

# TYÖNTEKIJÖIDEN JAKSAMINEN PERHETYÖSSÄ

”Ei mun tarvi olla mikään super-ihminen”



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Visamäki, Sosiaalian koulutusohjelma

Syksy, 2018

Marja Vimpari

Sosiaalialan koulutus  
Hämeenlinna

---

<b>Tekijä</b>	Marja Vimpari	<b>Vuosi</b> 2018
<b>Työn nimi</b>	Työntekijöiden jaksaminen perhetyössä	
<b>Työn ohjaaja/t</b>	Liisa Harakkamäki	

---

## TIIVISTELMÄ

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, mitä perhetyöntekijät kertovat jaksamisensa edistämisestä ja asioista, joilla on merkitystä työntekijän jaksamisessa perhetyössä. Tutkimuksessa on kolme tutkimuskysymystä; millä asioilla on merkitystä työntekijän jaksamisessa perhetyössä, miten työntekijä voisi itse edistää työssä jaksamistaan ja miten työnantaja voisi edistää työntekijöiden työssä jaksamista.

Opinnäytetyön työyhteistyökumppanina toimii eräs Kanta-Hämäläinen lastensuojelun avohuollon palveluita tarjoava organisaatio. Kiinnostus perhetyöntekijöiden jaksamista kohtaan nousi työntekijöiden jatkuvasta kiireestä ja kovista paineista. Myös työn tilaaja koki aiheen tärkeäksi ja ajankohtaiseksi. Opinnäytetyön teoriaosuudessa avataan perhetyön määritelmää ja lainsäädäntöä sekä stressiä ja työnohjausta.

Tutkimus on laadullinen ja aineiston hankinta on tehty teemahaastattelua hyödyntäen. Teemahaastatteluista saatu äänitetty aineisto on litteroitu ja tämän jälkeen analysoitu teemoitellen. Tutkimuksen tulosten teemat nousivat suoraan aineistosta.

Merkittävimmit tuloksiksi nousi ajankäytön ja -hallinnan, siviilielämän, työnantajan ja työyhteisön roolit osana työssä jaksamista. Haastatteluissa korostui vahvasti kalenterin hallitsemisen sekä työnantaja roolin ja työyhteisön ilmapiirin merkitys osana työssä jaksamista. Myös siviilielämän ja työn välisen tasapainon löytäminen tuottaa joskus haasteita ja vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen perhetyössä.

**Avainsanat** Työssä jaksaminen, perhetyö, stressi

**Sivut** 19 sivua, joista liitteitä 2 sivua

Degree Programme in Social Services  
Hämeenlinna

---

<b>Author</b>	Marja Vimpari	<b>Year</b> 2018
<b>Subject</b>	The well-being of the family workers	
<b>Supervisors</b>	Liisa Harakkamäki	

---

ABSTRACT

This thesis explores what family workers tell about the things that effect and advance their well-being. The study includes three questions; which things affect the well-being of the family workers, how could the employees advance their own well-being at work and how could the employer advance the family workers' well-being.

The cooperation partner for this thesis is an organization that provides non-residential child care in Kanta-Häme. The interest in the well-being of the family workers rose from the workers' constant hurry and severe pressure. The employer also found the theme important and current. The theory section of this thesis discusses stress, supervision and the definition and legislation of family work.

The thesis is qualitative, and the material was collected by means of thematic interviews. The recorded material from the interviews was transcribed and analysed according to themes.

The most significant outcome of the study was the role of time management, personal life, employer and work community in the well-being of the employee. The importance of calendar management, employer's role and the atmosphere in the work community were strongly highlighted in the interviews. The balancing between personal life and work also challenges and affects the well-being of the family workers.

**Keywords** Well-being at work, family work, stress

**Pages** 19 pages including appendices 2 pages

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	PERHETYÖ.....	2
3	TYÖSSÄ JAKSAMINEN .....	3
3.1	Stressi .....	3
3.2	Työnohjaus .....	4
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	6
4.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	6
4.2	Aineiston hankinta .....	7
4.3	Aineiston analyysi.....	7
4.4	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	8
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	9
5.1	Ajankäyttö ja –hallinta .....	9
5.2	Siviilielämä.....	10
5.3	Työnantaja.....	11
5.4	Työyhteisö .....	12
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	14
	LÄHTEET .....	16

## Liitteet

Liite 1	Haastattelun kysymykset
Liite2	Saatekirje

## 1 JOHDANTO

Pidä huolta itsestä ja niistä jotka kärsii.

Näin laulaa Pave Maijanen (1981) 80-luvun hitissä pidä huolta. Laulussa kehoitetaan auttamaan vähempiosaisia monilla eri tavoin. Kuitenkin laulun ensimmäiset sanat ovat ”Pidä huolta itsestä”. Sosiaalialalla väsymyksen ja burn-outtien todistamisen jälkeen olen alkanut ajatella tätäkin kappaletta eri tavalla. Ehkä sille on syy, miksi Pave kehottaa ensimmäisenä huolehtimaan omasta hyvinvoinnista ennen kaikkea muuta.

Näkemykseni mukaan sosiaaliala vetää puoleensa ihmisiä, jotka haluavat auttaa muita ja usein unohtavat oman jaksamisensa. Työntekijän omasta jaksamisesta huolehtimista hankaloittaa myös sosiaalialalle tyypillinen suuri asiakasmäärä ja korkeat odotukset. Koen että työntekijöiden jaksaminen on perhetyössä kantava voima, jolla voidaan ylläpitää laadukasta ja huolellista työskentelyä.

Perhetyöntekijöiden jaksamista miettiessä tulisi miettiä pitkällä tähtäimellä. Loppujen lopuksi hyvinvoiva ja pirteä työntekijä saa luultavasti huolellisempaa työtä aikaiseksi, kuin stressin ja uupumuksen painamana. Eikö olisikin parempi, että niin tärkeässä työssä, kannettaisiin huolta työntekijöiden hyvinvoinnista ja yritettäisiin edistää sitä? Uskon että perhetyöntekijän asiakkaatkin hyötyvät siitä, jos heitä auttamaan tullut työntekijä voi hyvin.

Tässä opinnäytetyössä selvitetään mitä työntekijät kertovat työssä jaksamisensa edistämisestä ja asioista, joilla on merkitystä työntekijän jaksamisessa perhetyössä. Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa erilaiset tekijät, jotka tukevat tai kuormittavat työssä jaksamista sekä työnantajan ja työntekijän omaa roolia työssä jaksamisen edistäjänä.

Opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä erään Kanta-Hämäläisen lastensuojelun avopalveluja tarjoavan organisaation kanssa. Tutkimuksen aihe ja yhteistyökumppani valikoitui alun perin opinnäytetyöntekijän omasta kiinnostuksesta perhetyöntekijöiden jaksamista kohtaan.

Opinnäytetyön teoriaosiossa avataan perhetyön määritelmä ja lainsäädäntö sekä stressin ja työnohjauksen teoriaa. Neljännessä luvussa käsitellään toteutettua tutkimusta ja sen menetelmiä ja eettisyyttä. Viimeiset kaksi lukua käsittelevät tutkimuksen tuloksia, johtopäätöksiä ja pohdintaa.

## 2 PERHETYÖ

Tutkimukseni työyhteistyökumppanina toimi eräs Kanta-Hämäläinen lastensuojelun avohuollon palveluita tarjoava organisaatio. Tässä luvussa avaan perhetyötä koskevia lakeja ja siihen liittyviä toimintaperiaatteita. Tässä tutkimuksessa perhetyöstä puhuttaessa tarkoitan sosiaalihuoltolain määrittelemää perhetyötä ja lastensuojelulaissa kuvattua tehostettua perhetyötä, sillä tutkimukseni työyhteistyökumppani tarjoaa kyseisiä palveluita.

Perhetyö on Sosiaalihuoltolain määrittelemä tukipalvelu tilanteisiin, joissa asiakasperhe tarvitsee tukea ja ohjausta vahvistaakseen voimavarojaan ja parantaakseen perheen sisäistä vuorovaikutusta. Perhetyö on sosiaaliohjausta ja muuta tarvittavaa apua, mikä tukee asiakasperheen hyvinvointia. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 § 18.) Hallituksen esitys eduskunnalle sosiaalihuoltolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (164/2014) määrittelee perhetyön siten, että se on asiakasperheen tukemista dialogisin keinoin ja käytännön asioissa ohjaamista. Työskentely tapahtuu yleensä asiakasperheen omassa arjen ympäristössä. Perhetyöntekijä antaa vanhemmille tukea ja ohjausta vanhemmuuteen ja arjenhallintaan. Työskentelyllä tuetaan perheen omia voimavaroja ja elämänhallintaa. Lapselle pyritään järjestämään sopivaa toimintaa, joka tukee hänen arkeaan. Lapsen hyvinvoinnin turvaaminen on aina perhetyön keskiössä.

Perhe on lapsen keskeinen kasvu-ympäristö. Lapsen kasvun ja kehityksen turvaaminen vaatii tiettyjä edellytyksiä ja perhetyö tukee näiden edellytysten toteutumista. Perhetyö tarjoaa tukea perheen arkeen ja tuo lapsen elämän näkyväksi sekä perheelle että yhteiskuntaan päin. Perhetyö verkostoituu moniammatillisesti luoden lapsen ja perheen ympärille tukea, jota kukin tilanteessaan tarvitsee. Perhetyössä kartoitetaan perheen osaaminen ja voimavarat sekä tuetaan niiden parempaa hyödyntämistä. Perhetyötä tehdään suunnitelmallisesti ja työ on kokonaisvaltaista, jossa huomioidaan sekä yksilön että perheen tilanne kokonaisuudessaan. Perheenjäsenten elämänhallintaa pyritään parantamaan ja tasapainottamaan arkirutiineja. Vanhemmuuden tukeminen sekä lastenhoidon ja kasvatuksen ohjaaminen ovat perhetyön ydintehtäviä. Tavoitteena on auttaa perhettä vuorovaikutustaitojen kehittämisessä. Perhetyössä pyritään tarvittaessa laajentamaan perheen elinpiiriä ja verkostoja sekä ehkäisemään syrjäytymistä. (Rönkkö & Rytkönen 2010, 40-41.)

Lastensuojelun avohuollon tukitoimena voidaan tarjota tehostettua perhetyötä, jossa on olennaisesti läsnä kontrolli ja intensiivinen tuki. Tehostettua perhetyötä tarjotaan perheille, joiden arki on kohdannut jonkinlaisen kriisin. Sosiaalityöntekijä voi velvoittaa perheen ottamaan vastaan tehostettua perhetyötä ja työskentely usein aloitetaan

huostaanoton ehkäisemiseksi. Tehostettuun perhetyöhön osallistuvat perheet ovat usein haastavia ja heillä on tarve erityiselle tuelle. Perhetyöntekijä tekee yhdessä lastensuojelun sosiaalityöntekijän ja perheen kanssa suunnitelman tehostetun perhetyön toteuttamisesta. Perheen oma motivaatio työskentelyyn on onnistumisen avain tehostetussa perhetyössä. (Hallituksen esitys eduskunnalle sosiaalihuoltolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 164/2014.) Tehostettu perhetyö on yksi Lastensuojelulaissa (417/2007 § 36) mainituista avohuollon tukitoimista, joita tulee tarvittaessa järjestää lapsen ja perheen asiakassuunnitelma huomioiden.

Perheessä, jossa lapsen huolenpito, tarpeet ja turvallisuus eivät täyty, voidaan tehdä perhetyötä lastensuojelun tukitoimena. Työskentely voi olla lyhytkestoista tai pitkäjänteisempää. Käytännössä perhetyö voi olla perheen tapaamisia ja keskustelua voidaan käydä eri kokoonpanoilla, esimerkiksi perheen kotona tai perhekuntoutuksessa. Kodinhoito ja erilaiset perheen elämänhallintaa tukevat palvelut auttavat perhettä selviytymään jokapäiväisestä elämästä paremmin. Haasteita kartoitetaan ja ratkaistaan tarkastellen niitä perheenjäsenten välisen vuorovaikutuksen, ihmissuhteiden ja vanhemmuuden kautta. Oikea työskentelyn muoto suunnitellaan yksilöllisesti keskustellen perheen kanssa kartoittaen ja kokeillen erilaisia vaihtoehtoja. (Rönkkö & Rytkönen 2010, 40-41.)

### 3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Tässä luvussa avaan stressiä ja työnohjausta, jotka liittyvät työssä jaksamiseen. Valmennusyritys Deep Leadin teettämästä internetkyselystä selviää, että suomalaisista työntekijöistä 42 prosenttia on huolissaan työssä jaksamisestaan. Eniten jaksamisestaan huolissaan olivat keski-ikäiset naiset, mutta myös peräti 35 prosenttia 18–29-vuotiaista kyselyyn vastanneista epäro i omaa jaksamistaan. 40 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että työntekijöiden psyykkistä jaksamista ja stressinhallintaa ei huomioida riittävästi työpaikoilla. (Taloussanomat 2011.) Kyseistä tutkimusta ei ole tehty sosiaalialan kentällä, vaan kyselyyn on vastannut kaikenlaisia suomalaisia työntekijöitä.

