



HELSINGIN YLIOPISTO

Tarpeellisia ja tarttuvia

Monimenetelmällinen kyselytutkimus lastensuojelun
sosiaalityöntekijöiden positiivisista tunteista

Yhteiskuntatieteiden maisteriohjelma, sosiaalityö
Maisterintutkielma

Laatija:
Anniina Lappalainen

Ohjaaja:
Professori Helena Blomberg-Kroll

26.5.2025
Helsinki

Työn nimi: Tarpeellisia ja tarttuvia: Monimenetelmällinen kyselytutkimus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden positiivisista tunteista

Tekijä: Anniina Lappalainen

Kuukausi ja vuosi: toukokuu 2025

Sivumäärä: 79 sivua + liitteet 13 sivua

Avainsanat: positiiviset tunteet, lastensuojelu, sosiaalityö, sosiaalityöntekijät, hyvinvointi, hyvinvointialueet, positiivinen psykologia, monimenetelmällisyys

Tiivistelmä:

Tässä monimenetelmällistä tutkimusotetta hyödyntävässä maisterintutkielmassa selvitettiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä positiivisista tunteista ja niiden aiheuttajista sekä keinoista lisätä positiivisia tunteita. Lisäksi tarkasteltiin positiivisten tunteiden merkitystä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnille. Monimenetelmällisyys tarkoittaa tutkielmassa sekä kvantitatiivisten että kvalitatiivisten aineistojen ja analyysimenetelmien käyttöä tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi. Tutkielman aineistonkeruu tapahtui verkkopohjaisella kyselylomakkeella, joka jaettiin Sosiaalityön uraverkostossa Facebookissa sekä sähköpostitse kuudelle eri puolilla Suomea sijaitsevalle hyvinvointialueelle. Kyselytutkimukseen vastasi yhteensä 129 lastensuojelun nykyistä (n = 113) ja entistä (n = 16) sosiaalityöntekijää. Aineistonkeruu toteutettiin pääosin alkuvuonna 2025. Kvantitatiivinen aineisto analysoitiin erilaisia tilastollisia menetelmiä käyttäen, ja kvalitatiivinen aineisto laadullisen sisällönanalyysin sekä sisällönerittelyn keinoin.

Tutkielman tavoitteena oli lisätä tietoa ja ymmärrystä aiheesta, joka on jäänyt aiemmin vähälle huomiolle sekä suomalaisessa että kansainvälisessä sosiaalityön tutkimuksessa. Tutkielman teoreettinen viitekehys rakentui kahden positiivisen psykologian keskeisen teorian ympärille. Tutkielmaan koottua aiempaa tietoa ja kyselytutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää lastensuojelun sosiaalityön veto- ja pitovoimaa sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia koskevassa keskustelussa ja kehittämistyössä. Tutkielmaan tutustuminen on hyödyllistä sosiaalityön opiskelijoille, opettajille, tutkijoille, käytännön toimijoille sekä yhteiskunnallisille päätöksentekijöille. Sekä tutkielman laatijan että kyselytutkimukseen vastanneiden sosiaalityöntekijöiden toiveena on, että tutkielma voi vaikuttaa lastensuojelua koskeviin yleensä varsin negatiivisiin mielikuviin. Tutkielma tarjoaa lastensuojelun sosiaalityöstä selvästi totuttua monipuolisemman ja positiivisemmän kuvan.

Tutkielmassa saatiin selville, että sosiaalityöntekijät kokevat erilaisia positiivisia tunteita keskimäärin viikoittain. Useimmin eli jopa päivittäin koettuja positiivisia ovat kiinnostus ja myötätunto itseä tai muita kohtaan. Sen sijaan harvimminkin koettu positiivinen tunne on rakkaus, jota yli viidesosa vastaajista ei koe lastensuojelun sosiaalityössä koskaan. Positiivisten tunteiden esiintymistä tarkasteltaessa havaittiin tilastollisesti merkitsevä positiivinen korrelaatio sen välillä, kuinka pitkään lastensuojelun sosiaalityöntekijät aikovat jatkaa työssään ja kuinka usein he kokevat positiivisia tunteita. Ne sosiaalityöntekijät, jotka aikovat jatkaa lastensuojelun sosiaalityössä pidempään, kokevat myös enemmän positiivisia tunteita. Positiivisia tunteita aiheuttavat monenlaiset työn sisältöihin, työn tekemisen tapoihin, työn tuloksiin ja vuorovaikutukseen liittyvät asiat. Työn merkityksellisyys ja työssä kohdattavat ihmiset ovat keskeisiä positiivisten tunteiden lähteitä. Positiivisten tunteiden aiheuttajat tarjoavat tärkeää informaatiota siitä, mitä lastensuojelun sosiaalityöntekijät pitävät työssään tärkeänä ja miten he haluavat työtänsä tehdä.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijät arvioivat positiivisten tunteiden olevan ratkaisevan tärkeitä ja välttämättömiä heidän oman hyvinvointinsa kannalta. Heillä oli paljon konkreettisia ehdotuksia siitä, kuinka positiivisia tunteita voidaan lisätä yksittäisten sosiaalityöntekijöiden ja työyhteisöjen, organisaatioiden sekä yhteiskunnallisen tason toimilla. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin panostaminen voi parantaa työn laatua ja lisätä asiakasturvallisuutta. Näin ollen positiivisten tunteiden merkityksen tunnistaminen ja tunnustaminen on myös ammattieettisesti tärkeää.

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimustehtävä	3
2	Kontekstina lastensuojelun sosiaalityö	4
3	Teoreettinen viitekehys	7
3.1	Tunteet sisäisinä kokemuksina ja vuorovaikutuksen välineinä	7
3.2	Teoria positiivisista tunteista	8
3.3	Positiiviset tunteet hyvinvoinnin ytimessä	9
4	Aiempaa tutkimusta	12
4.1	Positiivisista tunteista työelämässä ja sosiaalityössä	12
4.2	Sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnista	16
5	Tutkielman metodologiset lähtökohdat	20
5.1	Monimenetelmällisyys ja pragmatismi	20
5.2	Kyselyaineiston kerääminen	23
5.3	Aineiston analyysi	26
5.3.1	Kvantitatiiviset analyysimenetelmät	27
5.3.2	Kvalitatiiviset analyysimenetelmät	30
5.4	Tutkimuseettiset näkökulmat	34
6	Analyysi ja tulokset	39
6.1	Tietoa kyselyyn vastanneista	39
6.2	Positiivisten tunteiden esiintyminen	41
6.3	Positiivisten tunteiden aiheuttajat	45
6.4	Positiivisten tunteiden merkitys sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnille	54
6.5	Keinoja positiivisten tunteiden lisäämiseen	58
7	Johtopäätökset ja pohdinta	63
	Lähteet	69
	Liitteet	80
	Liite 1. Kyselylomakkeen sisältö	80

Liite 2. Tutkimuskutsu Sosiaalityön uraverkostossa Facebookissa	87
Liite 3. Tutkimuskutsu hyvinvointialueille	88
Liite 4. Eri positiivisten tunteiden kokemisen keskiluvut	90
Liite 5. Tilastolliset testit taustamuuttujien yhteydestä positiivisiin tunteisiin	91

1 Johdanto

Tässä monimenetelmällistä lähestymistapaa hyödyntävässä maisterintutkielmassa selvitetään, millaisia positiivisia tunteita sosiaalityöntekijät kokevat lastensuojelun sosiaalityössä, mikä niitä aiheuttaa ja kuinka niitä voidaan lisätä. Lisäksi tarkastellaan positiivisten tunteiden merkitystä sosiaalityöntekijöiden kokemalle hyvinvoinnille. Teoreettinen viitekehys rakentuu positiivisen psykologian kahden keskeisen teorian ympärille. Nämä teoriat ovat Barbara L. Fredricksonin (1998) positiivisten tunteiden *broaden-and-build* -teoria ja Martin Seligmanin (2011) PERMA-hyvinvointiteoria. Tutkielman laatijan kiinnostus aiheita kohtaan on herännyt työkokemuksesta lastensuojelun avohuollon sosiaalityössä sekä vaikuttamistyöstä lastensuojelua koskevien mielikuvien muuttamiseksi (esim. Yle Uutispodcast, 2024). Tutkielma on tehty yhteistyössä valtion tutkimusrahoitusta saaneen SOSPOLKU-tutkimushankkeen kanssa, mutta tutkielma on sen laatijan itsenäisesti ideoima ja toteuttama. Hankkeessa tutkitaan sosiaalityöntekijöiden urapolkujen kestävyyttä hyvinvointialueilla (STM [Sosiaali- ja terveysministeriö], 2024). Maisterintutkielma linkittyy osaksi edelleen ajankohtaista keskustelua lastensuojelun sosiaalityön pito- ja vetovoimasta sekä sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnista.

Suomessa on monien muiden maiden tapaan oltu jo pitkään huolissaan sosiaalityöntekijöiden riittävydessä erityisesti lastensuojelussa (Forsman, 2010; Matela, 2010; Keva, 2021; Bardy & Heino, 2013). Suomessa on 9000 laillistettua sosiaalityöntekijää, joista reilu 7000 on alle 65-vuotiaita. Hyvinvointialueilla on eri sektoreilla noin 5000 sosiaalityöntekijöiden virkaa. Kyse ei siis niinkään ole työntekijäpulasta vaan veto- ja pitovoiman ongelmista. (Koskiluoma, 2024, s. 15.) Aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että hyvinvointialueiden on kiinnitettävä huomiota asiakastyön kuormittavuuteen ja työoloihin (af Ursin ym., 2023) sekä tunnistettava, että työntekijöiden hyvinvointi kytkeytyy työssä jaksamiseen ja jatkamiseen (Forsman, 2010). Sosiaalialan korkeakoulutetut pitävät alan tärkeimpinä kehittämiskohteina kilpailukykyistä palkkaa, työntekijäresurssien riittävyttä, työhyvinvoinnin varmistamista sekä työmäärän hallittavuutta (Talentia, 2024). Työntekijät ovat työpaikkojen merkittävin resurssi, ja työntekijöiden hyvinvointi lisää työn tuottavuutta. Mielensterveys ja voimavarat voivat joko vahvistua tai heikentyä työpaikoilla. Mielensterveyden ja jaksamisen ongelmia voidaan ehkäistä ja lievittää muokkaamalla työyhteisöjen arkea ja yleisesti työelämää

paremmin inhimilliset voimavarat huomioivaksi. (Työterveyslaitos, 2024.) Riittävä, osaava ja pysyvä henkilöstö on myös asiakasturvallisuuden edellytys (Lähteinen ym., 2022).

Yhdeksi ratkaisuksi rekrytointiongelmiiin on ehdotettu koulutuspaikkojen lisäämistä. Kuitenkin vain alle puolet sosiaalityön opiskelijoista tahtoo tehdä suoraa asiakastyötä valmistumisensa jälkeen. Valtaosa haluaa mieluummin työskennellä asiantuntija- ja kehittämistehtävissä. Asiakastyöhön tähtääviä motivoivat kutsumus, sosiaalityön arvot ja halu auttaa. Urahaaveisiin voidaan pyrkiä vaikuttamaan sillä, millainen mielikuva asiakastyöstä annetaan opintojen aikana yliopistoissa ja työpaikoilla. (af Ursin ym., 2023.) Tässä maisterintutkielmassa pyritään avaamaan uusia näkökulmia siihen, millaista lastensuojelun sosiaalityössä työskenteleminen on ja ennen kaikkea miltä se sosiaalityöntekijöistä tuntuu.

Lastensuojelun on vuosien ajan kuvattu olevan kriisissä. Toivottomuuden ja vaihtoehdottomuuden tilassa näkökenttä kapenee ja huomio keskittyy ongelmiin. Ihmiset pyrkivät selviytymään päivä kerrallaan. Erityisesti silloin tarvitaan uusia näkökulmia, jotka laajentavat katsetta myös voimavaroihin ja mahdollisuuksiin. On pyrittävä etsimään keinoja, joilla tukea ja vahvistaa väsyneitä sekä lisätä toivoa. (Bardy & Heino, 2013.) Alhon ym. (2020) mukaan lasten oikeuksien näkökulmasta on erittäin tärkeää, että lastensuojelutyötä tehdään hyvissä voimissa, hyvällä osaamisella ja vankalla organisaatioiden tuella. He uskovat, että sijoitusten määrän kasvu selittyy osittain sillä, että lastensuojelun avohuollossa työntekijöillä ei ole riittäviä voimavaroja ja tukea. Hyvinvointi ei tarkoita pelkästään pahoinvoinnin poistamista. Vaikuttavan lastensuojelutyön tekijöiksi tarvitaan myötätuntoisia ja myötäntoimia sosiaalityöntekijöitä. Liikaksi kuormittuneet työyhteisöt eivät jaksaa kukoistaa. (Emt.)

Tämä maisterintutkielma tarjoaa sosiaalityön käytäntöön keinoja edistää sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia ja kukoistusta positiivisia tunteita huomioimalla ja lisäämällä. Tutkielman tuloksia voidaan hyödyntää myös sosiaalityön opetuksessa, jotta tulevaisuuden ammattilaisilla olisi paremmat valmiudet ymmärtää positiivisten tunteiden merkitys omalle ja yhteiselle hyvinvoinnille sekä aktiivisesti vaalia positiivisia tunteita itsessä ja omassa työyhteisössä. Lisäksi tutkielman pohjalta on mahdollista ideoida monenlaisia uusia tutkimuksia ja kehittämishankkeita.

1.1 Tutkimustehtävä

Tutkielman tarkoitus on selvittää positiivisten tunteiden esiintymistä ja aiheuttajia sekä keinoja lisätä positiivisia tunteita lastensuojelun sosiaalityössä. Lisäksi tutkielmassa tarkastellaan positiivisten tunteiden merkitystä sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnille. Tavoitteena on tuottaa tietoa ja lisätä ymmärrystä aiheesta, joka on aiemmin jäänyt vähälle huomiolle sekä suomalaisessa että kansainvälisessä sosiaalityön tutkimuksessa. Tutkielmaan koottua aiempaa tietoa sekä kyselytutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää lastensuojelun sosiaalityön arjessa, opetuksessa ja tutkimuksessa sekä pito- ja vetovoimatekijöitä koskeissa keskusteluissa ja päätöksenteossa yksittäisten organisaatioiden ja laajemmin yhteiskunnan tasoilla. Tutkielman lähtökohtana oli lähestyä ajankohtaista keskustelua lastensuojelun sosiaalityöstä ja sosiaalityöntekijöiden riittävydestä tuoreesta, positiivisesta näkökulmasta. Tutkimuskysymykset ovat:

- *Mitä positiivisia tunteita lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat ja kuinka usein?*
- *Mikä näitä positiivisia tunteita aiheuttaa ja miten niitä voidaan lisätä?*
- *Millainen merkitys positiivisilla tunteilla on lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnille?*

Seuraavassa luvussa avataan lyhyesti tutkielman kontekstia eli lastensuojelun sosiaalityötä Suomessa. Kolmannessa luvussa kuvataan tutkielman teoreettinen viitekehys, ja neljänten lukuun on koottu tutkielman kannalta kiinnostavaa aiempaa tutkimusta. Luvussa viisi käydään läpi ja perustellaan tutkielman metodologiset lähtökohdat. Analyysi ja tulokset esitellään luvussa kuusi. Tutkielman päättävät johtopäätökset sekä pohdinta tutkielman toteutuksesta ja jatkotutkimustarpeista (luku 7).

2 Kontekstina lastensuojelun sosiaalityö

Tämä tutkielman konteksti on lastensuojelun sosiaalityö Suomessa. Lastensuojelulaissa (417/2007) säädetään lapsi- ja perhekohtaisesta lastensuojelusta, jonka järjestämisvastuu on hyvinvointialueilla. Laissa säädetään myös ehkäisevästä lastensuojelusta, jota kunnat ja hyvinvointialueet järjestävät sellaisten lasten ja perheiden hyvinvoinnin edistämiseksi, jotka eivät ole lastensuojelun asiakkaina. Ehkäisevällä lastensuojelutyöllä pyritään torjumaan ongelmien syntymistä ja pahenemista. (STM, 2025.) Tässä tutkielmassa keskiössä on lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu, jota toteutetaan ensisijaisesti asiakassuunnitelman mukaisilla avohuollon tukitoimilla. Myös kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä niihin liittyvä sijaishuolto ja jälkihuolto ovat osa lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua. (Lastensuojelulaki, 417/2007.) Lastensuojelulla pyritään turvaamaan lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Suomi on sitoutunut noudattamaan YK:n lapsen oikeuksien sopimusta ja muita kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia. (STM, 2025.) Lapsen oikeudet ja lapsen etu ohjaavat lastensuojelun työskentelyä ja tavoitteita. Lastensuojelun yhtenä perustehtävänä on vanhempien tukeminen kasvatustehtävässä, koska vanhemmilla on aina ensisijainen vastuu lapsen kasvatuksesta ja huolenpidosta. Lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun periaatteita ovat lapsen edun ja koko perheen tukemisen lisäksi osallisuus, yhdenvertaisuus, suhteellisuusperiaate, suunnitelmallisuus ja palvelujen oikea-aikaisuus. (THL [Terveysten ja hyvinvoinnin laitos], 2023; THL, 2024).

Lastensuojelun tuoreimmat valtakunnalliset tilastot julkaistiin toukokuussa 2025. Lastensuojeluilmoituksia tehtiin vuoden 2024 aikana 230 000 kappaletta. Määrä kasvoi vuoteen 2023 verrattuna seitsemän prosenttia. Ilmoituksia tehtiin 115 000 lapsesta, joka on yli kymmenen prosenttia maan koko lapsiväestöstä. Ilmoitusten kohteena olevien lasten määrä on kasvanut tasaisesti jo vuosia. Useimmiten lastensuojeluilmoituksia tehtiin 13-vuotiaista lapsista. Lastensuojelun avohuollon asiakkaina oli vuoden 2024 aikana 34 900 lasta eli reilut kolme prosenttia maan lapsiväestöstä. Määrä laski edellisvuodesta yhdeksän prosenttia. (THL, 2025.) Avohuollon asiakasmäärä kasvoi vuonna 2023 ensimmäisen kerran vuoden 2014 jälkeen. Vuonna 2015 tehtiin lakimuutos, joka korosti lapsiperhepalveluiden roolia, mikä vähensi osaltaan avohuollon asiakasmääriä vuosina 2015–2022. (THL, 2024b.) Huostassa oli vuoden 2024 aikana yksi prosentti ja kiireellisesti sijoitettuna puoli prosenttia maan lapsiväestöstä (THL, 2025).

Lastensuojelun sosiaalityössä työskentelee koko maassa reilut 1200 sosiaalityöntekijää, joista sijaispäteviä on viidesosa (THL, 2024c). Sijaispätevyydellä tarkoitetaan mahdollisuutta toimia tietyin kelpoisuusehdoin tilapäisesti enintään vuoden ajan sosiaalityöntekijän ammatissa. Sijaispätevät työskentelevät ammattiin valmistuneen sosiaalityöntekijän johdon ja valvonnan alaisena. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 12 §.) Sosiaalityöntekijöiden rekrytointiongelmia on pyritty ratkaisemaan madaltamalla sosiaalityöntekijöiden sijaiskelpoisuuden edellytyksiä. Eduskunta hyväksyi marraskuussa 2024 hallituksen esityksen tilapäisten sosiaalityöntekijöiden kelpoisuusehtojen muutoksista (HE 132/2024 vp). Lakimuutos tuli voimaan vuoden 2025 alussa. Aiemmin tilapäisenä sosiaalityöntekijänä sai toimia vain henkilö, joka opiskeli sosiaalityöntekijän ammattiin yliopistossa ja joka oli suorittanut sosiaalityön aineopinnot ja käytännön harjoittelun. Lakimuutoksen myötä sijaispätevän sosiaalityöntekijän ei ole välttämätöntä olla sosiaalityön tutkinto-opiskelija eikä hänen ole ollut pakko suorittaa käytännön harjoittelua. Työnantajat ovat suhtautuneet lakimuutokseen pääsääntöisesti myönteisesti (Hyvil, 2024), kun taas työntekijäjärjestöt ja yliopistot ovat olleet huolissaan siitä, että sijaiskelpoisuuden höllentäminen vaarantaa asiakasturvallisuuden ja uhkaa entisestään syventää pulaa laillistetuista sosiaalityöntekijöistä. Lakimuutoksen pelätään myös vähentävän työnantajien painetta parantaa työoloja ja ratkoa rekrytointiongelmia, kun tilapäisten työntekijöiden käyttö helpottuu. (Talentia, 2024b & 2025, Sosnet 2024, Sosiaalityöntekijöiden seura, 2024 & 2025.)

Työntekijäpulaa kuvastavia avoimia vakansseja oli syksyllä 2024 vajaat 130, joka on 13 prosenttia oletetusta täysien vakanssien tilanteesta. (THL, 2024c.) Lastensuojelun sosiaalityön organisoinnissa on eroja hyvinvointialueiden välillä. Osassa maata lastensuojelun tehtävät on eriytetty perhesosiaalityöstä, jossa lapsiperheitä pyritään tukemaan sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaisilla palveluilla, ja muista sosiaalityön sektoreista. Lisäksi lastensuojelun sisällä voi olla erilliset yksiköt eri tehtäväalueita kuten päivystyksellistä työtä, palvelutarpeen arviointia, avo- ja sijaishuollon sosiaalityötä sekä jälkihuoltoa varten. (Yliruka ym., 2023.) Yhdennetyssä lastensuojelun sosiaalityössä samalla sosiaalityöntekijällä voi olla sekä avohuollon että sijaishuollon asiakkaita.

Lastensuojelun sosiaalityöhön tuli vuoden 2022 alussa henkilöstömitoitus, jota kiristettiin vuonna 2024. Nykyään lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä saa olla enintään 30 asiakaslasta. Henkilöstömitoituksella pyritään edistämään lapsen oikeuksien ja lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun tavoitteiden toteutumista sekä vähentämään

sosiaalityöntekijöiden kiirettä ja kuormitusta. Tämän toivotaan parantavan mahdollisuuksia tehdä työtä parhaalla mahdollisella tavalla. Useilla hyvinvointialueilla ei ole pystytty pitämään kiinni henkilöstömitoituksesta, mikä on johtunut ennen muuta sosiaalityöntekijöiden rekrytoinnin ja henkilöstön pysyvyyden ongelmista.

Henkilöstömitoitukseen on suhtauduttu ristiriitaisesti. Yhtäältä se on mahdollistanut lisää aikaa asiakastyöhön ja toisaalta herättänyt perustellun huolen lasten ja perheiden jäämisestä vaille tarvitsemiaan palveluita. Henkilöstömitoitus kohdistuu tällä hetkellä vain lastensuojeluun. Lastensuojelun asiakkuuden kriteereiden tiukentuminen on aiheuttanut paikoittain voimakasta painetta perhesosiaalityöhön, jossa olisi tarkoitus ehkäistä ongelmien kärjistyminen. Samaan aikaan henkilöstömitoituksen kanssa lastensuojelussa on ollut viime vuosina käynnissä monia muitakin suuria muutoksia, kun sosiaalihuollon palveluiden järjestämistä vastuu siirtyi vuoden 2023 alussa kunnilta hyvinvointialueille. (Yliruka ym., 2023.)

Lastensuojelun sosiaalityö on erittäin vaativaa yhteiskunnallista, systeemistä ja suhdeperustaista asiantuntijatyötä. Lastensuojelun sosiaalityön riittämättömistä resursseista, henkilöstöpulasta ja työntekijöiden vaihtuvuudesta on keskusteltu ja kannettu huolta 1990-luvulta lähtien (Yliruka ym., 2023). Lastensuojelujärjestelmässä on tunnistettu uhkatekijöitä, kuten järjestelmän pirstaleisuus, työntekijöiden vähyys ja vaihtuvuus, johtamisen ongelmat, yhteistyön vaikeudet sekä arkitiedon ohittaminen. Pelkkä uhkien paikantaminen ei kuitenkaan riitä kestävään muutokseen, vaan niiden lisäksi tarvitaan tietoa suojaavista tekijöistä eli voimavaroista. (Alhanen, 2014.)

Hyvinvointialueiden on panostettava rekrytoinnin ja vetovoimatekijöiden lisäksi pitovoimatekijöihin. Sosiaalityöntekijöille ja johtaville sosiaalityöntekijöille tehdyn kyselyn perusteella on vaalittava innostuneisuutta ja kehittämismyönteisyyttä sekä varmistettava jaksamista tukevat rakenteet, kuten systeminen toimintamalli (ks. esim. Aaltio & Isokuorti, 2019) ja työnohjaus. (Yliruka ym., 2023.) Tämä tutkielma linkittyy veto- ja pitovoimatekijöitä koskevaan keskusteluun tuoden siihen uuden näkökulman: positiivisten tunteiden merkityksen sosiaalityöntekijöiden voimavarana. Tutkielman tuloksia on mahdollista hyödyntää hyvinvointialueilla ja muissa konteksteissa, joissa pohditaan keinoja lisätä lastensuojelun sosiaalityön veto- ja pitovoimaa.

3 Teorettinen viitekehys

Tässä luvussa kuvataan, millaisen teoreettisen tiedon ja ymmärryksen pohjalle tutkielma on rakennettu. Tutkielman keskeisiä käsitteitä ovat positiiviset tunteet ja hyvinvointi, jota tarkastellaan pääasiassa sosiaalityöntekijöiden subjektiivisena kokemuksena. Positiivisella ja negatiivisella viitataan tässä tutkielmassa tunnekokemusten yhteydessä siihen, miltä tunteet kokemuksellisesti tuntuvat – ei siihen, miten tärkeitä tai tarpeellisia erilaiset tunteet ovat. Sekä tunteet että hyvinvointi voidaan määritellä ja ymmärtää eri yhteyksissä hyvin erilaisilla tavoilla. Seuraavaksi tarkastellaan, mitä tunteilla tässä tutkielmassa tarkoitetaan ja mitä merkitystä niillä on yleensä työelämässä ja erityisesti sosiaalityössä sekä osana ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia.

3.1 Tunteet sisäisinä kokemuksina ja vuorovaikutuksen välineinä

Tunteet ovat kiinnostaneet ajattelijoita ja tutkijoita antiikin ajoista lähtien. Tunteita on pyritty ymmärtämään ja selittämään eri tieteenaloilla filosofisista, biologisista, psykologisista, sosiaalisista ja kulttuurisista lähtökohdista käsin. Tunteita on tutkittu sekä yksilön sisäsyntyisinä kokemuksina että sosiaalis-kulttuurisina kielen muovaamina konstruktioina. Tunteet ovat perinteisesti olleet psykologian erityisaluetta, mutta viime vuosikymmeninä myös muilla tieteenaloilla – yhteiskuntatieteet mukaan luettuna – on herännyt uudenlainen kiinnostus tunteisiin. Sosiaalityössä tunteita on tarkastelu ennen kaikkea vuorovaikutuksen ja sosiaalisten suhteiden näkökulmista. (Bergman-Pyykkönen & Salovirta, 2021; Forsberg, 2007.) Tunteet voidaan käsittää vuorovaikutukseen ja suhteisiin vaikuttavina emotionaalisina energioina. Turvallisissa ja luottamuksellisissa suhteissa emotionaalinen energia on positiivista, mikä yhdistää ihmisiä. Positiiviseen emotionaaliseen energiaan liittyvät positiiviset tunteet kuten ilo ja rakkaus, jotka lähentävät ihmisiä. Negatiivisen emotionaalisen energian – esimerkiksi pelon ja vihan – värittämissä suhteissa ihmiset ajautuvat kauemmaksi toisistaan. (Lunabba, 2015, s. 71.)

Tunteita syntyy, kun ihminen on vuorovaikutuksessa toisten ihmisten ja muun ympäristön kanssa. Erilaiset tapahtumat ja niistä tehdyt tulkinnat saavat aikaan tunnereaktioita. Kielteisinä koetut tunteet ohjaavat ihmistä pois niitä aiheuttavista tilanteista, kun taas myönteisinä koetut tunteet ylläpitävät niitä tuottavaa toimintaa. Tunteet viestivät tarpeista ja auttavat vireystilan säätelmissä. (Myllyviita, 2024.) Positiiviset tunteet kuten ilo tekevät elämästä elämisen arvoista, ja negatiiviset tunteet kuten pelko opettavat tärkeitä

asioita. Ilman tunteita ihminen joutuisi herkästi vaaraan ja jäisi vaille merkityksellisiä kokemuksia. (Nummenmaa, 2019.)

Tunteet vaikuttavat kehossa kokonaisvaltaisesti hermostoon, hengitykseen, verenkiertoon, hormonitoimintaan, ruoansulatukseen sekä tuki- ja liikuntaelimitykseen. Ihminen tulkitsee tunteiden aikaansaamia kehollisia reaktioita, mikä voi vahvistaa niitä. Tunteet, ajatukset ja toiminta muodostavat kehämäisen kokonaisuuden, jossa kaikki vaikuttavat toisiinsa. Stressaantuneena ihminen tulkitsee herkästi asiat ja tilanteet uhkaavina, mikä käynnistää kuluttavan taistele tai pakene -reaktion kehossa. (Myllyviita, 2016.) Positiiviset tunteet aktivoivat vagus- eli kiertäjähermoa, joka on osa ihmisen autonomista eli tahdosta riippumatonta hermostoa. Vagushermon aktiivisuus parantaa tunnesäätelyä, ja sillä on monia myönteisiä vaikutuksia fyysiseen terveyteen. Koska tunteet tarttuvat ihmisten välillä, positiivisten tunteiden myönteiset vaikutukset eivät rajoitu pelkästään yksilöihin. (Uusitalo-Malmivaara, 2014.)

