

***”Jos joku puolittu mulle tuolla kadulla sanoo, että vitsi sä teet merkityksellistä työtä, ni ei se mulle mitää merkkaa”***

**Lastensuojelun sijaishuoltolaitoksen työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä**

Oikarinen Aleksi  
Saarinen Sanni-Minni  
Utra Virpi

Opinnäytetyö  
Kesäkuu 2020  
Sosiaali- ja terveysala  
Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)

Tekijä(t) Oikarinen Aleksi Saarinen Sanni-Minni Utra Virpi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä kesäkuu 2020
	Sivumäärä 35	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>”Jos joku puolittutu mulle tuolla kadulla sanoo, että vitsi sä teet merkityksellistä työtä, ni ei se mulle mitää merkkää”</b> Alanimi Lastensuojelun sijaishuoltolaitoksen työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä		
Tutkinto-ohjelma Kuntoutuksen ohjaaja		
Työn ohjaaja(t) Teppo Karapalo, Kaisa Lällä		
Toimeksiantaja(t) Ankkurin lastensuojelupalvelut, Nuorisokoti Ankkuri		
Tiivistelmä <p>Vallitsevan käsityksen mukaan lastensuojelun sijaishuollon parissa työskentelevien henkilöiden työtä pidetään merkityksellisenä ja arvokkaana. Opinnäytetyön tavoite oli selvittää, mitkä tekijät saavat työntekijät kokemaan työnsä merkityksellisenä sekä kuinka merkityksellisyyden kokemista voidaan vahvistaa. Aihetta lähestyttiin työssäjaksamisen näkökulmasta. Opinnäytetyön tietoperusta koottiin syksyllä 2019 ja aineisto kerättiin helmikuussa 2020. Toimeksiantajana toimi Nuorisokoti Ankkuri, joka on yksi Ankkurin lastensuojelupalveluiden yksiköistä. Haastateltavia valikoitui viisi. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin teemahaastattelulla. Aineisto analysoitiin teemoittelun menetelmällä.</p> <p>Tulosten perusteella työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi saavuttaessaan asetettuja tavoitteita, luodessaan onnistuneita luottamus- ja kiintymyssuhteita asiakkaisiin sekä saadessaan palautetta tehdystä työstä. Työn koetaan olevan merkityksellistä silloin, kun nähtävissä tai koettavissa on jokin saavutettu tulos. Työssäjaksamista tukee hyvä ja kannustava työyhteisö sekä toimiva esimiehen tuki. Toimiva työyhteisö ja -ympäristö luovat tukevan perustan merkityksellisen työn toteuttamiselle. Vastausten perusteella työyhteisössä voidaan käydä läpi keinoja, joilla työympäristöä ja merkityksellisyyden kokemista voidaan lisätä ja kehittää jatkossa.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työyhteisön kesken jaettu informaatio merkityksellisistä hetkistä ja kokemuksista tuo työntekijöille parhaimmillaan erilaisia näkökulmia omaan työskentelyyn. Organisaation etu on ennaltaehkäistä työn kuormittavuutta ja vahvistaa työn merkityksellisyyden kokemista. Työssään hyvinvoiva työntekijä jaksaa innostua sekä antaa täyden työpanoksensa.</p>		
Avainsanat ( <a href="#">asiasanat</a> ) lastensuojelu, työn merkityksellisyys, työssäjaksaminen, työn mielekkyys, voimavara, merkityksellisyys, työhyvinvointi		
Muut tiedot		

Author(s) Oikarinen Aleksi Saarinen Sanni-Minni Utra Virpi	Type of publication Bachelor's thesis	Date June 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 35	Permission for web publication: x
Title of publication <b>"If someone I barely know tells me 'gosh you're doing a meaningful job' - it doesn't mean anything to me"</b> Meaningfulness of work from the perspective of child protective service workers		
Degree programme Rehabilitation Counselling		
Supervisor(s) Teppo Karapalo, Kaisa Lällä		
Assigned by Ankkurin lastensuojelupalvelut Oy, Nuorisokoti Ankkuri		
Abstract  <p>There is a widespread perception that the work in the field of child welfare is meaningful and valuable. The aim of the thesis was to examine which factors made child welfare employees feel that their work was meaningful and how the experience of meaningfulness could be enhanced. The data was collected by conducting semi-structured theme interviews with five professionals working in a child welfare unit who had long experience of working in a youth home. The knowledge base of the thesis was compiled in the autumn of 2019, and the data was collected in February 2020. The data was subjected to a thematic analysis.</p> <p>According to the results, the employees felt that their work was meaningful when they reached their goals, built successful trust and affection relationships with their clients and received feedback on their work. In addition, a good and supportive work community as well as a well-functioning superior support enhanced coping with the work. The work was seen meaningful when it was possible to see positive results. A good working community and work environment provided a solid foundation for meaningful work. According to the respondents, the work community could discuss different ways that could be used to improve the work environment and to increase the feeling of meaningfulness.</p> <p>In conclusion, information shared between the members of the work community about meaningful moments and feelings can bring up new approaches to and viewpoints on ones' own work. From the organizational viewpoint, it is better to prevent excessive workloads and strengthen the feeling of meaningful work. Well-motivated workers have a stronger labour input in the workplace.</p>		
Keywords/tags ( <a href="#">subjects</a> ) child protective services, meaningfulness of work, management of work-related stress, meaningfulness, resources, wellbeing at work		
Miscellaneous		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Lastensuojelu ja sijaishuoltopalvelut.....</b>	<b>3</b>
	<b>2.1 Nuorisokoti Ankkuri .....</b>	<b>3</b>
	<b>2.2 Lastensuojelulaki.....</b>	<b>4</b>
	<b>2.3 Toimiva lastensuojelu.....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Työn merkityksellisyys.....</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Työhyvinvointi.....</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Työkyvyn tukeminen Nuorisokoti Ankkurissa.....</b>	<b>12</b>
<b>6</b>	<b>Tarkoitus ja tavoite.....</b>	<b>13</b>
<b>7</b>	<b>Kohderyhmä.....</b>	<b>14</b>
<b>8</b>	<b>Aineiston keruu ja analysointi.....</b>	<b>14</b>
<b>9</b>	<b>Teemoittelu.....</b>	<b>15</b>
<b>10</b>	<b>Tulokset .....</b>	<b>16</b>
	<b>10.1 Työn merkityksellisyys.....</b>	<b>16</b>
	<b>10.2 Työhyvinvointi.....</b>	<b>18</b>
	<b>10.3 Merkityksellisyyden vahvistaminen .....</b>	<b>19</b>
<b>11</b>	<b>Pohdinta.....</b>	<b>21</b>
<b>12</b>	<b>Eettisyys ja luotettavuus.....</b>	<b>26</b>
<b>13</b>	<b>Johtopäätökset.....</b>	<b>27</b>
	<b>Lähteet ja liitteet .....</b>	<b>28</b>
	<b>Liite 1.....</b>	<b>33</b>
	<b>Liite 2.....</b>	<b>34</b>
	<b>Liite 3.....</b>	<b>35</b>

# 1 Johdanto

Nykypäivän työelämä vaatii työntekijöiltä muutosvalmiutta ja jatkuvaa oppimista. Tu-  
levaisuudessa työelämässä vaaditaan yhä enemmän hyvää stressinsietokykyä, kykyä  
omaksua uusia asioita ja taitoa oman työn johtamiseen. Lisäksi työssä jaksaminen on  
jatkuvasti ajankohtainen aihe, jonka tutkiminen antaa vastauksia ja työkaluja niin  
työntekijöille kuin esihenkilöille. Yksilölliset fyysiset ja psyykkiset kyvyt sekä ominai-  
suudet ovat työssä toimimisen ja siinä jaksamisen keskiössä. Työkyky käsitteen rin-  
nalla käytetään käsitettä työhyvinvointi. (Ylisassi, Rajavaara & Seppänen-Järvelä  
2017, 157). Työntekijän hyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Hyvinvointia edis-  
tävä toiminta on pitkäjänteistä ja se kohdistuu henkilöstön lisäksi esimerkiksi työym-  
päristöön ja työyhteisöön. Lisäksi johtamisella on suuri rooli hyvinvoinnin edistämi-  
sessä.

Työn merkityksellisyyden kokemiseen kuuluu vahvasti työntekijän hyvinvointi. Työn  
merkityksellisyyden kokeminen on motivaation ja hyvinvoinnin keskeisiä lähteitä. Yk-  
silön kadottaessa tunteen työnsä tai elämänsä merkityksellisyydestä, voi johtaa vähi-  
tellen uupumukseen ja pahimmassa tapauksessa masennukseen. Vastaavasti merki-  
tyksellisyyden kokeminen edistää fyysistä ja henkistä kokemusta monin eri tavoin.  
(Juntunen, Pessi, Martela & Syrjänen 2017, 116-117.)

Lapsilla ja nuorilla on yksilöllisiä tarpeita ja tämä on otettava huomioon lastensuoje-  
lussa. Tuen tarpeet voivat olla monimuotoisia ja haastavia. Tästä syystä on tärkeää,  
että lastensuojelussa toimivat henkilöt omaavat riittävän kokemuksen ja ammattitai-  
don tehtävänsä. Lisäksi koulutuksen merkitys korostuu haastavassa ammatissa.  
Työntekijöiltä vaaditaan laaja-alaista tietämystä sekä kykyä työskennellä vaativissa  
tilanteissa. (Lastensuojelulaitokset 2020.)

Työpaikat kartoittavat henkilöstön työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia kehityskeskuste-  
lujen ja hyvinvointikyselyjen avulla. Opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä tietoa las-  
tensuojelun sijaishuoltolaitoksen arjesta. Aihetta lähestytään työhyvinvoinnin näkö-  
kulmasta. Tavoitteena on selvittää työn merkitykseen vaikuttavat tekijät, jotka autta-  
vat työntekijöitä selviämään työssä tapahtuvista haastavista tilanteista, sekä löytää  
keinoja, kuinka merkityksellisyyden kokemista voitaisiin vahvistaa.

## 2 Lastensuojelu ja sijaishuoltopalvelut

Suomessa lapsella on oikeus turvalliseen kasvuun ja kehitykseen. Lastensuojelu tarkoittaa kuntien sosiaalityöntekijöiden järjestämiä tukitoimia lasten ja perheiden ongelmatilanteissa. Vastuu lapsesta on ensisijaisesti vanhemmilla ja lastensuojelu on aina viimesijaista. Lastensuojelun asiakkuus alkaa lastensuojeluilmoituksesta, jonka voi tehdä kuka tahansa, jolle herää huoli lapsen tai perheen hyvinvoinnista. Kun vanhemmat eivät pysty tarjoamaan lapselle turvallista kasvu- ja kehitysympäristöä, yhteiskunnan vastuu ja velvollisuus on puuttua perheen tilanteeseen. Perhe voi myös itse pyytää apua arkeen, jos vanhemmat ovat uupuneita tai perhe kohtaa vaikean elämänmuutoksen. Tukeen voi olla tarvetta myös esimerkiksi silloin, jos lapsi käyttää runsaasti päihteitä tai tekee rikoksia. (Lastensuojelu 2019.)

