

**MYÖTÄTUNTOTYYTYVÄISYYS JA TYÖHYVINVOINTI
LASTENSUOJELUN AVOHUOLLON
SOSIAALITYÖNTEKIJÖILLÄ**

Outi Pitkänen
Maisterintutkielma
Sosiaalityö
Kokkolan yliopistokeskus
Chydenius/
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2023

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Kokkolan yliopistokeskus Chydenius
Tekijä: Outi Pitkänen	
Työn nimi Myötätuntotyytyväisyys ja työhyvinvointi lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöillä	
Oppiaine Sosiaalityö	Työn tyyppi Maisteritutkielma
Aika Syksy 2023	Sivumäärä 65 + liite
Ohjaaja Aila-Leena Matthies ja Laura Tiitinen	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Pro-gradu tutkimuksen tavoitteena oli tutkia lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden myötätuntotyytyväisyyttä, kuinka myötätuntotyytyväisyyden taso vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemuksiin sekä minkälaisen merkityksen sosiaalityöntekijät asettavat muille työhyvinvoinnin tekijöille. Lastensuojelutyö on luonteeltaan haastavaa ja monesti työntekijöitä kuormittavaa. Myötätuntotyytyväisyydellä on todettu olevan vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin, mutta tätä ei olla aikaisemmin tutkittu kansallisella tasolla lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden parissa.</p> <p>Aineisto kerättiin Sosiaalityön uraverkosto Facebook yhteisön kautta. Tutkimus toteutettiin monimenetelmätutkimuksen keinoin, koostuen kyselylomakkeella kerätystä kvantitatiivisesta sekä kvalitatiivisesta aineistosta. Työhyvinvoinnin tekijöiden pohjana käytettiin Marja-Liisa Mankan (2011) työhyvinvoinnin osa-alueita. Myötätuntotyytyväisyyden tasoa mitattiin Ammatillisen elämänlaadun mittarin kautta (ProQOL). Kvantitatiivinen aineisto analysoitiin pääasiassa yksi- ja kaksisuuntaista varianssianalyysejä käyttäen.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittavat korkeamman myötätuntotyytyväisyyden tason vaikuttavan positiivisesti suhteessa koettuun työhyvinvointiin. Myötätuntotyytyväisyyden tason ollessa matala, varsinkin työntekijän psykologisen pääoman vaikutus työhyvinvoinnin kannalta koettiin vähäisenä. Tämä osoittaa, ettei työntekijän omalle vaikuttavuudelle aseteta kovin merkittävää asemaa. Nuorten työntekijöiden kohdalla, joiden myötätuntotyytyväisyys oli matalalla tasolla, tuki johtamisen ja työyhteisön osalta nähtiin tärkeämpänä kuin korkeamman myötätuntotyytyväisyyden tasolla. Matala myötätuntotyytyväisyyden taso vaikutti myös suhtautumiseen työn kannustearvoon, jolloin sille ei asetettu kovin korkeaa merkitystä. Muista työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä esiin nousi organisaatio ja sen asettamat paineet sekä tavoitteet, työntekijöiden hyvinvointia selvästi heikentävinä tekijöinä. Organisaation kautta kohdistuu aiheettoman paljon painetta työntekijöitä ja työn suorittamista kohtaan, eikä se näin ollen tue työntekijöiden toimintakykyä tai työhyvinvointia.</p>	
Asiasanat: Myötätuntotyytyväisyys, työhyvinvointi, lastensuojelun avohuolto, sosiaalityö	
Säilytyspaikka: Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

KUVIOT

Kuvio 1 . Työnhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	13
Kuvio 2. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Organisaatio - jatkuva kehittyminen.....	37
Kuvio 3. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Johtaminen - tuki työntekijöille	388
Kuvio 4. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa ikään ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Johtaminen - osallistava ja kannustava.....	39
Kuvio 5. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa ikään ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työyhteisö - tiimin tuki.....	41
Kuvio 6. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa ikään ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työyhteisö: Vuorovaikutus ja työyhteisötaidot	42
Kuvio 7. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työ - kannustearvo	44
Kuvio 8. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa ikään ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työ - kannustearvo	44
Kuvio 9. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä - psykologinen pääoma	46
Kuvio 10. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa ikään ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä - psykologinen pääoma	47
Kuvio 11. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työkokemukseen sosiaalityössä ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä - psykologinen pääoma	48
Kuvio 12. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työkokemukseen lastensuojelun avohuollossa ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä - psykologinen pääoma	48
Kuvio 13 Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä - asenteet.....	49

Kuvio 14. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa ikään ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä – asenteet	50
Kuvio 15. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työkokemukseen lastensuojelun avohuollossa ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä – asenteet.....	50
Kuvio 16. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työkokemukseen sosiaalityössä ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä – asenteet	51
Kuvio 17. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä – yksilölliset tekijät	51

TAULUKOT

Taulukko 1. Vastaajien ikäjakauma.....	33
Taulukko 2. Vastaajien työkokemus sosiaalityössä	34
Taulukko 3. Vastaajien työkokemus lastensuojelun avohuollossa.....	34
Taulukko 4. Vastausten jakautuminen (Miten arvioit seuraavien organisaatioon liittyvien tekijöiden vaikuttavan työhyvinvointiisi?)	36
Taulukko 5. Vastausten jakautuminen (Miten arvioit seuraavien johtamiseen liittyvien tekijöiden vaikuttavan työhyvinvointiisi?)	38
Taulukko 6. Vastausten jakautuminen (Miten arvioit seuraavien työyhteisöön liittyvien tekijöiden vaikuttavan työhyvinvointiisi?)	40
Taulukko 7. Vastausten jakautuminen (Miten arvioit seuraavien työhön liittyvien tekijöiden vaikuttavan työhyvinvointiisi?)	43
Taulukko 8. Vastausten jakautuminen (Miten arvioit seuraavien työntekijään liittyvien tekijöiden vaikuttavan työhyvinvointiisi?)	46

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TEOREETTINEN VIIITEKEHYS	4
2.1	Lastensuojelutyö.....	4
2.2	Myötätunto.....	6
2.2.1	Myötätuntotyytyväisyys	7
2.2.2	Empatia	8
2.3	Työhyvinvointi	11
2.4	Työuupumus ja myötätuntuupumus.....	16
2.5	Aikaisemmat tutkimukset	18
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	24
3.1	Tutkimustehtävä	24
3.2	Monimenetelmätutkimus.....	24
3.3	Aineiston kerääminen kyselylomakkeella	25
3.4	Aineiston analyysi.....	27
3.4.1	Määrällinen aineisto.....	27
3.4.2	Laadullinen aineisto.....	29
3.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	30
4	TULOKSET	33
4.1	Vastaajien taustatiedot	33
4.2	Sosiaalityöntekijöiden myötätuntotyytyväisyyden taso	35
4.3	Myötätuntotyytyväisyys ja työhyvinvointi.....	35
4.3.1	Organisaatio	36
4.3.2	Johtaminen.....	37
4.3.3	Työyhteisö	40
4.3.4	Työ.....	43
4.3.5	Työntekijä	45
4.4	Työhyvinvointiin liittyvät muut tekijät	52
5	POHDINTA JA YHTEENVETO	55
	LÄHTEET	61

LIITE

1 JOHDANTO

Sosiaalityö perustuu vahvasti ihmisten kohtaamiseen sekä vuorovaikutussuhteeseen asiakkaan ja työntekijän kanssa. Lastensuojelussa sosiaalityön asiakkaana on pääasiassa lapset, nuoret sekä heidän perheensä. Asiakkaita kohdatessa, sosiaalityöntekijän työn keskeisiin sosiaalisiin taitoihin kuuluvat empatia sekä myötätunto muiden vuorovaikutustaitojen lisäksi. Lasten ja nuorten kanssa työskennellessä, näiden taitojen merkitys korostuu. Myötätuntoa taas voidaan pitää auttamisammateissa miltei edellytyksenä sille, että asiakas tulee kohdatuksi yksilöllisesti ja hänen tarpeidensa mukaisesti.

Sosiaalityötä haastaa yhteiskunnalliset muutokset sekä muun muassa vuoden 2023 alussa astuneet hyvinvointialueet ja niiden tuomat rakenteet. Sosiaalityön tulisi muutoksista huolimatta ja ehkä ennen kaikkea niiden vuoksi, vastata sille asetettuihin odotuksiin sekä tehtäviin. Kansainvälinen sosiaalityön määritelmä (IASSW 2014), jonka Sosnet (2023) on suomentanut 20.5.2014 on osoitus sosiaalityön perustehtävästä: *"Sosiaalityön on professio ja tieteenala, jolla edistetään yhteiskunnallista muutosta ja kehitystä, sosiaalista yhteenkuuluvuutta sekä ihmisten ja yhteisöjen voimaantumista ja valtaistumista. Yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden, ihmisoikeuksien, kollektiivisen vastuun sekä moninaisuuden kunnioittamisen periaatteet ovat keskeisiä sosiaalityössä. Sosiaalityö kiinnittyy sosiaalityön, yhteiskuntatieteiden ja humanististen tieteiden teorioihin sekä alkuperäiskansojen ja paikallisyhteisöjen tietoon. Sosiaalityössä työskennellään ihmisten ja rakenteiden parissa elämän ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi"* Tätä sosiaalityön ydintä haastaa kuitenkin rakenteelliset muutokset, joiden mukana vähitellen työn vaateet ovat enemmän valuneet asiakastyöstä organisaatioiden asettamien velvollisuuksien, vastuiden, säästötoimenpiteiden sekä asiakastyön ulkoisten järjestelmien hallinnaksi. Työn muuttuminen asettaa työntekijän moraalisen ja eettisen pohdinnan tärkeään, mutta myös työhyvinvointia kuormittavaan asemaan. (Mänttari-van der Kuip, 2015b.)

Kuinka työssä jaksetaan ja minkälaiset henkilökohtaiset ominaisuudet tähän vaikuttavat, ovat tärkeä kohde tutkia. Työhyvinvointi on myös monisärmäinen ja koostuu eri tekijöistä. Samanaikaisesti on mahdollista kokea työhyvinvointia sekä työpahoinvointia (Mänttari-van der Kuip 2015a, 332), joka tekee aiheen tutkimisesta mielenkiintoista. Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on lieveilmiö, joka kertoo, ettei työ monesti tarjoa työntekijöille sellaista tukea, joka edesauttaisi pysyvyyteen ja omien työhyvinvoinnin rakenteiden luomiseen. Sosiaalityön kuormitustekijät liittyvät usein työolosuhteisiin, työn sisältöön, työssä tapahtuvaan vuorovaikutukseen sekä työjärjestelyihin. Asiakasvastuu, asiakkaiden tunteiden

vastaanottaminen ja käsitteleminen sekä heidän monimutkaisten tilanteiden ratkaiseminen on todettu olevan merkittäviä kuormitustekijöitä, joita sosiaalityöntekijät kohtaavat työssään (Salo ym. 2016, 6). Jotta työssä jaksaminen lisääntyisi, olisi tuettava tekijöitä, jotka edesauttavat työhyvinvointia, sillä työhyvinvoinnin lisääntyessä työpahoinvointi vähenee.

Venla Kuokkanen kirjoitti Helsingin Sanomien artikkelissa (19.2.2023) nuorten työuupumuksesta, joka nähdään suurena kansantalouden ongelmana. Työelämän tutkijoiden mukaan nuorten, erityisesti nuorten naisten mielenterveyden haasteet ovat lisääntyneet ja vaikuttavat yhteiskuntaan niin taloudellisesti mutta myös työkyvyn laskuna. Näkökulma on myös lastensuojelun sosiaalityön kannalta merkityksellinen. Miten jatkossa voidaan taata työntekijöitä alalle, joka kuormittaa pysyvästi ja henkisesti työntekijöitään (Harr 2013; Baldschun 2018)? Tämän vuoksi työssä jaksamiseen sekä hyvinvoinnin lähtökohtiin tulee entistä enemmän kiinnittää huomiota. Vastuu työntekijöiden jaksamisesta on monesti työntekijällä itsellään, mutta sen jakautuminen tasaisemmin myös työyhteisön, johdon ja organisaation kesken tulisi kiinnittää huomioida.

Tässä tutkimuksessani tutkin lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden myötätuntotyytyväisyyden tasoa sekä sen yhteyttä työhyvinvoinnin kokemukseen. Aihe on ajankohtainen, sillä työhyvinvoinnilla on tärkeä merkitys sosiaalityöntekijöiden jaksamiseen sekä olennaisesti myös työntekijöiden pysyvyyteen (Forsman 2010, 3-4; Talentia 2021b, 17-18). Sosiaalityön emotionaalista kuormituksesta huolimatta, korkeata myötätuntotyytyväisyyttä kokevien työntekijöiden työssä jaksaminen ja hyvinvointi on merkittävä tekijä. (Harr 2013.) Työn pysyvyystekijöillä tiedetään olevan merkitystä, mutta kuinka työntekijöiden oma myötätuntotyytyväisyyden taso vaikuttaa kokonaisuudessaan työhyvinvointiin, on kansallisella tasolla vähäisesti tutkittu alue. Hyödynnän tutkimuksessa Marja-Liisa Mankan (2011) työhyvinvointimallin mukaisia osa-alueita (organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ sekä työntekijä) ja niiden sisältöjä.

Tutkimukseni kohteena olevia lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä (N=40) tutkittiin monimenetelmä tutkimuksen keinoin, hyödyntäen määrällisiä sekä laadullisia menetelmiä. Tutkimukseni tuottaman tiedon avulla saadaan lisää tietoa ja ymmärrystä siitä, miten myötätuntotyytyväisyys vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemuksiin, sekä minkälaiset tekijät vaikuttavat tällä hetkellä lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin työhyvinvoinnista. Tutkimukseni aineisto kerättiin sähköisesti kyselylomakkeen avulla Sosiaalityön uraverkosto Facebook yhteisön kautta.

Työ rakentuu teoreettisesta viitekehyksestä, jonka kautta käsittelen lastensuojelutyön, myötätunnon, työhyvinvoinnin, työuupumuksen/myötätuntouupumuksen sekä aikaisempien tutkimusten avulla aihettani. Tämän jälkeen kerron tutkimuksen toteutuksesta, tutkimustehtävästä, valitsemastani tutkimusmenetelmästä, aineiston keräämisestä ja sen analyysistä sekä pohdin tutkimuksen luotettavuutta sekä eettisyyttä. Tulosluvussa nostan tutkimuksen tärkeimpiä tuloksia, joita pohdinta ja johtopäätös luvussa peilaan aikaisempiin tutkimuksiin sekä teoreettiseen ymmärrykseen aiheesta.

2 TOOREETTINEN VIITEKEHYS

Teoreettinen viitekehys avaa tarkemmin käsitteitä, joiden pohjalle tutkielmani rakentuu. Tässä luvussa avaam käsitteitä: lastensuojelutyö, myötätunto, empatia, myötätuntotytytyväisyys, työhyvinvointi, työuupumus ja myötätuntouupumus. Viimeisessä kappaleessa nostan esiin tutkielmani kannalta merkittävien tutkimusartikkelien ja tutkimusten antia.

2.1 Lastensuojelutyö

Sosiaalityöntekijät ovat lastensuojelun keskeisin ammattiryhmä. Sosiaalityöntekijöiden työnkuvaa lastensuojelussa määrittää lastensuojelulaki (417/2007), laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta (361/1983) sekä sosiaalihuoltolaki (1301/2014). Lastensuojelulaki määrittää sosiaalityöntekijän tehtäväksi ”toteuttaa lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua”. Työhön kuuluu avohuollon tukitoimien järjestäminen sekä tarpeen vaatiessa kiireellisten toimien järjestäminen lapsen edunmukaisesti, kuten kiireellinen sijoitus. Asiakkaalle kirjataan aina asiakassuunnitelma, joka ohjaa työskentelyä lapsen ja perheen kanssa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijä tekee tarvittaessa huostaanottoja sekä siihen liittyvää sijais- ja jälkihuoltoa. Sosiaalityöntekijän tehtäviin kuuluu lapsen ja perheen asiakkuuden kokonaisuuden koordinoiminen, rakenteellinen sosiaalityö sekä oman työn kehittäminen. (Thl 2023.) Sosiaalityöntekijän eettisenä sekä moraalisenä ohjenuorana toimii ihmisoikeusasiakirjat. YK:n ihmisoikeuksia koskeva sopimus antaa lastensuojelutyölle perustan. Lapsen oikeuksien sopimus on näistä lähimpänä arkityötä. Lastensuojelussa toimivilla sosiaalityöntekijöillä tulee olla ymmärrys näiden sopimusten velvoittavuudesta. Lastenoikeuksien sopimus luo työn arvopohjaa ja linjaa samalla, kuinka yhteiskunnassamme lapsia tulee kohdella sekä minkälaiset oikeudet lapsilla on toimia ja osallistua. Myös dokumentoinnista ja päätöksistä on määritelty lastensuojelutyön osalta laissa. Työtä valvotaan ja tilastoidaan myös lain velvoittamana. (Heinonen 2016, 243–244; Kananoja ja Ruuskanen 2019, 23.)

Julkisen vallan käytön oikeutus on yksi lastensuojelutyön erityispiirteitä, joka antaa tarvittaessa oikeuden puuttua tosiasiallisin toimin yksityisen henkilön oikeusasemaan sekä hallintopäätöksiin. Julkisen vallan käytön oikeutuksia joudutaan käyttämään lastensuojelutyössä kiireellisten sijoitusten sekä huostaanottojen

kohdalla. Näitä päätöksiä tulee kuitenkin aina huolella perustella. Perusteena käytetään lapsen oikeuksia. Toimien tulee aina olla lapsen edun mukaisia. Tukitoimien tulee ensisijaisesti pyrkiä tukemaan kasvatuksessa ja huolenpidossa lapsen lähellä olevia aikuisia. Tukitoimia järjestettäessä tulee huomioida myös lapsen osallisuus omien asioiden näkökulmasta, ikä- ja kehitystaso huomioiden. (Heinonen 2016, 247–250.)

Lastensuojelutyö on vaativaa asiantuntijatyötä joka pohjaa ymmärrykseen lapsuuden suojelemista kohtaan. Kananojan ja Ruuskasen (2019, 24) mukaan lastensuojelutyössä työskennellään päivittäin inhimillisten ongelmien parissa, jotka kuormittavat työntekijöitä. Lapsella ja perheellä voi olla moninaisia haasteita, kuten päihteiden käyttöä, mielenterveyden haasteita, väkivaltaisia ja vahingoittavia ihmissuhteita. Pidemmän aikaa kestäneet ja kasautuneet ongelmat sekä lasten ja vanhempien välinen eturistiriita voi kuormittaa työntekijöitä psyykkisesti sekä eettisesti. Bardyn (2013, 78) mukaan olisi yleisesti tärkeää tutkia ja kehittää ammatillista identiteettiä työssä, joka sisältää ihmisten kohtaamista. Hän pitää tätä jopa selviytymisen ehtona ja toteakin oman rajallisuuden ymmärtämisen helpottavan ammatti-identiteetin kehittymistä.

Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma (LAPE) – hankkeen selvityksen mukaan suurten asiakasmäärien katsottiin vaarantavan asiakkaiden saaman palvelun laatua. Selvitys sai alkunsa suurten asiakasmäärien aiheuttaman sosiaalityöntekijöiden kuormituksen takia. Lastensuojelun työntekijöiden vetovoimaa vähensi selvästi sijaisten puute, työn organisoinnin ja johtamisen haasteet sekä suuri työntekijöiden vaihtuvuus. Vaihtuvuuden tai työntekijöiden puutteen vuoksi myös palvelun laatu heikkeni merkittävästi. (Kananoja ja Ruuskanen 2019, 23–24.)

Lastensuojelutyössä olisikin tärkeää varhain tapahtuva oikea aikainen tuki lapsille ja perheille. Lastensuojelu on kuitenkin ajautunut tilanteeseen, jossa asiakasmäärät ovat kasvaneet, lastensuojelu joutunut ottamaan viimesijaisemman ja korjaavan roolin turvatakseen lasten hyvinvointia. Samalla riski työntekijöiden kuormittumiselle kohoaa, kun työskentelyn painopiste siirtyy akuuttien kriisien hoitamiseen. (Heinonen 2016, 259.)

Lastensuojelutyö vaatii asiakkaiden kokonaistilanteen hahmottamista, tilanne- sekä asiakaskohtaista ymmärrystä, tilanteiden pohtimista sekä ratkaisujen etsimistä. Työssä harvoin on löydettävissä valmiita malleja, jotka auttavat asiakkaiden tilanteiden ratkaisemisessa. Työ on erityisen kuormittavaa luonteensa vuoksi. Sosiaalityöntekijä käyttää omaa arviointi- ja päätöksentekokykyä, toisinaan vaativienkin ratkaisujen toteuttamiseksi. Päätökset tulisi aina perustella lapsen edun mukaisesti. Työn kuormittavina tekijöinä pidetään asiakasmäärien lisäksi akuuttien

prosessien kanssa tasapainottelua. Tarkastellessa merkittävää myötätuntouupumusta, lastensuojelutyön luonne altistaa työntekijöitä pitkäkestoisesti autettavien kärsimyksille sekä akuuteille tilanteille. Tämän vuoksi riski työuupumiselle ja myötätuntouupumuksen syntymiselle on olemassa. Lastensuojelussa työskentelevien olisikin tärkeä saada riittävää tukea ja vastapainoa työn kuormitustekijöille. (Figley 2017, 5 ; Kananoja 2018, 41-43.)

Tässä tutkimuksessani edellä mainitut lastensuojelutyön piirteet ovat keskeisessä asemassa, kun pohditaan työntekijöiden myötätuntotytyytyvää, sekä työhyvinvointia. Koska lastensuojelutyö on erityistason palvelua ja auttamistyötä (Petrelius ja Eriksson 2018, 4), työntekijöiden ajatellaan valmiiksi omaavan myötätuntoa ja empatiaa, joka korostuu asiakastyössä (Uusitalo-Malmivaara ja Vuorinen 2017, 183). Lastensuojelutyön erityispiirteitä on siis hyvä ymmärtää, kun pohditaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, siihen liitettäviä asiakastyön sekä henkilökohtaisia ominaispiirteitä.

2.2 Myötätunto

Myötätunto on varsin arkikielinen sana, mutta vaikeasti selitettävissä. Se näkyy arjessa ja ihmisten kohtaamisissa, teoissa, jotka osoittavat epäitsekkyyttä ja toisen huomioimista, sen osoittamiseen ei aina tarvita myöskään sanoja. Englannin kielessä sana *compassion*, osoittaa yhteyttä tai kanssa olemista. (Seppänen ym. 2017, 36). Myötätunnon mullistava voima (CoPassion) – tutkimushankkeen osana kerättiin aineistoa kansalaiskyselyn kautta. Kyselystä saadut vastaukset täydentävät edellä mainittua ymmärrystä myötätunnosta: *"Mikään meriitti ei estä hymyilemästä ystävällisesti tai heittäämään yläfemmoja"*. Se on *"toimintaa, ei tyhjää sanahelinää"*, *"Ei me oltaisi ihmisiä, jos sitä ei meillä olis"*. Vastaajat kertoivat toisen auttamisen ja huolien huomioimisen lisäksi pintaa syvemmästä ymmärryksestä sekä muidenkin tunteiden huomioimisesta, kuin kärsimykseen liittyvien. (Pessi ja Martela 2017, 12-13; Seppänen ym. 2017, 36-38.)

Kirjallisuudessa myötätunto käsitteelle löytyy eri tasoisia kuvauksia. Pessin ja Martelan (2017, 14) mukaan myötätunnon ydintä on aina halu edistää toisen hyvinvointia ja hyvää, vaikka motivaatiot tilanteen edistämiseksi voivat vaihdella. Myötätuntoisen toiminnan on havaittu tekevän hyvää, se vahvistaa merkityksellisyyden kokemuksia, tekee hyvää molemmille osapuolille, mutta myös "valuu" ympärille. Myötätuntoisuuden osoittamattomat toimintaketjut vaikuttavat välillisesti myös laajempaan kokonaisuuteen kuin kahdenvälisiin

suhteisiin. Myös sivulliset voivat saada osansa tästä. Toisten auttamista koskevat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että motivoitumme luontaisesti auttamaan muita. Erityisesti tämä koskee läheisiksi kokemiamme ihmisiä. Tämän tiedon valossa, voidaan myötätunnon ajatella olevan osittain sisäsyntyinen taipumus tai piirre. Myötätunnon kehittymisen kannalta tärkeitä tekijöitä on ihmisen herkkä reagoivuus sosiaaliseen ympäristöön sekä suotuisa kasvuympäristö. (Pessi ja Martela 2017, 21–24; Martela 2017, 85.)

Myötätunnon kokemisen prosessi voidaan jakaa kolmeen eri vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe herää kyvystä havainnoida, ymmärtää sekä huomata toisen ihmisen tilanne sekä hänen tunteensa. Toisessa vaiheessa myötätunto koetaan tunteena ja yhteytenä toiseen ihmiseen, josta syntyy halu auttaa tai toimia tämän puolesta. Kolmannessa vaiheessa prosessi käynnistyy ja näyttäytyy konkreettisena tekona ihmisen auttamiseksi tai tilanteen edistämiseksi ja helpottamiseksi. (Kanov, Maitlis, Worline, Dutton, Lilius ja Frost 2004, 812–814; Pessi ja Martela 2017, 14.)

