



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Uusi Suunta- ohjaajien näkemyksiä työhyvinvoinnista ja työstä palautumisesta

Savolin-Aarva, Heidi
Takala, Tiina

2017 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Uusi Suunta- ohjaajien näkemyksiä työhyvinvoinnista ja
työstä palautumisesta

Heidi Savolin-Aarva
Tiina Takala
Sosionomikoulutus,
Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2017

Savolin-Aarva Heidi & Takala Tiina

Uusi Suunta- ohjaajien näkemyksiä työhyvinvoinnista ja työstä palautumisesta

| | | | |
|-------|------|-----------|----|
| Vuosi | 2017 | Sivumäärä | 99 |
|-------|------|-----------|----|

Uusi Suunta -ohjelma on seksuaalirikollisille suunnattu strukturoitu yksilömuotoinen kuntoutusohjelma, jota toteutetaan ehdottomien vankeustuomioiden aikana vankilassa rangaistustaan suorittaville vankeusvangeille sekä vapaudessa suoritettavien rangaistusten yhteydessä. Ohjelmatoimintaa on toteutettu vuodesta 2014 lähtien. Työn tavoitteena oli kartoittaa Uusi Suunta -ohjaajien kokemuksia asiakastyön kuormittavuustekijöistä, työhyvinvoinnista, palautumisesta ja työnohjauksesta. Tutkimuksen tilaajana toimii Rikosseuraamusalan koulutuskeskus (RSKK), joka vastaa Uusi suunta- ohjaajien perus- ja täydennyskoulutuksesta. Työ liittyy RSKK:n hankkeeseen, jossa kehitetään seksuaalirikoksesta tuomittujen kuntoutusta osana rangaistuksen täytäntöönpanoa.

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, jossa sähköisellä kyselylomakkeella kerätty aineisto sisälsi sekä määrällistä että laadullista aineistoa. Kyselylomake lähetettiin 58:lle vastaanottajalle sähköisesti lokakuussa 2017 ja tutkimustulokset analysoitiin sisällönanalyysimenetelmää käyttäen. Tutkimustulokset osoittivat ohjaajien suurilta osin olevan tyytyväisiä nykyiseen työhyvinvoinnin tilaansa, mutta puutteita ilmeni työnohjauksen laadussa ja laajuudessa. Asiakastilanteiden purkumahdollisuuksien vähäisyys ja kokonaisvaltaisen laadukkaan tuen riittämättömyys koettiin suurimpana ongelmana työssäjaksamisen näkökulmasta. Pääasiallisiksi kehittämisideoiksi muodostuivat työnohjauksen sisällöllisen tasalaatuisuuden, yksilöllisyyden, ohjauskertojen määrän ja akuuteissa tilanteissa paremman responsiivisuuden kehittäminen tarpeita vastaaviksi.

Savolin-Aarva Heidi & Takala Tiina

Uusi Suunta- Counselors Views on Well-being at Work and Recovery From Counseling

| Year | 2017 | Pages | 99 |
|------|------|-------|----|
|------|------|-------|----|

The Criminal Sanctions Agency started the Uusi Suunta program for sexual offenders in 2014 to prevent recidivism. The Uusi Suunta program has been used in penitentiaries and in Community Sanctions Agencies since then as a part of the offenders rehabilitation. The aim of the thesis was to chart the experiences of the counselors of Uusi Suunta program on work load factors, work-related stress, coping and social support in the workplace. The study was commissioned by the Rikosseuraamusalan koulutuskeskus (RSKK), which is responsible for the new basic and continuing training for the counselors. This thesis is related to the RSKK project, which develops the rehabilitation of convicted sexual offenders as part of the execution of the sentence.

The survey in the thesis was made by using quantitative and qualitative research methods in parallel, with the aim of collecting qualitative information as a basis for development work. The survey was sent electronically to the 58 counselors of Uusi Suunta program in October 2017 and the research results were analyzed using the content analysis method.

The results of the survey showed that the counselors of Uusi Suunta program, for the most part, experienced shortcomings in the quality and scope of the workplace counseling. The lack of possibilities of talking about the cases in confidential environment and the inadequacy of comprehensive high-quality support were the biggest concerns with the counselors. The main development idea was to develop the individuality and quality of workplace counseling for the Uusi Suunta- counselors and the responsiveness in acute situations from the supervisors.