Mikäli lapsen turvalliset kasvuolosuhteet eivät täyty, nähdään tarve lastensuojelun asiakkuudelle. Asiakkuuteen voi sisältyä perheen tarpeisiin perustuen erilaisia tukitoimia. Ensisijaisena pyrkimyksenä on avohuolto, joka voidaan toteuttaa lapsen asuessa kotona. Avohuolto tarjoaa perheelle mm. taloudellista tukea, tukiperhettä tai -henkilöä, perhetyötä tai muita lasta ja perhettä palvelevia tukitoimia. Avohuollon tukitoimien tarkoitus on tukea vanhempien kasvatuskäytäntöä ja -mahdollisuuksia. Avohuolto on vapaaehtoista ja se toteutetaan yhteistyössä lapsen ja huoltajan kanssa. Myös sijaishuoltoa voidaan järjestää avohuollon tukitoimena, mutta mikäli tukitoimet eivät auta lasta riittävästi, on lapsella oikeus huostaanoton valmisteluun. (Lastensuojelu 2015.)

### 2.1 Nuorisokoti Ankkuri

Toimeksiantajana toimi Ankkurin lastensuojelupalvelut, joka tarjoaa monipuolisia lastensuojelun avo-, laitos- ja jälkihuollon palveluita. Nuorisokoti Ankkuri on yksi yhdeksästä Ankkurin lastensuojelupalveluiden lastensuojeluyksiköstä. Moniammatillista yhteistyötä toteutetaan yhdessä nuorten koulujen kanssa yksilön tarpeet huomioiden. Lähiympäristössä on mahdollisuus harrastaa liikuntaa, kulttuuria ja taidetta.

Omaisilla on myös mahdollisuus yöpyä nuorisokodissa vieraillessa. Nuorisokoti Ankkuri tarjoaa lastensuojelun sijaishuoltoa pääasiassa kiireellisesti sijoitetuille ja huostaanotetuille 13-17 vuotiaalle nuorille (Ankkurin Lastensuojelupalvelut, N.d.)

7-paikkainen nuorisokoti on suunnattu pääsääntöisesti päihde- ja mielenterveysongelmallisille, sekä vaikeassa syrjäytymisvaarassa oleville nuorille. Sijoituksen kesto vaihtelee nuoren tarpeen mukaan muutamasta viikosta useisiin vuosiin (Työsuojelun toimintaohjelma, Nuorisokoti Ankkuri.)

## 2.2 Lastensuojelulaki

Lastensuojelulaki turvaa lapsen oikeuden turvallisen kasvun ja kehityksen lisäksi turvalliseen kasvuympäristöön, kehityksen monipuoliseen ja tasapainoiseen toteuttamiseen, sekä erityiseen suojeluun. Riittävien voimavarojen ja palveluiden järjestäminen lapselle ja tämän perheelle on julkisen vallan vastuu ja velvollisuus (Räty 2012, 1.)

Muuttunut lastensuojelulaki kertoo, että ”lapsella on oikeus varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen sijaishuollon aikana siten, kun niistä säädetään varhaiskasvatulaisissa (540/2018) ja perusopetuslaissa (628/1998). Lapsen asiakassuunnitelmaan on kirjattava, miten hänen varhaiskasvatuksensa, perusopetuksena tai muu lapsen opetus järjestetään sijaishuollon aikana. Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojelun työntekijän tulee tehdä yhteistyötä varhaiskasvatuksen, perusopetuksen tai muun lapsen opetuksen järjestäjän kanssa lapsen kodin ulkopuolisen sijoituksen valmistelun aikana sekä sijoituksen aikana. Lapsen hoidosta ja kasvatuksesta sijaishuollosta vastaavan työntekijän tulee toimia yhteistyössä varhaiskasvatuksen, perusopetuksen tai muun lapsen opetuksen kanssa.” (L502/2019, § 52a.)

Laissa on määritelty, että lastensuojelussa työskentelevän ”henkilöstön määrässä ja rakenteessa on otettava huomioon toimintayksikön asiakaskunnan erityistarpeet ja toiminnan luonne. Henkilöstön riittävästä määrästä, osaamisesta ja perehdytyksestä on huolehdittava.” (L502/2019, §60.)

Lastensuojelulaki määrittää, miten lapsista on huolehdittava Suomessa. Tilanteessa, jossa vanhemmat tai vanhempi ei pysty huolehtimaan lapsestaan lain vaatimalla tavalla, on kunnan sosiaalitoimella vastuu ja velvollisuus etsiä lapselle tällainen paikka. Tällöin puhutaan lapsen sijoituksesta ja huostaanotosta. (Lapsen sijaishuolto N.d)

Huostaanotettaessa lapsi sijoitetaan sijaishuoltoon kodin ulkopuolelle. Sijaishuollon muotoja ovat perhehoito, ammatillinen perhekoti, lastensuojelulaitos kuten nuorisokoti tai muu lapsen tarpeen mukainen hoito. Sijaishuoltopaikka valitaan aina yksilöllisesti lapsen tarpeiden mukaisesti. (Sijaishuollon muodot, N.d)

Sijaishuollon kesto on yksilöllistä, riippuen vanhempien kyvystä huolehtia itsestään ja asioistaan lapsen sijoituksen aikana. Sijaishuolto jatkuu niin kauan, kunnes palaaminen kotiin ei vaaranna lapsen turvallista kasvua ja kehitystä. Huostaanotto voi olla vapaaehtoinen tai tahdonvastainen. Vapaaehtoisesti huostaanotettaessa lapsen vanhemmat ja sosiaalityöntekijä ovat yhtä mieltä siitä, että lapsen on parempi saada huolenpitoa kodin ulkopuolelta. Tahdonvastainen huostaanotto perustuu sosiaalityöntekijän arvioon siitä, ettei lapsen turvallinen kasvu ja kehitys toteudu kotona. Vanhempien vastustaessa huostaanottoa, hallinto-oikeus ratkaisee mikä kasvuympäristö on lapsen edun mukainen. Lastensuojelulain mukaan huostaanotto on lopetettava, mikäli lapsi voi palata kotiin. Kotiuttaminen perustuu sosiaalityöntekijän arvioon. (Lapsen sijaishuolto N.d)

Sijaishuollossa lasten ja nuorten arjesta pyritään tekemään kodinomaista, turvaten lapsen kasvu ja kehitys. Lastensuojelulaitoksilla voi olla omia erikoisosaamisen alueita ja erityispiirteitä, joita tarkastellaan sijoituspaikkaa valittaessa. Arki nuorisokodissa koostuu nuoren yksilöllisten tarpeiden ympärille. Päivärytmin rutiinomaisuus luo turvallisuuden tunnetta, sekä tuo tunteen elämönhallinnasta. Päiviin kuuluu oleellisesti säännölliset ruokailut, koulunkäynti, harrastukset, terveydenhuolto sekä säännölliset nukkumaanmenot. Säännöllisen päivärytmin opetteluun voi kulua aikaa ja nuori saattaa tarvita paljon ohjaajien tukea. Useissa laitoksissa pidetään säännöllisesti palaverreja, jotka käsittelevät nuorten arkea ja osallistavat nuorta päättämään omista ja laitoksen yhteisistä asioista. Lastensuojelulaitoksissa pyritään toimivaan yhteistyöhön lapsen perheen kanssa. Perheen kanssa luodaan yhteiset tavoitteet lapsen kasvua koskeissa asioissa (Lastenkoti, nuorisokoti 2020.)



Nuorisokodin arjessa toteutetaan tavallista kodinomaista arkea, sekä osataan ottaa huomioon siirtymävaiheen tuoma kriisi. Tarvitaan erityistä osaamista ja riittävää henkilökuntamitoitusta toimiessa vaikeita kokemuksia läpikäyneiden nuorten ja heidän perheidensä kanssa. Huostaanotoissa on tärkeää voida luoda nuorelle kodinomainen paikka kasvaa, kehittyä ja toteuttaa itseään turvallisesti. Nuoren tulotavasta ja huostaanoton kestosta riippuen, sijaishuoltolaitosta voidaan pitää väliaikaisena palveluna tai jopa loppuelämän kotina (Aarnio 2018, 13.)

### 2.3 Toimiva lastensuojelu

Asiakastyössä tarvitaan tietoja ja taitoja, joista keskeisempiä ovat sosiaaliset ongelmat, työmenetelmät, vuorovaikutustaidot sekä arviointi ja reflektointitaidot. Haasteena ovat sosiaalisten ongelmien laajuus, joka kävi ilmi Sosiaali- ja terveysministeriön loppuraportissa vuonna 2013. Raportin mukaan lastensuojelutyössä toimivat sosiaalityöntekijät eivät saa sosiaalityön koulutuksesta riittävää tietopohjaa lapsen kasvusta ja kehityksestä. Lainsäädäntö asettaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöille sellaisia tehtäviä ja virkavelvollisuuksia, joiden toteuttaminen asiakkaita hyödyttävällä tavalla edellyttää väistämättä myös esimerkiksi psykologian teorioiden ja tutkimustulosten tuntemusta. (Karttunen & Hietamäki 2014, 328.)

Toimiva lastensuojelu on sosiaalihuollon ydinasia, kun kyseessä on lasten ja nuorten turvallisen lapsuuden ja nuoruuden turvaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön selvitysryhmän loppuraportti (2013) kertoo, että lastensuojelun kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä ovat palveluiden toimivuus sekä lastensuojelun suunnittelu ja järjestäminen. Nämä tekijät vaikuttavat myös sosiaalihuollon ammattilaisiin, jotka vastaavat lasten asioista. Osa kunnista on selvittänyt lastensuojelun palveluita käyttävien perheiden tarpeita. Selvityksen tuloksien perusteella asiakasryhmät on kategorisoitu tarpeiden perusteella. Enemmistössä kunnista ei kuitenkaan ole tarvittavaa tietoa vielä saatavilla, eikä selvityksiä ole tehty. Tehdyistä selvityksistä on ilmennyt, että työvoimavajausta on olemassa ja työn kuormittavuudesta on saatu näyttöä, joka on otettava vakavasti (Toimiva Lastensuojelu 2013, 39-42.)

### 3 Työn merkityksellisyys

Työn merkityksellisyys (meaningfulness) on yleinen käsite ja sitä on tutkittu paljon kahdenkymmenen vuoden aikana. Toinen termi, joka on vakiintunut käytössä yleisessä käytössä työn tarkoitus/merkitys (meaning of work). Työn merkitys on kuitenkin kokonaisvaltaisempi käsite. Se sisältää myös henkisen ulottuvuuden. Työ itsessään on kokemusta siitä, että työ sisältää hyviä asioita ja tuntuu merkittävältä. Työntekijä luottaa kykyynsä hoitaa tehtävää, luottaa omaan harkintaansa ja intuitioonsa. Mitä enemmän työntekijällä on kykyä tuntea itseään, sitä paremmin hän kykenee muuttamaan ammatillista toimintaansa, kehittää eettistä arviointikykyään ja reflektoinen taitoa. Kolme merkityksellisen työn teemaa ovat itsetunto, työ itse ja tunne tasapainosta. Nämä kolme teemaa edustavat syvää ja sisäistä motivaatiota (Juntunen & Pessi ym. 2017, 108.)

Kolme merkityksellisen työn elementtiä ovat arvokkuus, hyvää tuottava päämäärä ja itsensä toteuttaminen. Arvokas työ sisältää muutakin kuin toimeentulon turvaamisen. Työssä itsessään pitäisi olla jotakin sellaista mikä tekee siitä arvokasta. (Martela, 2016.)