Myötätuntoa selitetään myös uskontojen kautta pyyteettömällä rakkaudella ja se on keskeistä juuri suurten uskontojen teksteissä. Myötätunto liitetään osaksi ihmisyyttä ja siihen vastaamista. Katsoessa sanaa filosofisen näkökulman kautta, liittyy siihen läheisesti toiminta sekä tunteet. Tunneyhteys eli empatian kokeminen, onkin myötätunnon keskeisin naapurikäsite. (Seppänen ym. 2017, 39–42; Pessi ja Martela 2017, 14.)

Myötätunnon käsitteen ymmärtäminen on tärkeä pohja sille, että ymmärretään myötätuntotyytyväisyyden rakentumisen taustaa. Tutkimukseni kannalta on myös merkittävää, mistä myötätuntoinen kohtaaminen työssä koostuu ja minkälainen rooli sille annetaan lastensuojelun sosiaalityössä. Myötätuntotyytyväisyyttä on avattu seuraavassa luvussa.

2.2.1 Myötätuntotyytyväisyys

Myötätuntotyytyväisyys kuvaa ihmisen koettua tyytyväisyyden tunnetta sekä kokemusta siitä, että voi olla toisille avuksi. Sen kehittymisen taustalla on vahvasti empatian kehittyminen. Omasta työstä syntyvä kokemus ilosta ja työssä menestymisestä toimii kuin pohjana myötätuntotyytyväisyyden rakentumiselle. Tällaisten kokemusten katsotaan olevan tärkeä pohja jatkaa työtä, uskoen omiin kykyihin ja vaikuttamis- mahdollisuuksiin. Myötätuntotyytyväisyys on vastakohta myötätuntouupumukselle, josta lisää luvussa 2.4. *työuupumus ja myötätuntouupumus*. (Stamm 2010, 12, 17, 21.)

Auttajan kokemana myötätuntotyytyväisyys tunnistetaan kykynä vastata asiakkaan haasteisiin, riittävänä kokemuksena omasta ammatillisuudesta ja sen riittävydestä, kokemuksena iloita saavutuksista ja kykynä käyttää tarvittaessa myös kollegiaalista ammatillista tukea. Keskeistä on myös kyky huolehtia itsestä, tunnistaa ja reagoida väsymykseen ja tarvittaessa levätä. Itsestä huolehtiminen vaikuttaa jaksamiseen, kiinnostukseen ja energiatasoon toteuttaa omaa työtä. (Nissinen 2007, 29.) Lastensuojelutyö on vaativaa asiakastyötä ja edellyttää työntekijän paneutumista asiakkaan tilanteeseen vaikuttaviin tekijöihin ja kokonaisuuksiin. Työ vaatii tekemään lapsen edunmukaisia päätöksiä, joka haastaa työntekijän omia voimavaroja sekä ongelmanratkaisu kykyjä. Vahvasti empaattinen virittäytyneisyys voi myös vahvistaa auttamisen halua. Sitoutuminen autettavaan voi herättää jopa pakottavan tarpeen auttaa. Tällä voi olla merkitystä uupumisen riskin vähenemisessä. Tarve auttaa sekä kokea auttamisen kautta tyydytyksen tunteita, pidetään myötätuntotyytyväisyyden yhtenä tärkeänä piirteenä. (Radey ja Figley 2007, 213.)

Ammattilaisten, jotka kohtaavat työssään toistuvasti kärsiviä ihmisiä, saattaa olla haastavaa saavuttaa myötätuntotyytyväisyyttä. Myötätuntotyytyväisyyteen ja sen piirteisiin keskittymällä on kuitenkin todettu olevan suojaavia vaikutuksia uupumuksen ehkäisyssä. Keskittymällä työstä nouseviin tyydyttäviin tekijöihin ja niiden hyödyntämiseen, voi ehkäistä auttajan kokemia negatiivisia seurauksia ja uupumuksen kehittymistä. Samanaikaisesti on mahdollista kokea myötätuntotyytyväisyyttä sekä myötätuntouupumusta, joka on ammattilaisen tärkeä tiedostaa. Uupumuksen lisääntyessä myötätuntotyytyväisyys kuitenkin vähenee. (Radey ja Figley 2007, 209–211; Stamm 2010, 21).

Tutkimukseni kannalta myötätuntotyytyväisyys on keskeinen käsite. Myötätuntotyytyväisyys pitää sisällään positiivisen vireen ja se tuottaa hyvää oloa. Tarve kokea auttamisen kautta tyydytyksen tunteita, on merkittävää myös työntekijän työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Myötätuntotyytyväisyys on osa myötätuntoa, joka sisältyy suuremman käsitteen eli empatian alle. Empatia on siis myötätunnon edellytys, jota ilman liittyminen ja kiinnittyminen toiseen ihmiseen olisi haasteellista. Se on toimintaa, jossa herkästi huomataan, koetaan ja ymmärretään ihmisen tunteita ja ajatuksia. (Hänninen ja Poikela 2016, 160.) Empatiasta seuraavassa luvussa enemmän.

2.2.2 Empatia

Määriteltäessä empatiaa, voidaan kuvata sen olevan kanssaihminen tunteiden havaitsemista, joka tapahtuu ilman sanoja. Ihmisillä on taipumus kuvata omia

tunteitaan äänensävyjen, ilmeiden ja muiden sanomattomien viestien kautta. Näiden tulkinta vaatii erityisesti itsetuntemusta ja -kuria. Tämä perustuu ajatukseen siitä, ettemme pysty ymmärtämään muidenkaan mielialoja, jos meillä on vaikeuksia ymmärtää ja hallita omia tunteita. Empatia voi olla vain toisen tunteiden havaitsemista, mutta korkeimmillaan toisten tunteiden ja huolenaiheiden tunnistamista ja niihin reagoimista toiminnalla. (Goleman 2012, 161.)

Empatian taustalla on monia erilaisia muotoja, joilla on myös moraalisia seurauksia. Aaltola ja Keto (2017) esittävät moraalin näkökulmasta empatia käsitteelle kuusi eri muotoa: projektiivinen, kognitiivinen, affektiivinen, ruumiillinen ja reflektiivinen. Näiden kautta voidaan tarkastella muiden ihmisten kohtaamista.

Projektiivinen empatia tulee esiin silloin, kun mietimme, miltä tuntuisi olla toisen asemassa. Näin heijastamme omaa kokemusmaailmaamme ja ominaisuuksiamme empatian kohteeseen. Vaikka tarkoitusperä olisi hyvä, voi projektiivinen empatia johtaa siihen, että jäämme jumiin omaan näkökulmaamme. *Simuloiva* empatia vastaa puolestaan kysymykseen, miltä toisesta tuntuu. Toisen kokemusta hahmotetaan niin sanotusti astumalla henkilön saappaisiin ja jätetään oma näkökulma syrjään. Projektiivinen empatia katsoo siis jopa itsekeskeisesti tilannetta, jolloin vaarana on alentuva tapa kohdata toinen henkilö. Simuloivan empatian näkemys on nähdä ja ymmärtää millainen toinen henkilö on, minkälainen hänen todellisuutensa on ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Vaikka pyrkimyksenä on ymmärtää toisen kokemusmaailmaa, mutta parhaimmillaankin tämä on vain näkemyksemme toisen tilanteesta. Tärkeää onkin huomioida, ettemme ajaudu ylimielisyyden puolelle. (Aaltola ja Keto 2018, 32–35.)

Kognitiivinen empatia määrittyy tietoiseksi empatiaksi ja pyrkii ymmärtämään järjellä toisen henkilön mieltä. Sitä voi kuvailla eräänlaiseksi mielenlukemiseksi. Se on kykyä havaita ja arvioida liikkeiden, eleiden ja äänenpainojen perusteella toisen tunnemaailmaa sekä tunteita ulkopuolelta, ilman että paneutuu niihin. Se on ennemminkin kykyä ymmärtää muiden ihmisten sisäisen maailman rationaalisen hahmottamisen avulla, kuin tunteen jakamista tai tunnelatausta. Kognitiivisen empatian avulla mahdollistuu realistinen ja kriittinen havainnointi, ilman tunnelatausta. Sen avulla pystymme hahmottamaan realistisemmin tai selkeämmin toisen ihmisen omana itsenään. Se parhaimmillaan auttaa ymmärtämään erilaisuutta, kun omat tai toisen tunteet eivät liikaa vaikuta tulkintaamme. Kognitiivisella empatialla on myös suojaava vaikutus tunteisiin vetoavilta huijauksilta sekä manipulaatiolta. (Aaltola ja Keto 2018, 49–51.)

Affektiivinen empatia on tunnepitoista empatiaa, sillä viitataan kokemusten ja tunteiden jakamiseen. Toisen henkilön onnellisuuden tunne aiheuttaa meissä

onnellisuutta tai hädän tunne meissä hädän tunnetta. Toisen henkilön tunne resonoi meissä, vaikka ei täysin samanlaisena, mutta synnyttäen välille ymmärryksen sekä samaistumisen siteen. Affektiivinen empatia on sidoksissa moraaliin ja näin muiden näkökulma aukeaa kokemustasolla ja siitä tulee moraalisesti merkityksellistä. Samalla tavalla kuin tunteet hahmottuvat moraalin kautta, muiden tunteita tulee tulkittua omien arvojen kautta. Affektiivisen empatian perusta on löydettävissä kuitenkin neurologiasta ja ihmisen biologiasta. Valmius resonaatioon ja tämän myötä affektiiviseen empatiaan, löytyy kehostamme peilineuronien muodossa. Aivojemme peilineuroneilla on tärkeä tehtävä auttaa ymmärtämään toisen kokemuksia matkimalla niitä. Tämä on ihmisten kannalta välttämätön ominaisuus, kaiken vuorovaikutuksen sekä sosiaalisen toiminnan perusta. (Aaltola ja Keto 2018, 65–73;)

Ruumiillinen empatia perustuu kehollisuuteen. Tunteet tunnistetaan kehossa tapahtuvien kokemusten välityksellä. Siihen liittyy olennaisena kahden henkilön välinen vuorovaikutus, jonka keskiössä ja tunteiden takana on yksilö. Vuorovaikutuksessa olennaista on kehojen kommunikointi keskenään. Yksilön tuottamat liikkeet, ilmeet ja äänenpainot kehittävät toisessa kehollisen reaktion, josta jatkojalostuu käsityksiä. Ruumiilliseen empatiaan liitetään käsite intersubjektiivisuus, joka tarkoittaa, että kehollinen mieli vaikuttaa toiseen yksilöön ja toisinpäin. Vuorovaikutuksessa reagoidaan toisen viesteihin ja näin se voi johtaa välittömään keholliseen kommunikaatioon. Yhteenkuuluvuuden tunnetta voidaan välittää kehollisuuden kautta, vaikka sanallinen kommunikointi jäisikin vajavaisemmaksi. (Aaltola ja Keto 2018, 77–79, 83–85.)

Reflektiivinen empatia kokoa edellä esitettyjen (projektiivinen-, simuloiva-, kognitiivinen-, affektiivinen- ja ruumiillinen-) empatian muotojen vahvuudet yhteen. Näin on mahdollista kehittää empatiakykyä mahdollisimman laajasti kohti moraalista toimijuutta. Kun affektiivinen empatia on ydin moraalille toimijuudelle, reflektiivinen empatia taas tärkeä pohja tämän toimijuuden kehittämiseksi. Reflektiivinen empatia pyrkii tarkastelemaan taustaoletuksia, jotka vaikuttavat omaan tapaan ajatella ja tuntea toisia kohtaan. Usein miten nämä taustaoletukset ovat tilannesidonnaisia enemmän kuin absoluuttisia. Reflektio pyrkii tunnistamaan sekä rikkomaan kulttuurisia, yhteiskunnallisia sekä henkilökohtaisia mekanismeja, jotka estävät tai vaikeuttavat kykyä ymmärtää ja kunnioittaa muita. (Aaltola ja Keto 2018, 93–99.)

Ammattiauttajalle empaattinen työote on siis erityisen tärkeä, joten sitä voidaan pitää myös lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä välttämättömänä ominaisuutena. (Nissinen 2012, 32.) Niin kuin aikaisemmin todettiin, myötätunto, myötätuntotytyväisyys ja empatia ovat henkilökohtaisia ominaisuuksia, joiden

kehittyminen on auttamisammattilaiselle tärkeää. Tutkimukseni kannalta empatia on perusta myötätunnolle ja myötätuntotyytyväisyydelle, joten ilman empatian ulottuvuuksien rakentumista, on vaikea ymmärtää myötätunnon ja näin ollen myötätuntotyytyväisyyden näkökulmaa. Empatian kehittämiseen voidaan vaikuttaa ja kehittää monilla eri tavoin. Sen kehittämiseen kuitenkin vaikuttaa merkittävässä roolissa ympäristö, jossa toimimme. Tässä tutkimuksessa nostan esiin merkittävänä tekijänä työyhteisön ja työhyvinvoinnin sekä yleisesti tunnistettavat työhyvinvoinnin osa-alueet.

2.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on tärkeä tekijä viihtymiselle työssä. Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus (esim. Matela 2009, Talentia 2021a) haastaa organisaatioita pohtimaan, mitkä tekijät edesauttavat työntekijöiden pysyvyyttä. Työhyvinvointiin vaikuttaa moni tekijä ja sitä voidaan määritellä eri näkökulmista. Työntekijän hyvinvointi, henkilökohtaiset ominaisuudet sekä työyhteisössä ja organisaatiossa vaikuttavat osatekijät luovat kokonaisuuden, jonka ymmärrystä on hyvä laajentaa. Tässä luvussa tuon esiin työhyvinvoinnin piirteitä sekä tarkastelen tarkemmin Marja-Liisa Mankan (2011) mallin mukaisia työhyvinvoinnin osatekijöitä.

Kaikkien työnantajien toiveena on saada työntekijöitä, jotka voivat hyvin ja suoriutuvat tehokkaasti työtehtävistään. Työhyvinvointi käsitteen laajenemisen myötä on ymmärrys lisääntynyt työympäristön, työn ja työolosuhteiden vaikutuksiin. Näin ollen työhyvinvointia tulee tarkastella myös psykologisten ja käyttäytymiseen vaikuttavien tekijöiden kautta, ei ainoastaan yksilön tai työn fyysisen kuormittavuuden näkökulmasta. (Manka ja Manka 2016, 64.).

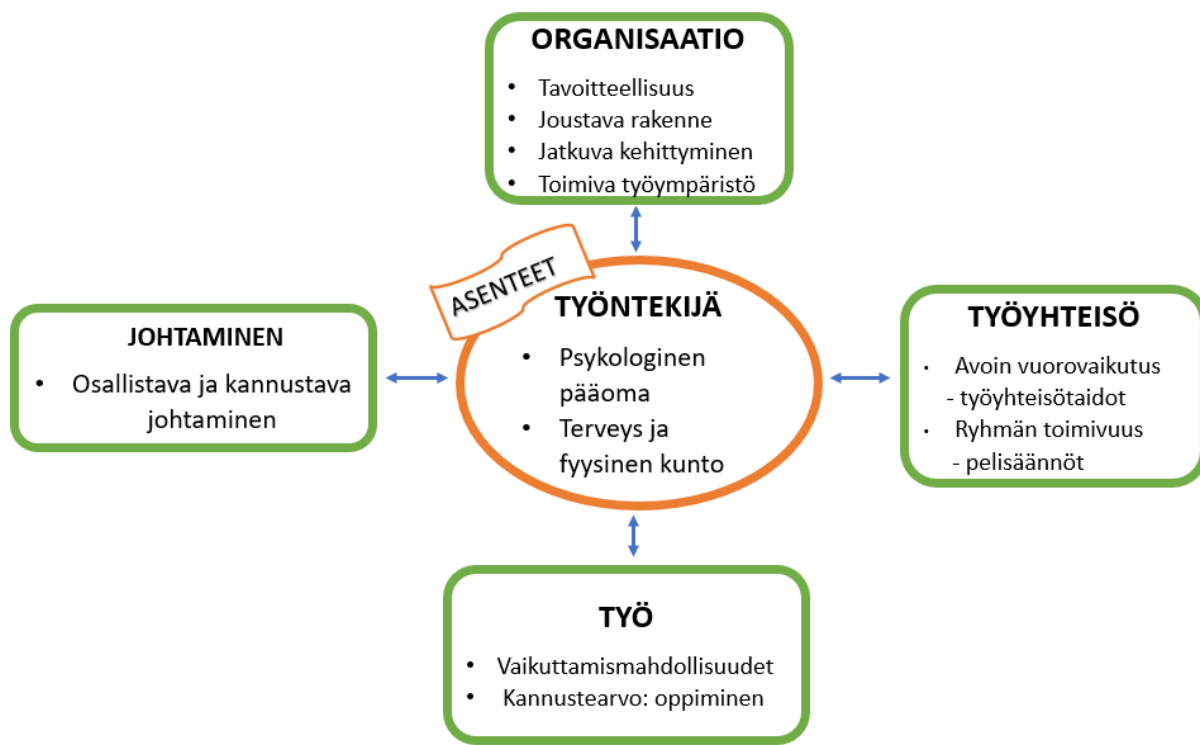
Hyvinvointi käsite ymmärretään yksilön omana näkemyksenä omasta jaksamisestaan sekä voinnistaan. Hyvinvointi mielletään myös tyytyväisyytenä omaa elämää kohtaan sekä tasapainona eri elämäntilanteissa. (Suonsivu 2011, 41). Työhyvinvointi liitetään työn mielekkyyteen, työn sujuvuuteen ja näistä syntyvään kokemukseen. Kun työtä voidaan toteuttaa turvallisesti, se edistää terveyttä ja siihen voidaan liittää näitä tukeva työyhteisö ja -ympäristö, voidaan puhua hyvistä lähtökohdista työhyvinvoinnin toteutumiselle. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös henkilön omaan elämään ja työhön liittyvät useat tekijät sekä niiden onnistunut keskinäinen yhteensovittaminen. Työhyvinvointia ei voida kuitenkaan pitää pysyvänä tilana, vaan se muuttuu työn kuormitus- ja voimavaratekijöiden keskinäisen tasapainon vaikutuksista. Siihen on mahdollisuus vaikuttaa myönteisesti

työpaikan sekä työyhteisön omin voimin, sillä tasapainoon vaikuttavat työn sisällölliset ja työyhteisölliset tekijät ja niiden muutokset. (Puttonen, Hasu ja Pahkin 2016, 6).

Työhyvinvointi käsitteen positiivista sävyä kuvaa hyvin työn imu -käsite, joka muodostuu omistautumisesta, työhön uppoutumisen nautinnosta, innokkuudesta sekä panostuksesta työtä kohtaan. Työn imussa on kyse positiivisesta motivaatiotilasta, jolloin työntekijä tekee työtään, kokien sen merkityksellisenä, mielekkäänä ja nauttien siitä. Työntekijä on hyvinvoiva, omatoiminen ja kehittää omaa työtään sekä kykenee tukemaan myös muita organisaation työntekijöitä. (Hakanen 2004, 15; Hakanen 2011, 5-7, 22-23, 38.)

Työssä viihtymisen näkökulmasta työn tulisi tarjota tarpeeksi haasteita, ollen työntekijän kuitenkin saavutettavissa. Sitoutumista sekä motivoitumista työhön tapahtuu, jos työ vastaa ainakin osittain asetettuihin odotuksiin. Tavoitteellisen ammatillisen kehittymisen on katsottu liittyvän työhön sitoutumiseen. Työntekijältä kuitenkin vaaditaan omien vahvuuksien sekä heikkouksien tunnistamista, jotta hän kykenee luomaan itselleen realistisia tavoitteita, jotka voidaan sopivalla panostuksella savuttaa. (Hakanen ym. 2009, 17; Pasivaara 2009, 9-12.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli on Mankan (2011, 75) mukaan voimavarakeskeinen. Se pyrkii vastaamaan organisaation, työyhteisön, työn, johtamisen sekä yksilöllisten piirteiden menestykselliseen toimivuuteen. Näihin panostamalla voidaan luoda työpaikka, jossa työntekijä voi hyvin ja kokee työniloa.



Kuvio 1 . Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka 2011, 76).

Edellä kuvio 1. esittää Marja-Liisa Mankan (2011) näkemystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Yksilö, eli työntekijä on asetettu kuvion keskelle, joka kuvaa omien ominaisuuksien ja asenteiden olevan keskeisessä merkityksessä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tämä asetelma selittää hyvin sitä, kuinka vastavuoroisessa asemassa työntekijä on suhteessa häneen vaikuttavien tekijöiden kanssa. Työhyvinvointi malliin nostetut osiot perustuvat kasvatustieteelliseen, psykologiseen, organisaatioteoreettiseen, taloustieteelliseen, terveystieteelliseen ja johtamisen tutkimukseen. Mankan mukaan ihanne tapauksessa organisaatio tukee kaikkia työhyvinvoinnin osa-alueita. (Manka 2011, 75).

Organisaatio, jonka työntekijät voivat hyvin, vaatii työtä johtamisen suunnittelun sekä arvioinnin osalta. Vastuu ei ole vain organisaation tai esimiehen, vaan jokainen työntekijä on vastuussa myös omasta työhyvinvoinnistaan. Hyvinvoivan organisaation piirteitä on tavoitteellisuus, se on rakenteeltaan joustava, jatkuvasti kehittyvä ja työntekijöille turvallinen. Organisaation kannattaa osallistaa työntekijöitä luomaan tavoitteita ja strategioita, joiden mukaan työskennellään. Tämän on todettu myös vaikuttavan työntekijöiden tyytyväisyyteensä ja sitoutumiseen työhön. Hyvinvoivat ja sitoutuneet työntekijät auttavat myös

organisaatiota tavoitteiden saavuttamisessa. Rakenteeltaan hierarkkisen, rajoittuneen työnsisällön sekä tarkkojen asemien on todettu myös estävän hyvinvointia jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä. Joustava organisaatio koetaan tästä syystä työhyvinvoinnin rakentumisen kannalta suotuisammaksi. Sen rakentuminen edellyttää erityisesti voimaannuttavaa johtajuutta, yhteisiä sekä hyviä toimintatapoja ja työyhteisötaitoja. Työntekijöiden vaikuttamisen mahdollisuus itse tai tiimin kautta, sitouttaa työyhteisöön ja organisaatioon sekä luo työnteolle mielekkyyttä. Jatkuvan osaamisen kehittäminen tekee työyhteisöstä oppivan ja tukee selviytymistä muuttuvassa ympäristössä. (Manka ja Manka 2016, 80; Manka 2011, 78–80, 84.)

Johtaminen ymmärretään vuorovaikutukseksi esihenkilön ja hänen alaisensa välillä. Molemmilla on oma roolinsa sekä vaikutuksensa tässä suhteessa. Johtamisella on organisaatioon nähden velvoitteita, suorituskykyyn ja tulokseen vaikuttamista. Esihenkilö näyttää suuntaa, suunnittelee ja ohjaa voimavarojen käyttöä. Johtajuus koostuu kuitenkin koko työyhteisön toimivuudesta ja hyvällä johtamisella voidaan myös saavuttaa paljon. (Manka ja Manka. 2016, 136). Johtaminen on Juutin ja Vuorelan (2015, 10–12) mukaan työhyvinvoinninmuodostumisen näkökulmasta vaikuttavin tekijä. Johtamisen kautta voidaan vaikuttaa työhön, työoloihin, työyhteisöön, osaamiseen sekä työntekijöihin itseensä. Hyvällä johtamisella on vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin. Resurssien määrittely tarpeiden mukaan, henkilöstön motivointi ja hyvän ilmapiirin luominen ovat tehtäviä, joilla on työntekijälle merkitystä. Johtajan ominaisuuksista luotettavuus, reiluus, innostavuus sekä kyky sosiaaliseen ja emotionaaliseen tukemiseen, korostuvat johtajuuden positiivisina piirteinä (Manka ja Manka 2016, 141.) Hyvä johtaja luo turvallisuuden tunteen työntekijöilleen arvostuksen sekä luottamuksen kautta, joka Virtasen ja Sinokin (2014, 147) mukaan on yksi työnhyvinvoinnin tärkeimmistä tekijöistä. Näiden ohella myös oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen johtamistyyli sekä tunteita salliva ilmapiiri edistää työhyvinvointia. Yhtenä työtyytyväisyyttä edistävänä keinona on yleisesti käytetty mm. kehityskeskusteluja, joiden kautta työntekijän ääni tulee kuulluksi. Kehityskeskustelut ovat esimiestyön keskeinen osa. Työntekijöille tämä tarjoaa mahdollisuuden kehittyä omassa työssään, kun keskitytään työsuoritukseen, kehittämiseen, henkilökohtaiseen jaksamiseen sekä työhyvinvointiin (Manka ja Manka 2016, 144; Aarnikoivu 2010, 63.)

Virtasen ja Sinokin (2014, 147) mukaan puutteellinen johtaminen voi aiheuttaa taas työntekijöiden heikkoon sitoutumiseen, negatiivisesti jaksamiseen sekä osaamiseen. Passiivinen johtaminen ja kohtuuton kontrolli vaikuttavat myös negatiivisesti työhyvinvointiin. Niin sanottu myrkyllinen johtaminen pitää sisällään työntekijöitä alentavaa käytöstä, fyysistä tai henkistä häiritsemistä ja puuttumista.

Johtamisella voidaan vaikuttaa työntekijöiden asenteisiin, työyhteisön toimintaan sekä lopulta myös organisaation toimintaan ja tuloksiin.

