

*”Joskus omat murheet tuntuu pieniltä ja arvostaa sitä mitä on.”*

Myönteinen näkökulma lastensuojelun sosiaalityöhön tarkastellen työn ja perheen välistä vuorovaikutusta

HANNA ANNOLA

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Sosiaalityön pro gradu –tutkielma

Lokakuu 2016

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

ANNOLA, HANNA: *”Joskus omat murheet tuntuu pieniltä ja arvostaa sitä mitä on.”* Myönteinen näkökulma lastensuojelun sosiaalityöhön tarkastellen työn ja perheen välistä vuorovaikutusta

Pro gradu tutkielma, 85 s., 8 liites.

Sosiaalityö

Ohjaaja: Kirsi Günther ja Katja Kuusisto

Lokakuu 2016

---

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn ja perheen välistä vuorovaikutusta sekä lastensuojelutyön motivoivia ja palkitsevia asioita. Työn ja perheen välistä vuorovaikutusta tarkastellaan rikastavuuden ja ristiriidan käsitteiden kautta.

Tutkimuksen aineistona olivat 19 lastensuojelun sosiaalityöntekijän täyttämää kyselylomaketta sekä tutkimuksen teemoista esille tullut keskustelu. Tutkimuksen aineiston analysoinnissa yhdistetään sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia analysointimenetelmiä (mixed methods). Määrällisessä analysoinnissa aineistoa analysoidaan keskilukujen, prosenttijakaumien ja summamuuttujien avulla. Laadullista aineistoa analysoidaan sekä teorialähtöisen että teoriaohjaavan sisällön analyysin avulla.

Kvantitatiivisen analyysin mukaan sosiaalityöntekijät kokivat perhe-elämänsä rikastavan työelämää enemmän kuin toisinpäin. Sosiaalityöntekijät kokivat työelämänsä vaikeuttavan enemmän perhe-elämää kuin toisinpäin. Kvalitatiivisen analyysin mukaan lastensuojelun sosiaalityön koettiin kuitenkin parantavan perhe-elämää monin eri tavoin. Lastensuojelun sosiaalityön motivoivat ja palkitsevat seikat jaettiin tutkimuksessa työn luonteeseen, asiakastyöhön ja työntekijälähtöisiin tekijöihin.

Lastensuojelun sosiaalityön myönteisiä puolia on jatkossa tärkeää tuoda esille tutkimuksen kautta, jotta alalle jatkossa löytyy halukkaita työntekijöitä. Lisäksi negatiivisen lastensuojelun tutkimuksen rinnalle tarvitaan realistista työn myönteisiä puolia selvittävää tutkimusta.

Avainsanat: lastensuojelun sosiaalityöntekijä, myönteinen näkökulma, työn ja perheen välinen vuorovaikutus

University of Tampere

School of Social Sciences and Humanities

ANNOLA, HANNA: *"Sometimes your own problems seem small and you appreciate what you have"* Positive aspect to child welfare social work by examining work and family interaction.

Master's Thesis, 85 pages., 8 appendix pages

Social Work

Supervisor: Kirsi Günther and Katja Kuusisto

October 2016

---

The purpose of this study is to examine child welfare workers' work-family interaction and the motivating aspect of child welfare work. Work-family interaction is examined through work/family enrichment and work/family conflict.

The data was collected by questionnaires. 19 child welfare socialworkers filled the questionnaires. Also discussion during filling-in questionnaires was collected and stored in the data. The data was analyzed with quantitative and qualitative methods. Combining these two methods is called mixed methods. In quantitative analysis the data was analyzed by means, percentiles and sum of variables. Qualitative data was analyzed by theory based and theory guiding content analysis.

Quantitative analysis shows that social workers experienced family to enrich work more than otherwise. Quantitative analysis shows that social workers experienced higher work-family conflict than family-work conflict. Qualitative analysis reveals that child welfare work was also seen to enrich family life in many different ways. The motivating aspects of child welfare social work were classified in three categories: nature of the work, client work and social worker based aspects.

It is important to study child welfare social work with a positive point of view. Municipalities are struggling to find qualified child welfare social workers.

Key words: social worker, child welfare services, positive aspect, work-family interaction

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 LASTENSUOJELU SOSIAALITYÖN KENTÄSSÄ.....	9
2.1 Sosiaalityö muutostyönä .....	9
2.2 Lastensuojelu.....	10
2.2.1 Lastensuojelun asiakkuus .....	12
2.2.2 Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työ.....	14
2.3 Miksi työskennellä lastensuojelun sosiaalityöntekijänä? .....	16
2.4 Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työn haasteet .....	20
3 TYÖN JA PERHEEN VÄLINEN VUOROVAIKUTUS.....	23
3.1 Työn ja perheen välinen rikastavuus .....	24
3.2 Työn ja perheen välinen ristiriita.....	27
4 TUTKIMUSASETELMA.....	31
4.1 Mixed methods menetelmänä .....	31
4.2 Tutkimustehtävä ja –kysymykset .....	32
4.2.1 Aineisto ja sen keruu .....	32
4.2.2 Kyselylomakkeen laadinta .....	34
4.2.3 Aineiston keruun eettisyys .....	36
4.3 Aineiston analyysi.....	37
5 TULOKSET .....	41
5.1 Työstä perheeseen suuntautuva rikastavuus .....	41
5.2 Perheestä työhön suuntautuva rikastavuus.....	46
5.3 Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita.....	51
5.4 Perheestä työhön suuntautuva ristiriita.....	56
5.5 Rikastavuuden ja ristiriidan keskiarvojen tarkastelu .....	60
5.6 Lastensuojelun sosiaalityön myönteiset puolet .....	61
5.6.1 Työn luonne.....	62
5.6.2 Asiakastyö.....	64
5.6.3 Työntekijälähtöiset tekijät.....	67
5.7 Yhteenveto .....	68
6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	74
6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	77
6.2 Mitä opin? .....	79
LÄHTEET.....	81
Liite 1. Kyselylomake .....	86
Liite 2. Analyysirunko rikastavuus .....	92
Liite 3. Analyysirunko ristiriita.....	93

## TAULUKOT JA KUVIOT

Taulukko 1. Työstä perheeseen suuntautuva rikastavuus .....	42
Taulukko 2. Perheestä työhön suuntautuva rikastavuus .....	47
Taulukko 3. Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita.....	52
Taulukko 4. Perheestä työhön suuntautuva ristiriita.....	57
Kuvio 1. Rikastavuuden ilmentyminen sosiaalityöntekijöiden vastauksissa.....	70
Kuvio 2. Ristiriidan ilmentyminen sosiaalityöntekijöiden vastauksissa.....	71
Kuvio 3. Sosiaalityöntekijöitä lastensuojelun sosiaalityössä motivoivat ja palkitsevat asiat.....	73

# 1 JOHDANTO

Lastensuojelun julkisuuskuva on perin negatiivinen. Lastensuojelun uutisointi on keskittynyt lähinnä lastensuojelun epäonnistumisiin, työn riittämättömiin resursseihin, työn haasteellisuuteen sekä sosiaalityöntekijöiden uupumiseen. Usein uutisointi nojaa faktatietoon; esimerkiksi Työterveyslaitoksen Kunta 10 -tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden työnkuormitus on pysynyt lähes samalla tasolla vuosina 2000–2012, mutta työ on monimutkaistunut suuren asiakasmäärän ja muuntuneiden olosuhteiden vuoksi. Asiakkuudet ovat monimutkaistuneet ja niiden hoitaminen sosiaalityössä on käynyt hankalammaksi ja haastavammaksi. Työnkuormituksen kysymykset liittyvät oleellisesti myös sosiaalityön toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin, jossa myös organisaatorakenteet, lainsäädäntö ja palveluntuottamistavat muuttuvat. Toimintaympäristön muutosten myötä myös sosiaalityön vaatimukset ovat muuttoksessa. (Salo ym. 2016.)

Myös aiemmassa kansainvälisessä ja kotimaisessa lastensuojelun sosiaalityötä koskevassa tutkimuksessa painottuvat lastensuojelutyön työhyvinvoinnin ongelmat, stressi ja jaksamattomuus. Lastensuojelun sosiaalityö ei kuitenkaan ole ainoastaan rankkaa työtä, jossa työntekijät eivät viihdy. Kuormituksen ja uupumuksen rinnalla työ koetaan tärkeäksi ja motivoivaksi etenkin asiakkaiden vuoksi (Stalker, Mandell, Frensch, Harvey & Wright 2007; Forsman 2010). Lastensuojelun sosiaalityössä on monia elementtejä, jotka saavat työntekijät kuitenkin jaksamaan ja jatkamaan erittäin vaativassa työssä. Mahdollisuus olla osaltaan tekemässä positiivisia muutoksia lasten ja perheiden elämään motivoi lastensuojelun sosiaalityöntekijää. (Forsman 2010.) Työssä koetaan myös erilaisia positiivisia ominaisuuksia työvuosista riippuen (Pösö & Forsman 2013).

Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus ja pätevän työvoiman rekrytoinnin ongelmat ovat olleet huolenaiheena Suomessa viimeiset reilut 30 vuotta (Forsman 2010). Uudet sosiaalihuoltolain mukanaan tuomat haasteet sekä tiukentuneet sosiaalityöntekijän pätevyysvaatimukset eivät helpota asiaa. Sosiaalityötä opiskeleville tai toisella sosiaalityön sektorilla työskenteleville sosiaalityöntekijöille lastensuojelu saattaa negatiivisen julkisuuskuvan myötä näyttäytyä työnä, johon ei edes kannata hakeutua. Tässä pro gradu tutkielmassa haluan tuoda esille lastensuojelun sosiaalityötä myönteisestä näkökulmasta. Katson, että on tärkeää tuoda esille työn positiivisia puolia ja niitä seikkoja, miksi lastensuojelutyö voi olla myös mielekästä työtä ja siinä voidaan viihtyä.

Tuon lastensuojelun myönteistä näkökulmaa esille tarkastelemalla lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kahden eri elämänalueen, työelämän ja perhe-elämän vuorovaikutusta.

Lastensuojelun toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset ja työn kuormittavuus vaikuttavat myös sosiaalityöntekijän perhe-elämään. Työelämä ja perhe-elämä eivät ole erillisiä umpioita, joissa ihminen kykenisi toimimaan erillisesti. Työ vaikuttaa väistämättä perhe-elämään ja perhe-elämä työelämään. Kiinnostukseni tutkia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn ja perheen vuorovaikutusta kumpusi omasta työkokemuksestani lastensuojelun sosiaalityöntekijänä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijäksi siirtyminen oli vaikea ja haastava vaihe työurallani. Alkuhämmennyksen jälkeen havaitsin sisäistäneeni ja oppineeni työssä asioita, jotka vaikuttivat ajatteluuni kokonaisvaltaisesti ja välittyivät myös toimiessani perheeni parissa. Perheestä tuli minulle entistä tärkeämpi ja lapset tuntuivat yhä rakkaimmilta lastensuojelutyössä toimimisen myötä. Huomasin alkaneeni tarkastella asioita laajemmasta näkökulmasta ja suhtautuvani itseeni myötätuntoisemmin. Myötätuntoinen suhtautuminen välittyi perhe-elämään siten, että ymmärsin olevani juuri oikeanlainen ja riittävä äiti ja puoliso tällaisena kuin olen. Lastensuojelutyöhön siirtymistä voisi kuvailla sisäisenä henkisen kasvun tarinana, jonka myönteiset vaikutukset välittyvät myös perhe-elämään.

Kun työn ja perheen välinen vuorovaikutus on positiivista, puhutaan työn ja perheen välisestä rikastavuudesta (Greenhaus & Powell 2006). Työstä perheeseen suuntautuvasta rikastavuudesta esimerkkinä voi olla vaikkapa se, että hyvin sujuneen työpäivän jälkeen työntekijä kokee mielihyvää myös kotona perheensä kanssa ollessaan. Perheestä työhön suuntautuvalla rikastavuudella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että työntekijän omien lasten murrosiän kokeminen parantaa työntekijän mahdollisuutta ymmärtää kokonaisvaltaisesti asiakkaina olevien murrosikäisten lasten ja perheiden tilanteita. Työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen ollessa negatiivista käytetään käsitettä työn ja perheen välinen ristiriita (Greenhaus & Beutell 1985). Esimerkiksi työssä koettu psyykinen kuormittavuus voi vaikeuttaa työntekijän läsnäoloa oman perheen kanssa. Perheestä työhön suuntautuvasta ristiriidasta voi olla esimerkkinä se, että lapsen yöllisen heräilyn vuoksi työntekijä on väsynyt työpäivänsä aikana.

Tutkielman tarkoituksena on selvittää sitä, voiko erittäin kuormittavaksi ja haasteelliseksi kuvattu lastensuojelun sosiaalityöntekijän työ helpottaa ja parantaa (rikastaa) sosiaalityöntekijän arkea perheen parissa. Lisäksi tutkielmassa selvitetään niitä seikkoja, jotka sosiaalityöntekijät kokevat työtä motivoiviksi ja palkitseviksi. Tutkielma on erittäin ajankohtainen sen vuoksi, että lastensuojelua koskeva tutkimus on keskittynyt lastensuojelun negatiivisiin puoliin, eikä tutkimusta lastensuojelun sosiaalityön myönteisestä vaikutuksesta työntekijän perhe-elämään juurikaan ole edes kansainvälisesti. Työn myönteisten puolien tarkastelu ja raportointi voi osaltaan auttaa

rakentamaan lastensuojelun julkisen keskustelun ja tutkimuksen myönteisempää näkökulmaa ja edistää lastensuojelun houkuttelevuutta työsektorina.

Tässä tutkielmassa käyttämäni myönteinen näkökulma lastensuojelun sosiaalityöntekijän työhön ei vähennä työhön annettavien resurssien, organisaation tuen ja riittävän ammattitaitoisen henkilökunnan tärkeyttä työtä mahdollistavina tekijöinä. Työn resurssien ollessa kunnossa yhteiskunnallisesti merkittävää työtä tekeville lastensuojelun sosiaalityöntekijöille annetaan mahdollisuus tehdä työtä kokonaisvaltaisesti lapsen edun näkökulmasta.

Keräsin tutkielman aineiston kahdessa eri kunnassa työskenteleviltä sosiaalityöntekijöiltä. Aineisto koostuu sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivien henkilöiden täyttämistä kyselylomakkeista sekä kyselylomakkeen täytön aikana olleesta keskustelusta. Käytin tutkimusmenetelmänä mixed methods menetelmää. Analysoin aineistoa sekä laadullisesti että osin määrällisesti.

Tutkielmani etenee siten, että johdannossa esittelen lukijalle tutkimuksen aihepiirin ja oman kiinnostukseni aiheeseen. Luvussa kaksi esittelen lastensuojelua toimintasektorina sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijän työtä. Luvussa kolme kerron työn ja perheen välisestä vuorovaikutuksesta teoriakirjallisuuden pohjalta. Luvussa neljä esittelen tutkimustehtävän, ja-kysymykset, analyysimenetelmän sekä kerron aineistonkeruusta. Tutkimustulokset esittelen luvussa viisi. Tutkimuksen johtopäätöksen tuon esille luvussa kuusi. Lopuksi pohdin tutkimukseni luotettavuutta ja eettisyyttä sekä tuon esille omaa oppimistani tämän tutkielman teon aikana.



## 2 LASTENSUOJELU SOSIAALITYÖN KENTÄSSÄ

### 2.1 Sosiaalityö muutostyönä

Sipilä (1989) määrittelee sosiaalityön ammattina, jonka ominaisuutena on muutoksessa toimiminen ja tarkoituksena muutoksen aikaansaaminen. Sosiaalityön keskeisenä yhteiskunnallisena tehtävänä on vahvistaa ihmisissä ja yhteisöissä piileviä hyvinvoinnin mahdollisuuksia ja voimavaroja. Yhteiskunnallisen muutostyön merkitys syntyy yhteiskunnan tarpeesta huolehtia ihmisten arkielämän jatkuvuudesta ja sujuvuudesta. (Sipilä 1989.) Sosiaalityö pyrkii vähentämään yhteiskunnan elämisen sujuvuutta ja jatkuvuutta uhkaavia esteitä, epäoikeudenmukaisuutta ja eriarvoisuutta. Sosiaalityö on ammatti, joka auttaa ratkaisemaan ihmisten välisiä vuorovaikutussuhteiden ongelmia, edistää ihmisten voimaantumista ja edistää sosiaalista muutosta. (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 10.) Sosiaalityön ominaisuutena on muutoksessa toimiminen ja tarkoituksena muutoksen aikaansaaminen (Sipilä 1989).

Kautta historian sosiaalityön kaksi keskeisintä roolia ovat Raunion (2003) mukaan olleet auttajan ja autettavan väliseen palvelusuhteeseen perustuva rooli sekä byrokraatin rooli. Byrokraatin roolissa korostuu ammatillisempi, avuntarvetarpeen ja avun jakamisen kontrollointi. Suomalainen sosiaalityö on alusta alkaen ollut vahvasti kytköksissä yhteiskunnallisen järjestelmän määrittämiin tehtäviin ja toimintatapoihin. (Raunio 2003.) Tämän vuoksi sosiaalityö on luontevasti löytänyt paikkansa hallinnollisen organisaation ja hyvinvointivaltion sosiaaliturva- ja palvelujärjestelmän osaksi. Tällainen yhteys on tehnyt mahdolliseksi sosiaalityön ammatillisena toimintana. (Raunio 2004, 6.)

Sosiaalityössä pyritään pitämään yllä yksilön itsemääräämisoikeutta sekä vahvistamaan yksilön valmiuksia toimia itsenäisesti. Sosiaalityön tavoitteena on tuoda esille asiakkaan elämisen voimavaroja sekä lisätä niitä. Sosiaalityössä muutostyö kohdistuu yksilöön tai yhteisöön, jota tehdään yhteistyössä keskeisten yhteistyökumppaneiden kanssa. (Juhila 2006.)

Sosiaalihuoltolaissa (2014/1301, 15§) sosiaalityö määritellään asiakas- ja asiantuntijatyöksi, jossa rakennetaan yksilön, perheen tai yhteisön tarpeita vastaava sosiaalisen tuen ja palvelujen kokonaisuus. Kokonaisuus sovitetaan yhteen muiden toimijoiden tarjoaman tuen kanssa. Palvelukokonaisuutta ohjataan ja seurataan sen vaikuttavuutta ja toteutumista. Luonteeltaan sosiaalityö on muutosta tukevaa työtä, jonka tavoitteena on yhdessä yksilön, perheen tai yhteisön

kanssa lieventää elämäntilanteen vaikeuksia. Sosiaalityö vahvistaa yksilöiden ja perheiden omia toimintaedellytyksiä ja osallisuutta sekä vahvistaa yhteisöjen sosiaalista eheyttä. (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301.)

Sosiaalityötä voidaan eritellä sosiaalityön teorioiden ja asiakastyön menetelmien, sosiaalityön asiakasprosessin ja ongelmanratkaisun, sosiaalityössä kohdattavien ongelmien, sosiaalityön erilaisten tutkimussuuntien tai historian kautta. (Juhila 2006.) Juhila (2006) määrittelee asiakkaiden ja työntekijöiden kohtaamisten kautta erilaisia suhteita, joissa sosiaalityötä tehdään. Tällaisia suhteita ovat liittämisen- ja kontrollisuhteet, kumppanuussuhde, vuorovaikutuksessa rakentuva suhde ja huolenpitosuhde (emt., 14). Liittämisen- ja kontrollisuhteessa sosiaalityön roolina on asiakkaiden liittäminen takaisin yhteiskuntaan. Sosiaalityöntekijän on mahdollista kohdistaa asiakkaaseen kontrollitoimenpiteitä, jotta liittäminen yhteiskuntaan onnistuisi. (Emt., 49.) Kumppanuussuhteessa sekä asiakas että työntekijä osallistuvat muutostarpeiden ja –tavoitteiden luomiseen. Työntekijä ja asiakas toimivat kumppanuussuhteessa rinnakkain, eikä kumpikaan asetu toisen yläpuolelle. (Emt., 103-104.) Vuorovaikutuksessa rakentuvassa suhteessa asiakkaiden ja työntekijöiden roolit vaihtelevat tilanteittain eivätkä palaudu yhdenlaiseen malliin. Vuorovaikutuksessa rakentuvassa suhteessa sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat tulevat todeksi ja voivat olla moninaisia. (Emt., 201.) Huolenpitosuhteessa nähdään, että asiakkaat eivät kaikissa tilanteissa ja elämänvaiheissa selviä itsenäisesti. Asiakkaat tarvitsevat apua ja tukea. Sosiaalityöntekijöiden tehtävänä on pitää huolta tällaisista asiakkaista ja huolehtia, että he saavat tarvitsemansa avun. Huolenpitosuhteessa työntekijä on auttaja ja asiakas on passiivisempi huolenpidon kohde. (Emt., 152.) Tällaiseen huolenpitosuhteeseen paikantuu myös lastensuojelun sosiaalityö.

## **2.2 Lastensuojelu**

Lastensuojelu on yksi sosiaalityön toimintakentistä, jossa työtä tehdään lasten ja perheiden kanssa. Lastensuojelua voidaan tarkastella sekä hallinnollisena että ammatillisena käytäntönä, jolla viitataan suppeasti joko yksilö- ja perhekohtaiseen toimintaan tai laajasti lapsiväestön hyvinvoinnin edistämiseen ja lapsipolitiikkaan (Heino & Pösö 2003, 590). Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata kaikkien lasten oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun (Lastensuojelulaki 2007/417, §1). Tässä tutkielmassa

tarkastelen lastensuojelua kunnallisena sosiaalitoimistoissa tapahtuvana lapsi- ja perhekohtaisena lastensuojelutyönä ja instituutiona, jota ohjaavat lait, asetukset ja myös kunnallispolitiikka.

Pösö (2010, 325) määrittelee lastensuojelun institutionaalisen lain, julkisen hallinnon, ammattilaisten ja kansalaisten väliseksi käytännöksi. Tässä käytännössä otetaan kantaa, ohjataan, tuetaan ja valvotaan sellaista lapsuutta tai perhe-elämää, joka vallitsevien sosiaalisten ja kulttuuristen odotusten näkökulmasta on kiistanalaista tai ongelmallista. Instituutiolla tarkoitetaan kunnallista sosiaalitoimea, jonka toimintaa lastensuojelulaki valtuuttaa ja mahdollistaa. (Emt., 325.)

Lastensuojelulain mukaan kunnan on huolehdittava siitä, että lastensuojelu järjestetään sisällöltään ja laadultaan sellaiseksi, kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Lastensuojelun järjestämisvastuu perustuu kunnan talousarvioon varattuihin määrärahoihin. Kunnan on mitoitettava ja varattava määräraha talousarvioon lainsäädännön velvoitteet huomioonottavalla tavalla. Lastensuojelusta vastaavan toimielimen tulisi talousarvioehdotuksessa ottaa huomioon kaikki palvelun tai tukitoimien tarpeesta saamansa tiedot ja näiden tietojen perusteella esittää oma talousarvioehdotuksensa kunnanvaltuustolle. (Räty 2015, 50–51.) Lapsi- ja perhekohtaisessa lastensuojelutyössä tulee noudattaa lastensuojelulain ja sosiaalihuoltolain lisäksi lapsen oikeuksien yleissopimusta 1991/60. Lapsen oikeuksien sopimuksessa tähdennetään ihmisarvoa sekä perheen että yhteiskunnan vastavuoroisia suhteita lapsen oikeuksien toteuttamiseksi. Lapsen oikeuksien kohdealueet kattavat lapsen kokonaisvaltaisen suojelun sekä osallisuuden. (Yleissopimus lapsen oikeuksista 1991/60). Pösö (2010, 327) tuo kuitenkin esiin, että vaikka Suomessa lastensuojelun yleinen tehtävä määritellään kansallisessa lastensuojelussa, on lastensuojelun toteutuksen tapa varsin hajautunutta. Lastensuojelun käytännöt voivat yhtenäisestä kansallisesta lainsäädännöstä huolimatta vaihdella kunnittain, toimistoittain ja tiimeittäin (Heino & Pösö 2003).

Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua toteutetaan tekemällä asiakassuunnitelmia sekä järjestämällä avohuollon tukitoimia. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua ovat lisäksi lapsen kiireellinen sijoitus, huostaanotto, sijaishuolto sekä jälkihuolto. (Lastensuojelulaki 2007/417, §3.) Institutionaalisisella rajalla tarkoitetaan niitä kohtia, joissa erilaiset institutionaaliset asemat ja tehtävät muuttuvat päätösten seurauksena. Tällainen institutionaalinen raja ylitetään esimerkiksi silloin, kun lapsi otetaan lastensuojelun asiakkaaksi tai kun avohuollon asiakkuus muuttuu huostaanotoksi. (Pösö 2010, 325.)

Lastensuojelutyössä työskennellään lapsen, perheen ja yhteiskunnan välisten suhteiden jännitteisillä rajapinnoilla. Perheen yksityisyyttä ja vanhempien ensisijaista vastuuta tulee kunnioittaa, mutta lasten kaltointohteluun tulee puuttua. Lastensuojelun erityisin piirre on se, että lasta on tarvittaessa

suojeltava silloinkin, kun asianomaiset sitä vastustavat. (Bardy 2009, 42.) Lastensuojelutyöstä raskasta tekee vaikea taiteilu tuen ja kontrollin, lapsuuden ja vanhemmuuden sekä toivon ja toivottomuuden rajapinnoilla (Heinonen & Sinko 2009, 94). Jos sosiaalityöntekijä arvioi väärin vanhempien kyvyt huolehtia lapsesta, voi tällä olla kohtalokkaat seuraukset lapsen kannalta. Sosiaalityöntekijän arviointi voi johtaa jopa lapsen kuolemaan. (Forsman, 2010.) Jotta lastensuojelutyötä jaksaa tehdä, on tärkeää pohtia työn lähtökohtia työn eettisen vaativuuden vuoksi. Tärkeää on myös löytää keinoja nähdä lastensuojelutyön onnistumiset. Kun työstä on mahdollista saada positiivista palautetta, se lisää motivaatiota jatkaa lastensuojelun sosiaalityöntekijänä. (Heinonen & Sinko 2009, 94-95.)

### **2.2.1 Lastensuojelun asiakkuus**

Lastensuojelun asiakkuus alkaa silloin, kun sosiaalityöntekijä toteaa palvelutarpeen arvion perusteella, että lapsi tarvitse lastensuojelulain mukaisia palveluja ja tukitoimia. Tällöin lapsen kasvuolosuhteet vaarantavat tai eivät turvaa lapsen terveyttä tai kehitystä. Lapsi voi myös itse omalla käyttäytymisellään vaarantaa terveyttään ja kehitystään. (Lastensuojelulaki 2007/417, 27§.) Avohuollon tukitoimia tulee järjestää viipymättä, kun tarve lastensuojelulle on todettu. Avohuollon tukitoimien tarkoituksena on edistää ja tukea lapsen myönteistä kehitystä. Tukitoimien avulla pyritään lisäksi tukemaan vanhempien, huoltajien ja lapsen hoidosta vastaavien henkilöiden kasvatuskykyä ja –mahdollisuuksia. (Emt., 34§.) Avohuollon tukitoimia ovat esimerkiksi tehostettu perhetyö, perhekuntoutus, lapsen taloudellinen tuki, lapsen kuntouttamista tukeva palvelu ja avohuollon sijoitus (emt., 36§). Avohuollon tukitoimet ovat ensisijaisia huostaanottoon ja sijaishuoltoon nähden. Huostaanottoon ja sijaishuoltoon turvaudutaan vain, jos kodin olosuhteet tai lapsen oma käyttäytyminen uhkaavat vaarantaa vakavasti lapsen terveyttä tai kehitystä. Avohuollon tukitoimien on oltava lapsen edun mukaisia, sopivia, mahdollisia ja riittäviä. Jos näin ei ole, lapsi on otettava huostaan ja hänelle on järjestettävä kodin ulkopuolinen sijaishuolto. Sijaishuollon tulee myös olla lapsen edun mukaista. (Emt., 40§.) Lapsen sijaishuolto voidaan järjestää perhehoitona sijaisperheessä, laitoshoidona lastensuojeluyksikössä taikka muulla lapsen tarpeiden mukaisella tavalla (emt., 49§). Huostassapito ja sijaishuolto päättyvät viimeistään silloin, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Nuoren suostumuksella sijoitus voi jälkihuollon tukena jatkua 21 ikävuoteen saakka. (Emt., 47§, 75§.)

Lastensuojelun asiakkaina olevien lasten vanhemmat ovat usein eronneet ja lasten arkea leimaa myös asuinpaikan ja arjen kasvuympäristöjen (päiväkoti, koulu) muutokset. Perheet ovat usein köyhiä ja vanhemmilla on työttömyyttä. Vanhempiin liittyviä tekijöitä ovat riittämätön vanhemmuus, päihteidenkäyttö, perheväkivalta ja mielenterveyspulmat. Harvoin lasta tai perhettä kuormittavassa tilanteessa on taustalla vain yksi syy tai aiheuttaja, vaan kysymys on pikemminkin monimuotoisesta kehityskulusta ja kokonaisuudesta. (Heino 2009, 64-65.) Huolestuttavaa on, että tuoreessa Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Lasketut-hankkeessa selvisi, että sosiaalityöntekijöiden arvioiden mukaan 70% lastensuojelun asiakkaista ei ollut saanut heidän tarvitsemiaan palveluita tai niitä ei ollut tarjolla. Palvelujen saavuttamattomuus on osaltaan vaikuttamassa lastensuojeluasiakasperheiden ongelmien taustalla. Puutteita oli erityisesti päihdepalveluissa, mutta myöskään mielenterveyspalveluja ei saatu riittävästi. Lisäksi työntekijät kokivat epävarmuutta asiakkaan prosessin johtajuudesta niissä tilanteissa, joissa asiakas oli useampien palveluiden piirissä. (Heino ym. 2016.)