Merkityksellinen työ voidaan useiden tutkimusten perusteella jaotella kolmeen eri osa-alueeseen: merkittävyys (significance), laajempi tarkoitus (broader purpose) ja itseioivallus (self-realization). Työn merkittävyys voidaan tiivistää henkilön tarpeeseen etsiä jokin olennainen työhön liittyvä asia, mikä tekee työn tekemisestä merkittävää ja sen arvoista. Laajempi tarkoitus perustuu ajatukseen, että työntekijän työpanoksen on tarkoitus olla osana isompaa kokonaisuutta, jota hän omalla työpanoksellaan tukee. Laajempi tarkoitus voi näyttäytyä eri tavoin, kuten esimerkiksi henkilön haluna tukea omaa perhettä tai omaa asiakaskuntaansa. Itseoivallus keskittyy itsetietoisuuteen, ja siihen kuinka paljon henkilö voi toteuttaa itseään työn kautta.

Tutkimustuloksia aiheestamme on Jaakko Sahimaan Pro gradututkimus työn merkityksellisyyden kokemisesta. Sahimaan tutkimus keskittyi työn merkityksellisyyden kokemiseen ja sen välittävään vaikutukseen psykologisten perustarpeiden ja neljän yksilö- ja organisaatiotason yhteyteen. Tuloksista ilmenee, että työpaikan psykologisten

perustarpeiden toteutumisen mahdollistamisella luodaan pohja työn merkityksellisyyden kokemiselle. Työn kokeminen merkitykselliseksi lisää työssä viihtyvyyttä, työskentelytehokkuutta sekä moraalialia, työntekijöiden sitoutumista ja joissain tapauksissa vapaaehtoisuutta työyhteisössä. Näiden positiivisten puolien ilmenemistä voidaankin tutkimuksen tulosten johtopäätöksenä olettaa johtuvan merkityksellisyyden kokemisesta. (Sahimaa 2017, 3, 45.)

Kuten Sahimaan tutkimuksessa todetaan, työn merkityksellisyyttä vahvistamalla saadaan aikaan positiivista kehitystä työpaikalla. Tämä hyödyttää työntekijän lisäksi myös työnantajaa, koska työssään tyytyväinen työntekijä on tehokas ja näin ollen tuottaa työpanoksellaan parasta mahdollista tulosta.

Järvensivu ja Piirainen (2012, 314) nostavat keskeisiksi teemoiksi hyvän työn, joka on sidoksissa asiayhteyteen ja merkityksellisyyden tuottamisen työntekijälle yrityksen yhteiskuntavastuun näkökulmasta. Kolme yhteiskuntavastuun omaksumisen tapaa, jotka ovat olennaisia oman työn merkitykselliseksi kokemisen kannalta ovat omistajalähtöisyys, sidosryhmälähtöisyys ja laaja vastuunäkemyks. Organisaatio, jonka työntekijöillä on laaja-alainen vastuu omasta työstänsä tuo eniten erilaisia hyviä työkokemuksia. Motivaatioon vaikuttavat yhä enemmän itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeet. Hyvä työ on suhteellista, kontekstisidonnaista ja ajallisesti muuttuviin arvostuksiin perustavaa (Pyöriä 2012.)

Työn merkityksellisyyden takana on usein kysymys oman työn pohjimmallisesta tarkoituksesta. Merkityksellisyyden määritelmä on todella yksilökohtaista ja monesti seuraus oman työn reflektomisesta yhteyskunnallisella tasolla. (Bailey & Madden 2016.)

Tutkimuksen mukaan työn merkityksellisyyttä oli koettu eniten onnistumisten yhteydessä työnkuvasta riippumatta. Merkityksellisyyden kokemista haastateltavien mukaan tukivat mahdolliset keuhut sekä oman työn tiedostaminen muiden toimesta. Tutkimus myös osoitti, että merkityksellisyyden kokemista tukivat työn kokeminen mielenkiintoiseksi, luovuutta käyttäväksi ja työntekijän omaa potentiaalia täysin hyödynnettäväksi. (Bailey & Madden 2016.)

Vaikka merkityksellisyyden kokeminen on todella yksilökohtaista, on niissä monia toistuvia ominaispiirteitä. Jos oman työn koetaan vaikuttavan muihin ihmisiin tai yhteiskuntaan positiivisesti, voi se lisätä merkityksellisyyttä omasta työstä. Työn jäljen ei ole pakko vaikuttaa työntekijään suoraan merkityksellisyyden kokemisen saavuttamiseksi. Merkityksellisyyden kokeminen ei ole välttämättä jatkuvaa, vaan esimerkiksi pieniä onnistumisia tasaisesti kuormittavan työn jatkumossa. Työnkuvasta riippuen, merkityksellisyyden kokeminen voi tapahtua ns. jaksoissa. Tutkimuksen mukaan merkityksellisyyden kokeminen ei usein tapahtunut haastateltavilla suoraan siinä hetkessä, vaan myöhemmin reflektoinnin kautta. (Bailey & Madden 2016.)

Tutkimuksissa ja kirjallisuudessa työn merkityksellisyyden kokemisesta nousee keskeisenä teemana kutsumus tai kutsumuksellisuus. Aaltosen ja Kirjavaisen (2014) mukaan toiminnan tapa saattaa olla jopa tärkeämpää kuin työhön liittyvä rooli tai sisältö. Tällöin työntekijä määrittelee itsensä enemmän vuorovaikutusroolinsa näkökulmasta kuin ammattinsa perusteella. Myersin (2014) määrittelyn mukaisesti kutsumus jaetaan kolmeen ulottuvuuteen, jotka sisältävät itsensä ylittämisen, kutsumuksen toteuttamista jotain erityistä ja velvollisuuden yhteisöä kohtaan. On havaittu, että kutsumuksellisesti suuntautuneiden on havaittu olevan tyytyväisempiä sekä työhönsä, että muutenkin elämäänsä. (Juntunen ym. 2017, 112-113.)

## 4 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnissa on kyse sekä työntekijän että työnantajan yhteisestä vastuusta. Hyvinvoivaan työyhteisöön kuuluvat työterveyshuollon lisäksi työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Hyvinvoinnin edistämiseen ohjaava toiminta kohdistuu työyhteisön lisäksi ympäristöön, työprosesseihin ja johtamiseen. (Työhyvinvointi. N.d.)

Perustana työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle toimivat työn tavoitteet, sisältö ja sujuvuus. Esimiestyöllä on keskeinen rooli kaikilla työhyvinvoinnin tasoilla. Työn sujumisen kannalta on tärkeää, hyvän esimiestyön lisäksi, henkilöstön riittävä määrä ja osaaminen. Työntekijän näkökulmasta työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavat

osaamisen ja motivaation puute. Työn raskaus, työn organisaatioon tai prosessiin liittyvät ongelmat, työyhteisölliset vaikeudet ja työn ulkopuolella henkilökohtaisen elämän haasteet vaikuttavat työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnista huolehtimisen tulee olla organisaation ylimmän johdon keskeisiä tavoitteita. Työntekijän hyvinvointi ja työssä jaksaminen vaikuttavat suoranaisesti työn tuloksiin sekä potilasturvallisuuteen. Vuosittaiset työhyvinvointikyselyt ovat tärkeitä mittareita hyvinvoinnin seuraamiseen. Lisäksi johtamisen tulee olla keskittynyt päivittäiseen työhyvinvoinnin huomioimiseen. (Räsänen & Meretoja 2014.)

Hyvinvointi ilmenee olemisen ja jokapäiväisen elämän tasolla fyysisineellisenä, sosiaalisyhteisöllisenä ja psyykkishenkisenä. Ihmisen kasvun, tietoisuuden ja itsenäisyyden turvaaminen on lastensuojelun yksi keskeinen periaate. Terveiden ohella kasvu ei saa vaarantua, ja sitä tulee tukea terveyden ja sosiaalisen turvallisuuden ohella (Hämäläinen & Nieminen 2014, 95.)

Lastensuojelun työntekijöillä on tärkeä rooli lasten/nuorten elämässä, joka varmasti vaikuttaa omaan hyvinvointiin. "Jos pärjää lastensuojelussa, pärjää missä vain", on varmasti totuuden mukainen lause, johon kiteytyy yleinen ajatus lastensuojelun kentästä (Arnkil & Heino, 2014, 286.)

Työuupumuksella tarkoitetaan kroonista työperäistä stressitilaa, joka ilmenee väsymisenä sekä ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä. Työuupumisen syntyyn vaikuttavat työn vaatimustekijät, työntekijät omat tavoitteet, voimavarat ja selviytymiskeinot. Ympäristön ja yksilötekijöiden vaikutukset työuupumuksesta paranemiseen ovat näyttäneet olemassa olevassa tutkimustiedossa. Tekijät, jotka vaikuttavat toipumiseen ovat esimerkiksi hallinnan tunteen lisääntyminen ja vähentyneet aikapaineet työelämässä (Siltala, Mäkikangas, Hättinen, Kinnunen & Pekkonen, 2014, 4). Aholan ja Hakasen (2014) mukaan työuupumus on sekä kansallisesti että kansainvälisesti merkittävä ongelma, joka uhkaa väestön terveyttä ja työkykyä.

Tutkimuksen työuupumuksesta (2012) toteutti Jyväskylän yliopiston psykologian laitos ja Kuntoutus Peurunka. Tarkoituksena oli selvittää työuupumuksesta toipumisen kehityspolkuja ja näihin yhteydessä olevia tekijöitä. Erityisesti huomiota kiinnitettiin toimijuuteen ja sen rakentamisen yhteydessä työuupumuksesta toipumiseen (Siltala

ym. 2014, 6). Tuloksista selvisi, että monet työympäristöön liittyvät tekijät olivat yhteydessä toipumisprosessiin, mutta ne yksinään eivät selittäneet sitä oliko henkilöiden työuupumus uusiutunut vai ei. Tekijät, joihin olisi hyvä kiinnittää huomioita jatkotutkimuksissa ja kehitystyössä, ovat osallistujien kokema henkilökohtainen toimijuus. Tämä ilmeni erityisesti kuntoutusjakson lopussa. (Siltala ym. 2014, 15.)

WHO (World Health Organization) määrittelee työstressin tilanteeksi, jossa työntekijä tuntee itsensä kykenemättömäksi selviytymään itseensä kohdistuvista vaatimuksista ja työhön kohdistuvista odotuksista. Kuormitustekijät voidaan jakaa sosiaalisiin ja psyykkisiin tekijöihin. Sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät vuorovaikutukseen työyhteisössä, psyykkiset tekijät liittyvät itse työhön ja työn sisältöön. Työstressin vaikutukset työntekijöiden niin psyykkiseen kuin fyysiseen terveyteen ovat todennettu useissa tutkimuksissa. WHO on arvioinut, että työstressiin liittyvät häiriöt tulevat olemaan toiseksi yleinen työkyvyttömyyden syy vuoteen 2020 mennessä. (Kinnunen-Omaroso 2017.)