Työyhteisö. Hyvinvoiva ja toimivan työyhteisö muodostaa yhteisöllisyyttä, jolla on tukea antava merkitys organisaation hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden näkökulmasta. Yhteisöllisyys luo sosiaalista pääomaa, joka koskettaa joko yksilöä tai koko työyhteisöä. Sosiaalista pääomaa kertyy työyhteisön jäsenten kautta, kollegoiden, esihenkilöiden sekä suhteista läheisiin ihmisiin, kuten perheen jäseniin ja ystäviin. Sosiaalisen pääoman on katsottu olevan voimavara, joka auttaa motivoimaan, oppimaan, pääsemään asetettuihin tavoitteisiin sekä vahvistaa organisaatioon ja työhön sitoutumista. Sosiaalisella pääomalla on merkittävä vaikutus stressiin ja uupumiseen. Sillä on vaikutusta myös parempaan hyvinvointiin. Vastavuoroisuuden ja luottamuksen ilmapiiri työyhteisössä edistää sosiaalisen pääoman syntyä. Tähän vaikuttaa myös työyhteisön toiminta yhteisten arvojen saavuttamiseksi. Toisaalta vähäinen sosiaalinen pääoma voi näkyä terveydellisinä haasteina, altistaa sairauksille kuten masennukselle. Varsinkin työyhteisöissä, joissa esiintyy ulkopuolelle jättämistä tai kiusaamista, altistaa ja haastaa yksilöä. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuunsa työhyvinvoinnin edistämässä. Jopa pienillä arkisilla eleillä, kuten tervehtimisellä, muiden huomioimisella, auttamisella ja kuuntelemisella on merkitystä. (Manka 2011, 115–118.)

Työ. Mankan ja Mankan (2016, 107–108) mukaan kokeakseen hyvinvointia työstään, sen tulee olla hallittavissa ja kannustearvojen tulisi olla korkeat. Hallinnalla tarkoitetaan mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä, kuten aikatauluttamiseen sekä työskentelytapoihin. Työntekijän pystyessä itse käyttämään omassa työssään harkintakykyään, hän todennäköisesti käyttää myös osaamistaan sekä luovuuttaan. Hän on näin myös motivoituneempi kehittämään omia taitojaan sekä oppimaan uutta. Hallinnan tunne mahdollistaa ymmärtämään tavoitteita positiivisina haasteina, joka edesauttaa flown tunnetta. Erilaisilla palkkioilla voidaan myös vaikuttaa työn motivaatiotekijöihin. Ulkoiset motivaatiotekijät tarkoittavat organisaation puolelta vaikuttavia, kuten palkka, etenemismahdollisuudet, tunnustus ja työstä saatu kiitos. Sisäiset motivaatiotekijät ovat mm. työn mielekkyyteen ja vaihtelevuuteen liittyviä. Gagnén ja Decin (2005, 331) mukaan motivaatiotekijöistä sisäiset tekijät ovat merkityksellisemmät. Ulkoisilla motivaatiotekijöitä ei tule kuitenkaan unohtaa, koska motivaatiota syntyy ulkoisten tekijöiden synnyttämien tunteiden kautta. Manka ja Manka (2016, 107–108) taas tuo esiin, että yleisesti ajatellaan palkan ja erilaisten tunnustusten vahvistavan työmotivaatiota. Positiivisten hallinnan mahdollisuuksien puuttuessa, työntekijä voi pyrkiä käyttämään hallinnan mahdollisuuksiaan negatiivisesti. Käyttäytyminen voi olla kyynistä tai jopa aggressiivista. Työn

kannustearvona ymmärretään työn monipuolisuus sekä työntekijän kokemus mahdollisuudesta uuden oppimiselle ja itsensä kehittämiseksi. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työssä on mahdollista käyttää osaamistaan, työ koetaan merkitykselliseksi, se on motivoivaa, vastuullista sekä siitä on mahdollista saada palautetta.

Työntekijä. Psykologisen pääoman on todettu olevan yksi tärkein työhyvinvoinnin muodostumiseen liittyvä tekijä. Psykologista pääomaa voidaan kuvailla käsityksellä siitä, millainen olen sekä millaiseksi voin tulla (itseluottamus). Se muodostuu uskosta omiin kykyihin ponnistella (sinnikkyys) ja selvittää menestyksekkäästi haastavistakin tehtävistä, toiveikkuudesta (optimismi) sekä kyvystä kulkea kohti asetettuja tavoitteita ja selviytymiskyvystä myös vastoinkäymisissä. Organisaation näkökulmasta on siis merkitystä, minkälainen psykologinen pääoma henkilöstöllä on. Parhaimmillaan sillä on positiivinen vaikutus sitoutumiseen, työssä suoriutumiseen, työtyytyväisyyteen, käyttäytymiseen ja poissaoloihin. (Manka ja Manka 2016, 158–159.) Elämäntavat vaikuttavat vahvasti terveyden kautta myös työhyvinvointiin. Yksilöllisillä oman elämän haasteilla on heijastava vaikutus myös työsuorituksiin ja näin ollen työhön. (Juuti ja Vuorela 2015, 10–12).

Työhyvinvointi on yksi keskeisimpiä työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä ja Marja-Liisa Mankan (2011) työhyvinvoinnin osatekijät vaikuttavatkin työssä jaksamiseen ja siellä viihtymiseen. Sosiaalityöntekijöiden työnkuva (kuvaile millainen) saattaa nostaa joidenkin osatekijöiden merkitystä toista suuremmaksi. Jos tasapainoa ei kyetä löytämään, on mahdollista, että työntekijä alkaa kokemaan uupumistaan omassa työssään.

2.4 Työuupumus ja myötätuntuuupumus

Työuupumus on vakiintunut käsite puhuttaessa työn aiheuttamasta väsymyksestä ja uupumuksesta. Työuupumus käsite on suomennettu englannin kielen sanasta burnout (Kalimo ja Toppinen 1997, 7). Eri teorit selittävät eri tavoin uupumuksen taustoja. Lähtökohta kaikille teorioille on kuitenkin sama. Työuupumusriski kohoo, kun työntekijä joutuu antamaan itsestään työlle liian paljon sekä liian kauan, saamatta siitä tarpeeksi vastinetta itselleen. Vaikutusta on myös työntekijän omilla voimavaroilla ja odotuksilla työtä kohtaan. Ympäristön tarjoamat mahdollisuudet eivät myöskään tue työn suorittamista tai ne eivät ole tasapainossa keskenään. (Kinnunen ja Hättinen 2005, 38.)

Stressi on yksi työuupumista edeltävä vaihe, joka merkittävästi laskee henkilön kokemaa mielihyvää suoritettavasta työstä. Stressiä kokeva tuntee jännittyneisyyttä, levottomuutta, hermostuneisuutta sekä ahdistuneisuutta. Mieltä vaivaa asiat, joista voi aiheutua myös nukkumisvaikeuksia. Henkilökohtaiset stressinhallintakeinot sekä työyhteisöstä saatava sosiaalisen tuki voi joko lieventää tai voimistaa stressitekijöiden vaikutusta. (Manka 2011, 45–47.) Työuupumus kehittyy pitkän ajan kuluessa asteittain. Tyypillistä on, että työtilanne kuluttaa työntekijän voimavarat jatkuvasti loppuun. Väsymys yleensä on henkistä, mutta myös fyysisiä piirteitä voi ilmetä. Väsymys ei häviä eikä helpota lepäämällä tai lomalla. Se on läsnä, eikä ole liitoksissa enää yksittäisiin työn stressitilanteisiin. Ihmissuhdetyössä työntekijä voi muuttua etäämmäksi ja kylmäksi asiakaskohtaamisilla. Ammatillista itsetuntoa varjostaa pelko, ettei saa suoritettua työtään tai työtehtäviään. Lisäksi voi kärsiä huonommuuden tunteista. (Hakanen 2004, 22–23.)

Andreas Baldschunin (2018, 64–67) tutkimuksessa todettiin työhyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmasta tärkeä seikka. Sosiaalityöntekijöiden poissaoloihin on vaikuttanut lisääntyneet mielenterveyden haasteet, jotka johtavat yhä useammin myös pidentyneisiin sairauslomiin. Koska lastensuojelutyö on luonteeltaan vaativaa sekä kuormittavaa, Baldschun suosittaakin jo sosiaalityön koulutusvaiheessa kiinnittämään huomiota työhyvinvoinnin teoriaan sekä panostamaan nuorten työntekijöiden työelämään asettumista.

Myötätuntouupuminen on sanana verrattain uusi, vaikka ilmiönä ei niinkään. Ammattiauttajien työssä kohdataan ja työskennellään asiakkaiden haasteiden kanssa, auttaja voi altistua pitkäkestoisillekin kuormittaville tekijöille, jollaisia muiden ammattien edustajat eivät työssään kohtaa. Pahimmillaan ammattiauttajien työ voi sisältää raakutta jopa päivittäin ja pitkäkestoisesti, muodossa tai toisessa. Myötätuntouupuminen pitää sisällään samalla tavalla uupumisen oireita kuin työuupumus. Myötätuntoisia ajatuksia ja tunteita syntyy tehtäessä asiakastyötä. Jos näihin ei saa helpotusta tai tasapainoa, alkaa myötätunto vähitellen syömään jaksamista ja voimavaroja, joka aiheuttaa uupumista. Myötätunnon uuvuttamana tulee helposti tarve vetäytyä mieltä painavia tunteita, jonka vaikutuksesta alkaa ilmetä kyvyttömyyttä hallita itsen liittyvää oloa. (Nissinen 2007, 12–13.)

Myötätuntouupumisen voi tunnistaa aluksi fyysisinä oireina, samalla tavalla kuin työuupumus esiintyy, näitä oireita sanotaan psykofyysisiksi reaktioiksi. Myötätuntouupuminen etenee hitaasti, alkaen yleensä huomaamatta. Altistuttuaan säännöllisesti ja pidemmän aikaa autettavan kärsimyksille, henkilö kokee voimakasta myötätuntostressiä. Altistumista edesauttaa omien tunteiden puutteellinen kontrolli, joka etenee myötätuntostressistä lopulta uupumukseksi. Omilla henkilökohtaisilla

traumoilla sekä niihin liittyvillä muistoilla on todettu osaltaan olevan aktivoiva vaikutus myötätuntouupumisen synnyssä. (Figley 2017, 5; Nissinen 2007, 54–55, 62.) Myötätuntouupumus on mielenkiintoinen kokonaisuus, sillä tietotulva, uutisointi sekä sosiaalinen media tuo meille päivittäin suuren määrän kärsimystä tietoisuutemme. Myötätuntouupumus voi siis arjessa vähitellen tulla jokaiselle meistä, työpaikasta tai sen kuorittavuudesta huolimatta. (Pessi ja Martela 2017, 15.)

Tutkimukseni kannalta olennaista on huomioda, ettei myötätuntotytytyväisyys tai myötätuntouupumus synny ainoastaan työn aiheuttaman kuormituksen tai tuen kautta. Omilla henkilökohtaisilla työn ulkopuolisilla resursseilla ja kuormitustekijöillä on niin ikään suuri merkitys myötätuntotytytyväisyyden rakentumiseen.

2.5 Aikaisemmat tutkimukset

Tässä luvussa käsittelen tutkimuksia, jotka liittyvät oman tutkimukseni aiheeseen. Myötätuntotytytyväisyys ja työhyvinvointi on tutkimuksellisesti verrattain vähäiselle huomiolle jäänyt yhteys. Myötätuntouupumusta ja siihen liittyvää ns. vastakäsitettä eli myötätuntotytytyväisyyttä on tutkittu pääasiassa vain kansainvälisellä tasolla. Suomessa myötätuntouupumuksesta ja myötätuntotytytyväisyydestä on ilmestynyt muutamia opinnäytetöitä, kandidaatin sekä maisterin tutkielmia. Näissä ei kuitenkaan suoranaisesti käsitellä myötätuntotytytyväisyyden ja työhyvinvoinnin yhteyttä.

Tutkielmaani varten tutustuin kansainvälisiin tutkimusartikkeleihin, joissa käsitellään myötätuntotytytyväisyyttä sekä työhyvinvointia ja näiden mahdollista yhteyttä. Myötätuntotytytyväisyyttä mittaavissa kansainvälisissä tutkimuksissa on käytetty ammatillista elämänlaadun mittaria (Professional Quality of Life Scale, ProQOL), joka mittaa myötätuntotytytyväisyyden ja -uupumuksen tasoa. Omassa tutkielmassani käytän samaa mittaria soveltuvien osien. Työhyvinvoinnin osalta tutustuin Andreas Baldschunin (2018) ja Maija Mänttari-van der Kuipin (2015b) väitöskirjoihin, jotka koskevat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä. Huomioin, että tutustumissani tutkimuksissa myötätuntouupumuksen ja sijaistraumatisoitumisen käsitteet saattavat kulkea käsi kädessä tai niistä puhutaan samassa yhteydessä. Kansainvälisissä tutkimusartikkeleissa käytetään myös toissijaisen trauman (secondary trauma) käsitettä, jolla tarkoitetaan meille tutumpaa sijaistrauma -käsitettä.

Kirjallisuuskatsauksena toteutettu Cynthia Harr:n (2013) tutkimus liittyi työhyvinvoinnin lisäämiseen keskittymällä myötätuntouupumista vähentäviin sekä myötätuntotytytyväisyyttä lisääviin tekijöihin. Tutkimuksessa Harr toteaa, että myötätuntotytytyväisyyden kokeminen tukee työn suorittamista asiakkaan hyvinvoinnin edistämiseksi. Myötätuntouupumisen riskit ovat kuitenkin sosiaalityössä läsnä työn luonteen vuoksi. Uupumisen riski vähenee työvuosien ja kokemuksen lisääntyessä. Ammatillinen resilienssi kehittyi, kun työntekijät omaksuvat haastavien kohtaamisten kautta sosiaalityön vahvuuksia ja kykenevät liittämään oman vaikuttavuuden työhönsä. Harr korostaa, että ammatin riskien sekä hyötyjen välillä tulee löytyä tervettä tasapainoa. Omien rajojen tunnistaminen tukee työntekijää kuormittavissakin tilanteissa. Sosiaalityöntekijöiksi valmistuvien tulisi tiedostaa työn kuormittavuuden riskejä. Omaan hyvinvointiin, jaksamiseen ja siitä huolehtimiseen tulisi panostaa. Itse asiakastyö sekä positiivisten asenteiden, nähtiin olevan myötätuntotytytyväisyyttä edistäviä. Harr nosti myös lähijohtamisen merkityksen tärkeäksi positiivisen ilmapiirin luomisessa. Työssään jaksavien ja myötätuntotytytyväisyyttä kokevien työntekijöiden vaikutus on positiivinen, tarjottujen palveluiden laatuun sekä tehokkuuteen nähden. Organisaatiolla on kuitenkin myös vahva vaikutus ja velvollisuus työskennellä uupumisen tunnistamiseksi, vähentämiseksi sekä ennalta ehkäisemiseksi. Organisaation tulisi huolehtia siitä, että heillä on kykyä tarjota välitöntä sekä pitkäaikaista tukea työn kuormitustekijöiden vaikutusten vähentämiseksi.

Mary P. Van Hook ja Michael Rothenberg (2009) tutkivat Yhdysvaltojen Floridan osavaltion lastensuojelun työntekijöiden myötätuntotytytyväisyyden, myötätuntouupumuksen/sijaistraumatisoitumisen sekä työuupumuksen tasoa. Tarkoitus oli selvittää, vaihteleeko taso sukupuolen, iän, koulutuksen, työskentelyn pituuden tai vastuun myötä. Tutkimustehtävänä oli myös selvittää vaikuttaako myötätuntotytytyväisyyden korkeampi taso vähäisempään myötätuntouupumisen ja sijaistraumatisoitumisen tasoon sekä mitä lastensuojelun henkilöstö raportoi työhyvinvoinnista ja toiveista organisaation tukea kohtaan. Tutkimusaineisto kerättiin anonymisti kyselylomakkeen kautta, yhtenä osana käytettiin ammatillisen elämänlaadun mittaria (Professional Quality of Life Scale, ProQOL -mittaria). Mittari valittiin tutkimukseen, koska negatiivisten kokemusten lisäksi näin saatiin mitattua myös auttamisen positiivista painotusta, myötätuntotytytyväisyyden mittaamisen kautta. Tutkimukseen käytettiin 175 lastensuojelun työntekijän vastauksia, heistä sosiaalityöntekijöitä oli 31,5 %. Huomionarvoista on, että suurin osa vastaajista oli toiminut lastensuojelutyössä vasta alle kolme vuotta. Tutkimuksen mukaan myötätuntotytytyväisyys liittyi selvästi alhaisempaan loppuun palaamiseen sekä

myötätuntouupumuksen tasoon. Työuupumus sekä myötätuntouupumus näyttäytyi samanlaisina kuin muissakin auttamisammateissa, mutta oli korkeampaa nuoremmilla työntekijöillä sekä henkilöillä, jotka työskentelivät lastensuojelussa kuormittavimpien tilanteiden parissa ja altistuivat toistuvasti haitallisille tekijöille. Tämä nähtiin myös riskinä madaltuneeseen työtehoon sekä lastensuojelusta pois hakeutumiseen. Tutkimuksen mukaan myös esihenkilötehtävissä toimivilla, oli suurempi riski myötätuntouupumiseen. Nuorten naisten alttius uupumiselle nähtiin alan tulevaisuuden kannalta haastavana, koska lastensuojelutyöhön hakeutuu pääasiassa tähän joukkoon kuuluvia työntekijöitä. Tähän tulisi kiinnittää niin organisaatioissa kuin koulutuksessakin huomiota. Vastaajat toivoivat tuekseen enemmän hallinnollista tukea sekä pienempiä asiakasmääriä. Tutkimustulosten pohjalta todettiin, että organisaatioiden olisi muun muassa tärkeä auttaa henkilöstöä tunnistamaan tapoja, joiden avulla heidän työpanoksensa, asiakkaiden haasteista huolimatta auttaa asiakkaita. Tutkimustulokset tukevat lastensuojelutyön olevan riski myötätuntouupumiselle/ sijaistraumatisoitumiselle varsinkin työntekijöillä, jotka työskentelevät asiakkaiden kanssa, jotka tarvitsevat eniten ammattilaisten tukea.

Melissa Shepherd ja Jason Newel (2020) tutkivat 45 sosiaalityöntekijän otoksella muun muassa myötätuntotytytyväisyyden ja oman jaksamisen ja siitä huolehtimisen yhteyttä (self-care behaviors, suoraan suomennettuna tarkoittaa itsehoitoa). Tutkimuksessa huomioitiin myös myötätuntouupuminen sekä sekundaarinen traumaattinen stressi (sijaistraumatisoituminen). Tutkimuksen tarkoitus oli laajentaa käsitystä toteutettujen tutkimusten perusteella itsehoidon vaikutuksista ja yhteydestä myötätuntouupumiseen ja -tyytyväisyyteen, sijaistraumatisoitumiseen sekä työuupumiseen (burn out). Aineisto kerättiin Yhdysvaltojen Alabaman osavaltiota. Yhtenä tutkimuksen osana käytettiin Professional Life Quality of Life -mittaria (ProQOL). Tulokset ovat samansuuntaiset muiden, jo tehtyjen tutkimusten kanssa, joiden mukaan myötätuntotytytyväisyys yhdistetään matalampaan työuupumukseen sekä korkeampaan työtytytyväisyyteen. Tutkimuksen tärkeänä löytönä pidetään kuitenkin sosiaalityön uraan ja työssä pysymiseen liittyviä tekijöitä. Henkilöt, jotka aktiivisesti huolehtivat omasta jaksamisestaan itsehoidon keinoin, kokivat muita enemmän myötätuntotytytyväisyyttä. Tämä vaikutti niin ikään parempaan henkiseen sekä fyysiseen terveyteen. Vaikka itsehoitoa suositellaan yleisesti sosiaalityöntekijöille ja tiedetään sen myönteisistä vaikutuksista, on empiiristä tutkimusta toteutettu vähäisesti. Tämä tutkimus nostaa esiin itsehoidon tärkeyden ja korostaa sen koostuvan monista osista. Koska jokainen työntekijä on oma yksilönsä ja elää omaa ainutlaatuista elämänsä, tulisi jokaisella olla oma "itsehoitosuunnitelma". Itsemyötätunto puolestaan koostuu positiivisista ajatuksista, asenteista ja käytöksestä

kuten ystävällisyydestä, suvaitsevaisuudesta ja inhimillisyydestä. Omalla tietoisuudella ajatuksistaan ja tunteistaan on merkitystä auttaessa ja huolehtiessa asiakkaiden tarpeista. Shepherd ja Newel toteavat, että tehokas organisaatio on tuki työntekijöille, jos tehokkuutta pidetään tietoisesti yllä sosiaalipalveluorganisaatiossa. Esihenkilöiden ja kollegoiden ammatillinen tuki työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta katsottiin myös merkittävänä. Työntekijöiden nähdään hyötyvän tuesta, joka kohdentuu henkiseen sekä konkreettiseen tukeen ja näkemysten tarjoamiseen asiakastilanteista. Työntekijöiden saadessa tarvittavan tuen oman työhyvinvoinnin lisäksi, auttaa heitä pysymään sitoutuneina silloinkin, kun työn aiheuttamat stressit näyttäytyvät ylivoimaisilta.

Andreas Baldschunin (2018) julkaisemassa väitöskirjassa tavoitteena oli tutkia mistä sosiaalityöntekijän työhyvinvointi koostuu, miten sitä voidaan ylläpitää sekä kehittää. Keskeistä tutkimuksessa oli lastensuojelun sosiaalityöntekijät ja työhön vaikuttavat prosessit. Tutkimus toteutettiin luomalla moniulotteinen työhyvinvoinnin malli, perustuen työstä aiheutuvan stressin sekä hyvinvoinnin avaintekijöihin. Tutkimusaineiston pohjana käytettiin pitkittäistä "Kunta10" kohorttitutkimusaineistoa, josta sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien vastaukset voitiin erottaa (N=1220). Aihetta lähestyttiin kuuden työhyvinvoinnin ulottuvuuden kautta (sosiaalinen, kognitiivinen, affektiivinen, psykosomaattinen, ammatillinen ja henkilökohtainen hyvinvointi). Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustui systeemiseen teoriaan. Sosiaalityö on Baldschunin mukaan emotionaalisesti vaativaa, sillä sitä toteutetaan vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Tulosten mukaan on tärkeää, että työn suorittamiseksi tuki, resurssit ja työolot ovat toimivia. Ilman näiden riittävyyttä työ itsessään kuormittaa ja voi aiheuttaa työssä uupumista. Empiirisen aineiston mukaan lastensuojelun työntekijöillä havaittiin matalampaa affektiivista ja psykosomaattista hyvinvointia ja tilastollisesti heillä oli merkittävästi korkeampi loppuun palamisen sekä sekundaarisen traumatisoitumisen riski. Myötätuntotytytyväisyyden ja yleisen työhyvinvoinnin osalta tasot olivat samansuuntaisia. Korkean työhyvinvoinnin tasoon oli liitettävissä individuaaliset sekä organisatoriset tekijät, jotka pohjasivat vastuunjakamista työhyvinvoinnin sekä kehittämisessä että ylläpitämisessä. Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin kohoamisen myötä voidaan olettaa myös sosiaalityön laadun paranevan. Baldschunin mukaan työhyvinvoinnin teorian tulisi sisältyä jo sosiaalityön koulutusohjelmaan, sillä se koostuu työntekijöiden sekä organisaation yhteisestä panostuksesta. Vastavalmistuneilla ja nuorilla sosiaalityöntekijöillä tulisi myös tarvittaessa olla tietoa, mistä organisaatiossa voi saada tukea omaan työhyvinvointiin.

Maija Mänttari-van der Kuip (2015b) on tutkinut väitöskirjassaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, talouden ja resurssien vaikutuksia siihen sekä toimintamahdollisuuksiin työssä jaksamisen näkökulmasta. Väitöskirjan aineisto on kerätty julkisen sektorin työntekijöiltä, jotka työskentelivät joko lastensuojelun tai aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijöinä kunnan palveluksessa. Työhyvinvointia tutkitaan kaksiulotteisena ilmiönä, positiivisena sekä negatiivisena. Positiivista hyvinvointia lähestytään työhön sitoutumisen kokemusten kautta ja negatiivista työhyvinvoinnin heikentymisen kokemusten kautta. Työhyvinvointia tarkastellaan myös työn voimavarojen sekä vaatimusten kautta. Työ on eettisesti vastuullista, sosiaalityöntekijän joutuessa tekemään päätöksiä muiden ihmisten elämästä. Eettisesti vastuullinen työ on aina riski työhyvinvoinnille, varsinkin jos siihen vaikuttaa resurssipulan aiheuttama paine ja/tai työntekijä joutuu työskentelemään ristiriidassa omien ammattieettisten arvojensa kanssa. Työhyvinvointia heikentää organisaation asettamien velvollisuuksien ja vastuiden lisääntyminen, taloudelliset säästöt sekä rajoitukset. Resurssien ollessa niukkoja, asiakkaille on haastavaa tarjota riittäviä palveluita sekä hoitaa riittävän hyvin asiakkaiden tilanteita. Osa sosiaalityöntekijöistä koki moraalista ahdistusta, joka vaikuttaa heikentävästi omaan työhyvinvointiin. Vastaajien mukaan työn ulkopuoliset tekijät vaikuttivat enenevässä määrin työhyvinvointiin muun muassa paineen, kontrollin sekä lisääntyneen valvonnan kautta. Työssä jaksamista tuki kuitenkin työ itsessään, mahdollisuus tehdä merkityksellistä työtä, siitä syntyvä mielihyvä sekä luotto yhteisöllisyyden kokemuksiin, eli tukea ja apua on saatavilla sitä tarvittaessa. Tutkimuksen mukaan suuri merkitys on organisaation määrittämällä toimintaedellytyksillä sekä resursseilla, joiden mukaan yksittäisen työntekijän tulisi selviytyä omasta työstään. Samalla työyhteisön tuki nähdään työhyvinvointia edistävänä tekijänä.