Lastensuojelun asiakkaiden määrä on jatkuvasti kasvanut 1990- luvun lopusta lähtien. Useimmiten nousu yhdistetään tuolloin vallinneeseen taloudelliseen lamaan, jolloin lasten ja perheiden palveluja ja etuuksia leikattiin ja työttömyys nousi korkealle. (Taskinen 2010, 7.) Heino (2009, 60) tuo puolestaan esille, että lastensuojelun kasvua voidaan tarkastella puuttuvien palvelujen lisäksi elämäntilanteiden muutosten tai puuttumiskynnysten näkökulmasta. Lastensuojelusta kerättävät tilastot eivät viivasuorasti kuvaa lasten ja perheiden pahoinvointia. Lastensuojelun avohuollon asiakkuudessa olevien lasten määrän kasvu voi kertoa myös siitä, että perheelle on tarjottu tukitoimia varhaisen tuen mukaisesti tai matalammalla kynnyksellä. (Emt., 60.)

Eri kuntien lastensuojelun asiakkuudessa olevien lasten määrät eivät ole vertailukelpoisia keskenään, koska kunnilla on erilaisia toimintapajoja ja puuttumisen kynnyksiä. Lisäksi sosiaalityöntekijöiden suuret asiakasmäärät, kiire ja pula pätevistä työntekijöistä ovat merkityksellisiä seikkoja. Eri kuntien lastensuojelun tilastointikäytännöissä voi olla eroja. On siis mahdollista, että asiakasmäärien kasvussa näkyy myös tilastointikäytäntöjen muutoksia. (Heino, 2009.) Bardy (2009) tuo esille, että lastensuojelun luonnetta kuvaa juuri se seikka, ettei merkittävästi kasvaneiden lastensuojelun toimenpiteiden ja asiakasmäärien kasvusta ole esitettävissä tarkkaa ja kattavaa selitystä. Lastensuojelussa kyseessä on ”monitasoisista, hyvin monimutkaisista, yksilöllisiä ja yhteisöllisiä tekijöitä yhdistävistä asioista ja prosesseista, joita on vaikea tavoittaa selitysmalleiksi” (Bardy, 2009).

## 2.2.2 Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työ

Sosiaalityöntekijät ovat keskeisiä toimijoita kunnallisessa lastensuojelussa. Lastensuojelun asiakkaana olevalle lapselle on nimettävä lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä, jonka tulee olla sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitettu sosiaalihuollon ammattihenkilö (Lastensuojelulaki 2007/417; Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015/817). Lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä toteuttaa lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua tekemällä asiakassuunnitelman, järjestämällä avohuollon tukitoimia sekä tarvittaessa sijoittamalla lapsen laitos- tai perhehoitoon. Sosiaalityöntekijä koordinoi lisäksi lapsen ja perheen asiakkuuden kokonaisuutta, kehittää omaa työtään ja tekee rakenteellista sosiaalityötä. (Lastensuojelulaki 2007/417.)

Lastensuojelun asiakasprosessin johtaessaan sosiaalityöntekijä suunnittelee toimintaa ja asettaa tavoitteita yhdessä asiakkaiden ja eri ammattilaistoimijoiden kanssa. Sosiaalityöntekijä pyrkii toteuttamaan suunnitelmia mahdollisimman johdonmukaisesti sekä arvioimaan toiminnan vaikutusta säännöllisesti. Sosiaalityöntekijä pitää siis lastensuojelussa toiminnan langat käsissään. (Heinonen & Sinko 2009, 90.) Prosessinjohtaminen ei kuitenkaan merkitse sitä, ettei sosiaalityöntekijä tekisi psykososiaalista työtä ja kohtaisi asiakasta kasvokkain. Sosiaalityöntekijä ratkaisee sen, milloin hän itse tekee lähityötä asiakkaan kanssa ja milloin sitä tekee joku muu. Hyvän hallinnon periaatteet konkretisoituvat asiakkaan kohtaamisessa ja kohtelussa. Sosiaalityöntekijä vastaa yhteydenottopyyntöihin ja asia käsitellään kohtuullisessa ajassa. Kirjaaminen toteutetaan puolueettomasti ja tasapuolisesti, asianosaisia kuullaan ennen päätöksentekoa ja asiasta annetaan kirjallinen päätös, johon saa hakea muutosta. (Emt., 92.)

Yhteiskunnallisesti ajatellen lastensuojelu eroaa monista modernin työelämän töistä. Lastensuojelutyö kohdistuu pieneen väestömäärään, mutta työssä kohdattavissa tilanteissa näkyy koko elämän moninaisuus toimeentulosta lukutaitoon, vaatteiden hankinnasta ihmissuhteisiin. Lastensuojeluun sisältyy paljon käytännöllistä työtä, jolloin konkreettista apua ja tukea järjestetään inhimillistä arvokkuutta osoittavalla tavalla. Lastensuojelu on myös tunnettyä ja luottamuksen hankkimista sekä erilaisissa suhdeverkostoissa työskentelyä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työssä tarvitaankin erityisiä taitoja, jotta ihmiselämän perustavat suhteet kantaisivat koko elämänkaaren mitassa. (Bardy 2009, 42.)

Lapsen ”kehityksen ja terveyden turvaaminen” voi tarkoittaa työskentelyä inhimillisen hyvinvoinnin kaikilla ulottuvuuksilla arjen elinoloissa ja yhteisyyssuhteissa sekä maailmaan

orientoitumisessa. Lastensuojelun toimintaympäristö on laaja. Yhden sosiaalityöntekijän tehtävänä on pitää huolta kokonaisuudesta lastensuojeluprosessin alusta sen päättymiseen saakka. (Bardy 2009, 42.) Kaikko ja Friis (2009) pitävätkin sosiaalityön paradoksina sitä, että lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän pitäisi samanaikaisesti kantaa kokonaisvastuu ja hahmottaa asiat prosessia varten tästä näkökulmasta ja samalla sosiaalityöntekijän pitäisi lähestyä jokaista perheenjäsentä yksilönä ja huomioida hänet prosessissa. Yhdellä sosiaalityöntekijällä on vain rajallisesti aikaa käytettävään yhtä asiakasperhettä kohden, joten tehtävä on melkoinen. (Emt., 87.)

Lastensuojelutyöhön sisältyy paljon jännitteitä, joka tekee siitä poikkeuksellisen vaativaa työtä. Työntekijä kohtaa asiakkaan elämän kaoottisuuden, ulkopuolelta tulevien muutosvaatimusten ja voimattomuuden edessä. Vaikeissa elämäntilanteissa olevien asiakkaiden kanssa työskentely asettaa työntekijöille suuria haasteita, mutta avaa myös rikkaan näkymän elämän monimuotoisuuteen. Työntekijälle on erityisen palkitsevaa nähdä lapsen ja perheen tulevaisuudentoivon herääminen ja vaikeuksien voittaminen. (Taskinen 2010, 23.)

Osaava lastensuojelun sosiaalityöntekijä pystyy hyödyntämään sekä lämmintä ja empaattista että systemaattista ja strukturoitua työtettä tarpeen ja tilanteen mukaan. Lastensuojelun asiantuntijuus koostuu tietojen ja taitojen eri osa-alueista ja niiden yhdistämisestä. Muodollinen tieto, käytännön viisaus, tunneäly, päättelytaidot, työn eettiset arvot ja asiakkaan kohtaaminen rakentavat lastensuojelutyön asiantuntijuutta. (Munro 2002, 12.)

Sosiaalityöntekijöiden koulutuksessa pohjustettu ammatti-identiteetti kasvaa käytännön työssä. Ammatti-identiteetin kasvaminen edellyttää jatkuvaa pohdiskelevaa tarkastelua, ihmiskäsityksen ja maailmankuvan virkistämistä, jotta jaksaa työssään ja pitää itsensä ihmisarvoa kunnioittavassa asennossa. Ammatillisen identiteetin tutkiminen ja avartaminen ovat lastensuojelussa selviytymisen ehto. Ammatilliset ja henkilökohtaisen identiteetin kehityskysymykset menevät usein monilta osin päällekkäin. Lastensuojelun sosiaalityössä ei voi selviytyä pelkän tiedon varassa ja moniulotteisissa tehtävissä identiteetti kehittyy koko elämän ajan. (Bardy 2009, 45-46.)

Ammatti-identiteetin pohtimisen lisäksi sosiaalityössä tärkeitä ovat arvot ja moraalit. Työntekijän oma tietoisuus arvoistaan ja maailmankatsomuksestaan lisäävät työntekijän luottamusta itseensä ja uskallusta kohdata erilaisia asioita. Sosiaalityöntekijän työssä tarvitaan eettistä pohdintaa ja toistuvaa asioiden tarkastelua suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan ja sen moraalikäsitykseen noudattaakseen itse työssään korkeaa moraalit. Sosiaalityössä vallitsevana on humanistinen ihmiskäsitys, jossa ihminen nähdään itsenäisenä, vapaana ja arvokkaana. Lastensuojelussakin

vahvasti näkyvässä oleva markkinatalous haastaa humanistisen ihmiskäsityksen. (Kaikko & Friis 2009, 76.) Mänttari-van der Kuipin (2015) mukaan sosiaalityöntekijät kokivat työhönsä vaikuttavien säästö- ja tehokkuuspaineiden lisääntyneen.

## **2.3 Miksi työskennellä lastensuojelun sosiaalityöntekijänä?**

Kansainvälisesti lastensuojelun sosiaalityössä jatkamista on tutkittu lähinnä organisaation, työntekijän persoonan ja asiakastyön näkökulmista. Organisaation näkökulmasta johtajuus ja esimiehen sekä työkavereiden sosiaalinen tuki ovat tärkeimpiä tekijöitä lastensuojelun sosiaalityössä jatkamiselle. (DePanfilis & Zlotnik 2008.) Näiden ominaisuuksien puuttuminen organisaatiosta on puolestaan yhteydessä sosiaalityöntekijöiden työpaikanvaihtoajatuksiin (esim. Landsman 2001). Myös sitoutuminen organisaatioon on useissa tutkimuksissa havaittu työssä jatkamista ennakoivaksi positiiviseksi elementiksi. Mitä sitoutuneempi työntekijä on organisaatioon ja sen tehtäviin, sitä epätodennäköisemmin hän hakeutuu toisiin työtehtäviin. Organisaatioon sitoutunut työntekijä löytää todennäköisemmin ratkaisuja pulmiin työssä. Sitoutuminen organisaatioon näyttää olevan ikäsidonnaista; nuoret työntekijät ovat vähemmän sitoutuneita organisaatioon. (Westbrook, Ellis & Ellet 2006.)

Organisatoriset tekijät ennustavat tutkimusten mukaan lastensuojelun sosiaalityössä koettua työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyyttä ennustavia tekijöitä ovat tutkimusten mukaan olleet sopiva työ määrä, työn intellektuaaliset haasteet, työsuhteen pituus, mahdollisuus vaihtaa toimijaroolia ja ylenemismahdollisuudet. (Stalker ym. 2007.) Westbrook ym. (2006) tuo esille myös lähiesimiestyön laadun olevan suoraan yhteydessä työntekijöiden halun jäää tai lähteä työstä. Laadukas esimiestyö on seurausta esimiehen useista hyvistä taidoista ja ominaisuuksista. Hyvä esimies jakaa työkuormaa reilusti, hän ymmärtää lastensuojelun asiakastyön vastuut ja vaatimukset, on tavoitettavissa, on joustava, osaa kuunnella, ilmaisee kunnioittavansa työntekijän näkökulmaa, tuntee lastensuojelujärjestelmän ja työn käytännöt, tarjoaa sekä emotionaalista että käytännöllistä tukea, ilmaisee omat odotuksensa selkeästi, kiittää tehdystä työstä ja tekee konkreettisia ehdotuksia työsuorituksen parantamiseksi. (Emt., 42.)

Myös työyhteisön yhteinen huumori nostetaan Westbrookin ym. (2006) tutkimuksessa korkeaan asemaan. Pitkään työskennelleet sosiaalityöntekijät kokivat työyhteisön huumorin auttavan selviytymään vaikeassa työssä. Huumorin nähtiin vähentävän stressiä, jännitystä, ahdistusta ja



pelkoa. Huumori auttoi myös työntekijää saamaan toisenlaista näkökulmaa asiakastilanteisiin sekä vähentämään asiakastilanteiden ankeutta. Työyhteisön huumori paransi työyhteisön yhteisöllisyyttä. (Emt., 50.)

Kansainväliset tutkimukset työntekijän persoonan ja työssä jatkamisen välillä tuovat esille, että vaikka lastensuojelun sosiaalityöntekijä kokee itsensä uupuneeksi ja väsyneeksi, hän on samanaikaisesti motivoitunut jatkamaan työssään ja on tyytyväinen työhönsä (Stalker ym. 2007). Henkilökohtainen sitoutuminen huonommassa asemassa olevien lasten hoitoon ja huolenpitoon on osoittautunut suurimmaksi motivaation lähteeksi lastensuojelun sosiaalityössä aloittamiseksi ja jatkamiseksi (Westbrook ym. 2006). Lastensuojelutyön luonne jo itsessään motivoi lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Työn luonteeseen liittyvä lapsista välittäminen, palveluiden tarjoaminen ja muutosten aikaansaaminen lasten elämässä motivoivat työntekijöitä (Stalker ym. 2007). Lastensuojelun sosiaalityöntekijä voi selvitä työn stressistä ja konflikteista, jos hän on sitoutunut lapsista välittämiseen (DePantifilis & Zlotnik 2008).

Heinosen ja Sinkon (2009) mukaan lastensuojelutyö on ihanteellisimmillaan avointa ja systemaattista ammatillista toimintaa. He ottavat esille lastensuojelutyön myönteisenä puolena mahdollisuuden rakenteelliseen sosiaalityöhön ja sen, että tuntemalla asiakastyön ja palvelujärjestelmän on mahdollista vaikuttaa laajemmin lastensuojelun kehittämiskulkuihin sekä tuoda esille tietoa lastensuojeluasiakkaiden ongelmista. Sosiaalityöntekijän on myös mahdollista tuoda esille, mitä resursseja palvelujärjestelmän kehittyminen entistä asiakaslähtöisemmäksi edellyttää. (Emt., 96.)

Matela (2009) ja Forsman (2010) ovat Suomessa tutkineet lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamista ja jatkamista. Matelan (2009) tutkimuksen mukaan 80% lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä koki työnsä merkitykselliseksi ja koki olevansa sopivalla ammattialalla. Forsmanin tutkimus (2010) tuki kansainvälistä tutkimusnäyttöä (Stalker ym. 2007) siitä, että lastensuojelutyössä koetaan samanaikaisesti kuormitusta ja uupumusta sekä työn tärkeyttä ja motivoivuutta. Työssä jaksamista ja jatkamista edistävät asiat Forsman (2010) jakaa työhön liittyviin, työntekijälähtöisiin ja organisaatiolähtöisiin tekijöihin. Esittelen seuraavaksi Forsmanin (2010) tutkimuksen tuloksia tarkemmin, sillä Matelan (2009) kvantitatiivisen tutkimuksen lisäksi kotimaista tutkimusta lastensuojelun myönteisistä puolista ei vielä ole.

Forsmanin (2010) mukaan työhön liittyviä jaksamista ja jatkamista edistäviä elementtejä olivat työn luonne ja työn vaikuttavuus. Työn luonteeseen liittyviä motivoivia asioita olivat suora vuorovaikutus asiakkaiden kanssa, työn autonomia, työn antoisuus ja merkitys työntekijälle

itselleen sekä lastensuojelun erityiset työtavat. (Forsman 2010.) Suora vaikutus asiakkaiden kanssa tarkoitti sitä, että monilla tutkittavilla oli ollut jo nuorena toive sellaisesta työstä, jossa saa olla vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. Tutkittavat kertoivat miettineensä helpompaan työhön siirtymistä lastensuojelutyön kuormittavuuden vuoksi mutta kokivat, ettei mekaaninenkaan työ olisi heitä varten. Autonomia viittaa siihen, että tutkittavat pitivät lastensuojelun sosiaalityön melko itsenäisestä työstä ja siitä, ettei työyhteisössäkään ole paljoa hierarkioita ja titteleitä. Tutkittavat kokivat työnsä erittäin tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Lasten elämään vaikuttamisen vastaajat kokivat olevan erityisen motivoiva puoli, joka osaltaan lisää työn antoisuutta työntekijälle. Vaikka tilanteet lastensuojelun arjessa ovat haastavia, eikä kiitosta tule, niin jossain vaiheessa työ kuitenkin palkitsee. Vastaajat kertoivat, ettei kiitos ole aina sanallista, se voi olla lapsen tilanteen parantumisen huomaamista tai vaikkapa lapsen hymy jossain tilanteessa. Osa haastateltavista kertoi pitävänsä lastensuojelussa työskentelystä, koska siinä voi käyttää monipuolisesti erilaisia sosiaalityön toimintatapoja ja menetelmiä. (Forsman 2010, 108 - 111.)

Työn autonomialla tarkoitettiin sitä, että työntekijät pitivät työn itsenäisyydestä ja siitä, ettei työyhteisössä ole juuri hierarkioita ja titteleitä (Forsman 2010, 109). Työn antoisuudella ja merkityksellisyydellä tarkoitettiin sitä, että työntekijät kokivat työnsä erittäin tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Myös lasten elämään vaikuttamisen koettiin erityisen motivoivana seikkana. (Emt., 110.) Lastensuojelun erityisillä työtavoilla tarkoitettiin sitä, että työstä pidettiin, koska siinä on mahdollista käyttää monipuolisesti erilaisia sosiaalityön työtapoja ja menetelmiä (emt., 111).

Toinen työn jatkamista edistävä elementti Forsmanin (2010) tutkimuksessa oli työn vaikuttavuus. Työn vaikuttavuudella tarkoitettiin sitä, että sosiaalityössä on mahdollisuus käyttää viranomaisvaltaa asiakkaan hyväksi ja nähdä työn vaikutus asiakkaiden elämään. Toisaalta haastateltavat kauhistelivatkin työhönsä sisältyvää vallan määrää, mutta toisaalta he kuitenkin pitivät vallan olemassaoloa työtä motivoivana asiana. (Emt., 112 - 113.)

Forsmanin (2010) tutkimuksessa työntekijälähtöisiä työssä jaksamista ja jatkamista edistäviä seikkoja olivat työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, työtaidot, vastuunotto itsestä ja työstä sekä arvot ja motiivit. Työntekijöiden henkilökohtaisilla ominaisuuksilla tarkoitettiin sitä, että työn sujuvaa suorittamista ja omaa jaksamista edistäviksi työntekijöiden ominaispiirteiksi lastensuojelun sosiaalityössä mainittiin hyvä organisointikyky, sosiaalisuus ja henkinen vahvuus. Haastateltavien mukaan hyvän organisointikyvyn omaava työntekijä selviää työhön oleellisesti kuuluvasta priorisoinnista kohtuullisin ponnistuksin ja osaa tehdä sen ”oikein”. Henkisellä vahvuudella tarkoitettiin sitä, että haastateltavat kokivat lastensuojelun sosiaalityössä tarvittavan erityisesti halua ottaa haasteita vastaan, rohkeutta, keskittymistä töihin, nopeaa ajatuskykyä, hektisyydestä

nauttimista ja kykyä säilyttää inhimillisyyttä. Työn haasteellisuus oli myös työmotivaatiota ylläpitävä tekijä. (Emt., 115 – 117.)

Työtäidoilla haastateltavat tarkoittivat muodollista pätevyyttä, taitojen kehittämistä ja koulutusta, tehtävänkiertoa ja haasteiden asettamista itselle. Haastateltavien mukaan työssä jaksamisen edellytyksenä on, että työntekijä on muodollisesti pätevä, kehitysmuotoinen ja haluaa haastaa itseään. Vastuunotolla tarkoitettiin sitä, että lastensuojelutyön autonomian vastapainona sosiaalityöntekijän on kannettava myös vastuu omasta itsestään, työn tekemisestään ja jaksamisestaan. Näihin liittyviä seikkoja haastateltavat kuvasivat olevan työajoista kiinnipitäminen, omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta huolehtiminen, palauttavien voimavarojen löytäminen omasta elämästä sekä normaalisuuden säilyttäminen. Normaalisuuden säilyttämisellä tarkoitettiin sitä, että erittäin vaikeissa elämäntilanteissa olevien asiakkaiden elämässä mukana olemisen vastapainona työntekijän tulisi muistaa elämän normalisuus ja se, että hän tekee työtä marginaalissa olevien asiakkaiden kanssa. Oman perheen kuvattiin pitävän sosiaalityöntekijän kiinni normaalisuudessa ja tuoda suhteellisuudentajua asioihin. (Forsman 2010, 118 – 121.) Arvoilla työtä motivoivana tekijänä tarkoitettiin, että työn kautta haluttiin edesauttaa henkilökohtaisesti tärkeiksi koettuja arvoja, kuten rakkaus lapsiin tai halua auttaa. Työn mielekkyydestä puhuttaessa isoon rooliin pääsivät työn ehdot ja rakenteet, joiden sisällä työtä tehdään. (Emt., 122 – 125.)

Myös hyvillä asiakassuhteilla ja työstä saatavalla palautteella oli motivoiva merkitys sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamiselle ja jatkamiselle. Haastateltavat korostivat erityisesti lasten merkitystä asiakkaina. Lasten vuoksi työntekijät kertoivat jaksavansa työskennellä myös haastavien ja yhteistyökyvyttömiä vanhempia kanssa. Työntekijät halusivat luoda asiakkaisiin hyvän ja luottavan yhteistyösuhteen. Haastatteluissa nousi esille inhimillisyyden säilyttämisen tärkeys asiakassuhteissa. Pitkään lastensuojelun työntekijöinä toimineet sanoivat, että yksi voimavara pitkälle työuralle on ollut inhimillisyyden säilyttäminen ja oleminen asiakassuhteissa ihminen ihmiselle. (Forsman 2010, 133.) Työstä saatava positiivinen palaute koettiin erityisen motivoivaksi, koska lastensuojelutyö sisältää pääasiassa vain raskasta arkea, asioiden etenemättömyyttä ja negatiivista palautetta. Työstä saatavalla pienelläkin positiivisella palautteella on suurempi merkitys työn arjessa juuri siksi, että ”perustyö” sisältää paljon raskasta arkea. Työntekijät kertoivat oppineensa poimimaan nämä pienet ”helmet”, jotka auttavat taas jaksamaan ja kantavat eteenpäin. Positiivinen palaute voi olla esimerkiksi lapsen hymy jossain tilanteessa. (Emt., 137.)

Organisaatiolähtöisistä työssä jaksamista ja jatkamista edistävästä elementeistä etenkin hyvän ja pysyvän työyhteisön merkitys nousi Forsmanin (2010) tutkimuksessa suureen arvoon ja siten

näyttäytyi merkittävänä jaksamisen voimavarana. Samana melko pitkään pysyvässä työyhteisössä opitaan tuntemaan työtovereitten työtavat ja perusluottamus toisiin syntyy. Tällaisessa porukassa kukin työntekijä voi olla omana itsenään saaden tukea ja neuvoja työkavereilta vaikeisiin tilanteisiin. Myös huumori ja sarkasmi mainittiin hyvän jaksamisen voimavarana. Myös pysyvä työpari työyhteisössä koettiin merkittävänä asiana. (Emt., 128-129.)

Myöhemmässä kotimaisessa tutkimuksessa Pösö ja Forsman (2013) selvittivät niitä positiivisia seikkoja, jotka saavat lastensuojelun sosiaalityöntekijät jatkamaan ja selviytymään työssään. Aineisto kerättiin suomalaisilta sosiaalityöntekijöiltä kyselylomakkeen ja fokusryhmähaastatteluiden avulla. Fokusryhmät oli jaettu noviiseihin, eksperteihin ja erittäin kokeneisiin sosiaalityöntekijöihin. Sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta työn positiiviset elementit liittyivät organisaatioon, henkilökohtaisiin tekijöihin ja asiakastyöhön. Tulosten mukaan lastensuojelun sosiaalityö voidaan kokea palkitsevana ja ammatillisesti haastavana. Työn positiiviset elementit erosivat noviiseilla, eksperteillä ja erittäin kokeneilla sosiaalityöntekijöillä. Erittäin kokeneet sosiaalityöntekijät näkivät työnsä itsenäisenä asiantuntijatyönä, jossa on paljon mahdollisuuksia saada aikaan muutoksia lasten elämässä. Sitoutuminen lastensuojelun sosiaalityöhön on yksi avaintekijä työn motivoivuudelle. Tulosten mukaan sosiaalityöntekijän motivaatio lastensuojelutyössä voi vaihdella työuran eri aikoina. Tutkimus vahvistaa näkemystä siitä, että lastensuojelun sosiaalityö voidaan samanaikaisesti kokea sekä kuormittavaksi että palkitsevaksi. (Pösö & Forsman 2013.)

## **2.4 Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työn haasteet**

Tarkoitan lastensuojelun sosiaalityöntekijän työn haasteilla niitä työn luonteen ominaisuuksia tai työhön jollakin lailla vaikuttavia seikkoja, joiden vuoksi työnteko voi vaikeutua. Tällaisia lastensuojelutyön haasteita voivat olla esimerkiksi monimutkaistuneet asiakastilanteet, kuntatalouden säästöpainet, organisaatorakenteen ja lainsäädännön uudistukset.

Kansainvälisen tutkimuksen perusteella juuri lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät kokevat enemmän stressiä ja vähemmän työtyytyväisyyttä kuin muilla sosiaalityön alueilla työskentelevät sosiaalityöntekijät. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on enemmän vaikeuksia selviytyä työkuormituksesta ja yleisesti he pitävät työlle tarjottua tukea riittämättömämpänä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on usein enemmän tunnepitoista ahdistusta ja

sairauspoissaoloja kuin muilla sosiaalityön sektoreilla työskentelevillä sosiaalityöntekijöillä. (Westbrook ym. 2006.)

Myös Suomessa Työterveyslaitoksen Kunta 10-aineistosta tehdyn tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden työkuormitus on pysynyt lähes samalla tasolla vuosina 2000–2012, mutta työ on monimutkaistunut suuren asiakasmäärän ja muuntuneiden olosuhteiden vuoksi. Asiakkuudet ovat monimutkaistuneet ja niiden hoitaminen sosiaalityössä on käynyt hankalammaksi ja haastavammaksi. Sosiaalityön arvostus yhteiskunnassa on lisääntynyt, vaikka edelleen sosiaalityössä on vallalla vaatimattomuuden kehä, jota on vaikea murtaa. Työkuormituksen kysymykset liittyvät oleellisesti myös sosiaalityön toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin, jossa myös organisaatorakenteet, lainsäädäntö ja palveluntuottamistavat muuttuvat. Toimintaympäristön muutosten myötä myös sosiaalityön vaatimukset ovat muutoksessa. (Salo ym. 2016.)

Kunta 10-aineistosta tehdyn tutkimuksen mukaan mielenterveyden häiriöistä johtuva työkyvyttömyyden riski on ollut jo pitkään koholla sosiaalityöntekijöillä verrattuna muihin tutkimuksessa mukana olleisiin ammattiryhmiin. Sekä työhön että työntekijän henkilökohtaisiin resursseihin liittyvät tekijät selittivät mielenterveyden häiriöistä johtuvia sairauspoissaoloja. Sosiaalityöntekijöiden sijaistraumatisoitumisen riskiä lisäsivät työn vaativuus, psyykkinen kuormittuneisuus ja työssä koetut järkyttävät tilanteet. Erityisesti työn vaativuudesta kertoivat työn aikapaineet, suuri määrä ja riittämättömät resurssit asiakastyöhön. Sijaistraumatisoitumiselta suojaavia tekijöitä olivat sosiaalityöntekijän tietoisuustaidot, sosiaalinen pääoma ja tunteiden eriyttäminen. (Salo ym. 2016.)

Kuntien tiukentunut taloustilanne ja säästöpainet vaikuttavat myös sosiaalityöntekijöiden työhön. Kasvavat vaatimukset kuntarakenne- ja lainsäädäntömuutosten, uusien toimintakäytäntöjen sekä niukkenevien resurssien kanssa tuottavat erityisiä paineita lastensuojelutyölle (Pekkarinen, Heino & Pösö 2013, 337). Myös Mänttari-van der Kuipin (2015) tutkimuksessa (n=817) selvisi, että enemmistö tutkimukseen osallistuneista sosiaalityöntekijöistä koki työhön vaikuttaneiden (kuntien) säästö- ja tehokkuuspaineiden lisääntyneen. Huolestuttavaa on, että samaan aikaan lähes 40% sosiaalityöntekijöistä koki, että heidän mahdollisuutensa tehdä ammattieettisesti vastuullista työtä olivat heikenneet. Erittäin merkittävää on, että noin 60% vastaajista koki mahdollisuutensa pysyä lain vaatimissa aikarajoissa sekä puuttumismahdollisuutensa asiakkaan tilanteeseen riittävän varhaisessa vaiheessa heikentyneen. Talouden säästö- ja tehokkuuspaineiden lisääntymisen rinnalla 43% sosiaalityöntekijöistä kertoi työhyvinvointinsa heikenneen kahden viimeisen vuoden aikana. Jopa 18% vastaajista kärsi työpahoinvoinnin tuntemuksista vähintään muutaman kerran viikossa tai

päivittäin. Erityisen yleisiä olivat työn henkisen kuormituksen kokemukset. Sosiaalityöntekijöiden kokemukset lisääntyneistä työn tehokkuusvaatimuksista olivat yhteydessä työpahoinvoinnin kokemuksiin. Kokemukset lisääntyneistä työn säästöpainesta olivat yhteydessä pahoinvoinnin kokemuksiin, mikäli ne yhdistyivät heikentyneisiin toimintamahdollisuuksiin. Kansainvälistä tutkimusta tukien (esim. Stalker ym. 2007) pahoinvoinnin kokemusten lisäksi sosiaalityöntekijöillä oli myös työhön liittyviä hyvinvoinnin kokemuksia. Sosiaalityöntekijät olivat työstään innostuneita ja kokivat mielihyvää syventyessään työhön. (Mänttari-van der Kuip 2015.)