Työstressin vaikutuksella työuriin on kallis hintalappu. Euroopan laajuisesti keskimäärin 22% kärsii työstressistä vuosittain ja sen hinnaksi on arvioitu 20miljardia/vuosi. Työstressi aiheuttaa erilaisia terveyshaittoja. Työstressiä aiheuttavia työnpiirteitä ovat suuri työmäärä, huonot vaikutusmahdollisuudet, puutteet työn palkitsevuudessa, sosiaalisen tuen puute työssä ja epäoikeudenmukaisuus. Edellä mainitut piirteet aiheuttavat stressireaktion, jotka voivat vaikuttaa työntekijään fysiologisesti, emotionaalisesti, kognitiivisesti ja lisäksi vaikuttaa käyttäytymiseen mm. epäterveellisten elämäntapojen lisääntymisellä. Pitkäaikaiset vaikutukset työstressistä ilmenevät masennuksena, työuupumuksena, unettomuutena sekä sydän- ja verisuonisairauksina. (Juvani 2019.)

Lastensuojelussa työntekijät altistuvat lapsien kertomille heidän kokemistaan tapahtumista. Kivuliaitten traumaperäisten muistelmien kuuleminen, kuten lasten omat kertomat kaltoinkohtelusta, voivat aiheuttaa työntekijöille ajan kanssa sijaistraumatisoitumista. (Sprang, Craig & Clark 2011, 150.) Sijaistraumatisoitumisen vaikutus voi olla laaja-alaista, jopa muuttaen henkilön minäkuvaa. (Traumaterapiakeskus ry 2018.)

Vaikeiden asioiden käsittelyn tueksi on järjestetty useilla työpaikoilla työnohjausta. Työn ohjauksen periaatteena on oman työn reflektointi. Työnohjauksessa ulkopuolinen ammattilainen ohjaa työntekijöiden pohdintaa omasta toiminnastaan. Lisäksi huomioidaan työn lähtökohtia, tavoitteita ja seurauksia. Työnohjaukseen toteutukseen on erilaisia tapoja. Ohjaus voidaan toteuttaa yksilön, ryhmän tai työyhteisön kanssa. Ohjauksen tulisi palvella, työntekijöiden lisäksi, työpaikan kokonaisvaltaista kehittymistä. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 17.)

Työsuojelusäädösten huomioon ottaminen kuuluu työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin. Työturvallisuuslain (2002/738) mukaan, jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. (2002/738, §25) Monet alan kehittämisprojektit ja selvitykset, kuten kuntaliiton selvitykset (2012, 2017), ovat tuoneet esiin huolen sosiaalityön kohtuuttomasta kuormituksesta. Kuormittavuuden syitä ovat olleet mm. korkeat asiakasmäärät, sosiaalityöntekijöiden suuri vaihtuvuus, sijaisten puute, työn organisointi ja johtaminen. (Kananoja & Ruuskanen 2019.)

Edellä mainittujen tutkimusten perusteella hyvinvointi koostuu monesta eri osa-alueesta, jotka ovat kytköksissä toisiinsa. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut työhönsä ja lisäksi kokee pääsevänsä hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan. Tätä kautta syntyy tunne itsensä tarpeellisuudesta, joka on yhteydessä merkityksellisyyden kokemiseen. Parhaimmillaan hyvinvoiva työntekijä, työnsä merkitykselliseksi kokeva, tuottaa laadukasta jälkeä. Mahdollisimman monen olisi hyvä kokea oma työnsä merkitykselliseksi. Tämä hyödyttää yksilön itsensä lisäksi myös työnantajaa sekä yhteiskuntaa. (Martela 2016.)

## **5 Työkyvyn tukeminen Nuorisokoti Ankkurissa**

Nuorisokoti Ankkurin työkyvyn tukimallin tarkoituksena on työyhteisön työhyvinvoinnin tukeminen. Tukimalli määrittelee käytäntöjä ja toimintamalleja sairauspoissaolujen seurantaan, työhyvinvoinnin lisäämiseen ja varhaiseen puuttumiseen. (Mannisenmäki 2017.)

Ankkurin sairauspoissaolojen seuranta perustuu organisaation työkyvyn tukemisen toimintamalliin, jonka mukaan seurannasta vastaa työpaikka. Esimies voi myöntää työntekijälle sairaspäiviä päivän kerrallaan, enintään kolmen päivän verran. Tämän jälkeen työntekijän tulee toimittaa esimiehelle lääkärintodistus, mikäli sairauspoissaolo jatkuu. Kun 12kk aikana sairauspoissaoloja on 5 kertaa tai 20 päivää, pidetään esimies-alaiskeskustelu. Yli 30 päivää kestävästä sairauspoissaoloista työnantajan tulee ilmoittaa työterveyshuoltoon. Toimintamallin mukaan esimiehen vastuulla on seurata henkilöstön työkykyä ja käynnistää varhaisen tuen toimenpiteet huomattessaan työntekijän työkyvyssä työtä tai työyhteisöä haittaavia tekijöitä. Tällöin työnantajalla on oikeus pyytää työterveyshuollosta arviota työntekijän työkyvystä. Työntekijän kanssa keskustellaan ja käydään läpi kuntoutustarpeen arviointi, joiden avulla selvitetään työkyky ja mahdollisuudet työssä jatkamiseen. Työntekijän yksilöllistä työkykyä suunnitellaan ja arvioidaan keskusteluin yhdessä esimiehen kanssa, jolloin arvioidaan työntekijän tarvitsemia tukitoimia työhön paluun mahdollistamiseksi (Työkyvyn tukemisen toimintamalli 2018.)

Nuorisokoti Ankkuri tukee työyhteisönsä työhyvinvointia vuosittain järjestämällä henkilöstölle työhyvinvointitapahtuman, sekä pikkujoulut. Lisäksi jokaiselle vakituisessa työsuhteessa olevalle tarjotaan omaehtoista liikunta- ja kulttuuritoimintaa (Työsuojelun toimintasuunnitelma 2019-2020.)

## 6 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä tietoa lastensuojelun sijaishuoltolaitoksen arjesta, sekä työyhteisön työssäjaksamisesta. Tavoitteena on selvittää työn merkitykseen vaikuttavia tekijöitä ja saada selville niiden mahdollinen yhteys työhyvinvointiin.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Millaiset asiat lisäävät työn merkityksellisyyttä lastensuojelun sijaishuoltolaitoksessa?
2. Millaiset tekijät vahvistavat henkilöstön työssä jaksamista?
3. Minkälaisilla tekijöillä merkityksellisyyden kokemista voidaan tukea lastensuojelun sijaishuoltolaitoksessa?



## 7 Kohderyhmä

Tarkemmin kohderyhmäksi valikoitui Nuorisokoti Ankkurissa työskentelevä moniammatillinen työyhteisö. Kohderyhmän työntekijät työskentelevät yksityisellä sektorilla. Reilu kymmenhenkinen työyhteisö koostuu korkeasti koulutetuista lastensuojelun ammattilaisista, joista kymmenen on vakituudessa työsuhteessa ja muu henkilöstö sijaitsee. Lisäksi Ankkurissa työharjoittelee ajoittain sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita. Haastateltavia henkilöitä valittiin viisi, joilla kaikilla on pitkä tausta lastensuojelun ja nuorisokodissa työskentelyn parista. Haastateltavien joukkoon valittiin eri ammattiryhmien edustajat, sisältäen sosionomin, nuoriso-ohjaajan, fysioterapeutin, sekä lähihoitajan pätevyydet. Kaksi haastateltavista ovat yksikön esihenkilöitä.

## 8 Aineiston keruu ja analysointi

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Tämä siksi, että teemahaastattelulla pystytään luomaan haastateltavalle mahdollisuus kertoa tämän oma tulkintansa asiasta ja sen merkityksestä. Teemahaastattelu auttaa rajaamaan haastattelukysymyksiä tiettyyn ennalta valitun teeman ympärille ja sitä tarkentaviin kysymyksiin. Se antaa joustoa haastattelijalle, sillä kysymysten järjestyksellä ja sanamuodoilla on lupa elää haastattelun mukana (Sarajärvi & Tuomi 2012, 74-75.)

Haastattelut sovittiin haastateltavan toiveesta työympäristöön tai sen ulkopuolelle. Haastattelut toteuttivat Ankkurin henkilöstöön kuuluva opinnäytetyön tekijä. Haastateltavat perehdytettiin opinnäytetyön aiheeseen ja haastattelun teemoihin. Ennen haastattelua haastateltava luki tutkimustiedotteen ja allekirjoitti suostumuslomakkeen, jonka jälkeen haastattelut nauhoitettiin erillisellä sanelimella. Haastattelut etenivät teemoittain haastateltavan tahtiin.

Laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat Saarijärven ja Tuomen (2012) mukaan sisällönanalyysiin tavalla tai toisella. Sisällönanalyysissä opetetaan etenemään vaiheittain, aloittaen kiinnostavan sisällön valinnasta aina yhteenvedon kirjoittamiseen (Sarajärvi & Tuomi 2012, 92-93.)

Sisällönanalyysi auttaa saamaan tutkittavasta asiasta tiivistetyn ja kompaktin kuvauksen. (Sarajärvi & Tuomi 2012, 103.)

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin prosessi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen.

1. Redusointi, eli aineiston pelkistäminen tarkoittaa litteroidun haastatteluai-  
neiston purkamista. Vaiheen tarkoitus on jättää pois tutkimukselle epäolen-  
nainen sisältö. Pelkistäessä aineistosta etsitään mm. tutkimuskysymyksiä ku-  
vaavaa sisältöä.
2. Klusteroinnissa, eli aineiston ryhmittelyssä etsitään samaa asiaa tarkoittavaa  
sisältöä. Sisällöt luokitellaan pelkistettyjen ilmauksien perusteella alaluokiksi.
3. Abstrahointi, eli aineiston käsitteiden luominen on yläluokkien ja pääluokkien  
muodostamista. Abstrahoinnissa oleellista on yleiskäsitteen muodostaminen.

(Sarajärvi & Tuomi 2012, 108-113.)

Aineisto kerättiin haastattelemalla, jonka jälkeen tallenteet kuunneltiin ja litteroitiin tarkasti. Litteroitua aineistoa koostui 14 sivun verran, fonttikoolla 11. Kirjoitettuun tekstiin perehdyttiin ja pelkistetyt ilmaukset poimittiin yhteen. Tekstistä etsittiin haastattelujen samankaltaisuudet ja erilaisuudet kolmesta eri tekijän näkökulmasta, joista muodostettiin alaluokkia. Alaluokat yhdistettiin ja niiden perusteella muodostettiin yläluokkia, joiden myötä koottiin kokoava käsite haastattelun sisällöstä. (Sarajärvi & Tuomi 2012, 109)

## 9 Teemoittelu

Haastattelun analysointi toteutettiin teemoittelun menetelmällä. Tämä mahdollisti tutkimuskysymysten kannalta oleellisten kokonaisuuksien tunnistamisen. Teemoittelu soveltuu hyvin haastatteluista saadun tiedon analysoimiseen. Teemahaastattelussa teema-alueet eli haastattelun aihepiirit on etukäteen määritetty. Tästä kyseisestä menetelmästä puuttuu stukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka järjestys ja muoto. Teemoittelu mahdollistaa tiedon saamisen vapaamuotoisesti, koska teemahaastattelu on muodoltaan avoin. Vastaaja siis pääsee vapaamuoto-

toisesti kertomaan teeman aiheesta. Lisäksi teemat muodostavat konkreettisen kehikon, jonka avulla litteroitua aineistoa voidaan lähestyä jäsentyneesti. (Eskola & Suoranta 1998, 87-88)

Aineiston analyysi aloitettiin poimimalla haastatteluista tärkeät kohdat, jotka määrittyivät tutkimuskysymysten perusteella. Haastattelujen aineisto merkittiin huolellisesti haastattelujen mukaan (X, Y, Z, W, Q) ja teema (1, 2 & 3) ja litteroitiin sanatar-kasti tutkimuskysymysten alle. Tämä vaihe suoritettiin kahden opinnäytetyön tekijän toimesta. Haastattelujen tulokset koottiin yhteistyössä eri teemojen alle. Tämä toteutettiin ensiksi itsenäisesti ja lopuksi yhdessä huomioita verraten. Haastattelujen listausjärjestys (kirjaimet) arvottiin.