3.2 Teoria positiivisista tunteista

Positiivisten tunteiden tutkimus on yksi positiivisen psykologian ydinalueista (Seligman, 2003). Tunteiden tutkimus alkoi lisääntyä räjähdysmäisesti 1900-luvun loppupuolella, mutta huomio on painottunut negatiiviseksi miellettyihin tunteisiin, kuten pelkoon, vihaan ja suruun (Fredrickson, 2013). Tunnetuin positiivisten tunteiden teoria on Barbara L. Fredricksonin kehittämä *broaden-and-build* -teoria (Fredrickson, 1998; Fredrickson, 2001). Vankkaan tutkimusnäyttöön perustuvan teorian pääviesti on, että positiiviset tunteet laajentavat (en. *broaden*) hetkellisesti ihmisen ajattelu-, havainnointi- ja toimintakykyä, mikä rakentaa (en. *build*) selviytymistä ja hyvinvointia edistäviä pitkäkestoisia resursseja. Positiivisessa mielentilassa ihmisen on helpompi ottaa vastaan palautetta ja neuvoja sekä oppia uutta tietoa ja uusia taitoja. Hän on optimistisempi ja tavoitteellisempi, ja ongelmanratkaisukyky vahvistuu. Vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa paranee, ja ihminen pystyy tarkastelemaan asioita joustavasti eri näkökulmista sekä hahmottamaan paremmin kokonaisuuksia. Ihmisen on helpompi luoda ja ylläpitää sosiaalisia suhteita sekä antaa ja vastaanottaa sosiaalista tukea. Positiiviset tunteet auttavat löytämään merkityksellisyyttä myös hankalissa olosuhteissa ja palautumaan nopeammin stressistä. Lisäksi ne vähentävät negatiivisten tunteiden haitallisia psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia vaikutuksia. (Fredrickson, 2009; Fredrickson, 2013; Lipponen, 2014.) Positiiviset tunteet voivat myös lisätä ihmisen toimijuutta (en. *agency*) (Fredrickson &

Cohn, 2008), mikä on sosiaalityössä keskeinen päämäärä (ks. voimaantuminen/valtautuminen, en. *empowerment*; esim. Payne, 2014). Toimijuus tarkoittaa tässä yhteydessä aktiivista oman hyvinvoinnin edistämistä esimerkiksi omia asenteita ja toimintatapoja tarkastelemalla ja muuttamalla sekä positiivisia tunteita tietoisesti lisäämällä.

Fredricksonin on halunnut selvittää, miten erilaiset positiiviset tunteet vaikuttavat ihmisten ajatteluun ja toimintaan sekä mitä resursseja kukin tunne kerryttää. Hän erittelee kymmenen tyypillistä positiivista tunnetta, jotka ovat ilo, kiitollisuus, tyytyväisyys, kiinnostus, toivo, ylpeys, hauskuus (en. *amusement*), inspiraatio, syvä kunnioitus (en. *awe*) ja rakkaus. (Fredrickson, 2013, s. 5.) Fredricksonin ja kollegoiden kiinnostuksenkohteena on ollut myös positiivisten tunteiden merkitys evoluutiossa ja ihmisen selviytymisessä. Siinä missä negatiiviset tunteet kuten viha ja pelko saavat ihmisen reagoimaan nopeasti taistelemalla, pakenemalla tai jähmettymällä, positiiviset tunteet edistävät selviytymistä pidemmällä tähtäimellä niiden myötävaikutuksesta saatujen resurssien ja resilienssin kautta. Nämä kognitiiviset, psyykkiset, emotionaaliset, fyysiset ja sosiaaliset resurssit edistävät kokonaisvaltaista terveyttä ja hyvinvointia, mikä puolestaan lisää ihmisen kokemien positiivisten tunteiden määrää. Tätä prosessia Fredrickson kutsuu positiivisten tunteiden nousevaksi kehäksi (en. *upward spiral of positive emotions*). (Fredrickson, 2013.) *Broaden-and-build* -teorian pohjalta on kehitetty erilaisia tapoja lisätä positiivisia tunteita esimerkiksi työelämässä. Yksi menetelmä on säännöllinen rakastavan ystävällisyyden meditaation (en. *loving kindness meditation*) harjoittaminen, joka lisää tutkitusti työntekijöiden kokemia positiivisia tunteita erityisesti vuorovaikutustilanteissa. (Fredrickson ym., 2008.) Aivan arkiset positiivisia tunteita aiheuttavat hetket kuten virkistävä keskustelu kollegan kanssa ovat myös todistetusti merkityksellisiä hyvinvoinnille (Catalino & Fredrickson, 2011).

3.3 Positiiviset tunteet hyvinvoinnin ytimessä

Martin Seligmanin (2011) hyvinvointiteoria pyrkii selittämään PERMA-mallin avulla, mistä ihmisen hyvinvointi rakentuu. PERMA viittaa viiteen hyvinvoinnin ydinelementtiin, joista positiiviset tunteet (en. *positive emotions*) ovat ensimmäinen. Muut neljä ovat uppoutuminen (en. *engagement*), positiiviset ihmissuhteet (en. *positive relationships*), merkityksellisyys (en. *meaning*) ja saavutukset (en. *accomplishment*). Ihmiset ovat sisäisesti motivoituneita tavoittelemaan niitä kaikkia. Kaikki PERMA:n osatekijät tuottavat

itsessään hyvinvointia, ja lisäksi ne vahvistavat toinen toisiaan. Vaikka teoriassa tarkastellaan hyvinvointia subjektiivisena kokemuksena, on sillä myös objektiivisesti mitattavia ulottuvuuksia ja sosiaalisia vaikutuksia. PERMA-malli on kansainvälisesti laajasti tunnettu ja sovellettu positiivisen psykologian teoria, jonka pohjalta on mitattu yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointia sekä kehitetty hyvinvoinnin lisäämiseen pyrkiviä interventioita monenlaisissa organisaatioissa ja konteksteissa. (Seligman, 2011.) Seligman on yksi positiivisen psykologian uranuurtajista. Positiivinen psykologia on herättänyt kiinnostusta myös muilla tieteenaloilla kuten kasvatustieteissä. Positiivisen psykologian näkökulmia on sovellettu onnistuneesti myös ratkaisu- ja voimavarakeskeisessä terapiassa (Lipponen, 2014), jonka menetelmät ovat suosittuja sosiaalityössä (ks. esim. Payne, 2014). Positiivisen psykologian piirissä syntynyttä tietoa on aiemminkin hyödynnetty sosiaalityön tutkimuksessa (esim. Pooler ym., 2014 & 2014b; Wolfer ym. 2022; Mänttari-van der Kuip, 2015).

Positiivisen psykologian yleisenä kiinnostuksena on, mikä tekee elämästä elämisen arvoista. Tavoitteena on löytää keinoja, joilla voidaan edistää yksilöiden ja sitä kautta myös yhteisöjen ja yhteiskuntien kokonaisvaltaista kukoistusta (en. *flourishing*). Kukoistus on tavoiteltu tila, jossa hyvinvoinnin viisi ydinaluetta ovat vahvasti läsnä. (Seligman, 2003; Seligman, 2011.) Kukoistavalla ihmisellä on hyvä olla ja läheisiä ihmissuhteita, joiden ansiosta hän kokee olevansa osa yhteisöä. Positiivinen psykologia syntyi vastareaktiona mielenterveyden häiriöihin ja ongelmiin keskittyvälle perinteiselle psykologialle. (Mattila, 2018.) Positiivisessa psykologiassa korostetaan ihmisten kykyjä, hyveitä ja vahvuuksia. Tavoitteena ei ole ainoastaan kärsimyksen lievittäminen tai häiriöiden hoitaminen, vaan positiivisen mielenterveyden lisääminen. (Seligman, 2003; Seligman, 2011.)

Positiivinen mielenterveys on läheinen käsite kukoistamiselle. Positiivinen mielenterveys on enemmän kuin häiriöiden puuttumista, ja toisaalta ihminen, jolla on diagnosoitu mielenterveyden häiriö, voi kokea jossain määrin positiivista mielenterveyttä ja mielen hyvinvointia. Kukoistava ihminen, joka kokee paljon positiivista mielenterveyttä, ei ole ainoastaan olemassa vaan todella elää elämäänsä. Hänellä on myönteinen tunne-elämä ja runsaasti psyykkisiä voimavaroja. Kukoistamisella ja positiivisella mielenterveydellä on vahva kytkös sosiaaliseen ja fyysiseen hyvinvointiin. (Keyes & Haidt, 2003; THL, 2023b.) Kukoistuksen puutetta ja vähäistä positiivista mielenterveyttä on nimetty nuutuneisuudeksi (en. *languishing*), riutumiseksi ja keskinkertaisuuden olotilaksi (THL 2023b; Uusitalo-Malmivaara, 2014). Nuutunut ihminen ei ole masentunut mutta ei

myöskään kukoista. Siinä missä kukoistus lisää tuottavuutta, innostuneisuutta ja yhteistyötä, nuutuneisuus aiheuttaa emotionaalisia ongelmia, heikentää arjen toimintakykyä ja lisää poissaoloja töistä. (Keyes, 2002 [Uusitalo-Malmivaara, 2014, s. 20].)

Työ on yksi mahdollinen kukoistamisen areena, koska työtä tehdään yleensä yhdessä toisten kanssa ja työ voi tuoda elämään merkitystä (Fredrickson, 2009). Työhyvinvointi ei ole irrallaan ihmisen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista (Fagerström & Linner Matikka, 2023). Positiivisen psykologian tutkimuksessa on ymmärretty työn ja yksityiselämän systeemisyyden ja kaksisuuntaisuuden. Hyvinvointi ja voimavarat työssä lisäävät niitä yksityiselämässä ja päinvastoin. (Hakanen, 2014.) Hyvinvointiin panostamisesta on hyötyä työnantajille, työntekijöille sekä työntekijöiden läheisille (Harter ym., 2003). Hyvinvoivilla yksilöillä ja yhteisöillä on paremmat mahdollisuudet selviytyä myös vastoinkäymisistä (Uusitalo-Malmivaara, 2014).

Yhteenvedon voidaan todeta, että tässä tutkielmassa ollaan kiinnostuneita positiivisista tunteista ennen kaikkea niiden moninaisten tunnettujen hyötyjen ja hyvinvointivaikutusten vuoksi. Positiiviset tunteet ovat yhtäältä hyvinvoinnin lähde ja toisaalta ilmentymä. Positiiviset tunteet lisäävät kokemusta hyvinvoinnista ja hyvinvoiva ihminen kokee enemmän positiivisia tunteita. Jotta positiivisia tunteita ja niiden hyötyjä voidaan lisätä, on ensiksi ymmärrettävä, mikä niitä aiheuttaa. Mahdollisten muutostarpeiden paikantaminen edellyttää lisäksi tietoa nykytilanteesta eli miten paljon positiivisia tunteita tällä hetkellä esiintyy huomionkohteena olevassa kontekstissa: tässä tapauksessa lastensuojelun sosiaalityössä. Ennen kuin tutkielmassa edetään sen empiiriseen osuuteen eli metodologiaan, analyysiin ja tuloksiin luodaan vielä katsaus aiempaan tutkimukseen.

4 Aiempaa tutkimusta

Tässä luvussa käydään läpi tutkielman näkökulmasta kiinnostavia aiempia tutkimuksia, joita on teoreettisen viitekehyksen ohella hyödynnetty tutkielman suunnittelussa, aineiston analyysissa ja johtopäätösten tekemisessä. Tutkielmaa varten on perehdytty laajasti suomalaiseen ja kansainväliseen tutkimustietoon. Mielenkiinnonkohteina ovat olleet sekä tunteet – erityisesti positiiviset tunteet – että koettu hyvinvointi. Tiedonhaussa keskityttiin ensisijaisesti tutkimukseen, jota on tehty sosiaalityön kontekstissa, mutta mukana on myös yleistä positiivisen psykologian sekä työelämän ja työhyvinvoinnin tutkimusta. Tunteista ja varsinkin positiivisista tunteista on sosiaalityön tieteenalalla vielä rajallisesti tutkimusta, eikä tiedonhakua ole siksi rajattu ajallisesti tiukasti esimerkiksi ainoastaan viimeiseen kymmeneen vuoteen. Tutkimusten relevanssia ja ajankohtaisuutta on kuitenkin arvioitu huolella.

4.1 Positiivisista tunteista työelämässä ja sosiaalityössä

Sosiaalityöhön liittyy valtavasti tunteita, jotka vaikuttavat sekä työntekijöihin että heihin, joiden kanssa ja joiden vuoksi työtä tehdään (Howe, 2008). Tunteiden tutkimus sosiaalityössä on painottunut asiakastyöhön ja ammatillisuuden kysymyksiin. Tietoisuus omista ja muiden tunteista sekä niiden vaikutuksista on erottamaton osa sosiaalityöntekijän ammatissa tärkeää reflektiivisyyttä (Forsberg, 2007; Herland, 2022). Aiemmissa sosiaalityöntekijöitä koskevissa tutkimuksissa on keskitytty pääasiassa negatiivisiksi miellettyihin tunteisiin ja niiden aiheuttamaan kuormitukseen (esim. Forsman, 2010). Tunteita on tarkasteltu yhtäältä työkaluna ja toisaalta taakkana, jonka kanssa pitää tulla toimeen, jos aikoo pärjätä alalla. Sosiaalityöntekijöiltä edellytetään emotionaalista kompetenssia eli tunnetaitoja ja kykyä säädellä sekä omia että asiakkaiden tunteita. Sekä kansainvälisessä että suomalaisessa keskustelussa tunnustetaan ja tunnustetaan tarve tunteiden tutkimiselle sosiaalityössä. (Bergman-Pyykkönen & Salovirta, 2021; O'Connor, 2020.) Tässä tutkielmassa tunteita tarkastellaan voimavarana ja sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnin edistäjänä, mikä on harvinainen näkökulma sosiaalityön tutkimuksessa.

Positiivisia tunteita on mahdollista havaita ja kokea myös kaikista vaikeimmissa tilanteissa ja olosuhteissa (Pessi ym., 2022). Se on taito, joka vahvistaa resilienssiä (Tugade & Fredrickson, 2004). Positiivinen suhtautuminen asioihin ja tilanteisiin parantaa stressinsietokykyä. Positiiviset ja negatiiviset tunteet eivät poista vaan tasapainottavat

toisiaan. Positiivisten tunteiden huomioiminen sosiaalityön koulutuksessa ja käytännöissä voi auttaa ammattilaisia selviytymään työn vaatimuksista ja voimaan hyvin sekä työssä että sen ulkopuolella. (Collins, 2007.) Tunteet voivat toimia myös eräänlaisena kompassina esimerkiksi vaikeassa eettisessä arvioinnissa sekä lastensuojelulle tyypillisissä epävarmuutta aiheuttavissa tilanteissa, joissa kaikkea tarvittavaa tietoa ei ole käytettävissä tai tiedosta huolimatta ei ole yhtä yksiselitteisesti oikeaa tapaa toimia. Eri vaihtoehtojen herättämät positiiviset tai negatiiviset tunteet voivat olla perusteltu osa tiedonmuodostusta ja päätöksentekoa. (Forsberg, 2007.)

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisessä työskentelyssä pyritään yhdessä asiakkaan kanssa tavoittamaan tämän vahvuuksia, haaveita ja keinoja, joilla hän voi aktiivisesti auttaa itseään voimaan paremmin. Ratkaisukeskeisellä työskentelyllä on erinomaiset edellytykset lisätä positiivisia tunteita. Ratkaisukeskeisyyden työkaluina ovat menneisyyttä, nykyhetkeä ja tulevaisuutta koskevat kysymykset, joiden avulla ammattilainen (esim. terapeutti tai sosiaalityöntekijä) haastaa asiakasta pohtimaan, mikä on aiemmin auttanut toimimaan toivotulla tavalla, mikä on tällä hetkellä vaikeuksista huolimatta hyvin ja miten asiakas voi edetä pienin askelin kohti unelmiaan ja tavoitteitaan. Tällainen myönteinen vuorovaikutus mahdollistaa innostumisen, oivaltamisen ja monenlaiset positiiviset tunteet. Menetelmän ytimessä on usko ihmisen omaan toimijuuteen ja mahdollisuuksiin aktiivisesti vaikuttaa omaan elämäänsä ja hyvinvointiinsa. (Lipponen, 2014.) Ratkaisukeskeisyyttä voi hyödyntää suorassa asiakastyössä, työyhteisössä ja verkostoyhteistyössä sekä oman toiminnan reflektoinnissa.

Sosiaalityöhön usein yhdistetty myötätunto on tunne, johon liittyy olennaisesti sen aikaansaama toiminta ja teot. Myötätunto on sekä kärsimyksen ja surun että ilon ja innostuksen jakamista. Myötätunnolla on tärkeä rooli työelämässä, koska se lisää motivaatiota, tehokkuutta ja positiivisia tunteita. Myötätunto voi vähentää stressiä ja parantaa terveyttä sekä edistää tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Myötätunto tarttuu muiden tunteiden tavoin ihmisestä toiseen, mikä lisää työyhteisön hyvinvointia. Myötätuntoiset esihenkilöt voivat osaltaan edistää työntekijöiden kukoistamista. (Pessi, 2014.) Myötätunnolla on kaksijakoinen vaikutus sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin. Myötätunto asiakkaita kohtaan voi parantaa stressinsietokykyä, mutta toisaalta asiakkaiden vaikeiden tilanteiden aiheuttama ahdistus ja muut negatiiviset tunteet voivat altistaa myötätuntuupumukselle, joka on haitallista sekä työntekijöille että asiakkaille. Sosiaalityöntekijät tarvitsevatkin emotionaalisia taitoja asettaakseen myötätunnolle ja

muille tunteille terveellisiä rajoja ja voidakseen hyvin työssään ja sen ulkopuolella. (Kinman & Grant, 2011.)

Ihminen voi kohdistaa myötätuntoa muiden ihmisten lisäksi myös itseensä, jolloin puhutaan itsemyötätunnosta (esim. Neff, 2015; Grandell, 2015). Itsemyötätunto vaikuttaa positiivisesti sekä sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin että työn tehokkuuteen ja vaikuttavuuteen. Itsemyötätuntoiset sosiaalityöntekijät ovat paremmin läsnä, sitoutuneita työhönsä sekä myötätuntoisia asiakkaita kohtaan. Ystävällinen suhtautuminen itsen edesauttaa omasta hyvinvoinnista huolehtimista (en. *self-care*). Itsemyötätuntoinen sosiaalityöntekijä tunnistaa, kun kuormitus kasvaa haitalliseksi ja pyrkii aktiivisesti palautumaan sekä kiinnittämään huomiota hyvää mieltä lisääviin asioihin, kuten asiakkailta saatuun positiiviseen palautteeseen. Itsemyötätuntoa voi harjoitella sekä yksin että yhdessä työyhteisön kanssa. (Miller ym., 2020.) Itsemyötätunto on tehokas vastalääke liialliselle itsekritiikille, joka vähentää iloa, luovuutta ja uskallusta kokeilla uusia asioita tai tapoja toimia (Grandell, 2018).

Myötätunnon (en. *compassion*) rinnalle on kehitetty myötäinnon (en. *copassion*) käsite, joka viittaa prosessiin, jossa vastataan kanssaihmissen positiivisiin tunteisiin (Pessi ym., 2022). Myötäinto rakentuu myötätunnon tavoin toisen ihmisen tunteiden tunnistamisesta, jakamisesta ja sen pohjalta toimimisesta. Työpaikoilla myötäinto edistää myötätuntoa ja voi jopa olla työyhteisön sisäisen myötätunnon edellytys. Myötäintoinen ja myötätuntoinen työyhteisö voi hyvin ja kukoistaa. Myötäinto ja sen positiiviset vaikutukset eivät rajoitu yksittäisiin organisaatioihin, vaan niiden on mahdollista muuttaa laajemminkin yhteisöjä ja yhteiskuntia. Myötäinto ja myötätunto voivat lievittää epävarmuutta ja ahdistusta sekä edistää yhteisiä tavoitteita ja ongelmanratkaisua. (Emt.)

Ilolla ja innostuksella (vrt. inspiraatio; Fredrickson, 2013, s. 5) on merkitystä sosiaalityön vetovoimaisuudelle (Yliruka ym., 2009). Ilo on energiaa, voimaa ja uskoa lisäävä tunne, jota sosiaalityöntekijöille aiheuttavat esimerkiksi erilaiset onnistumiset ja positiiviset muutokset asiakkaiden elämässä sekä yhteistyö ja tuki omassa työyhteisössä ja verkostoissa (Forsberg, 2007). Pooler ym. (2014 & 2014b) tutkivat iloa sosiaalityössä ja tunnistivat sekä ihmisten välisiä (en. *interpersonal*) että sisäisiä (en. *intrapersonal*) ilonaiheita, jotka liittyvät työn sisältöön, ihmissuhteisiin ja vuorovaikutukseen sekä ammatilliseen kasvuun. Iloa tuottavat sekä asiakkaat että työyhteisö. Ilon tunteet eivät liity ainoastaan yksilö- ja perhekohtaiseen työskentelyyn vaan myös rakenteelliseen sosiaalityöhön (ks. esim. Kivipelto, 2021; Liukko ym., 2022). Sosiaalityöntekijät iloitsevat

aidon kohtaamisen, läsnäolon ja luottamuksen kokemuksista sekä siitä, että he voivat auttaa, tukea ja lievittää kärsimystä, vaikka he eivät voisikaan välittömästi ”ratkaista” asiakkaiden ongelmia. Myös positiivinen palaute ja arvostus niin asiakkailta kuin työyhteisössä tuottavat iloa. Henkilökohtaisella tasolla jatkuva oppiminen ja omien vahvuuksien sekä luovuuden hyödyntäminen ovat tärkeitä ilon lähteitä työssä. (Pooler ym. 2014 & 2014b.)

Ilon ja ilonaiheiden jakaminen työyhteisössä voi käynnistää positiivisuuden kierteen (vrt. *myötääntö*; Pessi ym., 2022 ja *positiivisten tunteiden nouseva kehä*; Fredrickson, 2013). Esihenkilöiden tulee varmistaa, että työyhteisöissä on vakiintuneita rakenteita positiivisten tunteiden tunnistamiselle ja jakamiselle. Ilo voi suojata sosiaalityöntekijöitä loppuun palamiselta ja muilta vaativan työn haitallisilta vaikutuksilta. Työssä ja työstä iloitsemista on mahdollista oppia. (Pooler ym., 2014 & 2014b.) Wolfer ym. (2022) ovat koonneet konkreettisia menetelmiä, joilla sosiaalityöntekijät voivat lisätä positiivisia tunteita. Helpoin tapa on yksinkertaisesti kysyä asiakkaalta, työkaverilta tai itseltään, mikä aiheuttaa iloa. Huomion tietoinen siirtäminen hyviin asioihin voi käynnistää kognitiivisen prosessin, joka saa aikaan positiivisia tunteita ja niiden hyödyllisiä vaikutuksia. Kaikkien sosiaalityöntekijöiden ja ammattiin opiskelevien on suositeltavaa tutustua Fredricksonin *broaden-and-build* -teoriaan (ks. luku 3.2), koska se auttaa ymmärtämään, miksi positiiviset tunteet eivät ole ainoastaan miellyttäviä ja palkitsevia tässä hetkessä vaan niillä on lisäksi pitkäkestoisia hyötyjä, kuten parempi tyytyväisyys, motivaatio ja suoriutuminen työssä. Teoriaa voi hyödyntää myös asiakastyössä. (Wolfer ym., 2022.)

Myötätunnon ja ilon ohella sosiaalityössä koetaan myös muita positiivisia tunteita. Toivoa ja toiveikkuutta on tarkasteltu esimerkiksi traumainformoidun työotteen yhteydessä. Toivo lisää hyvinvointia yksilöllisellä, yhteisöllisellä ja yhteiskunnallisella tasolla. (Linner Matikka & Hipp, 2023; Westerlund-Cook, 2023.) Useammassa kansainvälisessä tutkimuksessa on tunnistettu, että hauskuuteen liittyvällä huumorilla on sosiaalityössä selviytymistä ja hyvinvointia edistäviä vaikutuksia, vaikka huumori on vaikea laji ja sillä voi olla myös haittapuolia (Meltti & Kara, 2009; Ocean & Gordon, 2024). Osa ammattilaisesta arastelee puhua rakkaudesta, mutta suomalaisessa tutkimuksessa lastensuojelun sosiaalityöntekijät nimesivät rakkauden lapsia kohtaan tärkeäksi syyksi jatkaa ja jaksaa työssä. Rakkaudella tarkoitetaan tässä yhteydessä lapsiin kohdistuvaa välittämistä ja huolenpitoa sekä pyrkimyksiä hyvinvoinnin lisäämiseen. (Pösö & Forsman, 2013.)

Edellä on luotu katsaus positiivisia tunteita koskevaan yleisesti työelämän ja erityisesti sosiaalityön kontekstissa tehtyyn tutkimukseen. Aiemmassa tutkimuksessa on usein keskitytty joko yhteen yksittäiseen tunteeseen tai positiivisiin tunteisiin kokonaisuutena erittelemättä erilaisia positiivisia tunteita. Tätä tutkielmaa varten tehdyssä kyselytutkimuksessa on kysymyksiä koskien kymmentä Fredricksonin tunnistamaa tyypillistä positiivista tunnetta (ks. luku 3.2), jotka ovat ilo, kiitollisuus, tyytyväisyys, kiinnostus, toivo, ylpeys, hauskuus (en. *amusement*), inspiraatio, syvä kunnioitus (en. *awe*) ja rakkaus (Fredrickson, 2013, s. 5). Lisäksi kyselyyn on sisällytetty yhdenentoista positiivisena tunteena myötätunto itseä tai muita kohtaan, koska myötätunnolla ja itsemyötätunnolla on aiemman tutkimuksen perusteella tärkeä rooli sosiaalityössä ja sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnissa.

4.2 Sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnista

Tällä tutkielmalla on selkeitä yhtymäkohtia työhyvinvoinnin tutkimukseen, vaikka hyvinvointia tarkastellaan tutkielmassa yksistään työhyvinvoinnin sijaan kokonaisvaltaisen koetun hyvinvoinnin näkökulmasta. Työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessa on perinteisesti ollut kielteinen tulokulma. Huomio on kohdistunut esimerkiksi stressiin, uupumukseen ja sairauspoissaoloihin. Sittenmin työelämää on ryhdytty tarkastelemaan myös myönteisten mahdollisuuksien ja voimavarojen näkökulmasta. Työn imua (en. *work engagement*) tutkinut sosiaalipsykologi Jari Hakanen (2014) nimittää voimavaralähtöistä ja onnistumiskeskeistä lähestymistapaa positiiviseksi työelämäksi. Positiivisessa organisaatiotutkimuksessa on kasvava kiinnostus positiivisten tunteiden myönteisiä vaikutuksia kohtaan. Positiiviset tunteet lisäävät työpaikkojen menestymisen edellytyksiä, koska ne vaikuttavat asenteisiin ja uskomuksiin, luovuuteen, työn imuun, terveyteen, tiimityöhön, asiakastyytyväisyyteen, johtamiseen ja työn tuloksiin. (Diener ym., 2020.) Opettajia koskevassa tutkimuksessa havaittiin, että positiivisilla tunteilla on PERMA-mallin mukaisista hyvinvoinnin ydinelementeistä kaikista suurin myönteinen vaikutus työtyytyväisyyteen ja työssä jatkamiseen (Dreer, 2021).

Niin ikään sosiaalityössä valtaosa työhyvinvointia koskevasta kotimaisesta ja kansainvälisestä tutkimuksesta on käsitellyt pikemminkin pahoinvointia: stressiä, sijaistraumatisoitumista, myötätuntuupumusta ja työkyvyttömyyttä. Sosiaalityöntekijöillä on todettu muihin ammattiryhmiin verrattuna kohonnut mielenterveyden häiriöistä johtuva työkyvyttömyyden riski, ja lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat vielä

enemmän työuupumusta kuin muilla sektoreilla toimivat sosiaalityöntekijät. (Salo ym., 2016; Baldschun ym., 2019.) Ongelmakeskeinen lähestymistapa työhyvinvointiin voi tuottaa entisestään stressiä (Forsman, 2010). Hiljalleen on alettu kiinnittää huomiota myös siihen, mikä saa sosiaalityöntekijät jaksamaan, jatkamaan ja viihtymään työssä. Tätä on tarkasteltu erikseen lastensuojelun kontekstissa (esim. Matela, 2009; Forsman, 2010; Pösö & Forsman, 2013). Kun tutkitaan, mikä auttaa jaksamaan, saadaan tietoa voimavaroista eli mitkä asiat ovat hyvin ja miten kuormitusta voidaan tasapainottaa ja vähentää (Forsman, 2010).

Useissa kansainvälisissä tutkimuksissa on todettu, että sosiaalinen tuki työyhteisöissä on ratkaisevan tärkeää lastensuojelun sosiaalityössä jaksamiselle ja jatkamiselle. Työn sisältö eli lasten suojeleminen sekä myönteiset muutokset lasten tilanteissa ovat suurimpia motivaation lähteitä. Sitoutuminen työn perimmäisiin tavoitteisiin voi toimia vastavoimana kuormitukselle. Organisatoriset tekijät kuten riittävät resurssit, hyvä tiimityö ja vertaistuki sekä mahdollisuus kehittää omaa työtä ovat tärkeitä pitovoimatekijöitä. Lastensuojelun sosiaalityön positiiviset puolet on tärkeää tunnustaa ja tunnustaa, ja niistä tarvitaan lisää tutkimusta ja ammatillista keskustelua. (Pösö & Forsman, 2013.) Tähän tarpeeseen tällä tutkielmalla pyritään vastaamaan. Yksi keskeisistä lastensuojelun sosiaalityön voimavaroista on työn merkityksellisyys. Jopa yli 80 prosenttia lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä kokee työnsä merkitykselliseksi (Matela, 2009).

Maija Mänttari-van der Kuipin tutkimus (2015) osoittaa työyhteisöllisten voimavarojen yhteyden sosiaalityöntekijöiden subjektiivisen työhyvinvointiin. Työyhteisöllisillä voimavaroilla tarkoitetaan tutkimuksessa luottamusta työtovereiden ja esihenkilön tukeen sekä yhteisöllisyyden kokemuksia. Yli 90 prosenttia Mänttari-van der Kuipin tekemän kyselytutkimuksen vastaajista luotti työtovereiden ja noin 75 prosenttia esihenkilöiden tukeen. Yhteishenkeä piti hyvänä lähes 80 prosenttia vastaajista. Noin 60 prosentilla oli subjektiivisia työhyvinvoinnin kokemuksia vähintään muutaman kerran viikossa. Motivoituneen ja ammattitaitoisen henkilöstön riittävyys ja sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen edellyttävät huomion kiinnittämistä myös muihin tekijöihin, jotka lisäävät hyvinvointia sosiaalityössä. Mänttari-van der Kuip painottaa rakenteellisia, organisatorisia ja työyhteisöllisiä näkökulmia, koska yksilöt eivät henkilökohtaisista ominaisuuksistaan huolimatta voi voida hyvin kohtuuttoman kuormittavissa työoloissa. (Emt.)