Työhön kohdistuneet tehokkuusvaatimukset ja kontrolli eivät parantaneet mahdollisuutta tehdä ammattieettisesti vastuullista työtä. Pikemminkin näyttää siltä, että tehokkuusvaatimukset ja kontrolli ovat heikentäneet mahdollisuuksia tehdä ammattieettisesti vastuullista työtä. Kokemukset lisääntyneistä tehokkuus- ja säästöpainesta olivat lisäksi yhteydessä heikentyneisiin toimintamahdollisuuksiin. Yli kolmasosa työntekijöistä koki olevansa pakotettuja työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa heidän ammattieettisten ohjeiden kanssa. Lähes 80% sosiaalityöntekijöistä koki, ettei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi. (Mänttari-van der Kuip 2015.)

Forsmanin (2010) tutkimuksessa sosiaalityöntekijät kuvasivat lastensuojelun kuormittaviksi asioiksi muun muassa ”arkirämpimistä”, ihmissuhteiden suurta määrää, työssä kohdattavia rankkoja asioita ja tunteita. Myös verkostoissa toimiminen sisälsi kuormittavia puolia. ”Arkirämpimisellä” vastaaja tarkoitti sitä, kun asiat eivät etene asiakkaista, yhteistyökumppaneista tai resurssien puutteista johtuen. Sosiaalityöntekijöiden vastausten perustella henkistä kuormitusta työhön tuo lasten laiminlyönnin, asiakkaiden vaikeiden tilanteiden ja mielentilojen kohtaaminen. (Forsman, 2010.) Tutkimuksessa haastateltavat toivat esiin sitä, että haluaisivat jatkaa lastensuojelun sosiaalityössä, jos se olisi kunnassa riittävästi resursoitu ja järkevästi järjestetty. Tällainen kertoisi siitä, että kunnassa lastensuojelun tehtävä otetaan vakavasti. Lastensuojelun työn ei saisi olla vain selviytymistaistelua päivästä toiseen, vaan työntekijän tulisi voida kokea myös työniloa. (Emt., 141.)

Lastensuojelutyön käytännön luonteeseen liittyen yksi kuormittavimmista asioista oli työn päivystysluontoisuus. Tällä tarkoitettiin sitä, että työntekijän kalenteri voi mennä päivittäin uusiksi jonkin kiireellisen tapauksen vuoksi. Yleensä tällöin on kyse asiakkaan akuutisti kriisiytyneestä tilanteesta, kiireellisistä sijoituksista tai muusta sellaisesta, joka vaatii sosiaalityöntekijän välittömiä toimia. (Forsman 2010, 154.) Forsmanin (2010) tutkimuksessa tutkittavat kuvasivat työn heijaistuvan myös heidän vapaa-aikaansa. Tuon tätä esille tarkemmin seuraavassa luvussa, joka käsittelee työn ja perheen välistä vuorovaikutusta.

### 3 TYÖN JA PERHEEN VÄLINEN VUOROVAIKUTUS

Työn ja muun elämän vuorovaikutuksen tutkimus etenkin työ- ja organisaatiopsykologiassa on yleistynyt viime vuosikymmeninä. Tutkimuksen yleistymisen on selitettävissä työ- ja perheroolien sisältöjen ja rakenteiden muutoksilla, kuten naisten lisääntyneellä osallistumisella työelämään, kahden työssä käyvän aikuisen perheiden ja myös työssäkäyvän eronneen aikuisen perheiden lukumäärän lisääntymisellä. Yhä useammin työssäkäyvät vanhemmat ovat samanaikaisesti hoitovastuussa omista lapsistaan ja iäkkäistä omaisistaan. (Edwards & Rothbard 2000.)

Suomessa naisten kokopäiväinen työssäkäynti on ollut yleistä jo pitkään. Lisääntyneet työelämän vaatimukset asettavat haasteita perheille ja työyhteisöille ja luovat odotuksia ja muutospaineita perhe-elämän sukupuolirooleille ja työnjaolle. Ihmiset joutuvat yhä enenevässä määrin yhteen sovittamaan perhe- ja työelämäänsä. (Hakanen 2004.)

Esiteollisena aikana perhe tuotti pääosan kulutuksestaan sekä työ ja muu elämä olivat lähes erottamattomia. Teollistuminen merkitsi suurta muutosta erottaessaan työn ja perheen toiminnat eri paikkoihin, eri aikoihin ja eri ihmisten kanssa toteutuviksi. Lisäksi teollinen kausi määritteli erilaiset normit käyttäytymiselle ja tunteiden ilmaisulle työssä ja kotona. (Clark 2000.) Nykyaikana työn ja perheen nähdään olevan vastavuoroisessa tiiviissä suhteessa keskenään, eikä näiden kahden elämänalueen erottaminen toisistaan enää ole itsestään selvää (Geurts & Demerouti 2003). Työn ja muun elämän vuorovaikutuksesta on olemassa erilaisia malleja ja teorioita. Näiden teorioiden kehittyminen heijastaa yhteiskunnallisia muutoksia. (Hakanen 2004).

Työelämän ja perhe-elämän välinen vuorovaikutus voi olla myönteistä tai kielteistä. Myönteisestä vuorovaikutuksesta käytetään käsitettä työn ja perheen välinen rikastavuus (Greenhaus & Powell 2006). Kielteisestä työn ja perheen välisestä vuorovaikutuksesta käytetään käsitettä työn ja perheen välinen ristiriita (Greenhaus & Beutell 1985). Työelämä voi parantaa tai heikentää perhe-elämää. Myös perhe-elämä voi parantaa tai heikentää työelämää. Työn ja perheen välistä ristiriitaa on tutkittu rikastavuutta enemmän (McNall, Nicklin, & Masuda 2010).

Tutkimusten mukaan työelämän koetaan heikentävän perhe-elämää enemmän kuin perhe-elämän työelämää. Tämä saattaa selittyä sillä, että työ ulottuu helpommin perheen alueelle kuin perheen vaatimukset työn alueelle. Toisaalta ihmiset saattavat kokea sosiaalisesti hyväksyttävämpänä tunnustaa työn hankaloittavan perhe-elämää kuin toisinpäin. (Frone, Russel & Cooper 1992.)

### 3.1 Työn ja perheen välinen rikastavuus

Rikastavuus on työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen uudempi näkökulma. Työn ja perheen välinen rikastavuus on päinvastainen kokemus ristiriidalle. Yhdessä roolissa opitut tiedot, taidot ja näkökulmat voivat parantaa tai helpottaa suoriutumista toisessa roolissa. Tätä kutsutaan välineelliseksi rikastavuudeksi. Rikastavuutta voi tapahtua myös tunnetasolla, jolloin toisessa roolissa koetut myönteiset tunteet voivat parantaa yksilön toimimista toisella elämänalueella. (Greenhaus & Powell 2006.)

Rikastavuus voi olla kaksisuuntaista eli työ voi parantaa perhe-elämää tai perhe-elämä voi parantaa työelämää (Greenhaus & Powell 2006). Esimerkkinä työstä perheeseen suuntautuvasta rikastavuudesta on se, että työelämässä omaksutut tiedot ja taidot voivat olla hyödyllisiä myös perhe-elämässä. Esimerkkinä perheestä työhön suuntautuvasta rikastavuudesta on se, että omien lasten murrosiän läpikäyminen helpottaa työskentelyssä nuorten kanssa. Tutkimuksissa on havaittu, että perhe rikastuttaa enemmän työtä kuin työ perhe-elämää (Grzywacz & Marks 2000). Organisaatiolähtöisillä tekijöillä kuten joustavilla työaikajärjestelyillä ja hoitovapailta on myönteinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen (Frone 2003, 157.)

Van Steenbergenin, Ellemersin ja Mooijaartin (2007) mukaan työn ja perheen välisen rikastavuuden muotoja ovat psyykkiseen energiaan perustuva rikastavuus, aikaan perustuva rikastavuus, käyttäytymiseen perustuva rikastavuus ja psykologinen rikastavuus. Psyykkiseen energiaan perustuvalla rikastavuudella tarkoitetaan sitä, että työstä tai perheestä saatu energia auttaa täyttämään perhe-/työelämään liittyviä vaatimuksia. Aikaan perustuvalla rikastavuudella tarkoitetaan sitä, että työssä tai perheessä toimiminen voi parantaa tai tehostaa ajankäyttöä perheessä. Käyttäytymiseen perustuvalla rikastavuudella tarkoitetaan sitä, että työssä tai perheessä opitut taidot tukevat perheen tai työn parissa toimimista. Psykologinen rikastavuus puolestaan ilmenee siten, että työssä tai perheessä toimiminen tuo laajempaa näkökulmaa asioihin ja näin edesauttaa suoriutumista perheen parissa tai työssä. (Emit. 2007.)

Greenhaus & Powell (2006) puolestaan määrittivät viisi erilaista voimavaraa, joiden kautta työn ja perheen välinen rikastavuus ilmenee. Nämä voimavarat he luokittelivat taidoiksi ja näkökulmiksi, psykologisiksi ja fyysisiksi voimavaroiksi, sosiaalisiksi pääomiksi, joustavuudeksi ja materiaalisiksi voimavaroiksi. Taidoilla ja näkökulmilla tarkoitetaan monen työtehtävän samanaikaista tekemistä, sosiaalisia taitoja, ihmisen erilaisuuden kunnioittamista ja luottamusta. Psykologisilla ja fyysisillä voimavaroilla tarkoitetaan itseluottamusta, positiivisia tunteita kuten



optimismia ja fyysistä terveyttä. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan tietoa ja vaikuttamista. Joustavuudella tarkoitetaan roolin vaatimien ominaisuuksien ymmärtämistä ja niiden välillä toimimista. Materiaalisilla voimavaroilla tarkoitetaan työstä saatavaa palkkaa tai perheeltä saatavia lahjoja. (Emt. 2006.)

McNall ym. (2010) esittelevät meta-analyysissään, että rikastavuudella on työhön, muuhun elämään ja terveyteen liittyviä seurauksia. Työhön liittyviä työn ja perheen välisen rikastavuuden seurauksia ovat lisääntynyt työtyytyväisyys, sitoutuminen organisaatioon ja vähentyneet työpaikanvaihtoaikeet. Muuhun elämään vaikuttavia seurauksia ovat lisääntynyt tyytyväisyys sekä perhe-elämään että elämään yleensä. Työn ja perheen välisen rikastavuuden on havaittu lisäksi vaikuttavan myönteisesti sekä fyysiseen että psyykkiseen terveyteen. (Emt., 383-384.)

Sekä Suomessa että kansainvälisesti erityisesti sosiaalityöntekijöiden työn ja perheen välistä rikastavuutta on tutkittu vähän. Tämä on hämmästyttävää, koska tutkimuskirjallisuus kuitenkin tuo todisteita siitä, että kahdessa eri roolissa toimimisella on hyötyjä. Puuttuva tutkimus sosiaalityöntekijöiden työn ja perheen välisestä rikastavuudesta tuo tärkeyttä tämän kyseessä olevan pro gradu -tutkielman aiheelle.

Kalliath (2014) on yksi niistä harvoista tutkijoista, jotka ovat selvittäneet sosiaalityöntekijöiden työn ja perheen välistä rikastavuutta. Kalliath tutki australialaisten sosiaalityöntekijöiden työn ja perheen välistä rikastavuutta ja sen yhteyttä psyykkiseen kuormittuneisuuteen. Aineisto oli naisvoittoinen (81%) ja vastaajien keski-ikä oli 44 vuotta. Kalliathin tutkimustulokset tukivat aiempia tutkimustuloksia siitä, että sekä perhe- että työroolissa toimiminen samanaikaisesti on rikastuttavaa. Tutkimuksen mukaan työstä perheeseen suuntautuvat tunteet vähensivät sosiaalityöntekijöiden psykologista kuormittuneisuutta. Onnistuminen, tietojen ja taitojen oppiminen, myönteinen osallistuminen yhteiskuntaan, itsetunto, elämäntarkoitus ja taloudellinen hyöty olivat niitä tärkeimpiä voimavaroja, joita sosiaalityöntekijät arvioivat saavansa toimimalla sekä työ- että perheroolissa samanaikaisesti. Perheestä työhön suuntautuvassa rikastavuudessa tunteet vähensivät sosiaalityöntekijän psykologista kuormitusta. Työ- ja perhe-elämässä koetuilla tunteilla oli siis psykologista kuormitusta vähentävä merkitys.

Myös muissa tutkimuksissa kahdessa roolissa samanaikaisesti toimimisella on todettu olevan hyötyjä. Naisten sekä perhe- että työroolissa toimimisen hyötyjä selvittivät Ruderman, Ohlott, Panzer ja King (2002). Tulosten mukaan naisten toimimisella äitinä, puolisona ja kasvattajana perheroolissa oli hyötyä naisten toimimiseen työroolissa. Perheroolissa toimimisella naiset kokivat saaneensa psykologista hyötyä, emotionaalista tukea ja ohjausta, harjoitusta monen tehtävän

samanaikaiseen suorittamiseen (multitasking), harjoitusta sosiaalisiin suhteisiin, ymmärrystä ihmisten erilaisista taustoista ja johtajuuden taitoja. Tutkimuksen tuloksen mukaan lisäksi kahdessa roolissa toimiminen samanaikaisesti paransi tyytyväisyyttä elämään, itsetuntoa ja itsearvostusta. Psykologisella hyödyllä tarkoitettiin sitä, että haasteista selviäminen, riskien ottaminen ja onnistuminen perhe-elämässä paransi itsetuntoa, luottamusta, sitkeyttä ja rohkeutta tehdä samoja asioita työelämässä. Henkilökohtaiset kokemukset auttavat kehittämään näkökulmaa työelämään.

Emotionaalisella tuella tarkoitettiin sitä, että ystävät ja perheenjäsenet toimivat peilauspintana, tarjoavat erilaista tukea ja näkökulmia, mahdollistavat vaikeiden asioiden purkamisen, joka auttaa säätelemään työntekijän toimintaa kuormittavissa työoloissa. Multitaskingilla tarkoitetaan sitä, että henkilökohtaisten tavoitteiden välillä tasapainoilu, perhe-elämää koskevien tavoitteiden asettaminen ja perhe-elämän suunnittelu samanaikaisesti auttavat kehittämään johtamistaitoja, priorisointia ja suunnittelua. Sosiaalisten suhteiden harjoituksella tarkoitetaan sitä, että äitiys, kuten muutkin henkilökohtaiset ihmissuhteet, opettavat johtamistyössä tarvittavia ihmissuhdetaitoja. Lasten kasvattaminen ja muut ihmissuhteet, opettavat arvostamaan yksilöllisiä eroja ja miten ymmärtää, motivoida, kehittää ja johtaa työntekijöitä. Henkilökohtaiset kiinnostuksen kohteet ja kokemukset erilaisten ihmisten kanssa toimimisesta tarjoavat työelämän kannalta hyödyllisiä taitoja. Johtamisen kokemukset harrastuksissa, yhteisöissä tai perheessä opettavat hyödyllisiä taitoja työelämän kannalta, kuten budjetin laatimista, strategian rakentamista, organisointia, suunnitelmien toimeenpanoa, tavoitteiden saavuttamista ja helpottavat auktoriteetin roolissa olemista. (Ruderman ym. 2002, 369-373.)

Työn imu on positiivinen näkökulma ja käsite työhyvinvointiin. Vähäisen rikastavuuden tutkimuksen vuoksi esittelen työssä koettua työn imua ja sen seurauksia hyvinvoinnille. Työn imu on pysyvä ja myönteinen tunne- ja motivaatiotila, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker 2002). Tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyttä, sinnikkyyttä, halua panostaa työhön ja ponnistelua myös vastoinkäymisiä kohdattaessa. Omistautumisella tarkoitetaan työntekijän kokemaa merkityksellisyyttä, innokkuutta, inspiraatiosta, ylpeyttä ja haasteellisuutta työssä. Uppoutumisesta puolestaan kertoo syvä keskittyneisyyden tila, paneutuminen työhön ja näistä koettu nautinto. (Hakanen 2005, 229.) Työn imua kokeva työntekijä nauttii työstään ja on siitä ylpeä. Hän on sinnikäs vaikeita asioita kohdatessaan. Lisäksi hän saa paljon aikaa ja hän toimii työyhteisönsä hyväksi. (Hakanen 2009.)

Työn imua kokevalle työ tuottaa myönteistä tyydytystä (Schaufeli ym. 2002). Työn imua kokeva on myös tyytyväisempi elämäänsä ja muun elämän rooleihinsa (Hakanen 2004). Työn imu voi tarttua

ihmisten välillä (Bakker, van Emmerik & Euwema 2006). Työn imua kokevat työntekijät voivat toimiessaan työyhteisön jäsenten kanssa välittää myönteistä innostusta asennetta ja energisyyttä, joka sitten heijastuu koko tiimin ilmapiiriin. Työn imu voi tarttua ja siirtyä kotona myös puolisoiden välillä (Bakker, Demerouti & Scahauferli, 2005). Kodin voimavarat, esimerkiksi perheen ja puolison tuki sekä perhesitoutuneisuus ovat myönteisesti yhteydessä sekä miesten että naisten työn imuun (Hakanen 2005).

Hakanen (2009) kokoaa suomalaisen ja kansainvälisen tutkimusnäytön perusteella työn imun yksilölliset ja organisatoriset seuraukset työtä ja työpaikkaa koskeviin aikomuksiin, työpaikassa pysymiseen tai etenemiseen organisaatiossa, aloitteellisuuteen ja muuhun vapaaehtoiseen suoriutumiseen työssä, työssä suoriutumiseen ja työn tuloksellisuuteen, oppimismotivaatioon ja jatkokoulututtamiseen, tyytyväisyytenä elämään ja muun elämän hyvinvointiin sekä terveyteen. Erityisen mielenkiintoinen tulos on se, että hotelli- ja ravintola-alan työntekijöiden kokema työn imu näkyi myönteisesti palveluilmapiirissä, joka puolestaan oli myönteisessä yhteydessä asiakasuskollisuuteen ja asiakkaiden arvioihin hyvään työssä suoriutumiseen (Salanova, Agut & Peiró, 2005). Työn imu on ollut myönteisessä yhteydessä yritysten tuottavuuteen, voittoon, asiakastytyväisyyteen ja se on myös vähentänyt työntekijöiden vaihtuvuutta (Harter, Schmidt & Hayes, 2002). Lisäksi työn imu on parantanut tyytyväisyyttä elämään, parisuhteeseen ja vanhemman roolissa toimimiseen (Hakanen, 2004).

### **3.2 Työn ja perheen välinen ristiriita**

Työn ja perheen välisellä ristiriidalla tarkoitetaan konfliktitilannetta, jossa työn ja perheen asettamat roolivaatimukset ovat keskenään jollain tavoin yhteensopimattomia. Ristiriita voi liittyä ajankäyttöön, henkiseen kuormittumiseen tai käyttäytymiseen (Greenhaus & Beutell, 1985). Aikaan perustuva ristiriita tarkoittaa, että toiseen rooliin käytetyn ajan koetaan olevan pois toisessa roolissa toimimisesta (emt., 1985). Esimerkki ajankäyttöön liittyvästä ristiriidasta on se, että työpäivän pituuden vuoksi työntekijä ei ehdi viedä lastaan harrastukseen. Henkiseen kuormittuneisuuteen perustuva ristiriita tarkoittaa sitä, että toisessa roolissa koettu kuormittuminen heikentää toisessa roolissa toimimista (emt., 1985). Esimerkki henkisestä kuormittumisesta on se, että kuormittavat työasiat tulevat työntekijän mieleen vapaa-ajalla ja vaikeuttavat keskittymistä oman perheen pariin. Käyttäytymiseen liittyvällä ristiriidalla tarkoitetaan työ- ja perherooleissa ”vaadittavan” käyttäytymisen epäsopivuutta, jolloin toisen elämänalueen käyttäytyminen ei sovi toisessa roolissa

odotettuun käyttäytymiseen (emt., 1985). Tällaisesta ristiriidasta esimerkkinä voi olla esimerkkinä se, että työroolin vaatima jäämäkkyys ja kovuus eivät sovi yhteen perheroolissa odotettavaan lämpöön ja hellyyteen.

Kuten työn ja perheen välinen rikastavuus, myös työn ja perheen välinen ristiriita on kaksisuuntainen. Työelämä voi vaikeuttaa perhe-elämää tai perhe-elämä voi vaikeuttaa työelämää. Työelämän monet eri ominaisuudet voivat vaikeuttaa perheroolissa toimimista. Myös esimerkiksi perhe- ja parisuhdepulmat voivat vaikeuttaa työntekoa. Tutkimusten mukaan työ vaikeuttaa enemmän perhe-elämää kuin toisinpäin (esim. Frone ym. 1992; Geurts & Demerouti 2003).

Frone (2003) kokoaa työn ja perhe-elämän välistä ristiriitaa ennustavia tekijöitä. Nämä tekijät liittyvät käyttäytymiseen, psyykkiseen sitoutumiseen, työ- ja perhe-elämän stressitekijöihin ja tunteisiin sekä työ- ja perheroolin voimavaroihin. Toiminta työ- tai perheroolissa ajankäytöllisesti on poissa toiminnasta toisessa roolissa. Mitä enemmän yksilö toimii esimerkiksi työroolissa, sitä vähemmän hänellä on aikaa hoitaa perhe-elämän velvoitteita ja tämä yhtälö aiheuttaa ristiriitaa. Tutkimuksessa on havaittu (Grzywacz & Marks 2000), että suuri viikkotuntimäärä työssä on yhteydessä lisääntyneeseen työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan, kun taas suuri tuntimäärä kotitöihin ja perheaktiviteetteihin lisää perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Vahva psyykkinen sitoutuminen työ- tai perherooliin voi heikentää yksilön kykyä suorittaa toisessa roolissa edellytetyjä toimintoja. Psyykkinen sitoutuminen perhetoimiin lisää perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa, kun taas psyykkinen sitoutuminen työroolissa lisää työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa (Carlson, Kacmar & Williams 2000).

Työ- ja perhe-elämän stressitekijät vaikuttavat työn ja perheen välisen ristiriidan kokemiseen. Työn vaatimukset, työroolin epäselvyys ja työn stressitekijät lisäävät työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Perhe-elämän vaatimukset, perheroolin epäselvyys, perheen parissa koettu stressi tai tyytymättömyys lisäävät perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa (Carlson ym. 2000). Työssä koettu vahva tuki puolestaan on yhteydessä vähentyneeseen työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan ja vastaavasti vahva tuki perheessä vähentää perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Myös persoonaan liittyvillä tekijöillä on vaikutusta työn ja perheen välisen ristiriitaan. Persoonaan liittyvistä tekijöistä vahva hallinta, kestävyys, positiivisuus ja ulospäinsuuntautuneisuus saavat yksilön työskentelemään ja selviytymään aktiivisesti työ- ja perhe-elämän vaikeuksista ja tämä vähentää työn ja perheen välisen ristiriidan kokemisen todennäköisyyttä. (Grzywacz & Marks 2000.)

Allen, Herst, Bruck ja Sutton (2000) luokittelivat katsauksessaan työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan seuraukset työtä koskeviin seurauksiin, muuhun kuin työelämään liittyviin seurauksiin ja stressiin liittyviin seurauksiin. Katsauksen mukaan työtä koskevista seurauksista vahvimmin työperhe-ristiriitaan ovat olleet yhteydessä lisääntyneet ajatukset erota nykyisestä työstä, tyytymättömyys työhön sekä heikentynyt sitoutuminen organisaatioon. Myös työpaikan jättämisestä, yhteyksistä lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin ja heikentyneeseen työsuoritukseen on olemassa tutkimusnäyttöä. Muuhun kuin työelämään liittyvistä seurauksista työstä perheeseen suuntautuva ristiriita on selkeimmin ollut yhteydessä heikentyneeseen yleiseen tyytyväisyyteen elämästä. Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita on ollut positiivisessa yhteydessä heikentyneeseen tyytyväisyyteen avioliitossa. Stressiin liittyvistä seurauksista työstä perheeseen suuntautuva ristiriita on vahvimmin ollut yhteydessä työstressiin ja työuupumukseen. Kun työn vaatimukset kuormittavat liikaa työntekijän yksityiselämää, se aiheuttaa vahvoja jännitteitä ja ongelmia työelämän alueella. Työstä perheeseen suuntautuvalla ristiriidalla on ollut lisäksi yhteydessä huonoon fyysiseen terveyteen, perhestressiin, alkoholinkäyttöön ja masentuneisuuteen. (Allen ym. 2000.)

Työn koetaan tutkimusten mukaan selvästi useammin häiritsevän perhe-elämää kuin toisinpäin (esim. Geurts & Demerouti 2003). Toisaalta perhe-elämällä on enemmän myönteisiä vaikutuksia työhön kuin työllä perhe-elämään (Grzywacz & Marks 2000). Tutkimus perhe-elämän vaikutuksesta työelämään on huomattavasti vähäisempää ja muuta elämää on selvitetty usein pelkistetysti joillakin kotiolojen piirteillä kuten siviilisäädyllä ja lasten lukumäärällä (Geurts & Demerouti 2003). Vähän on tutkittu myös yksityiselämän muutosten yhteyttä työhyvinvointiin. Tutkimuksessa on havaittu, että kielteiset elämäntapahtumat ovat lisänneet työtytymättömyyttä ja työstressiä sekä heikentäneet työhön ja organisaatioon sitoutumista (Sarason, Johnson & Siegel 1978). Hakasen (2005) tutkimuksessa selvisi, että elämänkriisit eivät yksinään johda työuupumukseen, mutta heikentävät yleistä henkistä hyvinvointia. Lisäksi tutkimus antoi vahvistusta teorialle, jonka mukaan työntekijöillä ei ole eri ”minuuksia” työ- ja perhe-elämässä vaan pikemmin työntekijän joustavuus ja haavoittuvuus hyvinvoinnin häiriöille riippuu työelämän ja muun elämän roolien ja kuormitusten samanaikaisista vaikutuksista. Työssä ja muussa elämässä koetut kuormitukset heikensivät työssä ja elämässä yleensä koettua hyvinvointia. (Hakanen 2005.)

Kansainvälisen sosiaalityön tutkimuksen saralla on selvitetty, että sosiaalityöntekijät kokevat työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa ja että tällä ristiriidalla on tuhoisia vaikutuksia sosiaalityöntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin, työhyvinvointiin ja koettuun tyytyväisyyteen

omasta perheestä (Lambert, Pasupuleti, Cluse-Tolar, Jennings & Baker 2009; Kalliath, Hughes & Newcombe 2012). Sosiaalityöntekijät kokivat sekä ajankäyttöön, henkiseen kuormittumiseen että tilanteen kannalta sopivaan käyttäytymiseen liittyvää ristiriitaa (Kalliath ym. 2012).

Laajassa australialaisessa (n=439) tutkimuksessa selvitettiin avoimien kysymysten avulla sosiaalityöntekijöiden työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa sekä sosiaalityöntekijöiden käyttämiä työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinoja. Tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijät kokivat työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa ja sosiaalityöntekijät käyttivät lukuisia erilaisia keinoja ristiriidan hallitsemiseksi. Tällaisia hallintakeinoja olivat esimerkiksi esimiehen ja työkavereiden tuki, tilanteen kognitiivinen uudelleenmäärittely, oikea-aikainen kommunikaatio, selkeiden oletusten määrittely, työn joustavuus ja henkilökohtaisten harrastusten kehittäminen (Kalliath & Kalliath 2014).

Kun työ koetaan negatiivisesti, se vaikuttaa heikentävästi koettuun elämän tyytyväisyyteen. Pasupuleti, Allen, Lambert ja Cluse-Tolar (2009) selvittivät sosiaalityön stressitekijöiden vaikutusta koettuun elämän tyytyväisyyteen sosiaalityöntekijöillä. Tulosten mukaan tyytymättömyys työhön, työstä perheeseen suuntautuva ristiriita, työroolin epäselvyys ja työn vaarallisuus heikensivät koettua elämän tyytyväisyyttä. Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita oli yhteydessä heikentyneeseen kokemukseen elämän tyytyväisyydestä. Erityisesti aikaan ja henkiseen kuormittumiseen liittyvä ristiriita vähensi työntekijän tyytyväisyyttä elämäänsä. Mielenkiintoinen tulos oli, että perheestä työhön suuntautuva ristiriita ei ollut yhteydessä heikentävästi koettuun elämän tyytyväisyyteen. (Emt., 332.)

Forsmanin (2010) sosiaalityöntekijöiden jaksamista ja jatkamista käsittelevässä tutkimuksessa näyttöä haastateltavien vastauksissa työstä perheeseen suuntautuva ristiriita, vaikkei sitä varsinaisesti juuri tällä käsiteellä tutkittukaan. Haastateltava kertoi lastensuojelun sosiaalityön olevan mielenkiintoista ja antoisaa työtä, mutta vaikuttavan moneen muuhunkin elämän osaluueeseen kuten jaksamiseen omien lasten kanssa ja vapaa-aikaan. Yksi haastateltava kertoi työn jättävän ”sieluun haavoja” ja on tyytyväinen, että aloitti lastensuojelussa vasta sitten, kun hänellä itsellään oli jo omia lapsia ja elämäkokemusta.

## 4 TUTKIMUSASETELMA

### 4.1 Mixed methods menetelmänä

Perinteisesti tutkimukset on jaettu kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen tutkimussuuntaukseen. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus määritellään useimmiten kovaksi, tarkaksi, luotettavaksi ja strukturoiduksi tutkimussuuntaukseksi. Kvalitatiivinen tutkimus puolestaan on pehmeä, syvälinen, rikas ja strukturoimaton lähestymistapa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 125-126.) Kvantitatiivinen eli numeerinen tieto kertoo, kuinka paljon tai kuinka monta. Kvalitatiivisella, laadullisella tiedolla saadaan vastaus kysymykseen, missä, miten tai millainen. (Karjalainen 2010, 19.) Kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusta on vaikeaa tarkkarajaisesti erottaa toisistaan. Hirsjärvi ym. (2010, 125-126) tuovat esille, että nykyisin kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus nähdään toisiaan täydentävinä lähestymistapoina, eikä enää kilpailevina lähestymistapoina. Triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten teorioiden, menetelmien ja aineistojen käyttämistä samassa tutkimuksessa (Eskola & Suoranta 1998). Triangulaatiota perustellaan usein sillä, että yksittäisellä tutkimusmenetelmällä ei saada kattavaa kuvaa tutkimuskohteesta. Lisäksi yhden menetelmän valinta kuvaa kohdetta vain yhdestä näkökulmasta. Tätä luottamusvirhettä voidaan korjata käyttämällä useampaa menetelmää. (Emt., 69.)