Tutkimuskysymyksistä nousi esille kolme eri teemaa. Nämä kolme teemaa ovat työn merkityksellisyys, työhyvinvointi ja merkityksellisyyden vahvistaminen. Jokaisen tutkimuskysymyksen ympärille muodostui teema, joka auttoi tulosten analysoimisessa. Lisäksi haastatteluista nousi esille kehittämiskohteita, mutta ne rajattiin omaksi aiheeksi teemojen ulkopuolelle.

## **10 Tulokset**

Tulokset jaettiin kolmeen teemaan, jotka koostuivat tutkimuskysymysten ympärille. Työn merkityksellisyys teemassa tarkoituksena oli selvittää, millaiset asiat, hetket tai tilanteet saavat työntekijän kokemaan työnsä merkitykselliseksi. Työhyvinvointi teema selvittää, millaiset tekijät vahvistavat tai kuormittavat työntekijän työssäjaksamista. Merkityksellisyyden vahvistamisesta keskustelemalla haluttiin selvittää, voidaanko merkityksellisiä hetkiä vahvistaa tai lisätä tietoisesti.

### **10.1 Työn merkityksellisyys**

Jokaisen haastateltavan kohdalla ilmeni, että työn merkityksellisyyden kokeminen on yksilökohtaista. Sen kokemiseen vaikuttivat monet tekijät, joista kuitenkin nousi esille muutamia yhteneväisyyksiä. Merkittäviksi tekijöiksi merkityksellisyyden tunte-

miseen, mainittiin työssä tapahtuvat pienet asiat ja onnistumiset. Työntekijät kertoivat kokevansa merkityksellisiä hetkiä pienien arkisten asioiden yhteydessä – parhaimmillaan päivittäin. Lisäksi tärkeänä tekijänä koettiin tavoitteiden saavuttaminen ja sitä kautta työnsä tuloksen näkeminen.

*“Koen hirveen paljon päivittäin semmosia merkityksellisiä hetkiä. Mä oon oppinu kiskoo niitä pienistäkin jutuista” (Q)*

*“Joskus se on sitä, että taputellaan selälle ja sanotaan suoraan. Joskus se on sitä, että tehoa vaa porukassa jotai ja nähään, että se vie meitä eteenpäin. Joskus se on sitä, että selvittää seuraavaan päivään tai vuorosta läpi. Joskus se on sitä, et jonkun nuoren kohalla, saahaan jotain aikaseks ja nähään että puol vuotta, vuosi tai kaks on mennyt parempaan suuntaan, tai et ei oo menny ainakaa paljoo pahempaan suuntaan” (X)*

Haastatteluissa mainittiin poikkeuksetta merkitykselliseksi tekijäksi työstä saatu palaute. Merkityksellisimpänä palaute koettiin sen tullessa nuorilta tai heidän vanhemmiltaan. Palaute voi olla myös sanatonta ja luonnollisesti tapahtuvaa, kuten esimerkiksi kiintymys- ja luottamussuhteen muodostuminen asiakkaan ja työntekijän välillä. Lisäksi merkityksellisinä hetkinä mainittiin nuoren aloitteesta tapahtuva kontakti aikuiseen esimerkiksi halaamalla.

*“Huomaa, että kiintymyssuhde on syntynyt ja nuori pystyy syystä tai toisesta luottamaan siinä hetkessä, kun hän ilmaisee tunteitaan.” (Z)*

*“Sit tietenki se mikä tulee nuorilta ja nuorten vanhemmilta, nii se on ehkä kaikista tärkein.” (X)*

Pelkkä positiivinen palaute ei ole kuitenkaan ainoa tapa saada työn kokemista merkitykselliseksi. Työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, kun hän saa asiakkaisiin yhteyden ja kokee vaikuttavansa myönteisesti asiakkaan elämään tai asenteisiin. Esi-miesaseman näkökulmasta itseohjautuvat ja aktiiviset työntekijät tekevät samaa.

*“Siistiä huomata, kun porukka on ihan oikeesti ottanu tossa ite tehdäkseen asioita.” (Y)*

Hyvä työilmapiiri nousi esille haastateltavien suusta positiivisena tekijänä merkityksellisyden kokemiseen. Hyvä ja samoihin arvoihin perustuva työyhteisö on tärkeä kulmakivi mielekkäälle ja merkitykselliselle työlle.

*”Meidän pitäis työyhteisönä enemmän muistaa sanoa niitä toisillemme et olipa hienosti tehty.” (Z)*

## 10.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi- teeman alle koottiin useita tekijöitä. Erityisesti esimiestyön merkitys, toimivan työyhteisön tuki ja kannustava ilmapiiri olivat merkityksellimmät tekijät työntekijöiden näkökulmasta. Haastatteluissa nousi esiin työntekijöiden luottamus esimiestyöhön. Tämän koettiin vaikuttavan positiivisesti sekä yksilön että työyhteisön työhyvinvointiin. Työntekijöiden työhyvinvointia vahvistaa esihenkilöiden tuki ongelmatilanteissa ja läsnäolo nuorisokodin arjessa.

*”Kyl mä luotan aika sata prosenttisesti siihen, että mun työnantaja seisoo mun takana jos mulle tulis vaikka jotain hankaluuksia jossain” (X)*

Omaan työhön vaikuttaminen ja sen tärkeys tulivat ilmi haastatteluista. Vaikuttaminen oman työn ja työyhteisön toimintaan olivat olennaisesti työn merkityksellisyden kokemiseen vaikuttava tekijä. Vastuualueet ja selkeät ohjeistukset antavat mahdollisuuden toteuttaa moniammatillista yhteistyötä.

*”ihmisten kanssa työn tekemine perustuu nimenomaa siihe et me pystytää vaikuttaa.” (X)*

*”selkeät rutiinit ja kaavat”, “selkeästi löytyy ohjeistukset siihen että miten raha-asiat hoidetaan tai mihin on deadlineja. Ja on ohjeistuksia ja henkilöitä jotka on vastuussa ja auttaa jos sulla on kysyttävää.” (Z)*

Kuormitustekijöitä kuten kiireen tunnetta ei haastatteluista ilmennyt. Kokemukset työn kuormittavuudesta ilmeni haasteina irtaantua töistä vapaa-ajalla. Voidaankin siis todeta, että työntekijät eivät koe työn olevan liian kuormittavaa kiireen tai liiallisen työmäärän takia, mutta henkinen taakka saattaa jäädä vaikuttamaan vapaa-ajan viettoon ja työstä palautumiseen. Henkistä kuormitusta tuo esimerkiksi väkivallan uhka, nuorten päihdeongelmat ja haastavat perheet.

*“Sitä sit kasvattaa semmosta kuorta. Musta tulee ehkä semmonen vaikeammin tavoitettava” (Z)*

Lisäksi työhyvinvointia kerrottiin kuormittavan yksityiselämässä koetut haasteet. Työntekijät kertoivat pitävänsä huolta fyysisestä voinnistaan, levostaan ja sosiaalisista suhteistaan, sillä näiden tekijöiden kärsiessä työntekijät kokivat olonsa kuormittuneeksi myös työssä. Kuormituksen kerrottiin näkyvän työssä motivaation puutteena ja hoitamalla vain välttämättömimmät työtehtävät.

*“En oo sillon niin rento kuin mitä normaalisti” (Q)*

*“Sitä ikäänku lamaantuu. Et sit hoidetaa vaa ne välttämättömimmät tehtävät ja se kaikki ylimääräinen jää pois” (W)*

Toimivan työyhteisön merkitys korostui myös työhyvinvointi teemassa. Työyhteisö, jossa tuki on saatavilla haastavissakin tilanteissa, koettiin omaa työhyvinvointia vahvistavana tekijänä.

*“Työkaverit jotka on niinku tukena ja joilta voi kysyä apua jos on kinkkinen tilanne, jotka vastaa siihen avun pyyntöön.” (Y)*

Haastatteltavat kertoivat työhyvinvoinnin näkyvän työnsä jäljessä. Esiin nostettiin hyvinvoivan työntekijän kyky innostua työtehtävistä, vastoinkäymisistä ja turhautumisista lannistumattomuus, sekä kyky luoda positiivista ja kannustavaa ilmapiiriä ympärilleen.

*“Jos me työyhteisönä toimitaan positiivisesti yksin ja kannustetaan toisiamme niin mä luulen, että se heijastelee sitten myös siihen nuorten porukkaan semmonen hyvä olo mikä meillä on keskenään. Se et luo ylipäätään sellasta ympäristöä, jossa on mukava olla, niin on helpompi myös toimia mukavalla tavalla muita kohtaan.” (Z)*

### 10.3 Merkityksellisuuden vahvistaminen

Teeman alle nousi onnistumisen kokemukset nuorten kanssa toimiessa, joka oli selkeä yhdistävä tekijä haastateltavien ajatuksista oman työn merkityksellisyydestä. Onnistumisen kokemukset ja tavoitteeseen pääseminen lisäävät työssä tunnetta,

sekä kokemusta oman työnsä merkityksellisyydestä. Tilanteet, joissa nuoren pitkään jatkunut epäasiallinen käytös ohjaajaa kohtaan päättyy kiitokseen, mainittiin olevan ”työn suola”, joka toi vahvan kokemuksen merkityksellisyyden tunteesta. Haastateltavien mukaan nämä kokemukset antavat työhön motivaatiota, joka edesauttaa merkityksellisyyden tuntemisessa. Lisäksi esiin nostettiin onnistuneiden kiintymys- ja luottamussuhteiden luominen. Ohjaajat kokivat työnsä merkityksellisenä onnistuessaan luomaan luottamuksellisen ja turvallisen suhteen nuoreen, jonka myötä nuori tuntee, että hänestä välitetään. Suhteen luominen vaatii ohjaajalta periksiantamista työpanosta ja halua olla nuoren kanssa. Työyhteisöstä tuleva palaute antaa työntekijöille merkityksellisyyden tunteita, mutta merkittävin motivaatio tulee nuorelta saadusta kiitoksesta.