Lähes 70 prosenttia laajaan suomalaiseseen kyselytutkimukseen osallistuneista sosiaalityöntekijöistä kokee korkeaa työn imua. Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, johon liittyy työssä koettu tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen, innostuminen, ilo ja merkityksellisyys. (Hakanen, 2023.) Työn imu vastaa pitkälti PERMA-mallin *engagement*-elementtiä eli uppoutumista (Seligman, 2011), mutta siihen kuuluu myös positiivisten tunteiden ja merkityksellisyyden ulottuvuuksia. Työn imulla on tutkitusti yhteys terveyteen, työkykyyn ja tyytyväisyyteen elämässä. Työn imulla on positiivisia vaikutuksia kokonaisvaltaiseen terveyteen, itsearvioituun onnellisuuteen, työsuorituksiin ja tuottavuuteen sekä työpaikkaa koskeviin asenteisiin, aloitteellisuuteen ja innovatiivisuuteen. Korkea työn imu on yleistä myös muissa ihmissuhdeammateissa, joissa työ on vaativaa ja vastuu suuri. (Hakanen, 2023.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös ammattieettisenä kysymyksenä, koska huonosti voivat sosiaalityöntekijät eivät pysty tarjoamaan asiakkailleen parasta mahdollista palvelua (Dalphon, 2019; Newell, 2020). Kyse on sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta, koska asiakkailla on oikeus laadukkaaseen sosiaalihuoltoon (Nicotera ym., 2023). Oman hyvinvoinnin vaalimisen taidot ovat osa ammatillista kasvua, johon sosiaalityöntekijät tarvitsevat ohjausta ja tukea jo opiskeluaikana. Työpaikoilla tulee mallintaa harjoittelijoille ja uusille työntekijöille, kuinka omasta hyvinvoinnista huolehditaan ja sitä priorisoidaan. Tämä edellyttää valmiutta reflektoida tottumuksia ja tapoja sekä ymmärrystä siitä, mikä merkitys työntekijöiden hyvinvoinnilla on työn kestävyuden ja tulosten näkökulmista. (Nicotera ym., 2023.) Stressi on väistämätön osa sosiaalityötä, mutta sitä on mahdollista hallita yksilöllisillä, yhteisöllisillä ja yhteiskunnallisilla ratkaisuilla. Liian moni työlleen omistautunut sosiaalityöntekijä on lähtenyt alalta sijaistraumatisoitumisen ja loppuun palamisen seurauksena. Sosiaalityöntekijöiden on ammattikuntana ja tieteenalansa edustajina kannettava kollektiivinen vastuu nykyisten ja tulevien ammattilaisten mahdollisuuksista voida hyvin vaativalla alalla. (Newell, 2020.) Tällä tutkielmalla pyritään osaltaan edistämään tuota yhteistä päämäärää.

Sosiaalityöntekijät sitoutuvat vahvasti sosiaalityön arvoihin ja päämääriin (ks. IFSW [The International Federation of Social Workers], 2025) sekä kokevat työnsä merkitykselliseksi, mikä vahvistaa resilienssiä, auttaa keskittymään olennaiseen sekä selviytymään työhön liittyvistä vaikeuksista kuten riittämättömistä resursseista. (Pooler ym., 2014b.)

Sosiaalityöntekijät voivat olla samaan aikaan sekä kuormittuneita että motivoituneita. Sama havainto on tehty useissa kansainvälisissä tutkimuksissa. (Pösö & Forsman, 2013.)

Hyvinvointi ei siis ole mustavalkoista: ihminen ei ole joko täydellisen hyvinvoiva tai totaalisen pahoinvoiva. Tämän tutkielman pyrkimyksenä oli kiinnittää huomiota siihen, mikä lisää lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia kuitenkin väheksymättä tai kieltämättä niitä työn puolia, jotka heikentävät sitä. Lähtökohtana oli usko siihen, että lastensuojelun sosiaalityössä ja työyhteisöissä on mahdollista voida hyvin ja kukoistaa sekä se, että positiiviset tunteet ovat keskeinen osa hyvinvointia ja myös keino lisätä sitä.

5 Tutkielman metodologiset lähtökohdat

Tässä luvussa avataan ja perustellaan tutkielman metodologisia valintoja. Tieteellisen tutkimuksen metodologia koostuu tieteenteoreettisista eli filosofisista lähtökohdista, tutkimusasetelmasta (en. *research design*) sekä aineistonkeruu- ja analyysimenetelmistä (Creswell & Creswell, 2023, s. 6). Tutkiminen on jatkuvaa valintojen tekemistä. Valinnat vaikuttavat toisiinsa sekä väistämättä myös tutkimuksen lopputuloksiin (Hirsjärvi ym., 2009, s. 123). Eri tutkijat voivat päätyä samasta aiheesta erilaisilla metodeilla erilaisiin tuloksiin, ja nämä joskus jopa keskenään ristiriitaiset tulokset voivat olla yhtä aikaa voimassa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 6.5) Tutkimuksen metodologinen lähestymistapa tulee valita tutkimusongelman sekä tutkimuksen tarkoituksen perusteella (Creswell & Creswell, 2023, s. 21; Hirsjärvi ym., 2009, s. 137–138). Seuraavaksi tarkastellaan tämän tutkielman monimenetelmällistä lähestymistapaa, pragmaattista tieteenteoreettista orientaatiota, kyselyaineiston keräämistä sekä käytettyjä kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia analyysimenetelmiä. Lopuksi pohditaan tutkielman suunnittelun, toteutuksen ja raportoinnin kannalta olennaisia tutkimuseettisiä näkökulmia.

5.1 Monimenetelmällisyys ja pragmatismi

Monimenetelmällinen tutkimus (en. *mixed method research* [MMR]) on tutkimusote, jossa hyödynnetään tutkimusongelman ratkaisemiseksi sekä kvantitatiivisia eli määrällisiä että kvalitatiivisia eli laadullisia menetelmiä (Åkerblad & Seppänen-Järvelä, 2024; Creswell & Plano Clark, 2018). Monimenetelmällisyyden yhteydessä keskustellaan usein triangulaatiosta, mutta ne eivät ole yksi ja sama asia. Metodologinen triangulaatio eli tutkimusmenetelmien yhteiskäyttö (Hirsjärvi ym., 2009, s. 233) on mahdollista myös laadullisen tai määrällisen lähestymistavan sisällä, kun taas monimenetelmällisyydessä MMR-merkityksessä on kyse nimenomaan laadullisten ja määrällisten menetelmien “sekoituksesta”. Monimenetelmällisessä tutkimuksessa ei ainoastaan ajatella, että laadullisten ja määrällisten aineistojen ja menetelmien yhdistäminen on mahdollista vaan että erilaisten näkökulmien systemaattinen ja luova käyttö tuottaa tutkimukselle lisäarvoa (Åkerblad & Seppänen-Järvelä, 2024, s. 9–10). Usean menetelmän käyttöä perusteltiin alun perin sillä, että jokaisella yksittäisellä tutkimusmenetelmällä on omat vinoumansa ja vajavuutensa. Vaikka monimenetelmällisyyttä on hyödynnetty eri alojen tutkimuksessa jo paljon aiemminkin, lähestymistapa alkoi yleistyä kansainvälisesti 1980-luvun jälkipuoliskolta lähtien (Creswell & Creswell, 2023) ja vakiinnutti asemansa 2000-luvulla

(Åkerblad & Seppänen-Järvelä, 2024, s. 10–11). Suomessa tutkimusote on saanut vankempaa jalansijaa viime vuosikymmeninä. Sitä on käytetty esimerkiksi sosiaalitieteissä ja psykologiassa sekä erityisesti monitieteellisissä tutkimushankkeissa (Åkerblad & Seppänen-Järvelä, 2024, s. 11–12).

Monimenetelmällinen tutkimusote sisältää erilaisia variaatioita ja mahdollistaa monenlaisia tutkimusasetelmia. Laadullinen ja määrällinen aineisto voidaan kerätä ja analysoida joko samanaikaisesti tai peräkkäin, jolloin ensimmäisen vaiheen tuloksia hyödynnetään toisen aineiston keräämisessä ja analyysissa. (Creswell & Creswell, 2023.) Tässä tutkielmassa on noudatettu aineistonkeruun osalta ensin mainittua strategiaa eli sekä laadullinen että määrällinen aineisto kerättiin samalla kertaa yhdellä kyselylomakkeella. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen analyysi on toteutettu ajallisesti rinnakkain. Tätä menettelytapaa voidaan kutsua triangulaatioasetelmaksi (en. *triangulation design*), jolle on ominaista, että sekä kvantitatiiviselle että kvalitatiiviselle aineistolle ja tuloksille annetaan yhtäläinen painoarvo. Tuloksia voidaan verrata toisiinsa erojen ja yhtäläisyyksien havaitsemiseksi. Kvantitatiiviset ja kvalitatiiviset tulokset voivat vahvistaa ja syventää toisiaan. Mahdolliset eroavaisuudet voivat tarjota kiinnostavia näkökulmia ja jatkotutkimusaiheita. (Plano Clark ym., 2008, s. 1551–1552) Tässä tutkielmassa tarkoituksena ei niinkään ole vertailla kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia tuloksia, vaan ne täydentävät toinen toisiaan.

Monimenetelmällinen lähestymistapa tulee pystyä perustelemaan samaan tapaan kuin yksinomaan kvantitatiivinen tai kvalitatiivinen tutkimusote. Menetelmien yhdistämiselle tai sekoittamiselle (en. *mixing*) on oltava tutkimusongelmasta juontuva syy. (Creswell & Creswell, s. 2023.) Yksi mahdollinen perustelu on, että monimenetelmällisyyden avulla tutkittavasta sosiaalisen elämän ilmiöistä voidaan muodostaa moniulotteisempi ja syvällisempi kuva kuin pelkästään joko laadullista tai määrällistä lähestymistapaa käyttämällä. (Ekqvist, 2021; Rantamäki, 2022; Seppänen-Järvelä ym., 2019.) Tähän tutkielmaan valikoitui monimenetelmällinen lähestymistapa, koska sen avulla oli mahdollista saada monipuolista tietoa tutkimusaiheesta, joka on aiemmin jäänyt vähälle huomiolle. Kvantitatiivisilla kysymyksillä pyrittiin luomaan yleiskuvaa esimerkiksi positiivisten tunteiden esiintymisestä ja mahdollisista aiheuttajista, joita aiemmassa tutkimuksessa on tunnistettu. Kvalitatiivisen aineiston avulla haluttiin puolestaan syventää ymmärrystä positiivisten tunteiden aiheuttajista ja vaikutuksista juuri lastensuojelun sosiaalityön kontekstissa. Kvalitatiivisissa vastauksissa korostuvat

sosiaalityöntekijöiden henkilökohtaiset kokemukset ja näkemykset. Lähestymistavan valinnan taustalla vaikutti vahvasti pragmaattinen tiedonintressi.

Vaikka filosofiset lähtökohdat ovat tutkimuksista raportoitaessa usein sivuroolissa, on tutkijan oltava niistä tietoinen, koska tietoon ja todellisuuden luonteeseen liittyvillä näkemyksillä on merkittäviä vaikutuksia tutkimuksen tekemiseen kaikissa sen vaiheissa (Creswell & Creswell, 2023, s. 6). Tieteenfilosofiassa ollaan kiinnostuneita siitä, mitä tieto, tiede ja tutkimus ovat. Keskeisiä peruskäsitteitä ovat ontologia ja epistemologia. Ontologialla viitataan todellisuuden olemukseen ja epistemologialla siihen, miten todellisuudesta on mahdollista saada tietoa. (Esaiasson ym., 2017, s. 19.) Tämän tutkielman lähtökohdaksi oli pragmaattinen orientaatio. Pragmatismi on monesti monimenetelmällisen lähestymistavan taustalla vaikuttava filosofinen näkemys, joka korostaa ongelmanratkaisua, erilaisten toimien seurauksia ja yhteyttä todelliseen elämään (Creswell & Creswell, 2023, s. 6–12). Koulukunnan keskeisiä nimiä ovat 1800-luvun ja 1900-luvun vaihteessa vaikuttaneet Charles S. Peirce ja William James, mutta sen kehittämiseen on osallistunut joukko myös muita filosofi (Pihlström, 2014).

Pragmatismiin sopii hyvin pluralistinen tietokäsitys, joka hyväksyy useat erilaiset tavat tutkia ja selittää todellisuutta (Ekqvist, 2021, s. 40). Pragmaattisesti suuntautuneet tutkijat painottavat tutkimuskysymysten merkitystä ja hyödyntävät niihin vastaamiseksi avoimesti erilaisia hyödyllisiksi arvioimiaan aineiston keräämisen ja analysoinnin tapoja.

Pragmatismi ei sitoudu mihinkään tiettyyn todellisuuskäsitykseen. Pragmaatikot uskovat, että on olemassa sekä ihmisten mielensisäinen että siitä itsenäinen ulkoinen todellisuus. (Creswell & Creswell, 2023, s. 11–12.) Pragmatismien perusajatus – ettei ole yhtä ainoaa toimivaa tapaa tehdä tutkimusta vaan käsitys todellisuudesta rakentuu erilaisten vihjeiden ja johtolankojen kautta (Rantamäki, 2022, s. 45) – istuu hyvin monimenetelmälliseen tutkimukseen, jota ohjaa usein käytännölliset tavoitteet (Åkerblad & Seppänen-Järvelä, 2024, s. 37).

Tutkijan on tärkeää olla tietoinen ja avoin siitä, kuinka hänen omat kokemuksensa ja taustansa vaikuttavat hänen tapansa tulkita maailmaa. Pragmatismissaakin tunnustetaan, että tutkimus tehdään aina tietyssä kontekstissa, jossa on omat sosiaaliset, historialliset ja poliittiset ominaispiirteensä (Creswell & Creswell, 2023, s. 9–12). Myös arvot vaikuttavat siihen, mitä ja miten tutkitaan. Pragmaattisen lähestymistavan näkökulmasta tutkimustieto ei koskaan ole absoluuttista, koska varsinkin ihmisten toiminta on alati

muuttuvaa. Tietoon suhtaudutaan siksi avoimuudella ja joustavuudella. (Åkerblad & Seppänen-Järvelä, 2024, s. 61.)

5.2 Kyselyaineiston kerääminen

Tutkielman aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kyselytutkimus (en. *survey*), koska sen avulla voidaan suhteellisen vaivattomasti selvittää kohderyhmän mielipiteitä ja asenteita sekä kerätä tietoa yhteiskunnallisista ilmiöistä ja ihmisten toiminnasta

(Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, 2021, Aineistotyytit; Vehkalahti, 2019, s. 11).

Kyselytutkimuksissa samat strukturoidut eli tarkasti valikoidut ja muotoillut kysymykset esitetään kaikille vastaajille, jotta vastauksissa voidaan havaita yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia eri vastaajien ja vastaajaryhmien välillä. Kyselytutkimuksen etuna on, että sen avulla on mahdollista tavoittaa merkittävästi isompi joukko vastaajia kuin esimerkiksi henkilökohtaisesti haastatteleamalla. Vajavuutena puolestaan on, että tutkijan ei ole mahdollista esittää tutkimukseen osallistuville tarkentavia kysymyksiä tai tarkistaa vastauksista tekemiään tulkintoja. (Esaiasson ym., 2017, 236–237.)

Kysely (liite 1) toteutettiin tietoturvalisella REDCap-verkkotyökalulla. Sen käyttö on Helsingin yliopiston opiskelijoille maksutonta. Verkkokysely mahdollisti tutkimukseen osallistumisen eri puolilta Suomea. Verkkokyselyn yksi hyvä puoli oli, ettei vastauksia tarvinnut erikseen tallentaa. Ajan ja vaivan säästymisen lisäksi tämä oli hyödyllistä siksi, että vastausten tallentaminen on hyvin virhealtis vaihe tutkimuksessa. (Vehkalahti, 2019, s. 48–49.) Aineisto kerättiin noin kahdessa kuukaudessa 26.12.2024–28.2.2025 välisenä aikana. Tutkimuskutsu ja kyselylinkki jaettiin ensin Sosiaalityön uraverkostossa (liite 2), joka on suljettu Facebook-ryhmä laillistetuille sosiaalityöntekijöille (laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 7 §) ja sosiaalityön tutkinto-opiskelijoille. Lisäksi aineistonkeruuta varten haettiin ja saatiin tutkimusluvut kuudelle suurelle hyvinvointialueelle eri puolilla Suomea, jotka olivat Helsinki, Vantaan ja Keravan hyvinvointialue, Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue, Pirkanmaan hyvinvointialue, Varsinais-Suomen hyvinvointialue ja yksi muu hyvinvointialue, joka linjasi, ettei sitä tule mainita nimellä tutkielmassa. Tutkimuskutsu lähetettiin hyvinvointialueille sähköpostilla lastensuojelun esihenkilöiden kautta (liite 3). Kyselystä muistutettiin uraverkostossa ja sähköpostitse paria viikkoa ennen vastausajan päättymistä. Kyselyyn vastattiin yhteensä 129 kertaa. Vastausprosenttia ollut mahdollista laskea, koska kysely jaettiin sekä Sosiaalityön uraverkostossa Facebookissa että osalle hyvinvointialueista. Näin ollen ei ollut

saatavilla tietoa, kuinka monta kohderyhmään kuuluvaa henkilöä kyselytutkimus kaiken kaikkiaan tavoitti. Myöskään otoksen edustavuutta perusjoukosta eli kaikista lastensuojelun nykyisistä ja aiemmista sosiaalityöntekijöistä ei ollut mahdollista arvioida, koska perusjoukkoon kuuluvien henkilöiden kokonaismäärästä ei ole saatavilla tarkkaa tietoa (vrt. Salovaara, 2024, s. 54–55). Kaikki vastaajat eivät vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Osa kysymyksistä oli tarkoitettu vain heille, jotka työskentelevät tällä hetkellä lastensuojelun sosiaalityössä. Kysymyskohtaiset vastausmäärät ilmoitetaan monivalintakysymysten osalta kvantitatiivisen analyysin tulosten yhteydessä ja avointen kysymysten osalta luvussa 5.3.2.

Kyselyssä oli sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Avoimia kysymyksiä suositellaan käyttämään kyselylomakkeissa harkiten, koska kaikki eivät ole innokkaita vastaamaan niihin ja vastaukset eivät välttämättä täytä tutkijan odotuksia. Avoimia vastauksia voidaan hyödyntää silloin, kun kyselyn kohderyhmään kuuluvien tiedetään olevan aktiivisia ja helposti kirjallisesti kantaa ottavia. (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, 2021, Kyselylomakkeen laatiminen.) Sosiaalityöntekijät ovat korkeasti koulutettuja yhteiskunnallisia asiantuntijoita. Tehtäviin kuuluu paljon erilaisia kirjallisia töitä, joissa tulee kyetä ilmaisemaan perustellen ja analyttisesti ammatillisia näkemyksiä. Näin ollen oletettiin, että sosiaalityöntekijöillä on hyvät edellytykset sanoittaa näkemyksiään kyselyssä kirjallisesti ilman suurta vaivannäköä. Avoimet kysymykset ovat perusteltuja myös silloin, kun kysymyksiin ei voida tai haluta luetella kaikkia mahdollisia vastausvaihtoehtoja. Avointen vastausten kautta voidaan saada tietoa, joka jäisi muutoin kokonaan tutkimuksen ulkopuolelle. (Vehkalahti, 2019, s. 25.) Tässä tutkielmassa avoimilla kysymyksillä tavoiteltiin sosiaalityöntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä sekä todellisia esimerkkejä lastensuojelun käytännöstä. Avointen kysymysten riskinä on, että vastausten taso vaihtelee, mikä voi johtaa tulosten ja johtopäätösten vääristymiseen (Esaiasson ym., 2017, s. 255). Myös tämän tutkielman aineistossa vastausten pituus ja syvyys vaihtelivat. Tärkeintä kuitenkin oli, että sosiaalityöntekijöillä oli kyselyn kautta tilaisuus tuoda esiin itselleen merkityksellisiä näkökulmia.

Kysely oli jaettu kolmeen osaan. Ensimmäisessä osassa tiedusteltiin vastaajien taustatietoja eli työkokemusta, esihenkilökokemusta, kelpoisuutta ja tehtäväaluetta. Vastaavia taustamuuttujia on käytetty myös muissa tutkimuksissa (esim. Baldschun ym., 2019; Mänttari-van der Kuip, 2015). Lisäksi kartoitettiin tällä hetkellä lastensuojelun sosiaalityössä työskenteleviltä heidän aikeistaan työssä jatkamisen suhteen. Edellä

mainituista tiedoista oltiin kiinnostuneita yhtäältä siksi, että SOSPOLKU-tutkimushankkeessa kartoitetaan sosiaalityöntekijöiden urapolkuja ja toisaalta pragmaattisesta tiedonintressistä koskien sitä, onko näillä muuttujilla yhteyttä positiivisten tunteiden kokemiseen. Intuitiivisesti ajateltuna sillä, kuinka pitkään henkilö on työskennellyt tai aikoo jatkaa työskentelyä lastensuojelun sosiaalityössä voi olla yhteys siihen, kuinka usein hän kokee positiivisia tunteita ja kuinka hyvin hän voi työssään. Tehtäväalue sekä esihenkilötehtävissä tai ”rivityöntekijänä” toiminen vaikuttavat työn sisältöön ja sitä myötä mahdollisesti työssä kohdattaviin tilanteisiin ja koettuihin tunteisiin. Sosiaalityöntekijän kelpoisuus perustuu koulutukseen. Moni sosiaalityöhön opiskeleva työskentelee tilapäisesti sijaispätevänä sosiaalityöntekijänä maisteriopintojen aikana. Sijaispätevillä sosiaalityöntekijällä ei siis ole yhtä laajaa koulutusta eikä välttämättä myöskään yhtä pitkää työkokemusta alalta kuin laillistetuilla sosiaalityöntekijöillä. Mahdollisesti havaittavilla yhteyksillä tai niiden puuttumisella edellä mainittujen taustamuuttujien ja positiivisten tunteiden kokemisen välillä voi olla merkitystä sekä tutkimustiedon käytännön soveltamisen että jatkotutkimuksen kannalta.

Kyselyn toisessa osassa selvitettiin monivalintakysymysten avulla, miten usein lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat kutakin kyselyyn valikoitua yhtätoista positiivista tunnetta. Tunteet valikoitiin Fredricksonin positiivisten tunteiden teorian ja mittavan positiivisia tunteita koskevan tutkimustyön (ks. luku 3.2.) sekä muun aiemman tutkimuksen (ks. luku 4.1) perusteella. Monivalintakysymyksillä tutkittiin myös sitä, kuinka usein eri asiat aiheuttavat sosiaalityöntekijöille positiivisia tunteita. Vastausvaihtoehdot perustuvat niin ikään teoreettiseen viitekehykseen ja aiempaan tutkimukseen. Positiivisten tunteiden aiheuttajia kartoitettiin myös avoimilla kysymyksillä. Samoin positiivisten tunteiden merkitystä sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnille selvitettiin sekä monivalinta- että avoimella kysymyksellä. Lisäksi osioon kuului avoin kysymys, jossa vastaajia haastettiin pohtimaan, miten jokainen itse ja/tai muut voivat lisätä positiivisia tunteita lastensuojelun sosiaalityössä.

Kolmannessa osassa mitattiin tällä hetkellä lastensuojelun sosiaalityöntekijöinä työskentelevien kokemuksia muista hyvinvoinnin ydinelementeistä kuin positiivisista tunteista. Kolmannen osan kysymykset ja vastausten pohjalta tehty analyysi rajattiin lopulta tutkielman ulkopuolelle, koska kyselyaineisto oli niin laaja ja tarjosi paljon mahdollisia näkökulmia. Tässä tutkielmassa keskitytään hyvinvoinnin ydinelementeistä positiivisiin tunteisiin. Kolmannen osan vastauksia voidaan kuitenkin hyödyntää muissa

myöhemmissä tutkimuksissa. Kysymykset ovat peräisin *The Workplace PERMA Profiler* -mittarista (© 2013 University of Pennsylvania). Mittari on työelämän kontekstiin tarkoitettu versio alkuperäisestä *The PERMA Profiler* -mittarista (© 2013 University of Pennsylvania), jonka Butler ja Kern (2016) kehittivät kukoistamisen mittaamiseen Seligmanin (2011) hyvinvointiteorian pohjalta.

5.3 Aineiston analyysi

Ensiksi on syytä tarkastella, millaiselle päättelyn logiikalle analyysi perustuu eli millaiset roolit teoriolla ja empirialla on tässä tutkielmassa. Teoriaa tarvitaan sekä kvantitatiivisessa että kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa teorioiden pohjalta nimetään yleensä tutkimuksessa käytettävät muuttujat sekä etsitään selityksiä ja ennustuksia sille, miten erilaiset muuttujat vaikuttavat toisiinsa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan sekä luoda uutta teoriaa että hyödyntää olemassa olevaa teoriaa empiirisen aineiston tulkinnassa. Teoriat voivat toimia laadullisen tutkijan ”linsseinä”, joiden läpi hän tarkastelee maailmaa (esim. kriittiset teoriat sukupuolesta, luokasta tai rodusta). Monimenetelmällisessä tutkimuksessa teoriaa käytetään monipuolisesti tarkoituksenmukaisilla tavoilla. Teorian roolia ohjaa tutkimusongelma ja sen ratkaisemiseksi rakennettu tutkimusasetelma. (Creswell & Creswell, 2023, s. 74–75.) Tässä tutkielmassa teoreettista viitekehystä ja aiempaa tutkimustietoa on käytetty tutkimusaiheen ja keskeisten käsitteiden määrittelemisessä sekä kyselylomakkeen kysymysten suunnittelussa. Niitä on hyödynnetty myös analyysissa sekä johtopäätösten muodostamisessa.

Kvalitatiivisen aineiston analyysissa on käytetty abduktiivista päättelyä ja teoriaohjaavaa lähestymistapaa. Teoriaohjaavuus tarkoittaa, että tutkijan ajatteluprosessissa vaihtelevat aineistolähtöisyys (induktio) ja teorialähtöisyys (deduktio). Abduktiivisessa päättelyssä havainnot tehdään tietyn johtoajatuksen ohjaamana. Analyysi ei siis pohjautu suoraan teoriaan, mutta sitä voidaan käyttää ajattelun apuna. Teoriaohjaavassa analyysissa painotetaan teorian ja empirian vuorovaikutusta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, kappale 4.2; Esaiasson, 2017, s. 285.) Abduktiivinen päättely on tyypillistä monimenetelmällisessä tutkimuksessa, jossa ongelmia pyritään ratkaisemaan arkielämästä tutulla, osittain intuitiivisella tavalla sekä erilaisten aineistojen ja menetelmien vuorovaikutusta hyödyntämällä (Åkerblad & Seppänen-Järvelä, 2024). Tässä tutkielmassa ei pyritä testaamaan yksittäistä teoriaa, vaan teoriasta ja aiemmista tutkimuksista ammennetaan

ymmärrystä empiirisille havainnoille. Teoreettisen viitekehysten ja empiirisen aineiston vuorovaikutuksesta on pyritty luomaan uutta ymmärrystä ja tietoa tutkittavista asioista ja ilmiöistä. Aineistoa on ikään kuin luettu yhdessä teorian kanssa (Åkerblad & Seppänen-Järvelä, 2024, s. 158), vaikka tulosluvussa ei tehdä suoria viittauksia teoreettiseen viitekehykseen.

5.3.1 Kvantitatiiviset analyysimenetelmät

Erilaisten muuttujien avulla kerätään tietoa tutkimuksen mielenkiinnonkohteena olevista asioista ja ilmiöistä. Kvantitatiivisten muuttujien kautta saatava tieto on numeerista, mikä mahdollistaa laskutoimitusten ja tilastollisten analyysien tekemisen. Muuttujien ominaisuudet määrittelevät, millaisia tilastollisia menetelmiä on mahdollista käyttää. Muuttuja voi olla jatkuva eli saada tietyllä välillä mitä tahansa arvoja (esim. pituus) tai diskreetti eli saada vain yksittäisiä arvoja (esim. Likert-asteikolla mitattu mielipide). Keskeinen muuttujan ominaisuus on sen mitta-asteikko, joka voi olla luokittelu-, järjestysvälimatka- tai suhdeasteikko. (Nummenmaa ym., 2014, s. 17–18.)

Tämän tutkielman kvantitatiivisissa analyyseissa käytetyt muuttujat (taulukko 1) ovat järjestys- tai luokitteluasteikollisia. Järjestys- ja luokitteluasteikon erona on, että järjestysasteikollisen muuttujan arvoilla on nimensä mukaisesti jokin looginen järjestys, esimerkiksi kymmenen vuoden työkokemus on pidempi kuin alle vuoden työkokemus. Tehtäväalue on esimerkki luokitteluasteikollisesta (nominaalista) muuttujasta, koska tehtäväalueita ei ole mahdollista asettaa tiettyyn järjestykseen. Järjestysasteikollisen muuttujan saamilla arvoilla ei lähtökohtaisesti tulisi tehdä laskutoimituksia, mutta esimerkiksi keskiarvojen laskeminen ei ole harvinaista erilaisissa mielipidemittauksissa ja muissa kyselyissä. Silloin on kuitenkin muistettava, että kyse on yleiskuvan hahmottamisesta eikä tarkasta tuloksesta. (Nummenmaa ym., 2014, s. 19.) Tässä tutkielmassa eri positiivisten tunteiden kokemiselle on laskettu keskiarvot, ja näiden keskiarvojen perusteella on luotu kaikkien positiivisten tunteiden kokemista mittaava keskiarvomuuttuja (Nummenmaa, 2009, s. 162) *positiiviset tunteet*, jota käsitellään suhdeasteikollisena. Vaikka tämä menettely on puhtaasti tilastotieteellisestä näkökulmasta tarkasteltuna virheellinen, on näin toimittu sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä monesti aiemminkin.

Taulukko 1. Kvantitatiivisessa analyysissä käytetyt muuttujat ja vastausvaihtoehdot

muuttuja	vastausvaihtoehdot
positiivisten tunteiden kokeminen - tunteet erikseen - kaikkien tunteiden keskiarvo	ei koskaan (1) vuosittain (2) kuukausittain (3) viikoittain (4) päivittäin (5)
positiivisten tunteiden aiheuttajien yleisyys	ei koskaan (1) vuosittain (2) kuukausittain (3) viikoittain (4) päivittäin (5)
positiivisten tunteiden merkitys omalle hyvinvoinnille	ei yhtään tärkeä (1) hieman tärkeä (2) tärkeä (3) erittäin tärkeä (4)
työkokemus lastensuojelussa	alle vuosi (1) 1–2 vuotta (2) 3–5 vuotta (3) 6–10 vuotta (4) 11–20 vuotta (5) yli 20 vuotta (6)
esihenkilökokemus lastensuojelussa	työskentelen tällä hetkellä esihenkilönä (1) olen aiemmin työskennellyt esihenkilönä (2) en ole työskennellyt esihenkilönä (3)
kelpoisuus	tilapäinen sosiaalityöntekijä (1) laillistettu sosiaalityöntekijä (2)
tehtäväalue	avohuolto (1) sijaishuolto (2) jälkihuolto (3) yhdennetty lastensuojelun sosiaalityö (4) päivystys- ja/tai arviointitehtävät (5)
jatkamisaikeet - kuinka kauan vastaaja aikoo jatkaa työskentelyä lastensuojelun sosiaalityössä	alle vuoden (1) 1–2 vuotta (2) 3–5 vuotta (3) yli 5 vuotta (4) yli 10 vuotta (5) yli 20 vuotta (6)

Joidenkin muuttujien kohdalla eri luokkien saamia numeerisia arvoja jouduttiin kääntämään loogiseen järjestykseen tilastollisia testejä varten. Esimerkiksi positiivisten tunteiden kokemisessa *päivittäin*-vaihtoehto oli alun perin koodattu numerolla 1 ja *ei koskaan* numerolla 5. Analyyseissä käytetyt vastausvaihtoehtojen numerokoodit käyvät

ilmi taulukosta 1. Vaihtoehtojen numerovastineet eivät olleet näkyvissä kyselyssä, joten vastaajille tämä alkuperäinen epäloogisuus ei aiheuttanut hämmennystä.