Tutkimusten mukaan on siis todettu, että yhteys myötätuntotyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin välillä on olemassa. Organisaatio ja johtamiskulttuuri ovat myös merkittävässä asemassa, ja niitä kehittäessä tulisi enemmän kiinnittää huomiota työntekijöiden hyvinvointiin. Esimerkiksi vastavalmistuneet työntekijät tarvitsevat enemmän tukea, kuin pitkän kokemuksen omaavat työntekijät. Enenevässä määrin myös organisaation vaatimukset ja resurssit asettavat sosiaalityöntekijöille paineita suoriutua työstä kiireen ja jopa moraalisen ahdistuksen kanssa. Työhyvinvoinnin kokeminen ei ole kuitenkaan aivan yksiselitteistä, vaikka kokemus työhyvinvoinnista olisi vahva, voi silti kokea myös pahoinvointia, tai toisinpäin. Kyse on oikeastaan siitä, kumpaa ympäristö ja kokemusmaailma ruokkii enemmän. Tutkimukseni kannalta edellä esitettyjen tutkimusten löydökset ovat siis merkittäviä. Niiden kautta on selvitetty myötätuntotyytyväisyyden merkitystä työhyvinvointiin kansainvälisellä

tasolla sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia kansallisella tasolla. On hyvä huomata, että lastensuojelujärjestelmät eroavat eri maiden välillä ja varsinkin Yhdysvaltojen lastensuojelujärjestelmä, jossa osa tutkimuksista toteutettiin, eroaa omastamme (esim. Kenneth Burns, Tarja Pösö ja Marit Skivenes 2017). Koska tutkimuksellisesti Suomessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden myötätuntotyytyväisyyden tasoa ei aikaisemmin ole yhdistetty työhyvinvoinnin sisältöalueiden vaikuttavuuteen, on tämä syy, miksi valitsin aiheen tutkimukseni kohteeksi.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa tarkastelen tutkimuksen toteutusta. Aluksi esittelen tutkimustehtävän sekä tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen tuon esiin monimenetelmä tutkimuksen piirteitä, joita tässä tutkimuksessa käytetään, yhdistellen sekä määrällisen ja laadullisen tutkimuksen piirteitä. Tämän jälkeen esittelen tutkimusaineiston hankinnan sekä miten aineisto analysoitiin.

3.1 Tutkimustehtävä

Tämän tutkielman tutkimuskohteina ovat sosiaalityöntekijöiden myötätuntotyytyväisyys ja työhyvinvointi. Tarkoituksena on tutkia myötätuntotyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin keskinäistä suhdetta sekä millaisia tekijöitä sosiaalityöntekijät itse nostavat esiin puhuttaessa työhyvinvoinnista.

Tutkimuskysymykseni jotka käsittelevät lastensuojelun avohuoltoa ovat:

- Miten paljon sosiaalityöntekijät kokevat työssään myötätuntotyytyväisyyttä?
- Miten paljon myötätuntotyytyväisyydellä on vaikutusta työhyvinvoinnin kokemuksiin?
- Minkälaiset muut tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemuksiin?

3.2 Monimenetelmätutkimus

Tutkimusmetodin valintaan vaikuttaa tutkimusongelma, sillä vasta tämän jälkeen voidaan tutkimusongelman täsmennyttyä edetä sopivan aineiston ja analyysin valintaan. Tutkimusongelman kysymysten looginen rakenne määrittelee milloin aineisto kannattaa kerätä esimerkiksi teemahaastattelun tai mittaustuloksiin ja johtopäätöksiin perustuvien vastausten saamiseksi. Kvantitatiivista aineistoa voidaan käyttää, kun toivotaan vastausta kysymyksiin "miten paljon" ja "miksi". (Hietala ja Jokivuori 2007, 23.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimustulokset pyritään yleistämään. Tarkoituksena on kysyä pieneltä joukolta kysymyksiä, joiden tulokset ovat yleistettävissä. Näin otos edustaa tutkittavaa ilmiötä. (Kananen 2008, 13.)

Monimenetelmä tutkimuksen tarkoitus on yhdistää määrällisen ja laadullisen tutkimusmenetelmän piirteitä ja mahdollistaa näin laajemmin ilmiön tutkimisen.

Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus eroavat toisistaan huomattavasti, jonka vuoksi tutkijan tulee valita kumpi tutkimusote on pääasiallinen. (Metsämuuronen 2011, 265–266.) Monimenetelmätutkimuksen etuna on se, että tutkimuksen kautta kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen ote täydentää toisiaan ja samalla lisää tutkimustulosten vahvuutta. Ihmistieteissä on myös haastavaa saada siihen liittyvät ilmiöt kuvatuiksi käyttäen vain toista menetelmää, joten monimenetelmällisellä tutkimuksella aiheesta pystytään tuomaan yksityiskohtaisempi kuva esiin. (Sormunen, Saaranen, Tossavainen ja Turunen 2013, 313.)

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin kyselylomaketta käyttäen, strukturoitujen kysymysten sekä kahden avoimen kysymyksen kautta. Näin ollen se sijoittuu monimenetelmätutkimuksen viitekehykseen. Valitsin monimenetelmätutkimuksen, koska työhyvinvointi on aiheena hyvin laajasti ymmärrettävä aihe. Käytin kyselylomakkeen laadintaan Marja-Liisa Mankan (2011) työhyvinvoinnin osa-alueita, joita ei suoranaisesti ole käytetty määrittämään sosiaalityön työhyvinvointia. Toivoin saavani avoimien kysymysten kautta lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden omia kokemuksia siitä, mitkä tekijät edistävät tai estävät työhyvinvoinnin kokemuksia.

3.3 Aineiston kerääminen kyselylomakkeella

Kyselylomaketta rakentaessa tutkija joutuu usein tilanteeseen, jossa ei ole käytössä aiemmin testattua mittaria, eikä kaikki kysytyt asiat ole mitattavassa muodossa. Tutkija joutuu näin operationalisoimaan käytetyt käsitteet kysymyksiksi, jotka toimivat mittarina. Mittaria luodessa, tulee teorian kautta rakentaa mitattavia ilmiöitä. Tähän käytetään apuna aiempia tutkimuksia. Teoria ikään kuin luo keskeisten käsitteiden kautta mittariston, jonka avulla tutkija saa tietoa toivotusta aiheesta tai kohteesta. Lomaketta rakentaessa on huomioitava pituus, kuinka kauan kyselylomakkeen täyttäminen vie aikaa. Vastaajan näkökulmasta lomake ei kannata olla liian pitkä tai monimutkaisesti täytettävä. Se miten vastaaja jaksaa lomaketta täyttää, vaikuttaa esimerkiksi aiheen merkitys vastaajalle itselleen. (Valli 2018, 93–95.) Ennen varsinaisen tutkimuslomakkeen kenttätöitä, lomake tulee testata. Lomakkeen tulisi olla vastaajaystävällinen ja houkutteleva. Testausvaiheessa varmistetaan, että tutkija on asettanut kysymykset myös vastaajien näkökulmasta ymmärrettävään muotoon. (Kananen 2008, 12.)

Tutkimukseni aineisto kerättiin sähköisesti kyselylomakkeen avulla. Kysely toteutettiin Webropol -alustaa käyttäen. Julkaisin osallistumiskutsun ja kyselylomakkeen Facebook -ryhmä "Sosiaalityön uraverkosto" yhteisön kautta. Sosiaalityön uraverkosto on noin 5000 jäsenen yhteisö. Yhteisöön pääsee liittymään sosiaalihuollon ammattihenkilölain 7§:n mukaisin perustein ja se on tarkoitettu sosiaalityöntekijöille ja tutkinto-opiskelijoille, jotka opiskelevat sosiaalityötä. Ryhmän tarkoitus on uraan ja ammattiin liittyvien kysymysten ja ajatusten vaihtaminen. Vastaaminen kyselyyn perustui vapaaehtoisuuteen ja tapahtui anonyymisti.

Kyselylomake suunnattiin lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöille. Pyyntö kohderyhmäläisille ilmeni tutkielman esittelytekstin kautta. Ennen kyselyn toteuttamista testasin lomakkeen kahteen kertaan eri henkilöillä, jotka toimivat joko sosiaalityöntekijän ammatissa tai opiskelivat sosiaalityötä yliopistossa. Ensimmäisen vaiheen palautteiden perusteella tein sisällöllisiä sekä lomakkeen sujuvaan täyttämiseen liittyviä muutoksia. Testaajat antoivat tärkeää tietoa siitä, että kysely oli selkeä, kysymykset olivat ymmärrettävää kieltä sekä lomake oli kohtuullisessa ajassa täytettävä, saadakseni tarpeellisen määrän vastauksia.

Kyselyn vastaajat arvioivat kaksiosaisen lomakkeen perusteella omaa myötätuntotytytyväisyyttään sekä työhyvinvointiaan eri osa-alueiden vaikuttavuuden kautta. Kokemuksia myötätuntotytytyväisyyden sekä työhyvinvoinnin osalta arvioidaan viimeisten 30 työvuorokauden ajalta. Tutkimusaineisto kerättiin 22.8. - 5.9.2023 välillä.

Kyselyn osa 1. mittasi myötätuntotytytyväisyyttä valmiin mittarin avulla. Beth H. Stamm (2010) on kehittänyt yhdessä muiden tutkijoiden kanssa "Ammatillisen elämänlaadun mittarin" Professional Quality of Life Scale (ProQOL). Mittari, josta käytetään myös nimitystä myötätuntotytytyväisyys ja -uupumusmittari, on löydettävissä Professional Quality of Life-järjestön kotisivulta (www.proqol.org). Alkuperäinen mittari on kehitetty Charles R. Figleyn myötätuntouupumusta mittaavasta asteikosta, jonka tarkoitus oli sisällyttää myös positiivinen elementti mitattavaan ilmiöön. Mittarin kehittämiseen käytettiin alkuun noin 3000 ihmisen tietokantaa. Käyttö oli ensin kohdennettu terapeuteille, mutta myöhemmin se otettiin käyttöön myös useiden muiden ammattilaisten parissa, jotka kohtaavat työssään psyykkisesti kuormittavia tai traumatisoivia tilanteita. Mittaria on käytetty yli 15 vuoden ajan mittaamaan myötätuntouupumusta sekä myötätuntotytytyväisyyttä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten parissa. Mittaristoa on muokattu käyttökokemusten mukaan ymmärrettävämmäksi. Tällä hetkellä mittarista on saatavilla 5. versio, joka on käännetty useille eri kielille. (Professional Quality of Life 2023.) Mittari koostuu 30 erilaisesta väittämästä, jotka mittaavat vastaajan

myötätuntotyytyväisyyttä, uupumusta sekä sijaistraumatisoitumisen ja myötätuntouupumuksen osuutta. Tähän tutkielmaan valitsin lomakkeesta (ProQOL) vain myötätuntotyytyväisyyttä mittaavat kysymykset (10 kappaletta), koska tarkoitukseni oli selvittää sosiaalityöntekijöiden työssä ilmenevän myötätuntotyytyväisyyden tasoa. Lomakkeen muut osat eivät liittyneet myötätuntotyytyväisyyteen vaan mittasivat muita osa-alueita, kuten myötätuntouupumusta. Tästä syystä ne jäivät pois tutkittavien lomakkeesta. Lomake sisälsi 10 väittämää, joihin tuli vastata asteikolla 1-5 (en koskaan - usein). Väittämiin pyydetään vastaamaan sen mukaan, miten usein henkilö on tuntenut näin viimeisinä 30 työpäivänä. Vastaukset pisteytettiin valmiin asteikon mukaisesti, jonka perusteella saatiin työntekijöiden kokema myötätuntotyytyväisyys pisteinä, joka edelleen määritettiin sanallisesti kuvaamaan myötätunnon tasoa (alhainen - keskimääräinen - korkea).

Kyselyn osa 2. koostui Marja-Liisa Mankan (2011) työhyvinvointimallin mukaisista osa-alueista ja niiden sisällöistä. Tässä osiossa vastaajat arvioivat eri osa-alueiden (työyhteisö, johtaminen, organisaatio, työ ja työntekijä) ja niiden sisältöjen vaikuttavuutta omaan työhyvinvointiin. Myös tätä osaa arvioitiin viimeisen 30 työpäivän ajalta. Kyselylomakkeen lopussa oli kaksi avointa kysymystä, johon vastaajat saivat kirjoittaa vapaasti työhyvinvointia edistävästä tekijöistä sekä työhyvinvointia haastavista tai estävistä tekijöistä.

Näiden tietojen lisäksi vastaajilta kerättiin perustietoja, jotka toimivat aineiston muuttujina (ikä, työvuodet sosiaalityöntekijänä, työvuodet lastensuojelun avohuollossa ja työsuhteen luonne).

3.4 Aineiston analyysi

Tässä luvussa esitän, kuinka analysoin kyselylomakkeella keräämäni sähköisen aineiston. Ensin esittelen määrällisen aineiston analyysiin käyttämäni menetelmät, jonka jälkeen kerron laadullisesta sisällön analyysistä, jota käytin avointen kysymysten analysoinnissa.

3.4.1 Määrällinen aineisto

Määrälliseen aineiston analysointiin käytettiin IBM SPSS Statistics 28.0 for Windows -ohjelmaa. Saatua aineisto siirrettiin Webropol kyselylomake alustalta SPSS-ohjelmaan.

Aineiston vastaukset muokattiin vastaamaan määrällisen tutkimuksen muotoa. Seuraavassa kerron enemmän aineiston muokkaamisesta sekä määrällisen aineiston analyysimenetelmistä.

3.4.1.1 Aineiston uudelleen muokkaus

Tutkimuslomaketta muodostaessa ei huomioitu saatujen sanallisten vastausten muotoa, joka oli kaikissa kysymyksissä sanallisessa muodossa. Tämän vuoksi koko aineisto oli aluksi muokattava numeeriseen muotoon vastaamaan määrällisen tutkimuksen aineistoa. Vastaukset olivat helposti muokattavissa, sillä kyselylomake sisälsi jokaisen vastauksen kohdalla viisi sanallista vaihtoehtoa, jotka olivat analyysia varten muokattavissa numeeriseen muotoon. Aineiston osa 1 sisälsi vastausvaihtoehtoja välillä 1-5 (1=ei/en koskaan, 2=harvoin, 3=joskus, 4=usein, 5=erittäin usein). Osa 2 sisälsi vastausvaihtoehtoja välillä 1-5 (1=Ei lainkaan, 2=melko vähän, 3=jonkin verran, 4=melko paljon, 5=erittäin paljon).

Kyselylomakkeen myötätuntotytytyväisyyden tasoa selvittävän osan vastaukset jaettiin aiottua useampaan ryhmään. Alkuperäisen ammatillisen elämänlaadun mittarin (ProQOL) mukaan myötätuntotytytyväisyyttä mittaavat vastaukset jaetaan kolmeen sanalliseen luokkaan: alhainen (22 pistettä tai vähemmän), keskimääräinen (23–41 pistettä) ja korkea -taso (42 pistettä tai enemmän). Aineistoni perusteella päädyin muokkaamaan vastaukset neljään luokkaan. Keskimääräisen myötätuntotytytyväisyyden tason jaoin pisteiden mukaan noin puolesta välistä kahteen osaan: alempi keskitaso (23–32 pistettä) ja ylempi keskitaso (33–41). Näin aineistossani oli jaettu neljään myötätunnon tasoon: alhainen, alempi keskitaso, ylempi keskitaso ja korkea. Aineiston uudelleen muokkaus edesauttoi näin paremmin tutkimuskysymyksiini vastaamista.

3.4.1.2 Normaalijakauman tarkastelu

Tutkimusaineiston normaalijakauman tarkastelu on tilastotieteissä tärkeää. Esimerkiksi satunnaismuuttujat, joiden arvoon vaikuttaa useampi toisistaan riippumaton tekijä, katsotaan noudattavan yleensä normaalijakaumaa. (Nummenmaa, Holopainen ja Pulkkinen 2017, 145.) Tutkimuksessani käytetty menetelmä on laadittu normaalisti jakautuville otoksille. Tarkistin aineistoni normaalijakaumat, joka osoitti tutkimuksen arvojen olleen lähes normaalisti jakautuneet. Osassa jakaumista oli havaittavissa hieman huipun vinoumaa vasemmalle. Yleisesti jakaumat olivat kuitenkin riittävän normaalisti jakautuneet,

eikä esimerkiksi monihuippuista jakaumaa esiintynyt. Tämän perusteella aineistoon on sovellettavissa parametrisiä testejä, kuten käyttämäni kaksisuuntainen varianssianalyysi menetelmä on.

3.4.1.3 Varianssianalyysi

Varianssianalyysi mahdollistaa tilastollisen yhteyden sekä riippumattomuuden tarkastelun. Se perustuu ryhmien keskiarvojen vertailuun, joiden kautta huomioidaan kunkin keskiarvoon liittyvä virhe. Varianssianalyysin suuntaisuuteen vaikuttaa ryhmiteltävät muuttujat. Näin se voi olla, joko yksi-, kaksi- tai monisuuntainen. (Metsämuuronen 2006, 744.)

Varianssianalyysissa tulisi toteutua kolme keskeistä oletusta. Yksi on, että havainnot ovat toisistaan riippumattomia, seuraavaksi ryhmien populaation tulisi olla riittävän normaalisti jakautuneita sekä viimeiseksi jokaisen ryhmän varianssien tulisi olla yhtä suuret. (Metsämuuronen 2006, 744.) Tässä tutkimusaineistossa varianssianalyysi suoritettiin Brownin-Forsythen testin avulla, koska aineistossa oli havaittavissa varianssien erisuuruutta, pienen aineiston vuoksi.

Tämän tutkimuksen yhtenä tutkimuskysymyksenä oli: Miten paljon myötätuntotytyväisyydellä on vaikutusta työhyvinvoinnin kokemuksiin? Varianssianalyysin kautta tätä pystyttiin selvittämään jokaisen työhyvinvoinnin tekijän sisältöalueen osalta erikseen. Kaksisuuntainen varianssi analyysi mahdollisti lisäksi myötätunnontason sekä toisen muuttujan, kuten iän tai työkokemuksen lisäämisen analysoitavaan sisältöalueeseen.

3.4.2 Laadullinen aineisto

Tutkimuksessa kerättiin määrällisen tutkimusaineiston lisäksi laadullista aineistoa kahden avoimen kysymyksen kautta. Laadullisen aineiston analysointi tehtiin teorialähtöistä sisällönanalyysia käyttäen. Teorialähtöistä sisällönanalyysia voidaan käyttää, kun aineiston luokittelu perustuu aikaisempaan käsitejärjestelmään, joka voi pohjata esimerkiksi malliin, teoriaan tai auktoriteetin esittämään ajatteluun. Tutkittavaa ilmiötä määritellään siis jonkin valmiiksi tunnetun mallin mukaan. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 110, 127.) Tutkimuksessa aineiston analyysiin käytetään Marja-Liisa Mankan (2011) työhyvinvointimallin osa-alueita, jotka ovat käytössä myös määrällisen aineiston analysoinnissa.

Avoimet kysymykset olivat seuraavat: 1) Mitkä muut tekijät tukevat työhyvinvointiasi lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijänä? 2) Mitkä muut

tekijät haastavat tai estävät työhyvinvoinnin kokemista työssäsi lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijänä. Vastaajista (N=40) yli puolet tuotti tietoa avoimiin kysymyksiin. Yhteensä 26 henkilöä vastasi kohtaan 1) ja 27 henkilöä kohtaan 2). Vastaukset olivat pääasiassa lyhyitä, lause tai luettelomuotoisia.

Ensimmäisenä tutkimuksen avoimet vastaukset pelkistettiin ja etsittiin tutkimuskysymyksen perusteella oleelliset kohdat. Seuraavana aineisto ryhmiteltiin Mankan (2011) työhyvinvoinnin osa-alueiden mukaisesti pienempiin luokkiin: organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja työntekijä. Jotkin vastaukset eivät olleet suoraan liitettävissä osa-alueisiin, joten näitä varten luotiin oma luokkansa: muut tekijät.

Laadullinen aineisto tukee määrällisestä aineistosta saatuja vastauksia ja näin ollen vastauksia sekä otteita vastauksista on esitetty myös yhdessä määrällisen aineiston kanssa tutkimuksen tulosluvussa 4. Tulokset.

3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan selvittää validiteetin sekä reliabiliteetin kautta. Näitä tarkastelemalla voidaan kuvata tutkimuksen niin luotettavuutta kuin toistettavuuttakin. (Metsämuuronen 2011, 226.)

Tutkimus on toteutettu kyselylomake muotoisena, jolloin ensisijaisesti validiteettiin vaikuttaa miten onnistuneita kysymykset ovat ja voidaanko niiden avulla saada vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin. (Heikkilä 2014, 177–178.) Validiteetti jaetaan usein kahteen osioon, sisäiseen ja ulkoiseen. Ulkoinen validiteetti kuvaa, miten yleistettävissä tutkimus on. Sisäinen validiteetti puolestaan sisällön luotettavuutta, mittaako mittari todella sitä, mitä ollaan mittaamassa. (Metsämuuronen 2011, 74–75.) Tutkimukseni luotettavuutta lisää tutkimusprosessin tarkka kuvaus, joka mahdollistaa tutkimuksen uudelleen toteuttamisen.

Tutkimuksen vastaajien perusjoukko oli määritelty ja rajattu tarkasti koskemaan lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöitä. Kysymyslomake julkaistiin Sosiaalityön uraverkoston Facebook -sivustolla, joka on tietävästi ainoa sosiaalityöntekijöitä helposti ja nopeasti saavuttava kanava. Oletettavaa on, että ryhmän jäsenet ovat ammatillisista kysymyksistä kiinnostuneita työntekijöitä ja ainakin siinä määrin aktiivisia. Oletettavasti vastaajat olivat siis kaikki kohderyhmää. Osallistuminen oli vapaaehtoista, joten osallistujamäärään pystyi vaikuttamaan ainoastaan houkuttelemalla kohderyhmää vastaamaan kirjallisen tekstin avulla.

Kysely oli avoinna kaksi viikkoa, jonka aikana "nostin" tutkimukseen osallistumispyyntöä kahteen kertaan "esiin". Näin sain useita kyselyyn vastaajia lisää.

Tutkimusaineistoni koostui 40 vastaajasta, joiden myötätuntotytytyväisyyden taso oli joko keskimääräinen tai korkea. Koska vastaaminen oli vapaaehtoista ja kysely löydettävissä vain Facebook -yhteisön sivuilta, jäin pohtimaan vaikuttiko tämä siihen, että vastaajia oli vähäisesti ja ettei yhtään matalan myötätuntotytytyväisyyden tason vastaajaa osallistunut. Olisinko voinut vaikuttaa tähän esimerkiksi sähköpostikyselyn kautta, joka olisi osoitettu työ sähköpostiin?

Määrällisessä aineistossa reliabiliteetti tarkoittaa käyttövarmuutta, sitä että mittari mittaa johdonmukaisesti aina samaa asiaa. Mittarin ollessa reliaabeli, satunnaisvirheet eikä olosuhteet vaikuta siihen. (Heikkilä 2014, 178.) Tutkimukseni luotettavuutta lisää osan 1. myötätuntotytytyväisyyden mittaamiseen käytetty valmis mittaristo. Osa 2 sisälsi itse luodut kysymykset, jonka pohjana käytin teoriaan perustuvia työhyvinvoinnin tekijöitä ja niiden sisältöjä. Kysymykset olivat asetettu muotoon: "Miten arvioit seuraavien (työhyvinvoinnin osa-alue) vaikuttavan työhyvinvointiisi?". Tarkoitus oli pohtia tekijöitä hyvinvoinnin näkökulmasta. On kuitenkin mahdollista, että vastaaja on tulkinnut vaikuttavuuden työhyvinvointia heikentävänä tekijänä, eikä tätä tukevana. Päädyin kuitenkin analysoimaan vastaukset hyvinvoinnin vaikuttavuuden kautta, koska työhyvinvointia tuotiin esiin tutkimuslomakkeessa alusta alkaen.

Määrällisen aineiston reliabiliteettia voidaan selvittää esimerkiksi Cronbachin alfan kautta. Cronbachin alfa tulisi sijoittua 0,6 ja 0,9 välille, jolloin mittariston luotettavuus olisi reliaabeli. Yli 0,9 reliabiliteetti ei enää välttämättä kuvasta luotettavuutta (Heikkilä 2014, 178; Tähtinen ym. 2011, 54.) Tarkastelin tutkimukseni reliabiliteettia tätä menetelmää käyttäen. Jaoin tutkimukseni vastaukset työhyvinvoinnin tekijöiden mukaisesti summamuuttujiin, jolloin alin Cronbachin alfa oli 0,510 ja ylin 0,863. Vaihtelevuutta ja alhaista reliabiliteettia selittää summamuuttujien sisältöjen vähyys sekä suhteellisen vähäinen tutkimuksen osallistujia määrä, jolloin vaihtelevuutta tulisi enemmän. Suoritin Cronbachin alfan myös jokaiselle muuttujalle (16 kpl) jolloin reliabiliteetti oli 0,804. Tutkimus toteutettiin monimuuttuja menetelmää käyttäen, jolloin määrällisen aineiston lisäksi kerättiin laadullista aineistoa. Laadullinen aineisto näin ollen tukee määrällisiä vastauksia ja lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimusaineisto oli verrattain suppea määrällisen tutkimuksen toteuttamisen näkökulmasta. Aineistoni koostui 40 vastauksesta, joka arvioni mukaan on kuitenkin riittävä vastaamaan tutkimuskysymyksiini ollen pro gradu tasoinen tutkielma.