Valitsin tutkimusmenetelmäksi mixed methods -menetelmän eli tarkastelen tutkittavaa teemaa sekä kvantitatiivisesti että kvalitatiivisesti. Kyseessä on siis menetelmätriangulaatio (Eskola & Suoranta 1998, 70). Valitsin mixed methods -menetelmän sen vuoksi, koska ajattelin, että työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen tarkastelu vain joko määrällisesti tai laadullisesti olisi ollut suppeaa. Teeman tarkastelu vain määrällisesti toisi numeerista tietoa työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen kokemuksesta; kuinka suuri osa sosiaalityöntekijöistä kokee vahvaa työn ja perheen välistä ristiriitaa. Tällöin kyse olisi vain ”kovasta tutkimuksesta”, kuten määrällistä tutkimusta usein kuvataan. Tutkittavien oma kokemus ja oma näkemys tutkittavasta teemasta jäisi kokonaan tarkastelun ulkopuolelle. Valitessani mixed methods -menetelmän, voin numeerisen tiedon rinnalla kertoa tietoa myös tutkittavien omista kokemuksista ja näkemyksistä. Määrällinen ja laadullinen menetelmä tukevat ja täydentävät toisiaan; ne rikastavat tutkimusta. Tutkimuksen teemojen tarkastelu sekä määrällisesti että laadullisesti lisää tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä.

## 4.2 Tutkimustehtävä ja –kysymykset

Tuon tässä tutkielmassa esille lastensuojelun myönteistä näkökulmaa tarkastelemalla lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kahden eri elämäntilanteen, työelämän ja perhe-elämän, vuorovaikutusta. Tutkielman tavoitteena on selvittää, millaista on lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn ja perheen välinen vuorovaikutus ja etenkin, voiko lastensuojelun sosiaalityöntekijän työ parantaa työntekijän arkea perheen parissa. Lisäksi selvitetään lastensuojelun sosiaalityön motivoivia ja palkitsevia asioita sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- 1.) Miten lastensuojelun sosiaalityöntekijän työ rikastaa ja heikentää työntekijän arkea perheen parissa?
- 2.) Miten työntekijän perhe-elämä rikastaa ja heikentää lastensuojelun sosiaalityöntekijän työtä?
- 3.) Mitkä asiat motivoivat ja palkitsevat lastensuojelun sosiaalityöntekijää työssään?

### 4.2.1 Aineisto ja sen keruu

Olin toukokuussa 2016 puhelimitse yhteydessä kolmen kaupungin lastensuojelun esimiehen esitellen tekeillä olevaa tutkimusta. Puhelimitse kerroin tutkimuksen tarkoituksesta, aineistonkeruutavasta ja kysyin alustavasti kaupungin mielenkiintoa osallistua tekeillä olevaan pro gradu -tutkielmaan. Kaikkien kolmen kaupungin lastensuojelun esimiehet suhtautuivat tekeillä olevan tutkielman aihepiiriin myönteisesti ja toivat esille, että pro gradu tutkielman aihepiiri on ”virkistävää” sen vuoksi, koska siinä tarkastellaan lastensuojelua myönteisestä näkökulmasta. Puhelinkeskustelujen jälkeen lähetin kirjalliset tutkimuslupahakemukset kolmen eri kaupungin sosiaalitoimeen sähköpostilla toukokuussa 2016.

Tutkimusluvut kahdesta kaupungista tulivat melko pian tutkimuslupahakemusten lähettämisen jälkeen. Kolmannesta kaupungista tutkimuslupaa ei kuulunut. Olin puhelimitse ja sähköpostitse uudelleen yhteydessä henkilöön, jolle tutkimuslupahakemus lähetettiin, mutta en tavoittanut häntä useista yrityksistä, soittopyynnöistä tai sähköposteista huolimatta. Päätin elokuussa 2016, että kolmas kaupunki jää kokonaan pois tutkielmasta, koska tutkimuslupaa ei ollut edelleenkään tullut.



Kolmannen kaupungin poisjääminen tutkimuksesta oli harmittavaa, sillä se tarkoitti sitä, että tutkimuksen aineisto tulisi olemaan odotettua pienempi. Pienemmän aineiston vuoksi aineiston tilastollinen analysointi ei tulisi olemaan mahdollista. Kolmannen kaupungin poisjääminen vaikuttaa myös tutkimuksen reliabiliteettiin, sillä tutkimuksen otos ei ole yleistettävissä sen pienuuden vuoksi.

Tutkimuksen aineisto kerättiin Suomessa kahden eri keskisuuren kaupungin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä. Kaupunkien asukasluvat ovat 61 000 ja 47 000. Suuremmassa kaupungissa lastensuojelussa työskenteli aineistonkeruuhetkellä 15 sosiaalityöntekijää ja pienemmässä kaupungissa 14 sosiaalityöntekijää. Sosiaalityöntekijät työskentelivät sekä sosiaalihuoltolain mukaisen palvelutarpeen arvioinnin, lapsiperheiden sosiaalipalveluiden että lastensuojelun alueella. Tutkimuksen sisällön kannalta ei ollut merkityksellistä erotella vastaajia työtehtävien mukaisesti.

Aineistonkeruu tapahtui ensimmäisessä kaupungissa kesä-elokuun 2016 aikana. Jatkossa käytän tästä kaupungista nimitystä ”kaupunki 1” ja toisesta kaupungista nimitystä ”kaupunki 2”. Ensimmäinen aineistonkeruu tapahtui kesäkuussa 2016 ensimmäisessä kaupungissa. Sovin etukäteen lastensuojelun esimiehen kanssa, että menen esittelemään tutkimustani lastensuojelun viikkotiimiin. Viikkotiimissä annoin kyselylomakkeen sosiaalityöntekijöiden nähtäväksi ja esittelin suullisesti tutkimuksen tarkoitusta. Tuossa tilanteessa sosiaalityöntekijät antoivat palautetta tutkimuksen aiheesta, kyselylomakkeesta ja toivat jo esille näkemyksiään työn ja perheen väliseen rikastavuuteen ja ristiriitaan, joten kirjasin näitä itselleni ylös tuossa tilanteessa. Tunnelma tilanteessa oli sekä kiinnostunut tutkimuksen myönteiseen näkökulmaan liittyen, mutta tilanteessa näkyi myös työntekijöiden kuormittuminen ja väsymys. Saadun palautteen perusteella kirjasin tutkimuksen teemoihin tulleet näkemykset itselleni ylös myöhempää analysointia varten. Lisäksi korjasin kirjoitusvirheet, jotka sosiaalityöntekijät huomasivat kyselylomakkeessani. Viikon päästä jaoin viimeistellyt kyselylomakkeet sosiaalityöntekijöille ja he täyttivät ne itsenäisesti. Kyselylomake löytyy tutkimuksen liitteestä 1. Yhteensä jaoin 15 kyselylomaketta ja 11 sosiaalityöntekijää palautti täytetyn kyselylomakkeen.

Kaupungin 2 aineistonkeruupäivä oli elokuussa 2016. Elokuu oli sopiva hetki kerätä aineistoa, koska kaikki sosiaalityöntekijät olivat silloin jo palanneet kesälomiltaan. Ennen aineistonkeruupäivää lähetin sähköpostitse vielä lastensuojelun esimiehelle tarkempaa tietoa tutkimuksen teemoista sekä kyselylomakkeesta. Kaupungin 2 lastensuojelun esimies välitti sähköpostini kaikille lastensuojelun sosiaalityöntekijöille, joiden toivottiin tutkimukseen osallistuvan.

Aineistonkeruutilanteessa kerroin sosiaalityöntekijöille tutkimuksensa aiheesta, kyselylomakkeesta sekä tutkimuksen aikataulusta. Sosiaalityöntekijät istuivat isossa salissa eri puolilla erilaisissa pöytäryhmissä, joten mahdollisen keskustelun nauhoittaminen ei tullut kyseeseen. Päätin, että kirjaan esille tulleet mahdolliset kysymykset ja keskustelut paperille käsin. Sosiaalityöntekijät täyttivät kyselylomaketta 15-20 minuuttia. Kukaan sosiaalityöntekijöistä ei esittänyt tarkentavia kysymyksiä, eikä keskustelua tutkimuksen teemoista tullut. Tunnelma tilanteessa oli rauhallinen ja osa työntekijöistä keskusteli hieman kahden kesken kyselylomakkeesta. Kahdeksan sosiaalityöntekijää täytti kyselylomakkeen.

Kaikki kyselyyn vastaajat olivat naisia. Vastaajien keski-ikä oli 40,5 vuotta. Vastaajat olivat työskennelleet sosiaalityöntekijöinä keskimäärin 7,5 vuotta. Asiakkaita vastaajilla oli keskimäärin 47,5 kappaletta. Vastaajista 68,4% eli avo- tai avioliitossa. Lapsia oli 68,4% vastaajista ja lasten lukumäärä oli keskimäärin 2,2 lasta. Muiden läheisten huolenpitoon osallistui vastaajista vähän yli kolmannes (36,8%). Koetun työhyvinvoinnin keskiarvo oli 6,84. Perhe-elämän koetun hyvinvoinnin arvosana oli 8,53.

#### **4.2.2 Kyselylomakkeen laadinta**

Keräsin tutkimuksen aineiston sekä kyselylomakkeella että kyselylomakkeen täyttämisen aikana tapahtuvaa keskustelua kirjaamalla. Kyselylomakkeessa oli mixed methods –menetelmän mukaisesti sekä valmiita määrällisiä mittareita että avoimia laadullisia kysymyksiä. Mittareissa kysymykset olivat suljettuja eli strukturoituja. Suljetuissa kysymyksissä vastaaja valitsee vastauksen valmiista vaihtoehdoista. Avoimiin kysymyksiin eli ei-strukturoituihin kysymyksiin vastaaja voi vastata niin kuin itse haluaa.

Avointen kysymysvaihtoehtojen avulla toivon saavani tietoa etenkin niistä seikoista, joiden sosiaalityöntekijät kokevat vaikeuttavan tai parantavan hyvinvointia työssä tai perheen parissa. Haluan saada sosiaalityöntekijöiden oman äänen kuuluviin. Myös tieto lastensuojelun kiinnostavista ja motivoivista seikoista kysytään avoimella kysymyksellä, jotta valmiit vastausvaihtoehdot eivät ohjaisi sosiaalityöntekijöiden vastauksia liikaa.

Valmiita validoituja mittareita käytettiin mitattaessa työn ja perheen välistä rikastavuutta, ristiriitaa ja työntekijöiden kokemaa työn imua. Työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaa rikastavuutta mittasi molempia neljä väittämää, jotka poimin Work-to-family/family-to-work

enrichment -kyselystä (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz 2006). Mittarin väittämät valittiin siksi, että väittämien avulla on mahdollista saada tarkkaa, eksaktia tietoa työn ja perheen välisen rikastavuuden erilaisista ilmenemisen tavoista. Mittari oli etukäteen tuttu, sillä olen tutustunut siihen aiemmin psykologian opintojeni aikana. Työstä perheeseen suuntautuvaa rikastavuutta mittaa esimerkiksi väittämä ”Työni parantaa mielialaani ja sen ansiosta olen parempi perheenjäsen”. Perheestä työhön suuntautuvaa rikastavuutta mittaa esimerkiksi väittämä ”Perhe-elämä tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi työntekijä”. Sosiaalityöntekijät arvioivat näiden väittämien sopivuutta asteikolla yksi (täysin eri mieltä) – seitsemän (täysin samaa mieltä).

Työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mittasi molempia neljä väittämää, jotka poimin Multidimensional measure of work-to-family/family-to-work conflict -kyselystä (Carlson ym. 2000). Mittarin väittämät valittiin siksi, että väittämien avulla saadaan määrällistä tietoa työn ja perheen välisen ristiriidan erilaisista ilmenemisen tavoista. Myös työn ja perheen välistä ristiriitaa mittaava mittari oli etukäteen tuttu edellisten opintojeni ajalta. Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa mittaa esimerkiksi väittämä ”Työpäivän jälkeen olen usein lopen uupunut enkä siksi jaksa osallistua perheeni yhteisiin toimiin.” Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa mittaa esimerkiksi väittämä ”Perheasioista johtuvan stressin vuoksi olen usein syventynyt perheasioihin työssäni”. Sosiaalityöntekijät arvioivat väittämien sopivuutta asteikolla yksi (täysin eri mieltä) - seitsemän (täysin samaa mieltä).

Työn ja perheen välistä ristiriitaa ja rikastavuutta mittaavien mittareiden osalta ei ollut käytössä kotimaisia viitteellisiä arvoja, joten mittareiden väittämiä tarkasteltiin analysointivaiheessa yksitellen jakaumien ja keskilukujen avulla.

Työssä koettavaa imua mitattiin 9 väittämällä, joka on lyhennetty ja Suomeen validoitu mittari (Hakanen 2009) Hollannissa kehitetystä työn imun menetelmästä. Työn imua koskevan mittarin valitsin siksi, että se täydentäisi tutkimustulosta lastensuojelutyön myönteisistä puolista. Lisäksi työn imu -mittarista oli saatavilla kotimaiset viitearvot, joihin tämän tutkimuksen tuloksia oli mahdollista verrata. Mittarissa mitataan työn imun kolmea ulottuvuutta: tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Esimerkkiväittämiä tässä tutkielmassa käytetystä työn imun mittarista ovat: ”Olen innostunut työstäni”, ”Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin” ja ”Olen täysin uppoutunut työhöni”. Vastaajat arvioivat väittämien sopivuutta itseensä asteikolla en koskaan – päivittäin.

Kyselylomakkeessa taustatietoina kysyttiin sukupuoli, syntymävuosi, työvuodet sosiaalityöntekijän tehtävissä, asiakasmäärä, parisuhde, lapset ja se, osallistuuko vastaaja muiden läheisten

huolenpitoon. Lopuksi vastaajia pyydettiin antamaan arvosana sekä työhyvinvoinnille että perhelämän hyvinvoinnille (asteikko 1-10). Tutkimuksessa käytetty kyselylomake on tämän raportin liitteenä (liite 1).

Kyselylomakkeen avoimet kysymykset liittyvät tutkimuksen teemoihin työn ja perheen väliseen rikastavuuteen, ristiriitaan sekä lastensuojelun sosiaalityön myönteisiin puoliin. Muotoilin avoimet kysymykset siten, että ne eivät ohjaisi tutkittavien vastauksia vaan ne mahdollistaisivat kaikenlaisen vastaamisen teeman sisällä. Esimerkiksi työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan liittyen avoin kysymys oli muodoltaan seuraava: ”Mitkä asiat työssäsi vaikeuttavat arkea vapaa-ajalla perheesi kanssa?”. Työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden osalta avoin kysymys oli: ”Mitkä asiat työssäsi parantavat tai helpottavat arkea vapaa-ajalla perheesi kanssa?”. Lastensuojelun myönteisiä puolia koskeva avoin kysymys muotoiltiin seuraavasti: ”Onko lastensuojelun sosiaalityöntekijän työssä joitain erityisen palkitsevia tai motivoivia asioita? Jos on, niin mitä ne ovat?”. Kysymys muotoiltiin kaksiosaiseksi sen takia, ettei haluttu olettaa lastensuojelutyössä absoluuttisesti olevan aina jotain palkitsevaa ja motivoivaa. Voihan olla, että lastensuojelutyö voidaan kokea myös vaikeaksi ja kuormittavaksi, eikä siitä ole löydettävissä mitään motivoivaa ja palkitsevaa.

### **4.2.3 Aineiston keruun eettisyys**

Aineistonkeruun eettisyyttä tarkastelen pohtimalla aineistonkeruun suunnitelmaa, tutkimuksen toteutumistapaa ja tutkittavien informointia. Aineistonkeruun suunnitelmassa ja tutkimuksen toteuttamistavassa otettiin huomioon ja kunnioitettiin tutkittavien itsemääräämisoikeutta. Tutkimukseen osallistuminen oli kaupungeilta saaduista tutkimusluvista huolimatta vapaaehtoista vastaajille ja vastaajien oli mahdollista sanoutua irti tutkimuksesta niin halutessaan missä vaiheessa tahansa. Aineistonkeruutilanteessa toin molemmissa kaupungissa sosiaalityöntekijöille vielä uudelleen esille, että vastaaminen on vapaaehtoista. Kaupungin 1 sosiaalityöntekijät täyttivät lomakkeet itsenäisesti, enkä patistanut ketään vastaajaa palauttamaan kyselylomaketta. Yhden yleisen muistutuksen sähköpostilla kyselylomakkeen palauttamisen päivämäärästä lähetin sosiaalityöntekijöille, mutta tein sen heidän omasta toivomuksestaan.

Tutkimukseen osallistuneille sosiaalityöntekijöille ei aiheudu haittoja tutkimukseen osallistumisesta. Kyselyyn vastaaminen vei vain vähän aikaa, noin 15-30 minuuttia, joten työajan menetys on arvioituna vähäinen. Lisäksi valmiista tutkimusraportista tullaan poistamaan kaikki sellaiset vastaajia yksilöivät seikat, jotka voisivat johtaa vastaajan tunnistamiseen

tutkimusraportista. Tutkimukseen ei sisälly normaalin arkielämän rajat ylittävää henkisten haittojen riskiä. Tutkimuksen paperiaineisto (täytetyt kyselylomakkeet) säilytetään lukittuina ja tietokoneella oleva käsitelty aineisto on salattu koodilla. Käsittelen tutkimuksen aineistoa kunnioittavasti ja objektiivisesti. Kunnioitan sosiaalityöntekijöiden vastauksia, sillä jokainen vastaus on arvokas ja sosiaalityöntekijät ovat asiantuntijoita arvioimaan tutkimuksen teemoja.

Aineistonkeruun eettisyyttä tarkasteltaessa voidaan nähdä sen toteutuneen suunnitellun asianmukaisesti. Tutkittavilla oli tiedossaan tutkijan yhteystiedot, he tiesivät tutkimuksen aiheen ja aineistonkeruutavan sekä tiedon käyttötarkoituksen. Lisäksi osallistuminen oli tutkittaville vapaaehtoista.

### **4.3 Aineiston analyysi**

Käyttämäni tutkimusmenetelmä on mixed methods. Kyselylomakkeesta saatua numeerista aineistoa analysoin määrällisesti SPSS (Statistical Package for Social Sciences) –ohjelman avulla. SPSS –ohjelma on nimenomaan määrällisen aineiston tilastolliseen analysointiin suunniteltu tietokoneohjelma. Aloitin määrällisen aineiston käsittelyn Metsämuurosen (2000) mukaisesti siten, että loin ja määrittelin SPSS –ohjelmaan kyselylomakkeeni mukaisesti kaikki numeeriset muuttujat. Esimerkiksi työstä perheestä suuntautuvaa rikastavuutta mittaa neljä väittämää ja ristiriitaa puolestaan neljä väittämää. Syötin jokaisen väittämän ohjelmaan ja loin sille vastausmahdollisuudet asteikolle yhdestä seitsemään. Tällaisia erilaisia muuttujia loin ja määrittelin ohjelmaan kyselylomakkeen mukaisesti yhteensä 36 kappaletta. Sen jälkeen syötin kyselylomakkeiden numeeriset arvot taustamuuttujista ja eri mittareista ohjelmaan. Tallensin ohjelmaan 19 sosiaalityöntekijän vastaukset. Tarkistin, ettei kyselylomakkeiden vastauksissa ollut puuttuvia tietoja.

Aineiston pienuuden vuoksi en voinut käyttää monimuuttujamenetelmiä tai tilastollisia analyysejä. Tarkastelin työn ja perheen välisen rikastavuuden ja ristiriidan monivalintatehtävien vastausten frekvenssejä ja prosenttijakaumia. Koska en voinut tehdä tilastollisia analysointeja, prosentiosuuksien kuvailu eri väittämille tuntui luontevalta. Sitten muodostin summamuuttujat työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvalla ristiriidalla ja laskin näiden summamuuttujien keskiarvot. Tein saman myös rikastavuuden osalta ja laskin näillekin summamuuttujille keskiarvot. Sitten vertailin työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan keskiarvoja. Tarkastelin keskiarvojen suuruuseroja aiempaan tutkimuskirjallisuuteen peilaten. Työn imun

mittarin käyttöohjeen mukaisesti (Hakanen 2009) muodostin summamuuttujat myös työn imua mittaaville eri ominaisuuksille: tarmokkuudelle, omistautumiselle ja uppoutumiselle. Laskin näille eri ominaisuuksille keskiarvot ja tarkastelin niitä mittarin käyttöohjeessa esitettyihin Suomessa validoituihin viitearvoihin.

Laadullisen aineiston analysoinnissa käytin sisällön analyysiä. Sisällön analyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Sisällön analyysillä pyritään tutkittavasta ilmiöstä saamaan kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91,103.) Sisällön analyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, tiivistäen ja etsien eroja ja yhtäläisyyksiä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Sisällön analyysissä valitaan ensin jokin tarkkaan rajattu, kapea ilmiö, jota halutaan tutkia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92). Tässä tutkielmassa se on siis sosiaalityöntekijöiden työn ja perheen välinen rikastavuus ja ristiriita sekä lastensuojelun sosiaalityön motivoivat ja palkitsevat asiat. Käytän aineiston analysoinnissa sekä teorialähtöistä ja teoriaohjaavaa sisällön analyysiä. Teorialähtöistä sisällön analyysiä käytän työn ja perheen välisen rikastavuuden ja ristiriidan analysoinnissa. Teoriaohjaavaa sisällön analyysiä käytän lastensuojelun motivoivien ja palkitsevien asioiden analysoinnissa.

Teorialähtöisessä sisällön analyysissä aineiston luokittelussa käytetään viitekehystä, joka voi olla aikaisempi teoria tutkimusaiheesta tai käsitejärjestelmä. Teorialähtöisessä sisällön analyysissä analyysirunko muodostetaan aiemman teorian pohjalta. Myös teoriaohjaavassa sisällön analyysissä teoreettiset käsitteet ovat tiedossa aiemman teorian pohjalta, mutta varsinaista analyysirunkoa ei rakenneta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113-118.) Minun oli mahdollista rakentaa työn ja perheen välisen rikastavuuden osalta analyysirunko joko Greenhausin ja Powellin (2006) voimavarojen tai van Steenbergenin ym. (2007) rikastavuuden muotojen pohjalta. Päätän rakentaa työn ja perheen välisen rikastavuuden analyysirungon van Steenbergenin ym. (2007) teorian pohjalta, koska tässä teoriassa tulee mielestäni paremmin esille rikastavuuden psykologinen ulottuvuus. Greenhaus & Powell (2006) rikastavuuden voimavarat ovat osin samoja ja sisältyvät van Steenbergenin ym. (2007) teoriaan. Mielestäni lastensuojelutyötä tutkittaessa työn psykologisen rikastavuuden tarkastelu on tärkeää, koska työhön sisältyy niin vahvasti työn eettiset arvot ja ihmisten kanssa työskentely. En valinnut Greenhausin ja Powellin (2006) teorian rikastavuuden voimavaroja analyysirungon teoriaksi, koska rikastavuuden tarkastelu tämän teorian voimavarojen kautta ei olisi antanut niin laaja-alaista ja syvällistä psykologista näkökulmaa lastensuojelutyön rikastavuudesta.

Analyytirunkoon asetin van Steenbergenin ym. (2007) teorian pohjalta psyykkiseen energiaan perustuvan rikastavuuden, ajankäyttöön perustuvan rikastavuuden, käyttäytymiseen perustuvan

rikastavuuden ja psykologisen rikastavuuden. Analyysirunko on tutkielman liitteenä (liite 2). Työn ja perheen välisen ristiriidan analyysirungon rakensin Greenhausin & Beutellin (1985) teorian pohjalta. Asetin analyysirunkoon teorian pohjalta ajankäyttöön perustuvan ristiriidan, kuormittumiseen perustuvan ristiriidan ja käyttäytymiseen perustuvan ristiriidan. Analyysirunko on tutkielman liitteenä (liite 3).

Lastensuojelun myönteisten ja motivoivien tekijöiden analysoinnissa käytin teoriaohjaavaa sisällön analyysiä. En siis asettanut tarkkaa analyysirunkoa. Analysointiani ohjasi kevyemmin tutkimuksen alussa esitetty tutkimustieto liittyen lastensuojelutyössä jaksamiseen ja jatkamiseen (esim. Forsman 2010).

Sisällön analyysin seuraavassa vaiheessa aineisto litteroidaan ja sitä koodataan. Koodaaminen toimii aineiston jäsenyyden testausvälineenä sekä kuvailun apuvälineenä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92.) Kirjoitin tietokoneelle kaikki kyselylomakkeen avointen kysymysten vastaukset. Kirjoitin jokaisen vastauksen loppuun kyselylomakkeeseen vastaajan numeron eli koodasin vastaukset. Näistä teksteistä kertyi 10 tekstisivua kirjoitettua aineistoa. Tekstisivujen fontti oli 12, riviväli 1 ja marginaalit 2cm. Eniten kirjoitettua tekstiä kertyi lastensuojelutyön motivoivista ja palkitsevista seikoista sekä työelämän rikastavasta vaikutuksesta perhe-elämään.

Seuraavaksi sisällön analyysissä aineistoa luokitellaan, teemoitellaan ja tyyppitellään. Luokittelu voi olla sellaista, että aineistosta määritellään luokkia ja lasketaan, kuinka usein jokainen luokka esiintyy aineistossa. Teemoittelussa tarkastellaan, mitä kustakin teemasta on sanottu. Tyyppittelyssä aineisto ryhmitellään eli esimerkiksi etsitään teemojen sisältä näkemyksille yhteisiä ominaisuuksia ja muodostetaan näistä yleistys. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.) Luokittelin vastaukset koskien työstä perheeseen suuntautuvaa rikastavuutta ja ristiriitaa, perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa ja rikastavuutta sekä lastensuojelun sosiaalityön myönteisiä seikkoja.

Luin litteroitua aineistoa useita kertoja läpi ja aloin huomata, miten aineistosta nousi erilaisia rikastavuuden ja ristiriidan muotoja liittyen aiemmin esitettyyn analyysirunkoon. Tyyppittelin näitä havaintojani analyysirunkojen mukaisesti. Lastensuojelun myönteisten puolien vastausten osalta huomasin, miten aineistossa alkoi näkyä samoja tuloksia kuin esittämässäni teoriakirjallisuudessa. Luin tyyppiteltyä aineistoa ja huomasin, että aineistosta nousi esille esimerkiksi psykologisen rikastavuuden osalta vielä erilaisia ominaisuuksia tähän samaan tyyppiin liittyen. Teemoittelin aineiston vastauksia vielä erilaisiin alateemoihin, esimerkiksi työstä perheeseen suuntautuvan psykologisen rikastavuuden osalta perhe-elämän arvostaminen, asioiden ymmärtäminen laajemmasta näkökulmasta ja keskeneräisyyden sietäminen sekä itsemyötätunnon oppiminen.

Raportoin tulokset analysoinnin mukaisesti ja liitin niitä teoriakirjallisuuteen. Toin esille jokaisen tyyppin sisältä vielä erilaisia alateemoja ja esittelin näitä sitaattien avulla. Jätin joistakin vastaajien sitaateista pois seikkoja, jotka olisivat voineet johtaa vastaajan tunnistamiseen.



## 5 TULOKSET

Laadullista aineistoa analysoitiin työn ja perheen välisen rikastavuuden osalta aiemmin esitetyn analyysirungon avulla (liite 2). Analyysirungossa työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden kokemukset oli jaoteltu teorian pohjalta psyykkiseen energiaan perustuvaan rikastavuuteen, aikaan perustuvaan rikastavuuteen, käyttäytymiseen perustuvaan rikastavuuteen ja psykologiseen rikastavuuteen. Tulokset avataan kappaleen alaluvuissa tutkimuksen teemojen mukaan. Jokaisessa alaluvussa avataan ensiksi määrällisen analyysin pohjalta saadut alustavat tulokset ja sitten laadullisen analyysin tulokset. Sitaattien jälkeen merkitään esimerkiksi ”V1” tarkoittaen ensimmäistä vastaajaa. ”K1” merkintä sitaatin jälkeen puolestaan tarkoittaa kunta 1 kyselylomakkeen esittelyn aikana esille tullutta keskustelua.

### 5.1 Työstä perheeseen suuntautuva rikastavuus

Työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden vastausten tarkastelu (taulukko 1) näyttää siltä, että sosiaalityöntekijät kokevat työelämän vaikuttavan parantavasti perhe-elämään. Väittämän ”työ auttaa minua hankkimaan tietoja ja sen ansiosta olen parempi perheenjäsen” vastausten keskiarvo on 4,36 ja moodi 5. Vastaajista 52,7% olivat samaa mieltä tai jossain määrin samaa mieltä siitä, että työn kautta hankittujen tietojen ansiosta työntekijä on parempi perheenjäsen. Väittämän ”työni parantaa mielialaani ja sen ansiosta olen parempi perheenjäsen” vastausten keskiarvo oli 4 ja moodi oli 5. Vastaajista 52,7% olivat samaa mieltä tai jossain määrin samaa mieltä siitä, että työ parantaa mielialaa ja sen ansiosta työntekijä on parempi perheenjäsen. Väittämän ”työni auttaa minua ymmärtämään eri näkökantoja ja sen ansiosta olen parempi työntekijä” vastausten keskiarvo on 5,36 ja moodi on 6. Vastaajista 100% olivat täysin samaa mieltä, samaa mieltä tai jossain määrin samaa mieltä siitä, että työ auttaa ymmärtämään eri näkökantoja ja se parantaa perhe-elämää. Väittämän ”työni tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi perheenjäsen” vastausten keskiarvo oli 4,63 ja moodi 5. Vastaajista 73,7% oli samaa mieltä tai jossain määrin samaa mieltä siitä, että työstä aiheutuneen tyytyväisyyden vuoksi henkilö on parempi perheenjäsen vapaa-ajallaan.