Kvantitatiiviset analyysit tehtiin SPSS-ohjelmistolla (versio 28 Mac-käyttöjärjestelmälle). Analyysien suunnittelussa ja toteutuksessa oli suurena apuna Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston (2021) *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Lisäksi analyysivaiheessa hyödynnettiin aktiivisesti tekoälyä (ChatGPT). Tekoälyn kanssa ”keskusteltiin” sopivista analyysimenetelmistä ja niiden edellytyksistä sekä tulosten tulkinnasta. Tekoälyn vastaukset tarkistettiin *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirjan* ja muiden menetelmäoppaiden avulla. Kaikki analyysit suoritettiin, tulkittiin ja raportoitiin itse. Tekoälystä ja menetelmäoppaista oli suurta hyötyä, koska tämä oli ensimmäinen kerta, kun tutkielman laatija harjoitteli itsenäisesti kvantitatiivista tutkimusta.

Kvantitatiiviset analyysit aloitettiin tarkastelemalla tulosten jakaumia kuvailevilla tilastollisilla menetelmillä: frekvensseillä eli tiettyyn luokkaan kuuluvien havaintojen lukumäärillä, prosenttiosuuksilla ja erilaisilla keskiluvuilla (Nummenmaa, 2009). Keskiluvuista yleisesti tunnetuin on aritmeettinen keskiarvo. Kuten aiemmin todettiin, järjestysasteikollisille muuttujille ei pitäisi laskea keskiarvoja. Keskiarvot voivat kuitenkin antaa helposti ymmärrettävän yleiskuvan vastauksista. Tätä yleiskuvaa tarkennettiin järjestysasteikollisille muuttujille sopivilla keskiluvuilla eli moodilla ja mediaanilla. Moodi on tyyppiarvo, joka kertoo, mikä on kunkin muuttujan yleisin arvo eli luokka, jolla on suurin frekvenssi. Mediaani on puolestaan muuttujan avulla mitattujen arvojen keskimäinen havainto. Puolet havaintojen arvoista ovat mediaania pienempiä ja puolet suurempia. Jos järjestysasteikollisen muuttujan havaintoja on parillinen määrä, mediaanina ilmoitetaan keskimmaisistä luvuista jompikumpi tai molemmat riippuen siitä, kuinka kaukana keskimäiset havainnot ovat toisistaan. (Nummenmaa ym. 2014, s. 71–72.)

Taustamuuttujien (työkokemus, esihenkilökokemus, kelpoisuus, tehtäväalue ja jatkamisaikeet) yhteyttä positiivisten tunteiden kokemiseen selvitettiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimen tai Mann-Whitneyn U-testin avulla (esim. Metsämuuronen, 2005). Testien valintaan vaikuttivat muuttujien mitta-asteikot sekä se, ettei positiivisten tunteiden muuttujan kohdalla täytynyt oletus normaalijakaumasta.

Normaalijakaumaoletusta testattiin Shapiro–Wilkin testillä (Nummenmaa, 2009, s. 154), jonka tulos ($W = 0,942$, $p < 0,001$, $n = 113$) osoitti, ettei positiivisten tunteiden muuttuja

noudattanut normaalijakaumaa. Samaa asiaa voitaisiin testata myös Kolmogorov–Smirnovin testillä, mutta Shapiro–Wilkin testi on tarkempi pienillä ja keskikokoisilla otoksilla (emt). Silloin, kun parametristen testien edellyttämä normaalijakaumaoletus ei täyty, voidaan käyttää epäparametrisia testejä (esim. Mann-Whitneyn U-testi), jotka ovat jakaumasta riippumattomia (Nummenmaa ym., 2014, s. 193). Taustamuuttujien (esim. työkokemus) ryhmäkohtaisia eroja positiivisten tunteiden kokemisessa tutkittiin Kruskal–Wallisin testillä, jota voidaan käyttää silloin, kun varianssianalyysin oletukset eivät ole voimassa ja kun muuttuja (esim. jatkamisaikeet) on järjestysasteikollinen (Nummenmaa, 2009, s. 266). Ryhmävertailujen yhteydessä on ilmoitettu kunkin muuttujan eri luokkien ryhmäkeskiarvot positiivisten tunteiden kokemisessa. Ryhmäkeskiarvojen vertailu antaa yleiskuvan mahdollisista ryhmien välisistä eroista tässä kyseisessä otoksessa. Tilastollisten testien lisäarvona on, että niiden avulla voidaan arvioida, ovatko aineistosta tehdyt havainnot sattumanvaraisia vai yleistettävissä myös perusjoukkoon eli yleisemmin lastensuojelun sosiaalityöntekijöihin.

Kvantitatiivisesta analyysistä päätettiin lopulta jättää pois niiden sosiaalityöntekijöiden vastaukset, jotka eivät tällä hetkellä työskentele lastensuojelun sosiaalityössä (n = 16, 12 % vastaajista). Tähän päädyttiin, koska heidän vastauksensa monivalintakysymyksiin perustuvat muistikuviiin heidän aiemmalta työuraltaan. Lisäksi heidän vastauksensa olisi joka tapauksessa pitänyt jättää huomioimatta niistä tilastollisista testeistä, jotka koskivat jatkoaikeita. Näin ollen ajateltiin, että on johdonmukaisempaa rajata heidän vastauksensa pois myös muusta kvantitatiivisesta analyysistä. Sen sijaan kvalitatiivisessa analyysissä on otettu tasavertaisesti huomioon myös aiemmin lastensuojelun sosiaalityössä työskennelleiden sosiaalityöntekijöiden arvokkaat näkemykset tutkittavista asioista. Avointen kysymysten vastaukset eivät ole samalla tavalla kytköksissä nykyhetkeen kuin monivalintakysymysten vastaukset. Kyselyyn vastaaminen haluttiin alun perin mahdollistaa myös aiemmin lastensuojelun sosiaalityössä työskennelleille juuri avointen kysymysten vuoksi.

5.3.2 Kvalitatiiviset analyysimenetelmät

Avointen kysymysten vastaukset analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin (esim. Tuomi & Sarajärvi, 2018). Ennen konkreettisen analyysiprosessin kuvaamista kerrotaan lyhyesti menetelmästä yleisellä tasolla. Laadullisessa sisällönanalyysissä, jota voidaan kutsua myös kvalitatiiviseksi tekstianalyysiksi, tutkija esittää aineistolle systemaattisesti

kysymyksiä ja selvittää vastausten yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia (Esaiasson ym., 2017, s. 211–213). Analyysissa voidaan keskittyä kuvaamaan ilmeisiä (*manifest*) tai tulkitsemaan piileviä (*latent*) sisältöjä (Vuori, 2021). Sisällönanalyysiin kuuluu joka tapauksessa tulkintaa. Tekstejä tulkittaessa on aina peilattava sen osia tekstin kokonaisuuteen. Osia ei voi ymmärtää ilman kokonaisuutta, eikä kokonaisuutta ilman sen osia. Tätä prosessia kutsutaan hermeneuttiseksi kehäksi (ks. Alvesson & Sköldbberg, 2017, s. 135). Tulkinnessa on yksinkertaistetusti kyse siitä, että tutkija pyrkii ymmärtämään, mitä sanottavaa aineistolla on tutkittavasta asiasta tai ilmiöstä. Analyysia ja tulkintaa ohjaavat tutkimuskysymys ja tutkimuksen tarkoitus. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Avointen kysymysten vastauksia tarkasteltiin osittain myös sisällönerittelyn keinoin. Sisällönerittelyä kutsutaan myös kvantitatiiviseksi tekstianalyysiksi. Sisällönerittelyä on esimerkiksi se, kun lasketaan, kuinka monesti jokin asia esiintyy tekstissä. Laadullisen ja määrällisen sisällönanalyysin välille ei ole mahdollista vetää vedenpitävää rajaa, ja erilaisten lähestymistapojen luova yhdisteleminen voi olla sekä perusteltua että antoisaa. (Esaiasson ym., 2017, s. 226–232; Vuori, 2021.)

Avointen kysymysten kysymyskohtaiset vastausmäärät ilmoitetaan taulukossa 2. Kysymysnumerot viittaavat avointen kysymysten (ei kyselyn kaikkien kysymysten) järjestykseen. Avoimet kysymykset numeroitiin analyysissa, jotta vastauksille pystyttiin luomaan selkeät tunnisteet. Kyselyn kolme ensimmäistä avointa kysymystä jätettiin pois varsinaisesta sisällönanalyysistä, koska vastaukset eivät tarjonneet relevanttia tietoa tämän tutkielman tutkimuskysymysten kannalta.¹ Näidenkin kysymysten vastaukset luettiin huolellisesti läpi aineistoon tutustuttaessa. Niissä on hyödyllistä informaatiota SOSPOLKU-tutkimushankkeen muita tutkimuksia ajatellen. Aivan kyselyn lopuksi tiedusteltiin, millaisia ajatuksia ja tunteita kyselyyn vastaaminen herätti sosiaalityöntekijöissä. Niitä vastauksia tarkastellaan pohdinnan yhteydessä luvussa 7.

¹ Oletko työskennellyt muilla sosiaalityön sektoreilla ennen lastensuojelua tai sen jälkeen? (n = 121)
Jos olet pohtinut lähtemistä lastensuojelun sosiaalityöstä, mikä siihen on vaikuttanut? Mikä saisi sinut jatkamaan? (n = 97) Jos et tällä hetkellä työskentele lastensuojelun sosiaalityössä, miksi päädyit lähtemään? Oletko harkinnut palaamista? (n = 26)

Taulukko 2. Kvalitatiivisessa sisällönanalyysissä käsitellyt avoimet kysymykset ja vastausmäärät

Kysymys 4: Onko jokin muu kuin edellä mainitut asiat aiheuttaneet sinulle iloa lastensuojelun sosiaalityössä? Mikä? ²	n = 56
Kysymys 5: Kertoisitko jostain tai useammasta lastensuojelun sosiaalityöhön liittyvästä tilanteesta, jossa olet kokenut positiivisia tunteita?	n = 125
Kysymys 6: Mikä merkitys positiivisilla tunteilla on sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnille?	n = 125
Kysymys 7: Miten voit itse lisätä positiivisia tunteita lastensuojelun sosiaalityössä? Entä muut?	n = 125
Kysymys 8: Millaisia tunteita tai ajatuksia tähän kyselyyn vastaaminen herätti?	n = 123

Kvalitatiivinen analyysi aloitettiin siirtämällä avointen kysymysten vastaukset REDCap-ohjelmasta tekstinkäsittelyohjelma Wordiin. Samalla jokaisen kysymyksen jokainen vastaus luettiin huolellisesti läpi. Tässä vaiheessa vastaukset säilytettiin alkuperäisessä muodossaan. Vastauksia oli yhteensä 76 sivua (fontti: Arial, fonttikoko: 12, riviväli: 1,5). Seuraavaksi kaikkien varsinaiseen sisällönanalyysiin valittujen kysymysten vastaukset (56 sivua) tiivistettiin omin sanoin. Jokainen vastaus sai analyysissä oman tunnisteensa (esim. K5V14), jonka avulla pystyttiin palaamaan alkuperäiseen vastaukseen ja tarkistamaan tehtyjä tiivistyksiä ja tulkintoja.

Kysymyksen 5 vastaus 14 alkuperäisessä muodossaan:

”Tulee mieleen esimerkiksi se, kun vasta entinen asiakasnuori ja hänen vanhempansa tulivat kaupassa vastaan. Nuori oli nyt ollut jo hyvän aikaa täysi-ikäinen ja äiti itsekin. Nuori ja äiti kertoivat ajattelevansa minua ja työpariani edelleen kiitollisuudella usein. Nuori kertoi, että hankalina hetkinä hän on ottanut esiin meiltä saamansa värityskirjan ja ajatelleensa sitä, miten paljon toivomme hänelle hyvää.”

Tiivistys:

Entisiltä asiakkailta saatu positiivinen palaute ja heidän jakamansa hyvät muistot työskentelystä. (K5V14)

² Tähän kysymykseen jäi vahingossa pelkästään ilo positiivisten tunteiden sijaan. Alun perin tutkielman oli tarkoitus keskittyä nimenomaan ilon kokemiseen.

Tiivistysten jälkeen aineistoa ryhdyttiin koodaamaan (ks. Juhila, 2021) sen perusteella, mihin tutkimuskysymykseen tai -kysymyksiin kussakin havaintoyksikössä (esim. lause tai virke) vastattiin. Käytetyt koodit olivat TUNTEET (*Mitä positiivisia tunteita lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat?*), SYYT (*Mikä positiivisia tunteita aiheuttaa?*), KEINOT (*Miten positiivisia tunteita voidaan lisätä?*) ja MERKITYS (*Millainen merkitys positiivisilla tunteilla on lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnille?*). Samassa vastauksessa saattoi olla useita merkityksellisiä havaintoja, ja yksittäinen havainto pystyttiin koodaamaan yhdellä tai useammalla koodilla, esimerkiksi: *Asiakkaiden kanssa on usein hauskaa* (K7V20) > SYYT JA TUNTEET.

TUNTEET

Olen ylpeä ja kiinnostunut työstäni. (K7V54) > ylpeys & kiinnostus

SYYT

Positiivisia tunteita aiheuttava palaute tai teko voi tulla työkaverilta, verkostolta, asiakkaalta tai vanhemmalta. (K6V83)

KEINOT

Sanoittamalla positiivisia tunteita ja niiden aiheuttajia ääneen. (K7V125)

MERKITYS

Välttämättömyys työssä jaksamisen ja onnistumisen kannalta. (K6V113)

TUNTEET-koodin osalta seuraava vaihe oli laskea, montako kertaa kukin positiivinen tunne mainittiin kaikissa avoimissa vastauksissa (esim. ilo 20 kertaa), koska yhtenä tutkimustehtävänä oli selvittää, mitä positiivisia tunteita sosiaalityöntekijät kokevat. Tämä on esimerkki sisällönerittelystä. Muiden koodien kohdalla ryhdyttiin paikantamaan tutkimusongelman kannalta keskeisiä asiakokonaisuuksia eli teemoja (Juhila, 2021b). SYYT-koodin tapauksessa käytettiin pohjana positiivisten tunteiden aiheuttajia koskevan monivalintakysymyksen valmiita vaihtoehtoja. Teemoittelun avulla pyrittiin jakamaan ja tiivistämään kunkin koodin vastausten sisällöt riittävän yleisiksi mutta samalla tarpeeksi informatiivisiksi ”yläkategorioksi”. Vastauksia luettiin useaan kertaan ja teemojen nimiä muokattiin ajatteluprosessin edetessä. Teemojen muodostamisessa hyödynnettiin tutkielman teoreettista viitekehystä, aiempaa tutkimusta sekä aiemmin työssä ja muussa elämässä opittua ja koettua eli esiymmärrystä (Alvesson & Sköldbberg, 2017, s. 140–141)

tutkittavista asioista. Lisäksi teemojen nimistä ”keskusteltiin” tekoälyn (ChatGPT) kanssa. Ohjelmaan ei syötetty alkuperäistä aineistoa tai osia siitä. Sen sijaan tekoälylle kerrottiin, millaisia asioita tiettyyn teemaan ajatellaan kuuluvan ja kysyttiin, kuvaako suunniteltu teeman nimi ymmärrettävästi näitä asioita. Tekoälyn ehdotuksia teemojen nimistä ei käytetty sellaisinaan, vaan tekoälylle ehdotettiin itse ideoita, jota sitten muokattiin tekoälyn kommenttien pohjalta. Tästä oli hyötyä varsinkin silloin, kun omat ajatukset alkoivat kiertää kehää.

Tiivistys: Rakentava suhtautuminen ongelmatilanteisiin (K7V54)

Koodi: KEINOT

Teema: Oma asenne, arvot ja toimintatavat työssä

Teemojen alle luokiteltujen havaintoyksiköiden määrät laskettiin sen havainnollistamiseksi, kuinka usein teema toistui vastauksissa. Kun kaikki havainnot oli koodattu ja jaettu teemoihin, ryhdyttiin tuloksia kirjoittamaan auki tiivistysten pohjalta. Tämä vaihe kuten koko sisällönanalyysin prosessi edellytti vastausten huolellista lukemista useita kertoja ja paljon ajatustyötä. Tulosluvussa käytetään alkuperäisistä vastauksista poimittuja sitaatteja tehtyjen tulkintojen perustelemiseksi ja tekstin rikastamiseksi. Sitaatteja on muokattu kieliasun osalta sujuvammaksi ja luettavammaksi siten, että esimerkiksi kirjoitusvirheet on korjattu ja virkkeisiin on lisätty puuttuvat lauseenjäsenet. Joidenkin sitaattien kohdalla kaksi tai useampi erillinen lause on yhdistetty. Sisältö on kuitenkin pyritty pitämään muuttumattomana. Sitaattien yhteydessä mainitaan vastauksen tunniste, jotta pystytään jäljittämään, mistä kohdasta aineistoa sitaatti on peräisin. Kvantitatiiviset ja kvalitatiiviset tulokset esitellään rinnakkain tutkimuskysymys kerrallaan. Tulosten esittelyssä hyödynnetään sitaattien lisäksi taulukoita.

5.4 Tutkimuseettiset näkökulmat

Tutkimusetiikka ja hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteet – luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto – tulee huomioida läpi koko tutkimusprosessin suunnittelusta toteutukseen, raportointiin ja julkaisuun sekä aineiston arkistointiin ja/tai hävittämiseen saakka (TENK [Tutkimuseettinen neuvottelukunta], 2023).

Tutkimuseettinen arviointi alkaa tutkimusaihetta valitessa, kun pohditaan, miksi tutkimus tehdään ja mitä haittaa tai hyötyä tutkimuksen tekemisestä voi olla tutkimuksen kohteelle tai yleisesti yhteiskunnalle (Hirsjärvi ym. 2009, s. 24). Maisterintutkielma on opinnäyte, joka on pakollinen osa ylempää korkeakoulututkintoa. Vaikka tämän tutkielman tekoon

ryhdyttiin alun perin siksi, että sen laatija halusi valmistua ja saada sosiaalityöntekijän pätevyyden, oli pyrkimyksenä myös tuottaa sosiaalityön käytäntöä, koulutusta ja tutkimusta sekä ennen kaikkea sosiaalityön asiakkaita hyödyttävää tietoa.

Sosiaalityöntekijöiden kokemia positiivisia tunteita ja niiden hyvinvointivaikutuksia päätettiin tutkia, koska lastensuojelun asiakkailla on oikeus laadukkaaseen sosiaalityöhön sekä riittäviin ja oikea-aikaisiin tukitoimiin, ja tämä oikeus on uhattuna, mikäli sosiaalityöntekijöitä ei ole hyvinvointialueilla riittävästi tai sosiaalityöntekijät eivät voi itse hyvin. Tutkielmassa on eräänlainen transformatiivinen ulottuvuus (Creswell & Creswell, 2023, s. 6; Rantamäki, 2022, s. 54), koska julkilausuttuna tavoitteena on vaikuttaa siihen, kuinka positiiviset tunteet huomioidaan lastensuojelun sosiaalityötä sekä sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia koskevilla keskusteluilla, käytännöissä, kehittämisessä ja päätöksenteossa. Toiveena on, että tutkielman tarjoamat näkökulmat ja niiden soveltaminen voivat edistää lastensuojelun sosiaalityön veto- ja pitovoimaa ja sitä kautta asiakkaiden oikeutta tarvitsemaansa suojeluun ja erityiseen tukeen.

Kyselytutkimukseen osallistuminen oli sosiaalityöntekijöille vapaaehtoista.

Sosiaalityöntekijöitä informoitiin tutkimuskutsussa tutkielman toteutuksesta ja yhteistyöstä SOSPOLKU-tutkimushankkeen kanssa. Halukkailla oli mahdollisuus olla yhteydessä tutkielman laatijaan sähköpostitse ja esittää lisäkysymyksiä. Kiinnostuneille tarjottiin myös mahdollisuus saada luettavaksi tutkimussuunnitelma sekä tieteellisen tutkimuksen tietosuojailmoitus, joka laadittiin Helsingin yliopiston ohjeiden mukaisesti. Aineistoa on säilytetty REDCap-ohjelman lisäksi tutkielman laatijan henkilökohtaisella tietokoneella sekä Helsingin yliopiston verkkotallennustilassa. Molemmat on suojattu salasanalla. REDCap-ohjelmaan kirjaudutaan kaksivaiheisen tunnistautumisen avulla yliopiston käyttäjätunnuksilla. Henkilötietojen ja ylipäänsä tutkimusaineiston käsittelystä kerrottiin pääkohdat tutkimuskutsussa ja kyselylomakkeella. Niissä kerrottiin myös tutkielman ohjaaja sekä se, että aineisto tullaan luovuttamaan ilman suoria tunnistetietoja tutkielman valmistumisen jälkeen SOSPOLKU-tutkimushankkeen käyttöön, kunnes aineisto hävitetään lopullisesti viimeistään 31.12.2028.

Kyselyn alussa varmistettiin, että vastaaja antaa suostumuksensa (Hirsjärvi ym., 2009, s. 25) vastaustensa käyttämiseen tutkimuksessa. Kyselyyn vastaaminen tapahtui anonymisti. Tästä syystä ei voida sulkea pois, etteikö joku olisi vastannut kyselyyn useammin kuin kerran, mitä pidetään kuitenkin epätodennäköisenä. Vastaajia ohjeistettiin kyselylomakkeella olemaan kertomatta vastauksissa suoria tunnistetietoja (esim. nimi tai

yhteystiedot) tai muita tietoja (esim. työ- tai opiskelupaikka), jotka mahdollistaisivat yksittäisen vastaajan tunnistaminen. Jotkut vastaajista olivat ohjeistuksesta huolimatta kertoneet esimerkiksi aiemmista tai nykyisestä työpaikasta avoimissa vastauksissa. Nämä tiedot poistettiin aineistosta heti analyysivaiheen alussa. Helsingin yliopiston tietotekniikkapalvelut suosittelevat tietoturvalliseksi arvioimansa REDCap-ohjelman käyttöä erityisesti sellaisissa kyselytutkimuksissa, joissa kerätään henkilötietoja tai muuten arkaluontoisia tietoja. Tämän tutkielman kohdalla arkaluonteisiksi henkilötiedoiksi arvioitiin vastauksissa mahdollisesti esiintyvät poliittiset mielipiteet ja terveyteen liittyvät tiedot.

Tutkielman aineistonkeruuta varten haettiin hyvinvointialueilta tutkimusluvut. Tutkimuslupahakemuksia täydennettiin tarvittaessa hyvinvointialueiden tutkimuspalveluiden ohjeistusten mukaisesti. Ennen tutkielman julkaisemista varmistettiin jokaiselta mukana olleelta hyvinvointialueelta, voiko hyvinvointialueen mainita tutkielmassa nimellä. Näin toimittiin, vaikka tutkimuslupapäätökset ovat julkisia, koska osa hyvinvointialueista toivoi tutkimuslupaprosessin aikana, ettei hyvinvointialuetta mainita, mikäli kaikkia osallistuneita hyvinvointialueita ei nimetä. Kuudesta hyvinvointialueesta yksi linjasi, ettei sitä tule mainita, ja tätä kunnioitettiin raportoinnissa. Tutkielman tuloksista ei voida päätellä yksittäisten vastaajien henkilöllisyyksiä tai missä he työskentelevät. Vastaajien henkilöllisyydet eivät olleet missään vaiheessa tutkielman laatijan tiedossa. Kuten aiemmin todettiin, yksittäiset vastaajat olivat vastoin annettua ohjeistusta maininneet, missä he työskentelevät, mutta nämä tiedot poistettiin aineistosta ennen varsinaista analyysia. Tutkielman laatija ei siis pystynyt analyysivaiheessa yhdistämään tiettyä vastausta tiettyyn organisaatioon.

Yksi tärkeä osa hyvää tieteellistä käytäntöä on asianmukainen viittaaminen muiden tekemään työhön (Hirsjärvi ym., 2009, s. 26). Tutkielman viittauksissa on pyritty asianmukaiseen tarkkuuteen. Tekoälyn (ChatGPT) käytöstä on raportoitu aiemmin tässä luvussa analyysiprosessin kuvauksen yhteydessä. Tekoälyä hyödynnettiin myös tutkielman suunnitteluvaiheessa, kun etsittiin sopivia ja kiinnostavia teorioita sekä muuta tietoa. Tekoäly pystyi tarjoamaan ideoita ja inspiraatiota, mutta kaikki tutkielmassa hyödynnetty tieto on haettu alkuperäisistä lähteistä. Tekoäly tuotti myös selvästi virheellistä tietoa, kuten keksi olemattomia lähteitä. Lähteiden etsimisessä tärkeässä roolissa olivat Helsingin yliopiston kirjaston fyysiset ja sähköiset aineistot sekä tietokannat. Tietoa on lisäksi etsitty

muista julkisista lähteistä, kuten Julkarista, julkishallinnon organisaatioiden verkkosivuilta (esim. STM ja THL) ja hakukoneista (esim. Google Scholar).

Tutkielman suunnittelussa, toteutuksessa ja raportoinnissa on ollut tärkeänä ohjaavana periaatteina huolellisuus ja avoimuus. Jokaisessa prosessin vaiheessa on opiskeltu paljon, pyydetty tarvittaessa neuvoa ja ohjausta sekä tarkistettu esimerkiksi määrällisten analyysin tulokset ja laadullisen analyysin tulkinnat riittävän moneen kertaan. Tutkielman laatija tunnistaa ja tunnustaa oman rajallisuutensa aloittelevana tutkijana.

Tutkielmaprosessissa on ollut tärkeinä motivaattoreina aito halu oppia ja tarjota myös muille opiskelijoille, tiedeyhteisölle ja käytännön toimijoille uusia näkökulmia. Osana tutkimuslupaprosessia sovittiin hyvinvointialueiden kanssa, miten valmis raportti toimitetaan heille. Tuloksia mennään pyynnöstä esittelemään myös esimerkiksi lastensuojelun henkilöstön kokouksiin ja koulutuksiin. Tutkielman laatija on jo ennen tutkielman julkaisua saanut kutsuja tulla kouluttamaan sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoita tutkielman aiheista. Yhteistyö SOSPOLKU-tutkimushankkeen kanssa mahdollistaa tutkielman aineiston hyödyntämisen myös muissa tutkimuksissa. Tutkija ei koskaan tee tieteellistä tutkimusta vain itseään varten (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, 2021, Kyselylomakkeen laatiminen). SOSPOLKU-tutkimushankkeen tarpeet otettiin huomioon jo kyselylomaketta suunniteltaessa. Tutkielman laatija on saanut SOSPOLKU-hankkeen tutkijoilta arvokkaita kommentteja ja ohjausta. Merkityksellisessä roolissa tutkimusprosessissa on ollut myös tutkielman varsinaisen ohjaajan sekä maisteriseminaariryhmän tuki ja palaute.

Tutkielman laatija työskentelee lastensuojelun avohuollon sosiaalityössä yhdellä niistä hyvinvointialueista, jotka olivat mukana tutkielman aineistonkeruussa. Tämä on tärkeää mainita paristakin eri syystä. Ensiksi osa kyselyyn vastanneista tuntee tutkielman tekijän ennalta, mikä on voinut vaikuttaa esimerkiksi heidän halukkuuteensa vastata kyselyyn tai siihen, mitä asioita he ovat tuoneet vastauksissaan esille. Tutkielman laatija ei ole pystynyt tai pyrkinyt tunnistamaan, ketkä vastaajista työskentelevät hänen kanssaan samassa organisaatiossa. Tutkimuslupa- ja tutkimusprosessiin liittyvä viestintä on hoidettu työajan ulkopuolella ja henkilökohtaista sähköpostiosoitetta käyttämällä. Toiseksi tutkielman laatijan työkokemus lastensuojelun sosiaalityöstä on väistämättä vaikuttanut esiyymmärrykseen aiheesta (Alvesson & Sköldbberg, 2017, s. 140–141) sekä empiiristen tulosten tulkintaan. Ymmärrys ja kokemus tutkielman kontekstista ja aiheista voidaan nähdä vahvuudeksi tässä tutkielmassa (vrt. Arajärvi, 2024, s.66). Koko tutkielman idea on

kummunnut omista kokemuksista ja huomioista käytännön työelämässä. Tutkimuksen laatija on pyrkinyt tietoiseen reflektioon läpi tutkimusprosessin. Aineistoa on tarkasteltu avoimesti ja myös omien ennako-oletusten ja näkemysten vastaiset näkökulmat on huomioitu tasavertaisesti. Myös kriittiset näkökulmat on huomioitu, vaikka tutkimuksen lähtökohtana on ollut hyvinvoinnin positiiviset ulottuvuudet ja tavoitteena positiivisen muutoksen edistäminen (vrt. Ekqvist, 2021, s. 45). Positiivinen asenne ei merkitse naiiviutta, sinisilmäisyyttä tai kritiikittömyyttä epäkohtien suhteen.