Tutkimuksen eettisyys on tärkeä osa tutkimusprosessia. Se on mukana myös tutkijan kaikissa valinnoissa, joita hän prosessin aikana tekee (Pohjola 2007, 11). Kyselylomakkeen suunnitteluvaiheessa huomioin, että kerätyt tiedot olivat olennaisia tutkimuskysymysteni kannalta. Taustatiedot eivät myöskään sisältäneet tunnistettavia henkilötietoja. Vastaajien oli mahdollista nähdä tutkielman aineiston keräämistä varten täytetty tietosuojailmoitus tutkijalta, joka oli kerrottu saatekirjeessä. Aineiston tietosuojasta ja aineiston asiallisesta tallentamisesta huolehdin Jyväskylän yliopiston ohjeiden mukaisesti. Aineistoa käsitellessä kotikoneella, huolehdin koneeni tietoturvasta.

Lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden tekemää työtä on eettisesti tärkeää tutkia heidän jaksamisensa ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Jokainen sosiaalityöntekijä tekee vaativaa asiantuntijatyötä omalla persoonallaan. Tähän vaikuttaa työhyvinvoinnin eri osa-alueet, jotka voivat tukea työntekijää ja työstä suoriutumista. Myötätuntotyytyväisyys ja sen vaikutus työhyvinvointiin on hyvin vähän tutkittu aihe Suomessa. Kansainvälisiä tutkimuksia kuitenkin on jo olemassa. Lastensuojelujärjestelmä Suomessa poikkeaa monista maista, joissa tutkimuksia on toteutettu, joten niitä ei voida suoraan yleistää suomalaiseen lastensuojelutyöhön. Aihe on minua kiinnostava ja tein kandidaatti tutkielman myötätuntotyytyväisyyteen sekä myötätuntouupumukseen liittyen. Oma jaksaminen sosiaalityöntekijänä on myös aihe, joka mietityttää. Tämän vuoksi halusinkin kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin tukeen ja siihen minkälaiset tekijät voivat auttaa omaa jaksamista työuralla. Vahva oletukseni kuitenkin on, että pelkät henkilökohtaiset ominaisuudet eivät riittävästi tue omaa jaksamista. Tämän vuoksi myötätuntotyytyväisyys, joka liittyy suoraan asiakastyöhön, jota sosiaalityö on, on erityisen mielenkiintoista ja ehdottoman tärkeää tutkia. Parhaimmillaan tutkimukseni voi auttaa ymmärtämään tekijöitä ja sitä, kuinka niillä on vaikutusta yksittäisen työntekijän hyvinvointiin.

4 TULOKSET

Tässä luvussa esitän aineistoni analyysin kautta tulokset, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiini. Aluksi esittelen vastaajien taustatiedot, jonka jälkeen käsittelen vastaajien myötätuntotyytyväisyyden tasoja, myötätuntotyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin yhteyttä sekä lopuksi muiden työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden roolia.

4.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 40 lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijää, jotka kuuluivat Sosiaalityön uraverkosto Facebook yhteisöön. Vastaajista suurin osa 37,5 % (N=15) oli iältään 41–50-vuotiaita. (Taulukko 1.)

IKÄ		
	N	%
25 vuotta tai alle	2	5,0
26–30 vuotta	8	20,0
31–40 vuotta	12	30,0
41–50 vuotta	15	37,5
51–60 vuotta	3	7,5
Yhteensä	40	100,0

Taulukko 1. Vastaajien ikäjakauma

Vastaajien ikäjakauma

Vastaajista suurimmalla osalla 40 %:lla (N=16) oli 3-5 vuotta sosiaalityöntekijän työkokemusta ja toiseksi eniten 6-10 vuotta työkokemusta omasi 22,5 % (N=9). (Taulukko 2.)

TYÖKOKEMUS SOSIAALITYÖSSÄ

	N	%
alle 1 vuotta	1	2,5
1–2 vuotta	4	10,0
3–5 vuotta	16	40,0
6–10 vuotta	9	22,5
11–15 vuotta	4	10,0
16–20 vuotta	2	5,0
yli 20 vuotta	4	10,0
Yhteensä	40	100,0

Taulukko 2. Vastaajien työkokemus sosiaalityössä

Vastaajista lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijän työkokemusta oli eniten 1-2 vuotta 27,5 %:lla (N=11), 3-5 vuotta työkokemusta oli 22,5 %:lla (N=9) ja 6-10 vuotta 22,5 % (N=9). (Taulukko 3.)

TYÖKOKEMUS AVOHUOLLOSSA

	N	%
alle 1 vuotta	5	12,5
1–2 vuotta	11	27,5
3–5 vuotta	9	22,5
6–10 vuotta	9	22,5
11–15 vuotta	5	12,5
yli 20 vuotta	1	2,5
Yhteensä	40	100,0

Taulukko 3. Vastaajien työkokemus lastensuojelun avohuollossa

Vastaajista 70 % (N=28) toimi sosiaalityöntekijänä lastensuojelun avohuollossa muodollisesti pätevänä joko virka- tai työsuhteessa, sijaispätevänä määräaikaisessa työsuhteessa toimi 22,5 % (N=9) ja muodollisesti pätevänä määräaikaisessa työsuhteessa 7,5 % (N=3).

Aineiston vastaajista siis suurin osa (67 %) asettui iän perusteella 30–60 vuoden välille, työkokemusta sosiaalityössä oli 3–10 vuoden välillä 62,5 %:lla ja suurimman osan työkokemus lastensuojelusta jakautui miltei tasaisesti 1–2 vuoden, 3–5 vuoden ja 6–10 vuoden välille. Aineiston analysoinnin näkökulmasta, jakaumat vastaajien taustatekijöiden kesken tuo tutkimukseeni asianmukaisen vaihtelun.

4.2 Sosiaalityöntekijöiden myötätuntotyytyväisyyden taso

Kyselylomakkeen ensimmäinen osa mittasi myötätuntotyytyväisyyden tasoa valmiin mittarin avulla (ProQOL). Tasoa mitattiin 10 kysymyksen kautta ja saadut pisteet laskettiin yhteen ja jaettiin neljään tasoon: alhainen, alempi keskitaso, ylempi keskitaso ja korkea. Aineistoni koostui 40 vastauksesta, alhaista myötätuntotyytyväisyyden tasoa ei pisteiden mukaan saanut yksikään. Muutamassa vastauksessa pisteet olivat kuitenkin lähellä alhaista myötätuntotyytyväisyyden tasoa. Pisteiden mukaisesti vastaajien myötätuntotyytyväisyyden taso jakautui seuraavasti: alhainen taso (n=0), alempi keskitaso (n=10), ylempi keskitaso (n=26) ja korkea taso (n=4). Kaikkien vastausten keskiarvo oli ~36 pistettä, eli keskiarvoltaan vastaajien myötätuntotaso asettuisi ylemmälle keskitasolle.

Professional Quality of Life Scale -mittariston käyttöä on vuosien mittaan arvioitu, tutkimusten kautta saatujen tietojen perusteella. Aikaisempien käyttötutkimusten mukaan (ProQOL manuaalissa määritelty 1187 eri tutkimuksesta saatujen keskiarvojen avulla) auttamisammateissa, myötätuntotyytyväisyyden osalta noin 25 % ihmisistä saa korkeamman tuloksen kuin 42 pistettä ja noin 25 % ihmisistä saa alemman tuloksen kuin 33 pistettä. Loput 50 % saavat pisteitä näiden väliltä. (ProQOL 2023.) Tässä tutkimuksessa vastaavat tunnusluvut ovat: yli 42 pistettä 10 %, alle 33 pistettä 30 % ja 33–42 pisteen välillä 60 %. Voidaan todeta, että vastaukset ovat samansuuntaiset kuin keskiarvoltaan aikaisemmissa kansainvälisissä tutkimuksissa on saatu auttamisammattien (kuten sosiaalityöntekijät, sairaanhoitajat, lääkärit, hoito- ja hoiva-alan työntekijät) osalta.

Lastensuojelun sosiaalityön luonne on eettisesti raskasta, vaikuttaen sosiaalityöntekijöiden myötätuntotyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin. Näin myös riski työuupumiselle ja myötätuntouupumiselle on korkeampaa kuin muulla sosiaalityön kentällä. (Harr 2013, 73.) Tämän mukaan tutkimukseni myötätuntotyytyväisyyden pisteet ovat linjassa aikaisempiin tutkimuksiin, mutta olisivat voineet olla vielä enemmänkin painottua alemmalle tasolle.

4.3 Myötätuntotyytyväisyys ja työhyvinvointi

Tässä luvussa esittelen myötätuntotyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin keskinäistä suhdetta tekemäni aineiston analyysin perusteella. Alaluvuissa vastaan kahteen tutkimuskysymykseeni: "Miten paljon myötätuntotyytyväisyydellä on vaikutusta työhyvinvoinnin kokemuksiin?" sekä "Minkälaiset muut tekijät vaikuttavat

työhyvinvoinnin kokemuksiin?”. Tuon esiin tutkimustuloksia Marja-Liisa Mankan (2011) työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja työntekijä kautta. Tässä luvussa tuon tuloksia työhyvinvointia tukevan näkökulman kautta, joten esitän myös laadullisen aineiston analyysia tältä osin.

4.3.1 Organisaatio

Vastauksissa kysymyksiin, joiden kohteena oli kokemukset työorganisaatiosta, sisälsivät eniten hajontaa. Taulukosta (taulukko 4) näkyy vastausten jakautuminen eri sisältöalueisiin.

ORGANISAAIO	Ei lainkaan	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon	Keski-arvo	Keskihajonta
Tavoitteellisuus	0 0,0 %	3 7,5 %	9 22,5 %	22 55,0 %	6 15,0 %	3,8	0,800
Joustava rakenne	1 2,5 %	6 15,0 %	5 12,5 %	17 42,5 %	11 27,5 %	3,8	1,097
Jatkuva kehittyminen	1 2,5 %	5 12,5 %	15 37,5 %	13 32,5 %	6 15,0 %	3,5	0,986
Toimiva työympäristö	0 0,0 %	3 7,5 %	7 17,5 %	12 30,0 %	18 45,0 %	4,1	0,949

Taulukko 4. Vastausten jakautuminen (n=40), prosenttiosuus, keskiarvo ja keskihajonta (Kysymys: Miten arvioit seuraavien **organisaatioon** liittyvien tekijöiden vaikuttavan työhyvinvointiisi?)

Suurin osa vastaajista (55 %) koki organisaation tavoitteellisuuden vaikuttavan ”melko paljon” työhyvinvoinnin kokemukseen. Vajaa puolet vastaajista (45 %) koki toimivan työympäristön vaikuttavan ”erittäin paljon” työhyvinvoinnin kokemukseen. Avointen vastausten kautta tätä määriteltiin muun muassa oman työhuoneen ja toimivien työvälineiden kautta. Positiivisina tekijöinä nähtiin myös palkkaus (n=8), jota kuvattiin esimerkiksi seuraavasti:

Vastaaja32 ”Kohdillaan oleva palkkaus tuo tunteen työpanokseni arvostuksesta”.

Iällä tai työkokemuksella suhteessa organisaation sisältöalueisiin ei ollut havaittavissa tilastollista poikkeavuutta, joka osoittaa vastausten jakautuneen tasaisesti iästä tai työkokemuksesta riippumatta. Myötätunnon tasojen vastauksista suhteessa organisaation jatkuvaan kehittymiseen, oli nähtävissä nouseva suunta suurempaa myötätuntotyytyväisyyttä kokevien osalta (Kuvio 2). Alemman

keskitason keskiarvo 3,2 nousi tasaisesti ylempään keskitasoon 3,5 ja korkeaan 3,75 myötätuntotytyväisyyden tasoon verrattuna. Ero oli pieni (0,6), mutta silti havaittavissa oleva suunta.



Kuvio 2. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Organisaatio - jatkuva kehittyminen (organisaatiossa tunnistetaan ja tuetaan työntekijöiden osaamista ja tarpeita)

Joustava organisaatio on tekijä, joka tukee hyvinvointia, kun työntekijällä on mahdollisuus määritellä esimerkiksi työaikaansa liukuvan työajan puitteissa sekä vaikuttaa omaan jaksamiseen esimerkiksi osa-aikaisen työajan kautta. Uusi 1.1.2022 astunut laki lastensuojelun asiakasmitoituksesta nostettiin positiivisena muutoksena esiin ja sen koettiin tukevan myös laadukkaamman työn tekemistä. Näin kommentoitiin myös organisaation mahdollisuuteen järjestää ja tukea koulutuksiin hakeutumista.

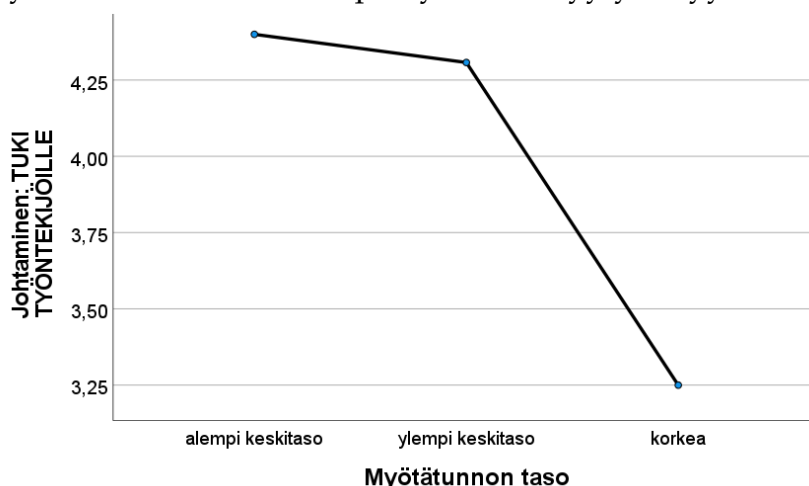
4.3.2 Johtaminen

Työhyvinvoinnin tekijöistä johtamisen sisältöalueiden koettiin vaikuttavan omaan työhyvinvointiin erittäin paljon. Vastaajista puolet (50 %) sijoitti kaikki johtamisen sisältöalueet (työn tekemisen edellytysten luominen, osallistava ja kannustava johtaminen ja tuki työntekijöille) toiseen ääripäähän, eli "erittäin paljon" vaikuttaviksi (Taulukko 5).

JOHTAMINEN	Ei lainkaan	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon	Keskiarvo	Keskiahajonta
Työn tekemisen edellytysten luominen	0	2	3	15	20	4,3	0,829
	0,0 %	5,0 %	7,5 %	37,5 %	50,0 %		
Osallistava ja kannustava johtaminen	0	0	6	14	20	4,4	0,730
	0,0 %	0,0 %	15,0 %	35,0 %	50,0 %		
Tuki työntekijöille	0	3	6	11	20	4,2	0,947
	0,0 %	7,5 %	15,0 %	27,5 %	50,0 %		

Taulukko 5. Vastausten jakautuminen (n=40), prosenttiosuus, keskiarvo ja keskihajonta (Kysymys: Miten arvioit seuraavien **johtamiseen** liittyvien tekijöiden vaikuttavan työhyvinvointiisi?)

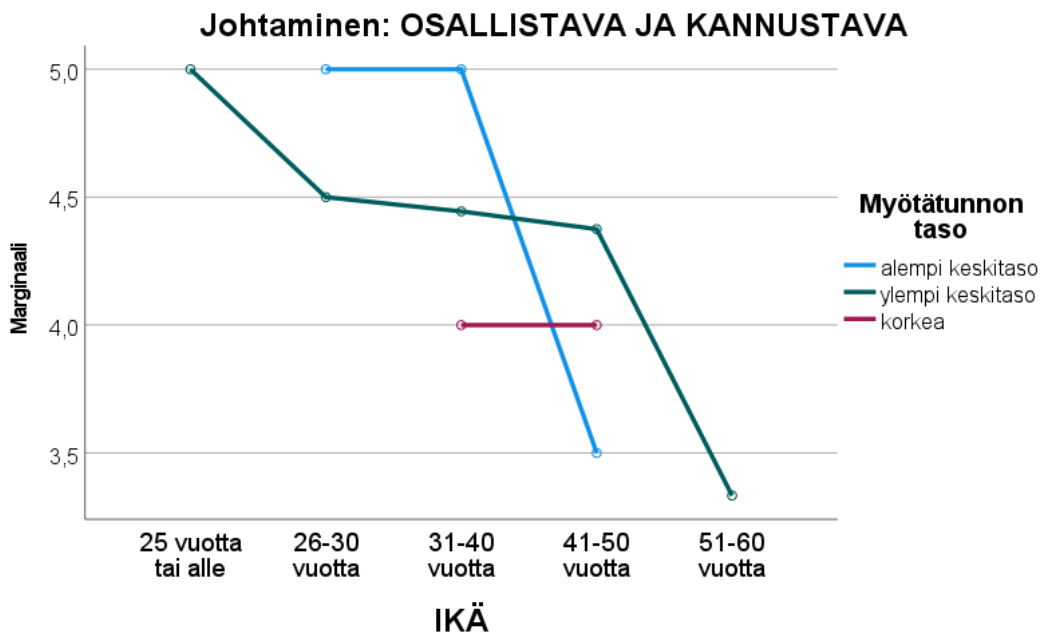
Myötätuntotyytyväisyyden taso oli tekijä, joka vaikutti työhyvinvoinnin kokemuksiin johtamisen osalta jossain määrin. Tuki työntekijöille sekä osallistavan ja kannustavan johtajan rooli näkyi eniten alemman keskitason myötätuntotyytyväisyyttä kokevien osalta ja väheni korkean myötätuntotyytyväisyyden tasolla. Kuvion (Kuvio3) kautta on havaittavissa kuinka alemman keskitason myötätuntotyytyväisyyden tasolla (4,40) koettiin tuen työntekijöille olevan merkityksellisempää kuin korkean myötätuntotyytyväisyyden tasolla (3,25). Ero näiden kahden ääripään välillä on huomattava (1,15) kun vielä huomioidaan, että kaikista vastauksista puolet (50 %) asettui ”erittäin paljon” (5) kohtaan. Tämän kautta voitaisiin siis olettaa, ettei johtamisen tuki ole niin merkityksellistä, mitä korkeampi myötätuntotyytyväisyyden taso on.



Kuvio 3. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Johtaminen – tuki työntekijöille (esim. asiakastilanteissa)

Osallistavan ja kannustavan johtamisen vastauksista oli löydettävissä sama suuntaus. Mitä korkeampi myötätuntotyytyväisyyden taso oli, sen vähäisempänä osallistavan ja kannustavan johtamisen tarve koettiin (alempi keskitaso 4,40 - ylempi keskitaso 4,35 – korkea 4,0).

Kuvion (Kuvio 4) kautta voidaan huomioida myös, että myötätuntotyytyväisyyden tason lisäksi ikä vaikutti kokemukseen ($p=0,007$). Tämä osoittaa nuorempien työntekijöiden hyötynneen osallistavan ja kannustavan johtamisen tuesta enemmän kuin vanhempien, yli 40-vuotiaiden vastaajien.



Kuvio 4. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa ikään ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Johtaminen –osallistava ja kannustava

Tutkimusaineistoni avointen vastausten analyysin pohjalta tulkiten johtamisen vaikuttavan työhyvinvointiin, kun saatavilla oli tarvittaessa vahvaa tukea, esihenkilön joustavuutta sekä sitä, että esihenkilöön pystyi luottamaan. Positiivisena koettiin myös esihenkilön osaaminen sekä henkilökohtainen ominaisuus kuten mukavuus.

Tulkintani mukaan johtamisen osa-alueetta ei koeta myötätuntotyytyväisyyden korkealla tasolla niin merkittävänä tekijänä, kuin alemmalla tasolla. Tähän voi myös vaikuttaa muut tekijät, jotka vahvistavat omaa osaamista, ettei johtamisen kautta saatava tuki tuo lisäarvoa työhyvinvointiin nähden. Myös ikä näytti vaikuttavan vastauksiin, joka osoittaisi, että esimerkiksi elämäkokemus tai työkokemus voisi osaltaan määritellä tuen tarvetta työhyvinvointiin nähden.

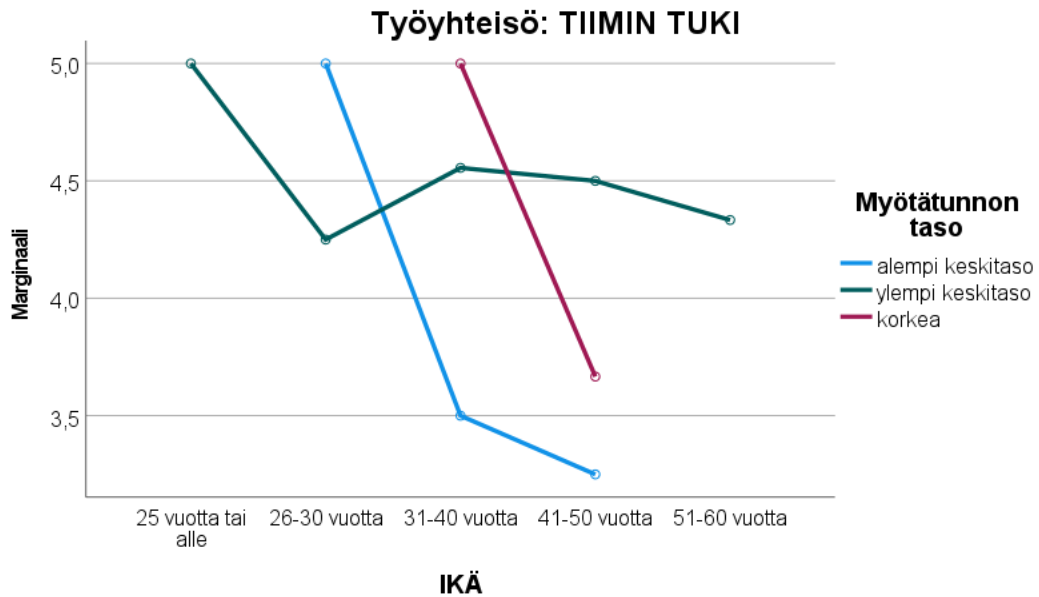
4.3.3 Työyhteisö

Työyhteisön merkitystä oman työhyvinvoinnin kannalta arvostettiin. Ryhmän/tiimin tuki oli ainoa työyhteisön sisältöalue, jonka vaikuttavuuden arvioitiin olevan ”melko vähän” vain yhden vastaajan (2,5 %) kautta. Muuten työyhteisöä koskevat sisältöalueet koettiin pääasiassa tätä tärkeämpinä (Taulukko 6).

TYÖYHTEISÖ	Ei lainkaan	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon	Keski-arvo	Keski-hajonta
Avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot	0	0	4	16	20	4,4	0,672
	0,0 %	0,0 %	10 %	40 %	50 %		
Ryhmän/tiimin toimivuus ja 'pelisäännöt'	0	0	3	18	19	4,4	0,632
	0,0 %	0,0 %	7,5 %	45,0 %	47,5 %		
Ryhmän/tiimin tuki	0	1	5	15	19	4,3	0,797
	0,0 %	2,5 %	12,5 %	37,5 %	47,5 %		

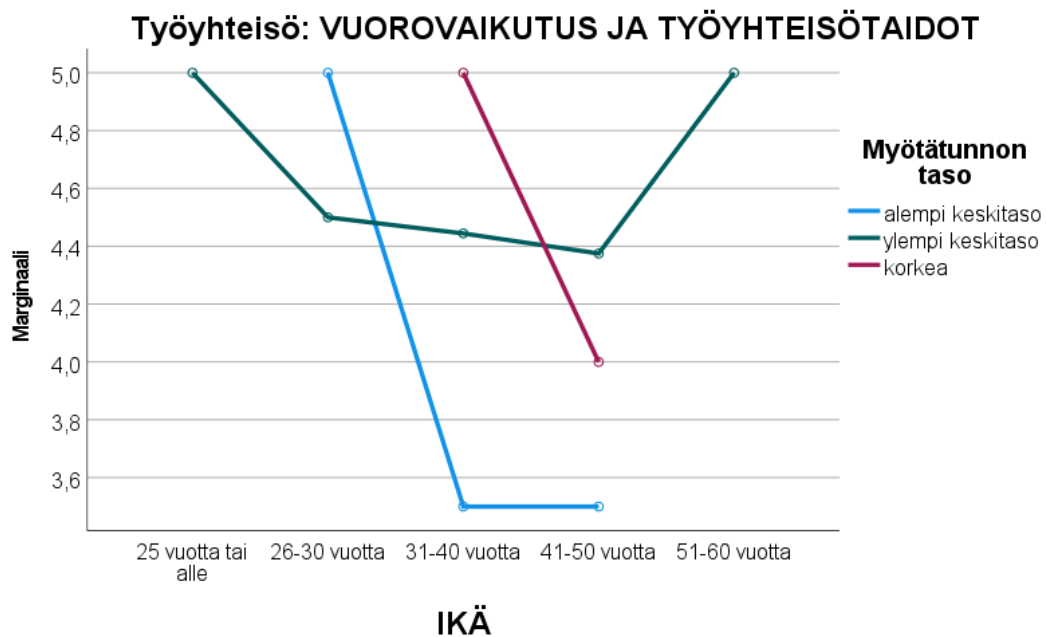
Taulukko 6. Vastausten jakautuminen (n=40), prosenttiosuus, keskiarvo ja keskihajonta (Kysymys: Miten arvioit seuraavien **työyhteisöön** liittyvien tekijöiden vaikuttavan työhyvinvointiisi?)