#### 3.1 Stressi

Nissisen (2007, 26) mukaan työstressi on laaja-alaisempi konsepti kuin työuupuminen. Työstressin seuraus ei aina ole uupuminen ja stressillä voi olla myös myönteisiä seurauksia. Aihe koskee tutkimustani, sillä auttamistyöllä on voimakas ja kokonaisvaltainen vaikutus auttajaan työuupumuksen näkökulmasta (Nissinen 2007, 45). Stressi käsitteenä on vähän yli sata vuotta vanha. Eri ihmisille stressi voi merkitä eri asioita.

Osalle se on kiirettä, toisille väsymystä. Jotkut mieltävät sen vaarallisena elimistöä turmelevana sairautena. Stressi voi olla myös hyödyllistä. Tilapäinen stressi parantaa suorituskykyä tuomalla kehoon energiaa, joka edistää vaikeasta tilanteesta suoriutumista. Tämä juontaa taustansa entisaikojen ihmisiin, jotka selviytyivät vaarallisista tilanteista lyhytaikaisesta stressistä saamallaan energialla. Entisajan ihmisten elimistö rauhoittui nopeasti vaaran mentyä ohitse. Tämän kaltainen taistelu-pako-malli on yhä olemassa nykyihmisillä. Ihmisen ympäristö on kuitenkin muuttunut. Nykyään kohtaamamme vaarat eivät yleensä ole konkreettisia, vaan pitkään kehittyneitä suoritusedellytyksiä. Taistelu-pako-reaktio on jatkuvasti käynnissä, jolloin elimistö pysyy yliaktiivisessa tilassa. Tähän on vaikuttanut nykyinen ärsykkeiden vallitseva työskentely. Elimistömme mieltää energiaa vaativat yllättäen muuttuvat työtilanteet usein virheellisesti vaaratilanteiksi. Nykyinen kiireinen ja tekninen ympäristö edesauttaa alitajuntaamme pysymään taistelu-pako-reaktiomallissa. Tällöin elimistömme on tauotta rauhattomassa ja jännittyneessä tilassa. (Juuti & Salmi 2014, 51-52.)

Eritasoisia stressioireita kohtaa 5-15 prosenttia suomalaisista työssä käyvistä. Stressi aikaansaa kokijalleen terveydellisiä ongelmia ja taloudellisia tappioita organisaatioille ja yhteiskunnalle. Organisaation tuloksellisuus kärsii stressin häiritessä työsuorituksia. Stressi liittyy autonomisen hermoston toimintaan, jonka takia sitä on haastavaa estää. Alitajunnan havaitessa vaaralliseksi kokemansa tilanteen alkaa aiemmassa kappaleessa kuvailun kaltainen stressireaktio. Nykyisessä ympäristössä tällaisten tilanteiden arviointi varioi eri yksilöiden kesken. Aivojen havaitsema vaaratilanne voi olla esimerkiksi omien kykyjen ja vallitsevien olosuhteiden eroavaisuus. Reaktio on hyvin kokonaisvaltainen. Stressi näkyy muun muassa levottomuutena, huimauksena, suolistovaivoina, rytmihäiriöinä ja muina somaattisina ja psyykkisinä oireina. Myös muisti ja keskittymiskyky kärsivät jatkuvan stressin alaisena. (Juuti & Salmi 2014, 52-53.)

Työntekijöiden perustehtävään sitoutumisen ja osallistumisen kannalta on tärkeää, että stressi pysyy hallinnassa. Voimistavana resurssina kohtalainen stressi on työssä hyödyllinen. Yksitoikkoisesta työstä, jossa ei ole haasteita, seuraa turhautumista ja tylsistymistä, sillä tällöin työ ei tuota myöskään yrittämisen ja onnistumisen tunnetta. Yleensä positiivinen stressi on lyhytaikaista ja johonkin erityiseen hetkeen tai ajanjaksoon kohdentuvaa. Työhön liittyvien vaikeuksien ja kriisien ollessa työntekijän selviytymiskeinoja suurempia, muodostuu haitallista, henkistä stressiä. Kokemus työn haasteiden ylitsepääsemättömyydestä johtaa ammattiauttajan stressiin. (Nissinen 2007, 26-27.)

### 3.2 Työnohjaus

Työnohjaus on osa teoriapohjaani, koska tutkimuksessani haastateltavat työntekijät käyvät työnohjauksessa pitääkseen yllä työhyvinvointiaan.



Työnohjaus on pitkäkestoinen prosessi. Siihen kuuluvat tapaamiset ovat toistuvia, säännöllisiä ja ennalta sovittuja. Tavallisesti tapaamisia on kerran kuukaudessa 1-3 vuoden ajan. Työnohjaus voi kuitenkin olla myös konsultatiivista. Tällöin työnohjauksen prosessi saattaa olla hyvin lyhytkestoinen. Se, miten ohjausprosessi voidaan toteuttaa, riippuu työnohjaajan koulutuksesta ja kokemuksesta. Työnohjauksessa käsitellään työhön liittyviä kysymyksiä ja ongelmia. Työskentely tapahtuu vuorovaikutuksellisesti ohjaajan ja ohjattavan välillä. Työnohjauksella on tavoitteena kehittää ohjattavan ammattitaitoa ja henkistä sekä persoonallista kasvua. Stressin ja työn ongelmien hallinnan parantaminen on tärkeä tavoite työnohjauksessa. Työnohjauksen päätavoite on kirkastaa työntekijän perustehtävä. (Punkanen 2009, 7.) Perustehtävän perimmäisin merkitys on se, miksi työntekijä on olemassa osana työyhteisöä. Työntekijän saa palkkaa toteuttaessa perustehtävänsä tarpeeksi hyvin. Toimiva työyhteisö tarkastelee keskenään perustehtävää ja työn sisältöä. (Punkanen 2009, 49.)

Työnohjauksen alussa määritellään tavoitteet ryhmän, työnantajan ja työntekijän henkilökohtaisesta näkökulmasta. Tavoitteet määritellään tapauskohtaisesti työn luonteesta ja ohjauksen tarpeesta riippuen. Yksi työnohjauksen tavoitteista on parantaa työn laatua vähentämällä työntekijän henkistä kuormitusta. Työnohjaus auttaa stressin hallinnassa ja antaa tilaa itsetutkiskelulle. Työnohjauksessa pyritään laajasti selvittämään ohjattavan suhdetta työhönsä ja itseensä työntekijänä. Työnohjaus mahdollistaa ammatillisen kasvun ja kehityksen. Sen avulla voidaan havainnoida työskentelyä ja toimintatapoja uusista näkökulmista, jotka auttavat löytämään uusia työtapoja ja ideoita. (Järvinen 2001, 176–177.)