6 Analyysi ja tulokset

Tässä kappaleessa esitellään kyselytutkimuksen kautta hankitun kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulokset. Aluksi luodaan katsaus siihen, ketkä kyselyyn vastasivat. Sen jälkeen esitellään varsinaiset tulokset tutkimuskysymys kerrallaan. Ensiksi tarkastellaan valikoitujen positiivisten tunteiden esiintymistä (luku 6.2), sitten positiivisten tunteiden aiheuttajia (luku 6.3), kolmanneksi positiivisten tunteiden hyvinvointivaikutuksia (luku 6.4) ja lopuksi keinoja lisätä positiivisia tunteita (luku 6.5). Kyselytutkimuksella selvitettiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia, joihin tutkielman tulokset perustuvat. Kvantitatiiviset ja kvalitatiiviset tulokset eivät kilpaile keskenään vaan täydentävät toisiaan. Ne esitellään rinnakkain, vaikka niitä ei ole mahdollista suoraan vertailla toisiinsa. Molemmilla on oma tarkoituksensa. Kvantitatiivisen aineiston pohjalta on luotu yleiskuvaa, kun taas kvalitatiivisen avulla on laajennettu ja syvennetty ymmärrystä mielenkiinnonkohteena olevista asioista ja ilmiöistä.

6.1 Tietoa kyselyyn vastanneista

Kyselyyn vastanneista lähes 90 % (n = 113) työskentelee tällä hetkellä lastensuojelun sosiaalityössä. Taulukkoon 3 on koottu jakaumat niin kutsuttujen taustamuuttujien osalta. Niitä ovat tehtäväalue, esihenkilökokemus, kelpoisuus, työkokemus ja jatkamisaikeet (kuinka kauan vastaaja aikoo jatkaa työskentelyä lastensuojelun sosiaalityössä). Valtaosa vastaajista työskentelee joko lastensuojelun yhdennetyssä (35 %) tai avohuollon (31 %) sosiaalityössä. Kyselyyn vastaisi myös sijaishuollon sosiaalityössä (16 %) sekä päivystys- ja/tai arviointitehtävissä (6 %) työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä. Yksikään vastaajista ei työskennellyt tällä hetkellä lastensuojelun jälkihuollon sosiaalityössä. Noin kolmella neljästä ei ole esihenkilökokemusta lastensuojelun sosiaalityössä. Sijaiskelpoisia sosiaalityöntekijöitä on vastaajista vajaa viidesosa, mikä vastaa sijaiskelpoisten osuutta lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivista koko maan tasolla (THL, 2024c). Työkokemuksen pituus lastensuojelun sosiaalityössä on reilulla neljäsosalla vastaajista 3–5 vuotta ja hieman alle neljäsosalla 6–10 vuotta. Valtaosa vastaajista (65 %) aikoo jatkaa lastensuojelun sosiaalityössä työskentelyä ainakin yli viisi vuotta. Vajaa viidesosa (16 %) aikoo jatkaa yli 20 vuotta.

Taulukko 3. Tietoa kyselyyn vastanneista (n = 129)

Työskentelee tällä hetkellä lastensuojelussa	n = 113	88 %
Ei työskentele tällä hetkellä lastensuojelussa ³	n = 16	12 %
Tehtäväalue		
Työskentelee tällä hetkellä lastensuojelun yhdennetyssä sosiaalityössä	n = 45	35 %
Työskentelee tällä hetkellä lastensuojelun avohuollon sosiaalityössä	n = 40	31 %
Työskentelee tällä hetkellä lastensuojelun sijaishuollon sosiaalityössä	n = 20	16 %
Työskentelee tällä hetkellä lastensuojelun päivystys- ja/tai arviointitehtävissä	n = 8	6 %
Työskentelee tällä hetkellä lastensuojelun jälkihuollon sosiaalityössä	n = 0	0 %
Esihenkilökokemus		
Työskentelee tällä hetkellä esihenkilötehtävissä lastensuojelun sosiaalityössä	n = 10	10 %
On aiemmin työskennellyt esihenkilötehtävissä lastensuojelun sosiaalityössä	n = 21	16 %
Ei ole työskennellyt esihenkilötehtävissä lastensuojelun sosiaalityössä	n = 95	74 %
Kelpoisuus		
Laillistettu sosiaalityöntekijä	n = 107	83 %
Tilapäinen sosiaalityöntekijä	n = 22	17 %
Työkokemus		
Alle vuosi	n = 10	8 %
1–2 vuotta	n = 21	16 %
3–5 vuotta	n = 34	26 %
6–10 vuotta	n = 30	23 %
11–20 vuotta	n = 20	16 %
Yli 20 vuotta	n = 14	11 %
Jatkamisaikeet		
Alle vuoden	n = 4	4 %
1–2 vuotta	n = 12	11 %
3–5 vuotta	n = 24	21 %
Yli 5 vuotta	n = 28	25 %
Yli 10 vuotta	n = 27	24 %
Yli 20 vuotta	n = 18	16 %

³ Yksi heistä kertoo kvalitatiivisessa aineistossa olevansa eläkkeellä.

6.2 Positiivisten tunteiden esiintyminen

Eri positiivisten tunteiden yleisyyttä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemana tutkittiin sekä kvantitatiivisessa että kvalitatiivisessa aineistossa. Pääpaino oli ensimmäisessä. Kvantitatiivisessa analyysissä hyödynnettiin erilaisia tilastollisia menetelmiä. Eri positiivisten tunteiden kokemisen keskiluvut (keskiarvo, moodi ja mediaani) löytyvät liitteestä 4. Kaikkien positiivisten tunteiden yhteenlaskettu keskiarvo on 3,9 eli kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät kokevat positiivisia tunteita keskimäärin viikoittain. Taulukkoon 4 on koottu eri positiivisten tunteiden kokemisen prosenttiosuudet ja frekvenssit. Prosentti- ja frekvenssijakaumat osoittavat, että suurinta osaa positiivisista tunteista koetaan yleisimmin viikoittain. Useimmin koettuja positiivisia tunteita ovat kiinnostus ja myötätunto, joita yli puolet tuntevat päivittäin. Harvinaisimpia ovat puolestaan syvä kunnioitus ja rakkaus. Yli viidesosa vastaajista ei koe rakkautta lastensuojelun sosiaalityössä koskaan.

Taulukko 4. Eri positiivisten tunteiden kokemisen prosenttiosuudet ja frekvenssit

	päivittäin	viikoittain	kuukausittain	vuosittain	ei koskaan
ilo (n = 112)	36 % n = 41	52 % n = 59	9 % n = 10	1 % n = 1	1 % n = 1
kiitollisuus (n = 112)	22 % n = 25	45 % n = 51	24 % n = 27	4 % n = 5	4 % n = 4
tyytyväisyys (n = 111)	27 % n = 30	55 % n = 62	13 % n = 15	3 % n = 3	1 % n = 1
kiinnostus (n = 112)	55 % n = 62	39 % n = 44	4 % n = 5	0 % n = 0	1 % n = 1
toivo (n = 112)	33 % n = 37	51 % n = 58	13 % n = 15	0 % n = 0	2 % n = 2
ylpeys (n = 112)	20 % n = 22	48 % n = 54	25 % n = 28	4 % n = 4	4 % n = 4
hauskuus (n = 112)	35 % n = 40	48 % n = 54	12 % n = 14	2 % n = 2	2 % n = 2
inspiraatio (n = 112)	21 % n = 24	51 % n = 58	21 % n = 24	3 % n = 3	3 % n = 3
syvä kunnioitus (n = 112)	23 % n = 26	28 % n = 32	34 % n = 38	10 % n = 11	4 % n = 5
rakkaus (n = 112)	10 % n = 11	27 % n = 30	28 % n = 32	12 % n = 14	22 % n = 25
myötätunto itseä tai muita kohtaan (n = 111)	51 % n = 58	32 % n = 36	13 % n = 15	1 % n = 1	1 % n = 1

Kyselyssä ei ollut avointa kysymystä, jossa olisi erikseen tiedusteltu, mitä eri positiivisia tunteita lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat tai kuinka usein he niitä tuntevat. Sosiaalityöntekijät mainitsivat kuitenkin ”spontaanisti” avoimissa vastauksissaan useaan kertaan niitä positiivisia tunteita, jotka tässä tutkielmassa oli valittu tarkastelun kohteeksi (taulukko 5).

Taulukko 5. Eri positiivisten tunteiden esiintyminen kaikissa avoimissa vastauksissa (ei erillistä kysymystä)

Tunne	Mainintakerrat	Esimerkkejä
Ilo	20	”Pieniä ilon läikähdyksiä on paljon.” (K5V11)
Hauskuus	15	”Meillä on myös asiakkaiden kanssa usein hauskaa” (K7V20). Analyysissa on liitetty huumori hauskuuden tunteeseen. Huumori työyhteisössä on selviytymiskeino vaativassa työssä, jossa kohdataan jatkuvasti erilaisissa vaikeissa tilanteissa olevia ihmisiä (K6V56).
Toivo	12	”Lapsilla on aina tulevaisuus edessään, ja se itsessään antaa aina toivon tunnetta (K6V62).
Kiinnostus	9	Kirjalliset työt ja niihin liittyvä tiedon kerääminen, analysointi ja kokonaiskuvan luominen ovat kiinnostavia ja saavat aikaan uppoutumisen ja flow-kokemuksen (K5V84).
Tyytyväisyys	9	Vastaaja on kokenut tyytyväisyyttä, kun huostaanotetulle lapselle on löytynyt juuri oikea sijaishuoltopaikka, jossa tämän on hyvä olla ja jonka työskentelyyn sosiaalityöntekijä voi luottaa (V52).
Kunnioitus	6	Kunnioitus saa aineistossa eri merkityksen kuin Fredricksonin (2013, s. 5) tarkoittama syvä kunnioitus (en. <i>awe</i>). Kunnioitus näyttäytyy aineistossa sekä toimintana että tunteena. Useat vastaajat tuovat esiin kokevansa kunnioitusta suhteessa asiakkaisiin (esim. K7V77) ja toisaalta kokevansa vastavuoroisen kunnioituksen tärkeäksi myös työyhteisössä ja verkostoyhteistyössä (esim. K7V22).
Ylpeys	6	Sosiaalityöntekijä koki ylpeyttä, kun sai perheen vakuutettua perhetyön tarpeellisuudesta ja hyödyllisyydestä (K5V42).
Kiitollisuus	3	”...kiitollisuus siitä, että asiakkaat ovat avanneet elämänsä minulle” (K5V121).
Myötätunto itseä tai muita kohtaan	3	Itsemyötätunto lisää muitakin positiivisia tunteita (K7V113).
Inspiraatio	2	Inspiraatiota ei mainita tunteena nimeltä, mutta innostuksella viitataan samaan kokemukseen. Asiakkaan tilanteeseen syventyminen systemisessä viikkokokouksessa auttaa tarkastelemaan tilannetta useista näkökulmista ja innostaa (K5V128).
Rakkaus	0	Kvalitatiivisessa aineistossa mainitaan rakkaus vain kerran ja silloinkin viitataan sijaisvanhemman ja -lapsen väliseen rakkaudelliseen vuorovaikutukseen eikä sosiaalityöntekijän itse kokemaan tunteeseen (K5V19).

Kyselyn taustamuuttujien eli työkokemuksen, esihenkilökokemuksen, kelpoisuuden, tehtäväalueen ja jatkamisaikojen ryhmäkohtaisia eroja positiivisten tunteiden kokemisessa tarkasteltiin ensin muuttujien ryhmäkeskiarvoja vertailemalla (taulukko 6). Positiivisten tunteiden kokeminen on keskiarvomuuttuja kaikista positiivisista tunteista.

Taulukko 6. Valikoitujen muuttujien ryhmäkeskiarvot positiivisten tunteiden kokemisessa

työkokemus	ryhmäkeskiarvo
alle vuosi (n = 8)	viikoittain (3,8)
1–2 vuotta (n = 19)	viikoittain (4,0)
3–5 vuotta (n = 31)	viikoittain (3,8)
6–10 vuotta (n = 23)	viikoittain (4,0)
11–20 vuotta (n = 18)	viikoittain (4,1)
yli 20 vuotta (n = 13)	viikoittain (3,9)
esihenkilökokemus	
työskentelee tällä hetkellä lastensuojelun sosiaalityössä esihenkilötehtävissä (n = 10)	viikoittain (3,6)
on työskennellyt aiemmin esihenkilötehtävissä lastensuojelun sosiaalityössä (n = 18)	viikoittain (4,0)
ei ole työskennellyt esihenkilötehtävissä lastensuojelun sosiaalityössä (n = 84)	viikoittain (4,0)
kelpoisuus	
tilapäinen sosiaalityöntekijä (n = 20)	viikoittain (4,0)
laillistettu sosiaalityöntekijä (n = 92)	viikoittain (3,9)
tehtäväalue	
Työskentelee tällä hetkellä lastensuojelun yhdennetyssä sosiaalityössä (n = 45)	viikoittain (4,0)
Työskentelee tällä hetkellä lastensuojelun avohuollon sosiaalityössä (n = 40)	viikoittain (4,1)
Työskentelee tällä hetkellä lastensuojelun sijaishuollon sosiaalityössä (n = 20)	viikoittain (3,8)
Työskentelee tällä hetkellä lastensuojelun päivystys- ja tai arviointitehtävissä (n = 8)	viikoittain (4,0)
Työskentelee tällä hetkellä lastensuojelun jälkihuollon sosiaalityössä (n = 0)	-
jatkamisaikeet	
alle vuoden (n = 4)	kuukausittain (3,0)
1–2 vuotta (n = 12)	viikoittain (3,5)
3–5 vuotta (n = 24)	viikoittain (3,8)
yli 5 vuotta (n = 28)	viikoittain (4,0)
yli 10 vuotta (n = 26)	viikoittain (4,1)
yli 20 vuotta (n = 18)	viikoittain (4,4)

Ryhmäkeskiarvot eroavat vain vähän työkokemuksen, esihenkilökokemuksen, kelpoisuuden ja tehtäväalueen eri ryhmissä. Jatkamisaikoiden kohdalla keskiarvovertailussa on havaittavissa, että sosiaalityöntekijät, jotka suunnittelevat jatkavansa lastensuojelun sosiaalityössä pidempään, kokevat myös useammin positiivisia tunteita. Vaikka suunta vaikuttaa selkeältä, ei pelkkien tämän otoksen keskiarvojen perusteella voida päätellä, onko tulos sattumanvarainen vai tilastollisesti merkitsevä. Tilastollisten testien avulla voidaan tutkia, ovatko tietyssä aineistossa havaitut erot tai yhtäläisyydet tilastollisesti merkitseviä eli yleistettävissä perusjoukkoa koskeviksi. Taustamuuttujien yhteyttä positiivisten tunteiden kokemiseen sekä muuttujien ryhmäkohtaisia eroja tutkittiin erilaisilla testeillä riippuen muuttujien ominaisuuksista. Järjestysasteikollisten työkokemuksen ja jatkosuunnitelmien kohdalla käytettiin Spearmanin järjestyskorrelaatiota, luokitteluasteikollisten esihenkilökokemuksen ja tehtäväalueen kohdalla Kruskal-Wallis testiä ja dikotomisen kelpoisuuden kohdalla Mann-Whitney U -testiä. Jatkamisaikoiden kohdalla käytettiin lisäksi Mann-Whitney U -testiä. Testien tulokset olivat tilastollisesti merkityksellisiä vain jatkamisaikoiden osalta. Muiden muuttujien osalta testien tulokset ja niiden tulkinta on koottu liitteeseen 5.

Jatkamisaikoiden ja positiivisten tunteiden välillä on keskivahva positiivinen korrelaatio: $\rho = 0,43$, $p < 0,001$, $N = 112$ (taulukko 7). Ne sosiaalityöntekijät, jotka kokevat enemmän positiivisia tunteita, suunnittelevat jatkavansa lastensuojelun sosiaalityössä pidempään. On kuitenkin tärkeää muistaa, ettei korrelaatio tarkoita kausaalisuutta eli syy-seuraussuhdetta. Yksin korrelaation perusteella ei siis voida sanoa, selittääkö toinen muuttuja toista.

Taulukko 7. Korrelaatioanalyysi jatkamisaikoiden yhteydestä positiivisiin tunteisiin

		Spearmanin järjestyskorrelaatiokerroin (ρ)	p-arvo	n
jatkamisaikeet	positiiviset tunteet	0,43	<0,001	112

Mann-Whitney U -testillä selvitetään, minkä ryhmien välillä on tilastollisesti merkitseviä eroja positiivisten tunteiden kokemisessa. Testissä käytettiin tarkkoja p-arvoja, koska ryhmien koot ovat pieniä ($N < 50$). Ryhmien parivertailuissa käytettiin Bonferroni-korjausta, jotta pystyttiin kontrolloimaan virhetaso useissa vertailuissa. Parivertailuissa havaittiin neljä paria, joiden välillä on tilastollisesti merkitsevä ero Bonferroni-korjatun p-arvon perusteella. Ne on merkitty tummanharmaalla taulukossa 8.

Taulukko 8. Mann-Whitney U: Jatkamisaikeiden eri ryhmien parivertailut positiivisten tunteiden kokemisessa

ryhmä 1	ryhmä 2	Mann-Whitney U	p-arvo (tarkka)	Bonferroni-korjattu p-arvo
alle vuoden	1–2 vuotta	17	0,427	1,000
alle vuoden	3–5 vuotta	23	0,106	1,000
alle vuoden	yli 5 vuotta	18,5	0,030	0,450
alle vuoden	yli 10 vuotta	11	0,008	0,120
alle vuoden	yli 20 vuotta	4	0,003	0,045
1–2 vuotta	3–5 vuotta	97	0,113	1,000
1–2 vuotta	yli 5 vuotta	93	0,024	0,360
1–2 vuotta	yli 10 vuotta	74	0,009	0,135
1–2 vuotta	yli 20 vuotta	30	< 0,001	< 0,015
3–5 vuotta	yli 5 vuotta	304	0,562	1,000
3–5 vuotta	yli 10 vuotta	236	0,139	1,000
3–5 vuotta	yli 20 vuotta	104	0,003	0,045
yli 5 vuotta	yli 10 vuotta	313	0,376	1,000
yli 5 vuotta	yli 20 vuotta	129	0,002	0,03
yli 10 vuotta	yli 20 vuotta	147	0,036	0,54

Parivertailun tuloksia voidaan tulkita havaitun jatkamisaikeiden ja positiivisten tunteiden välisen keskivahvan positiivisen korrelaation valossa. Sosiaalityöntekijät, jotka aikovat jatkaa lastensuojelun sosiaalityössä alle vuoden, 1–2 vuotta, 3–5 vuotta tai yli viisi mutta alle kymmenen vuotta kokevat vähemmän positiivisia tunteita kuin ne, jotka aikovat jatkaa yli 20 vuotta. Näin ollen aluksi ryhmäkeskiarvojen pohjalta tehty havainto jatkamisaikeiden ja positiivisten tunteiden yhteydestä saa tukea tilastollisista testeistä ja on yleistettävissä laajemmin lastensuojelun sosiaalityöntekijöihin.

6.3 Positiivisten tunteiden aiheuttajat

Positiivisten tunteiden aiheuttajia kartoitettiin kyselyssä sekä monivalintakysymyksillä että avoimilla kysymyksillä. Monivalintakysymysten tulokset esitellään keskilukujen muodossa taulukossa 9. Keskilukujen perusteella vuorovaikutus työyhteisössä, omien vahvuuksien hyödyntäminen työssä ja työn merkityksellisyys ovat yleisimpiä positiivisten tunteiden aiheuttajia. Ne aiheuttavat positiivisia tunteita jopa päivittäin. Valmiista vaihtoehdoista harvimminkin mutta silti kuukausittain positiivisia tunteita aiheuttavat palaute asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta sekä rakenteellinen sosiaalityö, kehittäminen ja vaikuttaminen.

Taulukko 9. Positiivisten tunteiden aiheuttajien keskiluvut (yleisimmät korostettu vaaleanharmaalla)

Aiheuttaja	Keskiarvo	Mediaani	Moodi
Asiakasperheiden auttaminen (n = 110)	viikoittain (4,3)	4	4
Työkavereiden auttaminen (n = 110)	viikoittain (4,4)	4	5
Vuorovaikutus asiakkaiden kanssa (n = 110)	viikoittain (4,4)	4	4
Vuorovaikutus työyhteisössä (n = 110)	päivittäin (4,7)	5	5
Yhteistyö verkoston kanssa (n = 110)	viikoittain (3,7)	4	4
Onnistumiset työssä (n = 110)	viikoittain (4,1)	4	4
Työn vaikuttavuus (n = 110)	viikoittain (3,7)	4	4
Uuden oppiminen (n = 110)	viikoittain (3,8)	4	4
Palaute asiakkailta (n = 110)	kuukausittain (3,4)	3	3
Palaute työkavereilta (n = 109)	viikoittain (3,7)	4	3 ⁴
Palaute yhteistyökumppaneilta (n = 110)	kuukausittain (3,2)	3	3
Rakenteellinen sosiaalityö, kehittäminen ja vaikuttaminen (n = 110)	kuukausittain (2,6)	3	3
Luovuus tai ongelmanratkaisu (n = 110)	viikoittain (4,1)	4	5
Ammattilaisena tai ihmisenä kasvaminen (n = 110)	viikoittain (3,7)	4	4
Työn merkityksellisyys itselle tai muille (n = 110)	viikoittain (4,3)	5	5
Omien arvojen mukainen toiminta (n = 109)	viikoittain (4,2)	4	5
Omien vahvuuksien hyödyntäminen työssä (n = 110)	päivittäin (4,5)	5	5
Flow, työhön uppoutuminen, työn imu (n = 110)	viikoittain (3,9)	4	4

⁴ Useampi moodi, SPSS valikoi pienimmän arvon.

Ymmärrystä positiivisten tunteiden aiheuttajista syvennettiin kyselyn avointen vastausten laadullisella sisällönanalyysillä, jossa havaitut kuusi keskeistä teemaa esitellään taulukossa 10. Avointen vastausten koodaamisessa ja teemoittelussa hyödynnettiin aluksi monivalintakysymysten valmiita vastausvaihtoehtoja. Teemoja ja havaintoyksiköiden määriä ei kuitenkaan voi suoraan verrata määrällisiin tuloksiin, koska laadulliset teemat rakentuvat useista osatekijöistä, eikä kaikkia avoimissa vastauksissa tunnistettuja positiivisten tunteiden aiheuttajia ollut mukana valmiiksi annetuissa monivalintavaihtoehtoissa. Lisäksi on syytä huomioda, että positiivisten tunteiden aiheuttajia koskevassa avoimessa kysymyksessä ei pyydetty arvioimaan sitä, kuinka usein jokin asia tuottaa positiivisia tunteita toisin kuin monivalintakysymyksessä. Analyysiprosessi kuvattiin tarkemmin menetelmäluvussa 5.3.2.

Taulukko 10. Positiivisten tunteiden aiheuttajat: teemat ja havaintoyksiköiden määrät⁵

Positiiviset muutokset ja onnistumiset	179
Vuorovaikutus lasten ja perheiden kanssa	134
Työn rakenteet, käytännöt ja kehittäminen	64
Palaute	64
Vuorovaikutus työyhteisössä	58
Työn merkityksellisyys	29

Positiiviset muutokset ja onnistumiset

Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat positiivisia tunteita, kun asiakaslasten ja heidän läheistensä elämässä tapahtuu suuria tai pieniä edistysaskelleita. Muutokset eivät yleensä tapahdu itsestään, vaan edellyttävät kaikilta perheenjäseniltä aktiivisia toimia. Siksi vanhempien ja erityisesti nuoruusikäisten lasten vastuunotto, voimaantuminen ja oman toimijuuden vahvistuminen aiheuttavat suurta tyytyväisyyttä. Yleisesti se, että lapsi, nuori tai vanhempi tunnistaa tarvitsevansa apua ja on halukas ottamaan sitä vastaan aiheuttaa positiivisia tunteita. Merkittävä ilonaihe on myös, kun perhe on lastensuojelun tuella tehnyt tarvittavat muutokset, eikä asiakkuudelle enää ole tarvetta.

⁵ Havaintoyksikkö on lause tai virke, joka sisältää kategoriaan kuuluvan ajatuksen. Havaintoyksiköiden määrä voi olla > 129, koska yhdessä vastauksessa voidaan esittää useita ajatuksia ja kyselyn eri kysymysten vastauksissa voi olla useamman tutkimuskysymyksen kannalta relevantteja näkemyksiä.

”Esimerkiksi kun lapsi saa pitkän poissaolojakson jälkeen koulun sujumaan tai amfetamiinin käytöstä kärähtänyt vanhempi ei kuntoutuksen jälkeen enää ole koskenut päihteisiin ja perhe on edelleen yhdessä.” (K5V117)

Tärkeä positiivisten tunteiden lähde on, kun sosiaalityöntekijä pystyy omalla toiminnallaan edistämään lasten ja perheiden hyvinvointia. Oikeanlaisen tukitoimen kuten avohuollon palvelun tai sopivan sijaishuoltopaikan järjestämistä pidetään merkittävänä onnistumisena. Se kun pystyy perustelemaan lapselle tai vanhemmalle, miksi jokin tukitoimi on tarpeellinen ja edistää lapsen hyvinvointia, saa aikaan tyytyväisyyttä. Lastensuojelun apu voi olla hyvinkin konkreettista ja liittyä myös lapsen fyysiseen kasvuympäristöön.

”Se aiheutti positiivisia tunteita, kun saatiin vanhempi ja lapsi siirrettyä asuinkelvottomasta asunnosta kunnolliseen kotiin ja muut tukitoimet heille.” (K5V24)

Lastensuojelun sosiaalityöhön kuuluu vaikeita päätöksiä, vaativia vuorovaikutustilanteita ja monimutkaisia prosesseja. Haasteista selviytyminen ja kuormittavien tehtävien loppuunsaattaminen aiheuttavat helpotusta ja positiivisia tunteita. Useasti aineistossa mainittu esimerkki on huostaanoton hyväksyminen hallinto-oikeudessa. Sitäkin voidaan pitää eräänlaisena onnistumisena. Myös se, kun asiakas palaa yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen hankalien tilanteiden jälkeen tai hyväksyy sosiaalityöntekijän tekemän raskaan päätöksen, aiheuttaa positiivisia tunteita. Asiakasperheiden luottamuksen ansaitseminen ja sen arvoisesti toimiminen koetaan erittäin tärkeäksi samoin kuin asiakkaiden kokemus siitä, että sosiaalityöntekijä haluaa todella auttaa ja edistää lapsen hyvinvointia.

”Kun alkuun hyvin vastahakoinen vanhempi lopulta hyväksyy huostaanoton ja toteaa, että lapsen on hyvä olla sijaisperheessä, sekä antaa lapselle luvan asettua ja kiintyä perhehoitajiinsa. Tällöin saatetaan päästä jopa lähelle jaettua vanhemmuutta.” (K5V125)

Lasten ja perheiden tilanteet ovat usein hyvin kompleksisia. Yhteistyö sekä perheiden että työkavereiden kanssa mysteerien ratkaisemiseksi ja ongelmien juurisyiden löytämiseksi aiheuttaa positiivisia tunteita. Luovat ja lapsen edun mukaiset ratkaisut tuottavat iloa. Sitä, että lapsi sekä lapsen tarpeet ja toiveet pysyvät työskentelyn keskiössä, pidetään tärkeänä. Iloa ei koeta pelkästään omista ja omien asiakkaiden vaan myös työkavereiden ja heidän asiakkaidensa onnistumisista. Positiivisia tunteita aikaansaava onnistuminen on myös se, kun asiakasperhe kertoo positiivisista kokemuksistaan lastensuojelussa ja kannustaa

niiden perusteella muitakin pyytämään ja ottamaan vastaan apua. Positiiviset kokemukset voivat palauttaa luottamuksen viranomaisiin ja yleensä siihen, että elämässä ei tarvitse selviytyä yksin.

”Vanhempien kiitollisuus tilanteessa, jossa heidän lapsensa on saanut hengissä pitävää apua lastensuojelusta.” (K5V108)

Vuorovaikutus lasten ja perheiden kanssa

Aidot ja inhimilliset kohtaamiset sekä yhdessä vietetty aika asiakaslasten, -nuorten ja heidän läheistensä kanssa ovat vastausten perusteella merkittävä positiivisten tunteiden lähde. Erityisen arvokkaita ovat lasten ja nuorten tapaamiset, eivätkä pelkästään keskustelut vaan myös tekeminen, kuten pelailu ja leikki. Se ilahduttaa, kun lapsi tai nuori kertoo arkisista kuulumisistaan ja itselleen merkityksellisistä asioista, esimerkiksi uudesta taidosta, kivasta tapatumasta tai uudesta ystävästä. Tapaamisilla hymyillään ja välillä halataan. Perheiden kanssa voidaan myös pitää hauskaa ja nauraa yhdessä.

”Menin tapaamaan kolmevuotiasta lasta, joka oli aiemmin vierastanut minua, mutta sillä kerralla hän hakeutui heti syliini, painoi päänsä olkaani vasten ja halusi istua siinä pitkän aikaa.” (K5V127)

Sosiaalityöntekijät kokevat positiivisia tunteita, kun asiakasperheet päästävät heidät mukaan elämäänsä ja luottamuksen karttuessa avaavat myös niitä kaikista vaikeimpia asioita. Luottamus vähentää häpeää ja tarvetta piilotella ongelmia. Asiakkaiden kyky käsitellä vaikeita asioita ja myöntää, että niistä on vaikea puhua, herättää kunnioitusta. Yhdessä avoimesti keskustellen ja ihmetellen on mahdollista päästä kiinni juurisyihin ja ideoida ratkaisuja, jotka parantavat lasten ja heidän läheistensä hyvinvointia.

”Kun olet saavuttanut luottamuksen perheen kanssa ja vaikeatkin asiat voidaan puhua auki ja niistä selvitä yhdessä. Kun ei ole vastakkainasettelua, vaan kaikkien näkökulmat hyväksytään ja niitä pyritään ymmärtämään.” (K5V6)

Lasten, nuorten ja läheisten oma-aloitteiset yhteydenotot asiakkuuden aikana ja vielä sen jälkeenkin ovat sosiaalityöntekijöille merkityksellisiä. Se lämmittää mieltä, kun asiakaslapsi muistaa työntekijän ja haluaa tavata. Lapset ja nuoret ovat itsessään ja olemassaolollaan positiivisten tunteiden aiheuttaja. Sosiaalityöntekijälle luo toivoa, että lapsilla on edessään tulevaisuus, joka voi menneistä ja tämänhetkisistä haasteista huolimatta olla valoisa. Myönteisten muutosten ja asiakkaiden onnistumisten

osoittaminen heille itselleen saa aikaan positiivisia tunteita myös työntekijälle. Asiakkaan ilo lisää omaa iloa. Vaikeissa hetkissä mahdollisuus olla läsnä, kuunnella ja siten helpottaa asiakkaan oloa edes hieman, tuntuu arvokkaalta. Toivon vahvistaminen toisessa kasvattaa toivoa myös itsessä.