Kuvion (Kuvio 5) kautta voidaan tulkita iän vaikuttavan tiimin kautta saatavaan tuen kokemukseen ($p=0,011$), tarve näyttäisi vähentyvän iän myötä. Myötätuntotyytyväisyyden ylempää keskitasoa kokevien osalta tuki pysytteli lähellä 4,5 marginaalia. Muiden ryhmien osalta kokemus tiimin tuelle pieneni iän myötä. Ikä muuttujana voidaan tulkita kuitenkin myös elämän kokemuksen sekä työkokemuksen karttumisena, jolloin pelkkä ikä ei toimi ainoana vaikuttavana tekijänä.



Kuvio 5. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa ikään ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työyhteisö – tiimin tuki (esim. asiakastilanteissa)

Työyhteisön avoimen vuorovaikutuksen ja työyhteisötaitojen (Kuvio 6) vaikutus omaan työhyvinvointiin näytti vähenevän selkeästi kahden ryhmän osalta, kun ikää oli enemmän ($p=0,003$). Myös kolmannessa ryhmässä sama keskiarvoinen suuntaus oli nähtävissä, joka poikkeaa kuitenkin 51–60-vuotiaiden kohdalla, jossa vastaajia oli 7,5 %. Kaikki tämän ryhmän vastaajat asettuivat myötätuntotyytyväisyyden osalta ylempään keskitasoon (myötätuntotyytyväisyys taso*ikä $p=0,022$).



Kuvio 6. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa ikään ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työyhteisö: Vuorovaikutus ja työyhteisötaidot

Tutkimusaineistoni avointen vastausten analyysin perusteella työyhteisö nähtiin työhyvinvoinnin kannalta tärkeimpänä osa-alueena. Tiimin merkitystä korostettiin ja sieltä nostettiin ”hyvän hengen” ja huumorin tärkeys. Tärkeänä osana työhyvinvointia tukevaa työyhteisöä näkyi kollegoiden osaamisen arvostus, joka koettiin myös omaa ammatillisuutta tukevana. Analyysini mukaan hyvin toimiva työyhteisö tarjoaa työntekijöille kannustavan työympäristön, joka on myös merkityksellinen työntekijöille. Työyhteisössä voidaan antaa palautetta ja sitä myös kyetään ottamaan vastaan. Parhaimmillaan työyhteisö voi luoda jopa turvallisuuden tunnetta työntekijöilleen.

Työyhteisö työhyvinvoinnin tekijänä näyttäytyy erityisen tärkeänä osa-alueena. Aineistosta nousi myös myötätuntotytyväisyyden tason sekä iän merkitys. Niin kuin aikaisemmin mainittiin, pelkkä ikä tuskin luo tilannetta, jolloin tuen tarve olisi vähäisempää. Tähän varmasti vaikuttaa muutkin tekijät, kuten elämäkokemus sekä alan työkokemus.

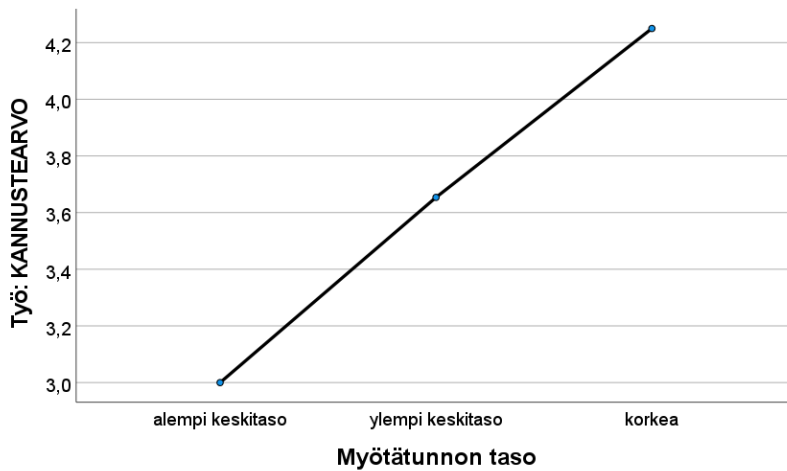
4.3.4 Työ

Työn sisältöalueisiin kuului vaikuttamismahdollisuudet, kuten työskentelytapojen aikatauluttamisen ja luovuuden käyttö sekä kannustearvo, sisältäen työn monipuolisuuden, mahdollisuuden uuden oppimiseen ja kehittämiseen. Kukaan vastaajista ei kokenut, etteikö nämä vaikuttaisi vähintään ”melko vähän” omaan työhyvinvoinnin kokemukseen. Taulukossa 7 on esitetty vastausten jakautuminen.

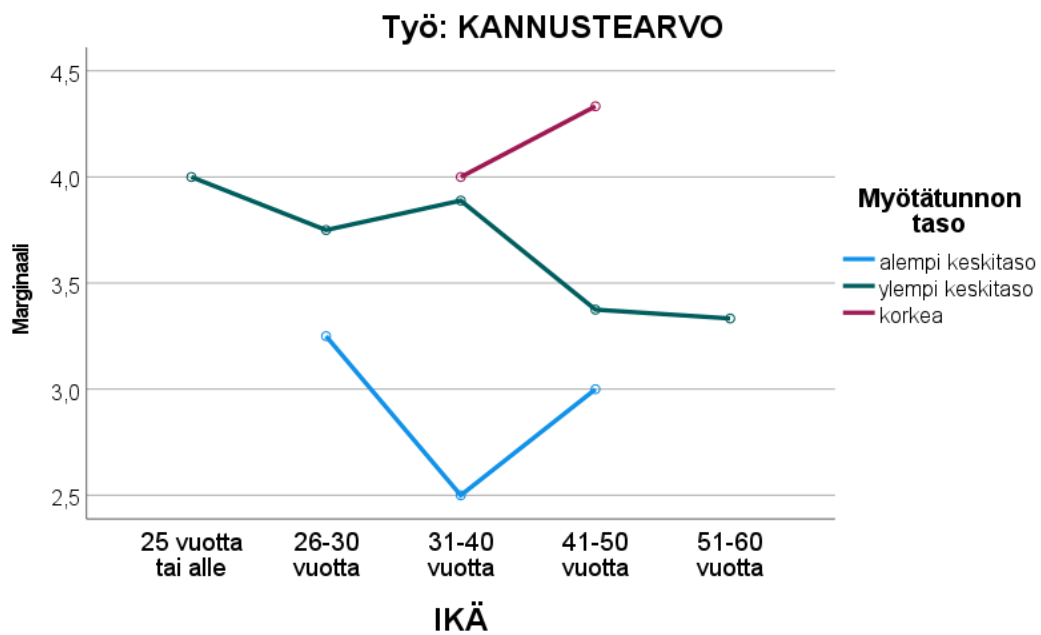
TYÖ	Ei lainkaan	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon	Keski-arvo	Keski-hajonta
Vaikuttamis-mahdollisuudet	0	0	6	20	14	4,2	0,687
	0,0 %	0,0 %	15,0 %	50,0 %	35,0 %		
Kannustearvo	0	4	15	15	6	3,6	0,846
	0,0 %	10,0 %	37,5 %	37,5 %	15,0 %		

Taulukko 7. Vastausten jakautuminen (n=40), prosenttiosuus, keskiarvo ja keskihajonta (Kysymys: Miten arvioit seuraavien **työhön** liittyvien tekijöiden vaikuttavan työhyvinvointiisi?)

Myötätuntotyytyväisyyden taso näytti vaikuttavan vastauksiin myös työn kannustearvon osalta. Nämä ovat nähtävissä kuvioiden (kuvio 7 ja 8) kautta. Alempaa myötätuntotyytyväisyyden tasoa kokevien vastaukset olivat matalat (3,0) suhteessa korkean myötätuntotyytyväisyyden tasoon (4,25). Kuviossa 8 on havaittavissa tämä myös iän ($p=0,035$) mukaisen vaihteluvälin osalta (alempi keskitaso 2,5–3,25, ylempi keskitason 3,33–4,0 ja korkea taso 4,0–4,33). Iän ollessa korkeampi myötätunnon ylempää keskitasoa kokevien kannustearvon kokemus suhteessa omaan työnhyvinvointiin laski. Kannustearvon vaikutus näytti myös kasvavan työvuosien kasvaessa lastensuojelun avohuollossa ($p=0,018$). Myötätuntotyytyväisyyden alemman keskitason osalta 0–5 vuoden työkokemuksen vaihteluväli oli 2,0–3,0, ylempään keskitason 0–20 vuoden työkokemuksen vaihteluväli oli 3,0–4,2 ja korkean 1–15 vuoden työkokemuksen vaihteluväli oli 4,0–5,0.



Kuvio 7. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työ – kannustearvo



Kuvio 8. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa ikään ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työ – kannustearvo (esim. työn monipuolisuus, mahdollisuus uuden oppimiseen ja kehittämiseen)

Työtä kuvailtiin vaihtelevaksi, merkitykselliseksi ja monipuoliseksi. Asiakkaat, varsinkin lasten tapaamiset ja muutoksen näkeminen heidän tilanteissaan tuki vastaajien työhyvinvoinnin kokemuksia. Positiivisia puolia nostettiin myös hyvin toimivien verkostoiden

ja yhteistyötahojen tuntemisen osalta, joka sujuvoitti työntekoa. Vastausten sisällä todettiin työn olevan raskasta, mutta esimerkiksi positiivinen palaute, jota aika-ajoin sai eri tahoilta, auttoi ja tuki omaa jaksamista vaihtelevien asiakastilanteiden keskellä. Työllä itsessään nähtiin olevan kuitenkin suuri merkitys työhyvinvoinnin kokemuksille. Jos työ ei jostain syystä täytä tiettyjä kriteerejä, vaihtaminen tulee helpommin mieleen. Esimerkkinä seuraava vastaus:

Vastaaaja5 *"En voi työssäni aina hyvin. Työ on raskasta. Mutta joustava esihenkilö ja ihanat asiakkaat sekä muutoksen näkeminen nuorten tilanteissa ovat saaneet jatkamaan, vaikka luovuttaminenkin on monesti käynyt mielessä"*

Tekemäni aineiston analyysin perusteella tulkitseen, että työn tuottama tuki vaikuttamismahdollisuuksien osalta nähdään merkityksellisenä työhyvinvoinnin edistäjänä. Vaikuttamismahdollisuudet oli avattu liittyvän esimerkiksi työskentelytapoihin, aikatauluttamiseen sekä luovuuteen. Jotta vaikuttaminen mahdollistuu, se vaatii vähintäänkin omia kykyjä, resursseja sekä voimavaroja. Myötätuntotyytyväisyyden taso näytti olevan liitoksissa omaan luottamukseen omista kyvyistä, joten tällä voi olla merkitystä, kuinka kannustavana työ nähdään. Työn tuottama kannustearvo vaikutti myötätuntotyytyväisyyden tason sekä iän kautta olevan matala. Tämä osoittaisi, ettei työ varsinkaan iän karttuessa tue työhyvinvointia samassa mittakaavassa kuin nuoremmilla ja korkeamman myötätuntotyytyväisyyden tason saavuttaneilla.

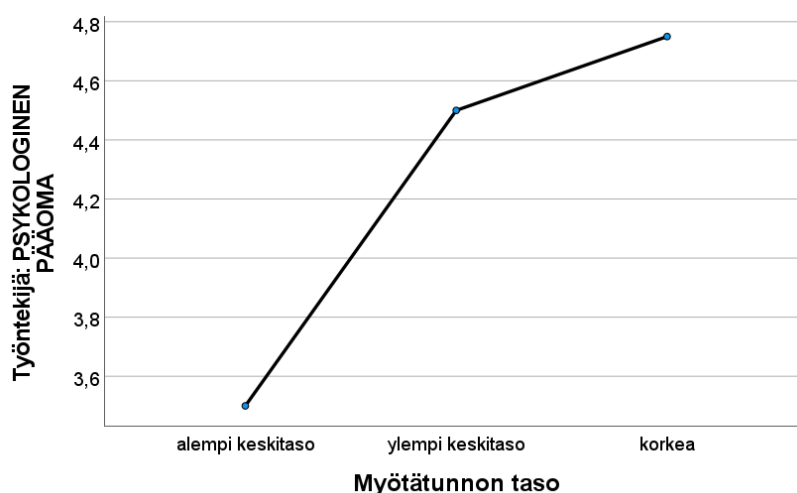
4.3.5 Työntekijä

Työhyvinvoinnin tekijöiden osalta työntekijän omat resurssit nähtiin vaikuttavan työhyvinvointiin taulukon mukaisesti (Taulukko 8). Näistä psykologinen pääoma, joka sisältää muun muassa toiveikkuuden ajattelua, optimismia, sinnikkyyttä ja itseluottamusta, näkyi suurimman osan vastauksissa joko "erittäin paljon" (45 %) tai "melko paljon" (42,5 %) työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä.

TYÖNTEKIJÄ	Ei lainkaan	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon	Keskiarvo	Keskihajonta
Psykologinen pääoma	0	2	3	17	18	4,3	0,816
	0,0 %	5,0 %	7,5 %	42,5 %	45,0 %		
Terveys ja fyysinen kunto	0	1	9	21	9	4,0	0,749
	0,0 %	2,5 %	22,5 %	52,5 %	22,5 %		
Asenteet	0	1	5	20	14	4,2	0,747
	0,0 %	2,5 %	12,5 %	50,0 %	35,0 %		
Yksilölliset tekijät	0	2	8	14	16	4,1	0,900
	0,0 %	5,0 %	20,0 %	35,0 %	40,0 %		

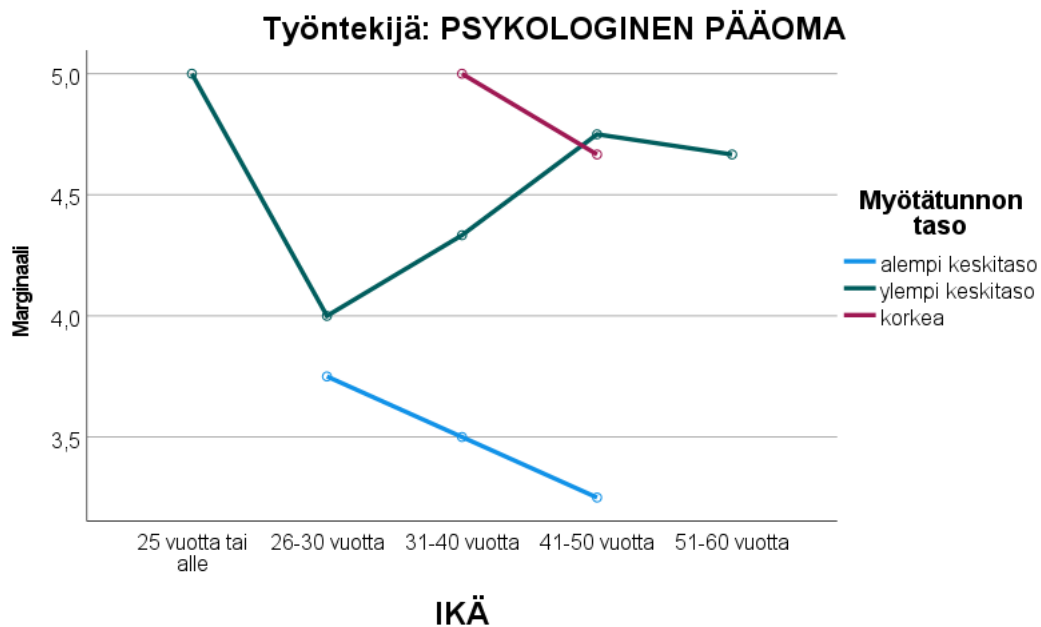
Taulukko 8. Vastausten jakautuminen (n=40), prosenttiosuus, keskiarvo ja keskihajonta (Kysymys: Miten arvioit seuraavien **työntekijään** liittyvien tekijöiden vaikuttavan työhyvinvointiisi?)

Psykologiseen pääomaan suhtautuminen erosi myötätuntotyytyväisyyden tasojen kautta (Kuvio 9). Korkeamman myötätuntotyytyväisyyden omaavat vastaajat kokivat tämän vaikuttavan enemmän työhyvinvointiin kuin vastaajat, joiden taso oli matalampi (alempi keskitaso 3,5 - ylempi keskitaso 4,5 - korkea 4,75).

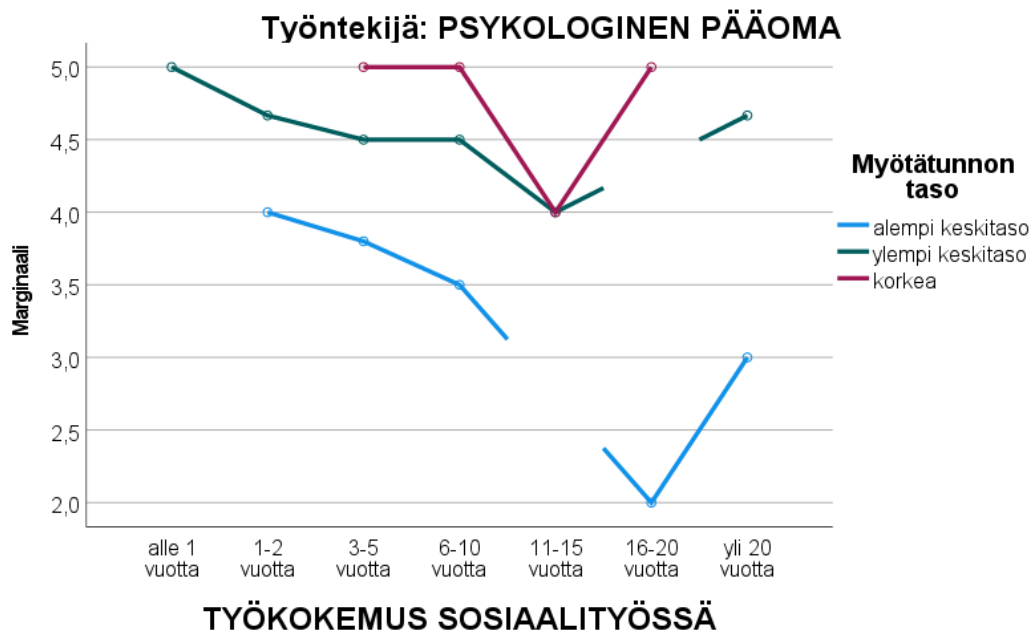


Kuvio 9. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä - psykologinen pääoma (toiveikkuus, optimismi, sinnikkyys ja itseluottamus)

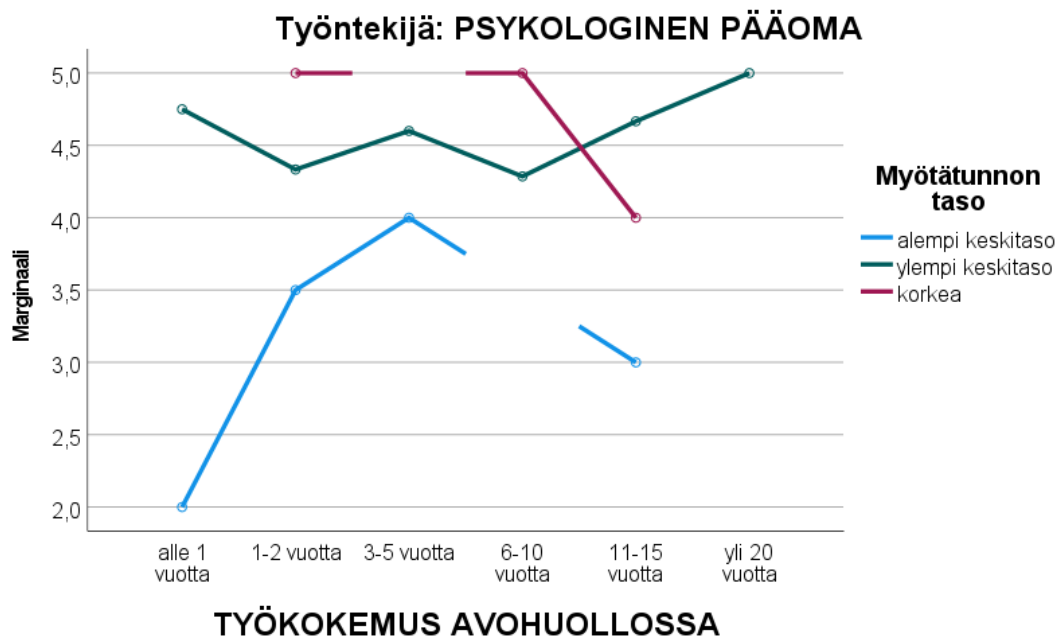
Psykologisen pääoman ja myötätuntotyytyväisyyden tasojen välillä oli havaittavissa tilastollisesti merkittävää poikkeamaa, kun toiseksi muuttujaksi lisättiin ikä ($p=0,008$) (Kuvio 10), työvuodet sosiaalityössä ($p=<0,001$) (Kuvio 11) sekä lastensuojelun avohuollossa ($p=<0,001$) (Kuvio 12). Myötätuntotyytyväisyyden alemman keskitason ryhmässä oma psykologisen pääoman merkitys arvioitiin alemmaksi, oli toisena muuttujana ikä, työvuodet sosiaalityössä tai työvuodet lastensuojelussa. Verrokkina toimi myötätuntotyytyväisyyden korkeampaa keskitasoa tai korkeaa tasoa kokevat.



Kuvio 10. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa ikään ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä – psykologinen pääoma (esim. toiveikkuus, optimismi, sinnikkyys ja itseluottamus)

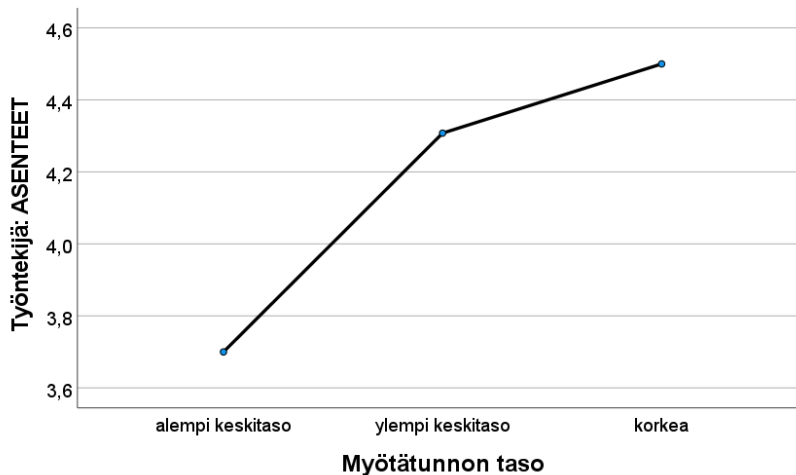


Kuvio 11. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työkokemukseen sosiaalityössä ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä - psykologinen pääoma (esim. toiveikkuus, optimismi, sinnikkyys ja itseluottamus)



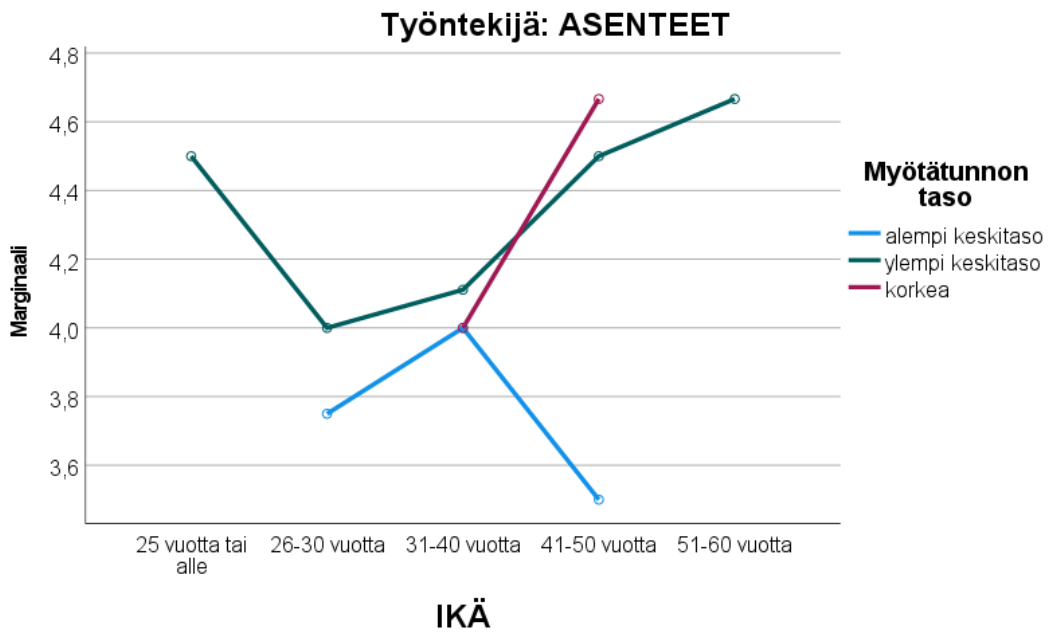
Kuvio 12. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työkokemukseen lastensuojelun avohuollossa ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä - psykologinen pääoma (esim. toiveikkuus, optimismi, sinnikkyys ja itseluottamus)

Työntekijän omien asenteiden vaikutus työhyvinvointiin jakautui saman suuntaisesti myötätuntotyytyväisyyden tasojen kautta, kuin psykologisen pääoman osalta. Alemman keskitason omaavien marginaali 3,7 oli korkean tason marginaalia 4,5 selvästi alempana (Kuvio 13).