		Työni auttaa minua hankkimaan tietoja ja sen ansiosta olen parempi perheenjäsen	Työni parantaa mielialaani ja sen ansiosta olen parempi perheenjäsen	Työni auttaa minua ymmärtämään eri näkökantoja ja sen ansiosta olen parempi perheenjäsen	Työni tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi perheenjäsen
N	Valid	19	19	19	19
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,3684	4,0000	5,6316	4,6316
Mode		5,00	5,00	6,00	5,00
Std. Deviation		,95513	1,33333	,59726	1,42246
Sum		83,00	76,00	107,00	88,00

Taulukko 1. Työstä perheeseen suuntautuva rikastavuus

### *Psyykkiseen energiaan perustuva rikastavuus*

Psyykkiseen energiaan perustuvan rikastavuuden osalta vastauksista on löydettävissä kaksi eri luokkaa: työn tekemisen työntekijälle antama mielekkyys ja hyvän työyhteisön merkitys työntekijälle. Seuraavat otteet kuvaavat työn antamaa mielekkyyttä työntekijöille.

*”Se että ylipäänsä on töissä, parantaa mielialaa (vrt jos olisin työtön).” V1*

*”Työ antaa mielekkyyttä elämään. Olen myönteisempää seuraa ja uskon enemmän itseeni.” V8*

Otteissa sosiaalityöntekijät kertovat työnteon sisällään tuovan mielekkyyttä elämään. Sosiaalityöntekijät kokevat, että työnteko parantaa mielialaa ja itseluottamusta. He kokivat, että työnteko jo sinällään on arvokasta ja olivat siitä kiitollisia. Tulos tukee Greenhausin & Powellin (2006) näkemystä siitä, että rikastavuus roolista toiseen voi tapahtua myös tunteiden tasolla. Työnteko sinällään koettiin parantavan mielialaa eli se tuotti positiivista tunnetta työntekijälle, joka välittyi mielekkyyden ja itseluottamuksen paranemisena. Seuraavissa otteissa tulee esille hyvän työyhteisön merkitys työntekijälle mielihyvää antavana tekijänä.

*”Mukavat työkaverit: hyvä työyhteisö välittyy myös kotiin.” V7*

*”Hyvä työporukka tukee jaksamista.” V1*

*”Hyvä esimies tukee jaksamista.” V1*

Otteet tekevät näkyväksi niitä tapoja, joilla työntekijät kokivat työyhteisön vaikuttavan myönteisesti työntekijän perhe-elämään. He puhuvat työstä tukevana ja jaksamista antavana voimavarana. Työntekijät kokivat hyvän työyhteisön tuoman mielekkyyden työssä välittyvän myös vapaa-ajalle. Työyhteisöstä mainittiin koko työporukka, esimies, työpari ja tiimi. Myös De Panfilis ja Zlotnik (2008) havaitsivat, että organisaation näkökulmasta johtajuuden lisäksi työkavereiden sosiaalinen tuki ovat tärkeimpiä tekijöitä lastensuojelun sosiaalityössä jatkamiselle. Tulos tukee myös Forsmanin (2010) tutkimuksen tulosta siitä, että työyhteisö koettiin yhtenä merkittävimpana organisaatiolähtöisenä työn jaksamista tukevana tekijänä.

### ***Aikaan perustuva rikastavuus***

Aikaan perustuvasta työn rikastavasta vaikutuksesta perhe-elämään mainittiin työn suunnittelemisen vapaus. Sosiaalityöntekijät kokivat, että voivat ottaa perheensä tarpeet huomioon, koska voivat itse suunnitella oman ajankäyttönsä töissä. Seuraavassa otteessa tulee esille se tapa, jolla työntekijä kokee voivansa itse vaikuttaa ajankäyttöön siten, että ottaa perheensä tarpeet huomioon.

*”Itse täytän kalenteria, niin voin ottaa huomioon perheeni tarpeet. Voin siis suunnitellusti lähteä aiemmin töistä tms.” V13*

Otteessa sosiaalityöntekijä kertoo itsenäisen työn suunnittelemisen helpottavan oman perheen tarpeiden huomioimista ajankäytössä. Itsenäinen kalenterin täyttäminen mahdollistaa sen, että työntekijä voi lähteä aiemmin pois töistä, jos perhevelvollisuus sitä edellyttää. Myös Forsmanin (2010) tutkimuksessa sosiaalityöntekijät toivat esille työn luonteeseen liittyen työn autonomian työssä jaksamista lisäävänä elementtinä. Autonomialla viitattiin lastensuojelun sosiaalityön itsenäiseen luonteeseen ja työntekijään omiin mahdollisuuksiin suunnitella työaika haluamallaan tavalla.

## ***Käyttäytymiseen perustuva rikastavuus***

Käyttäytymiseen perustuvaan rikastavuuteen liittyen sosiaalityöntekijät kertoivat oppineensa työssä taitoja ja asioita, jotka ovat hyödyllisiä toimiessa oman perheen parissa. Opittuina taitoina mainittiin yleisen lapsia ja kasvatusta koskevan tiedon oppimisen lisäksi ongelmanratkaisun taitoa, lapsen kohtaamista ikätasoisesti, lasten kanssa keskustelua vaikeistakin asioista, yleistä jämäkkyyttä sekä parisuhteen hoitamisen tärkeyden ymmärtämistä. Lisäksi vastaajat kokivat oppineensa työn kautta, että eivät perheen parissa hätkähdä pienistä ja turhista asioista. Tulos tukee Greenhausin ja Powellin (2006) näkemystä siitä, että rikastavuutta tapahtuu omaksumalla kahdessa roolissa toimimisen kautta taitoja. He mainitsevat kognitiiviset taidot, sosiaaliset taidot, monen tehtävän samanaikaisen tekemisen, tiedon ja viisauden. Seuraavissa otteissa työntekijät kuvaavat työssään oppimiaan taitoja, jotka ovat hyödyllisiä oman perheen kanssa toimiessa.

*”Olen oppinut työssäni paljon konkreettisia asioita, joita voi soveltaen hyödyntää perheeni parissa.” V4*

*”Olen oppinut ratkaisemaan pulmallisia tilanteita ja kohtaamaan lapsi ikätasoisesti. Nämä ovat hyödyllisiä taitoja omien lasten ja perheen kanssa.” V9*

*”Työ muistuttaa huomioimaan omia lapsia ja puolisoa sekä hoitamaan parisuhdetta.” V16*

Otteissa tulee näkyväksi, kuinka työntekijät kokevat työssä opittujen taitojen, kuten ongelmanratkaisutaitojen ja kohtaamisen taidon, olevan hyödyllisiä myös työntekijän omassa perhe-elämässä. Työ on muistuttanut huomioimaan omia lapsia ja puolisoa. Työn kautta myös parisuhteen hoitamisen tärkeys on noussut esiin.

## ***Psykologinen rikastavuus***

Psykologiseen rikastavuuteen liittyen vastauksista löytyi kolme erilaista työn rikastavaa vaikutusta perhe-elämään. Ensinnäkin lastensuojelutyön koettiin opettaneen arvostamaan omaa perhe-elämää, toiseksi ymmärtämään asioita laajemmasta näkökulmasta ja kolmanneksi työn koettiin opettaneen sietämään keskeneräisyyttä ja opettaneen itsemyötätuntoa. Suurin osa vastauksista liittyi oman perhe-elämän arvostamiseen ja kiitollisuuteen. Lastensuojelutyön koettiin vaikuttaneen myönteisesti

perhe-elämään siten, että sen kautta työntekijä kokee oppineensa arvostamaan enemmän omaa perhe-elämäänsä. Forsmanin (2010) tutkimuksessa sosiaalityöntekijät toivat esille työtaitoihin liittyen normaalisuuden säilyttämisen tärkeyden. Normaalisuuden säilyttämisen tärkeydellä tarkoitetaan, että sosiaalityöntekijän tulisi vaativan työn vastapainona muistaa ja ymmärtää elämän normaalisuus. Tämän tutkimustuloksen osalta oma perhe tuo vastapainoa raskaalle työlle. Vastauksissa korostuu kiitollisuus ja arvostus omaa perhe-elämää kohtaan. Seuraavissa otteissa työntekijät tuovat esille kiitollisuuttaan eri tavoin.

*”Osaan olla kiitollinen perheestä ja pienistä asioista.” V4*

*”Joskus omat murheet tuntuu pieniltä ja arvostaa sitä mitä on.” V10*

*”Työssä näkee niin paljon pahoinvointia ja haastavia perhetilanteita. Niiden myötä osaa arvostaa omaa perhettä ja sitä, että asiat ovat hyvin.” V6*

Työntekijät puhuvat työn kautta oppimastaan kiitollisuudestaan omaa perhettänsä kohtaan. Oteissa tulee esille myös kiitollisuus pienistä asioista. Oteissa näkyy myös ymmärrys siitä, että omat murheet tuntuvat joskus pieniltä, kun niitä suhteuttaa työssä kohdattaviin tilanteisiin.

Sosiaalityöntekijät kokivat työn myötä oppineensa ymmärtämään ihmisten käyttäytymistä ja omaksuneensa laajemman yhteiskunnallisen näkökulman. Greenhaus ja Powell (2006) määrittivät kahdessa roolissa toimimisen hyötynä myös erilaisten näkökulmien omaksumisen. Heidän mukaansa näkökulmilla rikastavana tekijänä tarkoitetaan tapoja havaita ja hoitaa tilanteita. Työn kautta laajentunut asioiden tarkastelunäkökulma näkyi vastauksissa esimerkiksi seuraavasti:

*”Ymmärrys ihmisten erilaisista taustoista ja sen vaikutuksesta käyttäytymiseen tai ajatteluun.” V3*

*”Laajemman yhteiskunnallisen näkökulman omaksuminen.” K1*

Otteissa tulee näkyväksi ymmärrys ihmisen elämänhistorian ja menneisyyden vaikutuksesta nykyhetken käyttäytymiseen ja ajatteluun. Työntekijä kertoo omaksuneensa laajemman yhteiskunnallisen näkökulman lastensuojelutyön tekemisen avulla.

Työn koettiin opettaneen keskeneräisyyden sietämistä sekä itsemyötätuntoa omaa itseä ja perhe-elämää kohtaan. Seuraavassa otteessa on esimerkki kohtuullisuuden ja itsemyötätunnon ymmärtämisestä:

*”Riittävän hyvä ihminen, vanhempi ja puoliso riittää!” V6*

Otteessa työntekijä kuvaa työn kautta oppimaansa armollisuutta ja itsemyötätuntoa omaa itseään kohtaan. Tulos tukee Greenhausin ja Powellin (2006) teoriaa siten, että kahdessa roolissa samanaikaisesti toimimisen kautta yksilö omaksuu joustavuutta. Joustavuudella tarkoitetaan yksilön oivallusta siitä, että hän voi määritellä toimintansa eri tavoin perustuen eri roolien vaatimuksiin. ”Riittävän hyvä” luo ajatusta siitä, että työntekijällä on hyvä itseluottamus ja hän on ymmärtänyt oman keskeneräisyytensä. Otteessa tulee esille, että keskeneräisyys ihmisenä, vanhempana ja puolisona on riittävää.

## **5.2 Perheestä työhön suuntautuva rikastavuus**

Perheestä työhön suuntautuvan rikastavuuden kyselylomakkeen väittämiä tarkastellen (taulukko 2) näyttää siltä, että vastaajat kokevat perhe-elämän rikastavan työelämää. Vastaajat kokevat perhe-elämän rikastavan työelämää enemmän kuin työelämän perhe-elämää. Väittämän ”perhe-elämä parantaa mielialaani ja sen ansiosta olen parempi työntekijä” vastausten keskiarvo oli 6,31 ja moodi 7. Vastaajista 84,2% oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että perhe-elämä parantaa mielialaa ja se vaikuttaa myönteisesti työelämään. Väittämän ”perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi työntekijä” vastausten keskiarvo oli 6,26 ja moodi 7. Vastaajista 89,5% oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että perhe-elämä tekee tyytyväiseksi ja sen ansiosta henkilö on parempi työntekijä. Väittämän ”perhe-elämäni auttaa minua keskittymään töissä paremmin ja olen sen vuoksi parempi työntekijä” vastausten keskiarvo on 5,52 ja moodi on 6. Vastaajista 63,1% oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että perhe-elämä auttaa työntekijää keskittymään töissä. Väittämän ”perhe-elämäni auttaa minua laajentamaan tietojani ja sen ansiosta olen parempi työntekijä” vastausten keskiarvo oli 5,52 ja moodi oli 6. Vastaajista 68,4% oli samaa mieltä tai jossain määrin samaa mieltä siitä, että perhe-elämä auttaa laajentamaan tietoja ja sen ansiosta henkilö on parempi työntekijä.

		Perhe-elämä parantaa mielialaani ja sen ansiosta olen parempi työntekijä	Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi työntekijä	Perhe-elämäni auttaa minua keskittymään töissä paremmin ja olen sen vuoksi parempi työntekijä	Perhe-elämäni auttaa minua laajentamaan tietojani ja sen ansiosta olen parempi työntekijä
N	Valid	19	19	19	19
	Missing	0	0	0	0
Mean		6,3158	6,2632	5,5263	5,5263
Mode		7,00	7,00	6,00	6,00
Std. Deviation		1,05686	,99119	1,42861	1,07333
Sum		120,00	119,00	105,00	105,00

Taulukko 2. Perheestä työhön suuntautuva rikastavuus

### ***Psyykkiseen energiaan perustuva rikastavuus***

Psyykkiseen energiaan perustuvan rikastavuuden osalta vastauksissa on löydettävissä kolme eri tapaa, joilla perhe-elämä ja vapaa-aika tuovat mielihyvää työntekijöille ja siten vaikuttavat myönteisesti työntekoon. Näitä ovat harrastukset ja terveellinen elämäntapa, oman perheen tuki ja lasten viihtyminen päivähoitossa tai koulussa. Harrastusten ja terveellisen elämäntavan työelämää parantavaa vaikutusta kuvattiin seuraavasti:

*”Liikunta: positiivinen vaikutus niin mieleen kuin kehoonkin. Lisäksi harrastukset ja muut arkiset askareet vievät ajatuksia pois töistä, jolloin mahdollisuus on saada hyvää tasapainoa työn ja vapaa-ajan välille.” V3*

*”Säännöllinen rytmi ja terveelliset elämäntavat.” V13*

*”Ystävät ja heidän kanssa viettämä aika” V7*

Otteissa tulee näkyväksi harrastusten ja liikunnan parantavan arjessa jaksamista. Työntekijä puhuu myös muiden arkisten askareiden tekemisen tasapainottavan työtä ja perhe-elämää. Otteissa näkyy

myös terveellisten elämäntapojen ja säännöllisen rytmin myönteinen vaikutus työntekoon. Sosiaalityöntekijät kertovat harrastuksissa ja ystävien kanssa koettujen myönteisten tunteiden auttavan jaksamaan arjessa. Kalliathin (2012) tutkimuksen mukaan perheen parissa koetut myönteiset tunteet vähensivät työntekijän psyykkistä kuormitusta. Myös Rudermanin ym. (2002) naisia koskevan tutkimuksen mukaan ystävät ja perheenjäsenet tuovat peilauspintaa ja mahdollistavat kuormittavien asioiden purkamisen, joka helpottaa työntekijän toimimista työroolissa. Tulos tukee myös yleisiä hyvinvointisuosituksia säännöllisestä elämänrytmistä ja terveellisistä elämäntavoista.

Oman perheen koettiin tuovan mielekkyyttä työntekijälle ja vaikuttavan siten myönteisesti työntekoon. Vastauksissa mainittiin oman perheen kanssa vietetty aika, perheen joustavuus ja puolison tuki. Perheen koettiin olevan voimavara ja perheen kanssa vietetyn ajan koettiin auttavan irrottautumaan työasioista sekä lataavan akkuja. Yhdessä vastauksessa mainittiin myös lemmikit ja niiden tuoma mielekkyys työntekijälle. Seuraavissa otteissa näkyy konkreettisesti niitä tapoja, joilla työntekijät kuvasivat perheen vaikuttavan myönteisesti työelämään.

*”Perhe on voimavara. Perheen kanssa vietetty aika auttaa irrottautumaan työasioista ja lataamaan akkuja.” V11*

*”Toisen tuki ja ymmärrys työtilanteen vaativuudesta: tuoden ”tervettä” ajattelua mukaan niihin hetkiin, kun itsellä ajatus kuormittuneessa työtilanteessa hämärtyy.” V3*

*”Hyvä, kannustava ja tukeva parisuhde.” V7*

Otteissa työntekijät puhuvat perheen kanssa vietetyn ajan tärkeydestä omalle hyvinvoinnille sekä sen myönteisestä vaikutuksesta työntekoon. Perheen kanssa vietetyn ajan koetaan lisäävän työntekijän jaksamista sekä auttavan irrottautumaan työasioista. Puolison tuen ja ymmärryksen koetaan helpottavan työntekijää kuormittavassa työtilanteessa siten, että puoliso tuo ”tervettä” ajattelua mukaan tilanteen tarkasteluun. Myös Kalliathin (2012) tutkimuksessa havaittiin, että perheen parissa koetut myönteiset tunteet vähentävät sosiaalityöntekijän psykologista kuormitusta. Myös kannustavan ja tukevan parisuhteen merkitys tulee otteissa esille.



Lasten viihtyminen koulussa ja päivähoitossa tulee vastauksissa esille työntekijän työntekoa helpottavana tekijänä. Myös lapsen hyvä perhepäivähoitaja mainitaan vastauksissa. Työntekijät voivat viihtyä työssään, kun tietävät lastensakin viihtyvän päivähoitossa tai koulussa. Oteissa lasten päivähoitossa tai koulussa viihtymisen tärkeyttä työntekijän työnteolle kuvattiin seuraavasti:

*”Lasten viihtyminen koulussa/päivähoitossa.” V6*

*”Työtehtävien hoitamista helpottaa esimerkiksi lapsen hyvä ja ammattitaitoinen perhepäivähoitaja, joka lähettää välillä kesken työpäivän minulle lapsestani kuvan kännykkään ja kertoo kaiken olevan hyvin (hyvä mieli).” V4*

Otteissa tulee näkyväksi omien lasten päivähoitossa/koulussa viihtymisen tärkeys vanhemmalle työntekoaikin ajatellen. Kun vanhempi tietää lapsensa viihtyvän koulussa/päivähoitossa, se tuo mielekkyyttä ja työntekijä pystyy paneutumaan työhönsä murehtimatta lastansa. Toisessa oteessa (V4) työntekijä kuvaa ammattitaitoisen perhepäivähoitajan ja hänen toimintansa myönteistä vaikutusta työntekijän työntekoon. Kun työntekijä saa kännykkäänsä hoitajalta kuvan hyvinvoivasta lapsestaan päivähoitopaikassa, tulee työntekijälle hyvä mieli ja se vaikuttaa myönteisesti myös töissä. Kyseessä on Greenhausin & Powellin (2006) määrittämä tunteiden kautta tapahtuva rikastavuus. Sosiaalityöntekijälle tulee hyvä mieli, kun oma lapsi viihtyy hoidossa, välittyy tämä hyvä mieli työntekoon työpaikalla.

### ***Aikaan perustuva rikastavuus***

Aikaan perustuvasta perhe-elämän työelämää helpottavasta vaikutuksesta on vastauksissa löydettävissä kaksi eri tapaa. Ensinnäkin oman ja puolison säännöllisen työajan koettiin helpottavan työntekoa. Toiseksi paljon arjenvastuuta ottava puoliso näyttäytyy työntekoa parantavana tekijänä. Myös Rudermanin ym. (2002) tutkimuksen mukaan perheenjäsenten tarjoama monenlainen tuki auttaa selviämään työssä. Seuraavissa oteissa näkyy työajan parantava vaikutus työelämään.

*”Asia, joka helpottaa työtehtävien hoitamista on se, että miehelläni on aika joustavat työajat ja hän voi hakea lapsen hoidosta suhteellisen aikaisin.” V4*

*”Molempien perheen aikuisten säännöllinen päivätyö ja lyhyt työmatka.” V6*

Sosiaalityöntekijät puhuvat otteissa työajan joustavuudesta ja siitä, miten lapsi voidaan sen vuoksi hakea hoidosta aikaisin. Oteessa tulee esille myös säännöllisen päivätyön ja lyhyen työmatkan merkitys työntekijän työnteolle. Kun molemmat perheen aikuiset tekevät säännöllistä päivätyötä, on perheellä enemmän aikaa vietettävänäan yhdessä. Yhteinen aika perheen kanssa tuo hyvää mieltä työntekijälle. Myös konkreettinen asia, lyhyt työmatka, helpottaa työntekoa ja varmasti myös perhe-elämää. Työntekijällä kuluu päivässä vain vähän aikaa työmatkaan, joka on yksi aikaan liittyvä perhe-elämän työelämää rikastava tekijä.

### ***Käyttäytymiseen perustuva rikastavuus***

Käyttäytymiseen perustuvassa perhe-elämän työelämää helpottavissa vastauksissa näkyy oma kokemus perhe-elämästä ja perhe-elämässä opittu tieto lasten käyttäytymisestä. Tulos tukee Rudermanin ym. (2002) tutkimusta siitä, että perheroolissa opitut tiedot, taidot ja käytännön kokemus ovat hyödyllisiä myös työelämässä. Oteissa kerrotaan oman perhe-elämän rikastavasta vaikutuksesta työelämään.

*”Omaakohtainen kokemus perhe-elämästä, parisuhteesta ja lapsista tuo hyvää käytännönkokemusta. Uskon, että voisi olla hankala tehdä lapsettomana lastensuojelutyötä. On hyvä suhteuttaa joskus asioita omaan perheeseen.” V10*

*”Erilaiset harrastusmahdollisuudet hyvin tiedossa, nykyisestä koulunkäynnistä ja kouluun liittyvistä asioista hyvää tietoa mitä voi hyödyntää töissä.” V18*

Otteissa sosiaalityöntekijät puhuvat omaakohtaisen perhe-elämän kokemuksen merkityksen tärkeydestä lastensuojelutyön tekemiselle. Kokemus omien lasten kanssa toimimisesta helpottaa työroolissa esimerkiksi lapsen kohtaamista ikätasoisesti. Työntekijä kokee omaavansa omien lastensa kautta hyvät tiedot koulunkäynnistä ja harrastusmahdollisuuksista. Näitä tietoja työntekijä voi käyttää työssään toimiessaan lasten ja perheiden kanssa. Oteissa pohditaan myös sitä, että lapsettoman työntekijän saattaisi olla hankalaa tehdä lastensuojelutyötä.

## ***Psykologinen rikastavuus***

Psykologiseen rikastavuuteen liittyen vastauksissa näkyy kiitollisuus omaa perhettä kohtaan. Vaikeiden työasioiden käsittelemistä auttaa se, että kotiasiat ovat kunnossa. Seuraavissa otteissa on esimerkkejä niistä tavoista, joilla sosiaalityöntekijät tuovat esille kiitollisuuttaan omaa perhettään kohtaan.

*”Perhe on voimavara, johon pystyy aina tukeutumaan.” V1*

*”Minulla on ihanat lapset ja elämäkumppani.” V9*

*”Kotona tajuaa kuinka hyvin omat asiat ovat, auttaa raskaiden asioiden käsittelemistä.” V8*

Otteissa sosiaalityöntekijät kertovat kiitollisuudestaan ja arvostuksestaan omaa perhettä kohtaan. Perheen koetaan jo sinällään tuovan mielekkyyttä elämään ja vaikuttavan näin myönteisesti työelämään. Rudermanin ym. (2002) tutkimuksen mukaan hyvä perhe-elämä parantaa itsetuntoa, luottamusta ja rohkeutta työelämässä. Ohteessa näkyy myös oman perheen tuoma suhteellisuus työelämässä kohdattaviin vaikeisiin tilanteisiin. Riittävän hyvä perhe-elämä auttaa vaikeiden työasioiden hoitamista. Tulos liittyy Forsmanin (2010) tutkimuksessa esille tulleeseen seikkaan siitä, että vaativan lastensuojelutyön vastapainona perhe tarjoaa hyvää vastapainoa ja normaaliutta marginalisoituneelle lastensuojelutyölle.

### **5.3 Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita**

Työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kyselylomakkeen väittämiä tarkastellen (taulukko 3) vaikuttaa siltä, että vastaajat eivät kokeneet vahvasti, että työ heikentäisi heidän mahdollisuuksiaan viettää aikaa oman perheen parissa. Väittämän ”työni estää minua osallistumasta perheeni yhteisiin toimiin niin paljon kuin haluaisin” vastausten keskiarvo on 3,3 ja vastausten moodi on 2. Vastaajista 52,6% oli eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että työ estäisi heitä osallistumasta perheen yhteisiin toimiin. Väittämän ”työni edellyttämät ajalliset uhraukset estävät minua osallistumasta tasapuolisesti kodin velvollisuuksien ja tehtävien hoitoon” vastausten keskiarvo on 3,1 ja vastausten moodi on 2. Vastaajista 68,4% oli eri mieltä, täysin eri mieltä tai jossain määrin eri

mieltä siitä, että työn edellyttämät ajalliset uhraukset estäisivät heitä osallistumasta tasapuolisesti kodin velvollisuuksien hoitoon. Väittämän ”työssä käyttämäni ongelmanratkaisutaidot eivät toimi perheeni parissa” vastausten keskiarvo on 3,2 ja vastausten moodi on 3. Vastaajista 63,2% oli täysin eri mieltä, eri mieltä tai jossain määrin eri mieltä siitä, etteivät työn ongelmanratkaisutaidot toimisi kotona. Väittämän ”työpäivän jälkeen olen usein lopen uupunut enkä siksi jaksa osallistua perheeni yhteisiin toimiin” vastausten keskiarvo on 4,1 ja moodi on 5. Vastaajista 47,4% oli jossain määrin samaa mieltä siitä, että työpäivän jälkeen he ovat usein uupuneita, eivätkä sen vuoksi jaksa osallistua perheen yhteisiin toimiin.

		Työni estää minua osallistumasta perheeni yhteisiin toimiin niin paljon kuin haluaisin	Työni edellyttämät ajalliset uhraukset estävät minua osallistumasta tasapuolisesti kodin velvollisuuksien ja tehtävien hoitoon	Työssäni käyttämät ongelmanratkaisutaidot eivät toimi perheeni parissa	Työpäivän jälkeen olen usein lopen uupunut enkä siksi jaksa osallistua perheeni yhteisiin toimiin
N	Valid	19	19	19	19
	Missing	0	0	0	0
	Mean	3,3158	3,1053	3,2105	4,1053
	Median	2,0000	3,0000	3,0000	5,0000
	Mode	2,00	2,00	3,00	5,00
	Std. Deviation	1,76549	1,48678	1,22832	1,59495
	Sum	63,00	59,00	61,00	78,00

Taulukko 3. Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita

Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa tarkasteltiin laadullisessa aineistossa aiemmin esitetyn analyysirungon (liite 3) mukaisesti siten, että saadut vastaukset jaoteltiin liittyen henkiseen kuormittumiseen, käyttäytymiseen ja ajankäyttöön.

### ***Henkinen kuormittuminen***

Työstä perheeseen henkistä kuormittumista aiheuttavaa ristiriitaa koskevista vastauksista löytyy kaksi eri luokkaa. Ensimmäiseksi henkiseen kuormittumiseen liittyvä ristiriita ilmenee siten, että

työasiat tulevat työntekijän mieleen vapaa-ajalla ja vaikeuttavat näin omaan perheen pariin keskittymistä. Toiseksi henkiseen kuormittumiseen liittyvä ristiriita näkyy vastauksissa työn kuormituksesta aiheutuvana fyysisenä väsymyksenä. Vapaa-ajalla mieleen tulevat työasiat vaikeuttavat rentoutumista vapaa-ajalla ja voivat tulla uniin. Yksi vastaaja kertoo unohtavansa kotiasioita, kun työasiat ovat päällimmäisenä mielessä. Seuraavissa otteissa näkyy työn perhe-elämää hankaloittavana tekijänä vapaa-ajalla mieleen tulevat työasiat.

*”Välillä raskaat asiakastilanteet jäävät mieleen pyörimään ja vaikeuttavat rentoutumista vapaa-ajalla. Ei pysty keskittymään perheeseen.” V14*

*”Joskus olen stressaantunut ja poissaoleva, kun työasiat tulevat mieleen.” V8*

*”Asiakastapaus voi tulla uniin ja mieleen lomalla.” V5*

*”Joskus unohtaa kotiasioita kun miettii työasioita.” V7*

Otteissa sosiaalityöntekijät puhuvat vapaa-ajalla mieleen tulevista työasioista ja siitä, kuinka ne vaikeuttavat läsnäolemista oman perheen parissa. Tulos vastaa Carlsonin ja Kacmarin (2000) tulosta siitä, että vahva psyykinen sitoutuminen työasioissa heikentää yksilön toimimista perheroolissa. Mieleen tulevat työasiat tuovat mukanaan stressiä. Sosiaalityöntekijät tuovat esille myös, että työasiat voivat tulla mukaan uniin ja mieleen loma-aikoinakin. Työasiat voivat pyöriä sosiaalityöntekijän mielessä niin vahvasti, että työntekijä unohtaa omia kotiasioitaan.