”Löysimme asiakasnuoren kanssa luottamuksen ja nyt sain häneltä viestin, jossa hän kysyi, voisimmeko nähdä ja käydä yhdessä kävelyllä juttelemassa”. (K5V99)

Hyvän yhteyden ja vastavuoroisen ymmärryksen saavuttaminen lasten ja aikuisten kanssa on tärkeää. Se kantaa myös niissä hetkissä, kun sosiaalityöntekijän on tehtävä vaikeita päätöksiä, kuten kiireellinen sijoitus. Sosiaalityöntekijälle on tärkeää, että perhe ymmärtää, miksi ratkaisuun päädyttiin, vaikka siitä saatetaan olla eri mieltä.

Sosiaalityöntekijät kokevat positiivisia tunteita myös silloin, kun vanhemman ymmärrys oman lapsensa tarpeista kasvaa ja hän pystyy sen pohjalta muuttamaan omaa toimintaansa. Sosiaalityöntekijöissä herättää positiivisia tunteita, kun nuori on aktiivisesti mukana työskentelyssä ja toimija omassa elämässään. Se, että lapsi kokee tulleensa kuulluksi ja että hänen mielipiteillään on merkitystä hänen elämässään tehtävien ratkaisujen kannalta, koetaan tärkeäksi. Jo se, että asiakas tulee paikalle sovittuun tapaamiseen aiheuttaa iloa.

Herättää kiitollisuutta, kun kuulee ja näkee, että lapsi voi hyvin. Sijoitettujen lasten kohdalla turvallisten ja luottamuksellisten suhteiden rakentuminen sijaishuoltopaikassa aiheuttaa positiivisia tunteita. Eräälle sosiaalityöntekijälle (K5V119) oli jäänyt erityisesti mieleen tilanne, kun hän sai todistaa vuoden ikäisen lapsen ja hänen sijaisvanhempiansa hyvää ja rakkaudellista vuorovaikutusta. Mahdollisuus tutustua lapseen, nuoreen ja hänen verkostoonsa on etuoikeus. Lastensuojelussa kohdataan mielenkiintoisia ihmisiä ja tilanteita sekä kuullaan hämmästyttäviä elämäntarinoita. Inhimillisten kohtaamisten kautta sosiaalityöntekijöiden on mahdollista oppia ainutlaatuisella tavalla uutta ihmisyydestä ja elämästä.

”Olen saanut tutustua uusiin upeisiin ihmisiin, tukea ja auttaa heitä sekä olla aikuinen, joka on kiinnostunut heidän asioistaan.” (K5V98)

Työn käytännöt, rakenteet ja kehittäminen

Tähän teemaan kuuluvat positiivisten tunteiden lähteet liittyvät esimerkiksi työn tekemisen tapoihin ja työnteon edellytyksiin. Asiakastyö itsessään ja työn inhimillisyys

ovat positiivisten tunteiden aiheuttaja. Oma aito kiinnostus lastensuojelun sosiaalityötä ja sen kehittämistä kohtaan tuottavat positiivisia tunteita, ja työn imua kuvataan vahvaksi. Muiden arvostus omaa työtä ja ammattitaitoa kohtaan on positiivisten tunteiden aiheuttaja samoin kuin se, että voi itse luottaa kokemukseensa ja osaamiseensa. Sosiaalityöntekijät kokevat merkitykselliseksi mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan työssä. Oppiminen tapahtuu yhdessä niin muiden ammattilaisten kuin asiakkaidenkin kanssa. Asiakastilanteiden jakaminen sekä ratkaisujen pohtiminen ja löytäminen tiimissä aiheuttavat monenlaisia positiivisia tunteita. Systeeminen työote mainitaan useaan otteeseen tärkeänä yhteisen reflektion mahdollistajana.

”Asiakkaan tilanteeseen syventyminen systeemisessä tiimissä auttaa tarkastelemaan sitä useista näkökulmista, herättää kiinnostusta, joskus innostusta ja usein toivoa.” (K5V128)

Työn monipuolisuus aiheuttaa positiivisia tunteita. Työn sisältö on vaihtelevaa ja työpäivät yllätyksellisiä. Vierailut sijaishuoltopaikkoihin mainitaan yhtenä positiivisten tunteiden aiheuttajana. Eräälle sosiaalityöntekijälle (K5V84) kirjallisiin töihin syventyminen sekä tiedon kerääminen ja analysointi mahdollistavat uppoutumisen ja niin kutsutun ”flow-tilan”. Työssä on sekä vastuuta että vapautta. Työn itsenäisyyttä, joustavaa työaikaa ja mahdollisuutta suunnitella omaa ajankäyttöä arvostetaan. Työtä on kuitenkin monesti enemmän kuin aikaa sen tekemiseen. Esimerkiksi lakisääteisten kirjallisten työtehtävien saaminen ajan tasalle sekä ylipäättään se, kun työtilanteen koetaan olevan hallinnassa, aiheuttaa iloa.

”Kun harvakseltaan mutta joskus to do -pinon saa kiinni ja tehtyä.” (K4V86)

Usein lasten ja perheiden tarvitsema apu ja tuki edellyttävät yhteistyötä muidenkin kuin lastensuojelun toimijoiden kanssa. Verkostoyhteistyö on tärkeässä roolissa lastensuojelun sosiaalityössä, ja sen onnistunut koordinointi on sosiaalityöntekijälle erittäin hyödyllinen taito. Lapsen tai hänen läheistensä asioiden edistäminen esimerkiksi terveydenhuollon kanssa koetaan merkitykselliseksi. Yhteistyö erilaisten verkostojen kanssa mainitaan monesti positiivisten tunteiden aiheuttajana. Iloa aiheuttaa erityisesti se, kun moniammatillisessa verkostossa jaetaan aidosti vastuuta yhteisten asiakkaiden asioista sekä saadaan rakennettua keskinäistä luottamusta. Hyvää vuorovaikutusta ja ilmapiiiriä sekä aitoja kohtaamisia pidetään tärkeinä myös verkostoyhteistyössä. Muiden ammattilaisten lisäksi tärkeänä yhteistyökumppanina mainitaan perheiden läheiset.

Läheisverkoston osallistuminen lasten ja vanhempien tukemiseen tuottaa niin ikään positiivisia tunteita.

”On hienoa olla tekemisissä ammattilaisten kanssa, jotka välittävät.” (K5V8)

Erilaiset työtä tukevat rakenteet, kuten tiimit ja työparityö sekä työnohjaus aiheuttavat positiivisia tunteita. Niin ikään hyvää esihenkilötyötä sekä taidokasta henkilöstö- ja tunnejohtamista pidetään tärkeinä. Työssä tärkeänä tukena ja ilonaiheena voivat toimia myös muut työyhteisön jäsenet kuin sosiaalialan ammattihenkilöt, esimerkiksi tiimin toimistos sihteeri. Fyysisellä työympäristöllä eli toimivilla ja viihtyisillä työtiloilla on merkitystä. Palkka ja hyvät työllisyysnäkymät mainitaan myös positiivisten tunteiden aiheuttajina. Joillekin sosiaalityöntekijöille vaikuttamistyö ja lastensuojelun sosiaalityötä koskevien mielikuvien muuttaminen ovat aiheuttaneet positiivisia tunteita.

”Vaikuttaminen siinä mielessä, että on päässyt kertomaan työstään ja myös niistä hyvistä jutuista.” (K4V28)

Palaute

Positiivinen palaute erityisesti asiakaslapsilta, heidän vanhemmiltaan sekä muilta läheisiltä on erittäin tärkeä positiivisten tunteiden lähde. Asiakkaiden tyytyväisyys ja kiitollisuus heidän saamastaan avusta ovat hyvin merkityksellisiä sosiaalityöntekijöille. Kiitosta on ilmaistu sanojen lisäksi esimerkiksi kukilla. Myös työkavereilta, esihenkilöltä ja yhteistyökumppaneilta saatu palaute on arvokasta. Sosiaalityöntekijät ovat saaneet positiivista palautetta esimerkiksi tavastaan kohdata asiakkaita ja toimia verkostoyhteistyössä.

”Lapsen vanhemmat kiittivät ja kertoivat, että olen työlläni parantanut perheen hyvinvointia.” (K5V46)

”Nuori laitto minulle tekstiviestin täytettyään 18 vuotta ja kiitti niistä asioista, joita tein hänen eteensä.” (K5V69)

”Perhehoitaja tuli kiittämään antamistani ohjeista, joiden avulla nuori oli vapautunut ja heidän elämänsä muuttunut paremmaksi.” (K5V127)

Positiivinen palaute mainitaan aineistossa lukuisia kertoja. Toisaalta tuodaan ilmi, ettei palautetta anneta liiaksi, minkä vuoksi saadun palautteen merkitys nouseekin suureksi. Myös asiakkailta saatu rakentava palaute voi aiheuttaa positiivisia tunteita.

”Kun asiakas antaa rakentavaa palautetta ja pystytään keskustelemaan asiallisesti hyvin hankalissakin tilanteissa.” (K5V95)

Vuorovaikutus työyhteisössä

Työkaverit ja työyhteisö ovat merkittävä positiivisten tunteiden lähde. Hyvä tunnelma ja positiivinen vuorovaikutus kollegoiden kanssa on tärkeää. Yhteiset tauot ja kahvipöytäkeskustelut tuovat iloa ja jaksamista. Huumori työyhteisössä mainitaan aineistossa useita kertoja. Siitä voi saada helpotusta hankalissakin hetkissä.

”Hyvä työtiimi on avainasemassa. Meillä on aidosti hauskaa töissä, jokainen saa olla oma itsensä ja tunnemme toisemme.” (K6V20)

Positiivisia tunteita aiheuttaa työyhteisöissä myös monenlainen yhteistyö sekä vastavuoroinen auttaminen ja tukeminen. Asioiden jakaminen ja yhdessä pohtiminen keventävät taakkoja sekä tuottavat hyvää mieltä.

”Esihenkilönä koen iloa, kun huomaan, miten tiimi toimii hyvin yhdessä ja kantaa solidaarisesti vastuuta yhteisistä asiakkaista.” (K5V59)

Sekä työkavereiden että esihenkilöiden tukea, arvostusta ja luottamusta pidetään merkityksellisenä.

”Vaikka olisi vaikea tilanne, aina voi luottaa siihen, että tiimi pitää puoliani.” (K6V56)

Työn merkityksellisyys

Positiivisten tunteiden aiheuttajia koskevissa vastauksissa korostuvat kokemukset työn merkityksellisyydestä sekä muille että itselle. Merkityksellisyys rakentuu ennen muuta siitä, että voi auttaa apua tarvitsevia lapsia ja perheitä. Mahdollisuus auttaa ja vaikuttaa toistuu aineistossa lukuisia kertoja.

”Lastensuojelussa voi oikeasti saada asiakkaiden tilannetta parannettua konkreettisesti niin, että sillä on pitkäaikaista tai pysyvää vaikutusta.” (K5V90)

Lastensuojelun sosiaalityön merkityksellisyyttä ei ymmärretä ainoastaan yksilöiden vaan koko yhteiskunnan näkökulmasta. Merkityksellisyyden kokemusta vahvistava mahdollisuus toimia itselleen tärkeiden arvojen edistämiseksi. Arvoista selkeimmin korostuu lapsen etu, mutta myös muita mainitaan, kuten mahdollisuus tukea naisia ja tehdä antirasistista sosiaalityötä (K4V111).

Sosiaalityöntekijät kokevat positiivisia tunteita, kun he voivat hyödyntää omaa persoonaansa, osaamistaan ja vahvuuksiaan asiakastyössä lasten ja perheiden auttamiseksi. Eräs sosiaalityöntekijä (K5V112) kertoo tuntevansa ylpeyttä, kun uskaltaa itse ottaa vaikeita asioita puheeksi ja toimia rohkeasti. Yksi keskeinen taito on toivon ylläpitäminen silloinkin, kun tilanne vaikuttaa toivottomalta ja muut ovat jo luopuneet toivosta. Toivosta kiinnipitäminen palkitaan esimerkiksi silloin, kun lastensuojelun ja perheen sinnikäs työskentely tuottaa tulosta ja lapsi voi palata pitkästä sijoituksesta kotiin tai sijoitus pystytään alun perinkin välttämään.

”Parhaita ovat olleet ne hetket, kun kaikki muut ovat jo menettäneet toivon ja itse on vaan jaksanut luottaa siihen, että toivoa on. Ilman toivoa EI VOI tehdä lastensuojelutyötä.”

(K5V118)

6.4 Positiivisten tunteiden merkitys sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnille

Sosiaalityöntekijöitä pyydettiin arvioimaan eri positiivisten tunteiden merkitystä omalle ja kollegoiden hyvinvoinnille neliportaisella asteikolla: ei yhtään tärkeä (1) – erittäin tärkeä (4). Tulokset löytyvät keskilukujen muodossa taulukosta 12. Kaikista tärkeimmiksi tunteiksi hyvinvoinnin kannalta arvioitiin kiinnostus sekä myötätunto ja vähiten tärkeiksi rakkaus ja syvä kunnioitus. Kaikkia positiivisia tunteita pidetään kuitenkin tärkeinä tai erittäin tärkeinä, eivätkä erot eri tunteita koskevissa arvioissa ole erityisen suuria paria poikkeusta lukuun ottamatta.

Taulukko 11. Positiivisten tunteiden merkitys lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnille (keskiluvut)

tunne	keskiarvo	mediaani	moodi
ilo (n = 111)	erittäin tärkeä (3,5)	4	4
kiitollisuus (n = 111)	tärkeä (3,1)	3	3
tyytyväisyys (n = 111)	erittäin tärkeä (3,5)	4	4
kiinnostus (n = 111)	erittäin tärkeä (3,8)	4	4
toivo (n = 111)	erittäin tärkeä (3,6)	4	4
ylpeys (n = 111)	tärkeä (3,1)	3	4
hauskuus (n = 111)	tärkeä (3,2)	3	3
inspiraatio (n = 111)	tärkeä (3,3)	3	4
syvä kunnioitus (n = 111)	tärkeä (2,9)	3	3
rakkaus (n = 111)	tärkeä (2,5)	2	2
myötätunto itseä tai muita kohtaan (n = 111)	erittäin tärkeä (3,7)	4	4

Avoimissa vastauksissaan sosiaalityöntekijät saivat kuvailla tarkemmin näkemyksiään ja kokemuksiaan positiivisten tunteiden merkityksestä hyvinvoinnille. Kuvan 1 sanapilveen on koottu adjektiiveja, joita sosiaalityöntekijät käyttivät pohtiessaan asiaa.

koetaan paineita, joita positiiviset tunteet purkavat. Positiivisista tunteista saadaan voimaa.

”Positiiviset tunteet ovat äärimmäisen tärkeitä. Ilman niitä tätä raskasta työtä ei jaksaisi tehdä.” (K6V127)

Positiiviset tunteet vastavoimana negatiivisille tunteille ja kokemuksille

Lastensuojelun sosiaalityössä koetaan usein negatiivisia tunteita, joita positiiviset tunteet tasapainottavat. Monissa vastauksissa positiivisia tunteita kuvataan vastavoimaksi kaikelle sille, mikä lastensuojelun työssä on kuormittavaa ja vaikeaa. Positiivisilla tunteilla on tärkeä rooli kyynistymisen ehkäisemisessä.

”Työssä käsitellään joka päivä vakavia ja raskaita asioita, jolloin ilon pilkahdusten merkitys on suuri.” (K6V52)

Sosiaalityöntekijät tunnistavat, että tunteet tarttuvat ihmiseltä toiselle ja siten myös tunteiden vaikutukset ulottuvat oman itsen ulkopuolelle. Samoin työn ulkopuoliset asiat ja niiden aiheuttamat tunteet vaikuttavat työssä koettuihin tunteisiin ja päinvastoin. Asiakkaiden hankalien tilanteiden, suuren työmäärän ja stressin keskellä on helpompi ylläpitää toivoa, kun on myös positiivisia tunteita.

”Positiiviset tunteet auttavat muistamaan, ettei työelämä, oma elämä tai asiakkaiden elämä ole pelkkää mustaa.” (K6V95)

Positiiviset tunteet vahvistavat kokemusta työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä

Sosiaalityöntekijät kertovat positiivisten tunteiden tuovan työn tekemiseen ”järkeä”. Järjellä viitataan sekä mielekkyyteen että merkityksellisyyteen. Positiiviset tunteet luovat uskoa siihen, että tekee tärkeää työtä. Useampi vastaaja pohtii hieman eri sanankääntein, miksi tekisi työtä, jos se aiheuttaisi enemmän pahaa kuin hyvää mieltä.

”En osaa kuvitella, miksi joku haluaisi tehdä sosiaalityötä, jos ei kokisi positiivisia tunteita. Ne ovat kaikki kaikessa ja saavat lähtemään aamuisin töihin mielenkiinnolla uutta päivää odottaen.” (K6V16)

Positiiviset tunteet myös motivoivat ja saavat innostumaan työstä yhä uudelleen. Positiiviset tunteet ohjaavat tekemään työtä itselle tärkeiden tavoitteiden eteen ja omien arvojen mukaisella tavalla. Eräs sosiaalityöntekijä kuvaa iloa ”työssä kiinni pitävänä

voimana” (K6V42). Toinen taas pohtii hyvin konkreettisesti, että jos töissä ei ole kivaa, sinne ei halua tulla (K6V91). Vastajat tunnistavat positiivisten tunteiden lisäävän sitoutumista työhön.

”Ne luovat jatkuvuuden tunnetta, että kyllä tässä kannattaa jaksaa pysyä töissä.” (K6V62)

6.5 Keinoja positiivisten tunteiden lisäämiseen

Tulosluvun päätteeksi esitellään sosiaalityöntekijöiden käytännöllisiä ehdotuksia, kuinka positiivisia tunteita on mahdollista lisätä lastensuojelun sosiaalityössä. Ehdotukset on jaettu neljään pääteemaan (taulukko 13). Vastausten perusteella on selvää, että positiivisia tunteita on mahdollista lisätä erilaisilla toimilla niin yksittäisten työntekijöiden, työyhteisöjen, organisaatioiden kuin laajempien yhteiskunnallisten rakenteiden tasoilla.

Taulukko 13. Keinot lisätä positiivisia tunteita: teemat ja havaintoyksiköiden määrät

Oma asenne, arvot ja toimintatavat työssä	106
Työyhteisön toimintakulttuuri	103
Aktiivinen hyvän huomaaminen ja jakaminen	102
Työnteon rakenteet	31

Oma asenne, arvot ja toimintatavat työssä

Positiivisia tunteita on sosiaalityöntekijöiden vastausten perusteella mahdollista lisätä sillä, kuinka itse suhtautuu asioihin ja ihmisiin: asiakkaisiin ja heidän tilanteisiinsa, työhön ja työkavereihin, yhteistyökumppaneihin ja omaan itseensä. Sosiaalityöntekijät painottavat positiivista, avointa, kiinnostunutta ja rakentavaa asennetta. Tutkivasta ja eietietävästä työotteesta voi myös olla hyötyä. Vastauksissa tuodaan esiin pyrkimyksiä joustavuuteen, erilaisten näkökulmien ymmärtämiseen, muiden ihmisten kunnioittamiseen sekä oman itsensä ja ammattitaitonsa arvostamiseen. Myös armollisuus ja myötätunto muita kohtaan sekä itsemyötätunto mainitaan useamman kerran. Itsemyötätunto on taito, jonka harjoittamista sosiaalityöntekijät suosittelevat kaikille lastensuojelussa työskenteleville. Sosiaalityöntekijät pohtivat, että oma asenne välittyy asiakkaille ja tarttuu työkavereihin.

”Näkemällä tietoisesti työn kiinnostavuuden sekä elämän ihmeellisyyden ja moninaisuuden.” (K7V16)

Myös vuorovaikutuksella on väliä. Positiivisia tunteita lisäävässä vuorovaikutuksessa on syytä huomioida kiireettömyys, inhimillisuus, tasavertaisuus sekä aidon läsnäolon ja kuuntelemisen merkitys. Se, mistä ja miten puhutaan vaikuttaa tunteisiin, joita koetaan. Vuorovaikutukseen liittyvät myös muiden kannustaminen, kehuminen ja positiivisen palautteen antaminen sekä asiakkaille että ammattilaisille.

”Näen päivittäin vaivaa ilahduttaakseni työkavereita, esihenkilöä, yhteistyötahoja ja asiakkaita.” (K7V111)

Eräs vastaaja kokee tärkeäksi ymmärtää, miten etuoikeutettuja sosiaalityöntekijät ovat päästessään osaksi asiakkaiden elämää. Kiitollisuuden vaaliminen ja osoittaminen ovat tapoja lisätä positiivisia tunteita. Tietoinen toivon ylläpitäminen ja muutosten mahdollisuuden näkeminen ovat myös tärkeitä keinoja positiivisten tunteiden lisäämiseksi. Toivon lisäksi on tärkeää vahvistaa sekä itsessä että muissa pystyvyyden kokemusta.

”Ei voi ruokkia toivoa, positiivisuutta ja muutoksen mahdollisuutta, jos ei usko niihin itse ja elä sen mukaisesti.” (K6V78)

Positiiviset tunteet voivat lisääntyä, kun pitää mielessä, miksi työtä tehdään. Sosiaalityöntekijät nostavat esiin esimerkiksi lastensuojelun tärkeän yhteiskunnallisen tehtävän ja tavoitteet, eettisen työtavan merkityksen sekä lapsen ja lapsen edun pysymisen kaiken keskiössä. Tärkeäksi positiivisia tunteita lisääväksi ja omaa hyvinvointia suojaavaksi keinoksi nousee oman rajallisuuden hyväksyminen: se, että ymmärtää, mihin pystyy itse vaikuttamaan ja mihin ei. Lastensuojelussa kuten yleensä ihmisten elämässä muutokset vaativat aikaa, eikä työntekijä pysty pakottamaan perheitä tekemään muutoksia, vaikka hän itse näkisi ne hyviksi ja tarpeellisiksi.

”Kaikkia ihmisiä ei voi auttaa mutta ehkä edes osaa.” (K7V45)

Työyhteisön toimintakulttuuri

Kuten edellisestä temasta kävi ilmi, jokaisella yksittäisellä työntekijällä on vastausten perusteella mahdollisuus vaikuttaa siihen, kuinka paljon he kokevat positiivisia tunteita. Työyhteisön hyvinvointi ja kukoistus on kuitenkin yhteinen tehtävä. Keskeistä työyhteisön näkökulmasta on positiivinen ja kannustava ilmapiiri sekä kiinnostus omaa ja muiden hyvinvointia kohtaan. Yhteisön hyvinvointi ja sen synnyttämät positiiviset tunteet

edellyttävät aktiivisia tekoja kaikilta työyhteisön jäseniltä. Esimerkiksi yhteiset tauot, kuulumisten vaihtaminen ja huumori koetaan tärkeiksi arjessa.

”Esihenkilönä voin palkita tiimini hyvistä suorituksista ja järjestää mukavia hetkiä yhdessä.” (K7V59)

Positiivisia tunteita työyhteisössä lisäävät luottamus, kunnioitus, toisten huomioiminen ja tilan antaminen kaikille. Esihenkilöiden on tärkeää kuunnella työntekijöitä. Hyvää yhteishenkeä voidaan vahvistaa toisia kiittämällä, kannustamalla, tukemalla ja auttamalla.

”Uutena sosiaalityöntekijänä olen aina voinut kysyä apua työkavereiltani eivätkä he ole tuominneet siitä, että en tiedä jotain asiaa.” (K7V60)

Työyhteisössä on suositeltavaa jakaa hyviä toimintamalleja, kehittää yhdessä osaamista ja työn tekemisen tapoja sekä hyödyntää kunkin työyhteisön jäsenen vahvuuksia.

Systemisen ajattelun ja työotteen kerrotaan lisänneen positiivisuutta työyhteisöissä. Yhteinen reflektio ja vastuun jakaminen keventävät kuormitusta ja lisäävät positiivisia tunteita. Samoin ratkaisukeskeinen lähestymistapa koetaan toimivaksi positiivisten tunteiden näkökulmasta. Vuorovaikutukselta ja työkavereiden kohtaamiselta toivotaan lämpöä, ystävällisyyttä ja kohteliaisuutta. Osa vastaajista kertoo välttelevänsä negatiivista puhetta tai puuttuvansa siihen aktiivisesti. Se ei kuitenkaan tarkoita, ettei todellisista epäkohdista voisi keskustella.

”Puhumalla hyvistä asioista paljon ja suoraan: luomalla ja ylläpitämällä toimintakulttuuria, jossa vaalitaan hyvää ilman, että pahojen asioiden läsnäoloa vähätellään tai sivuutetaan.” (K7V57)

Aktiivinen hyvän huomaaminen ja jakaminen

Hyvän huomaaminen ja jakaminen ovat sosiaalityöntekijöiden vastausten perusteella aktiivisia valintoja ja taitoja, joita voi harjoitella: yksin ja yhdessä. Nämä taidot ovat tärkeitä, jos halutaan lisätä positiivisia tunteita. Monen sosiaalityöntekijän mielestä kaikista tilanteista ja kohtaamisista – myös hyvin hankalista – on mahdollista löytää jotain positiivista. Joskus se voi vaatia tietoista pysähtymistä ja asioiden tarkastelua uusista näkökulmista. Vastauksissa käytetään monia aktiiviseen toimintaan viittaavia verbejä hyvän huomaamiseen liittyen. Positiivisten tunteiden lähteitä suositellaan esimerkiksi etsimään, löytämään, poimimaan, näkemään, miettimään ja muistelemaan.

”Joskus positiivisten tunteiden tavoittaminen vaatii pysähtymistä ja tietoista päätöstä etsiä iloa tuottavia asioita.” (K7V121)

Tunnistettuja positiivisia tunteita ja niiden aiheuttajia on tärkeää sanoittaa itsensä lisäksi myös muille sekä painaa mieleen tulevaisuutta varten. Toisia voi auttaa havainnoimaan ja jakamaan onnistumisia, vahvuuksia ja voimavaroja. Tämä voi tapahtua yksinkertaisesti kysymällä asiakkailta, työkavereilta tai yhteistyökumppaneilta, mikä heille on aiheuttanut positiivisia tunteita. Asiakastyössä kannustetaan sanoittamaan lapselle ja kysymään vanhemmalta, mitä kaikkea hyvää lapsessa ja hänen toiminnassaan on. Sosiaalityöntekijät kehottavat kollegoitaan antamaan hyvää palautetta asiakkaille, työkavereille, verkostoille ja myös itselleen.

”Huomaamalla pientä hyvää joka päivä, jokaisessa kohtaamisessa, ja sanomalla ääneen havaintonsa asiakkaille ja työkavereille.” (K7V11)

Konkreettisia keinoja positiivisten tunteiden lisäämiseen ovat esimerkiksi kiitollisuuspäiväkirjan pitäminen tai positiivisten kuulumisten ja onnistumisten kierrokset tiimin viikkopalaverissa. Positiivisten tunteiden ja niiden aiheuttajien äärelle suositellaan pysähtymään päivittäin tai vähintään viikoittain.

Ihminen kiinnittää luonnostaan enemmän huomiota negatiivisiin asioihin, joten uskon erään psykologin vinkkiin, että myönteisissä tunteissa kannattaa velloa.” (K6V50)

Työnteon rakenteet

Positiivisia tunteita on sosiaalityöntekijöiden mielestä mahdollista lisätä huolehtimalla työnteon edellytyksistä ja resursseista. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi inhimillistä työmäärää, kohtuullista kuormitusta ja riittävästi aikaa tehdä työtä. Keskeistä on myös mahdollisuus tehdä työtä eettisesti kestäväällä tavalla sekä lakia noudattaen. Asiakasturvallisuuden ja myös työntekijöiden oikeusturvan edistäminen nostetaan esiin yhtenä konkreettisena toimenä. Organisaatioilta toivotaan hyvää johtamista, tukea eri tasoilla sekä oikeudenmukaisuutta. Mahdollisuus järjestää asiakkaille tarkoituksenmukaisia ja vaikuttavia palveluita on keskeinen työn tekemisen edellytys. Työtä tukevia ja positiivisia tunteita lisääviä rakenteita ovat myös hyvä työnohjaus ja työparityö.

”Järjestetään työn tekemisen rakenteet ja ammatillinen johtaminen oikeasti kuntoon niin, että sosiaalityöntekijä voi luottaa siihen, että pystyy tekemään työnsä eettisesti ja lain mukaisesti.” (K7V17)

Lastensuojelun sosiaalityön merkityksellisyyden tunnistamista, tunnustamista ja esiin nostamista pidetään tärkeänä. Vaativasta työstä halutaan kunnollista palkkaa. Sosiaalityöntekijät toivovat, että myös lastensuojelun sosiaalityön ”ulkopuolella” olisi enemmän tietoisuutta siitä, mitä työ pitää sisällään ja miten laajaa asiantuntemusta se vaatii. Tietoa ja tietoisuutta on mahdollista edistää esimerkiksi lastensuojelua koskevan julkisen keskustelun kautta. Myös itse voi tehdä vaikuttamistyötä eli kertoa eri yhteyksissä ja areenoilla omasta työstään ja sen erilaisista puolista.

”Julkisuuteen olisi hyvä saada myös positiivista uutisointia, jota nyt jo kyllä vähän onkin. Jokin aika sitten oltiin vielä aika lailla erämaassa.” (K7V68)

Positiivisia tunteita voi lisätä kehittämällä yhteistyötä erilaisten verkostojen ja sidosryhmien kanssa. Tämä on mahdollista esimerkiksi lisäämällä tietoa ja ymmärrystä toinen toistensa tekemästä työstä (K7V51). Organisaation sisällä työtehtäviä toivotaan jaettavan järkevästi siten, että esimerkiksi työtehtävät, joiden tekeminen ei edellytä sosiaalialan ammattihenkilön osaamista ja koulutusta, voitaisiin jakaa muille ammattilaisille kuten toimistosihtereille.

Työnteon rakenteisiin liittyy olennaisesti sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnin ja jaksamisen edistäminen. Työntekijä voi itse huolehtia omasta hyvinvoinnistaan esimerkiksi palautumalla riittävästi työpäivän aikana ja vapaa-ajalla sekä asettamalla selkeitä rajoja työnteolle. Tämä ei kuitenkaan voi jäädä vain yksittäisten työntekijöiden vastuulle. Työyhteisöjen, organisaatioiden ja koko yhteiskunnan tasolla voidaan joko parantaa tai heikentää työntekijöiden mahdollisuuksia pitää huolta itsestään. Kaikkia eri tasoja tarvitaan. Lisäksi on tärkeää huomata, ettei työelämä ole irrallinen osa muusta elämästä.