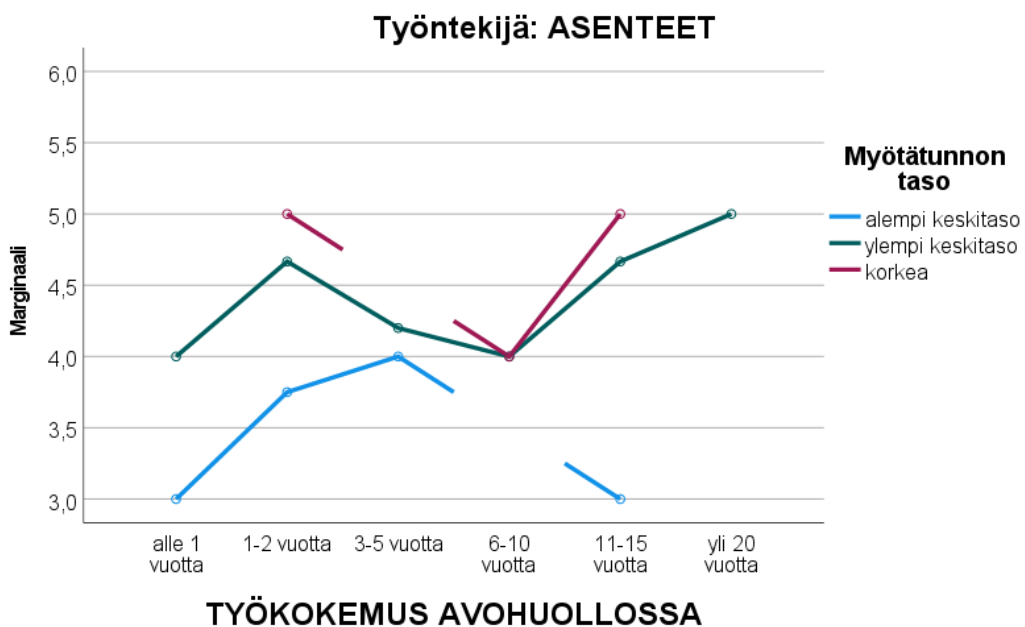


Kuvio 13. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä - asenteet

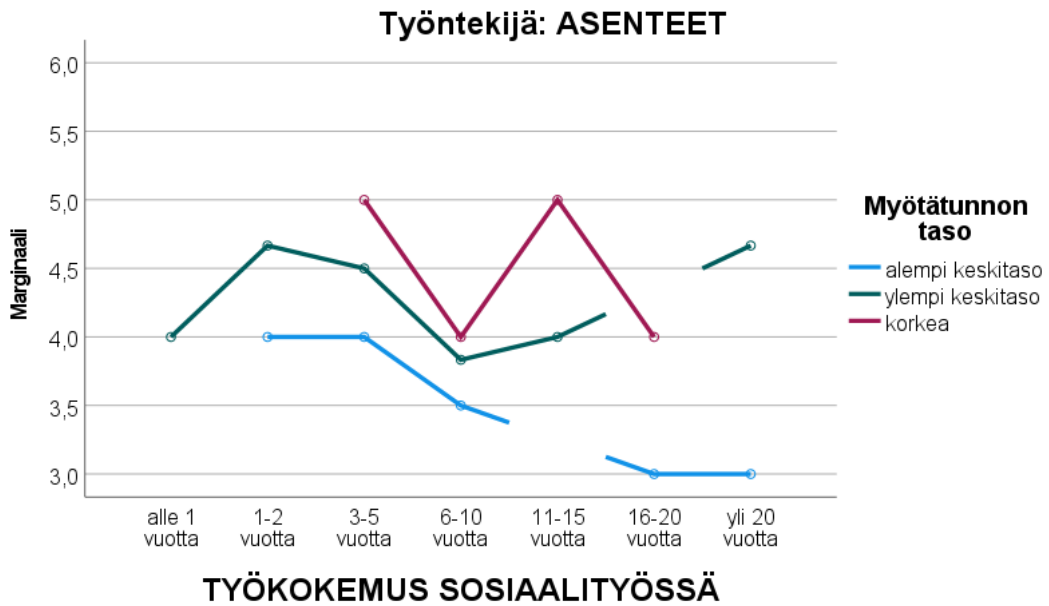
Lähemmin tarkasteltaessa voidaan todeta, että vastaajat, joiden myötätuntotyytyväisyyden taso oli alemmalla keskitasolla, vastasi iästä ($p=0,310$) (Kuvio 14), työvuosista sosiaalityössä ($p=0,053$) (Kuvio 15) tai työvuosista lastensuojelun avohuollossa ($p=0,013$) (Kuvio 16), huolimatta asenteiden vaikuttavan vähemmän kuin ylempää tai korkeaa myötätuntotyytyväisyyttä kokevat. Iän osalta hajonta jakautui: alempi keskitaso 3,5–4,0 marginaali välille, muut tasot 4,0–4,67 marginaalin välille. Työvuosien sosiaalityössä ja lastensuojelussa hajonnat sijoittuivat: alempi keskitaso 3,0–4,0 marginaali välillä, muut 3,83–5,0 marginaalin välillä. Taulukoiden kautta voidaan huomioida, että myötätuntotyytyväisyyden matalampaa keskitasoa kokevat asettuvat selkeästi asenteiden osalta muiden ryhmien alapuolelle.



Kuvio 14. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa ikään ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä – asenteet

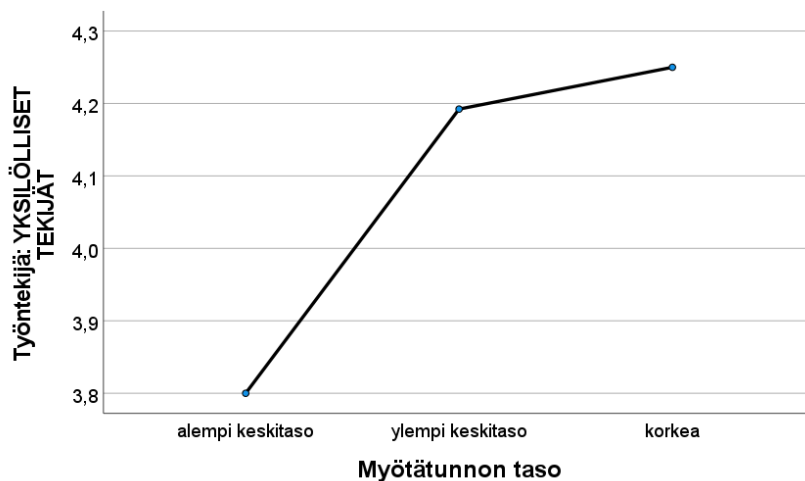


Kuvio 15. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työkokemukseen lastensuojelun avohuollossa ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä – asenteet



Kuvio 16. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työkokemukseen sosiaalityössä ja työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä – asenteet

Yksilöllisten tekijöiden osalta oli myös näkyvässä, että alemmaa keskitasoa kokevat (3,8) arvioivat tämän tekijän vähemmän vaikuttavaksi kuin ylempää keskitasoa (4,19) ja korkeaa (4,25) myötätuntotyytyväisyyden tasoa kokevat. (Kuvio 17)



Kuvio 17. Myötätunnon tason mukaisten vastausten jakautuminen suhteessa työhyvinvoinnin osa-alueeseen: Työntekijä – yksilölliset tekijät (esim. psyykkinen vointi, elämäntilanne ja muut työn ulkopuoliset tekijät)

Vastaajat kuvailivat työntekijöiden omien resurssien, kuten kokemuksen, elämän asenteen, huumorin ja riittävän palautumisen tukevan työhyvinvoinnin kokemuksia. Toisinaan tarvitaan myös kykyä asettaa asioita oikeisiin mittasuhteisiin ja pohtia odotuksien realistisuutta suhteessa omaan kyvykkyyteen, jota kuvaa kommentti:

Vastaaja38: *"Työn merkityksellisyys ja oman elämänasenteen/maailmankatsomuksen ja työn onnistunut yhteensovittaminen. Vaikka työ on sisällöllisesti vakavaa ja huolellisuutta vaativaa, asiat on oltava oikeissa mittasuhteissa ja välillä on vain todettava, että nyt on näin. Se ei silti ole pois siitä, etteikö aidosti yritettäisi parastamme"*

Työntekijä työhyvinvoinnin osa-alueena näyttäytyi aineiston analyysini mukaan mielenkiintoiselta. Myötätuntotyytyväisyyden alempi keskitaso erottui miltei kaikissa sisältöalueissa ollen muita tasoja alempana. Eli työntekijään liittyvät tekijät vastaajien kokemusten mukaan, vaikutti vähemmän omaan työhyvinvointiin mitä alempi myötätuntotyytyväisyyden taso oli.

4.4 Työhyvinvointiin liittyvät muut tekijät

Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli tutkia mitkä muut tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemuksiin. Tähän vastattiin kahden avoimen kysymyksen kautta. Edellisessä luvussa (4.3.) toin esiin työhyvinvointia tukevien muiden tekijöiden vaikutuksia työhyvinvointiin Marja-Liisa Mankan mukaisten työhyvinvoinnin osatekijöiden kautta. Vastaajista (N=40) yhteensä 27 vastasi avoimeen kysymykseen, jossa kysyttiin työhyvinvointia haastavista ja estävistä tekijöistä.

Avointen vastausten aineiston analyysin perusteella *organisaatiota* kohtaan nousi esiin erityisen paljon työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Niitä oli lukumäärällisesti eniten. Organisaatorakenne, muutokset siinä hyvinvointialueiden myötä sekä puuttuva tieto organisaation toiminnasta koettiin haastavan:

Vastaaja17: *"Haastavat: Organisaatorakenne, autoritäärinen johtamiskulttuuri hyvinvointialueella, jossa ei työntekijöitä kuulla ja palveluita ei kehitetä asiakaslähtöisesti"*

Tähän oli liitettyä myös kritiikkiä tuloksellisuuden ja työn tehostamisen näkökulmasta, jotka osaltaan vaikuttivat työhyvinvointiin. Tärkeä nosto kohdistui myös liialliseen työmäärään ja velvoitteisiin, joiden laiminlyönnin seurauksista aiheutui jopa pelkoa.

Vastaaja19: *"Vaikka esimies ja tiimi loistava, organisaatio ei tukena. Liika työ, vähemmän ja vähemmän ehtii tehdä edes pakolliset. Asiakasmitoitus monessa hyvä, mutta käytännössä vaikuttanut tilanteen huononemiseen, koska johto katsoo numeroita, eikä tosiasiallista työtilannetta."*

Resurssien vajuus, kuten työntekijöiden puuttuminen tai niiden vaihtuminen heikensi työntekijöiden työhyvinvointia. Kollegoiden työtehtävien hoitaminen lomien, sairauslomien tai muutoin kyvyttömyyden vuoksi, tuntui kuormittavalta omien töiden lisäksi. Asiakastietojärjestelmät aiheuttivat oman paineensa, varsinkin jos vaadittiin tietoteknisiä taitoja, joihin ei ollut aikaa perehtyä. Yhteistyö ulkopuolisten yhteistyötahojen kanssa ei aina ollut kovin rakentavaa, sujuvaa tai se oli lähes mahdotonta, estäen näin laadukkaan työn toteuttamista.

Johtamisen vaikuttavina tekijöinä tuotiin esille heikko tai olematon tuki työhön, vaihtuvat esihenkilöt sekä huonot ohjeistukset.

Työyhteisöön liittyviä tekijöitä mainittiin yksittäisiä ja ne liittyivät epäluotettavaan työkaveriin, toimimattomiin työpariuksiin, kollegoiden uupumiseen sekä sairaspöissaoloihin.

Työn osalta suurin osa oli huolissaan kiireen tai suuren työtaakan vaikuttavuudesta työhyvinvointiin. Eräässä vastauksessa mainittiin myös pelko siitä, ettei kukaan kuolisi tehtyjen ratkaisujen vuoksi. Työtä haastoi asiakkaiden erilaisten tilanteiden tuoma taakka. Asiakkaiden vaativat ja traumaattiset tilanteet ja toisinaan ymmärrys siitä, ettei pysty auttamaan heitä. Haastetta työlle asetti myös sen luonteen vuoksi kerroksellisuus ja monitahoisuus sekä asiakkaiden osoittama epäasiallinen tai jopa uhkaava käytös työntekijää kohtaan.

Työntekijään liittyviin tekijöistä yksin jääminen sekä eettiset ristiriidat nousivat työhyvinvointiin liittyvinä tekijöinä esiin. Työhyvinvointiin vaikuttavaa eettistä kuormitusta tuotiin esiin seuraavasti:

Vastaaja19: *"Eettiset ristiriidat, ei mahdollisuus tehdä työtä niin kuin haluaisi (koska resurssit), riittämätön tuki työlle tai päätöksille"*

Työhyvinvointia haastavia tekijöitä näytti nousevan erityisen paljon esiin aineistosta. Erityisesti organisaation osalta tyytymättömyys, ylhäältä alaspäin "valuvat" ohjeistukset ja odotukset sekä suuri ja kuormittava työmäärä, eivät kohtaa työntekijöiden käsitystä työhyvinvointia tukevasta organisaation toiminnasta. Tukea työntekijöiden tulisi kuitenkin saada niin organisaation, johtamisen kuin työyhteisönkin kautta, jotta haastavaa työtä jaksetaan vastedeskin toteuttaa. Tätä

haastaa myös resurssien vajeus, joka ei ole yksittäisistä työntekijöistä kiinni, mutta poissaolojen ja resurssipulan vuoksi kuormittavat työntekijöitä omien työtehtävien lisäksi. Työhyvinvoinnin jokaiselta osa-alueelta löytyi tekijöitä, jotka haastavat ja tai estävät työhyvinvoinnin kokemista ja näin osaltaan vaikuttavat laadukkaan työn toteuttamiseen.

5 POHDINTA JA YHTEENVETO

Tämän pro-gradu tutkimukseni keskiössä on myötätuntotyytyväisyys ja sen tasojen vaikutus lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin työhyvinvoinnista. Myötätuntotyytyväisyys yhdistetään yleensä parempaan työhyvinvointiin. Korkeammalla myötätuntotyytyväisyyden tasolla on myös suojaava merkitys työntekijän työuupumista sekä myötätuntouupumista kohtaan. (Shepherd ja Newelin 2020; Van Hook ja Rothenbergn 2009.) Tutkimukseni tulokset osoittavat, että myötätuntotyytyväisyyden tasoilla on vaikutusta kokemukseen työhyvinvoinnin tekijöistä. Tulokset ovat linjassa aikaisemmin toteutettujen lastensuojelun työntekijöiden myötätuntotyytyväisyyttä käsittelevien tutkimusten kanssa. Tässä luvussa nostan oman tutkimukseni tuloksia myötätuntotyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin osalta sekä vertaan niitä aikaisemmin aihetta käsitteleviin tutkimuksiin sekä muuhun teoriaan.

Tämän tutkimuksen kannalta myötätuntotyytyväisyys oli keskeinen seikka, jota halusin tutkia. Myötätunto osana lastensuojelutyötä ja muita auttamisammatteja on merkityksellinen, jopa oletettava piirre. Tarve auttaa sekä kokea auttamisen kautta tyydytyksen tunteita, pidetään myös myötätuntotyytyväisyyden yhtenä tärkeänä osana (Radey ja Figley 2007, 213). Näin ollen on oletettavaa, että työntekijällä on jonkinlaiset valmiudet kokea myötätuntoa sekä koettua myötätuntotyytyväisyyttä voidaan mitata. Tutkimukseni vastaajien myötätuntotyytyväisyys asettui joko keskimääräiselle tai korkealle tasolle. Suhteessa muihin auttamisammatteihin tutkimukseni vastaajat painottuvat keskimääräisen myötätuntotyytyväisyyden tasolle. ProQOL:n (2023) mukaan korkeata myötätuntotyytyväisyyden tasoa edustaa 25 % auttamisammateissa toimivista. Tässä tutkimuksessa vastaava luku oli kuitenkin vain 10 % (N=40). Vaikka suurin osa vastaajista asettui keskimääräisen myötätuntotyytyväisyyden tasolle, sain mielestäni hyvin tutkimuskysymyksiini vastaavan aineiston. Alhaisen myötätuntotyytyväisyyden tason vastaajien puuttuessa jaoin keskimääräisen tason alempaan ja ylempään keskitasoon.

Yhden tutkimuskysymykseni kautta tutkin myötätuntotyytyväisyyden vaikutusta työhyvinvointiin. Eri myötätuntotyytyväisyyden tasoilla oli nähtävissä merkittävää poikkeamaa suhteessa työhyvinvoinnin tekijöihin, mutta myös tuloksia, joiden mukaan myötätuntotyytyväisyyden tasolla ei ollut merkittävää vaikutusta.

Myötätuntotyytyväisyyden merkitys näkyi eniten työhyvinvoinnin tekijöiden **työntekijä** -osa-alueessa. Varsinkin työntekijän psykologisen pääoman (sisältäen toiveikkuutta, optimismia, sinnikkyyttä ja itseluottamusta) sekä asenteiden kautta oli nähtävissä myötätuntotyytyväisyyden tasojen ero. Mitä matalampi taso oli, sitä

vähemmän koettiin sen vaikuttavan omaan työhyvinvointiin. Shepherd ja Newel (2020) toteavat, että aktiivisesti omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan huolehtivat työntekijät kokevat enemmän myötätuntotyytyväisyyttä, jaksavat paremmin työn haasteita sekä harkitsevat harvemmin työn vaihtamista. Itsehoito tai itsestä huolehtiminen vaikuttaa myös parempaan psyykkiseen sekä fyysiseen terveyteen. Myös Manka ja Manka (2016, 158–159) asettaa työntekijän psykologisen pääoman tärkeään rooliin kuvaillen sen yhdeksi tärkeimmäksi osa-alueeksi organisaation näkökulmasta. Sillä on vaikutusta sitoutumiseen, työssä suoriutumiseen, työtyytyväisyyteen sekä poissaoloihin. Tästä näkökulmasta oman tutkimukseni tulokset osoittavat huolestuttavia piirteitä, varsinkin alemman keskitason myötätuntotyytyväisyyttä kokevien osalta, joiden kokemus psykologisen pääoman vaikutuksesta olivat matalimmat. Tämä herättää kysymyksiä siitä, millä tasolla työntekijöiden itsestä huolehtiminen lastensuojelun avohuollossa kaikkiaan on, sekä saavatko työntekijät organisaatiolta tarpeeksi tukea, joka auttaisi pitämään parempaa huolta omasta hyvinvoinnista työn ohella?

Tutkimukseen vastaajista suurimmalla osalla (40 %) oli sosiaalityön työkokemusta 3–5 vuotta ja määrällisesti eniten (27,5 %) työkokemusta lastensuojelun avohuollossa oli 1–2 vuotta. Harr:n (2013) tutkimuksen mukaan myötätuntouupumisen riski on sosiaalityössä läsnä, työn luonteen vuoksi. Matala myötätuntotyytyväisyyden taso varsinkin nuorten sekä vastavalmistuneiden parissa on riskitekijä, joka voi edetessään haastaa työssä jaksamista sekä työhyvinvointia. Uupumisen riski kuitenkin vähenee työvuosien sekä kokemuksen karttuessa. (Harr 2013; Van Hook ja Rothenberg 2009; Baldschun 2018.) Edellä mainitut tekijät nuorten ja vastavalmistuneiden osalta on tärkeää huomioida organisaatioissa sekä niitä johdettaessa. Tutkimustulokset **johtamisen** sekä **työyhteisön** tuen osalta olivat samansuuntaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Myötätuntotyytyväisyyden matalammalla tasolla tuki koettiin tärkeämpänä, kuin mitä korkeammilla tasoilla. Samoin oli myötätuntotyytyväisyys suhteutettuna ikään. Mitä nuorempi ja matalampi myötätuntotyytyväisyyden taso oli, sitä tärkeämpänä merkitys työhyvinvoinnille koettiin. Kuten Cynthia Harr (2013) mainitsee, ikä ja työkokemus yhdistettynä elämäkokemukseen, rakentaa pohjaa, jolloin luottamus omiin ammatillisiin kykyihin vahvistuu. Tämä voi selittää sitä seikkaa mikä näkyi omassa tutkimuksessanikin, kun ikää oli enemmän, ulkopuolisen tuen tarve koettiin vähemmän tarpeellisenä.

Työhyvinvoinnin osa-alueista **työ** ja etenkin sen kannustearvo, jäi vastausten keskiarvoltaan matalaksi. Tämä näkyi varsinkin myötätuntotyytyväisyyden tasossa suhteutettuna ikään. Tulokset osoittavat, ettei osa-alueelle asetettu kovin korkeaa

merkitystä työhyvinvointiin nähden. Mankan ja Mankan (2016, 107–108) mukaan kannustearvoina pidetään muun muassa työn monipuolisuutta, mahdollisuutta uuden oppimiseen ja kehittämiseen. Hallinta tarkoittaa myös mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä, kuten aikatauluttamiseen sekä työskentelytapoihin. Mitä enemmän työntekijä pääsee käyttämään omaa harkintaansa, kasvaa motivaatio myös kehittää omia taitojaan ja käyttää luovuuttaan. Näin myös hallinnan tunne omasta työstä lisääntyy. Tutkimukseni tulokset osoittavat, että työ itsessään tuo merkittävää hyvinvointia esimerkiksi asiakastapaamisten osalta, mutta myös sen suhteen kuinka paljon on saatavilla tukea sekä mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Myös Mänttari-van der Kuip (2015b) korosti työn, sen merkityksellisyyden, siitä syntyvän mielihyvän ja saatavilla olevan tarvittavan tuen mahdollistavan työhyvinvoinnin kokemuksia. Baldschunin (2018) tutkimuksen mukaan lastensuojelun työntekijöillä on matalampi affektiivinen ja psykosomaattinen hyvinvointi sekä riski loppuun palamiseen on korkeampi kuin muilla sosiaalityön ammattilaisilla. Hänen mukaansa työntekijöiden työhyvinvoinnin lisääntyessä voidaan olettaa myös sosiaalityön laadun paranevan. Mänttari-van der Kuip (2015b) toteaa lastensuojelutyön olevan eettisesti vastuullista, sosiaalityöntekijän joutuessa tekemään päätöksiä muiden ihmisten elämästä. Eettisesti vastuullinen työ on aina myös riski työhyvinvoinnille, varsinkin jos työtä tehdään resurssipulan aiheuttaman paineen alla tai joudutaan toteuttamaan ristiriidassa omien ammattieettisten periaatteiden kanssa.

Myötätuntotyytyväisyyden ollessa korkea, myös työhyvinvointi on paremmalla tasolla, joka edesauttaa osaltaan työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainoa. Mankan (2011, 145) mukaan työn keskinäiset kuormitustekijät ja voimavaratekijät tulisi olla mahdollisimman tasapainossa, jotta työntekijä jaksaa hyvin ja kykenee tarvittaessa tarkastelemaan ja toteuttamaan tarvittavia muutoksia. Shepherdin ja Newelin (2020) näkökulman mukaan työn asettamista haasteista ja stressaavista tekijöistä voidaan selvittää, jos työntekijät saavat tarvittavaa tukea, joka kohdentuu henkiseen ja konkreettiseen puoleen. Tällaista on esimerkiksi kollegoiden ja johdon näkemykset ja ohjaus. Näin myös sitoutumista työhön raskaan työn vaatimuksista huolimatta voidaan ylläpitää.

Tutkimuksessani **organisaatioon** liittyvien kysymysten osalta vastausten hajonta oli suurinta. Osa koki, ettei organisaation tekijät vaikuttaneet kovinkaan paljon omaan työhyvinvointiin. Hyvän organisaation rakentuminen edellyttääkin johtamisen, hyvien toimintatapojen sekä yhteisötaitojen luomista ja kehittämistä. Tärkeänä organisaatioon sitouttavana tekijänä pidetään työntekijöiden vaikuttamisen mahdollisuutta. Panostus osaamisen jatkuvaan kehittämiseen tekee työyhteisöstä oppivan, joka tukee selviytymistä muuttuvassa ympäristössä. (Manka ja Manka 2016,

80; Manka 2011, 78–80, 84.) Koska vastausten hajonta oli organisaatioon liittyvissä kysymyksissä suurta, oletan että jossain määrin hyvinvointia tukevia organisaatioita kuitenkin olisi, vaikka avointen vastausten kautta saatujen tulosten mukaan esitettiin vahvaa kritiikkiä.