Sosiaalityöntekijät tuovat esille työstä aiheutuvan henkisen kuormittumisen ilmenevän myös fyysisenä väsymyksenä. Fyysinen väsymys heijastuu työntekijän vapaa-aikaan ja perhe-elämään. Kuormittavan työtilanteen aiheuttama fyysinen väsymys vaikuttaa perhe-elämässä siten, ettei työntekijä jaksa aina viettää aikaa perheensä kanssa, vaikka niin haluaisikin. Tällainen tilanne voi näkyä myös riittämättömyyden tunteen kokemisena. Tulos tukee Allenin ym. (2000) tulosta siitä, että työstä perheeseen suuntautuva ristiriita on yhteydessä väsymykseen ja uupumukseen. Myös Forsmanin (2010) tutkimuksessa vastaaja kertoo lastensuojelun sosiaalityön olevan mielenkiintoista ja antoisaa työtä, mutta vaikuttavan muihinkin elämänalueisiin kuten jaksamiseen omien lasten kanssa. Seuraavissa otteissa tulee näkyväksi työn henkisestä kuormituksen aiheuttama fyysinen väsymys ja sen heijastuminen perhe-elämään.

*”Välillä olen työpäivän jälkeen niin väsynyt, etten jaksa touhuta lasten kanssa.” V15*

*”Toisinaan on työpäivän jälkeen väsynyt eikä jaksa osallistua perhe-elämään niin paljon kuin haluaisi.” V16*

*”Vaikeinta lienee se, että joskus töiden viemän energian vuoksi kotona perheen kanssa tunnen riittämättömyyden tunnetta.” V4*

Otteissa tulee sosiaalityöntekijöiden kertomana esille kuormittava lastensuojelutyö ja sen vaikutus väsymyksen kautta työntekijän perhe-elämään. Työntekijät haluaisivat työpäivän jälkeen viettää aikaa perheen kanssa, mutta aina siihen ei ole voimavaroja töistä aiheutuvan fyysisen väsymyksen vuoksi. Tällainen ristiriita aiheuttaa myös riittämättömyyden tunnetta ja täten vahvistaa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa.

### **Ajankäyttö**

Grzywaczin ja Marksien (2000) mukaan korkea viikkotyöaika on lisää työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Ajankäyttöön liittyvästä ristiriidasta on vastauksista löydettävissä kaksi eri tapaa, joilla ajankäyttö työssä vaikeuttaa perhe-elämää. Ensinnäkin työmäärän ja työpäivän pituuden koetaan hankaloittavan perhe-elämää. Toiseksi työpäivän kiire voi jäädä päälle ja rauhoittuminen oman perheen pariin on tällöin vaikeampaa. Seuraavissa otteissa näkyy nämä molemmat ajankäyttöön liittyvät ristiriidan muodot.

*”Työpäivä on yleensä aina pidempi, kuin lapsen hoitopäivä. Mies on ehtinyt tehdä jo kaikenlaista lasten kanssa, kun minä vasta tulen kotiin.” V4*

*”Se että työtä on enemmän kuin kohtuudella ehtii tehdä; tulee ylitunteja, joita ei edes saa takaisin ja sitten on väsynyt ja uupunut kun menee kotiin.” V2*

*”Välillä kun töissä on kiirettä, niin se vaikuttaa negatiivisesti omaan mielialaan, joka välittyy myös kotona.” V7*

*”Kiireisen työpäivän jälkeen ei aina jaksaisi tarpeeksi huomioida omien perheenjäsenten tarpeita, vaan kaipaisi hieman omaa rauhaa.” V16*

Sosiaalityöntekijät kertovat työpäivän pituuden ja suuren työmäärän vaikuttavan siihen, että on kotona väsynyt eikä ehdi olla lasten kanssa niin paljoa kuin haluaisi. Työpäivän aikainen kiire voi siirtyä työntekijän mukana kotiin. Työpäivän kiireestä irti pääseminen vaatisi kotona hetken omaa rauhaa.

### ***Käyttäytyminen***

Käyttäytymiseen liittyvän ristiriidan vastauksissa on löydettävissä kaksi eri tapaa, joilla työroolissa vaadittu käyttäytyminen on epäsoviva perheroolissa tarvittavan käyttäytymisen kanssa. Vastauksissa näkyy ristiriita yksityisyydessä ja käyttäytymisessä kotiin töistä palatessa. Yksityisyyteen liittyvällä ristiriidalla tarkoitetaan sitä, että työroolissa sosiaalityöntekijä tekee avoimesti yhteistyötä monien vaikeissa tilanteissa olevien perheiden kanssa. Joskus yhteistyö voi olla pitkäkestoista ja sosiaalityöntekijä tuntee asiakkaat hyvin. Hyvässä yhteistyössä asiakkaat luottavat sosiaalityöntekijään, jolloin yhteistyöhön liittyy myös arvostusta ja kiintymystä. Ristiriitaa aiheutuu siitä, kun sosiaalityöntekijä kohtaa asiakasperheitä vapaa-ajallaan, eikä haluaisi vapaa-ajallaan ”olla töissä”. Usein sosiaalityöntekijä ei myöskään halua, että asiakasperheet tietävät liikaa sosiaalityöntekijän omasta perheestä, koska se voi olla myös turvallisuusuhka joissain tilanteissa. Pasupuleti ym. (2009) selvittivät, että sosiaalityön stressitekijöistä työn vaarallisuus heikensi koettua elämän tyytyväisyyttä. Seuraavissa otteissa tulee esille yksityisyyteen liittyvä ristiriita:

*”Nyt viime aikoina on ollut harvinaisen rankkoja asiakaskeissejä ja on tullut uhkailuja. Nämä jutut ovat aiheuttaneet sen, että yksityiselämästä on tarkempi. En halua, että nämä asiakkaat tietävät lapsistani. Perheelläni on turvakielto, olen pyytänyt miestäni olemaan tarkempi mm. Facebookin kanssa. Toisinaan tuntuu, että kaikkialla näkyy asiakkaita.” V10*

*”Huomaan joskus vältteleväni joitakin tilaisuuksia/paikkoja, jos siellä on asiakkaitani/asiakasperheitäni.” V15*

Otteissa sosiaalityöntekijät puhuvat halusta suojella oman perheen yksityisyyttä. Kertomuksissa tulee näkyväksi, että joskus sosiaalityöntekijä voi vältellä joitakin tilaisuuksia vapaa-ajallaan, jotta ei kohtaisi siellä asiakasperheitään. Otteissa näkyy sosiaalityöntekijöiden vahva tarve pitää oma

yksityiselämä erillään työstä. Yksityiselämän pitäminen erillään työstä auttaa jaksamaan työssä ja toisaalta lisää myös turvallisuudentunnetta. Yksityisyyteen liittyvä ristiriita käyttäytymisessä tarkoittaa sitä, että työroolissa vaadittu käyttäytyminen eli yhteistyö asiakkaiden kanssa ei sovi perheroolissa vaadittuun käyttäytymiseen. Perheroolissa, esimerkiksi vanhempana vapaa-ajalla ollessaan, sosiaalityöntekijä ei halua eikä voi tehdä yhteistyötä asiakasperheiden kanssa.

Työssään sosiaalityöntekijä kohtaa päivittäin asiakkaita erilaisissa usein hyvinkin vaikeissa elämäntilanteissa. Toinen työstä perheeseen suuntautuvaan käyttäytymiseen liittyvä ristiriita tulee esille yhden sosiaalityöntekijän vastauksessa. Sosiaalityöntekijä kokee, että työroolin käyttäytyminen eli intensiivinen asiakastyö ei sovi siihen käyttäytymiseen, mitä työntekijältä kotona odotetaan, eli kiinnostusta omien perheen jäsenten päivänkulkuun. Kyseessä on hyvin klassinen esimerkki juuri työstä perheeseen suuntautuvasta käyttäytymiseen liittyvästä ristiriidasta. Käyttäytymiseen perustuvalla ristiriidalla tarkoitetaan tilannetta, jossa työroolissa vaadittu käyttäytyminen ei sovi perheroolissa odotettuun käyttäytymiseen (Greenhaus & Beutell 1985). Seuraavassa otteessa tämä ristiriidan muoto tulee esille.

*”Kun työskentelee ihmisten ja ihmisten asioiden/ongelmien kanssa, ei kotona aina jaksaisi jutella päivän kuulumisia, ainakaan ihan heti.” V2*

Otteessa sosiaalityöntekijä kertoo, että kuormittava ja intensiivinen asiakastyö aiheuttaa sen, ettei hän heti kotiin tultuaan jaksaisi käydä perheenjäsenten kanssa läpi päivän kuulumisia.

## **5.4 Perheestä työhön suuntautuva ristiriita**

Perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan väittämiä kyselylomakkeesta tarkastellen (taulukko 4) näyttää siltä, että vastaajat eivät kokeneet perhe-elämän heikentävän heidän työelämäänsä. Väittämän ”perhevelvollisuuksiin käyttämäni aika häiritsee usein työvelvollisuuksiani” vastausten keskiarvo oli 1,89 ja vastausten moodi oli 1. Vastaajista 84,2% oli jossain määrin eri mieltä tai eri mieltä siitä, että perhevelvollisuuksiin käyttämä aika häiritsee työvelvollisuuksia. Väittämän ”perheen kanssa vietetty aika estää usein minua käyttämästä aikaani sellaisiin toimiin töissä, jotka voisivat edistää uraani” vastausten keskiarvo oli 1,94 ja tyyppiarvo 1. Vastaajista 78,9% oli täysin eri mieltä tai eri mieltä siitä, että perheen kanssa vietetty aika vaikuttaisi heikentävästi työntekijän työhönsä. Väittämän ”perheasioista johtuvan stressin vuoksi olen usein syventynyt perheasioihin



töissä” vastausten keskiarvo oli 2,21 ja moodi 2. Vastaajista 84,2% oli eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että he olisivat perhe-elämän stressin vuoksi syventyneitä perheasioihin töissä. Väittämän ”perheeni parissa käyttämäni ongelmanratkaisutaidot eivät toimi työssäni” keskiarvo oli 2,78 ja moodi oli 2. Vastaajista 84,2% oli eri mieltä tai jossain määrin eri mieltä siitä, etteivät perheen parissa käyttämät ongelmanratkaisutaidot toimi työtehtävissä.

		Perhevelvollisuuksiin käyttämäni aika häiritsee usein työvelvollisuuksiani	Perheen kanssa vietetty aika estää usein minua käyttämästä aikaani sellaisiin toimiin töissä, jotka voisivat edistää uraani	Perheasioista johtuvan stressin vuoksi olen usein syventynyt perheasioihin töissä	Perheeni parissa käyttämäni ongelmanratkaisutaidot eivät toimi työssäni
N	Valid	19	19	19	19
	Missing	0	0	0	0
Mean		1,8947	1,9474	2,2105	2,7895
Mode		1,00 <sup>a</sup>	1,00	2,00	2,00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		1,10024	1,26814	1,31567	,85498
Sum		36,00	37,00	42,00	53,00

Taulukko 4. Perheestä työhön suuntautuva ristiriita

### ***Henkinen kuormittuminen***

Vahva sitoutuminen perhe-elämään ja perhe-elämän vaatimukset lisäävät Carlsonin ym. (2000) mukaan perheestä työhön koettua ristiriitaa. Myös tässä tutkimuksessa löytyi perhe-elämään liittyviä tekijöitä, jotka lisäsivät työntekijän kokemaa ristiriitaa perheen ja työn välillä. Henkisen kuormittumisen osalta perheestä työhön suuntautuen on löydettävissä kolmenlaisia ristiriitaan vaikuttavia tekijöitä. Ensinnäkin ristiriita perheestä työhön voi olla sitä, että perheeseen liittyvät asiat, murheet ja tilanteet tulevat mieleen kesken työpäivän ja voivat vaikeuttaa keskittymistä työhön. Toiseksi pulmat oman perheen parissa voivat vaikeuttaa työelämää siten, että ne lisäävät työn kuormittavuutta. Kolmanneksi työn ohessa opiskelun kerrotaan olevan väillä raskasta. Seuraavissa otteissa tulee näkyväksi ristiriidan muoto, jossa työpäivän aikana mieleen tulevat perheasiat vaikeuttavat työntekoa.

*”Jos perheessä on jotain surua/murhetta/stressiä, se voi vaikeuttaa keskittymistä työhön.” V1*

*”Toisinaan perheeseen tai vapaa-aikaan liittyvät asiat voivat pulpahtaa mieleeni kesken työpäivän. Varsinkin kun perheessämme on meneillään suuria elämänmuutoksia. Välillä mietin, että mitenköhän lapsi siellä hoidossa pärjää.” V4*

*”Töiden ohessa opiskelu käy välillä raskaaksi.” V7*

Otteissa sosiaalityöntekijät kertovat perheeseen liittyvien asioiden voivan pulpahtaa mieleen työpäivän aikana häiriten näin työntekoa. Työpäivän aikana mieleen tulevat perheasiat ovat tilanteita tai asioita, joihin liittyy pulmaa tai murhetta. Myös työn ohessa opiskelun kuvataan olevan välillä raskasta.

Kielteisten elämäntapahtumien on havaittu olevan yhteydessä lisääntyneeseen työtytymättömyyteen, työstressiin ja heikentyneeseen työhön sitoutumiseen (Sarason & Johnson 1979). Kotimaisen Hakasen (2005) tutkimuksen mukaan elämänkriisit eivät suoranaisesti johda työuupumukseen, mutta heikentävät yleistä henkistä hyvinvointia. Myös tämän tutkimuksen mukaan vaikeudet omassa perheessä vaikeuttavat työroolissa toimimista. Pulmat yksityiselämässä lisäävät työn kuormittavuutta. Seuraavissa otteissa tulee esille oman perheen pulmien vaikutus työelämään jaksamisen kautta.

*”Esikoisella on hankala murrosikä, mikä vaikuttaa omaan jaksamiseen töissä.” V9*

*”Jotkut kriisit voivat hetkellisesti vaikeuttaa esim. läheisen sairastuminen.” V15*

*”Mikäli omassa parisuhteessa on ongelmia, vaikuttaa se myös työssä jaksamiseen. Omat vaikeudet yksityiselämässä lisäävät työn kuormittavuutta ja stressiä” V16*

Otteissa näkyy, että työntekoa vaikeuttavat perhepulmat voivat liittyä parisuhteeseen, lapsiin tai vaikkapa läheisen sairastumiseen. Oman lapsen kehitysvaiheiden haasteista mainitaan murrosikä ja sen negatiivinen vaikutus omaan jaksamiseen töissä. Toisaalta voisi ajatella, että omakohtainen murrosikäisen kuohunnan kokeminen voi olla myös työelämää rikastava tekijä, joka sosiaalityöntekijän työroolissa auttaisi ymmärtämään murrosikäisinä olevia asiakkaita ja heidän perheitään.

## *Ajankäyttö*

Perhe-elämän vaatimukset lisäävät perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa (Carlson ym. 2000). Tässä tutkimuksessa löytyi perhe-elämän vaatimuksista ajankäyttöön liittyen kolme tekijää, joiden sosiaalityöntekijät kokivat vaikeuttavan työroolissa toimimista. Ensimmäiseksi lapsen sairastaminen ja siihen liittyvät lääkärikäynnit koettiin hankalaksi sovittaa työhön. Toiseksi puolison reissutyö vaikeuttaa omien työmatkojen sopimista. Kolmanneksi yhdessä vastauksessa mainitaan lyhyesti aikaa vievät harrastukset. Seuraavissa otteissa tulee esille lapsen sairastamiseen liittyviä perheestä työhön ristiriitaa aiheuttavia tekijöitä.

*”Ajoittaiset lapsen lääkäri/poliklinikkakäynnit, jotka ovat yleensä keskellä työpäivää.”*

V6

*”Lapsilla on monenlaisia lääkärikäyntejä, joita on vaikea sovittaa kiireiseen työkalenteriin. Toki se lopulta aina onnistuu.”* V9

*”Aikoinaan lasten runsas sairastaminen ja valvominen.”* V17

Otteissa sosiaalityöntekijät kertovat lapsen sairastamisen sekä lapsen liittyvien lääkärikäyntien hankaloittavan työelämää. Lapsen sairastaessa työntekijä hoitaa usein lastansa kotona ja työasiat perutaan. Lapsen lääkärikäyntien sovittelussa omaan työkalenteriin pystyy vastausten perusteella käyttämään joustoa, vaikka lapsen lääkäriajan lisääminen kiireiseen työkalenteriin hankalaa onkin.

Puolison reissutyö ja työmatkat tulevat vastauksissa esille toisena perheestä työhön ajankäytöllisesti ristiriitaa aiheuttavana tekijänä. Puolison työmatkat tulee ottaa huomioon lasten hoitoa mietittäessä, kun sosiaalityöntekijä sopii omia työmatkojaan. Otteessa tämä tulee esille seuraavasti:

*”Työmatkojen osalta on harkittava ja soviteltava etenkin kun mieskin on välillä työmatkoilla. Välillä työpäivä voi venähtää ja on mietittävä kuka ottaa kopin lapsista jos mies on reissussa.”* V10

Sosiaalityöntekijät kertovat joutuvansa ottamaan huomioon puolison työmatkat omia työmatkoja suunniteltaessa. Tällä tarkoitetaan varmastikin niitä sosiaalityöntekijöitä, joilla on lapsia. Puolison reissutyö voi vaikeuttaa työelämässä toimimista myös siten, että jos työpäivä venähtää, pitää puolison työmatkan aikana löytää toinen läheinen esimerkiksi hakemaan lapset päivähoidosta.

Kolmanneksi yhdessä vastauksessa mainittiin lyhyesti aikaa vievät harrastukset perheestä työhön ristiriitaa ajankäytöllisesti aiheuttavana tekijänä.

### ***Käyttäytyminen***

Käyttäytymiseen liittyvällä ristiriidalla tarkoitetaan tilannetta, jolloin toiminta perheen parissa ei sovi työroolissa odotettavaan käyttäytymiseen (Greenhaus & Powell 1985). Tässä tutkimuksessa perheestä työhön suuntautuvasta ristiriidasta on käyttäytymiseen liittyen löydettävissä monia yksittäisiä ristiriitaa aiheuttavia tilanteita. Lisäksi yhdessä vastauksessa sosiaalityöntekijä kertoo asuvansa pienellä paikkakunnalla ja tuntevansa paljon ihmisiä harrastuksistaan. Tämä on mainittu ristiriitaa aiheuttavana tekijänä siksi, että sama henkilö saattaa työroolissa toimiessaan kohdata näitä vapaa-ajalta tuttuja henkilöitä töiden merkeissä ja se tuntuu hankalalta. Seuraavissa otteissa tulee näkyväksi näitä perhe- ja työroolissa vaadittavien käyttäytymistapojen epäsopivuuksia.

*”Jos nukkuu huonosti, se tuntuu työssä.” V2*

*”Lasten uhmavaihe. Huomasi miten herkillä oli. Oli haastavaa olla töissä, kun omat lapset oli pieniä.” K1*

*”Pieni paikkakunta ja paljon tuttuja vapaa-ajan harrastuksista.” V13*

*”Oman iäkkään äidin asioista huolehtiminen kymmenen vuoden ajan.” V5*

Otteissa sosiaalityöntekijät tuovat esille perherooliin liittyviä erilaisia käyttäytymiseen liittyviä seikkoja, jotka ovat vaikeuttaneet työntekoa. Huonosti nukkuminen vaikuttaa työssä toimimiseen. Vastauksissa kerrotaan myös vanhemman roolista kotona lasten uhmäin aikana ja siitä, että se vaikeutti työntekoa. Myös läheisestä huolehtimisen kuvattiin vaikuttavan työntekoon.

## **5.5 Rikastavuuden ja ristiriidan keskiarvojen tarkastelu**

Aiemman tutkimuksen mukaan perhe rikastuttaa enemmän työtä kuin työ perhe-elämää (Grzywacz & Marks 2000). Tämän tutkimuksen tulos tukee aiempaa tutkimustulosta. Työn ja perheen välistä rikastavuutta tarkasteltiin kokonaisuutena keskiarvoja vertaillen. Mittarit oli rakennettu siten, että

suurempi arvo kertoo vahvemmassa rikastavuuden kokemuksesta. Työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden keskiarvo oli 4,66. Perheestä työhön suuntautuvan rikastavuuden keskiarvo oli 5,91. Keskiarvojen suuruutta vertaamalla vaikutti siltä, että tutkittavat kokivat perheen rikastavan työelämää enemmän kuin työelämän perhe-elämää.

Aiemman tutkimusnäytön perusteella työn on koettu selvästi useammin perhe-elämää häiritseväksi kuin perhe-elämä työelämää häiritseväksi (Geurts & Demerouti 2003). Kun työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa tässä tutkimuksessa tarkasteltiin kokonaisuutena, oli työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan keskiarvo 3,43. Perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan keskiarvo oli 2,21. Tulos koskien työn ja perheen välistä ristiriitaa tukee siis aiempaa tutkimusnäyttöä. Keskiarvojen suuruuserojen perusteella näytti siltä, että tutkittavat kokivat vahvempaa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa.

## **5.6 Lastensuojelun sosiaalityön myönteiset puolet**

Työn imua koskevan mittarin aineistosta laskettiin tunnusluvut työn imun kolmelle ulottuvuudelle eli tarmokkuudelle, omistautumiselle ja uppoutumiselle. Lisäksi laskettiin tunnusluku työn imun summamuuttujalle. Tarmokkuuden tunnusluku oli 4,807. Tarmokkuuden tunnuslukua verrattiin mittarin viitteellisiin normiarvoihin. Tutkittavat kokivat keskimääräistä korkeampaa työn tarmokkuutta. Omistautumisen tunnusluku oli 4,818. Tutkittavat olivat keskimääräistä korkeammin omistautuneita työllensä. Uppoutumisen tunnusluku oli 4,805. Tutkittavat olivat keskimääräistä korkeammin uppoutuneita työhönsä. Työn imun summamuuttujan tunnusluku oli 4,789, joka oli myös keskimääräistä korkeampi. Tutkittavat kokivat siis keskimääräistä korkeampaa työn imua sekä kokonaisuutena että yksittäisin työn imun ulottuvuuksin tarkasteltuna. Aiempaan tutkimusnäyttöön viitaten tähän tutkimukseen osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden voidaan olettaa olevan tyytyväisiä ja sitoutuneita työhönsä sekä olevan hyvinvoivia ja tyytyväisiä elämäänsä kokonaisuutena (Hakanen 2009). Aiemman tutkimusnäytön mukaan työntekijöiden kokema työn imu näkyy myös myönteisestä työn palveluilmapiirissä (Salanova ym. 2005). Sosiaalityöntekijöiden keskimääräistä korkeampi kokemus työn imusta saattaa siis näkyä myös lastensuojelun asiakkaille myönteisenä asiakaskokemuksena.

Sosiaalityöntekijöiden vastauksista koskien lastensuojelun palkitsevia ja motivoivia seikkoja on löydettävissä kolme eri luokkaa. Lastensuojelun sosiaalityön myönteiset puolet jaetaan tässä tutkimuksessa liittyen työn luonteeseen, asiakastyöhön sekä työntekijälähtöisiin tekijöihin.

### 5.6.1 Työn luonne

Työn luonteeseen liittyvät lastensuojelutyön motivoivat ja palkitsevat asiat jaettiin tässä tutkimuksessa kolmeen alakategoriaan: auttaminen, työn yhteiskunnallinen tärkeys ja työn haasteellisuus.

#### *Auttaminen*

Henkilökohtainen sitoutuminen huonommassa asemassa olevien lasten hoitoon ja huolenpitoon on osoittautunut suurimmaksi motivaationlähteeksi lastensuojelun sosiaalityössä aloittamiseksi ja jatkamiseksi (Westbrook ym. 2006). Forsmanin (2010, 122 – 125) tutkimuksen mukaan työn kautta sosiaalityöntekijät halusivat välittää itselleen tärkeitä arvoja, kuten rakkautta lapsiin tai halua auttaa. Myös tässä tutkimuksessa työn luonteeseen liittyen auttaminen näyttäytyi työtä motivoivana tekijänä. Auttamiseen liittyvissä vastauksissa sosiaalityöntekijät tuovat esille työn inhimillisyyttä ja auttamisen merkitystä lastensuojelutyön motivoivina asioina. Sosiaalityöntekijät kokevat palkitsevaksi sen, kun voivat omalla toiminnallaan auttaa vaikeissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä. Seuraavassa otteissa esimerkkejä auttamiseen liittyvistä sosiaalityöntekijöiden vastauksista.

*”Kun omalla toiminnalla voi auttaa toisia vaikeissa tilanteissa ja edesauttaa muutosta.” V8*

*”Palkitsevaa on se, kun huomaa, että on voinut auttaa ja tukea jotakin lasta / hänen perhettään niin, että heidän tilanteensa on parantunut.” V15*

*”Työ inhimillisten asioiden parissa.” V6*

Otteissa sosiaalityöntekijät kertovat auttamisen mahdollisuuden olevan työtä motivoiva tekijä. Vastauksissa tulee esille myös, että lapsen tai perheen parantunut tilanne palkitsee sosiaalityöntekijää. Auttamisen alakategoriaan liitettiin tässä tutkimuksessa myös vastauksissa esille tullut työn inhimillisyyden. Auttamisen ja työn inhimillisyyden voi ajatella liittyvän toisiinsa. Sosiaalityöntekijä on useimmiten persoonaltaan sellainen, jolla on kykyä kohdata asiakkaat kunnioittavasti ja tasavertaisesti. Empaattinen ja ymmärtävä sosiaalityöntekijä ei ajattele asiakkaiden vaikeiden elämäntilanteiden tekevän asiakkaista työntekijää huonompia, vaan asiakkaiden vain joutuneen erilaisten valintojen kautta vaikeisiin elämäntilanteisiin. Ilman työn inhimillisyyden ymmärtämistä on vaikeaa myöskään kokea auttamista sinällään lastensuojelutyötä

motivoivana ja palkitsevana asiana.

### ***Yhteiskunnallinen tärkeys***

Heinon ja Sinkon (2009, 96) mukaan lastensuojelun myönteisenä puolena on mahdollisuus rakenteelliseen sosiaalityöhön ja siten vaikuttaa asiakastyön ja palvelujärjestelmän tuntemuksella laajemmin lastensuojelun kehityskulkuihin sekä tuoda esille tietoa lastensuojeluasiakkaiden ongelmista. Lastensuojelutyötä motivoivana ja palkitsevana asiana mainitaan sosiaalityöntekijöiden vastauksissa työn yhteiskunnallinen tärkeys ja vaikuttamisen mahdollisuus. Lastensuojelun sosiaalityö koetaan motivoivaksi, koska työ on yhteiskunnallisesti keskeistä ja tärkeää. Lastensuojelun sosiaalityössä sosiaalityöntekijä toimii osaltaan suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan eduksi pyrkien parantamaan lasten elämäntilanteita ja hyvinvointia. Lastensuojelun sosiaalityö on sekä palvelua että kontrollia; toisaalta tarjotaan palveluita perheen tilanteen paranemiseksi mutta toisaalta kokonaisuutena tarkastellaan, koheneeko perheen tilanne riittävästi. Kontrolliin liittyy myös sosiaalityöntekijän käyttämä valta. Työn yhteiskunnallinen tärkeys ja vaikuttamisen mahdollisuudet työtä motivoivina tekijöinä tulevat esille vastauksissa seuraavasti:

*”Yhteiskunnallisesti niin keskeistä ja tärkeää.” V2*

*”Valta ja vapaus auttaa asiakkaita konkreettisesti.” V12*

Otteissa kerrotaan työn yhteiskunnallisen tärkeyden olevan työtä motivoiva ja palkitseva tekijä. Myös sosiaalityöntekijän valta ja vapaus asiakkaiden auttamisessa ovat lastensuojelun sosiaalityötä motivoivia tekijöitä.

### ***Haasteellisuus***

Lastensuojelun sosiaalityön älylliset haasteet ovat työtyytyväisyyttä ennustava tekijä (Stalker ym. 2007). Tässä tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden vastauksissa yhtenä lastensuojelutyötä motivoivana ja palkitsevana asiana esiin nousee työn haasteellisuus. Työn koetaan olevan monipuolista, vaihtelevaa ja ammatillisesti haastavaa. Vastauksissa korostuu haasteellisten asiakastilanteiden ratkaiseminen ja haasteista selviäminen. Otteissa tulee esille työn haasteellisuuteen liittyviä sosiaalityöntekijöiden vastauksia.

*”Työn monipuolisuus ja ammatillinen haastavuus.” V12*

*”Työn haastavuus ja haasteista selviäminen.” V6*

*”Kun näkee vaikeiden / haastavien päätösten positiiviset vaikutukset myöhemmin.” V7*

*”Kun tekee oikeita ratkaisuja, vaikeitakin, jotka auttavat lasta selviytymään eteenpäin.” V2*

Otteissa sosiaalityöntekijät kertovat työn motivoivana ja palkitsevana tekijänä olevan haastavista tilanteista selviämisen. Työn haasteellisuuteen liittyy vaikeat päätökset, joita työssä tehdään lapsen etua ajatellen. Vastauksissa näkyy palkitsevana asiana vaikeiden päätösten positiivisen vaikutuksen näkeminen myöhemmin. Aiempaan tutkimusnäyttöön viitaten voisi olettaa, että lastensuojelutyön haastetta myönteisenä asiana kokevat sosiaalityöntekijät ovat myös tyytyväisempiä työhönsä.

## **5.6.2 Asiakastyö**

Asiakastyöhön liittyvät lastensuojelutyön motivoivat ja palkitsevat asiat liittyvät asiakkaiden kohtaamiseen, asiakastyöstä saatuun palautteeseen sekä lasten tilanteiden paraneminen.

### ***Asiakkaiden kohtaaminen***

Forsmanin (2010) tutkimuksen mukaan lastensuojelun sosiaalityössä motivoiva asia oli suora vuorovaikutus asiakkaiden kanssa. Myös tämän tutkimuksen mukaan asiakkaiden kohtaamisen ja vuorovaikutuksen koettiin olevan työtä palkitseva ja motivoiva tekijä. Asiakkaiden kohtaamiseen liittyviä motivoivia tekijöitä vastausten mukaan ovat sujuva kohtaaminen ja hyvä yhteistyö asiakkaiden kanssa. Myös luottamuksen saavuttaminen motivoi lastensuojelun sosiaalityössä. Seuraavissa otteissa tulee esille sosiaalityöntekijöiden vastauksia asiakkaiden kohtaamiseen liittyen.