”Positiivisten tunteiden kokeminen on helpompaa, kun oma elämä on kokonaisuudessaan tasapainossa eli jaksamisesta ja hyvinvoinnista on hyvä huolehtia.” (K7V78)

Tässä luvussa esitellyt tulokset kootaan yhteen ja niistä tehdään sosiaalityön käytännön, opetuksen ja tutkimuksen kannalta merkitykselliset johtopäätökset seuraavassa luvussa.

7 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä maisterintutkielmassa on selvitetty, mitä positiivisia tunteita lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat ja kuinka usein sekä mikä positiivisia tunteita aiheuttaa ja miten niitä voidaan lisätä. Lisäksi on tutkittu, miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät arvioivat positiivisten tunteiden vaikuttavan heidän omaan hyvinvointiinsa.

Sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia kartoitettiin monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä sisältävällä verkkopohjaisella kyselylomakkeella, joka jaettiin Sosiaalityöntekijöiden uraverkostossa Facebookissa ja sähköpostitse kuudelle eri puolella Suomea sijaitsevalle hyvinvointialueelle. Kyselyyn vastasi 113 nykyisin lastensuojelun sosiaalityössä eri tehtäväalueilla työskentelevää ja 16 aiemmin lastensuojelun sosiaalityössä työskennellyttä sosiaalityöntekijää. Kvantitatiivisissa analyyseissa huomioitiin vain nykyisin lastensuojelun sosiaalityössä työskentelevien vastaukset. Vastausprosenttia ei voitu laskea, koska ei ollut mahdollista saada tarkkaa tietoa siitä, kuinka monta lastensuojelun sosiaalityöntekijää kyselyllä tavoitettiin. Koko maan lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä kyselyyn vastasi arviolta joka kymmenes (vrt. THL, 2024c). Vastausten määrä oli yleisesti sosiaalityön tutkimuksen ja varsinkin maisterintutkielman kontekstissa positiivinen yllätys. Kyselylomakkeella ei kysytty, millä hyvinvointialueella sosiaalityöntekijät työskentelevät, joten vastausten maantieteellistä jakaumaa ei pystytä varmuudella arvioimaan. Kyselyn jakelun perusteella on kuitenkin oletettavaa, että vastauksia on eri puolilta Suomea.

Sosiaalityöntekijät kokevat tarkastelun kohteiksi valikoituja positiivisia tunteita keskimäärin viikoittain. Kiinnostusta ja myötätuntoa valtaosa kokee päivittäin. Harvimminkin koettuja positiivisia tunteita ovat rakkaus ja syvä kunnioitus. Yli viidesosa vastaajista ei koe rakkautta lastensuojelun sosiaalityössä koskaan. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että osa ammattilaisista arastelee puhua rakkaudesta (Pösö & Forsman, 2013). Voidaan pohtia, onko positiivisten tunteiden tunteminen keskimäärin viikoittain usein vai harvoin. Tästä keskusteltiin myös loppuseminaarissa, jossa tutkielma esiteltiin. Lastensuojelun negatiivinen julkisuuskuva huomioiden se, että tutkielman pohjalta voidaan todeta lastensuojelun sosiaalityössä koettavan säännöllisesti erilaisia positiivisia tunteita, on arvokasta. Toisaalta voidaan kysyä, kuinka tarkasti kyselyyn vastaajat ovat ennen tutkimukseen osallistumista kiinnittäneet huomiota positiivisten tunteiden kokemiseen. Erilaisella menetelmällä olisi positiivisten tunteiden esiintymisestä voitu saada erilaisia tuloksia. Vaihtoehtoinen tapa kerätä tietoa tunteiden kokemisesta olisi esimerkiksi tietyn

ajanjakson kestävä tunnepäiväkirjan pitäminen. Tätä on suositeltavaa kokeilla jatkotutkimuksessa.

Ihmisillä voi olla hyvin erilaisia käsityksiä siitä, mitä kukin kyselytutkimuksessa tarkastelunkohteiksi valikoiduista yhdestätoista positiivisesta tunteesta (ilo, kiitollisuus, tyytyväisyys, kiinnostus, toivo, ylpeys, hauskuus, inspiraatio, syvä kunnioitus, rakkaus ja myötätunto itseä tai muita kohtaan) tarkoittaa. Määritelmä voi lisäksi vaihdella sen mukaan, ajatellaanko tunnetta työelämän kontekstissa vai muilla elämän osa-alueilla. Eräs vastaaja totesikin, että joidenkin tunteiden osalta oli vaikea tavoittaa, mitä niillä tarkoitetaan. Fredricksonin (esim. 2013) positiivisia tunteita koskevan urauurtavan tutkimustyön yhtenä kimmokkeena oli, että ihmisten on vaikeampia eritellä eri positiivisten kuin eri negatiivisten tunteiden eroja ja erilaisia vaikutuksia. Voi olla esimerkiksi helpompi erottaa toisistaan pelko ja inho kuin ilo ja tyytyväisyys. Yhtäältä erilaiset tunteet kietoutuvat toisiinsa ja esiintyvät yhdessä, mutta toisaalta eri tunteilla on erilaisia tehtäviä ja ne kerryttävät erilaisia resursseja (emt.). Wolferin ym. (2022) tavoin voidaan todeta, että Fredricksonin *broaden-and-build* -teoriaan tutustuminen olisi hyödyllistä kaikille nykyisille ja tuleville sosiaalityöntekijöille, koska se auttaa ymmärtämään positiivisten tunteiden moninaisia tehtäviä ja merkityksiä yksilöiden, ryhmien ja kokonaisten yhteiskuntien näkökulmasta.

Yhteenvedon voidaan todeta, että positiivisia tunteita aiheuttaa säännöllisesti monet eri työn sisältöihin, työn tekemisen tapoihin, työn tuloksiin ja vuorovaikutukseen liittyvät asiat. Monivalintakysymysten vastausten perusteella useimmin eli jopa päivittäin positiivisia tunteita aiheuttavat vuorovaikutus työyhteisössä, omien vahvuuksien hyödyntäminen työssä sekä työn merkityksellisyys itselle tai muille. Valmiit vastausvaihtoehdot perustuivat aiempaan tutkimukseen siitä, mikä aiheuttaa iloa sosiaalityössä (esim. Pooler ym., 2014 & 2014b; Forsberg, 2007). Avoimissa vastauksissa useimmin mainittuja positiivisten tunteiden lähteitä ovat positiiviset muutokset ja onnistumiset sekä vuorovaikutus lasten ja perheiden kanssa. Erityisesti laadullinen aineisto tarjoaa laajan ja monivivahtaisen katsauksen siihen, mikä kaikki lastensuojelun sosiaalityössä koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Voidaan ajatella, että se, mikä aiheuttaa sosiaalityöntekijöille positiivisia tunteita ja saa kokemaan oman työn tärkeäksi, kertoo paljon heidän arvoistaan ja siitä, miten työtä halutaan tehdä. Sosiaalityöntekijöiden vastauksista piirtyy selkeä kuva siitä, että positiivisia tunteita on mahdollista löytää sekä

hyvinkin arkisista tilanteista ja kohtaamisista että niistä monista ihmeellisistä selviytymistarinoista, joita lastensuojelussa saadaan todistaa.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijät pitävät positiivisia tunteita ratkaisevan tärkeinä ja välttämättöminä omalle hyvinvoinnille. Positiiviset tunteet tukevat työssä jaksamista, toimivat vastavoimana negatiivisille tunteille ja kokemuksille sekä vahvistavat kokemusta työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä. Tutkielman tulokset ovat linjassa aiemmassa tutkimuksessa (esim. Pösö & Forsman, 2013; Hakanen, 2023) tehdyn havainnon kanssa, että sosiaalityöntekijät voivat olla samaan aikaan sekä hyvinkin kuormittuneita että kokea työn antoisaksi ja tärkeäksi. Eräs vastaaja kuvaili, että lastensuojelun sosiaalityö on samaan aikaan erittäin vaativaa ja raskasta sekä todella kiinnostavaa ja maailman paras työ. Hyvinvointi ei ole mustavalkoista eikä jotain, jota on tai ei ole. Tätä auttaa ymmärtämään positiivisen mielenterveyden käsite (esim. Keyes & Haidt, 2003; THL, 2023b). Tämän tutkielman tulokset kuvastavat hyvin sitä, miten PERMA-mallin (Seligman, 2011) mukaiset hyvinvoinnin ydinelementit – positiiviset tunteet, uppoutuminen, ihmissuhteet, merkityksellisyys ja saavutukset – kietoutuvat toisiinsa ja vahvistavat toisiaan. Saavutukset, ihmissuhteet ja merkityksellisyys saavat aikaan positiivisia tunteita, ja positiiviset tunteet edistävät saavutuksia, parantavat ihmissuhteita ja vahvistavat kokemusta työn ja elämän merkityksellisyydestä. Positiivisten tunteiden nousevassa kehässä positiiviset tunteet lisäävät kognitiivisia, psyykkisiä, emotionaalisia, fyysisiä ja sosiaalisia resursseja, jotka edistävät kokonaisvaltaista hyvinvointia, mikä lisää jälleen positiivisten tunteiden määrää (Fredrickson, 2013). Kvalitatiivisessa aineistossa kuvattiin konkreettisesti tällaisia positiivisuuden kehiä. Lisäksi on syytä muistaa, että aivan kuten työ ei ole irrallinen osa ihmisen muusta elämästä, ei myöskään hyvinvointi työssä ole erillinen ihmisen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista (vrt. Hakanen, 2014). Tämäkin tunnistettiin sosiaalityöntekijöiden vastauksissa.

Sosiaalityöntekijöillä oli paljon hyviä ideoita, kuinka lisätä positiivisia tunteita lastensuojelun sosiaalityössä niin yksittäisten työntekijöiden, työyhteisöjen, organisaatioiden kuin laajemmin yhteiskunnan tasoilla (vrt. Wolfer ym., 2022). Keskeisiä tekijöitä ovat oma asenne, arvot ja toimintatavat työssä, työyhteisön toimintakulttuuri, aktiivinen hyvän huomaaminen ja jakaminen sekä työn rakenteet. Ehdotuksia on mahdollista hyödyntää sekä lastensuojelussa että sosiaalityön muilla sektoreilla ja myös muilla aloilla. Jatkossa tutkielmaan koottua aiempaa tutkimusta, teoreettista viitekehystä sekä ennen kaikkea tutkielman tuloksia voi käyttää esimerkiksi erilaisten

interventiotutkimusten suunnittelussa ja toteutuksessa. Tutkielmaan perehtyminen voi itsessään toimia eräänlaisena interventiona sen herätellessä lukijaa pohtimaan lastensuojelun sosiaalityötä ja sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia tuoreesta näkökulmasta. Moni opiskelija sekä kollega antoi tutkielmaprosessin aikana palautetta siitä, miten pelkästään tutkielman aiheen ja alustavan tutkimussuunnitelman kuuleminen sai heidät pysähtymään, pohtimaan ja huomioimaan positiivisia tunteita aivan uudella tavalla. Yksi konkreettinen jatkotutkimusehdotus on, että esimerkiksi sosiaalityön maisteriopiskelijat voisivat tehdä jossain lastensuojelun sosiaalityön työyhteisössä käytäntötutkimuksen jonkin positiivisten tunteiden lisäämiseen tähtäävän intervention vaikutuksista. Inspiraatiota ja ideoita voi etsiä tämän tutkielman lisäksi esimerkiksi Barbara L. Fredricksonin ja Martin Seligmanin sekä heidän kollegoidensa lukuisista positiivisen psykologian tutkimuksista (esim. Fredrickson ym. 2008; Seligman, 2011).

Positiivisten tunteiden esiintymistä koskevassa kvantitatiivisessa analyysissä havaittiin mielenkiintoinen ja huomionarvoinen yhteys jatkamisaikeiden ja positiivisten tunteiden välillä. Ne sosiaalityöntekijät, jotka aikovat jatkaa lastensuojelun sosiaalityössä pidempään, kokevat myös enemmän positiivisia tunteita. Esimerkiksi työkokemuksella ei puolestaan ole tämän aineiston perusteella tilastollisesti merkitsevää yhteyttä positiivisten tunteiden kokemiseen. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden riittävyyden näkökulmasta positiivisten tunteiden vaaliminen työyhteisöissä voi olla merkittävä veto- ja pitovoimatekijä. Koska positiivisilla tunteilla on tulosten perusteella ratkaiseva rooli sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnissa, olisi lastensuojelun esihenkilöiden ja muiden päätöksentekijöiden hyödyllistä perehtyä tämän tutkielman tuloksiin sekä niihin teorioihin ja tutkimuksiin, joiden pohjalta tutkielma on rakennettu.

Tutkielma sai sen tekovaiheessa positiivisen vastaanoton Sosiaalityön uraverkostossa ja hyvinvointialueilla. Kyselyn lopuksi tiedusteltiin vastaajilta, millaisia ajatuksia ja tunteita vastaaminen herätti. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät pitivät aihetta virkistävänä ja tärkeänä. Tutkielman näkökulma oli heidän mielestään tuore ja oivaltava. Positiivisten tunteiden tutkimista sosiaalityössä pidetään tarpeellisena. Eräs vastaaja pohti, että sosiaalityössä unohdetaan melko usein, kuinka tärkeä osa tunteet ovat ihmisenä olemista. Kysely sai monen vastaajan pohtimaan omaa työtään uudesta näkökulmasta ja hämmästyttämään, miten merkitykselliseltä ja mielekkäältä lastensuojelun sosiaalityö heistä itse asiassa tuntuu. Vastaaminen aiheutti pääasiassa positiivisia ajatuksia ja myönteisiä tunteita kuten iloa, tyytyväisyyttä, ylpeyttä, myötätuntoa ja inspiraatiota. Osassa

vastaajista kysely herätti kuitenkin myös surua ja muita negatiivisia tunteita, koska se muistutti, miten paljon positiivisia tunteita työssä on aiemmin koettu tai olisi mahdollista kokea, mikäli työn tekemisen olosuhteet olisivat kunnossa. Muutama vastaaja pohti myös sitä, kuinka paljon vastaamishetken työtilanne ja tunnetila vaikutti omiin vastauksiin. Toisena ajankohtana vastaukset olisivat mahdollisesti olleet positiivisempia.

Useat vastaajat tunnistavat positiivisten tunteiden ja sosiaalityöntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkityksen työn laadulle ja asiakasturvallisuudelle. Asian tunnistamista ja tunnustamista toivotaan myös organisaatioiden johdolta ja yhteiskunnallisilta päättäjiltä, koska yksittäisten työntekijöiden ja työyhteisöjen on vaikeaa tai mahdotonta saada aikaan kestävää muutosta ilman että rakenteet ovat kunnossa. Vastaajien mukaan kysely innosti kiinnittämään itse ja yhdessä enemmän huomiota positiivisiin tunteisiin ja niiden aiheuttajiin sekä kehittämään työtä ja työskentelyä sen pohjalta. Eräs vastaaja nimesi tämän toimintatavan oivaltavasti positiiviseksi työotteeksi. Vastaajat toivovat tutkielman ja sen tulosten saavan huomiota sekä sosiaalityön kentällä että laajemmin julkisessa keskustelussa, jotta edelleen varsin negatiiviset mielikuvat lastensuojelusta muuttuisivat monipuolisemmiksi.

Tutkielmaprosessi on ollut tutkielman laatijalle erittäin antoisa. Päällimmäisiä tunteita ovat tutkielmaa viimeistellessä ilo, kiitollisuus ja ylpeys. Prosessia ovat leimanneet kiinnostus, inspiraatio ja myötäinto. Matkalla on tarvittu myös myötätuntoa ja varsinkin itsemyötätuntoa. Tutkielman laatija on saanut oppia valtavasti uutta sekä itse tutkielman aiheista että tutkimuksen tekemisestä. Tutkimustehtävä oli kunnianhimoinen ja sitä rajattiin tutkielman edetessä. Mikäli tutkielmaa lähdetäisiin tekemään näillä tiedoilla ja taidoilla uudestaan, välttyttäisiin monessa kohtaa ”ylimääräiseltä” työltä. Jälkikäteen ajateltuna näitä mutkia matkalla ei kuitenkaan missään nimessä jätettäisi kulkematta, koska kaikki vaiheet ovat olleet merkityksellisiä oppimiselle ja lopputulokselle. Esimerkkejä kehittämiskohteista mahdollisia tulevia tutkimusprojekteja ajatellen ovat kyselylomakkeen vielä tarkempi suunnittelu (esim. muuttujien osalta) sekä aiheen ja tutkimustehtävän rajaaminen. Korvaamattomana tukena tällä matkalla ovat olleet omien läheisten ja työyhteisön lisäksi tutkielman ohjaaja Helena Blomberg-Kroll, SOSPOLKU-hankkeen johtava tutkija Christian Kroll sekä maisteriseminaariryhmä. Suurimmat kiitokset kuuluvat kaikille niille sosiaalityöntekijöille, jotka antoivat aikaansa ja energiaansa kyselyyn vastaamiseen. Heidän viisaat ajatuksensa ja runsaat kokemuksensa antoivat paljon uutta ajateltavaa tutkielman laatijalle ja takuulla myös sen lukijoille.

Lopuksi halutaan vielä muistuttaa havainnosta, jonka kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijätkin ovat tehneet: positiiviset tunteet tarttuvat – niin työkavereihin kuin asiakkaisiin. Eräs vastaaja kehotti viisaasti vellomaan kaikessa rauhassa näissä tunteissa. Tutkielman perusteella on suositeltavaa etsiä ja huomata positiivisia tunteita sekä jakaa muille, mikä niitä aiheuttaa. Tämä ei sulje pois sitä, että kiinnitetään huomiota ja nostetaan esiin myös niitä asioita, joissa täytyy tapahtua muutosta parempaan työntekijöiden, työyhteisöjen ja ennen kaikkea asiakkaiden hyvinvoinnin mahdollistamiseksi ja edistämiseksi. On myös syytä huomata, että kaikenlaisia tunteita tarvitaan: positiivisia ja negatiivisia. Niillä kaikilla on omat tärkeät tehtävänsä, eikä mikään tunne ole itsessään hyvä tai paha. Pienikin ilon tai toivon pilkahdus voi kuitenkin tutkitusti tehdä ihmeitä myös kaikista vaikeimmissa paikoissa. Kuormittuneesta kehotus keskittyä hyvään voi tuntua jälleen uudelta vaatimukselta monien muiden joukossa. Siksi on tärkeää muistaa, että nykyisten ja tulevien sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen on yhteinen tehtävä, jossa työyhteisöillä, organisaatioilla, yliopistoilla ja yhteiskunnallisilla päätöksentekijöillä on kaikilla oma tärkeä roolinsa.

Lähteet

- Aaltio, E. & Isokuortti, N. (2019). *Systemisen lastensuojelun toimintamallin ydinelementit: Kuvaus asiakastason ydinelementeistä, tavoitteista ja toimintamekanismeista*. Työpaperi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-419-6>
- af Ursin, P., Kallio, J., Blomberg, H. & Kroll, C. (2023). Sosiaalityön pääaineopiskelijoiden ammattiuraan liittyvät preferenssit ja niitä selittävät tekijät. *Yhteiskuntapolitiikka*, 88(5–6), 525–538. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20231211153155>
- Alhanen, K. (2014). *Vaarantunut suojeluvalta: Tutkimus lastensuojelujärjestelmän uhkatekijöistä*. Raportti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-278-2>
- Alho, S., Petrelius, P. & Yliruka, L. (2020). Kuinka lastensuojelun sosiaalityö saadaan kukoistamaan – urapolkumallia ehdotetaan asiantuntijana kehittymisen tueksi! Viitattu: 7.12.2024. <https://blogi.thl.fi/kuinka-lastensuojelun-sosiaalityo-saadaan-kukoistamaan-urapolkumallia-ehdotetaan-asiantuntijana-kehittymisen-tueksi/>
- Alvesson, M., & Sköldbberg, K. (2017). *Tolkning och reflektion: Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. 3. painos. Studentlitteratur, Lund.
- Arajärvi, M. (2024). *Sosiaalityön psykososiaalinen asiantuntijuus moniammatillisessa yhteistyössä psykiatrian avohoidossa*. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 318. Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto. <https://erepo.uef.fi/server/api/core/bitstreams/565bfd7f-6ef6-444b-ab39-7724672014af/content>
- Baldschun, A., Hämäläinen, J., Töttö, P., Rantonen, O., & Salo, P. (2019). Job-strain and well-being among Finnish social workers: Exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection. *European Journal of Social Work*, 22(1), 43–58. <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1357025>
- Bardy, M. & Heino, T. (2013). Katsaus lastensuojelun toimintaympäristöihin: paniikista toivoon ja näköalan auki. Teoksessa Bardy, M. (toim.) *Lastensuojelun ytimissä*. 4. painos. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. 13–42. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-853-7>
- Bergman-Pyykkönen, M. & Salovaara, V. (2021). *Den emotionellt kompetenta socialarbetaren: en liten bok om känslor och kommunikation i socialt arbete*.

Raportti. FSKC, Helsinki.

[https://www.fskompetenscentret.fi/Site/Data/2067/Files/DEKS_Handbok_FSKC_01_2021\(2\).pdf](https://www.fskompetenscentret.fi/Site/Data/2067/Files/DEKS_Handbok_FSKC_01_2021(2).pdf)

- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48. doi:10.5502/ijw.v6i3.1
- Catalino, L. I., & Fredrickson, B. L. (2011). A Tuesday in the life of a flourisher: The role of positive emotional reactivity in optimal mental health. *Emotion*, 11(4), 938–950. <https://doi.org/10.1037/a0024889>
- Collins, S. (2007). Social workers, resilience, positive emotions and optimism. *Practice*, 19(4), 255–269. <https://doi.org/10.1080/09503150701728186>
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. 6. painos. SAGE, Los Angeles.
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research*. 3. painos. SAGE, London.
- Dalphon, H. (2019). Self-care techniques for social workers: Achieving an ethical harmony between work and well-being. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(1), 85–95. <https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1481802>
- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive Emotions at Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 451–477. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044908>
- Dreer, B. (2021). Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational Studies*, 50(1), 61–77. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>
- Ekqvist, E. (2021). *Kuntoutujien hyvinvoinnin ja toivon kokemukset sekä näkemykset tulevaisuudesta laitospäihdekuntoutuksen aikana*. Tampereen yliopiston väitöskirjat 363. Väitöskirja, Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/124286/978-952-03-1821-5.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., & Wägnerud, L. (2017). *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 5. painos. Wolters Kluwer, Tukholma.
- Fagerström, I. & Linner Matikka, J. (2023). *Ammattilaisten hyvinvoinnin tukeminen*. Teoksessa Linner Matikka, J. & Hipp, T. (toim.) *Traumainformoitu työote*. PS-Kustannus, Jyväskylä. 263–271.

- Forsberg, H. (2007). Tunteet työssä – esimerkkinä sosiaalityönä tehtävä ihmissuhdetyö. Teoksessa Määttä, K. (toim.) Tunteiden rakkaus ja rikkaus: Avaimia tunteiden tulkintaan. Finn Lectura, Helsinki. 27–44.
- Forsman, S. (2010). Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti. Tampereen yliopisto, Tampere.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/65571/978-951-44-8155-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? Review of General Psychology, 2(3), 300-319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. American Psychologist, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fredrickson, B.L. & Cohn, M. A. (2008). Positive Emotions. Teoksessa Lewis, M., Haviland-Jones, J.M. & Feldman Barrett, L. Handbook of Emotions. 3. painos. The Guilford Press, New York. 777–796.
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. Journal of Personality and Social Psychology, 95(5), 1045–1062. <https://doi.org/10.1037/a0013262>
- Fredrickson, B. L. (2009). Positivity: Groundbreaking research reveals how to embrace the hidden strength of positive emotions, overcome negativity, and thrive. Crown, New York.
- Fredrickson, B. L. (2013). Positive Emotions Broaden and Build. Teoksessa Devine, P. & Plant, A. (toim.) Advances in Experimental Social Psychology. Volume 47. Academic Press, Burlington. 1–53.
- Grandell, R. (2015). Itsemyötätunto. Tammi, Helsinki.
- Grandell R. (2018). Irti itsekritiikistä. Tammi, Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. 15. painos. Tammi, Helsinki.
- Kern, M. L. (2014). The Workplace PERMA Profiler. Viitattu: 14.2.2025.
https://www.peggykern.org/uploads/5/6/6/7/56678211/workplace_perma_profile_r_102014.pdf

- Keyes, C. L. M. & Haidt, J. (toim.) (2003). *Flourishing: Positive Psychology and the life well-lived*. 2. painos. American Psychological Association, Washington.
- Kinman, G. & Grant, L. (2011). Exploring Stress Resilience in Trainee Social Workers: The Role of Emotional and Social Competencies. *The British Journal of Social Work*, 41(2), 261–275. <https://doi-org.libproxy.helsinki.fi/10.1093/bjsw/bcq088>
- Hakanen, J. (2014). Onnellinen työssä? 8 1/2 kysymystä työ imusta. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) *Positiivisen psykologian voima*. PS-Kustannus, Jyväskylä. 340–365.
- Hakanen, J. (2023). Työn imua eniten ihmissuhdeammateissa ja hallinnollisessa johtamistyössä. *Tiedote 22.3.2023*. Työterveyslaitos, Helsinki. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyon-imua-eniten-ihmissuhdeammateissa-ja-hallinnollisessa-johtamistyossa>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Keyes, C. L. M. (2003). Well-Being in the Workplace and Its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies. Teoksessa Keyes, C. L. M. & Haidt, J. (toim.) *Flourishing: Positive Psychology and the life well-lived*. 2. painos. American Psychological Association, Washington. 205–224.
- HE 132/2024 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain 12 ja 16 §:n muuttamisesta. Viitattu: 27.11.2024. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_132+2024.aspx
- Herland, M. D. (2022). Emotional intelligence as a part of critical reflection in social work practice and research. *Qualitative Social Work*, 21(4), 662-678. <https://doi.org/10.1177/14733250211024734>
- Howe, D. (2008). *The Emotionally Intelligent Social Worker*. Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Hyvil (2024). Hyvil pitää tervetulleena lakiehdotusta sosiaalityöntekijöiden sijaisten kelpoisuusehdoista. Viitattu: 27.11.2024. <https://www.hyvil.fi/hyvil-pitaa-tervetulleena-lakiehdotusta-sosiaalityontekijoiden-sijaisten-kelpoisuusehdoista/>
- IFSW (2025). Global definition of social work. Viitattu: 25.2.2025. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
- Juhila, K. (2021). *Koodaaminen*. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, Tampere. Viitattu: 23.4.2025. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>

- Juhila, K. (2021b). Teemoittelu. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, Tampere. Viitattu: 23.4.2025. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Keva (2021). Kuntien työvoimaennuste 2030: Hoitajissa, sosiaalityöntekijöissä, ja lastentarhanopettajissa suurin osaajapula nyt ja tulevaisuudessa. Viitattu: 18.11.2024. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-2030-hoitajissa-sosiaalityontekijoissa-ja-lastentarhanopettajissa-suurin-osaajapula-nyt-ja-tulevaisuudessa/>
- Kivipelto, M. (2021). Rakenteellisen sosiaalityön katsaus. Työpaperi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-685-5>
- Koskiluoma, K. (2024). Tilapäisten sosiaalityöntekijöiden kelpoisuusehdot muutoksessa. *Talentia*, 51(7), 14–19.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015). Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. Viitattu 25.2.2025. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817>
- Lastensuojelulaki (417/2007). Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. Viitattu: 7.11.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Linner Matikka, J. & Hipp T. (2023). Loppusanat toivosta. Teoksessa Linner Matikka, J. & Hipp, T. (toim.) Traumainformoitu työote. PS-Kustannus, Jyväskylä. 286–290.
- Lipponen, K. (2014). Positiivinen psykologia ja ratkaisukeskeisyys psykoterapiassa. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. PS-Kustannus, Jyväskylä. 200–221.
- Liukko, E., Muurinen, H., Kokkonen, T. & Santalahti, V. (toim.) (2022). Vaikuttava rakenteellinen sosiaalityö. Raportti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-790-6>
- Lunabba, H. (2015). Recognizing boys from a relational and emotional perspective. Teoksessa Hällgren, C., Dunkels, E. & Frånberg, G. (toim.) Invisible boy: The making of contemporary masculinities. Umeå University, Uumaja. 69–79. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:909204/FULLTEXT01.pdf>
- Lähteinen, S., Pehkonen, A., & Pohjola, A. (2022). Asiakasturvallisuuden ulottuvuudet sosiaalihuollossa. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 30(4), 343–358. <https://doi.org/10.30668/janus.113603>
- Matela, K. (2010). Viihtyvät ja vaihtuvat: Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Pohjois-Suomen sosiaalialan

osaamiskeskus, Oulu. <https://lapitoy.sharepoint.com/sites/Virtu-tiedostomateriaali/Jaetut%20asiakirjat/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fvirtu%2Dtiedostomateriaali%2FJaetut%20asiakirjat%2FTuotantoymp%C3%A4rist%C3%B6n%20tiedostomateriaali%2Fekollega%2FJulkaisut%2FJulkaisut%2FJulkaisu%5F33%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fvirtu%2Dtiedostomateriaali%2FJaetut%20asiakirjat%2FTuotantoymp%C3%A4rist%C3%B6n%20tiedostomateriaali%2Fekollega%2FJulkaisut%2FJulkaisut&p=true&ga=1>

Mattila, A. S. (2018). Onnentaidot – Johdanto vuoden 2018 painokseen. Duodecim Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/ont00002>

Meltti, T. & Kara, H. (2009). Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki. 22–39. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2799-5>

Metsämuuronen, J. (2005). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. International Methelp, Helsinki

Miller, J. J., Lee, J., Shalash, N., & Poklembova, Z. (2020). Self-compassion among social workers. *Journal of Social Work*, 20(4), 448–462. <https://doi.org/10.1177/1468017319829404>

Myllyviita, K. (2016). Tunne tunteesi. Duodecim, Helsinki.

Myllyviita, K. (2024). Tunteet ja tunteiden säätely. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu: 25.2.2025. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlko1398>

Mänttari-van der Kuip, M. (2015). Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. *Työelämän tutkimus*, 13(1), 3–19. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87084>

Neff, K. (2015). *Self-Compassion: The proven power of being kind to yourself*. William Morrow, New York.