Keywords: Sexual offenders, wellbeing at work, coping mechanisms, service development

Sisällys

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Johdanto | 7 |
| 2 | Yhteiskunnalliset lähtökohdat | 7 |
| 2.1 | Seksuaalirikollisuus | 8 |
| 2.2 | Raiskaus | 9 |
| 2.3 | Lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö | 10 |
| 2.4 | Seksuaalirikollisten kuntoutus | 10 |
| 2.5 | Uusi Suunta -ohjelma seksuaalirikoksiin syylistyneille | 11 |
| 2.6 | Työsuojelu ja työturvallisuuslaki | 12 |
| 3 | Teoreettinen viitekehys | 13 |
| 3.1 | Työhyvinvointi | 13 |
| 3.2 | Työuupumus ja sijaistraumatisoituminen | 16 |
| 3.3 | Sosiaalinen tuki työpaikalla ja työnohjaus | 17 |
| 3.4 | Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen palautuminen | 19 |
| 4 | Tutkimusasetelma | 22 |
| 4.1 | Menetelmät ja toteutus | 22 |
| 4.2 | Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä | 23 |
| 4.3 | Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä | 24 |
| 4.4 | Kyselylomaketutkimus | 24 |
| 4.5 | Aineiston analyysi | 27 |
| 4.6 | Luotettavuus ja eettisyys | 28 |
| 5 | Tulokset | 30 |
| 5.1 | Vastaajien taustatiedot | 31 |
| 5.2 | Psyykinen työhyvinvointi ja asiakastyön kuormittavuus | 33 |
| 5.3 | Fyysinen työhyvinvointi | 45 |
| 5.4 | Ammatilliset valmiudet työssä jaksamisessa | 48 |
| 5.5 | Työnantajalta ja työyhteisöltä saatavat tukitoiminnot työhyvinvoinnin edistämässä | 55 |
| 5.6 | Palautuminen | 60 |
| 5.7 | Muut huomiot kyselyn tavoitteeseen liittyen | 64 |
| 6 | Johtopäätökset | 64 |
| 6.1 | Psyykinen työhyvinvointi ja asiakastyön kuormittavuus | 65 |
| 6.2 | Fyysinen työhyvinvointi | 66 |
| 6.3 | Ammatilliset valmiudet työssä jaksamisessa | 67 |
| 6.4 | Työnantajalta saatavat tukitoimet | 68 |
| 6.5 | Palautuminen | 69 |
| 7 | Pohdinta | 70 |
| 7.1 | Opinnäytetyöprosessi | 71 |

| | | |
|-----|--|----|
| 7.2 | Ammatillinen pohdinta | 71 |
| 7.3 | Luotettavuuden ja eettisyyden pohdinta | 72 |
| 7.4 | Kehitysideat | 74 |
| | Lähteet | 76 |
| | Kuviot.. | 79 |
| | Taulukot | 80 |
| | Liitteet..... | 81 |

1 Johdanto

Uusi Suunta on Rikosseuraamuslaitoksessa vuonna 2014 akkreditoitu yksilömuotoinen kuntoutusohjelma seksuaalirikollisille ja sellaisille henkilöille, joilla on potentiaalinen riski syyllistyä seksuaalirikoksiin. Ohjelmatoimintaa toteutetaan pääasiallisesti ehdottoman vankeustuomion aikana, mutta myös vapaudessa suoritettavan rangaistuksen rangaistusajansuunnitelman mukaisena osatoimintana. Uusi Suunta -ohjaajia on koulutettu marraskuusta 2013 lähtien ja lokakuussa 2017 koulutettuja ohjaajia on Suomessa 76.

Opinnäytetyön tilaajana on Rikosseuraamusalan koulutuskeskus (RSKK), joka on osa Rikosseuraamuslaitosta. Seksuaalirikollisuutta on tutkittu viime vuosina, mutta työntekijänäkökulmasta vastaavia tutkimuksia ei ole tehty Uusi Suunta -ohjelman ollessa suhteellisen nuori. Tarkoituksena on selvittää seksuaalirikollisten kanssa työskentelevien Uusi Suunta -ohjaajien työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen sekä työstä palautumiseen liittyviä tekijöitä. Opinnäytetyö on rajattu niin, että sen keskiössä ovat Uusi Suunta -ohjaajat ja tavoitteena on tuottaa laadullista tietoa seksuaalirikollisten kanssa työskentelystä ohjaajanäkökulmasta.