*”Se vaatii sen, et sä jaksat puskee niin kauan, et se näkee, et nyt mä oon tosissani. Ja josset sä oo valmis siihen, sä et tuu saamaa niit kiitoksii, etkä niit merkityksellisii hetkii mistä sä saat ne kiksit.” (W)*

Työntekijän pitäessä hyvää huolta omasta henkisestä ja fyysisestä jaksamisesta, keskittäessään ajatuksensa siihen, miksi työtä todella haluaa tehdä, kerrottiin olevan tärkeitä tekijöitä hyvän työvireen ylläpitämiseen. Hyvässä työvireessä työntekijät jaksavat tehdä työtä turhautumisista huolimatta ja näin ollen saavuttaa onnistumisen ja merkityksellisyyden tunteita. Haastatteluista nostettiin esiin oman toiminnan vaikutus merkityksellisiin kokemuksiin. Haastateltavien mukaan merkityksellisyyden tunteita on mahdollista lisätä ja vahvistaa pysähtymällä merkityksellisiin ja hyviin hetkiin nuorten kanssa, sekä puhumalla onnistumisista ääneen.

*”Se merkityksellisyyden kokemus riippuu paljolti siitä, missä vireessä sä ite millonki oot.” (X)*

*”Pysähtyis välillä ja olis siinä hetkessä sillon. Olis läsnä siinä mukavassa merkityksellisessä hetkessä, ettei siitä tarvis heti lähteä.” (Q)*

*”On vaikee poistaa niit miinusmerkkisiä asioita ihmisen elämästä, mut on helppo lisätä niit plusmerkkisiä.” (Z)*

Haastateltavilta kysyttiin, mitä heille merkitsee vallitseva käsitys siitä, että lastensuojelun kentällä työskentelyä pidetään arvokkaana ja merkityksellisenä työnä.

Yhtenevästi nousi esiin, että tuntemattomalta tai lastensuojelun ulkopuolella työskentelevältä tullutta palautetta ei pidetty merkityksellisenä. Julkisen keskustelun keskittyessä lastensuojelun epäkohtiin, koettiin olevan kuormittavaa ja tuovan esiin tilanteita, jolloin ei välttämättä halua edes kertoa ääneen mitä tekee työkseen.

*”Jos joku puolittu mulle tuolla kadulla sanoo, että vitsi sä teet merkityksellistä työtä, ni ei se mulle mitää merkkää” (W)*

## 11 Pohdinta

Opinnäytetyö selvitti lastensuojeluyksikön työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia omasta työstään. Menetelmänä toimi onnistuneesti yksilölliset teemahaastattelut ja tarkentavat lisäkysymykset. Teemoittelu osoittautui hyväksi menetelmäksi erotella tutkimuskysymysten aiheet toisistaan. Vaikka haastattelut suorittivatkin yksikössä työskentelevä opinnäytetyöntekijä, tuli niistä esille erilaisia näkökulmia.

Aihepiirin ollessa samankaltainen oli aluksi vaikeuksia löytää oikeat tekijät saman teeman alle. Tämä tapahtui varsinkin työn merkityksellisyyden ja merkityksellisyyden vahvistamisen osa-alueiden kohdalla. Työntekijöiden kokemukset työn merkityksellisyydestä, sekä siihen vaikuttavat tekijät olivat samankaltaisia ja sitä kautta haastavia määritellä. Haastatteluissa käytetyt lisäkysymykset helpottivat erittelyä ja pitivät keskustelun halutussa aiheessa.

Tunteen kerrottiin vahvistuvan työssä tapahtuvissa tilanteissa, sekä positiivisen palautteen myötä. Palaute koettiin mielekkäänä erityisesti silloin, kun se tulee työyhteisöltä tai muulta lastensuojelun parissa työskentelevältä. Lastensuojelun ulkopuolella työskenteleviltä tullut palaute koettiin merkityksettömänä. Palaute nuorilta ja nuorten vanhemmilta koettiin taasen kaikista tärkeimpänä ja merkityksellisimpänä. Merkityksellisyyden kokemisessa havaittiin olevan erilaisia näkökulmia omasta työnkuvasta, vastuista tai asemasta riippuen.

Tuloksissa havaittiin toimivan esimiestyön vaikutukset työhyvinvointiin. Esimiestyön merkitys korostui myös Työelämä 2020- hankkeen tuloksissa. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja siitä huolehtiminen on koko työyhteisön yhteinen tehtävä.



Merkittävä rooli on työnantajalla tukea ja panostaa työyhteisön hyvinvointiin. Perustana siis toimii laadukas ja toimiva esimiestyö ja johtaminen. Viime vuosina Suomessa on panostettu esimiestyöhön. Esimiestyön parantuminen on vaikuttanut työpaikoilla positiivisesti ja johtanut avun sekä tuen vastavuoroiseen antamiseen. Esimiesten ja työntekijöiden välillä vallitsee luottamus ja keskinäinen arvostus. Vuorovaikutuksellinen ja osallistava johtaminen edellyttää, että työntekijöille annetaan mahdollisuus käyttää tietojaan ja taitojaan, osallistua päätöksentekoon sekä vaikuttaa omaan työhönsä. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 5.) Esimiestyöhön haastateltavat olivat tyytyväisiä ja luottavat avun saamiseen sekä tukeen. Tästä huolimatta haastatteluista nousi esiin jatkuva tarve esimiesten fyysisestä paikallaolosta ja tietämyksestä arjen kulusta työpaikalla. Tämä koettiin tärkeänä asiana, joka haluttiin tuoda esiin sujuvan arjen mahdollistamiseksi, sekä kuormituksen ehkäisemiseksi.

Toimiva johtaminen on työntekijöiden hyvinvoinnin perusta. Johtajuuteen panostaminen lisää työntekijöiden hyvinvointia antamalla tukea haastavissa tilanteissa. Innovatiiviset ratkaisut löytyvät yhdessä toimiessa ratkaisukeskeisesti. Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien toteuttaminen on keino vastata työpaikalla tapahtuviin haasteisiin. Tärkeää on, että uuden oppimisen mahdollistaminen työ ja työjärjestelyjen avulla. (Puttonen ym. 2016, 28)

Oli tärkeää saada tietoa työn kuormittavuustekijöistä ja keinoista, joilla niitä voisi ehkäistä. Tekijät, jotka vaikuttavat työn kuormittavuuteen, vaatimuksiin ja voimavaroihin ovat yhteydessä työntekijän hyvinvointiin. Kuormittavat tekijät kuten liiallinen työmäärä, töiden kasaantuminen ja jatkuva kiire saavat aikaan työntekijöissä väsymyksen ja stressioireet. Tutkimusten mukaan lisäksi virheet työssä ja työuupumus johtuvat työn kuormittavuudesta. Sen sijaan voimavarat kuten vaikutusmahdollisuudet työssä vähentävä työn vaatimusten ja suuren työmäärän kielteisiä kuormitus- ja stressivaikutuksia. Vaikutusmahdollisuudet siihen, missä järjestyksessä ja miten työtään tekee, voi myös vähentää olennaisesti työstressiä. Työn imu tuottaa innostumista ja uppoutumista työhön, joka vaikuttaa positiivisesti työn itsenäiseen suorittamiseen. (Puttonen ym 2016, 28.) Työn kuormittavuuden ehkäisevät keinot ilmenivät yksilöllisinä ajatuksina oman työssäjaksamisen kannalta. Nuorisokoti Ankkurissa jär-

jestetään säännöllisesti työnohjausta työyhteisöpalaverien yhteydessä. Työssä ilmevät haastavat tai kuormittavat tilanteet käydään kollegoiden ja esimiesten kanssa läpi refleктоimalla toimintamalleja. Tämä edesauttaa työntekijöiden jaksamista ja vähentää työn kuormittavuutta. Kun asiat käsitellään työpaikalla, ne voi jättää sinne vapaa-ajalle lähdeettäessä. Työn merkityksellisyyttä alentavat tekijät tulivat esiin turhautumisena, kun nuori jatkaa toimintaansa entiseen malliin vakuutteluista huolimatta. Joskus merkityksellisiä hetkiä saattaa olla vain muutama viikossa ja niihin tarraudutaan siitä syystä. Lisäksi turhautumista aiheutti oikeiden tapojen löytäminen nuoria ohjatesa. Nuorten vastuun ottamisen omasta elämästään koettiin hankalaksi, näin ollen aiheuttavan turhautumista työntekijöiden keskuudessa.

Lisäksi esiin nousi kuormittavuustekijät, jotka eivät olleet esimerkiksi kiireestä johtuvia, vaan henkinen kuormitus vapaa-ajalla. Tekijät, jotka kuormitusta aiheuttivat, olivat elämän muut osa-alueet, joista normaalisti saisi voimavaroja arkeen. Tämä oli selvästi yleisin tekijä, joka vaikutti työn kuormittavuuteen. Nuorten päihteiden käyttö, väkivallan uhka ja haastavat perheet heikentävät työntekijöiden jaksamista ja aiheuttavat työn kuormittavuutta. Haastattelujen perusteella voidaan päätellä, että henkisesti raskasta ja usein harvoin suoraan palkitsevaa työtä tekevältä ihmiseltä vaaditaan kykyä jättää työasiat työpaikalle ja pitää huolta itsestään. On tärkeää itse tunnistaa, jos työ muuttuu liian kuormittavaksi.

Haastatteluista nousi esille positiivinen kuva Nuorisokoti Ankkurin työilmapiiristä. Haastateltavat nostivat esille positiivisia asioita työyhteisöstään ja työnantajastaan. Positiivisen palautteen lisäksi hyvä yhteishenki ja kollegat auttavat jaksamaan raskaidenkin päivien läpi. Työ itsessään vaikuttaa merkittävästi työilmapiiriin. Kestävä työhyvinvointi perustuu itse työn ja työprosessien kehittämiseen. Hakasen (2012) mukaan työn omaehtoinen kehittäminen vähentää työssä väsymistä, lisää innotusta ja vahvistavat työn imua. Työn kehittäminen vaikuttaa myönteisesti työntekijän luovuuteen ja itsensä ilmaisemiseen. Sisäisen motivaation vahvistuessa vaikutus näkyy positiivisesti työilmapiirissä. (Aro 2018, 97.)

Työmotivaation kokeminen on yksilöllistä. Maslowin (1954) kehittämässä tarvehierarkiassa erotellaan erilaisia tarpeita, jotka vaikuttavat työntekijän motivaatioon. Tarpeet liittyvät turvallisuuteen, sosiaalisuuteen sekä arvotukseen ja itsensä toteuttamiseen sekä kehittämiseen. Lisäksi tarpeet voivat liittyä fysiologisiin tekijöihin.

Tarvehierarkian mukaan ihminen pyrkii täyttämään tarpeet työssään, vaatimustason noustessa tarpeiden toteutuessa. Suomessa motivaatioon vaikuttavat tekijät ovat itsensä toteuttaminen ja kehittämisen tarpeet. (Järvensivu & Piirainen, 2012, 82.) Haastattelujen perusteella edellä mainitut tekijät nousivat esiin ja vaikuttivat positiivisesti työntekijöiden motivaatioon työtä kohtaan.