Työnohjausta tarjotaan erilaisissa muodoissa riippuen tarpeesta. Yksilötyönohjauksessa tärkeää on työnohjaajan ja ohjattavan välinen vuorovaikutus. Työskentely perustuu ohjattavan työhön liittyviin kokemuksiin. Yksilötyönohjauksessa pyritään vahvistamaan ohjattavan ammatti-identiteettiä ja etsitään ratkaisuja tämän työhön ja persoonaan liittyviin vaikeuksiin. Ohjattava saa käyttöönsä koko työnohjausajan, eikä hänen tarvitse odottaa omaa ohjausvuoroaan. Yksilötyönohjaus on hyvä ohjauksen muoto esimerkiksi vaativassa asiakastyössä oleville, vaikka hekin hyötyvät ryhmätyönohjauksesta. (Punkanen 2009, 28-29.)

Ryhmätyönohjaukseksi kutsutaan työnohjausta, jossa on enemmän kuin yksi ohjattavaa. Ryhmätyönohjausta voidaan antaa työryhmälle tai ryhmälle, joka koostuu yleensä saman alan edustajista. Työyhteisöjen työnohjaus voi auttaa ohjattavia löytämään ratkaisuja työtilanteiden ja keskinäisen vuorovaikutuksen ongelmiin. Ryhmätyönohjauksessa työskennellessään yksilöt joutuvat huomioimaan muiden ohjattavien kokemukset ja mielipiteet. Ohjattavat heijastavat omia toimintatapojaan muiden käytäntöihin ja saavat niistä ideoita omaan työskentelyynsä. (Punkanen 2009, 30-32.) Työntekijä voi voimaantua siitä, kun kuulee

muiden painiskelevan samankaltaisten ongelmien kanssa kuin itse ja asioita voidaan käsitellä yhdessä. Omien kokemusten esille tuonti voi helpottaa oloa ja lisätä jaksamista. Työyhteisöjen työnohjauksessa tavoitteena on lisätä ryhmän jäsenten ymmärrystä itseään, työtään ja työyhteisöään kohtaan. (Paunonen-Ilmonen 2001, 29–31.)

On olemassa välillistä ja suoraa työnohjausta. Suora työnohjaus tarkoittaa sitä, että työnohjaus suoritetaan tapahtumatilanteessa, jolloin ohjattavat ja ohjaaja ovat paikalla toteamassa mitä tilanteessa tapahtuu. Tällöin ei ole erillistä sovittua paikkaa, jossa työnohjaus suoritetaan, vaan ohjaus tapahtuu työtilanteessa. (Paunonen-Ilmonen 2001, 54–57.) Suorassa työnohjauksessa ohjattava saa palautteen ohjaajalta toiminnastaan sellaisena kuin ohjaaja sen tilanteessa näkee. Välillistä eli epäsuoraa työnohjausta saadaan työpaikan ulkopuolella. Välillisessä työnohjauksessa ohjaaja ei ole seurannut ohjattavan työskentelyä suoraan, vaan työnohjaus toteutuu jossakin ennalta sovitussa paikassa ja sovittuna aikana. Välillinen ryhmätyönohjaus on nykyään yleisin työnohjauksen muoto. (Paunonen-Ilmonen 2001, 54–57.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa avataan tutkimustehtävän ja –kysymykset, sekä kuvataan aineiston hankinta ja analyysi. Lisäksi pohditaan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

### 4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Suoritin sosionomiopintoihini kuuluvan harjoittelun tutkimukseni työyhteistyökumppani-organisaatiossa. Harjoittelun aikana mielenkiintoni heräsi kiireisten työntekijöiden jaksamista kohtaan. Havaitsin työntekijöiden toimivan jatkuvassa kiireessä ja kovassa paineessa. Keskustelussa työn tilaajan kanssa päädyimme seuraavaan tutkimustehtävään ja kysymyksiin.

Tutkimustehtävänä oli selvittää, mitä työntekijät kertovat jaksamisensa edistämisestä ja asioista, joilla on merkitystä työntekijän jaksamisessa perhetyössä.

Tutkimuskysymykset:

- Millä asioilla on merkitystä työntekijän jaksamisessa perhetyössä?
- Miten työntekijä voisi itse edistää työssä jaksamistaan?
- Miten työnantaja voisi edistää työntekijöiden työssä jaksamista?

## 4.2 Aineiston hankinta

Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, koska tiedonhankinta menetelmässä hyödynnettiin tutkittavan omia näkökulmia ja kertomuksia, mikä on tyypillistä laadulliselle tutkimukselle. Tällaisista laadulliselle tutkimukselle tyypillisistä menetelmistä mainittakoon haastattelut, aktiivinen havainnointi sekä tekstien ja dokumenttien diskursiiviset analyysit. Tutkimuksen kohderyhmä valikoidaan tarkoituksenmukaisesti ja tutkimussuunnitelma muodostuu tutkimuksen kehittyessä. Tutkittavat asiat tarkastellaan uniikkeina ja aineistosta tehdään päätelmät sen mukaisesti. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kielen piirteistä, säännönmukaisuuksista, tekstin tai toiminnan merkityksen ymmärtämisestä ja reflektiosta. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164-165.) Yksinkertaisimmillaan laadullisella aineistolla tarkoitetaan aineistoa, joka on tekstiä. Aineisto on voinut muodostua tutkijasta riippuen tai riippumatta. Laadullisessa tutkimuksessa voi pyrkiä objektiivisuuteen sen tarkoittaessa sitä, että tutkija ulkoistaa omat oletuksensa, asenteensa ja arvonsa tutkittavasta. Objektiivisuuteen pyrkiessä tutkijan on tärkeää tunnistaa omat subjektiivisuutensa erottaakseen ne tutkittavasta. (Eskola & Suoranta 1998, 15-17.)