*”Hyvät kohtaamiset asiakasperheiden kanssa ja hyvä yhteistyö.” V16*

*”Lasten ja nuorten tapaaminen ja luottamuksen saavuttaminen. Joskus minulle on kerrottu hyvinkin vaikeista asioista: kuten vanhemman itsemurhasta tai siitä että on*



*tullut kaltoinkohdeksi oman vanhemman taholta. Lapsen/nuoren kanssa on tällöin sovittu, miten asioita viedään eteenpäin.” V9*

*”Asiakkaat eli lapset ja nuoret. Lasten ja nuorten tapaamiset ja heidän osallistaminen” V19*

Otteissa sosiaalityöntekijät kertovat asiakkaiden kohtaamisen jo sinällään olevan työtä motivoiva tekijä. Vastauksissa näyttäytyy halu aidosti kuulla lasta ja mahdollisuuksien mukaan osallistaa lasta hänen omassa asiassaan. Vastauksissa näyttäytyy arvostus lasta kohtaan hänen oman asiansa parhaimpana asiantuntijana. Luottamuksen saavuttaminen lapsen kanssa myötävaikuttaa lapsen asian hoitamista. Lapset ja nuoret ovat työtä motivoiva ja palkitseva asia.

### ***Myönteinen palaute***

Lastensuojelutyössä jaksamiseksi on tärkeää saada myönteistä palautetta. Työstä saatu positiivinen palaute lisää motivaatiota jatkaa lastensuojelun sosiaalityöntekijänä (Heinonen & Sinko 2009, 94-95). Forsmanin (2010, 137) mukaan työstä saatava palaute on erityisen motivoivaa, koska lastensuojelutyö sisältää pääasiassa vain raskasta arkea, asioiden etenemättömyyttä ja negatiivista palautetta. Työstä saatu palaute motivoi ja palkitsee työssä. Vastauksissa työstä saatu palaute liittyy nimenomaan asiakkailta saatuun palautteeseen. Otteissa sosiaalityöntekijät kuvaavat palautteen tärkeyttä työn motivoivana ja palkitsevana tekijänä.

*”Aito, positiivinen palaute.” V3*

*”Kun perhe huomaa, että heitä halutaan auttaa, kun perhe esittää siitä työntekijälle kiitokset. Itselläni huostaanoton yhteydessä äiti kiitti kädestä pitäen lastensuojelua kun häntä autettiin tilanteessa, jossa hän itse oli neuvoton.” V5*

*”Asiakkailta saatu positiivinen palaute, ollut tyytyväinen tukitoimiin on tietenkin parasta.” V18*

Otteissa sosiaalityöntekijät kertovat asiakkailta saadun palautteen ja kiitoksen tärkeydestä työtä motivoivana tekijänä. Työstä saatu kiitos ja positiivinen palaute on työn arjessa vähissä, joten harvakseltaan saadut kiitokset ilahduttavat. Jälkikäteen työstä saatu kiitos auttaa myös ymmärtämään asiakkaita heidän hädässään. Kriisitilanteessa vanhemman voi olla vaikeaa ymmärtää

lapsen huostaanoton tarvetta sosiaalityöntekijän sitä esittäessä. Kriisitilanteen tasaannuttua asiakas parhaimmassa tapauksessa näkee ja ymmärtää, mihin huostaanotolla pyrittiin ja ymmärtää tehdyn päätöksen olleen lapsen edun mukainen. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän tulee luottaa omaan arvioonsa ja ammattitaitoonsa lapsen etua arvioidessaan, vaikka lapsen läheiset olisivat eri mieltä.

### ***Lasten elämäntilanteiden paraneminen***

Muutosten aikaansaaminen lasten elämässä on lastensuojelun sosiaalityötä motivoiva asia (Stalker ym. 2007). Sosiaalityöntekijöiden vastausten mukaan lasten elämäntilanteiden paraneminen koettiin työtä motivoivaksi ja palkitsevaksi tekijäksi. Aiemmin tuloksissa esitettiin, että sosiaalityöntekijät kokevat lasten ja nuorten olevan lastensuojelutyön motivoiva tekijä. Lasten vuoksi lastensuojelutyötä tehdään. Mahdollisuus auttaa heikommassa asemassa olevaa lasta ja auttamisessa onnistuminen palkitsevat sosiaalityöntekijän työtä. Seuraavissa otteissa esitellään sosiaalityöntekijöiden vastauksia lapsen elämäntilanteiden paranemiseen liittyen.

*”Mahdollisuus parantaa lapsen asemaa perheessään.” V1*

*”Lasten olosuhteiden ja elämäntilanteen paraneminen palkitsee.” V10*

*”Omassa työssäni on parasta nähdä, kun lapsi kiinnittyy sijaisvanhempiin ja lapsen kuntoutuminen käynnistyy. On erittäin palkitsevaa olla kulkemassa sijaisvanhempien rinnalla, jotka sitkeästi tekevät työtä lapsen parhaaksi. Parhaimmillaan saan olla mukana prosessissa, jossa sijoitus onnistuu ja lapsi saa kasvaa ja kehittyä sijaisperheessä ja yhtä aikaa lapsella on olemassa syntymävanhemmat joihin yhteys säilyy ja toimii.” V4*

Otteissa sosiaalityöntekijät kertovat lapsen tilanteen paranemisen merkityksestä työtä motivoivana ja palkitsevana tekijänä. Mahdollisuus auttaa ja parantaa heikommassa asemassa olevan lapsen asemaa perheessään koetaan motivoivana tekijänä. Konkreettiset työn tulokset lasten elämäntilanteiden paranemisen näkemisenä palkitsevat työtä. Kyseessä on sosiaalityöntekijän itse havaitsema lapsen aseman paraneminen ja kokemus lapsen auttamisesta.

### 5.6.3 Työntekijälähtöiset tekijät

Työntekijälähtöiset lastensuojelutyötä motivoivat ja palkitsevat tekijät ovat jaettavissa työssä huomattaviin pieniin onnistumisiin ja työntekijän henkilökohtaiseen kehittymiseen.

#### *Pienet onnistumiset*

Erityisen vaativassa lastensuojelutyön arjessa kokemus onnistumisesta palkitsee työntekijää. Sosiaalityöntekijöiden vastauksissa näkyy erityisesti pienet onnistumiset ja onnistumisen hetket. Myös Forsmanin (2010, 137) tutkimuksessa työntekijät toivat esille ”pienten helmien”, kuten lapsen hymyn, auttavan jaksamaan työssä eteenpäin. Otteissa esille tulee työn arjessa tapahtuviin onnistumisiin liittyviä sosiaalityöntekijöiden vastauksia.

*”Onnistumisen hetket, pystyt auttamaan asiakasta ja olemaan tukena + siitä kiitoksen saaminen.” V7*

*”Kun saa pieniä edistysaskelia eteenpäin (esim. äiti hakeutuu päihdepalveluihin monen kuukauden työn jälkeen.)” V5*

*”Näkee onnistumisia, viisaasti toimivia vanhempia, uskomattomia voimavaroja ja ihania lapsia.” V8*

Otteissa sosiaalityöntekijät kertovat pienistä onnistumiset hetkistä ja pienistä onnistumisista, jotka palkitsevat lastensuojelutyön arjessa. Näyttää siltä, että sosiaalityöntekijän täytyy oppia huomaamaan työn arjen pienet onnistumiset, koska suoraa palautetta asiakkailta tulee melko vähän. Erityisen haastavassa ja vaativassa lastensuojelutyössä muutostyöskentely etenee hitaasti ja näyttääkin siltä, että pienetkin edistysaskeleet ja onnistumiset palkitsevat sosiaalityöntekijää. Otteessa näkyy myös kiitollisuus saada tehdä työtä lapsiperheiden parissa sekä kyky nähdä jokaisen perheen hyvät ominaisuudet. On taito osata löytää vaikeistakin tilanteista jotain hyvää.

#### *Henkilökohtainen kehittyminen*

Oman kehittymisen huomaaminen lastensuojelutyössä koetaan myös palkitsevaksi. Oman kehittymisen huomaaminen lisää itseen kohdistuvia pystyvyysodotuksia. Itseen kohdistuvat vahvat pystyvyysodotukset ovat yksi lastensuojelun sosiaalityössä selviämiseen tarvittava ominaisuus

(Westbrook ym. 2006). Lastensuojelutyöhön sisältyy paljon jännitteitä, mikä tekee siitä poikkeuksellisen vaativaa työtä. Vaikeissa elämäntilanteissa olevien asiakkaiden kanssa työskentely asettaa työntekijöille suuria haasteita, mutta avaa myös rikkaan näkymän elämän monimuotoisuuteen (Taskinen 2010, 23) ja mahdollisuuden omaan ammatilliseen kehittymiseen. Ammatti-identiteetin kasvaminen vaatii toistuvaa tarkastelua, ihmiskäsityksen ja maailmankuvan virkistämistä (Bardy 2009, 45-46). Seuraavassa otteessa tulee näkyväksi oman kehittymisen huomaaminen työtä palkitsevana tekijänä.

*”Itsensä haastaminen ja mahdollisesti myös ylittäminen, mikäli lopputulos on jollain lailla positiivinen → onnistumisen kokemus. Huomio siitä, että on kehittynyt jossain asiassa.” V3*

Otteessa sosiaalityöntekijä puhuu itsensä haastamisesta ja itsensä ylittämisestä. Oman kehittymisen huomaaminen työn arjessa palkitsee sosiaalityöntekijää. Oman kehittymisen ja onnistumisen huomaaminen ei ole helppoa usein kiivastahdisessa lastensuojelutyön arjessa. Oman kehittymisen huomaaminen vaatii sosiaalityöntekijältä itsereflektoinnin ja pohdiskelun taitoja. Itsereflektointi on edellytys sosiaalityöntekijän ammatilliselle kehittymiselle.

## **5.7 Yhteenveto**

Kvantitatiivisesta aineistosta saatu tulos tukee aiempaa työn ja perheen välisen rikastavuutta koskevaa tutkimustulosta siten, että sosiaalityöntekijät kokivat perhe-elämän rikastavan työelämää enemmän kuin työelämän perhe-elämää. Sosiaalityöntekijät arvioivat lisäksi perhe-elämänsä hyvinvoinnin korkeammaksi kuin työhyvinvointinsa. Aiempaa tutkimusta ei juuri ole tehty nimenomaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn ja perheen välisestä vuorovaikutuksesta, joten voi sanoa, että sosiaalityöntekijöiden kokemukset työn ja perheen välisestä vuorovaikutuksesta eivät ammattiryhmänä poikkea aiemmista tutkimustuloksista.

Myös työn ja perheen välisen ristiriidan osalta tulos tukee aiempaa työn ja perheen välisen vuorovaikutusta koskevan tutkimuksen tuloksia siitä, että sosiaalityöntekijät kokivat vahvempaa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa kuin perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Aiempaa tutkimusnäyttöä tukee myös se mielenkiintoinen tulos, että sosiaalityöntekijät kokivat samanaikaisesti vahvemman työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan rinnalla myös keskimääräistä korkeampaa työn imua. Tämänkin tutkimuksen tuloksen mukaisesti lastensuojelun

sosiaalityössä koetaan samanaikaisesti ristiriitaa, mutta myös vahvaa työn imua.

Työn ja perheen välisen uudemman näkökulman, rikastavuuden, mekanismeista on olemassa vähemmän tietoa ja etenkin nimenomaan sosiaalityössä koetusta rikastavuudesta ei ole juurikaan tutkimusta. Tarkastelin rikastavuuden kokemuksia van Steenbergenin ym. (2007) mukaisesti psyykkiseen energiaan, aikaan, käyttäytymiseen ja psykologiseen rikastavuuteen perustuen. Vaikka kvantitatiivisesti tarkasteltuna sosiaalityöntekijät kokivat perheen rikastavan työelämää enemmän, löytyi työelämästä laadullisesti tarkasteltuna monia erilaisia muuta elämää parantavia tekijöitä. Psyykkiseen energiaan liittyen sosiaalityöntekijät kokivat työn tekemisen ja hyvän työyhteisön tuovan mielekkyyttä elämään, parantavan mielialaa ja vaikuttavan näin myönteisesti perhe-elämään. Aikaan liittyen sosiaalityöntekijät kokivat lastensuojelutyön autonomian ja kalenterin suunnittelemisen vapauden parantavan oman perheen huomioimista ajankäytössä. Käyttäytymiseen liittyen sosiaalityöntekijät kertoivat oppineensa lastensuojelun sosiaalityössä monia hyödyllisiä taitoja, kuten lapsen kasvuun ja kehitykseen liittyviä asioita, ongelmanratkaisutaitoja ja parisuhteen hoitamisen tärkeyden ymmärtämistä, jotka ovat hyödyllisiä toimiessa myös oman perheen parissa. Psykologiseen rikastavuuteen liittyen sosiaalityöntekijät kokivat lastensuojelun sosiaalityön opettaneen arvostamaan omaa perhe-elämää, ymmärtämään asioita laajemmasta näkökulmasta ja opettaneen sietämään keskeneräisyyttä. Seuraavalla sivulla on kuvio 1, johon olen tiivistänyt rikastavuuden ilmentymisen sosiaalityöntekijöiden vastauksissa.

Kuvio 1. Rikastavuuden ilmentyminen sosiaalityöntekijöiden vastauksissa

<u>TYÖSTÄ PERHEESEEN SUUNTAUTUVA RIKASTAVUUS</u>	<u>PERHEESTÄ TYÖHÖN SUUNTAUTUVA RIKASTAVUUS</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• TYÖ ANTAA MIELEKKYYTTÄ</li> <li>• TYÖYHTEISÖN VOIMA VÄLITTYY KOTIIN</li> <li>• PERHEEN HUOMIOIMINEN TYÖN SUUNNITTELUSSA</li> <li>• TYÖSSÄ OPITUT TIEDOT JA TAIDOT OVAT HYÖDYLLISIÄ PERHE-ELÄMÄSSÄ</li> <li>• KIITOLLISUUS JA OMAN PERHEEN ARVOSTAMINEN</li> <li>• PARISUHTEEN HOITAMISEN TÄRKEYDEN YMMÄRTÄMINEN</li> <li>• ASIOIDEN YMMÄRTÄMINEN LAAJEMMASTA NÄKÖKULMASTA</li> <li>• KESKENERÄISYYDEN SIETÄMINEN</li> <li>• ITSEMYÖTÄTUNNON OPPIMINEN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HARRASTUKSET, YSTÄVÄT JA TERVEELLISET ELÄMÄNTAVAT AUTTAVAT JAKSAMAAN TYÖSSÄ</li> <li>• PUOLISO TUKEE TYÖNTEKOA</li> <li>• PERHEEN KANSSA VIETETTY AIKA AUTTAA IRROTTAUTUMAAN TYÖSTÄ</li> <li>• LASTEN VIIHTYMINEN PÄIVÄHOIDOSSA/KOULUSSA HELPOTTAA TYÖNTEKOA</li> <li>• OMA TAI PUOLISON PÄIVÄTYÖ, JOUSTAVA TYÖAIKA JA LYHYT TYÖMATKA HELPOTTAVAT ARKEA</li> <li>• OMA KOKEMUS JA TIETO PERHE-ELÄMÄSTÄ HELPOTTAA TYÖNTEKOA</li> <li>• TYÖNTEKOA HELPOTTAA, KUN OMAT KOTIASIAT OVAT KUNNOSSA</li> </ul>

Perheestä työhön suuntautuvaa rikastavuutta tarkasteltiin myös van Steenbergenin ym. (2007) teorian mukaisesti. Psykkiseen energiaan liittyen harrastusten ja terveellisten elämäntapojen, oman perheen tuen ja lasten viihtymisen päivähoidossa tai koulussa koettiin tuovan mielihyvää ja vaikuttavan siten myönteisesti työelämään. Aikaan perustuen oma ja puolison säännöllinen työaika sekä paljon arjen vastuuta ottavan puolison tuki koettiin helpottavan työelämässä toimimista. Käyttäytymiseen liittyen sosiaalityöntekijät kokivat, että omakohtainen kokemus ja opittu tieto perhe-elämästä ja lasten kasvatuksesta on hyödyllistä lastensuojelun sosiaalityössä toimimiselle. Psykologiseen rikastavuuteen liittyen sosiaalityöntekijät kokivat, että vaikeiden työasioiden käsittelemistä auttaa se, että kotiasiat ovat kunnossa.

Työn ja perheen välisiä ristiriidan kokemuksia tarkasteltiin Greenhausin ja Beutellin (2006) mukaisesti henkiseen kuormittumiseen, ajankäyttöön ja käyttäytymiseen liittyen. Työstä perheeseen suuntautuen sosiaalityöntekijät kokivat henkistä kuormittumista liittyen vapaa-ajalla mieleen tuleviin työasioihin, jotka vaikeuttivat läsnäolemista oman perheen kanssa. Lisäksi työn henkisen

kuormituksen vuoksi sosiaalityöntekijät kokivat fyysistä väsymystä, joka vaikeutti ajanviettamistä oman perheen ja lasten kanssa. Ajankäyttöön liittyen työpäivän pituuden, työmäärän ja kiireen koettiin vaikeuttavan oman perheen kanssa toimimista. Käyttäytymiseen liittyvä ristiriita ilmeni vastauksissa yksityisyyden suojelemisena sekä siten, että työroolissa vaadittavan käyttäytymisen ei koettu sopivan perheroolissa odotettavaan käyttäytymiseen. Alla on kuvio 2, johon olen tiivistänyt analyysin mukaisesti ristiriidan ilmentymisen sosiaalityöntekijöiden vastauksissa.

Kuvio 2. Ristiriidan ilmentyminen sosiaalityöntekijöiden vastauksissa

TYÖSTÄ PERHEESEEN SUUNTAUTUVA RISTIRIITA	PERHEESTÄ TYÖHÖN SUUNTAUTUVA RISTIRIITA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• TYÖASIAT VAIKEUTTAVAT KESKITTYMISTÄ PERHEESEEN</li> <li>• TYÖN KUORMITUS NÄKY YFYSISENÄ VÄSYMYKSENÄ → EI JAKSA OSALLISTUA PERHEEN PARISSA</li> <li>• SUURI TYÖMÄÄRÄ NÄKY VÄSYMYKSENÄ KOTONA</li> <li>• TYÖPÄIVÄN KIIRE JÄÄ PÄÄLLE KOTIIN</li> <li>• UHKAILEVAT ASIAKKAAT VAIKEUTTAVAT PERHE-ELÄMÄÄ</li> <li>• ASIAKKAIDEN KOHTAAMINEN VAPAA-AJALLA</li> <li>• ASIAKASTYÖN JÄLKEEN EI JAKSAISI HETI JUTELLA KOTONA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PERHEASIAT TULEVAT MIELEEN JA VAIKEUTTAVAT TYÖNTEKOA</li> <li>• PERHEPULMAT LISÄÄVÄT TYÖN KUORMITTAVUUTTA</li> <li>• TYÖN OHESSA OPISKELU KUORMITTAÄ TYÖNTEKOA</li> <li>• LASTEN SAIRASTAMINEN JA LÄÄKÄRIKÄYNNIT HANKALA SOVITTAÄ TYÖKALENTERIIN</li> <li>• PUOLISON MATKATYÖ VAIKEUTTAÄ OMIEN TYÖMATKOJEN SOPIMISTA</li> <li>• HUONOSTI NUKKUMINEN VAIKEUTTAÄ TYÖNTEKOA</li> <li>• IÄKKÄIDEN LÄHEISTEN ASIOIDEN HOITAMINEN VAIKEUTTAÄ TYÖNTEKOA</li> </ul>

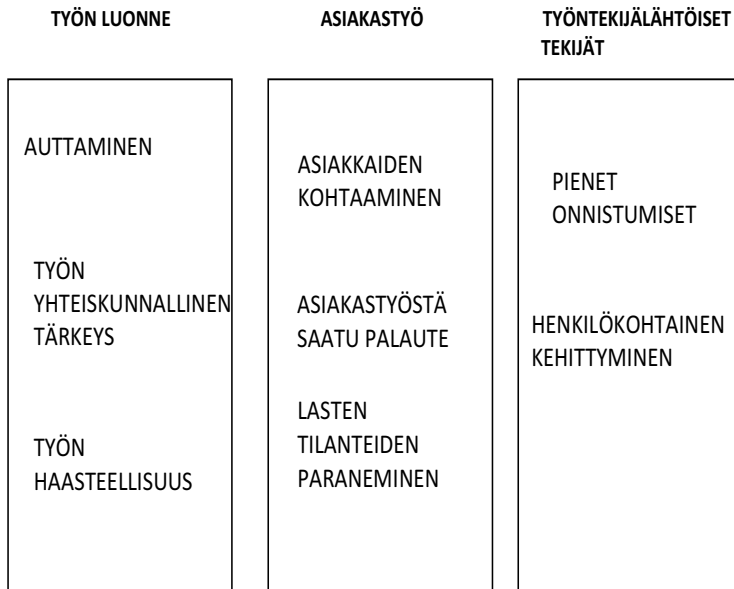
Perheestä työhön suuntautuen ristiriita henkiseen kuormittumiseen liittyen näkyi sosiaalityöntekijöiden vastauksissa siten, että perheeseen liittyvät murheet ja asiat voivat vaikeuttaa keskittymistä työssä. Lisäksi vaikeudet perhe-elämässä voivat lisätä työn kuormittavuuden kokemusta. Myös sosiaalialalla melko yleinen työn ohessa opiskelu koettiin raskaaksi ja vähentävän

voimavaroja työelämässä. Ajankäyttöön liittyen omien lasten sairastaminen ja niihin liittyvien lääkärikäyntien, puolison reissutyön ja aikaa vievien harrastausten koettiin vaikeuttavan työelämää. Käyttäytymiseen liittyen sosiaalityöntekijät toivat esille useita yksittäisiä tekijöitä, jotka aiheuttivat ristiriitaa perheestä työhön. Näitä olivat muun muassa huonosti nukkuminen ja omien iäkkäiden vanhempien asioista huolehtiminen. Lisäksi omien lasten ollessa uhmaikässä koettiin ristiriitaa käyttäytymisen epäsovivuuteen liittyen perhe- ja työrooleissa.

Lastensuojelussa koettiin olevan monia myönteisiä ja palkitsevia asioita. Tuloksissa on sekä kansainvälistä tutkimusta että kotimaista, etenkin Forsmanin (2010) tutkimusta tukevia tuloksia. Tässä tutkimuksessa saadut tulokset jaettiin työn luonteeseen, asiakastyöhön ja työntekijän onnistumiseen ja kehittymiseen liittyviin tekijöihin. Työn luonteeseen liittyen auttaminen, työn yhteiskunnallinen tärkeys ja työn haasteellisuus koettiin lastensuojelun sosiaalityön palkitsevina ja motivoivina asioina. Asiakastyöhön liittyen asiakkaiden kohtaaminen, myönteinen palaute ja lasten elämäntilanteiden paraneminen palkitsivat ja motivoivat lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä työssään. Työntekijälähtöisiä lastensuojelun sosiaalityön motivoivia ja palkitsevia tekijöitä olivat työssä havaittavat pienet onnistumiset sekä työntekijän henkilökohtainen kehittyminen. Seuraavalla sivulla on kuvio 3, johon olen tiivistänyt tulokset lastensuojelun myönteisistä ja palkitsevista asioista.



Kuvio 3. Sosiaalityöntekijöitä lastensuojelun sosiaalityössä motivoivat ja palkitsevat asiat



## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä pro gradu -tutkielmassa selvitin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn ja perheen välistä vuorovaikutusta. Työn ja perheen välinen vuorovaikutus voi olla myönteistä, jolloin käytetään käsitettä työn ja perheen välinen rikastavuus (Greenhaus & Powell 2006). Vuorovaikutus työn ja perheen välillä voi olla myös kielteistä, jolloin puhutaan työn ja perheen välisestä ristiriidasta (Greenhaus & Beutell 1985). Tarkoitukseni oli selvittää, voiko negatiivisen julkisuuskuvan omaava lastensuojelun sosiaalityö parantaa eli rikastaa työntekijän arkea perheen parissa. Selvitin myös, mitkä asiat motivoivat lastensuojelun sosiaalityöntekijää työssään.

Kansainvälisessä ja kotimaisessa lastensuojelun sosiaalityötä koskevassa tutkimuksessa painottuvat lastensuojelutyön työhyvinvoinnin ongelmat, stressi ja jaksamattomuus. Halusin tuoda esille lastensuojelutyön myönteistä näkökulmaa ja sitä, ettei lastensuojelun sosiaalityö ole ainoastaan rankkaa työtä, jossa työntekijät eivät viihdy. Kuormituksen ja uupumuksen rinnalla työ koetaan tärkeäksi ja motivoivaksi etenkin asiakkaiden vuoksi (Stalker ym. 2007; Forsman 2010). Vaikka lastensuojelua tarkastellaan myönteisestä näkökulmasta, ruusunpunaiset silmälasit eivät poista sitä tosiasiaa, että työssä tarvitaan myös riittävästi resursseja ja oikeanlaiset puitteet työnteolle. En selvitä työnteon optimaalisimpia puitteita, sillä sen ovat jo aiemmat tutkimukset tehneet.

Keräsin aineiston kyselylomakkeilla kahden eri kaupungin lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivilta henkilöiltä. Kyselylomakkeessa oli sekä määrällisiä mittareita että laadullisia avoimia kysymyksiä tutkimuksen teemoista. Työn ja perheen välisen rikastavuuden ja ristiriidan kokemuksia kysyttiin sekä määrällisesti että laadullisesti. Lastensuojelutyön motivoivia ja palkitsevia asioita kysyttiin avoimilla kysymyksillä. Hyödynsin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista lähestymistapaa näitä kahta yhdistäen. Tutkimusmenetelmäni oli mixed methods, koska halusin saada tutkimuksen teemoista esille syvällisen ja monipuolisen tutkimustuloksen. Tutkimuksen teemojen tarkastelu sekä määrällisesti että laadullisesti lisää tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. Määrällisesti aineistoa analysoitiin lähinnä keskilukujen, prosenttijakaumien ja summamuuttujien avulla.

Laadullista aineistoa analysoin sisällön analyysin avulla. Työn ja perheen välisen rikastavuuden osalta rakensin analyysirungon van Steenbergenin ym. (2007) teorian pohjalta: psyykinen energia, aika, käyttäytyminen ja psykologinen rikastavuus. Ristiriidan osalta rakensin analyysirungon Greenhaus ja Beutell (1985) teorian mukaisesti: henkinen kuormittuminen, aika ja käyttäytymiseen perustuva ristiriita. Lastensuojelun motivoivien ja palkitsevien seikkojen analysoinnissa käytin teoriaohjaavaa sisällön analyysiä.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että lastensuojelun sosiaalityö voi rikastaa monin eri tavoin työntekijän arkea perheen parissa. Vaikka kvantitatiivisesti tarkasteltuna sosiaalityöntekijät kokivat perheen rikastavan työelämää enemmän, löytyi työelämästä myös monia erilaisia muuta elämää parantavia tekijöitä. Psykkiseen energiaan liittyen sosiaalityöntekijät kokivat työn tekemisen ja hyvän työyhteisön tuovan mielekkyyttä elämään, parantavan mielialaan ja vaikuttavan näin myönteisesti perhe-elämään. Aikaan liittyen sosiaalityöntekijät kokivat lastensuojelutyön autonomian ja kalenterin suunnittelemisen vapauden parantavan oman perheen huomioimista ajankäytössä. Käyttäytymiseen liittyen sosiaalityöntekijät kertoivat oppineensa lastensuojelun sosiaalityössä monia hyödyllisiä taitoja, kuten lapsen kasvuun ja kehitykseen liittyviä asioita, ongelmanratkaisutaitoja ja parisuhteen hoitamisen tärkeyden ymmärtämistä, jotka ovat hyödyllisiä toimiessa myös oman perheen parissa. Psykologiseen rikastavuuteen liittyen sosiaalityöntekijät kokivat lastensuojelun sosiaalityön opettaneen arvostamaan omaa perhe-elämää, ymmärtämään asioita laajemmasta näkökulmasta ja opettaneen sietämään keskeneräisyyttä.

Kvantitatiivisesta aineistosta saatu tulos tukee aiempaa työn ja perheen välistä rikastavuutta koskevaa tutkimustulosta (Grzywacz & Marks 2000) siten, että sosiaalityöntekijät kokivat perhe-elämän rikastavan työelämää enemmän kuin työelämän perhe-elämää. Sosiaalityöntekijät arvioivat lisäksi perhe-elämänsä hyvinvoinnin korkeammaksi kuin työhyvinvointinsa. Myös työn ja perheen välisen ristiriidan osalta tämän tutkimuksen tulos tukee aiempaa työn ja perheen välisen vuorovaikutusta koskevan tutkimuksen tuloksia (Frone ym. 1992) siitä, että sosiaalityöntekijät kokivat vahvempaa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa kuin perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa.

Kansainväliset ja kotimaiset tutkimukset työntekijän persoonan ja työssä jatkamisen välillä tuovat esille, että vaikka lastensuojelun sosiaalityöntekijä kokee itsensä uupuneeksi ja väsyneeksi, hän on samanaikaisesti motivoitunut jatkamaan työssään ja on tyytyväinen työhönsä (Stalker ym. 2007; Forsman 2010). Myös tässä tutkimuksessa sosiaalityöntekijät kokivat samanaikaisesti vahvemman työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan rinnalla myös keskimääräistä korkeampaa työn imua. Työn imua kokeva henkilö on keskimääräistä tyytyväisempiä elämäänsä ja muun elämän rooleihinsa (Hakanen 2004). Voidaan siis olettaa, että tähän tutkimukseen osallistuneet sosiaalityöntekijät ovat keskimääräistä tyytyväisempiä elämäänsä ja voivat vuorovaikutuksessa muiden työyhteisön jäsenten kanssa välittää myönteistä innostusta, asennetta ja energisyyttä, joka sitten heijastuu koko tiimin ilmapiiriin (Bakker ym. 2005). Hakasen (2009) mukaan voisi sanoa,

että tähän tutkimukseen osallistuneet sosiaalityöntekijät todennäköisesti ovat aloitteellisia, suoriutuvat työssään hyvin ja todennäköisesti myös pysyvät työpaikassaan.