Merkityksellisyyden vahvistuminen ilmenee työyhteisön porukalla toimimisessa ja toisiaan kannustaen. Tämä positiivinen toiminta heijastuu myös nuoriin. Nuorten kanssa merkityksellisten hetkien muisteleminen ja niiden esiin ottaminen koettiin tärkeänä menetelmänä positiivisen hengen ylläpitämisessä. Lastensuojelutyössä työnsä jälkeä ei välttämättä näe välittömästi. Haastatteluista kävi ilmi, että tästä syystä merkitykselliset hetket tarkoituksellisesti paloitellaan pieniin osiin. Näistä pienistä hetkistä ja teoista koostuvat lopulta tekijät, jotka vaikuttavat työn merkityksellisyyden kokemiseen. Nuorilta ja nuorten vanhemmilta saatu palaute koettiin erittäin merkityksellisenä ja kannustavana tekijänä, sekä oman työn vaikutuksen ja merkityksen mittarina. Palaute koetaan parhaiten työpaikan organisaatiossa sen näyttäytyessä aktiivisena ja vastavuoroisena. Avoin ilmapiiri, jossa palautetta voi saada ja antaa, on hyödyllinen koko työyhteisölle. Päämotivaationa palautteessa tulisi olla onnistumisen tukeminen. Lisäksi kyse on itsetuntemuksen kehittämisestä. (Rötkin 2015, 111-112.)

Kokemus omaan työhön vaikuttamisesta ilmeni positiivisena tekijänä vastualueissa ja selkeissä ohjeissa sekä rutiineissa. Työn suunnittelu koettiin merkityksellisenä oman työn sujumuuden kannalta. Kun työnkuva on jokaiselle työntekijälle selvä, mahdollistaa se myös vapaampaa ja oma-aloitteista toimimista. Työvuoron työtehtävien jakaminen työntekijöitten kesken avaa mahdollisuuden toimia joustavasti päivän aikana. Hyvää työtä on tarkasteltu tutkijoiden toimesta monista eri näkökulmasta. Tutkimuksissa on keskitytty työympäristöön, työolosuhteisiin ja työn ominaisuuksiin vaikuttaviin tekijöihin. Tutkimuksista on noussut esiin keskeisimpiä hyvän työn osatekijöitä, jotka ovat mahdollisuus vaikuttaa, osallistua ja toimia itsenäisesti. (Järvensivu & Piirainen, 2012, 81)

Esimiestyöhön haastateltavat olivat tyytyväisiä ja sen koettiin vahvistavan työssä jaksamista. Tämän koettiin helpottavan työssä toimimista ja ehkäisevän työn kuormittavuutta. Myös esihenkilöt kokivat työyhteisön tuen ja hyvän ilmapiirin

merkitykselliseksi. Koko työyhteisön vastaukset olivat samansuuntaisia ja samoja tekijöitä koettiin merkityksellisinä tai kuormittavina. Esimiestyössä ollaan jatkuvasti vuorovaikutuksessa useiden verkostojen kanssa, tehdään monimutkaisia päätöksiä ja toimitaan eri rooleissa. Tästä syystä esimiehen näkemyksillä, kokemuksilla ja hyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus koko organisaatioon. Esimiestyön haasteena on käyttäytymisodotukset, jotka ilmenevät odotusten ristiriitaisuutena. Esimiehiin kohdistuu vastuu organisaation toiminnasta ja eettisyydestä. Työntekijöille tärkeä tukipilari on esimies, joka toimii eettisesti oikein, jaksaa työssään ja voi hyvin. (Feldt, Huhtala & Lämsä, 2012, 137-138)

Haastatteluista kävi ilmi, että oman työn tarkastelu voi olla ajatuksia herättävää, mutta samanaikaisesti haastavaa. Työn kokeminen merkitykselliseksi ja sen todentaminen itselleen ja muille voi tulla luonnostaan, sekä tuntua helpolta. Sen sijaan kokeemukseen vaikuttavia tekijöitä voi olla haastavaa nimetä. Oman työn reflektointi ja tuntemusten sanoittaminen voidaan kokea hankalaksi, mikä vaikeuttaa tiedonsaantia. Kuitenkin haastateltavat onnistuivat kertomaan olennaisia asioita työn merkityksellisyydestä, siihen vaikuttavista tekijöistä ja yleisesti työhyvinvoinnistaan.

Suuri vastuu merkityksellisen työn kokemisessa on työntekijällä itsellään. Tiedostamalla itselle merkitykselliset hetket, työntekijä pystyy panostamaan niiden syntymiseen. Lastensuojelun kentälle päätyessä työntekijällä pitää olla ajatus siitä, miksi työtä haluaa tehdä ja mikä auttaa jaksamaan kuormittavassa työssä. Työntekijän omalla hyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus työotteeseen ja näin ollen työssä onnistumisiin, jotka tuovat merkityksellisyyden tunteita. Pysyessään motivoituneina ja huomatessaan työnsä tulokset, työntekijät jaksavat antaa täyden työpanoksensa.

Haastattelujen valmistuttua oli helppoa todeta yhteneväisyydet aikaisempaan tutkimukseen (Martela 2016.), jossa työn merkityksellisyyteen vaikuttaviksi tekijöiksi nousi arvokkuus, hyvää tuottava päämäärä ja itsensä toteuttaminen.

## 12 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön eettisiin periaatteisiin kuuluu hyvä tieteellinen käytäntö. Se perustuu tutkijan rehellisyyteen, huolellisuuteen ja tutkimustyön, aineiston tallentamisen ja esittämisen tarkkuuteen. Tutkijan on tärkeää noudattaa eettisyyttä käyttäessään muiden tutkijoiden tuloksia, antamalla heidän saavutuksilleen ansaitsemansa arvo ja merkitys asianmukaisilla kirjauksilla ja viittauksilla. Tutkijalla on vastuu ilmaista tutkimusryhmälle heidän asemansa, oikeutensa, osuutensa, sekä heidän vastuunsa ja velvollisuutensa (Sarajärvi & Tuomi 2012, 132-133.)

Tutkimukseen pyydettiin ja saatiin lupa Ankkurin lastensuojelupalveluiden toimitusjohtajalta, sekä tutkittavan yksikön johtajalta. Tehtävästä opinnäytetyöstä allekirjoitettiin kirjallinen sopimus kaikille osapuolille. Haastateltavat saivat haastattelua ja niiden tulosten käsittelyä koskevat tiedot tutkimustiedotteesta. (Liite 1.)

Haastateltavat lukivat allekirjoittavat suostumuslomakkeen sekä tutkimustiedotteen ennen haastattelun aloittamista, jonka myötä he olivat tietoisia osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja heidän oikeudestaan keskeyttää haastattelu missä tahansa vaiheessa niin halutessaan. (Liite 2.) Haastattelut toteuttivat opinnäytetyötä tekevä Nuorisokoti Ankkurin työyhteisön jäsen. Haastattelut etenivät haastattelurungon määrittelemien teemojen mukaisesti. (Liite 3.) Haastateltavilta kerätty tieto käsiteltiin huolellisesti käyttäen lokaaleja tallennusmuotoja siten, että aineisto säilyi tallessa tutkijalla itsellään, eikä esimerkiksi pilvipalvelussa. Kun aineisto oli käsitelty ja kirjoitettu anonyymiin muotoon, tiedot hävitettiin oikeaoppisesti niin, ettei niitä voi palauttaa. Tulokset selvittävät tutkimuskysymykset yhden sijaishuoltoyksikön työntekijöiden näkökulmasta. Aikaisempi tutkittu tieto merkityksellisyyden kokemisesta ja työhyvinvointiin johtavista tekijöistä tukee haastatteluista saatuja tuloksia.

Arene ry:n laatimien ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisten suositusten mukaan, tutkijat perehtyvät tutkittavaan aiheeseen sekä selvittivät työn edellyttämät resurssit. Tutkimuseettisistä ohjeista sekä henkilötietojen käsittelystä ja tietosuojasta otettiin selvää ja niitä noudatettiin täsmällisesti opinnäytetyön toteutuksessa. Aineiston käsittelyä, analysointia sekä käyttöä avattiin tietosuojaselosteessa. Toimeksiantajan kanssa käytiin läpi opinnäytetyön sisältö ja tarvittavat luvat. (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020.)

## 13 Johtopäätökset

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että lastensuojelun sijaishuoltolaitoksen työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi pienten arkisten asioiden ja tilanteiden myötä, sillä konkreettinen työn jälki ei ole aina nähtävissä. Kokemus siitä, että työllään saa aikaiseksi jotain hyvää, lisää oman työn merkityksellisyyttä.

Tuloksista korostui työyhteisöltä saadun palautteen tärkeys. On pääteltävissä, että kannustava työyhteisö ja -ympäristö luovat tukevan pohjan merkitykselliselle työlle ja siinä jaksamiselle. Työyhteisön tuki, sekä luotto toimivaan esimiestyöhön tukee työhyvinvointia. Lisäksi selkeät vastuualueet, ohjeistukset ja rutiinit auttavat jaksamaan henkisesti kuormittavassa työssä.

Työntekijän on tärkeää tiedostaa, mitkä tekijät tai tilanteet työssä luovat itselle merkityksellisyyden tunnetta. Näin ollen työn merkityksellisyyttä pystytään tavoittelemaan tietoisesti.

Aihetta voisi lähestyä myös lastensuojelun sijaishuoltoyksiköiden johdon näkökulmasta, selvittäen kuinka yksiköiden johtajat ja esimiehet kokevat työn merkityksellisyyttä. Lisäksi aihetta voisi tutkia lastensuojelun sijaishuollon asiakkaiden näkökulmasta, selvittäen kuinka sijaishuollon lapset ja nuoret tai heidän vanhempansa kokevat toiminnan merkityksellisenä.

## Lähteet ja liitteet

Aarnio, N. 2018. Arki ja erityisyys lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelulaitoksen käsikirja. Viitattu 5.1.2020. <http://uusiep.fi/wp-content/uploads/2018/12/lastensuojelulaitoksen-kasikirja.pdf>

Aro, A. 2018. Työ ja työilmapiiri. E-kirja. Työilmapiiri kuntoon. Viitattu 2.4.2020. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/HACBDXDTEB#/kohta:TY\(\(d6\)\)\(\(20\)\)JA\(\(20\)\)TY\(\(d6\)\)ILMAPIIRI\(\(20\)\)/piste:b720](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/HACBDXDTEB#/kohta:TY((d6))((20))JA((20))TY((d6))ILMAPIIRI((20))/piste:b720)

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Ohjaus oppimisprosessina. Työnohjauksen käsikirja. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Arnkil, T., Heino, T. 2014. Tieto ja tutkimuksen käyttö sosiaalihuollossa. Teoksessa Haverinen, R., Kuronen, M. & Pösö, T. (toimi). Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus. Vastapaino. Tampere, 283-300.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n verkkosivut. Opinnäytetöiden eettiset suositukset. 2020. Viitattu 29.1.2020. <http://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>

Bailey, C. & Madden, A. What makes work meaningful - or meaningless? 2016. MIT Sloan Management Review, 57 (4). Viitattu 19.1.2020. <http://sro.sussex.ac.uk/id/eprint/61282/>

Eskola, J., Suoranta, J. 1998. Aineiston hankinta. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Jyväskylä.

Feldt, T., Huhtala, M., Lämsä A. 2012. Johtajan työn eettiset haasteet. Teoksessa Pöyriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Hakapaino. Helsinki, 137-154.