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastattelua hyödyntäen. Haastattelun teemat muodostuivat tutkimuskysymyksistä (liite1.). Haastatteluissa oli teemat ja valmis kysymyspohja, joita hyödyntäen aineisto kerättiin äänittäen yksilöhaastattelut. Haastatteluihin osallistui neljä perhetyöntekijää. Haastattelulle tyypillistä on, että kysymykset on laadittu ennalta ja tutkittava saa vastata niihin omin sanoin. Teemahaastattelussa aihealueet määritellään ennalta ja kysymysten muotoa ja järjestystä voi vaihdella eri haastateltavien kohdalla. (Eskola & Suoranta 1998, 87.) Teemahaastattelun kysymyksiä voidaan täsmentää ja terävöittää haastateltavan vastauksiin pohjautuen. Teemahaastattelun toteuttaminen voi varioida avoimesta haastattelusta aina strukturoidusti kulkevaan haastatteluun. Teemahaastattelussa etsitään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tavoitteen mukaisesti. Ennalta valikoidut teemat pohjautuvat teoriassa tutkimuksen viitekehukseen. Teemahaastattelun avoimuudesta riippuen teemojen alle muodostuvien kysymysten yhteys tutkimuksen viitekehyksessä osoitettuun toisaalta vaihtelee vaistonvaraisten havaintojen hyväksymisestä tarkasti vain ennalta määritellyissä kysymyksissä pysymiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88)

## 4.3 Aineiston analyysi

Teemahaastattelujen jälkeen aineisto litteroitiin, eli kirjoitettiin luettavaan muotoon sanasta sanaan. Tämän jälkeen aineisto analysoitiin käyttäen menetelmänä teemoittelua. Litteroitua tekstiä syntyi 26 sivua.

Litteroinniksi kutsutaan sitä, kun esimerkiksi äänitetty aineisto kirjoitetaan auki sanasta sanaan. Litterointia voi tehdä kerralla kaikesta saadusta

materiaalista tai esimerkiksi teemoitellen. Litteroinnin täsmällisyydestä ei ole tarkkaa ohjeistusta. Analysointimenetelmä tulisi tietää ennen litteroinnin aloittamista, jotta litteroinnin voi tehdä tarkoituksenmukaisesti. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 222.)

Laadullista aineistoa analysoidessa materiaalin suuri määrä ja elämänläheisyys tuovat vaiheeseen haastetta ja kiinnostavuutta. Tutkijalla voi kulua aikaa järjestellessään aiheita, tulkitessaan vastauksia ja hakiessaan merkityksiä analysoidessaan aineistoa. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 225.) Kerätystä aineistoista tuodaan esiin tutkimustehtävää havainnollistavia aihealueita. Tällä tavoin voi verrata valittujen teemojen ilmenemistä aineistossa. Aineistosta tulee etsiä ja erotella tutkimustehtävän kannalta merkittävimmät asiat. Laadullisen aineiston analysoinnista syntyy usein teemoiteltu sitaattikokoelma. Teemoittelua käytetään analysointitapana usein jonkin käytännön ongelman ratkaisemiseksi, jolloin aineistosta voi kerätä tutkimustehtävän kannalta oleellista tietoa. (Eskola & Suoranta 1998, 175-179.) Aineistoa analysoidessa litteroitua tekstiä luettiin, minkä jälkeen koottiin esiin nousseita asioita. Nämä eriteltiin merkittävimpien teemojen alle.

#### 4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Kuten haastateltaville lähetetyssä saatekirjeessä (Liite 2) mainitaan, haastatteluista saatu aineisto käsiteltiin anonyymisti ja haastattelumateriaalit tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua asianmukaisesti. Vastaajien tiedot eivät käy ilmi tuloksista. Tuloksissa ei näy vastaajan sukupuolta, ikää, eikä muitakaan tunnistetietoja. Litteroitu haastatteluaineisto on ollut vain opinnäytetyön tekijän käytettävissä.

Tutkimukseen osallistui neljä haastateltavaa ja tämän johdosta tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää, mutta sosiaalisen todellisuuden monimuotoisuuden johdosta tutkimustulokset ovat mahdollisesti siirrettävissä (Eskola & Suoranta 1998, 212-213). Tämän tutkimuksen eettisyyttä vähentää se, että vertailua aiempiin tutkimuksiin ei ole (Tuomi & Sarajärvi 2018, 151).

Tutkijan objektiivista näkökulmaa tukee se, että opinnäytetyön tekijä ei työskentele tutkimuksen työyhteistyökumppanina toimivassa organisaatiossa. Tutkimuksen luotettavuutta lisää kuitenkin tutkijan ymmärrys työn kontekstista, työyhteistyökumppanin kanssa suoritettun työharjoittelun johdosta.

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tulosten teemat nousivat aineistosta. Merkittävimmiten teemoiksi muodostui työntekijöiden ajankäyttö ja –hallinta, siviilielämä, työnantaja sekä työyhteisö.

### 5.1 Ajankäyttö ja –hallinta

Haastatteluissa korostui vahvasti kalenterin hallitsemisen merkitys osana työssä jaksamista. Työntekijät suunnittelevat työkalenterinsa itse ja tämä koetaan sekä jaksamista kuormittavana että tukevana tekijänä. Asiakkaiden tilanteet vaikuttavat kalenterin suunnitteluun, mutta myös työntekijä voi omalla suunnittelullaan vaikuttaa kalenteriinsa. Työntekijät pystyvät suunnittelemaan työnsä oman aktiivisuutensa ja vireystasonsa mukaan. Iltapainotteiset asiakasperheet ohjaavat työn tapahtumaan iltapäivään, mikä vähentää kiirettä aamuista, mikä sopii iltavirkuille ihmisille. Vastaavasti aamuvirkku voi käyttää aamupäiviä omiin tarkoituksiinsa. Varsinkin talviaikaan iltatyön määrä kasvaa. Sosiaalialalle töihin ohjautuvat ihmiset ovat usein empaattisia ja joustavia ja halutessaan tehdä työn asiakaslähtöisesti, joustetaan työssä jopa vähän liikaa. Työntekijän voi olla vaikeaa kieltäytyä.

Pitää itte ymmärtää se, että ei tarvitse revetä joka paikkaan.

Työn rytmittäminen ja tauottaminen ovat isossa roolissa ajankäytön suhteen. Pitkän ajan kalenterisuunnitelmien teko on hyvä ja samalla erittäin haastava tehtävä, koska perhetilanteet muuttuvat. Ajan varaaminen työkalenteriin kirjallisten tehtävien suorittamista varten jää helposti tekemättä. Tämä johtaa siihen, että kirjallisten tehtävien teko jää viime hetkeen tai pahimmassa tapauksessa jopa työntekijän omalle ajalle. Liian lyhyet vapaat hetket asiakastapaamisten välissä eivät riitä kunnolliseen paneutumiseen kirjausten tekoon. Työnantaja on ohjeistanut työntekijöitä tekemään kirjauksia yhdessä asiakkaan kanssa, mutta käytännössä tämä ei aina toteudu.

Välillä sit tulee semmonen vähän niinku stressi siitä, et ihan oikeesti, et nyt näin ja näin paljon kirjauksia tekemättä, et missä välis mä ne teen ja sit saattaa olla, et teen niitä viikonloppuna esimerkiks.