Päädyimme opinnäytetyön aiheeseen henkilökohtaisesta kiinnostuksesta, koska halusimme tehdä opinnäytetyön seksuaalirikollisuuteen liittyvästä ilmiöstä ja koemme, että seksuaalirikollisten kanssa työskentelevät ohjaajat tekevät poikkeuksellisen vaikuttavaa työtä. Tämän vuoksi koimme tutkimuksen mahdollisesti tuottavan arvokasta laadullista tietoa, jota voidaan käyttää työnohjauksen ja työyhteisöjen hyvinvoinnin kehittämiseen ja tutkimiseen tulevaisuudessa.

2 Yhteiskunnalliset lähtökohdat

Tässä luvussa tuodaan esille erityyppisistä seksuaalirikoksista langetettujen rangaistusten määrät Suomessa vuosilta 2015-2016 yhteisenä nimittäjänä rikoslain 20. luku seksuaalirikoksista. Tarkoituksena on avata Suomessa esiintyvän seksuaalirikollisuuden laajuutta rikostyypeittäin ja tilastosta käy ilmi tuomittujen rangaistusten kokonaismäärä käräjäoikeus tai hovioikeus ensimmäisenä oikeusasteena. Tarkemmat lain määritelmät esitellään tässä yhteydessä vain yleisimmin tuomituista seksuaalirikoksista, joita ovat eri vakavuusasteiset raiskausrikokset ja lapsen seksuaalisen hyväksikäytön rikokset. Luvussa käsitellään myös seksuaalirikollisten kuntoutusta yleisellä tasolla sekä seksuaalirikoksista tuomituille tarkoitettua Uusi Suunta- ohjelmaa. Luku sisältää myös lyhyen läpileikkauksen työsuojelusta ja työturvallisuuslaista tutkimukseen liittyviltä osin.

2.1 Seksuaalirikollisuus

Seksuaalirikollisuus on muusta rikollisuudesta poikkeava rikollisuuden laji, koska se koskettaa yksilön itsemääräämisoikeutta ja voi aiheuttaa vakavia ja pitkäaikaisia psyykkisiä vaurioita uhrille. Seksuaalirikollisuuteen liittyy usein negatiivisia uskomuksia ja yhteiskuntamme yleiset mielipiteet ovat kannattaneet rangaistusten koventamista sekä samalla vastustaneet seksuaalirikoksiin syyllistyneiden kuntouttamista. Vangin vapautuessa ilman kuntouttavaa toimintaa sosiaalisen elämän ongelmat eivät kuitenkaan katoa ja ne voivat jopa pahentua vankeustuomion aikana, mikä puolestaan lisää seksuaalirikosten uusimisriskiä. (Siltanen & Vähäkuopus 2012, 8.)

Yhteiskunnallisesti seksuaalirikollisuuden vähentäminen ja rikosentekijöiden kuntouttaminen uusintarikollisuuden ehkäisemiseksi on merkittävä osa länsimaista yhteiskuntaa koskevaa yksilöturvallisuusperiaatetta, joka takaa yksilölle koskemattomuuden ja itsemääräämisoikeuden. Rikosseuraamuslaitos pyrkii edesauttamaan tämän periaatteen toteutumista seksuaalirikollisten kuntoutuspyrkimyksillä.

Vuosina 2015-2016 langetettiin rangaistus yhteensä 1093 seksuaalirikoksesta. Yleisimpinä seksuaalirikostyyppinä näkyvät tilastossa lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö, törkeä lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö, raiskaus, törkeä raiskaus ja pakottaminen seksuaaliseen tekoon. (Tilastokeskus 2017.)