Henttonen, P. & Puranen, T. N.d. Esitteessä: Lapsen sijaishuolto. Kehitysvammaisten Tukiliitto. Viitattu 5.1.2020. [https://thl.fi/documents/470564/817072/lapsen\\_sijais-huolto+p%2Bp.pdf/044c65fb-b5e1-44a3-88ba-708e3e272f44](https://thl.fi/documents/470564/817072/lapsen_sijais-huolto+p%2Bp.pdf/044c65fb-b5e1-44a3-88ba-708e3e272f44)

Hämäläinen, J. & Niemelä, P. 2014. Uudistuvan sosiaalihuoltolain arvoperiaatteet. Teoksessa Haverinen, R., Kuronen, M. & Pösö, T. (toim.) Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus. Vastapaino. Tampere, 80-105.

Juntunen, Pessi, A., Aaltonen, T., Martela, F., Syrjänen, T. 2017. Myötätunto ja merkityksellisyys työssä. Teoksessa Pessi, A., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.) Myötätunnon mullistava voima, PS-kustannus: Jyväskylä, 104-122.

Juvani, A. 2019. Työstressin vaikutus työuriin. Duodecim. Viitattu 8.3.2020. <https://janet.finna.fi>, Terveysportti.

Järvensivu, A., Piirainen, T. 2012. Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Hakapaino. Helsinki, 80-98.

Karttunen, T. & Hietämäki, J. 2014. Tiedon käytön kysymyksiä ja haasteita sosiaalihuollon asiakastyössä. Teoksessa Haverinen, R., Kuronen, M. & Pösö, T. (toim.) Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus. Vastapaino. Tampere, 320-336.

Kinnunen-Amoroso, M. 2017. Työstressin hallinnan yhteiset käytännöt puuttuvat. Duodecim. Viitattu 8.3.2020. <https://janet.finna.fi>, Terveysportti.

Mannisenmäki, H. 2017. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. Työkyvyn tutkimisen periaatteet. Nuorisokoti Ankkuri. Viitattu 29.1.2020.

Martela, F. & Pessi, A.B. Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*. 2018. Viitattu 2.1.2020. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00363/full>



Martela, F. 2018. Merkityksellisen työn kolme elementtiä. Kirjoitus Filosofian akatemian blogissa 23.4.2018. Viitattu 28.12.2019. <https://filosofianakatemia.fi/blogi/merkityksellisen-tyon-kolme-elementtia/>

Nuorisokoti Ankkuri. N.d. Ankkurin Lastensuojelupalvelut. Viitattu 3.12.2019. <https://www.ankkurinlastensuojelupalvelut.fi/lastensuojelupalvelut/nuorisokotipalvelut/ankkuri/>

Nuorisokoti Ankkuri. Työsuojelun toimintaohjelma. N.d. Viitattu 29.1.2020.

Nuorisokoti Ankkuri. Työkyvyn tukemisen toimintamalli. 2018. Viitattu 29.1.2020.

Lastenkoti, nuorisokoti. 2020. Julkaisussa: Lastensuojelun käsikirja. Julk. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 5.1.2020. <https://thl.fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti-nuorisokoti>

Lastensuojelu. 2015. Valvira. Viitattu 28.1.2020. <https://www.valvira.fi/sosiaali-huolto/sosiaalihuollon-palvelut/lastensuojelu>

Lastensuojelu. 2019. Infofinland.fi. Viitattu 28.1.2020. <https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/perhe/lapset/lastensuojelu>

Lastensuojelulaitokset. 2020. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 22.3.2020. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>

L502/2019. Laki lastensuojelulain muuttamisesta. Viitattu 18.11.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190542>

L738/2002. Työturvallisuuslaki. Viitattu 2.4.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Pessi, A. & Martela, F. 2017. Myötätunto ja merkityksellisyys työssä. Teoksessa Pessi, A., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. PS-kustannus. Jyväskylä.

Puttonen, S., Hasu, M., Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 22.3.2020.

<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pyöriä, P. 2012. Millainen työhyvinvointi, sellainen menestys. s. 113. Teoksessa Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Viitattu 2.1.2020. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87276/46158?acceptCookies=1>

Räsänen, K. & Meretoja, O. 2014. Työhyvinvointi ja henkilökunnan jaksaminen. Potilasturvallisuuden perusteet. Duodecim. Viitattu 27.1.2020. <https://janet.finna.fi>, Oppiportti

Räty, T. 2012. Lastensuojelulaki. Käytäntö ja soveltaminen.1. Porvoo: Bookwell Oy.

Rötkin, L. 2015. Palautetta, kiitos! E-kirja. Terveisiä pomolle. Viitattu 2.4.2020.

[https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/BAXBBXAUIGGG#/kohta:Suorituksen\(\(20\)johtaminen\(\(20\)ja\(\(20\)palautte\(\(20\):Palautetta,\(\(20\)kiitos!\(\(20\)/piste:b1026](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/BAXBBXAUIGGG#/kohta:Suorituksen((20)johtaminen((20)ja((20)palautte((20):Palautetta,((20)kiitos!((20)/piste:b1026)

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, 10. uud.laitos. Helsinki: Tammi.

Sahimaa, J. 2017. Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys ja työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaa-

ehtoisuuden selittäjänä? Pro gradu- tutkielma. Helsingin yliopisto, psykologia, lääketieteellinen tiedekunta. Viitattu 18.11.2019. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/227969/PROGRADU\\_JAAKKOSAHIMAA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/227969/PROGRADU_JAAKKOSAHIMAA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Sijaishuollon muodot. N.d. Julkaisussa: Lastensuojelun käsikirja. Julk. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 5.12.2020. <https://thl.fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti-nuorisokoti>

Siltala, H., Mäkikangas, A., Hätininen, M., Kinnunen, U & Pekkonen, M. 2016. Työuupumuksesta toipumisen yksilölliset polut. Monimenetelmällinen tapaustutkimus kuntoutusintervention pitkäaikaisvaikutuksista. Kuntoutus -lehti 4/2016, 4,6,14,15. Viitattu 27.1.2020. [https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/kuntoutus\\_4\\_2016](https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/kuntoutus_4_2016)

Sprang, G., Craig, C. & Clark, J. 2011. Secondary Traumatic Stress and Burnout in Child Welfare Workers: A Comparative Analysis of Occupational Distress Across Professional Groups. Child welfare. Viitattu 7.3.2020. <https://www.researchgate.net/publication/224845524>

Toimiva Lastensuojelu.2013. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvitysryhmän loppuraportti. Viitattu 3.2.2019. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74483/Toimiva%20lastensuojelu%20loppuraportti\\_fi\\_nal\\_19062013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74483/Toimiva%20lastensuojelu%20loppuraportti_fi_nal_19062013.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Traumaterapiakeskus ry:n verkkosivut. 2018. Viitattu 7.3.2020. <https://www.traumaterapiakeskus.com/19>

Työhyvinvointi. N.d. Sosiaali ja Terveysministeriö. Viitattu 3.12.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Ylisassi, H., Rajavaara, M. & Seppänen-Järvelä, R. 2016. Työn muutokset ja työkykykäsitteykset kuntoutuksen lähtökohtina. Teoksessa Autti-Rämö, I., Salminen, A., Rajavaara, M. & Ylinen, A. (toim.) Kuntoutuminen. Duodecim. Helsinki, 153-157.

Liite 1.

## **Tutkimustiedote**

Arvoisa lukija,

Olemme kolme kuntoutuksen ohjaaja -opiskelijaa Jyväskylän Ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä, jossa tarkastelemme työn merkityksellisyyden kokemista ja sen vaikutusta työhön. Opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä tietoa lastensuojelun sijaishuoltolaitoksen arjesta, sekä työyhteisön työssäjaksamisesta. Tavoitteena on selvittää työn merkitykseen vaikuttavat tekijät. Keräämme aineistoa tutkimukseen haastatteleamalla Nuorisokoti Ankkurin viittä (5) työntekijää.

Tutkimus suoritetaan nauhoitettavana yksilöhaastatteluna. Haastattelutilanteet ovat luottamuksellisia, sekä osallistuminen haastatteluun on vapaaehtoista. Haastattelun voi lopettaa missä vaiheessa tahansa ilman perustelua. Haastatteluun osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei vaikuta haastateltavan työhön Nuorisokoti Ankkurissa. Kaikki haastattelut muunnetaan tunnistetiedottomaan muotoon litteroinnin yhteydessä. Voimme kuitenkin anonymisti viitata esimerkiksi haastatteluissa ilmeviin lainauksiin valmiissa opinnäytetyössä. Opinnäytetyö julkaistaan verkossa ja se on kaikkien saatavilla.

Tallennamme kaikki haastattelut lokaalisti sekä käsittelemme tietoa ainoastaan ryhmän jäsenten välillä. Opinnäytetyön valmistuttua hävitämme kaikki nauhoitetut aineistot asianmukaisesti. Opinnäytetyö julkaistaan kesällä 2020.

Liite 2.

## Suostumuslomake

**Opinnäytetyön aihe:** Lastensuojelun sijaishuoltolaitoksen työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä

**Opinnäytetyön tekijät:** Oikarinen Aleksi, Saarinen Sanni-Minni, Utra Virpi

Olen perehtynyt tutkimustiedotteeseen ja minulle on selvitetty tämän opinnäytetyön tarkoitus. Olen tietoinen nauhoitettavasta haastattelusta ja hyväksyn, että minun vastauksiani käytetään osana tätä opinnäytetyötä. Tiedostan, että tähän haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja että voin halutessani keskeyttää missä vaiheessa tahansa ilman seuraamuksia. Olen tietoinen, että haastatteluani käsittelevät kaikki yllä mainitut henkilöt. Minulle on selvitetty, miten tästä haastattelusta kerättyä aineistoa käsitellään opinnäytetyön aikana ja hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Suostun osallistumaan tämän opinnäytetyön nauhoitettavaan haastatteluun.

Päivämäärä: \_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Nimenselvennys: \_\_\_\_\_

## Liite 3.

### Haastattelurunko

Tutkimus- ja tukikysymykset

#### 1. Tutkimuskysymys

Millaiset asiat lisäävät työn merkityksellisyyttä lastensuojelun sijaishuoltolaitoksessa?

##### **Teema 1:** Merkityksen kokeminen/kokemattomuus

Minkälaiset hetket tai tilanteet saavat sinut tuntemaan, että teet merkityksellistä työtä?

Milloin/minkälaisessa tilanteessa olet viimeksi kokenut työsi merkitykselliseksi?

Minkälaiset hetket tai tilanteet saavat sinut kokemaan, että työlläsi ei ole merkitystä?

- ❖ Milloin/minkälaisessa tilanteessa olet viimeksi tuntenut niin?

#### 2. Tutkimuskysymys

Millaiset tekijät vahvistavat työntekijöiden työssä jaksamista?

##### **Teema 2:** Työssä jaksaminen

Minkä **tekijöiden** koet vahvistavan työssä jaksamistasi?

- ❖ Miten olet kokenut niiden (**tekijöiden**) vaikuttavan omaan työssä jaksamiseen? Kuinka se näkyy työssäsi?

Minkä koet heikentävän/kuormittavan työssä jaksamistasi?

- ❖ Kuinka se näkyy työssäsi?

#### 3. Tutkimuskysymys

Minkälaisilla tekijöillä merkityksellisyyden kokemista voidaan tukea lastensuojelun sijaishuoltolaitoksessa?

##### **Teema 3:** Merkityksellisyyden kokemisen tukeminen

Mitkä tekijät vahvistavat/tukevat merkityksellisyytesi kokemista?