Ruokatauot pitäisi merkitä kalenteriin, koska muutoin ne pahimmassa tapauksessa unohtuvat kokonaan tai niitä ei ehdi pitää. Tämä johtaa epäterveellisiin välipaloihin ja autossa syömiseen. Terveellinen ruokavalio ja ruokarytmi ylläpitävät hyvää vireystasoa ja työkykyä.

Ruokatauot ja kaikki sellaiset vessatauot ja näin, et siinä oikeesti saattaa olla sellainen kohta sitten, että ei oikeesti

vaan ehdi, sitä on vaan siellä autossa ja ajelee suuntaan sun toiseen.

Työkalerin suunnittelun voi aloittaa varaamalla kalenteriin omat vapaa-ajat ja menot, joiden ympärille työaika rakentuu. Mahdollisuus tehdä välillä ylitöitä ja välillä vähemmän töitä, kompensoi työtuntien toteutumista. Oman ajankäytön rajaamisen taito on tarpeen. Mahdollisuus tehdä ylitöitä on sekä etu että haaste. Kun kukaan ulkopuolinen ei vahdi työkalerin suunnittelua, on työntekijän mahdollista rakentaa itselleen liian pitkiä työputkia. Työn suunnitelmallisuutta saisi olla enemmän. Työntekijä on vastuussa itse itselleen työn suunnittelusta. Ajatusten siirtyminen asiakkaasta toiseen vaatii oman orientoitumisaikansa. Työtehtävien väliin täytyisi jättää enemmän hengähdysaika.

Työntekijöiden kiintyminen asiakasperheisiin vaikuttaa siten, ettei työtehtävien uudelleen jako ja asiakkaasta luopuminen ole helppoa, vaikka se ajankäytöllisesti katsoen olisikin järkevää. Työajan rajoittaminen on haasteellista ja keskelle päivää jäävät hyppytunnit on vaikea käyttää.

## 5.2 Siviilielämä

Mielekäs tekeminen vapaa-ajalla ja sille riittävän ajan löytäminen tukee työssä jaksamista. Vapaa-iltojen ja harrastusten rytmittäminen työn kanssa on silti haastavaa. Työntekijä saattaa karsia vapaa-ajan tekemisiään työn sanelemien ehtojen mukaan riippumatta omasta perhetilanteesta. Työssä jaksamista tukevin tekijöinä voidaan pitää esimerkiksi hengellisiä asioita ja ystävien kanssa tapaamista. Mieleisten asioiden tekeminen vapaa-ajalla auttaa lataamaan akkuja ja ammentamaan lisävoimaa työntekoon. Jos on hyvässä kunnossa fyysisesti, voi paremmin myös psyykkisesti. Tätä tukeakseen on hyvä, että työntekijät pyrkivät harrastamaan liikuntaa.

Jos on fyysisesti hyvässä kunnossa, niin voi paremmin psyykkisesti, ja kyllä mä pyrin huolehtimaan niinku semmosesta, että mä harrastan liikuntaa.

Oman perhe-elämän joustavuus auttaa työskentelyssä. Jos työntekijän omassa perhetilanteessa on kuormittavia tekijöitä, se vaikuttaa työssä jaksamiseen heikentävästi. Työntekijälle on raskasta, jos työelämän kriisien lisäksi kotona on selviteltäviä asioita. Oma perhe kärsii läsnäolon puutteesta ja huomauttelee, jos on paljon iltatöitä. Työntekijän, jolla ei itsellä ole pieniä lapsia, on helpompi joustaa yllättävissä työtilanteissa.

Riittävä lepo ja virkistyminen ylläpitävät työkykyä. Jos ei nuku tarpeeksi, ei jaksa. Iltavirkuilla työntekijöillä on etua siitä, ettei tarvitse herätä

aamuvarhaisella vaan saa riittävän pitkät yöunet. Moni työntekijä kokee, että kunnolla nukkumiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota.

Tällä hetkellä on tilanne se, että ei tarvi kahdesti miettiä, että väsyttääkö illalla, että kyllä se sit uni tulee aika nopeesti.

Jos nukkumaanmeno-aika on päässyt venymään, on tehtävä ryhti- ja mentävä aikaisemmin nukkumaan.

Oman elämän tulisi olla tasapainossa niin, ettei työnteko mene kaiken muun edelle. Työn luonne ja hektisyys vähentävät oman elämän aktiivisuuden tarvetta. Työntekijä saattaa vähentää omassa elämässään näkyvää kiirettä tasapainottaakseen jaksamistaan töissä. Työntekijät ovat huomanneet pitävänsä työpuhelintaan auki jatkuvasti ja vastanneensa työviesteihin vapaa-ajallaan. Puhelimen sulkeminen työajan päätyttyä on auttanut työn ja vapaa-ajan rajanvedossa.

Tuntuu välillä, et mä voisin puhelimella heittää vesilintuu, kun se aloittaa kuudelta piippaamisen ja lopettaa kymmenelt, yhelttoista sen piippaamisen, et tuntuu, et koko ajan pitää olla läsnä ja tavoitettavissa.

### 5.3 Työnantaja

Lähiesimies koetaan joustavana ja kannustavana. Hän on aina tavoitettavissa, mutta ei koko ajan läsnä työyhteisössä. Työnantajan konkreettinen tavoitettavuus voisi edistää työhyvinvointia. Positiivisena on koettu tiimipalaverien pito aiempaa useammin.

Mulle on ainakin niinku helppo esimiehen kanssa käydä asioita läpi ja kysyy asioita, et sekin on tärkeitä, et on semmonen niinku helppo suhde esimiehen kanssa.

Muutos on aina hyvästä, mutta organisaation tilan tasapainottaminen ja jatkuvan muutoksen välttäminen voisi edistää työntekijöiden jaksamista.

Se työrauha, ettei koko ajan olisi ihan hirveetä muutosta. Tottakai muutos on aina myös hyväksi, mutta liika taas sit vaikuttaa siihen jaksamiseen.

Työnantajalta toivotaan enemmän ymmärrystä rajalliseen ajankäyttöön liittyen. Työntekijät kaipaavat arvostusta työlleen, sekä henkisesti että taloudellisesti.

Kyllä ne johtoportaan tyypit vois arvostaa tätä työtä enempi. Ihan niinku palkan muodossa vois näkyä, et kyl tästä maksetaan aika hävyttömän vähän siihen kaikkeen vastuuseen ja kaikkeen nähden.

Työnantajan tulisi vähentää työn tuloksellisuuden vaatimusta ja rahalla mittaamista ja keskittyä enemmän inhimilliseen työntekijään ja hänen hyvinvointiinsa.