| Seksuaalirikostyyppit | 2015 | 2016 |
|--|------|------|
| 20 Luku SEKSUAALIRIKOKSISTA (yhteislukumäärä) | 547 | 546 |
| | | |
| 20:1§1-2 Raiskaus | 102 | 129 |
| 20:1§3 Raiskauksen yritys | 19 | 15 |
| 20:2§1 Törkeä raiskaus | 22 | 46 |
| 20:2§2 Törkeän raiskauksen yritys | - | 2 |
| 20:1§3 Raiskaus (3 mom) | 1 | 1 |
| 20:1§4 Raiskauksen yritys (3 mom) | 1 | 2 |
| 20:3§1-2 Pakottaminen sukupuoliyhteyteen | 16 | 11 |
| 20:3§3 Sukupuoliyhteyteen pakottamisen yritys | 1 | - |
| 20:4§1 Pakottaminen seksuaaliseen tekoon | 39 | 33 |
| 20:4§2 Seksuaaliseen tekoon pakottamisen yritys | 1 | 2 |
| 20:5§1-2 Seksuaalinen hyväksikäyttö | 8 | 5 |
| 20:5§3 Seksuaalisen hyväksikäytön yritys | 2 | 1 |
| 20:5a§1 Seksuaalinen ahdistelu | 5 | 30 |
| 20:6§1-2 Lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö | 178 | 158 |
| 20:6§3 Lapsen seksuaalisen hyväksikäytön yritys | 5 | 5 |
| 20:7§1 Törkeä lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö | 118 | 96 |

| | | |
|--|----|---|
| 20:7§2 Lapsen törkeän seksuaalisen hyväksikäytön yritys | - | 1 |
| 20:8§1-2 Seksikaupan kohteena olevan henkilön hyväksikäyttö | 1 | - |
| 20:8§3 Seksikaupan kohteena olevan henkilön hyväksikäytön yritys | - | - |
| 20:8a§1-2; 20:8§1 (650/2004) Seksuaalipalvelujen ostaminen nuorelta | 1 | 2 |
| 20:8a§3; 20:8§2 (650/2004) Seksuaalipalvelujen ostamisen yritys nuorelta | 1 | 3 |
| 20:8b§ Lapsen houkuttelemisen seksuaalisiin tarkoituksiin | 10 | 2 |
| 20:8b§3 Lapsen seksuaalisiin tarkoituksiin houkuttelemisen yritys | - | - |
| 20:8c§1 Sukupuolisiveellisyttä loukkaavan lasta koskevan esityksen seuraaminen | - | - |
| 20:8c§2 Sukupuolisiveellisyttä loukkaavan lasta koskevan esityksen seuraamisen yritys | - | - |
| 20:9§1 Paritus | 9 | 1 |
| 20:9§2 Parituksen yritys | - | - |
| 20:9a§1 Törkeä paritus | 7 | 1 |
| 20:9a§2 Törkeän parituksen yritys | - | - |

Taulukko 1: Rangaistukset rikoksittain vuosina 2015-2016 käräjäoikeudet ja hovioikeus ensimmäisenä oikeusasteena.

Vuositasolla rangaistuksiin johtaneiden seksuaalirikosten määrät ovat pysyneet vuosina 2015-2016 lähes muuttumattomina, ainoastaan eri rikostyyppien kesken on havaittavissa jonkin verran vuosittaista vaihtelua.

2.2 Raiskaus

Raiskauksesta on kyse silloin, kun rikosentekijä pakottaa toisen sukupuoliyhteyteen käyttämällä henkilöön kohdistuvaa väkivaltaa tai uhkaamalla käyttää sellaista väkivaltaa. Raiskauksesta voidaan tuomita vankeuteen vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi vuodeksi. Raiskauksesta tuomitaan myös se, joka saatettuaan toisen tiedottomaksi taikka pelkotilaan tai muuhun sellaiseen tilaan, jossa hän on kykenemätön puolustamaan itseään, käyttämällä puolustuskyvyttömyyttä hyväkseen on sukupuoliyhteydessä hänen kanssaan. (Rikoslaki 19.12.1889/39.)

Törkeäksi raiskaus arvioidaan silloin, jos sen yhteydessä vaarannetaan toisen henki tai terveys, tekijöitä on useita ja siinä aiheutetaan erityisen vakavaa henkistä tai ruumiillista kärsimystä uhrille. Lisäksi teko on arvioitava törkeäksi, jos raiskaukseen liittyy uhkaus vakavasta väkivallasta tai terä- tai ampuma-aseen käytöstä. Kokonaisuutena arvostellen törkeästä raiskauksesta voidaan tuomita vankeuteen vähintään kahdeksi ja enintään kymmeneksi vuodeksi. Sekä raiskauksen että törkeän raiskauksen yritykset ovat rangaistavia. (Rikoslaki 19.12.1889/39.)

Pakottamisesta sukupuoliyhteyteen on kyse silloin jos väkivalta, uhkaus tai muut rikokseen liittyvät seikat ovat vähäisiä ja rikos on kokonaisuutena arvostellen lieventävien asianhaarojen vallitessa tehty. Tuomio pakottamisesta sukupuoliyhteyteen on enintään kolme vuotta vankeutta. (Rikoslaki 19.12.1889/39.)

2.3 Lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö

Rikoslain 20 luvun 6 §:n mukaan lapsen seksuaalisella hyväksikäytöllä tarkoitetaan sukupuoliyhteyttä alle 16-vuotiaan lapsen kanssa tai muuta seksuaalista tekoa, jonka voidaan olettaa vahingoittavan lapsen kehitystä. Teon kriminalisoinnin taustalla vaikuttava ajatus on, että lapseen kohdistuva seksuaalinen teko on aina haitallinen lapsen kehitykselle. Lapsen seksuaalisesta hyväksikäytöstä on kyse myös silloin, kun tekijä saa alle 16-vuotiaan ryhtymään edellä mainittuun seksuaaliseen tekoon. (Littunen, Mohell & Herlin 2009, 15.)

Lainsäädännöllisesti lapsen seksuaaliseen hyväksikäyttöön ei sisälly väkivaltaa tai sillä uhkaamista, vaan teko on aina rangaistava huolimatta siitä, että lapsi itse olisi ollut halukas tekoon. Jos tekoon liittyy väkivaltaa tai sillä uhkailua, tulee tekoa arvioida sekä lapsen seksuaalisena hyväksikäyttönä että lisäksi pahoinpitelynä tai raiskauksena. (Littunen ym. 2009, 15.)

Törkeänä rikosta pidetään silloin kun teon kohteena on lapsi, jolle teko on omiaan aiheuttamaan erityistä vahinkoa, rikos tehdään erityisen nöyryyttävällä tavalla tai teko aiheuttaa erityistä vahinkoa lapselle. Tässä tapauksessa tulee lisäksi huomioida lapsen tuntema erityinen luottamus sekä riippuvainen asema tekijää kohtaan. Lisäksi teon törkeyttä arvioitaessa on huomioitava lapsen kehitystaso, ikä ja tekoa on pidettävä kokonaisuutena arvostellen törkeänä. Rangaistusasteikko törkeässä tekomuodossa on yhdestä kymmeneen vuotta vankeutta. Myös teon yritys on rangaistava. (Littunen ym. 2009, 15.)

Rikoslain 20. luvun 7 §:ssä lapsen ikä mainitaan yhtenä huomioon otettavana tekijänä teon törkeyttä arvioitaessa. Lähtökohtaisesti tekoa voidaan pitää sitä törkeämpänä mitä nuorempi uhri on. Seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaaminen voi perustua myös siihen, ettei teon kohteena oleva lapsi tai nuori kykene päättämään osallistumisestaan seksuaaliseen tekoon, johtuen esimerkiksi alisteisesta asemasta tai puolustuskyvyttömyydestä. Tällaiset teot ovat rangaistavia rikoslain 20 luvun 5 §:n mukaisena seksuaalisena hyväksikäyttönä. (Littunen ym. 2009, 15.)

2.4 Seksuaalirikollisten kuntoutus

Nykyisessä länsimaisessa rankaisupolitiikassa korostuu rankaisemisen ohella rikollisen hoito- ja kuntouttamistavoitteet, joiden tarkoituksena on muuttaa henkilön käyttäytymis- ja

ajatusmalleja sekä antaa valmiuksia rikoksettomaan elämään. Seksuaalirikollisuuden ehkäisemiseen käytetään sekä hormonaalisia lääkkeitä että erilaisia psyko-educatiivisia malleja kuten kognitiivis-behavioraalinen -malli ja psykodynaaminen terapia. (Littunen ym. 2009, 35-36.)