Organisaatio korostui tuloksissa erityisesti työhyvinvointia heikentävien tekijöiden kautta. Yhtenä tekijänä nähtiin hyvinvointialueelle siirtyminen, joka oli aiheuttanut paljon epätietoisuutta ja rakennemuutoksia. Kaikki muutokset eivät vielä olleet tiedossa tai tieto ei ollut tavoittanut työntekijöitä. Toinen tekijä kohdistui organisaation toimintaan, joka ei vaikuttanut asiakaslähtöiseltä kehittämiseltä vaan lähinnä johtotason autoritääriseltä päätöksenteolta, asettaen painetta ja jopa tulosvastuullisuutta työntekijöille. Näiden lisäksi resurssien puute näkyi pahimmillaan työntekijöiden työtaakan kasvamisena, joka oletettavasti turhautti ja lisäsi taakkaa vastaajilla.

Tutkimukseni käsittelee työhyvinvoinnin näkökulmaa, mutta en voi sivuuttaa osatekijöitä, jotka tuloksista nousivat erityisesti työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä esiin. Tähän hain vastausta myös kolmannen tutkimuskysymykseni kautta: Mitkä muut tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemuksiin? Tästä syystä tuon esiin organisaation näkökulman työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Tekijöiden kautta pohdin sitä, kuinka aineistosta nousee managerialismin piirteitä esiin. Managerialismi näyttyy tässä katseen kääntämisenä pois sosiaalityön perustehtävästä, eli asiakkaiden todellisten ja välittömien tarpeiden parissa työskentelystä. Tilalle nousee asiakkaiden tapaamisten sijaan järjestelmät, ohjeistukset ja työprosessit sekä niiden työaika hallitseva tila, jossa asiakkaiden tilannekohtainen harkinta jää toissijaiseksi. (Raunio 2002, 600–602.) Enenevässä määrin niin omasta arjen työkokemuksesta, kuin myös tutkimuksen vastauksista nousi erilaisten asiakasjärjestelmien, tietoteknisten ohjelmien sekä työtä ohjaavien prosessien hallinnan tärkeys, joka vie aikaa perustyöltä. Myös Mänttari-van der Kuip (2015b) tuo väitöskirjassaan esiin organisaatioiden asettamien velvollisuuksien ja vastuiden lisääntymisen, aiheuttaen jopa moraalista ahdistusta sosiaalityöntekijöille. Työn ulkopuoliset tekijät vaikuttivat enenevässä määrin työhyvinvointiin, samoin kuin tässä tutkimuksessa tuon esille. Tämä managerialismin verrattava suuntaus nousee kuitenkin muualta kuin itse sosiaalityön professiosta ja osoittaa näin ollen huolestuttavia piirteitä tulevaisuuden sosiaalityöstä. Managerialismi ei kuulu sosiaalityön professioon, mutta se näyttää nyt ottavan valtaa muun muassa suurten hyvinvointialueiden myötä. Ohjautuminen tällaiseen tilaan tapahtuu huomaamatta organisaation ja johtamisen kautta. Tämä ei myöskään tue työhyvinvointia, niin pitkään kun toiminnasta puuttuu työntekijöiden oma ääni sekä osallisuus.

Tutkimukseni myötä vahvistui ymmärrys siitä, että myötätuntotyytyväisyydellä on yhteys työhyvinvoinnin kokemuksiin. Koska aihealuetta ei aikaisemmin tästä näkökulmasta ole Suomessa tutkittu, tutkimukseni avaa tätä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden osalta.

Työssäni nostin Marja-Liisa Mankan (2011) työhyvinvoinnin osa-alueet osaksi tutkimustani. Mankan työhyvinvoinnin tekijät ovat työn yleisen tason malli, eikä kehitetty suoraan sosiaalityötä kuvaaviksi. Tässä tutkimuksessa osa-alueet palvelivat ja auttoivat hahmottamaan myötätuntotyytyväisyyttä niiden kautta.

Tutkimuksestani puuttui kokonaan matalan myötätuntotyytyväisyyden tason vastaajat. Tämä saa pohtimaan sitä, minkälaisia vastauksia olisin saanut, jos tämä ryhmä olisi ollut edustettuna. Matalan myötätuntotyytyväisyyden tason vastaajien puuttuminen voi mahdollisesti johtua siitä, ettei he seuraa uraverkostoa, eivät jaksa vapaa-ajallaan olla kiinnostuneita ammatillisista asioista somen kautta tai ehkä siitä, ettei voimavaroja ja kiinnostusta ammatillisiin asioihin ole työn ulkopuolella. Vastauksista oli nähtävissä monelta osin matalamman myötätuntotyytyväisyyden tason vastaajien erottuminen, joten erot olisivat luultavasti olleet vielä vahvemmin esillä verrattuna korkean myötätuntotyytyväisyyden tason vastaajiin.

Kokemus oman hyvinvoinnin vaikutuksista ja yhteydestä työhyvinvointiin, nähtiin yllättävän pienenä verrattuna muihin vaikuttaviin tekijöihin, kuten organisaatioon, johtoon ja työyhteisöön. Voiko tämä osoittaa, ettei omaa vaikuttavuutta arvosteta tai pidetä tärkeänä tai sen merkitykseen ei ole kehittynyt vaadittavaa ymmärrystä? Tutkimukset kuitenkin osoittavat itsestä huolehtimisen vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin. Olisikin erittäin kiinnostava aihe tutkia sitä, kuinka lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijät mieltävät omasta hyvinvoinnista huolehtimisen (käytetään usein käsitettä selfcare).

Merkittävää on, että organisaatioon liittyvät tekijät näyttävät selvästi heikentävän työhyvinvointia. Näyttää siltä, ettei organisaatiot isoina hyvinvointialueina kykene vastaamaan riittävällä tasolla työntekijöiden tarpeisiin. Ylhäältä alaspäin valuva tieto, paineet ja tavoitteet eivät myöskään aseta työntekijää asemaan, jossa heitä aidosti kuultaisiin ja otettaisiin mukaan työn suunnitteluun. Tämän tyyppisen toiminnan jatkuminen näyttää lisäävän sosiaalityön managerialismia, eikä se edesauta työntekijöiden toimintakyvyn ja työhyvinvoinnin lisäämistä. Näkisin tärkeänä tutkia hyvinvointialueiden toimintaa työhyvinvoinnin näkökulmasta ja millaiset resurssit tiimeillä tai yksittäisillä työntekijöillä on vaikuttaa niihin.

Koska myötätuntotyytyväisyydellä on vaikutusta työhyvinvoinnin kokemuksiin, olisi hyvä pysähtyä pohtimaan työhyvinvoinnin eri osa-alueita ja sitä,

kuinka näiden kautta on mahdollista vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Työntekijä yksinään ei kykene vaikuttamaan moneen osa-alueeseen ilman johtamisen ja organisaation tukea. Tämän vuoksi on merkityksellistä, kuinka työntekijöiden omaa kokemusta ja osallisuutta voitaisiin hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tutkimukseni kautta nousi vahvasti esiin työyhteisön merkitys, joka osoittaa myös, että kokemus yhdessä tekemisestä luo vahvemman merkityksen henkilökohtaiselle hyvinvoinnille.

LÄHTEET

- Aaltola, Elisa ja Sami Keto. 2018. *Empatia*. Intokustannus Oy Helsinki. Riika: Dardedze holografija.
- Aarnikoivu, Henrietta. 2010. *Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu*. Kauppakamari: Helsinki.
- Baldschun, Andreas. 2018. *The Occupational Well-being of Child Protection Social Workers: Theoretical Conceptualization and Empirical Investigations Among Finnish Statutory Social Workers*. Itä-Suomen yliopisto.
- Bardy, Marjatta, toim. 2013. *Lastensuojelun ytimissä*. 4. uudistettu painos. Tampere: Terveysten ja hyvinvoinninlaitos
- Burns, Kenneth, Tarja Pösö ja Marit Skivenes, toim. 2017. *Child welfare removals by the state: A cross-country analysis of decision making systems*. New York: Oxford University Press. <https://academic-oup-com.ezproxy.jyu.fi/book/8017?login=true&token=eyJhbGciOiJub25lIn0.eyJleH AiOjE3MDEyNTU1NDAsImp0aSI6ljZiYzM4MWU5LWFjODctNDY1NC1iYjU2LWE2NjdmZmU0ZDYzNyJ9>.
- Figley, Charles R. 2017. *Compassion Fatigue Resilience*. The Oxford Handbook of Compassion Science. https://www.researchgate.net/publication/321171310_Compassion_Fatigue_Resilience
- Forsman, Sinikka. 2010. *Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla*. Tampere: University Press
- Gagné, Marylène ja Edward Deci, E. 2005. *Self-determination theory and work motivation*. Journal Of Organizational Behavior, 26(4), 331-362. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2005_GagneDeci_JOB_SDTtheory.pdf
- Goleman, Daniel. 2012. *Tunneäly työelämässä*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy
- Hakanen, Jari. 2004. *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari. 2011. *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos
- Hakanen, Jari, Kirsi Ahola, Mikko Härmä, Ritva Kukkonen ja Mikael Sallinen. 2009. *Voiman lähteet: työn voimavarojen ABC*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Harr, Cynthia. 2013. *Promoting workplace health by diminishing the negative impact of compassion fatigue and increasing compassion satisfaction*. Social Work & Christianity: Vol.40, No.1 (71-88)
- Heikkilä, Tarja. 2014. *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita.
- Hietala, Risto ja Pertti Jokivuori. 2007. *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

- Heinonen, Hanna. 2016. "Lastensuojelu ja lapsen etu". Teoksessa *Vastavuoroinen sosiaalityö*, toimittajat Törrönen Maritta, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto -Lundén, Petra Salovaara Minna Veistilä, 243-261. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Hänninen, Kaija ja Ritva Poikela. 2016. "Toimintalähtöinen, dialoginen ja kohtaava vuorovaikutus". Teoksessa *Vastavuoroinen sosiaalityö*. Toimittaja Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lundén, Petra Salovaara ja Minna Veistilä. 148-177. Helsinki: Gaudeamus.
- Juuti, Pauli ja Antti Vuorela. 2015. *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- IASSW. 2014. *Global Definition of the Social Work Profession*. <https://www.iasw-aiets.org/global-definition-of-social-work-review-of-the-global-definition/>
- Kalimo, Raija ja Salla Toppinen. 1997. *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kananoja, Aulikki. 2018. Selvityshenkilön arvio lastensuojelun henkilöstön riittävydestä ja ratkaisuehdotukset kuormituksen vähentämiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/documents/1271139/6184550/Selvityshenkil%C3%B6n+arvio+lastensuojelun+kuormitus+FINAL+050318.pdf/a489a36e-7c2f-4ac7-9372-6bb221d2705e/Selvityshenkil%C3%B6n+arvio+lastensuojelun+kuormitus+FINAL+050318.pdf>
- Kananen, Jorma. 2008. *Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 89. Jyväskylä: Yliopistopaino.
- Kananoja, Aulikki ja Kristiina Ruuskanen. 2019. *Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi*. Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161379/Selvityshenkilön_edellytykset_lastensuojelun.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Kanov, Jason M., Sally Maitlis, Monika C. Worline, Jane E. Dutton, Jacoba M. Lilius and Peter J. Frost. 2004. *Compassion in Organizational Life*. *American Behavioral Scientist*, 47 (6), 808– 827.
- Kinnunen, Ulla ja Marja Hättinen. 2005. "Työuupumus ja jaksaminen työelämässä." Teoksessa *Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, toimittajat Kinnunen, Ulla, Taru Feldt ja Saija Mauno, 38–55. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kuokkanen, Venla. 2023. "Nuorten työuupumus on uskomattoman suuri ongelma kansantaloudelle". HS 19.2.2023. <https://www.hs.fi/talous/art-2000009367761.htm>
- Lastensuojelulaki (417/2007) Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta (361/1983) Finlex. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1983/19830361>

- Manka, Marja-Liisa. 2011. *Työnilo*. Helsinki: WSOYpro Oy
- Manka, Marja-Liisa ja Marjut Manka. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Media.
- Martela, Frank. 2017. "Hyväntekeminen inhimillisenä perustarpeena." Teoksessa *Myötätunnon mullistava voima*, toimittajat Anne Birgitta Pessi, Frank Martela & Miia Pakkanen, 77–101. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Matela, Kari. 2009. *Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät*. Lisensiaatintutkimus. Lapin yliopisto: Rovaniemi.
- Metsämuuronen, Jari. 2006. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: tutkijalaitos*. Jyväskylä: Gsaummerus Kirjapaino Oy.
- Metsämuuronen, Jari. 2011. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: opiskelijalaitos*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Mänttari-van der Kuip, Maija. 2015a. *Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella*. *Janus* vol 23 (3) 2015, 329-335. <https://journal.fi/janus/article/view/53003/16478>
- Mänttari-van der Kuip, Maija. 2015b. *Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity*. Jyväskylän yliopisto.
- Nissinen, Leena. 2007. *Auttamisen rajoilla. Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Nissinen, Leena. 2012. *Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntouupuminen?* Helsinki: Edita Prima Oy.
- Nummenmaa, Lauri, Martti Holopainen ja Pekka Pulkkinen. 2017. *Tilastollisten menetelmien perusteet*. Helsinki: Sanoma Pro.
- Pasivaara, Leena. 2009. *Työnsä kokoinen ihminen*. Helsinki: Tammi.
- Pessi, Anne Birgitta ja Frank Martela. 2017. "Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä." Teoksessa *Myötätunnon mullistava voima*, toimittajat Anne Birgitta Pessi, Frank Martela ja Miia Pakkanen, 12–34. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Petrelus, Päivi ja Pia Eriksson, toim. 2018. *Uudistuva lastensuojelu – kohti asiakkaiden ja ammattilaisten yhteistoimintaa*. Työpaperi 32/2018. Terveys- ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki: PunaMusta Oy. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137112/URN_ISBN_978-952-343-208-6.pdf
- Pohjola, Anneli. 2007. "Eettisyyden haaste tutkimuksessa". Teoksessa *Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen*, toimittajat Leena Viinamäki ja Erkki Saari. 11-31. Helsinki: Tammi.
- Professional quality of life. Luettu 30.1.2023. <https://proqol.org/>

- Puttonen, Sampsa, Mervi Hasu ja Krista Pahkin. 2016. *Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Työterveyslaitos, Helsinki. Tampere: Juvenes print.
- Radey, Melissa ja Charles Figley. 2007. *The Social Psychology of Compassion*. *Clinical Social Work Journal* 35 (s.207–214).
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10615-007-0087-3.pdf>
- Raunio, Kyösti. 2002. *Managerismi – Haaste sosiaalityön autonomiselle asiantuntijuudelle*. *Yhteiskuntapolitiikka* 6:67
- Salo, Paula, Otso Rantonen, Ville Aalto, Tuula Oksanen, Jussi Vahtera, Sanna-Riitta Junnonen, Andreas Baldchun, Raija Väisänen, Kaarina Mönkkönen ja Juha Hämäläinen. 2016. *Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys*. Työterveyslaitos, Helsinki: Juvenes Print
- Seppänen, Anna Martta, Anne Birgitta Pessi, Henrietta Grönlund ja Miia Paakkanen. 2017. "Myötätunto – Ihmisyyteen vastaaminen". Teoksessa *Myötätunnon mullistava voima*, toimittajat Anne Birgitta Pessi, Frank Martela ja Miia Pakkanen, 35-55. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Shepherd, Melissa A. ja Jason M. Newell. 2020. "Stress and Health in Social Workers: Implications for Self-Care Practice" *Best Practices in Mental Health*, Vol. 16, No. 1, Spring. 46-65. The Follmer Group.
- Stamm, Beth H. 2010. PQoLS (Professional Quality of Life Scale) suomennettu lomake. <https://img1.wsimg.com/blobby/go/dfc1e1a0-a1db-4456-9391-18746725179b/downloads/Finnish.pdf?ver=1657301051861>
- Sosiaalihuoltolaki (1301/2014) Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministerion julkaisuja 2019:8. Helsinki.
- Sormunen, Marjorita, Terhi Saaranen, Kerttu Tossavainen ja Hannele Turunen. 2013. *Monimenetelmätutkimus terveystieteissä*. 312-321. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* nro 50.
- Sosnet 2023. *Kansainvälinen sosiaalityön määritelmä*.
<https://www.sosnet.fi/FI/Sosnet/Sosiaalityon-maaritelma>
- Suonsivu, Kaija. 2011. *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. Kuopio: Unipress
- Talentia. 2021a. *Vaihtuvuus maksaa*. 28.9.2021. <https://www.talentia.fi/talentia-lehti/vaihtuvuus-maksaa/>
- Talentia. 2021b. Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla. Raportti jäsenkyselyn tuloksista. <https://www.talentia.fi/pohjois-pohjanmaa/wp-content/uploads/sites/14/2021/02/Lastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi.pdf>

- Thl (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos). 2023. *Lastensuojelun käsikirja*. Luettu 8.4.2023.
<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja>
- Tuomi, Jouni ja Anneli Sarajärvi. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*.
Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tähtinen, Juhani, Eero Laakkonen ja Mari Broberg. 2011. *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C:20. Turku: Painosalama Oy.
- Uusitalo-Malmivaara, Lotta & Vuorinen, Kaisa 2017. "Vahva luonne on myötätuntoinen". Teoksessa *Myötätunnon mullistava voima*, toimittajat Anne Birgitta Pessi, Frank Martela ja Miia Pakkanen. 183–201. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Valli, Raine. 2018. "Aineiston keruu kyselylomakkeella". Teoksessa *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*, toimittaja Raine Valli, 92-116. 5. uudistettu painos. Keuruu: PS-kustannus. Otavan kirjapaino.
- Van Hook, Mary P. ja Michael Rothenberg. 2009. "Quality of Life and Compassion Satisfaction/ Fatigue and Burnout in Child Welfare Workers: A Study of the Child Welfare Workers in Community Based Care Organizations in Central." Florida. *Social Work & Christianity*, Vol. 36, No.1 36–54. Journal of the North American Association of Christians in Social Work.
- Virtanen, Petri ja Marjo Sinokki. 2014. *Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Helsinki: Tietosanoma.

LIITE

Osallistumispyyntö

Hei sinä lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijä!

Kiitos, kun kiinnostuit pro gradu -tutkielmastani.

Pyydän sinua vastaamaan lyhyeen myötätuntotyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin liittyvään kyselyyn.

Vastauksiasi käytetään tutkielmassa, jossa selvitetään myötätuntotyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin kokemista ja yhteyttä lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöillä.

Tutkimusaineisto kerätään Webropol kyselylomakkeella Facebook -yhteisö Sosiaalityön uraverkoston kautta.

Kyselyn vastausaika on 22.8.-5.9.2023. Vastaamiseen on hyvä varata aikaa noin 10-15 minuuttia. Tutkimuksessa kerättyjä tietoja ja tutkimustuloksia käsitellään luottamuksellisesti tietosuojalainsäädännön ja tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti. Yksittäisiä vastaajia ei voida tunnistaa tutkimukseen liittyvistä tutkimustuloksista.

Tutkimuksesta, tietosuojakäytännöistä ja tutkittavan oikeuksista saat tarvittaessa lisätietoja tutkielman tekijältä.

Ystävällisin terveisin,

Outi Pitkänen

Yhteiskuntatieteiden maisterikoulutus, sosiaalityö

Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

Sähköposti: outi.j.turtiainen@student.jyu.fi

Pro gradu tutkielman ohjaaja:

YTT, yliopistolehtori Laura Tiitinen

Jyväskylän yliopisto,

Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

laura.m.tiitinen@jyu.fi

KYSELYLOMAKE

Suostumus:

Antamalla suostumukseni osallistua tähän tutkimukseen tutkittavana hyväksyn, että minulta kerätään tietoa tiedotteessa kuvattuun tutkimukseen.

Olen yli 18-vuotias, olen ymmärtänyt saamani tiedot, harkinnut edellä mainittuja kohtia ja olen päättänyt, että haluan osallistua tutkielmaan.

1. Kerro ikäsi

- 25-vuotta tai alle
- 26-30-vuotta
- 31-40-vuotta
- 41-50-vuotta
- 51-60-vuotta
- 61-vuotta tai yli

2. Paljonko sinulla on kertynyt työkokemusta sosiaalityöstä, yhteen laskettuna?

- Alle 1 vuotta
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- Yli 20 vuotta

3. Paljonko sinulla on kertynyt työkokemusta lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijänä?

- Alle 1 vuotta
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- Yli 20 vuotta

4. Toimin lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijänä
Virka-/työsuhteessa (muodollisesti pätevä sosiaalityöntekijä)
Määräaikaisessa työsuhteessa (muodollisesti pätevä sosiaalityöntekijä)
Sijaispätevänä määräaikaisessa työsuhteessa
Muu työsuhde, mikä_____

Myötätuntotyytyväisyyttä mittaavat kysymykset

Ohje kyselyyn vastaajalle:

Kun *autat* asiakkaita, tulet osalliseksi heidän elämäkokemuksistaan. Myötätuntoisella kohtaamisella voi kuitenkin olla sekä myönteisiä että kielteisiä puolia. Arvioi seuraavia myötätuntoa mittaavia tekijöitä omien kokemuksiesi kautta viimeisen 30 työpäivän ajalta.

Myötätuntotyytyväisyyttä mittaavat kysymykset suomennettu Beth H. Stammin (2010) ammatillista elämänlaatua mittaavasta lomakkeesta (Professional Quality of Life Scale, ProQOL)

Kysymyksiin vastataan valitsemalla numero seuraavasti:

Ei/En koskaan

Harvoin

Joskus

Usein

Erittäin usein

Kysymykset:

1. Koen tyytyväisyyttä siitä, että voin *auttaa* asiakkaita.
2. Tunnen itseni voimaantuneeksi työskennellessäni *auttamieni* asiakkaiden kanssa.
3. Pidän työstäni *auttajana*.
4. Olen tyytyväinen siihen, miten pystyn ylläpitämään/kehittämään osaamistani työssä (esim. osallistuminen koulutuksiin)
5. Saan tyydytystä tekemästäni työstä.
6. Minulla on positiivisia ajatuksia ja tunteita *autettavista* ja kyvyistäni auttaa heitä.

7. Uskon että työni on vaikuttavaa.
8. Olen ylpeä siitä, mitä voin tehdä *auttaakseni*.
9. Ajattelen, että olen onnistunut *auttajana*.
10. Olen iloinen, että valitsin tämän työn.

Työhyvinvointia mittaavat kysymykset

Ohje kyselyyn vastaajalle:

Työhyvinvointi jaetaan viiteen osa-alueeseen: organisaatioon, johtamiseen, työyhteisöön, työhön ja työntekijään sekä näiden sisältöihin. Sisältöjä mukailtu Marja-Liisa Mankan (2011) mallin pohjalta.

Vastaa seuraaviin kysymyksiin sen mukaan, miten koet työhyvinvoinnin osa-alueiden sisältöjen vaikuttavan omaan työhyvinvointiisi. Arvioi seuraavia tekijöitä omien kokemuksiesi kautta viimeisen 30 työpäivän ajalta.

Kysymyksiin vastataan valitsemalla seuraavasti:

ei lainkaan
melko vähän
jonkin verran
melko paljon
erittäin paljon

Miten arvioit seuraavien **organisaatioon** liittyvien tekijöiden vaikuttavan myötätuntotyytyväisyyteen?

Arvioi seuraavia tekijöitä omien kokemuksiesi kautta viimeisen 30 työpäivän ajalta.

11. Tavoitteellisuus (työntekijän tieto/ymmärrys tavoitteista, oman roolin ymmärtäminen osana organisaatiota)
12. Joustava rakenne (organisaation mahdollisuudet muuntua ja joustaa tarpeiden mukaan)
13. Jatkuva kehittyminen (organisaatiossa tunnustetaan ja tuetaan työntekijöiden osaamista)
14. Toimiva työympäristö

Miten arvioit seuraavien **johtamiseen** liittyvien tekijöiden vaikuttavan myötätuntotyytyväisyyteen?

Arvioi seuraavia tekijöitä omien kokemuksiesi kautta viimeisen 30 työpäivän ajalta.

15. Työn tekemisen edellytysten luominen
16. Osallistava ja kannustava johtaminen
17. Tuki työntekijöille (esim. asiakastilanteissa)

Miten arvioit seuraavien **työyhteisöön** liittyvien tekijöiden vaikuttavan myötätuntotyytyväisyyteen?

Arvioi seuraavia tekijöitä omien kokemuksiesi kautta viimeisen 30 työpäivän ajalta.

18. Avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot
19. Ryhmän/tiimin toimivuus ja 'pelisäännöt'
20. Ryhmän/tiimin tuki (esim. asiakastilanteissa)

Miten arvioit seuraavien **työhön** liittyvien tekijöiden vaikuttavan myötätuntotyytyväisyyteen?

Arvioi seuraavia tekijöitä omien kokemuksiesi kautta viimeisen 30 työpäivän ajalta.

21. Vaikuttamismahdollisuudet (esim. työskentelytavat, aikatauluttaminen, luovuus)
22. Kannustearvo (esim. työn monipuolisuus, mahdollisuus oppimiseen ja kehittämiseen)

Miten arvioit seuraavien **työntekijään** liittyvien tekijöiden vaikuttavan myötätuntotyytyväisyyteen?

Arvioi seuraavia tekijöitä omien kokemuksiesi kautta viimeisen 30 työpäivän ajalta.

23. Psykologinen pääoma (toiveikkaus, optimismi, sinnikkyys ja itseluottamus)
24. Terveys ja fyysinen kunto
25. Asenteet
26. Yksilölliset tekijät (psykkinen vointi, elämäntilanne, muut työn ulkopuoliset tekijät)

Avoimet kysymykset:

- Mitkä muut tekijät tukevat työhyvinvointiasi lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijänä?

- Mitkä muut tekijät haastavat tai estävät työhyvinvoinnin kokemista työssäsi lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijänä?