntekijöiden tarinoissa. Licensiaatin tutkimus. Sosiaalityön tutkimuksen laitos. Tampereen yliopisto.
- Lehto-Salo, Pirkko 2011: Koulukotisijoitus –nuoren toinen mahdollisuus? Mielenterveyden häiriöiden, oppimisvaikeuksien ja perheongelmien kirjo kehittämishaasteena. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 414. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Luthans, Fred & Youssef, Carolyn & Avolio, Bruce 2007: Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford University Press. Oxford.
- Mahkonen, Sami 2007: Lastensuojelu ja laki. Edita. Helsinki.
- Mahkonen, Sami. 2010: Lastensuojelu ja laki. Edita. Helsinki.

- Manka, Marja-Liisa 2008: Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Karisto Oy. Hämeenlinna.
- Marin, Marjatta 1996: Universaali etiikka ja tiede. Teoksessa Palmroth, Aino & Nurmi, Ismo (toim.): Alttiiksi asettumisen etiikka. Laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta. Jyväskylä, 15-34.
- Matela, Kari 2011: Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymisen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 33. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Oulu.
- Mäkitalo, Jorma 2010: Työkyvyn ulottuvuudet. Työkyvyn käsite eri yhteyksissä. Teoksessa Kari-Pekka Martimo & Mari Antti-Poika & Jukka Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Niskanen, Sirkka 2009: Hermeneuttisen psykologian tieteenfilosofinen traditio. Teoksessa Perttula, Juha & Latomaa, Timo: Kokemuksellinen tutkimus. Merkitystulkinta-ymmärtäminen. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi, 89-114.
- Nonaka, Ikujiro. & Takeuchi, Hirotaka 1995: The Knowledge-Creating Company – How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press. New York.
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005: Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uudistettu painos. WSOY. Juva.
- Payne, Malcolm 2005: Modern Social Work Theory. Palgrave Mcmillan. Basingstoke.
- Perttula, Juha 1995: Kokemus psykologisenä tutkimuskohteena. Johdatus fenomenologiseen psykologiaan. Tampereen yliopiston jäljennepalvelu. Tampere.
- Perttula, Juha 1996: Ihmistieteiden tiedonmuodostus ja tutkimusetiikka. Teoksessa Palmroth, Aino & Nurmi, Ismo (toim.): Alttiiksi asettumisen etiikka. Laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta. Jyväskylä, 83-106.
- Perttula, Juha 2009: Kokemus ja kokemuksen tutkimus: fenomenologisen erityistieteentieteenteoria. Kirjassa Perttula, Juha & Latomaa, Timo. (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitystulkinta-ymmärtäminen. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi, 115-162.
- Porter, Lyman & Lawler, Edward & Hackman, Richard 1975: Behavior in Organizations. McGraw-Hill, Inc. USA.
- Putnam, Robert D. 1993: Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. Princeton University Press. Princeton.
- Pösö, Tarja 2004: Vakavat silmät ja muita kokemuksia koulukodista. Stakesin tutkimuksia 133. Gummerus kirjapaino Oy. Saarijärvi.
- Pösö, Tarja 2005: Kun paikka menee tutkijaan. Teoksessa Hänninen, Sakari & Karjalainen, Jouko (toim.): Toinen tieto. Kirjoituksia huono-osaisuuden tunnistamisesta. Stakes. Helsinki, 118-135.
- Rauhala, Lauri 2009: Henkinen ihminen. Henkinen ihmisessä & ihmisen ainutlaatuisuus. Gaudeamus. Helsinki.
- Ruuskanen, Petri 2001: Sosiaalinen pääoma –käsitteet, suuntaukset ja mekanismit. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki.
- Schaufeli, Wilmar & Salanova, Marisa & Gonzalez-Roma, Vicente and Bakker, Arnold B. 2002: The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. The Journal of Happiness Studies (3), 71-92.
- Sijaishuollon pakkotoimityöryhmän muistio 1998. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Työryhmämuistioita 1998/22. Helsinki.

- Sinko, Päivi 2004: Laki ja lastensuojelu. Juridisoituvat käytännöt sosiaalityön arjessa ja asiantuntijuuden määrittelyssä. Licensiaatintutkimus. Lapsi- ja nuorisososiaalityön erikoisala. Helsingin yliopisto.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2005: Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Helsinki.
- THL. Lastensuojelu 2010 - Barnskyddet 2010 - Child welfare 2010. Tilastoraportti 29/2011, 20.10.2011. Suomen virallinen tilasto, Sosiaaliturva 2011.
- Tutkimuksen eettinen arviointi Suomessa 2002. Kirjapaino Snellman Oy. Helsinki.
- Uusitalo, Hannu 1991: Tiede, tutkimus ja tutkielma. WSOY. Juva.
- Varto, Juha 2005: Laadullisen tutkimuksen metodologia. [http://arted.uiah.fi/synnyt/pdf/kirjat/varto\\_laadullisen\\_tutkimuksen\\_metodologia.pdf](http://arted.uiah.fi/synnyt/pdf/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf). Luettu 22.5.2012.
- Väänänen-Tomppo, Irma 2011: Kaikki hyvin työssä 2010? Valtio Espo. Valtiokonttori. Helsinki.
- Waris, Kyösti 2001: Näköaloja työelämään – Kuormittuminen voimavaraksi. Työterveyslaitos. Helsinki.

### 1. Organisaatio

- perustehtävä, roolit, työajat, työympäristön toimivuus, koko työyhteisön ilmapiiri, päätöksen tekoon osallistuminen, arvot

### 2. Ryhmähenki tiimissä

- vuorovaikutus, tiimin tuki
- yhteisölliset voimavarat: työn kehittäminen, töiden suunnittelu, vastuiden jakaminen

### 3. Ihminen itse

- optimismi, hyvä asenne
- ammatillinen pätevyys, kasvumotivaatio
- elämänhallinta
- koettu terveys ja fyysinen kunto

### 4. Esimiestoiminta

- ihmisten johtaminen: alaisten kuunteleminen, oikeudenmukaisuus, luottamus, tuki
- suoritusten johtaminen: palaute, palkkiot, etenemismahdollisuudet, ohjeistukset

### 5. Työ

- työtehtävien monipuolisuus, mahdollisuus kehittyä ja vaikuttaa
- itsenäisyys
- työn merkitys
- asiakastyön palkitsevuus
- palkka, etenemismahdollisuudet