Kognitiivis-behavioraalissa mallissa rikoksentekijän vahingollisia ajatusvääristymiä pyritään muuttamaan tunteiden ja ajattelun merkityksen muuttamisella, jolloin henkilön odotetaan oppivan tunnistamaan itselleen haitallisia ajatus- ja toimintamalleja kuten esimerkiksi teon kieltämistä tai vähättelyä. Tavoitteena on myös uhriempatian herättäminen rikoksentekijässä, jotta hän ymmärtää haitallisen käyttäytymisensä vaikutukset rikoksen uhriin. Suomen vankeinhoidossa kognitiivis-behavioraalisia toimintaohjelmia seksuaalirikoksiin syyllistyneille edustavat Stop- sekä Uusi Suunta -ohjelmat. (Littunen ym. 2009, 35-36.)

Psykodynaamisessa terapiassa asiakkaan nykyhetken oireita peilataan asiakkaan henkilöhistorian mahdollisten minäkuva vaurioittavien lapsuus- ja nuoruusajan kokemusten kautta, jotka ovat saattaneet vaikuttaa nykyisen seksuaalikehityksen ja -käyttäytymisen vinoutumiseen. Pyrkimyksenä on auttaa rikoksentekijää ymmärtämään historiansa kautta nykyhetken käyttäytymistään ja ajattelutapojaan sekä rikoksiin johtaneita syitä, jolloin on mahdollista kyseenalaistaa ja pyrkiä muuttamaan toimintaansa. (Littunen ym. 2009, 35-36.)

2.5 Uusi Suunta -ohjelma seksuaalirikoksiin syyllistyneille

Suomessa vuonna 2014 käyttöön otettu Uusi Suunta -ohjelma on tarkoitettu sekä jo tuomituille seksuaalirikollisille että potentiaalisille seksuaalirikollisille, joilla on olemassa oleva riski syyllistyä seksuaalirikoksiin. Ohjelmatoimintaan osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja Uusi Suunta -ohjelma soveltuu sekä miehille että naisille. Lähtökohtaisesti ohjelma on suunnattu seksuaalirikollisille, joiden ei katsota hyötyvän tai jotka eivät sovellu ryhmämuotoiseen kuntoutukseen. Korkeamman riskiluokituksen rikoksentekijät voivat myös osallistua Uusi Suunta -ohjelmaan, mutta kyseiselle riskiryhmälle on kehitetty heidän tarpeitaan paremmin vastaava, spesifioidumpi ja intensiivisempi Stop-ohjelma. Stop-ohjelmaa käytetään vankiloissa tuomiotaan suorittaville seksuaalirikollisille, joiden rikoksen uusimisriskin taso on kohonnut. Stop -ohjelma on ryhmämuotoinen kuntoutusohjelma, joka ei intensiivisyytensä vuoksi sovi matalariskisille seksuaalirikollisille. Ohjelman kesto on 8 kuukautta ja se sisältää istuntoja kahdesta kolmeen kertaa viikossa. Ohjelmaa toteutetaan Riihimäen vankilassa, mutta ohjelmaan on mahdollista hakeutua muistakin vankiloista. (Nurminen, 2016.)

Uusi Suunta -ohjelmatoimintaa toteutetaan ehdottoman vankeustuomion aikana vankilassa rangaistustaan suorittaville vankeusvangeille ja vapaudessa suoritettavien rangaistusten puitteissa kuten yhdyskuntaseuraamuksiin tuomituille rikoksentekijöille; Uusi Suunta -ohjelma

voidaan sisällyttää yhdyskuntapalvelua suorittavan seksuaalirikollisen rangaistusajan suunnitelmaan. Potentiaalisilla seksuaalirikollisilla eli henkilöillä, joilla on herännyt henkilökohtainen huoli omasta seksuaalirikollisuusmyönteisestä ajattelumallistaan, mutta he eivät ole syyllistyneet vielä seksuaalirikoksiin, on mahdollisuus osallistua ohjelmatoimintaan ulkopuolisten järjestöjen tarjoamana ennaltaehkäisevänä toimintana. (Nurminen 2016.)