Välillä tuntuu, et siellä ylempänä on vaan se raha, mikä ratkaisee, että kaikki mitataan rahassa. Mut ei suinkaan niin, että se näkyisi meidän palkoissa, vaan että pitää firman tuottaa mahdollisimman paljon.

Työnantaja voisi aktiivisesti puuttua työntekijöiden kalenterien suunnitteluun ja hillitä liikaa työntekoa.

Ehkä se tavallaan ois hyvä, jos vaikka pomo sitten kattois, ettei kellekään tuu liikaa töitä. Se on kyl tosi paljon omalla vastuulla.

Asiakkuuksien jakautumiseen kaivattaisiin vahvempaa johtamista siten, että työnantaja määrittäisi entistä paremmin, kenelle työntekijöistä mikäkin asiakkuus sopii ja kenellä on parhaat resurssit vastata tarpeeseen.

Työntekijät toivoisivat työnantajan taholta enemmän taloudellista panostusta yhteiseen virikkeelliseen ja kehittävään toimintaan, kuten esimerkiksi liikuntaan ja ammattitaitoa ylläpitäviin koulutuksiin. Koulutuksissa pääpainon toivotaan olevan oppimisessa, eikä niinkään suorittamisessa. Työnantaja tukee työntekijöitä smartum-seteleillä, mutta omavastuu koetaan kuitenkin liian suurena.

#### 5.4 Työyhteisö

Haastatteluista nousee esille, että työntekijät kokevat työyhteisön hyvänä ja avoimena. Työkavereiden kanssa voidaan keskustella niin työasioista kuin muistakin aiheista.

Perhetyön tekemiseen ja toteuttamiseen ni siin on kuitenkin ehkä tärkeintä se et miten niinku yhdessä sitä työtiimin kans tehdään ja suunnitellaan.

Yhteistyö työparin ja työyhteisön kanssa koetaan tärkeänä. Työparin kanssa yhdessä asiakastapaamisilla käyminen tuo enemmän mahdollisuuksia ja laajentaa näkemystä. Tällöin oman työskentelyn ja



asiakkaan tilanteen refleктоiminen on helpompaa. Merkittävä osa työssä jaksamista on työkavereiden kohtaaminen myös hyvien asioiden äärellä, eikä vain kriisitilanteissa.

Mä oon aatellu, että mun ehkä pitäis tuoda sitä...yhteisöllisyyttä vielä lisää siihen työtiimin tavaksi toimia. Se on semmonen mun mielestä mikä auttaa jaksamisessa tosi paljon, että on semmonen yhteisöllinen tapa ajatella.

Työyhteisön konfliktit vaikuttavat työilmapiiriin ja kaikkien työntekijöiden jaksamiseen. Pelkkä tietoisuus muiden työntekijöiden välisestä hankaluudesta vaikuttaa omaan mielialaan ja luo epävarmuutta työyhteisöön.

Työyhteisö on ihan huippu, mut jos siinäki olis jotain kihnaa, niin kyllä se vaikuttais.

Työnohjausta ei koeta itselle merkittävänä. Työnohjaus on liian case-keskeistä ja tilaa yksittäisten työntekijöiden ajatuksille jää vähän.

Jos jotain tapausta tai jotain käsitellään enempi, ni sit ei jää oikein muulle aikaa.

Kaivattaisiin enemmän työyhteisön yhteisten asioiden puimista esimerkiksi henkilö- ja työtiimin asioita. Työnohjausta on harvoin ja se on liian lyhyt. Työnohjausta on kuitenkin kehitetty ja sitä on rakennettu myös yksittäisen asiakasperheen työntekijöille. Toisaalta case-keskusteluille voisi olla enemmän aikaa. Olisiko tarvetta yksilötyönohjaukselle?

Et totta kai, et sä saat niinku kuulla työkavereidenkin tilanteesta ja ajatuksista ja saat niistä niinku tukea, niin on ne tärkeitä.

Lisäksi erillisenä asiana nousi esille työn mielekkäisyys ja onnistumiset työssä jaksamista tukevana tekijänä.

Joskus tota niinku huomaa kuitenkin niit onnistumisia ja jotain juttuja, mis on ehkä hyvä.

Myös työergonomia mainittiin osana työssä jaksamista. Pienten lasten kanssa työskennellessä tulee muistaa, miten lapsia esimerkiksi nostetaan turvallisesti. Perhetyöntekijät ajavat paljon autolla ja tällöinkin tulisi muistaa hyvä työergonomia.

Mul on ollu selkävaivoja...en oo ihan varma, mistä se tulee, mut mä ehkä ajattelen, et se tulee siitä autolla ajamisesta, et mulla on siellä jotenkin hassu asento.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Työntekijöiden jaksamisessa merkitystä on eniten ajankäytöllä ja -hallinnalla, siviilielämällä, työnantajalla ja työyhteisöllä. Työntekijät pyrkivät edistämään omaa hyvinvointiaan ja toivovat samaa myös työnantajan puolelta.

Työkalerin hallinnan vastuuttaminen työntekijälle aiheuttaa joskus liian pitkiä ja kiireisiä työpäiviä. Työnantajalta tuleva paine antaa vähän tilaa työntekijälle järjestellä työpäivänsä työssä jaksamista tukevalla tavalla. Halu joustaa voi juontaa tarpeesta saada myönteistä palautetta asiakkailta tai työyhteisöstä. Työntekijän voi olla vaikeaa kieltäytyä, koska hän haluaa olla hyvä työntekijä. Ylikuormittumisenkin uhalla työntekijä ei halua tuottaa pettymystä työnantajalle tai asiakkaalle. Työntekijät kokevat työnantajan painottavan liikaa tuloksellisuutta ja taloudellista voittoa. Tässä kohtaa työnantajan kannattaisi ajatella pitkällä tähtäimellä stressin ja työntekijöiden hyvinvoinnin vaikutusta organisaatioon sillä kuten Juuti ja Salmi (2014, 52-53) kertovat organisaation tuloksellisuus kärsii stressin häiritessä työsuorituksia.

Työnantaja on ohjeistanut työntekijöitä kirjaamaan asiakaskäynnit asiakkaan kanssa. Tulosten mukaan tämä ei kuitenkaan usein miten toteudu. Työntekijät kokevat painetta kirjaamisista ja niiden tekeminen jää usein viimeinkin. Kirjausten tekeminen yhdessä asiakkaan kanssa saatetaan kokea haastavana ja ajan olevan käytännössä pois asiakkaan kanssa työskentelystä. Voisiko tähän kehittää jonkinlaisen uuden käytännön, mikä helpottaisi työntekijöiden painetta?