Tulokset lastensuojelutyön motivoivista ja palkitsevista asioista tukevat aiempaa tutkimuskirjallisuutta. Westbrookin ym. (2006) mukaan henkilökohtainen sitoutuminen huonommassa asemassa olevien lasten hoitoon ja huolenpitoon on osoittautunut suurimmaksi motivaationlähteeksi lastensuojelun sosiaalityössä. Tämän tutkimusten tulosten mukaan lastensuojelun sosiaalityössä koettiin olevan monia myönteisiä ja palkitsevia asioita. Tulokset jaettiin työn luonteeseen, asiakastyöhön ja työntekijälähtöisiin tekijöihin. Työn luonteeseen liittyen auttaminen, työn yhteiskunnallinen tärkeys ja työn haasteellisuus koettiin lastensuojelun sosiaalityön palkitsevina ja motivoivina asioina. Asiakastyöhön liittyen asiakkaiden kohtaaminen, myönteinen palaute ja lasten elämäntilanteiden paraneminen palkitsivat ja motivoivat lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä työssään. Myös Stalkerin ym. (2007) mukaan muutosten aikaansaaminen lasten elämässä motivoi lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Työntekijälähtöisiä lastensuojelun sosiaalityön motivoivia ja palkitsevia tekijöitä olivat työssä havaittavat pienet onnistumiset sekä työntekijän henkilökohtainen kehittyminen.

Työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin tutkiminen johtaa uudenlaisiin näkökulmiin ja uudenlaiseen tietoon (Collins 2008). Tuloksia tukevaa aiempaa tutkimuskirjallisuutta etenkin lastensuojelun sosiaalityön perhe-elämää parantavasta vaikutuksesta ei juuri ollut. Vertailu ja tarkastelu aiemman tutkimuksen valossa oli siis hankalaa. Lastensuojelun sosiaalityön haasteista ja vaikeuksista oli huomattavasti enemmän aiempaa tutkimustietoa, joten niiden osalta tutkimustulosten peilaaminen aiempaan oli mahdollista. Tarkoituksenani oli nimenomaan tutkia lastensuojelun sosiaalityön perhe-elämää parantavaa näkökulmaa, joten siihen tavoitteeseen olen päässyt. Tutkimustulokset antavat uutta tietoa lastensuojelun sosiaalityön perhe-elämää rikastavasta vaikutuksesta. Tulokset tuovat ylipäätään positiivista näkökulmaa aiemmin laajalti lastensuojelun ongelmista, työpahoinvoinnista ja jaksamattomuudesta kuulluksi tulleeeseen lastensuojelutyön ympäristöön.

Lastensuojelun sosiaalityössä voi viihtyä sen kuormittavuudesta huolimatta, kuten myös Forsmanin (2010) tutkimuksessa selvisi, ja lisäksi työ voi parantaa työntekijän kotielämää monin eri tavoin. Tulos on tärkeä nimenomaan nykyisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa, jossa kunnat kamppailevat riittävästä ja ammattitaitoisesta työvoimasta. Lastensuojelun sosiaalityön julkisuuskuvaa tulee alkaa rakentaa pala palalta myönteisempään suuntaan. Tulos tekee pienen ”kasvojenkohotuksen” lastensuojelun sosiaalityölle. Lisää tutkimusta lastensuojelun sosiaalityön myönteisistä puolista tarvitaan. Lastensuojelun sosiaalityöstä löytyy myönteisiä ja positiivisia elementtejä, kunhan sitä vain tutkitaan ja halutaan tutkia sopivin tutkimusmenetelmin. Ylipäätään työn ja perhe-elämän

välistä rikastavuutta ja ristiriitaa on tutkittu lähinnä määrällisesti, ei laadullisesti (Frone 2003). Ei siis juurikaan ole annettu mahdollisuutta työntekijöille itselleen kertoa, miten he kokevat työn ja perheen rikastavuuden ja ristiriidan. Jatkossa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn ja perheen välistä vuorovaikutusta olisi hyvä tutkia laadullisesti isommassa aineistossa, jotta aiheesta saataisiin vankempaa tietoa. Ehkä tietoa voisi kerätä myös haastatteluiden avulla, jolloin keskustelu teemoista voisi mennä vielä syvemmälle tasolle.

Tutkiminen on tärkeää, koska tuloksia työelämässä hyödyntämällä organisaatiot voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa työntekijöidensä hyvinvointiin, sitoutumiseen ja työn tehokkaaseen tekemiseen. Organisaatiossa pyrkimys vähentää työssä ristiriitaa aiheuttavia tekijöitä saa aikaan tyytyväisempiä työntekijöitä. Organisaatioissa tulisi nähdä työntekijän perhe-elämä voimavarana ja työtä parantavana tekijänä. Onhan selvitetty, että työn ja perheen välisen rikastavuuden seurauksia ovat lisääntynyt työtyytyväisyys, sitoutuminen organisaatioon ja vähentyneet työpaikanvaihtoaiheet (McNall ym. 2010). Perheen kanssa vietetty aika lisäksi vähentää sekä Kalliathin (2014) että tämän tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden psykologista kuormitusta.

Lastensuojelun sosiaalityön tarkastelu myönteisessä valossa on tärkeää myös työntekijöille itselleen sekä sosiaalityön opiskelijoille. Kiireisessä lastensuojelutyössä olisi hyvä varata aikaa iloita onnistumisista ja hyvästä palautteesta. Työssä onnistumiset ja kiitokset ovat lastensuojelutyötä motivoivia ja palkitsevia asioita. Työn onnistumisten tarkastelu lisää motivaatiota jatkaa lastensuojelun sosiaalityöntekijänä. (Heinonen & Sinko 2009, 94 - 95.) Näin voidaan vaikuttaa sosiaalityössä pysymiseen. Sosiaalityön opiskelijoille lastensuojelun tarkastelu myönteisesti tuo mahdollisesti esiin uuden kiinnostavamman näkökulman, jonka vuoksi lastensuojelun sosiaalityö voi alkaa näyttää houkuttelevammalta työsektorilta. Lastensuojelun sosiaalityössä on monia työssä motivoivia asioita ja lisäksi työ vaikuttaa monin myönteisin tavoin perhe-elämään.

## **6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Tarkastelin tutkimuksen keskeisiä teemoja sekä laadullisen että määrällisen aineiston avulla. Saman ilmiöalueen tarkastelun kahdenlaisella aineistolla voidaan nähdä parantavan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. Lisäksi määrällisissä mittareissa tutkittavaa asiaa mitataan erilaisilla kysymyksillä, jonka voidaan nähdä parantavan mittarin reliabiliteettiä. Tällöin myös satunnaisvirheen vaikutus vähenee. Kyselylomakkeessa käytetyt mittarit olivat validoituja eli ne mittaavat sitä, mitä niiden on tarkoituskin mitata.

Analysoin aineistoa sekä määrällisesti että laadullisesti, mikä myös lisää analysoinnin luotettavuutta. Tuloksissa määrällinen ja laadullinen tutkimustulos esitetään peräkkäin, mutta johtopäätöksissä eri analyysitavoit saatu aineistoa vertaillaan ja yhdistellään. Jos olisin käyttänyt vain määrällistä menetelmää, tutkimustulokseni olisi ollut, että sosiaalityöntekijät kokevat vahvempaa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa ja he kokevat perheensä rikastavan työelämää enemmän kuin toisinpäin. Laadullisen menetelmän käyttö tuo tulokseen täysin uuden ulottuvuuden etenkin työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden osalta, joka olisi kokonaan jäänyt piiloon, jos olisin käyttänyt vain määrällistä menetelmää. Tutkimustulosten luotettavuutta lisää myös se seikka, että tutkimukseen osallistuneet sosiaalityöntekijät ovat kahdesta eri kaupungista.

Kolmannen kaupungin poisjääminen tutkimuksesta oli harmillista ja vähensi tutkimuksen luotettavuutta. Kokonaisuutena aineisto on pieni, vain 18 vastaajaa, mikä vaikeuttaa tämän tutkimuksen tulosten yleistämistä. Pienen aineiston vuoksi tilastolliset monimuuttujamenetelmät eivät olleet mahdollisia. Pienen aineiston vuoksi määrällinen analysointi tarkoitti lähinnä prosenttijakaumien, summamuuttujien ja keskiarvojen tarkastelua, mikä on harmillista ottaen huomioon SPSS –ohjelman mahdollisuudet aineiston analysoinnille. Lisäksi kaikki vastaajat ovat naisia, mikä toisaalta on hyvin tyypillistä sosiaalialle, mutta mikä hieman kaventaa entisestään tämän tutkimuksen tulosten yleistämisen mahdollisuutta. Toisaalta tutkimukseen osallistuneet sosiaalityöntekijät olivat toimineet sosiaalityöntekijän tehtävissä keskimäärin 7,5 vuotta, joten heillä voidaan olettaa olevan paljon tutkimuksen teemojen kannalta oleellista pitkän käytännön työn kautta saatua kokemustietoa, jota ei nuorilla sosiaalityöntekijöillä vielä ole.

Eettisyyttä arvioitaessa tarkastelen tutkimusaihetta, tutkimusmenetelmiä sekä tutkimuksen analysointia ja raportointia. Lastensuojelun sekä kansainvälisessä että kotimaisessa tutkimuksessa ovat painottuneet lastensuojelutyön negatiivisuus, kuten työhyvinvoinnin ongelmat, stressi ja jaksamattomuus. Halusin tarkastella lastensuojelua myönteisesti sosiaalityöntekijöiden työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen kehyksessä. Lisäksi halusin selvittää, mikä motivoi ja palkitsee sosiaalityöntekijöitä lastensuojelutyössä. Suurin mielenkiinto kohdistuu siihen, voiko erittäin haasteellinen ja kuormittava lastensuojelutyö vaikuttaa myönteisesti työntekijän perhe-elämään. Lastensuojelun tutkiminen myönteisestä näkökulmasta on perusteltua aiemman vahvan kielteisen tutkimusnäkökulman vuoksi. Tutkimuksen avulla on mahdollista saada tietoa lastensuojelun myönteisistä puolista ja etenkin siitä, voiko lastensuojelun sosiaalityö rikastaa sosiaalityöntekijän perhe-elämää. Sekä kansainvälisesti että kotimaassa on vain vähän tutkimusta koskien sosiaalityöntekijöiden työn ja perheen välistä vuorovaikutusta ja vielä vähemmän löytyy tutkimusta

lastensuojelun sosiaalityön perhe-elämää rikastavasta vaikutuksesta. Vähäisen aiemman sosiaalityön työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen tutkimuksen perusteella tämän tutkielman aiheenvalinnan voidaan nähdä olevan eettisesti perusteltua. Toisaalta puuttuvan aiemman tutkimustiedon vuoksi kaikkia tutkimuksen tuloksia ei ole mahdollista kytkeä aiempaan tutkimustietoon tai teoriaan. Aihe on yhteiskunnallisesti tärkeä. Aihetta tutkimalla on mahdollista osaltaan tuottaa tietoa lastensuojelun myönteisistä puolista, jolloin lastensuojelutyö työsektorina voi alkaa näyttää houkuttelevammalta.

Aineistonkeruumenetelmäksi tutkimuksessa valitsin kyselylomakkeen. Työn ja perheen välisestä vuorovaikutuksesta on olemassa työpsykologista teoriatietoa ja lisäksi työn ja perheen välisen ristiriidan että rikastavuuden määrälliseen mittaamiseen on olemassa validoituja mittareita. Kyselylomaketta laadittaessa määrällisten mittareiden lisäksi lomakkeeseen lisättiin avoimia kysymyksiä, joilla halusin saada syvällisempää tietoa sosiaalityöntekijöiden omasta kokemuksesta rikastavuutta, ristiriitaa ja työn motivoivuutta koskevista tekijöistä. Aiheen tarkastelu sekä laadullisen että määrällisen aineiston kautta lisää luotettavuutta. Kyselylomakkeen avulla on mahdollista saada pätevää aineistoa tutkimuksen teemoista. Tutkimusmenetelmiä eettisesti tarkastellen voidaan sanoa, että ne noudattavat hyvää tutkimuskäytäntöä ja ovat eettisesti perusteltuja.

Tutkimuksen analysoinnissa ja raportoinnissa poistettiin kaikki vastaajia mahdollisesti henkilöivät tekijät. Tutkittavien nimiä tai paikkakuntia ei ole nähtävillä missään kohdassa raportointia. Analysointiprosessi on pyritty tuomaan tutkimusraportissa vaihe vaiheelta lukijalle näkyviin. Tulokset ovat rakentuneet analysoinnin kautta, eikä niitä ole sepitetty.

## **6.2 Mitä opin?**

Pro gradu -tutkielman tekeminen on ollut itselleni melkoinen urotyö. Opin ja sain vahvistusta sille, että vähän tutkittuja aiheita ei kannata karttaa tutkimuksen aihetta miettiessä. Vaikka olemassa olevaa tutkimustietoa ei ollut etenkään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn ja perheen välisestä rikastavuudesta, sain mielestäni luotua tämän tutkielman avulla erittäin mielenkiintoisen tutkimustuloksen aiheesta. Ennakkoluulottomasti rakensin analyysirungot aiemman teorian pohjalla ja olen erittäin tyytyväinen erityisesti sisällön analyysin kautta saamiini syvällisiin

tutkimustuloksiin. Analyysissä näkyy sosiaalityöntekijöiden oma ääni – ja se oli toiveenani tutkielman suunnitteluvaiheesta saakka.

Luulin saavani aineistoon suunnitelmieni mukaisesti vähintään 50 sosiaalityöntekijää. Mikäli kolmas kaupunki olisi lähtenyt mukaan tutkimukseen, olisi aineiston koko todennäköisesti ollut lähellä 50 ja tällöin olisin voinut käyttää määrällisen aineiston analysointiin pienten aineistojen parametrittomia analyysimenetelmiä (Metsämuuronen 2004). Tällä kertaa aineiston tilastollinen analysointi jäi valitettavasti kuitenkin haaveeksi. Muuttujien tarkastelu frekvenssien ja prosenttijakaumien kautta toki tuo vahvistusta laadulliselle tulokselle. Määrällisen tarkastelun kautta sain kuitenkin sen aiempaa tutkimusnäyttöä vahvistavan tiedon, että sosiaalityöntekijät kokivat vahvempaa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa sekä he kokivat perhe-elämänsä rikastavan työelämää enemmän kuin toisinpäin. Ilman määrällistä tarkastelua laadullinen tulos olisi saattanut johtaa tulkitsemaan teemoja kokonaan päinvastaiseen suuntaan. Opin, että suunnitteluvaiheessa aineistossa olisi hyvä olla enemmän särkymävaraa.

Prosessin aikana löysin itsestäni myös uusia ulottuvuuksia. Huomasin olevani todella pedantti, sitkeä ja sinnikäs tutkielman tekijä. Halusin tehdä työni kunnolla ja olin suurimman osan aikaa todella motivoitunut työhöni. Mielestäni aineiston analysointi sisällön analyysin keinoin oli mielenkiintoista ja selkeää. Opin, että pystyn lähes itsenäisesti suunnittelemaan, toteuttamaan ja raportoimaan tutkielman. Koen saavuttaneeni yliopiston opintokokonaisuudelle asettaman tavoitteen.



## LÄHTEET

- Allen, Tammy & Herst, David & Bruck, Carly & Sutton, Martha. (2000) Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology* 5(2), 278 – 308.
- Bakker, Arnold & van Emmerik, Hetty & Euwema, Martin (2006) Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work & Occupations* 33(4), 464-489.
- Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelia & Schaufeli, Wilmar. (2005) The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human relations* 58(5), 661-689.
- Bardy, Marjatta (2009) Lapsuus aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Bardy, Marjatta (toim.) *Lastensuojelun ytimessä*. Helsinki: Yliopistopaino, 16-46.
- Carlson, Dawn & Kacmar, Michele & Wayne, Julie & Grzywacz, Joseph (2006) Measuring the positive side of the work-family interface. Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior* 68(1), 131-164.
- Carlson, Dawn & Kacmar, Michele & Williams, Larry (2000) Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56(1), 249-276.
- Clark, Sue (2000) Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human relations* 53(6), 747-770.
- Collins, Stewart (2008) Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *British journal of social work* 38(6), 1173-1193.
- DePantifilis, Diane & Zlotnik, Joan (2008) Retention of front-line staff in child welfare: a systematic review of research. *Children and youth services review* 30(9), 995-1008.
- Edwards, Jeffrey & Rothbard, Nancy (2000) Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *The academy of management review* 25(1), 178-199.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Forsman, Sinikka (2010). *Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti*. Tampere: Tampere University Press.
- Frone, Michael (2003) Work-family balance. Teoksessa Campbel Quick, James & Tetrick, Lois (toim.) *Occupational health psychology*. Washington: American psychological association, 143-162.

- Frone, Michael & Russel, Marcia & Cooper, Lynne (1992) Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology* 77(1), 65-78.
- Geurts, Sabine & Demerouti, Evangelia (2003) Work/non-work interface: a review of theories and findings. Teoksessa Schabracq, Marc & Winnubst, Jacques & Cooper, Cary (toim.) *The handbook of work and health psychology*, Chichester: John Wiley & Sons, 279-312.
- Grzywacz, Joseph & Marks, Nadine (2000) Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology* 5(1), 111-126.
- Greenhaus, Jeffrey & Beutell, Nicholas (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10(1), 76-88.
- Greenhaus, Jeffrey & Powell, Gary (2006) When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review* 31(1), 72-92.
- Hakanen, Jari (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari (2005) Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen* 19(1), 49-70.
- Hakanen, Jari (2009) Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon\\_imun\\_arviointimenetelma/Documents/Työn\\_imu\\_arv\\_men.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Documents/Työn_imu_arv_men.pdf) . Viitattu 12.8.2016
- Harter, James & Schmidt, Frank & Hayes, Theodore (2002) Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology* 87(2), 268-279.
- Heino, Tarja (2009) Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa Bardy, M. (toim.) *Lastensuojelun ytimessä*. Helsinki: Yliopistopaino, 52-69.
- Heino, Tarja & Hyry, Sylvia & Ikäheimo, Salla & Linnosmaa, Ismo & Kuronen, Mikko & Rajala, Rika (2016) Lastensuojelun kustannukset ja palvelujen hinnat – HuosTa –hanke 2014 – 2015. Työpäperi: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2016\_011.
- Heino, Tarja & Pösö, Tarja (2003) Tilastot ja tarinat lastensuojelun tietolähteinä. *Yhteiskuntapolitiikka* 68(6), 584-596.
- Heinonen, Hanna & Sinko, Päivi (2009) Sosiaalityöntekijät lastensuojeluprosessia johtamassa. Teoksessa Bardy, Marjatta (toim.) *Lastensuojelun ytimessä*. Helsinki: Yliopistopaino, 89-100.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2001) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

- Juhila, Kirsi (2006) Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino.
- Kaikko, Kirsi & Friis, Leila (2009) Menetelmät lastensuojelun tukena. Teoksessa Bardy, Marjatta (toim.) Lastensuojelun ytimessä. Helsinki: Yliopistopaino, 76-88.
- Kalliath, Parveen & Hughes, Mark & Newcombe, Peter (2012) When work and family are in conflict: impact on psychological strain experienced by social workers in Australia. *Australian social work* 65(3), 355-371.
- Kalliath, Parveen (2014) Is work-family enrichment an antidote to experiences of psychological strain among australian social workers? An empirical study. *Australian social work* 67(3), 332-347.
- Kalliath, Parveen & Kalliath, Thomas (2014) Work-family conflict: coping strategies adopted by social workers. *Journal of Social Work Practise* 28(1), 111-126.
- Karjalainen, Leila (2010) Tilastotieteen perusteet. Keuruu: Otava.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Rantalaiho, Ulla-Maija & Salonen, Jari (2007) Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita.
- Lambert, Eric & Pasupuleti, Sudershan & Cluse-Tolar, Terry & Jennings, Mylo & Baker, David (2009) The impact of work-family conflict on social work and human service worker job satisfaction and organizational commitment. *Administration in social work* 30(3), 55-74.
- Landsman, Miriam (2001) Commitment in public child welfare. *Social services review*, 75(3), 386-419.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 26.5.2015/817.
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.
- Matela, Kari (2009) Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Erikoissosiaalityöntekijäkoulutuksen lisensiaattitutkimus. Lapsi- ja nuorisososiaalityön erikoisala. Sosiaalityön laitos. Lapin yliopisto.
- McNall, Laurel & Nicklin, Jessica & Masuda, Aline (2010) A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology* 25(3), 381-396.
- Metsämuuronen, Jari (2004) Pienten aineistojen analyysi. Parametrittomien menetelmien perusteet Ihmistieteissä. Metodologia –sarja 9. Jyväskylä: Gummerus.

- Metsämuuronen, Jari (2000) SPSS aloittelevan tutkijan käytössä. Metodologia –sarja 5. Viro: Jaabes.
- Munro, Eileen (2002) Effective child protection. London: Sage.
- Mänttari-van der Kuip, Maija-Reetta (2015) Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age austerity. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Pasupuleti, Sudershan & Allen, Reva & Lambert, Eric & Cluse-Tolar, Terry (2009) The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers: a preliminary study. Administration in social work 33(3), 319-339.
- Pekkarinen, Elina & Heino, Tarja & Pösö, Tarja (2013) Lastensuojelusta tietäminen on moraalinen velvoite. Yhteiskuntapolitiikka 78(3), 337-342.
- Pösö, Tarja (2010) Havaintoja suomalaisen lastensuojelun institutionaalisesta rajasta. Janus 8(4), 324-336.
- Pösö, Tarja & Forsman, Sinikka (2013) Messages to social work education: what makes social workers continue and cope in child welfare? Social work education 32(5), 650-661.
- Raunio, Kyösti (2003) Sosiaalityö murroksessa. Tampere: Tammer-Paino.
- Raunio, Kyösti (2004) Olennainen sosiaalityössä. Tampere: Tammer-Paino.
- Ruderman, Marian & Ohlott, Patricia & Panzer, Kate & King, Sara (2002) Benefits of multiple roles for managerial women. Academy of management journal 45(2), 369-386.
- Räty, Tapio (2015) Lastensuojelulaki. Käytäntö ja soveltaminen. Porvoo: Bookwell.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) KvaliMOTV –Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkista.  
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/> (Viitattu 04.10.2016)
- Salanova, Marisa & Agut, Sonia & Peiró, José (2005) Linking organizational facilitators and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. Journal of applied psychology 90(6), 1217 – 1227.
- Sarason, Irwin & Johnson, James & Siegel, Judith (1978) Assessing the impact of life changes: Development of the life experiences survey. Journal of consulting and clinical psychology 46(5), 932-946.
- Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha (2016) Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityöntekijöiden

kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys.  
Työterveyslaitos. Helsinki: Juvenes Print.

Schaufeli, Wilmar & Salanova, Marisa & Gonzales-Roma, Vicente & Bakker, Arnold (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The journal of happiness studies* 3(1), 71-92.

Sipilä, Jorma (1989) *Sosiaalityön jäljillä*. Helsinki: Tammi.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Stalker, Carol & Mandell, Deena & Frensch, Karen & Harvey, Cheryl & Wright, Margriet (2007) Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: how do they do it? *Child and family social work* 12(2), 182-191.

Taskinen, Sirpa (2010) *Lastensuojelulain soveltaminen*. Helsinki: WSOY.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Helsinki: Tammi.

van Steenbergen, Elianne & Ellemers, Naomi & Mooijaart, Ab (2007) How work and family facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of occupational health psychology* 12(3), 279-300.

Westbrook, Tonia & Ellis, Jackie & Ellet, Alberta (2006) Improving retention among public child welfare workers. What can we learn from the insights and experiences of committed survivors? *Administration social Work* 30(4), 37-62.

Yleissopimus lapsen oikeuksista 20.7.1991/60.

## Liite 1. Kyselylomake

### Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn ja perhe-elämän vuorovaikutus –kyselylomake

#### Sukupuoli

- 1 Nainen
- 2 Mies

Syntymävuotesi \_\_\_\_\_

**Kuinka kauan olet toiminut lastensuojelun sosiaalityöntekijän työtehtävissä?**

\_\_\_\_\_ vuotta

**Arvioi asiakasmääräsi tällä hetkellä**

\_\_\_\_\_ asiakasta

**Elätkö parisuhteessa?**

- 1 en
- 2 kyllä, av(i)oliitossa
- 3 kyllä, mutta emme asu yhdessä

**Onko sinulla lapsia?**

- 1 ei
- 2 kyllä, kuinka monta lasta? \_\_\_\_\_

**Mikä on nuorimman lapsesi ikä? \_\_\_\_\_**

**Osallistutko muiden läheistesi (esim. omat vanhemmat tai sisarukset, lastenlapset) hoitoon tai huolenpitoon?**

- 1 en
- 2 kyllä

**Arvioi, miten työsi heijastuu perhe-elämääsi. Lue väittämät ja ympyröi parhaiten sopiva vaihtoehto.**

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	En osaa sanoa	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Työni estää minua osallistumasta perheeni yhteisiin toimiin niin paljon kuin haluaisin	1	2	3	4	5	6	7
2. Työni edellyttämät ajalliset uhraukset estävät minua osallistumasta tasapuolisesti kodin velvollisuuksien ja tehtävien hoitoon	1	2	3	4	5	6	7
3. Työssäni käyttämät ongelmanratkaisutaidot eivät toimi perheeni parissa	1	2	3	4	5	6	7
4. Työpäivän jälkeen olen usein lopen uupunut enkä siksi jaksa osallistua perheeni yhteisiin toimiin	1	2	3	4	5	6	7
5. Työni auttaa minua hankkimaan tietoja ja sen ansiosta olen parempi perheenjäsen	1	2	3	4	5	6	7
6. Työni parantaa mielialaani ja sen ansiosta olen parempi perheenjäsen	1	2	3	4	5	6	7
7. Työni auttaa minua ymmärtämään eri näkökantoja ja se ansiosta olen parempi perheenjäsen	1	2	3	4	5	6	7
8. Työni tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi perheenjäsen	1	2	3	4	5	6	7

**Mitkä asiat työssäsi vaikeuttavat arkea vapaa-ajalla perheesi kanssa?**

---



---



---



---



---



---

**Mitkä asiat työssäsi parantavat tai helpottavat arkea vapaa-ajalla perheesi kanssa?**

---

---

---

---

---

---

---

**Onko lastensuojelun sosiaalityöntekijän työssä joitain erityisen palkitsevia ja motivoivia asioita? Jos on, niin mitä ne ovat?**

---

---

---

---

---

---

---



**Arvioi, miten perhe-elämä heijastuu työhösi. Lue väittämät ja ympyröi parhaiten sopiva vaihtoehto.**

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	En osaa sanoa	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Perhevelvollisuuksiin käyttämäni aika häiritsee usein työvelvollisuuksiani	1	2	3	4	5	6	7
2. Perheen kanssa vietetty aika estää usein minua käyttämästä aikaani sellaisiin toimiin töissä, jotka voisivat edistää uraani	1	2	3	4	5	6	7
3. Perheasioista johtuvan stressin vuoksi olen usein syventynyt perheasioihin töissä	1	2	3	4	5	6	7
4. Perheeni parissa käyttämäni ongelmanratkaisutaidot eivät toimi työssäni	1	2	3	4	5	6	7
5. Perhe-elämä parantaa mielialaani ja sen ansiosta olen parempi työntekijä	1	2	3	4	5	6	7
6. Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi ja sen ansiosta olen parempi työntekijä	1	2	3	4	5	6	7
7. Perhe-elämäni auttaa minua keskittymään töissä paremmin ja olen sen vuoksi parempi työntekijä	1	2	3	4	5	6	7
8. Perhe-elämäni auttaa minua laajentamaan tietojani ja sen ansiosta olen parempi työntekijä	1	2	3	4	5	6	7

**Mitkä perheeseesi tai vapaa-aikaasi liittyvät asiat vaikeuttavat työtehtäviesi hoitamista?**

---

---

---

---

---

---

**Mitkä perheeseesi tai vapaa-aikaasi liittyvät asiat parantavat tai helpottavat työtehtäviesi hoitamista?**

---

---

---

---

---

---

**Anna arvosana työhyvinvoinnillesi. Vedä viiva asteikolle arvioimaasi kohtaan. (1=matala, 10 = korkea)**

---

**1** **10**

**Anna arvosana perhe-elämäsi hyvinvoinnillesi. Vedä viiva asteikolle arvioimaasi kohtaan. (1=matala, 10=korkea)**

---

**1** **10**

**Arvio kokemaasi työnimua. Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä, miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta. Jos sinulla ei koskaan ole ollut kysyttyä kokemusta, rastita 0 (nolla). Jos sinulla on ollut väittämien mukaisia kokemuksia, rastita se vaihtoehto (yhdestä kuuteen), joka parhaiten kuvaa, kuinka usein olet kokenut kuvatulla tavalla.**

	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
1. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	0	1	2	3	4	5	6
2. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.	0	1	2	3	4	5	6
3. Olen innostunut työstäni.	0	1	2	3	4	5	6
4. Työni inspiroi minua.	0	1	2	3	4	5	6
5. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	0	1	2	3	4	5	6
6. Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	0	1	2	3	4	5	6
7. Olen ylpeä työstäni.	0	1	2	3	4	5	6
8. Olen täysin uppoutunut työhöni.	0	1	2	3	4	5	6
9. Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	0	1	2	3	4	5	6

**Kiitos vastauksistasi!**

## **Liite 2. Analyysirunko rikastavuus**

**PSYYKKISEEN ENERGIAAN PERUSTUVA RIKASTAVUUS**

**AIKAAN PERUSTUVA RIKASTAVUUS**

**KÄYTTÄYTYMISEEN PERUSTUVA RIKASTAVUUS**

**PSYKOLOGINEN RIKASTAVUUS**

### **Liite 3. Analyysirunko ristiriita**

**HENKINEN KUORMITTUMINEN**

**AJANKÄYTTÖ**

**KÄYTTÄYTYMINEN**