Uusi Suunta -ohjelma on yksilömuotoinen käsikirjaperusteinen toimintaohjelma, jossa tapaamiskertoja on yhteensä 16. Ohjelman ohjeellinen suorittamisaika on 2-4 kuukautta tapaamisten tiheydestä riippuen. Ohjelma on strukturoitu ja koostuu kolmesta eri osiosta. Ensimmäinen osa nimeltään ”Mitä tapahtui?” painottaa rikoksen tarkastelua tekijän, teon uhrin ja oikeuslaitoksen sekä yhteiskunnan näkökulmista. Samalla on tärkeää määritellä tavoitteet kuntoukselle. Ohjelman toisen osan ”Miksi teko tapahtui ja mistä siinä oli kyse?” tarkoituksena on syventää asiakkaan ymmärrystä tekijöistä, jotka ovat saaneet hänet syyllistymään seksuaalirikokseen. Tämän yhteydessä käydään myös läpi tekijän mahdollisia ajatusvääristymiä eli henkilökohtaisia perusteluita, joilla asiakas on oikeuttanut ja hyväksyttänyt itselleen teon tekemisen. Kolmannessa osassa ”Mitä tarvitaan ettei tekoa tapahdu enää uudelleen?” luodaan yhdessä asiakkaan kanssa rikoksetonta elämäntapaa tukevia mielekkäitä suunnitelmia. Tarkoituksena on alkaa toteuttamaan suunnitelmia mahdollisesti jo ohjelman aikana, mutta viimeistään sen päätyttyä. (Nurminen 2016.)

Uusi suunta -ohjelma on Rikosseuraamuslaitoksen vuonna 2013 akkreditoima kuntoutusohjelma. Ohjelma otettiin käyttöön 2014 ja ohjaajia on koulutettu marraskuusta 2013 lähtien. Tällä hetkellä (lokakuu 2017) koulutettuja ohjaajia on 76. Marraskuussa 2017 järjestetään seuraava ohjaajakoulutus, johon osallistuu 27 henkilöä. Uusi suunta -ohjelman on suorittanut tähän mennessä (tammikuu 2014 - lokakuu 2017) yhteensä 270 seksuaalirikoksesta tuomittua henkilöä joko vankilassa tai yhdyskuntaseuraamustoimistoissa. (Nurminen 2016.)

Kuntoutusohjelmien vaikuttavuustutkimuksista on saatu kahdensuuntaisia tuloksia. Toisten tutkimusten mukaan ohjelmiin osallistuneet syyllistyivät uusiin seksuaalirikoksiin 10-22 % vähemmän kuin osallistumattomat. Päinvastaisia tutkimustuloksia on myös saatu, joiden mukaan ohjelmatoiminnalla ei ole saatu alennettua uusimisriskiä tai erot uusintarikollisuudessa eivät ole olleet tilastollisesti merkittäviä. Yleisesti tunnustetaan kuitenkin kognitiivis-behaviorallisten menetelmien soveltuvuus juuri seksuaalirikoksista tuomittujen kuntoutuksessa sen tavoittelemien ajattelun ja käyttäytymisen muutosten aikaansaamisessa. (Nurminen 2016.)

2.6 Työsuojelu ja työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain 1. luvun 1 § mukaan työtekijöiden työkyky ja sen ylläpitäminen on turvattava työympäristöä ja työolosuhteita parantamalla sekä ennaltaehkäisemällä ja

torjumalla työtapaturmia, ammattitauteja ja muita itse työstä ja työympäristöstä aiheutuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Finlex 2017.)

Velvollisuuksista säädetään tarkemmin 2 luvun 8 §:ssä, jonka mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi. Tätä varten työnantajalla on oltava olemassa toimintaohjelma, jossa on kartoitettu työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset työntekijään ja sen on katettava myös työolojen kehittämistarpeet. Toimintaohjelman tavoitteena on turvallisuuden ja terveellisyyden edistäminen sekä työkyvyn ylläpitäminen. 10 § mukaisesti työnantajan velvollisuus on selvittää ja arvioida edellämainitut seikat riittävän järjestelmällisesti, jotta 14 § mukaisesti voidaan työntekijälle antaa riittävää opetusta ja ohjausta työn haittojen tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran vähentämiseksi. Työnantajalla on myös velvollisuus tarvittaessa täydentää työntekijälle annettavaa opetusta ja ohjausta. Mikäli työntekijä kohdan 25 § mukaisesti todetaan kuormittuvan terveyttänsä vaarantavalla tavalla, on työnantajan välittömästi asian tiedoksisaatuun ryhdyttävä toimiin kuormittavuustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran vähentämiseksi ja selvittämiseksi. (Finlex 2017.)