Työntekijöiden kokeman kiireen keskellä on vaikeaa pitää kiinni kunnollisista ruokatauoista. Epäsäännöllinen ruokarytmi ja terveellisen ruokavalion laiminlyöminen voi aiheuttaa väsymystä, ylipainoa ja muita terveydellisiä haittoja. Sianojan (2018, 56.) mukaan lounastaukojen säännöllisyys ja irrallisuus työpaikalta ovat yhteydessä menestyneeseen palautumiseen lounastauoilla. Ruokatauot olisi hyvä merkitä työkalenteriin, jotta ne toteutuisivat. Lisäksi asiakastapaamisten väliin tulisi varata tarpeeksi aikaa orientoitumiselle, kirjaamiselle ja siirtymisille.

Työntekijän siviilielämän ja työn tasapainon löytäminen voi olla hankalaa alalla, jossa on liikkuvat työajat. Tämän takia olisikin hyvä, että työntekijä pystyisi sulkemaan vapaa-ajallaan työn pois mielestään ja keskittymään omaan henkilökohtaiseen elämäänsä. Tätä tukeakseen työnantajan tulisi herätellä työntekijöitä sulkemaan työpuhelimensa vapaa-ajalla.

Työnohjauksella ei koettu olevan kovin suurta vaikutusta haastateltujen työntekijöiden työssä jaksamiseen, ainakaan sellaisena mitä se tällä hetkellä on. Työntekijät kokevat työnohjauksen case-keskeisenä ja toivovat enemmän työyhteisön yhteisiin asioihin liittyvää työnohjausta.

Tämä voisi tukea hyvää työilmapiiriä, mikä koettiin myös työssä jaksamista tukevana tekijänä. Kuitenkin myös case-painotteista työnohjausta pidetään tärkeänä. Työntekijä voi voimaantua siitä, kun kuulee muiden painiskelevan samankaltaisten ongelmien kanssa kuin itse ja asioita voidaan käsitellä yhdessä (Paunonen-Ilmonen 2001, 29–31).

Työntekijät kokevat työyhteisön ilmapiirin tärkeänä osana työssä jaksamistaan. Yhteisöllisyyttä toivotaan enemmän ja parityöskentely nähdään hyödyllisenä niin asiakastyöskentelyn kuin oman työskentelyn reflektoinnin kannalta.

Tutkimuksen tulokset nousivat selkeästi suoraan kerätystä aineistosta. Opinnäytetyöprosessin alussa oletettiin valittujen teorioiden teemojen linkittyvän tutkimuksen tuloksiin, mutta näin ei loppujen lopuksi ollut. Teorian keräämistä lähdettiin tekemään ehkä väärästä näkökulmasta, mikä ei sinällään tukenut tutkimuksen tuloksia. Yllättävää tutkimuksen tuloksissa oli se, että työntekijät eivät koe niinkään asiakasperheiden tilanteiden ja haasteiden vaikuttavan omaan jaksamiseensa. Tutkimuksen tuloksista huomaa, että työssä jaksamiseen vaikuttavat työntekijä itse, työnantaja ja koko työyhteisö.

## LÄHTEET

- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Hallituksen esitys eduskunnalle sosiaalihuoltolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 164/2014. Haettu 22.3.2018 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140164#idp450448960>
- Hirsijärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Juuti, P. & Salmi, P. (2014) *Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järvinen, P. (2001). *Esimies ja työyhteisön kehittäminen*. 2. painos. Helsinki: WSOY.
- Lastensuojelulaki 417/2007. Haettu 22.3.2018 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L7P36>
- Maijanen, P. (1981). *Pidä huolta*. Levyltä *pidä huolta*. Sonet.
- Nissinen, L. (2007). *Auttamisen rajoilla. Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy*. Helsinki: Edita publishing Oy.
- Paunonen-Ilmonen, M. (2001). *Työnohjaus toiminnan laadunhallinnan varmistaja*. 1. painos. Helsinki: WSOY.
- Punkanen, T. (2009). *Työnohjaus muutoksen moottorina*. 2. painos. Helsinki: Tammi.
- Rönkkö, L. & Rytönen, T. (2010). *Monisäikeinen perhetyö*. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Sianoja, M. (2018). *The virtues of rest: Recovery from work during lunch breaks and free evenings*. Väitöskirja. haettu 9.12.2018 osoitteesta <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/104058/978-952-03-0786-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Haettu 22.3.2018 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301#Pidp450689568>
- Taloussanomat (2011). Uutiset. Työ ja elämä. ”En tiedä, miten pitkään jaksan työelämässä”. Haettu 4.5.2018 osoitteesta <https://www.is.fi/taloussanomat/oma-raha/art-2000001710755.html>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

## HAASTATTELUN KYSYMYKSET

**Haastattelun kysymykset jaettuna kolmeen teemaan**

Työssä jaksamiseen vaikuttavat asiat:

- Miten oman työn johtaminen näkyy työssäsi ja miten se vaikuttaa jaksamiseesi?
- Mikä merkitys työnohjauksella on työssä jaksamiseesi?
- Mitkä asiat vaikuttavat henkiseen jaksamiseesi perhetyössä?
- Mitkä asiat vaikuttavat fyysiseen jaksamiseesi perhetyössä?
- Miten työajat vaikuttavat jaksamiseesi?
- Mitkä muut tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseesi ja miten?

Työntekijä työssä jaksamisen edistäjänä:

- Miten pidät tällä hetkellä yllä työssä jaksamistasi?
- Mitä voisit itse tehdä edistääksesi työssä jaksamistasi?

Työnantaja työssä jaksamisen edistäjänä:

- Miten työnantaja voisi edistää työntekijöiden jaksamista perhetyössä?

SAATEKIRJE

## TYÖNTEKIJÖIDEN JAKSAMINEN PERHETYÖSSÄ

Hei!

Olen viimeisen vuoden sosionomiopiskelija Hämeen ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyöni koskee työntekijöiden jaksamista perhetyössä. Haastattelun tarkoitus on kuulla kokemuksiasi työssä jaksamisesta. Haastattelusta saatua aineistoa voidaan hyödyntää työpaikkasi työhyvinvointia kehittäessä.

Haastattelu tapahtuu henkilökohtaisesti ja se äänitetään aineiston keräämistä varten. Varaathan haastatteluun noin 30 minuuttia.

Haastattelusta saatu aineisto käsitellään anonyymisti ja haastattelumateriaalit tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua asianmukaisesti. Vastaajien tiedot eivät käy ilmi tuloksista.

Lisätietoa tarvittaessa:

[marja.vimpari@student.hamk.fi](mailto:marja.vimpari@student.hamk.fi)

Kiitos osallistumisestasi!

Marja Vimpari