Newell, J. M. (2020). An Ecological Systems Framework for Professional Resilience in Social Work Practice. *Social Work*, 65(1), 65–73. <https://doi.org/10.1093/sw/swz044>

Nicotera, N., Han, T. M., Sedivy, J., & Andelora, J. (2023). A Qualitative Study of MSW Student Self-Care and Wellness: Implications for Social Work Education. *Journal of*

- Social Work Education, 59(4), 1108–1124.
<https://doi.org/10.1080/10437797.2022.2069624>
- Nummenmaa, L. (2009). Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Tammi, Helsinki.
- Nummenmaa, L. (2019). Tunnekartasto: Kuinka tunteet tekevät meistä ihmisiä. Tammi, Helsinki.
- Nummenmaa, L., Holopainen, M. & Pulkkinen, P. (2014). Tilastollisten menetelmien perusteet. Sanoma Pro, Helsinki.
- Ocean, M., & Gordon, D. A. (2024). The benefit, harm, and complication of humor in social work: A qualitative inquiry. *Journal of Social Work*, 24(4), 488–510.
<https://doi.org/10.1177/14680173241240977>
- O'Connor, L. (2020). How social workers understand and use their emotions in practice: A thematic synthesis literature review. *Qualitative Social Work*, 19(4), 645–662.
<https://doi.org/10.1177/1473325019843991>
- Payne, M. (2014). *Modern social work theory*. 4. painos. Palgrave Macmillan, Lontoo.
- Pessi, A. B. (2014). Myötätunto onnen lähteenä. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) *Positiivisen psykologian voima*. PS-Kustannus, Jyväskylä. 179–199.
- Pessi, A. B., Seppänen, A. M., Spännäri, J., Grönlund, H., Martela, F., & Paakkanen, M. (2022). In search of copassion: Creating a novel concept to promote re-enchantment at work. *BRQ Business Research Quarterly*, 25(1), 82–97.
<https://doi.org/10.1177/23409444211058179>
- Pihlström, S. (2014). Pragmatismi. *Filosofia.fi*. Viitattu: 14.2.2025.
<https://filosofia.fi/fi/ensyklopedia/pragmatismi>
- Plano Clark, V. L., Huddleston-Casas, C. A., Churchill, S. L., O'Neil Green, D. & Garret, A. L. (2008) Mixed Methods Approaches in Family Science Research. *Journal of Family Issues*, 29(11), 1543–1566. <https://doi.org/10.1177/0192513X08318251>
- Pooler, D. K., Wolfer, T. A., & Freeman, M. L. (2014). Finding Joy in Social Work: Interpersonal Sources. *Families in Society*, 95(1), 34–42.
<https://doi.org/10.1606/1044-3894.2014.95.5>
- Pooler, D. K., Wolfer, T., & Freeman, M. (2014b). Finding Joy in Social Work II: Intrapersonal Sources. *Social Work*, 59(3), 213–221.
<http://www.jstor.org/stable/24881570>
- Pösö, T., & Forsman, S. (2013). Messages to Social Work Education: What Makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare? *Social Work Education*, 32(5), 650–661. <https://doi.org/10.1080/02615479.2012.694417>

- Rantamäki, N. (2022). Maaseudun paikallisyhteisöjen sosiaalisesti kestävä kehitys: Suuntaviivoja kestäväälle hyvinvointipolitiikalle. JYU DISSERTATIONS 548. Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto.
https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx_123456789_82486
- Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. (2016). Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi: Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos, Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-654-8>
- Salovaara, S. (2024). Tietojärjestelmät osana sosiaalityön tiedonmuodostusta. Acta electronica Universitatis Lapponiensis 383. Väitöskirja, Lapsin yliopisto.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-436-2>
- Seligman, M. E. P. (2003). Foreword: The past and future of positive psychology. Teoksessa Keyes, C. L. M. & Haidt, J. (toim.) Flourishing: Positive Psychology and the life well-lived. 2. painos. American Psychological Association, Washington. xi–xx.
- Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. Free Press, New York.
- Seppänen-Järvelä, R., Åkerblad, L. & Haapakoski, K. (2019). Monimenetelmällisen tutkimuksen integroivat strategiat. Yhteiskuntapolitiikka, 84(3), 332–339.
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019061220179>
- Sosiaalihuoltolaki (1301/2014). Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. Viitattu 25.2.2025
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L3P15>
- Sosiaalityöntekijöiden seura (2024). Seuran vaikuttamistyö koskien HE 132/2024 - Sosiaalihuollon ammattihenkilöstä annetun lain muutosehdotukset. Viitattu 14.11.2024. <https://sosiaalityontekijoidenseura.fi/blogi/seuran-vaikuttamistyo-koskien-he-1322024-sosiaalihuollon-ammattihenkilosta-annetun-lain-muutosehdotukset>
- Sosiaalityöntekijöiden seura (2025). Sosiaalityöntekijöiden sijaiskelpoisuusvaatimusten heikennykset vaarantavat asiakasturvallisuuden. Blogikirjoitus 16.2.2025.
<https://sosiaalityontekijoidenseura.fi/blogi/sosiaalityontekijoiden-sijaiskelpoisuusvaatimusten-heikennykset-vaarantavat-asiakasturvallisuuden>
- Sosnet (2024). Tilapäisten sosiaalityöntekijöiden koulutusvaatimusten madaltaminen uhkaa asiakasturvallisuutta. Tiedote 15.10.2024.

<https://www.sosnet.fi/news/Tilapaisten-sosiaalityontekijoiden-koulutusvaatimusten-madaltaminen-uhkaa-asiakasturvallisuutta-/2froy1nu/db18c6d1-3361-475a-95b6-7f1856d74c39>

STM (2024). STM myönsi rahoitusta kolmelletoista sosiaalityön yliopistotasoiselle tutkimushankkeelle. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Viitattu 5.11.2024.

<https://stm.fi/-/stm-myynsi-rahoitusta-kolmelletoista-sosiaalityon-yliopistotasoiselle-tutkimushankkeelle>

STM (2025). Lastensuojelu. Viitattu: 25.2.2025.

<https://intermin.fi/web/stm/lastensuojelu>

Talentia (2024). Työolobarometri 2024. Viitattu: 14.11.2024. https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/03/talentia_tyoolobarometri_2024_yhteenveto.pdf

Talentia (2024b). Naula arkkuun: eduskunta hyväksyi lastensuojelun heikentämisen.

Viitattu: 21.11.2024. <https://www.talentia.fi/uutiset/naula-arkkuun-eduskunta-hyvakysyi-lastensuojelun-heikentamisen/>

Talentia (2025). Lakimuutos voimaan: sosiaalihuollon asiakasturvallisuus vaarassa pätevyysvaatimusten heikennysten vuoksi. Tiedote 2.1.2025.

<https://www.talentia.fi/uutiset/lakimuutos-voimaan-sosiaalihuollon-asiakasturvallisuus-vaarassa-patevyysvaatimusten-heikennysten-vuoksi/>

TENK (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, Helsinki. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

THL (2023). Mitä on lastensuojelu? Viitattu: 25.2.2025.

<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>

THL (2023b). Positiivinen mielenterveys eli mielen hyvinvointi. Viitattu: 25.2.2025.

<https://thl.fi/aiheet/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/positiivinen-mielenterveys-eli-mielen-hyvinvointi>

THL (2024). Lastensuojelun arvot ja periaatteet. Viitattu: 25.2.2025.

<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu/lastensuojelun-arvot-ja-periaatteet>

THL (2024b). Lastensuojelu 2023. Viitattu: 25.2.2025. <https://thl.fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lastensuojelu/lastensuojelu>

<https://thl.fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lastensuojelu/lastensuojelu>

- THL (2024c). Lastensuojelun sosiaalityön henkilöstömitoitus lokakuussa 2024. Tilastoraportti.
https://julkari.fi/bitstream/handle/10024/150053/Tr_57_24_Henkil%c3%b6st%c3%b6mitoitus_lokakuu_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- THL (2025). Lastensuojelu 2024: Yhä harvempi lastensuojeluilmoitus johtaa lastensuojelun asiakkuuteen. Tilastoraportti 23/2025.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/151397/Lastensuojelu%202024.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Tammi, Helsinki. E-kirja.
- Työterveyslaitos (2024). Mitä on inhimillinen työ – ja miten sitä voidaan tukea työpaikoilla. Viitattu 14.11.2024. https://hyvatyo.ttl.fi/mielenterveyden-tyokalupakki/inhimillinen-tyoelama/mita-on-inhimillinen-tyo-ja-miten-sita-voidaan-tukea-tyopaikoilla?__hstc=108755357.169e6c9c3e59f1c5ccdf88388offe7fo.1730897547229.1730897547229.1731475750552.2&__hssc=108755357.81.1731475750552&__hsfp=1084060879&hsutk=169e6c9c3e59f1c5ccdf88388offe7fo&contentType=landing-page
- Uusitalo-Malmivaara, L. (2014). Positiivisen psykologian voima. PS-Kustannus, Jyväskylä.
- Vehkalahti, K. (2019). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto, Helsinki. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>
- Westerlund-Cook, S. (2023). Lapsuusajan haitallisten ja suojaavien kokemusten sekä toivon merkitys systeemisessä ja suhdeperustaisessa työotteessa. Teoksessa Linner Matikka, J. & Hipp, T. (toim.) Traumainformoitu työote. PS-Kustannus, Jyväskylä. 83–99.
- Wolfer, T. A., Pooler, D. K., & Graves, B. D. (2022). Finding joy in social work: practical strategies. *Social Work*, 67(3), 266–275. <https://doi.org/10.1093/sw/swac021>
- Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto (2021). Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, Tampere. Viitattu: 23.4.2025.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/>

- Yle Uutispodcast (2024). Anniinan vastuulla on 28 lasta – riittääkö lastensuojelussa aikaa kaikille? Yle Areena. Viitattu 5.11.2024. <https://areena.yle.fi/podcastit/1-71536444>
- Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) (2009). Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki. 22–39. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2799-5>
- Yliruka, L., Ristolainen, T. & Weckroth, N. (2023). Lapsiperheiden ja lastensuojelun sosiaalityön organisoiminen ja henkilömitoituksen toteutuminen: osa 2: Hyvinvointialuekyselyjen tulokset. Työpaperi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2799-5>
- Åkerblad, L. & Seppänen-Järvelä, R. (2024). Monimenetelmällinen tutkimus: opas suunnitteluun ja toteutukseen. Gaudeamus, Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomakkeen sisältö

Kiitos mielenkiinnostasi osallistua kyselytutkimukseen!

Tämä kyselytutkimus on osa sosiaalityön maisterintutkielmaa, jossa selvitetään sosiaalityöntekijöiden kokemuksia positiivisista tunteista ja niiden merkityksistä lastensuojelun sosiaalityössä. Aihetta tarkastellaan tutkielmassa sosiaalityöntekijöiden kukoistamisen näkökulmasta. Maisterintutkielma tehdään Helsingin yliopiston valtiotieteellisessä tiedekunnassa yhteiskuntatieteiden maisteriohjelmassa. Tutkielman ohjaaja on professori Helena Blomberg-Kroll. Tutkielma tehdään yhteistyössä valtion tutkimusrahoitusta saaneen SOSPOLKU-tutkimushankkeen kanssa. Hankkeessa tutkitaan sosiaalityöntekijöiden urapolkujen kestävyyttä hyvinvointialueilla.

Kysely on tarkoitettu tilapäisille ja laillistetuille sosiaalityöntekijöille, joilla on työkokemusta lastensuojelun sosiaalityöstä. Kyselyyn vastaaminen on mahdollista 28.2.2025 saakka. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonyymisti ja on vapaaehtoista. Avoimissa vastauksissa pyydetään kiinnittämään huomiota siihen, ettei niissä kerrota suoria tunnistetietoja (esim. nimi tai yhteystiedot) tai muita tietoja (esim. työ- tai opiskelupaikka), jotka mahdollistavat yksittäisen vastaajan tunnistaminen.

Kyselyyn vastaamalla annat suostumuksesi vastaustesi käyttämiseen tutkimustarkoituksessa. Kyselytutkimuksen aineisto luovutetaan maisterintutkielman valmistumisen jälkeen SOSPOLKU-tutkimushankkeen käyttöön. Aineisto hävitetään, kun SOSPOLKU-tutkimushanke päättyy ja sen osatutkimukset on julkaistu, viimeistään 31.12.2028. Saat tieteellisen tutkimuksen tietosuojailmoituksen pyytämällä maisterintutkielman tekijältä.

Kyselytutkimuksen lisäksi osana maisterintutkielmaa ja/tai tutkimushanketta tehdään ryhmähaastatteluja, joiden avulla syvennetään ymmärrystä aiheesta. Haastattelut on mahdollista järjestää etäyhteyksin. Haastatteluun osallistumisesta kiinnostuneita pyydetään olemaan sähköpostitse yhteydessä allekirjoittaneeseen. Vastaaan mieluusti kysymyksiin tutkielmaa koskien.

OBS! Du kan svara på öppna frågorna även på svenska.

Ystävällisin terveisin

Anniina Lappalainen

[sähköpostiosoite]

Annatko suostumuksesi vastaustesi käyttöön maisterintutkielmassa ja SOSPOLKU-tutkimushankkeen osatutkimuksissa?*⁶

Kyllä

En

OSA 1:

Työskenteletkö tällä hetkellä lastensuojelun sosiaalityössä?

Kyllä

En

Missä seuraavista työskentelet?

Avohuollossa

Sijaishuollossa

Jälkihuollossa

Yhdennetyssä lastensuojelun sosiaalityössä

Päivystys- ja/tai arviointitehtävissä

En työskentele tällä hetkellä lastensuojelun sosiaalityössä.

Kuinka pitkä työkokemus sinulla on lastensuojelun sosiaalityöstä?

Alle vuosi

1–2 vuotta

3–5 vuotta

⁶ Tähdellä (*) merkityt kysymykset olivat määritelty pakollisiksi.

6–10 vuotta

11–20 vuotta

Yli 20 vuotta

Avoim kysymys: Oletko työskennellyt muilla sosiaalityön sektoreilla ennen lastensuojelua tai sen jälkeen?

Onko sinulla kokemusta esihenkilötehtävistä lastensuojelun sosiaalityössä?

Työskentelen tällä hetkellä esihenkilönä.

Olen aiemmin työskennellyt esihenkilönä.

En ole työskennellyt esihenkilönä.

Oletko tilapäinen vai laillistettu sosiaalityöntekijä?

Tilapäinen sosiaalityöntekijä

Laillistettu sosiaalityöntekijä

Jos olet laillistettu sosiaalityöntekijä, työskentelitkö jo ennen valmistumista lastensuojelussa tilapäisenä sosiaalityöntekijänä?

Kyllä

En

Kuinka pitkään arvioit jatkavasi työskentelyä lastensuojelun sosiaalityössä?*

Alle vuoden

1–2 vuotta

3–5 vuotta

Yli 5 vuotta

Yli 10 vuotta

Yli 20 vuotta

En työskentele tällä hetkellä lastensuojelun sosiaalityössä

Avoin kysymys: Jos olet pohtinut lähtemistä lastensuojelun sosiaalityöstä, mikä siihen on vaikuttanut? Mikä saisi sinut jatkamaan?

Avoin kysymys: Jos et tällä hetkellä työskentele lastensuojelun sosiaalityössä, miksi päädyit lähtemään? Oletko harkinnut palaamista?

OSA 2:

Kuinka usein koet positiivisia tunteita lastensuojelun sosiaalityössä?*

Jos et tällä hetkellä työskentele lastensuojelun sosiaalityössä, arvioi kokemuksiasi ajalta, jolloin olit vielä lastensuojelun sosiaalityössä.

Ilo	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Kiitollisuus	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Tyytyväisyys	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Kiinnostus	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Toivo	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Ylpeys	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Hauskuus	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Inspiraatio	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Syvä kunnioitus	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Rakkaus	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Myötätunto itseä tai muita kohtaan	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan

Kuinka merkityksellisiä positiiviset tunteet ovat oman hyvinvointisi kannalta lastensuojelun sosiaalityössä?*

Jos et tällä hetkellä työskentele lastensuojelun sosiaalityössä, arvioi kokemuksiasi ajalta, jolloin olit vielä lastensuojelun sosiaalityössä.

Ilo	Ei yhtään tärkeää	Hieman tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Kiitollisuus	Ei yhtään tärkeää	Hieman tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Tyytyväisyys	Ei yhtään tärkeää	Hieman tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Kiinnostus	Ei yhtään tärkeää	Hieman tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Toivo	Ei yhtään tärkeää	Hieman tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Ylpeys	Ei yhtään tärkeää	Hieman tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Hauskuus	Ei yhtään tärkeää	Hieman tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Inspiraatio	Ei yhtään tärkeää	Hieman tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää

Syvä kunnioitus	Ei yhtään tärkeää	Hieman tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Rakkaus	Ei yhtään tärkeää	Hieman tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Myötätunto itseä tai muita kohtaan	Ei yhtään tärkeää	Hieman tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää

Kuinka usein nämä asiat aiheuttavat sinussa positiivisia tunteita?

Jos et tällä hetkellä työskentele lastensuojelun sosiaalityössä, arvioi kokemuksiasi ajalta, jolloin olit vielä lastensuojelun sosiaalityössä.

Asiakasperheiden auttaminen	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Työkavereiden auttaminen	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Vuorovaikutus asiakkaiden kanssa	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Vuorovaikutus työyhteisössä	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Yhteistyö verkoston kanssa	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Onnistumiset työssä	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Työn vaikuttavuus	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Uuden oppiminen	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Palaute asiakkailta	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Palaute työkavereilta	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Palaute yhteistyökumppaneilta	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Rakenteellinen sosiaalityö, kehittäminen tai vaikuttaminen	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Luovuus tai ongelmanratkaisu	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Ammattilaisena tai ihmisenä kasvaminen	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Työn merkityksellisyys itselle tai muille	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Omien arvojen mukainen toiminta	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Omien vahvuuksien hyödyntäminen työssä	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan
Flow, työhön uppoutuminen, työn imu	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain	En koskaan

Avoin kysymys: Onko jokin muu kuin edellä mainitut asiat aiheuttaneet sinulle iloa lastensuojelun sosiaalityössä? Mikä?

Avoin kysymys: Kertoisitko jostain tai useammasta lastensuojelun sosiaalityöhön liittyvästä tilanteesta, jossa olet kokenut positiivisia tunteita?*

Avoin kysymys: Mikä merkitys positiivisilla tunteilla on sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnille?*

Avoin kysymys: Miten voit itse lisätä positiivisia tunteita lastensuojelun sosiaalityössä? Entä muut? *

OSA 3:

Seuraavat kysymykset on tarkoitettu ainoastaan niille vastaajille, jotka työskentelevät tällä hetkellä lastensuojelun sosiaalityössä. Kysymykset ovat peräisin The Workplace PERMA Profiler -mittarista (© 2013 University of Pennsylvania).

Kuinka merkityksellistä työsi on?

Ei lainkaan – Täysin (1–10)

Kuinka usein koet edistyväsi työhön liittyvissä tavoitteissasi?

En koskaan – Aina (1–10)

Kuinka usein uppoudut työhösi?

En koskaan – Aina (1–10)

Millaiseksi arvioit terveydentilasi?

Erittäin huono – Erinomainen (1–10)

Saatko tukea työkavereiltasi, kun sitä tarvitset?

En koskaan – Aina (1–10)

Kuinka usein saavutat itsellesi asettamiasi tärkeitä työhön liittyviä tavoitteita?

En koskaan – Aina (1–10)

Kuinka arvokkaana ja hyödyllisenä pidät työtäsi?

En lainkaan – Täysin (1–10)

Kuinka usein koet olosi positiiviseksi töissä?

En koskaan – Aina (1–10)

Kuinka tyytyväinen olet tämänhetkiseen fyysiseen terveydentilaasi?

En lainkaan – Täysin (1–10)

Kuinka paljon työkaverisi arvostavat sinua?

En lainkaan – Täysin (1–10)⁷

Kuinka usein pystyt hallitsemaan työhön liittyvät velvollisuutesi?

En koskaan – Aina (1–10)

Koetko, että sinulla on selkeät suuntaviivat työssäsi?

Ei lainkaan – Täysin (1–10)

Kuinka tyytyväinen olet ammatillisiin ihmissuhteisiisi?

En lainkaan – Täysin (1–10)

Kuinka usein kadotat ajantajusi, kun teet jotain, mistä nautit töissä?

En koskaan – Aina (1–10)

Kuinka onnellinen olet työssäsi?

En lainkaan – Täysin (1–10)

Viimeinen kysymys on tarkoitettu kaikille vastaajille.

Avoin kysymys: Millaisia tunteita tai ajatuksia tähän kyselyyn vastaaminen herätti?*

⁷ Tähän kysymykseen oli jäänyt epähuomiossa väärä muotoilu vastausvaihtoehtoihin.

Liite 2. Tutkimuskutsu Sosiaalityön uraverkostossa Facebookissa

Onko sinulla kokemusta lastensuojelun sosiaalityöstä? Tervetuloa osallistumaan positiivisia tunteita ja niiden vaikutuksia kartoittavaan kyselytutkimukseen!

[Linkki kyselytutkimukseen]

Kyselytutkimus on osa sosiaalityön maisterintutkielmaa, jossa selvitetään sosiaalityöntekijöiden kokemuksia positiivisista tunteista ja niiden merkityksistä lastensuojelun sosiaalityössä sosiaalityöntekijöiden kukoistamisen näkökulmasta. Maisterintutkielma tehdään Helsingin yliopiston valtiotieteellisessä tiedekunnassa yhteiskuntatieteiden maisteriohjelmassa. Tutkielman ohjaaja on professori Helena Blomberg-Kroll. Tutkielma tehdään yhteistyössä valtion tutkimusrahoitusta saaneen SOSPOLKU-tutkimushankkeen kanssa. Hankkeessa tutkitaan sosiaalityöntekijöiden urapolkujen kestävyyttä hyvinvointialueilla.

Kysely on tarkoitettu tilapäisille ja laillistetuille sosiaalityöntekijöille, joilla on työkokemusta lastensuojelun sosiaalityöstä. Kyselyyn vastaaminen on mahdollista 28.2.2025 saakka. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti ja on vapaaehtoista. Avoimissa vastauksissa pyydetään kiinnittämään huomiota siihen, ettei niissä kerrota suoria tunnistetietoja (esim. nimi tai yhteystiedot) tai muita tietoja (esim. työ- tai opiskelupaikka), jotka mahdollistavat yksittäisen vastaajan tunnistaminen.

Kyselytutkimuksen lisäksi osana maisterintutkielmaa ja/tai tutkimushanketta tehdään ryhmähaastatteluja, joiden avulla syvennetään ymmärrystä aiheesta. Haastattelut on mahdollista järjestää etäyhteyksin. Haastatteluun osallistumisesta kiinnostuneita pyydetään olemaan sähköpostitse yhteydessä allekirjoittaneeseen. Vastaan myös mieluummin kysymyksiin tutkielmaa koskien. Tieteellisen tutkimuksen tietosuojaselosteen saa minulta sähköpostitse.

OBS! Du kan svara på öppna frågorna även på svenska.

Ystävällisin terveisin

Anniina Lappalainen

[sähköpostiosoite]

Liite 3. Tutkimuskutsu hyvinvointialueille

Tervetuloa osallistumaan positiivisia tunteita ja niiden vaikutuksia kartoittavaan kyselytutkimukseen!

[Linkki kyselytutkimukseen]

Kyselytutkimus on osa sosiaalityön maisterintutkielmaa, jossa selvitetään sosiaalityöntekijöiden kokemuksia positiivisista tunteista ja niiden merkityksistä lastensuojelun sosiaalityössä sosiaalityöntekijöiden kukoistamisen näkökulmasta. Maisterintutkielma tehdään Helsingin yliopiston valtiotieteellisessä tiedekunnassa yhteiskuntatieteiden maisteriohjelmassa. Tutkielman ohjaaja on professori Helena Blomberg-Kroll. Tutkielma tehdään yhteistyössä valtion tutkimusrahoitusta saaneen SOSPOLKU-tutkimushankkeen kanssa. Hankkeessa tutkitaan sosiaalityöntekijöiden urapolkujen kestävyyttä hyvinvointialueilla.

Kysely on tarkoitettu tilapäisille ja laillistetuille sosiaalityöntekijöille, joilla on työkokemusta lastensuojelun sosiaalityöstä. Kyselyyn vastaaminen on mahdollista 28.2.2025 saakka. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonyymisti ja on vapaaehtoista. Avoimissa vastauksissa pyydetään kiinnittämään huomiota siihen, ettei niissä kerrota suoria tunnistetietoja (esim. nimi tai yhteystiedot) tai muita tietoja (esim. työ- tai opiskelupaikka), jotka mahdollistavat yksittäisen vastaajan tunnistaminen. Vastaaminen kestää arviolta 15–30 minuuttia.

Tutkimusaineistoon sisältyviä henkilötietoja käsitellään ja säilytetään suojattuna siten, että ainoastaan tutkielman tekijä ja tarvittaessa tutkielman ohjaaja pääsevät tarkastelemaan tietoja. Kyselylomakkeen vastaukset tallentuvat Helsingin yliopiston tietoturvalliseksi arvioimaan REDCap-ohjelmistoon, johon vain tutkielman tekijä pääsee kaksivaiheisen tunnistautumisen kautta. Vastauksia voidaan analyysivaiheessa käsitellä tutkielman tekijän henkilökohtaisella tai Helsingin yliopiston tietokoneilla. Tarvittavat työvaiheen tiedostot tallennetaan Helsingin yliopiston verkkotallennustilaan, joka on suojattu salasanalla. Aineisto luovutetaan ilman suoria tunnistetietoja tutkielman valmistumisen jälkeen SOSPOLKU-tutkimushankkeen käyttöön. Aineisto hävitetään lopullisesti viimeistään 31.12.2028.

OBS! Du kan svara på öppna frågorna även på svenska.

Vastaaan mieluusti kysymyksiin tutkielmaa koskien!

Ystävällisin terveisin

Anniina Lappalainen

[sähköpostiosoite]

Liite 4. Eri positiivisten tunteiden kokemisen keskiluvut

tunne	keskiarvo	mediaani	moodi
ilo (n = 112)	viikoittain (4,2)	4	4
kiitollisuus (n = 112)	viikoittain (3,8)	4	4
tyytyväisyys (n = 111)	viikoittain (4,1)	4	4
kiinnostus (n = 112)	päivittäin (4,5)	5	5
toivo (n = 112)	viikoittain (4,1)	4	4
ylpeys (n = 112)	viikoittain (3,8)	4	4
hauskuus (n = 112)	viikoittain (4,1)	4	4
inspiraatio (n = 112)	viikoittain (3,9)	4	4
syvä kunnioitus (n = 112)	viikoittain (3,6)	4	3
rakkaus (n = 112)	kuukausittain (2,9)	3	3
myötätunto itseä tai muita kohtaan (n = 111)	viikoittain (4,3)	5	5

Liite 5. Tilastolliset testit taustamuuttujien yhteydestä positiivisiin tunteisiin

Tulosuvussa 6.2 todettiin, että työkokemuksella, esihenkilökokemuksella, kelpoisuudella tai tehtäväalueella ei tilastollisissa testeissä havaittu olevan merkitsevää yhteyttä positiivisten tunteiden kokemiseen. Alla on kuvattu muuttuja kerrallaan testien tulokset ja niiden tulkinta.

Työkokemus

Spearmanin järjestyskorrelaatiolla selvitetiin, onko työkokemuksen pituudella yhteyttä positiivisten tunteiden kokemiseen (taulukko 1). Työkokemuksen ja positiivisten tunteiden kokemisen välillä ei havaittu tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota ($\rho = 0,08$, $p = 0,396$, $N = 112$).

Taulukko 1. Korrelaatioanalyysi työkokemuksen yhteydestä positiivisiin tunteisiin

		Spearmanin järjestyskorrelaatiokerroin (ρ)	p-arvo	N
työkokemus	positiiviset tunteet	0,08	0,396	112

Esihenkilökokemus

Korrelaatiotestien tekeminen ei ollut mahdollista, koska selittävä muuttuja eli esihenkilökokemus on luokitteluasteikollinen (nominatiivinen), eikä sen arvojen välillä ole loogista järjestystä. Ryhmien välisten erojen tilastollista merkitsevyyttä testattiin Kruskal–Wallisin testillä (taulukko 2). Testin tulokset eivät osoittaneet tilastollisesti merkitseviä eroja ($H(2) = 1,68$, $p = 0,431$). Näin ollen ryhmien välisille parivertailuille ei ollut tarvetta. Tulosta voidaan tulkita niin, että esihenkilökokemuksella ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta positiivisten tunteiden kokemiseen.

Taulukko 2. Kruskal–Wallisin -testi: esihenkilökokemuksen ryhmäkohtaiset erot positiivisten tunteiden kokemisessa

selittävä muuttuja	selitettävä muuttuja	Kruskal–Wallis H	df	p-arvo
esihenkilökokemus	positiiviset tunteet	1,68	2	0,431

Kelpoisuus

Kelpoisuuden (dikotominen muuttuja) ja positiivisten tunteiden kokemisen välistä yhteyttä selvitetiin Mann-Whitney U -testillä (taulukko 3). P-arvon Bonferroni-korjausta ei tarvita, koska parivertailuita tehdään vain yksi. Kelpoisuusryhmien välillä ei havaittu

tilastollisesti merkitsevää eroa: $U = 827$, tarkka p -arvo = 0,718. Analyysissa käytettiin tarkkaa P -arvoa, koska toinen parivertailun ryhmistä on pieni ($N = 20$). Tuloksen perusteella positiivisten tunteiden kokemisessa ei ole eroa tilapäisten ja laillistettujen sosiaalityöntekijöiden välillä.

Taulukko 3. Mann-Whitney U -testi: kelpoisuusryhmät ja positiiviset tunteet

ryhmä 1	ryhmä 2	Mann-Whitney U	p-arvo (tarkka)
tilapäinen sosiaalityöntekijä	laillistettu sosiaalityöntekijä	827	0,718

Tehtäväalue

Tehtäväalueiden välisiä eroja positiivisten tunteiden kokemisessa tutkittiin Kruskal–Wallisin -testillä (taulukko 4). Korrelaatiotestien tekeminen ei ollut mahdollista, koska selittävä muuttuja on luokitteluasteikollinen (nominatiivinen), eikä sen arvojen välillä ole loogista järjestystä. Jälkihuolto jätettiin pois analyysista, koska kukaan vastaajista ei työskentele jälkihuollossa. Testin tulos ($H(3) = 5,5$, $p = 0,137$) ei ole tilastollisesti merkitsevä. Näin ollen voidaan todeta, että eri tehtäväalueiden välillä ei vaikuta olevan tilastollisesti merkitseviä eroja positiivisten tunteiden kokemisessa.

Taulukko 4. Kruskal–Wallisin -testi: tehtäväalueiden ryhmäkohtaiset erot positiivisten tunteiden kokemisessa

selittävä muuttuja	selitettävä muuttuja	Kruskal–Wallis H	df	p-arvo
tehtäväalue	positiiviset tunteet	5,5	3	0,137