Työntekijä voi kuormittua työssään myös psykososiaalisesti terveyttään vaarantavalla tavalla, jolloin työnantajan on täytettävä työturvallisuuslain mukaiset velvoitteensa. Nämä pääasialliset velvoitteet ovat 8 § huolehtimisvelvoite, 10 § vaarojen selvittämisvelvoite ja 25 § kuormitustekijöiden välttämismelvoite. (Työsuojeluhallinto 2017.)

3 Teoreettinen viitekehys

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä, kuten oikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikalla, työuupumuksen määrittelystä ja sijaistraumatisoitumisen käsitteestä. Viitekehukseen kuuluvat myös työhyvinvointia tukeva työnohjaus ja sosiaalinen tuki työpaikalla sekä palautuminen. Palautumista käsitellään psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen palautumisen näkökulmasta ja pohditaan niiden merkitystä aiempien tutkimustulosten valossa.

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla ei ole vain yhtä määritelmää, vaan se on aina yksilöllinen kokemus, johon liittyvät työpaikan sisäiset suhteet sekä työntekijän oma persoona ja ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen sekä työhön sitoutumiseen ja se ilmenee esimerkiksi innostuneisuutena, aloitetykyynä ja motivoituneisuutena. Sillä on myös suora yhteys työn tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja organisaation maineeseen. (Kantolahti 2017.)

Reinikainen (2012) kuvaa sosiaalityön pro gradu- tutkielmassaan työhyvinvoinnin kehitystä 2000 -luvulla. Sitä ennen työhyvinvoinnin painopiste oli lähinnä yksittäisen ihmisen somaattisten sairauksien hoidossa, mistä työsuojelu on myöhemmin lähtenyt kehittymään. Siitä painopiste on laajentunut työkyvyn ja osaamisen kehittämiseen, ja sen jälkeen organisaatioiden kehittämisessä on ollut keskiössä työyhteisöjen toimivuus, johon liittyy työhyvinvointi sekä henkilöstön kehittäminen. Hyvinvoiva ja toimiva työyhteisö onkin muodostunut eräänlaiseksi kilpailueduksi työmarkkinoilla. Työhyvinvointitutkimusten painopiste on tämän kehityksen myötä laajentunut fyysisten olosuhteiden ja terveystieteiden tutkimuksesta henkisen kuormittuneisuuden, työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja yksilöllisen jaksamisen alueille. (Reinikainen 2012, 10.)

Meriläinen (2011) nostaa sosiaalipsykologian pro gradu- tutkielmassaan esille vuonna 2005 tehdyn suomalaisten työorientaatiota koskevan International Social Survey Programme - tutkimuksen sekä vuonna 2008 tehdyn työolobarometrin, ja näiden tulokset. Työorientaatiota koskevan tutkimuksen tuloksista ilmeni, että melkein kolmannes suomalaisista piti työtään usein stressaavana ja psyykkisesti kuormittavana. Tutkimuksessa vastanneiden iällä, sosiaalisella statuksella sekä sukupuolella oli merkittävää hajontaa. Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittaisella työolobarometritutkimuksella on myös tutkittu suomalaisen työelämän laadullisia muutoksia ja kehitystä työntekijän näkökulmasta. Vuoden 2008 työolobarometrin mukaan työpaikoilla, joilla työkuulttuurin laatu koettiin hyväksi, työn henkinen rasittavuus oli alhaisempaa kuin työpaikoilla, joissa ei ollut toimivaa työkuulttuuria. Laadultaan hyvissä työpaikoissa kohtelu oli Meriläisen (2011) mukaan tasa-arvoista ja tasapuolista, toiminnan kehittämiseen oli mahdollista vaikuttaa, työpaikan kulttuuri oli avoin ja kannustava sekä työ tarjosi työntekijöille kehittymismahdollisuuksia. Työhyvinvointia edistivät myös avoin ilmapiiri, töiden laadukas organisointi sekä epäkohtiin puuttuminen ja niistä keskusteleminen. (Meriläinen 2011, 3, 4.)

Työhyvinvointiin liittyvät ulkoisten tekijöiden lisäksi myös yksilölliset tekijät, kuten työntekijän oma persoonallisuus, ammattitaito ja henkilökohtainen stressinsietokyky. Lievä stressi on täysin normaalia, se kuuluu työelämään ja siitä voi lyhytkestoisena olla hyötyä tavoiteltaessa parempia tuloksia. Meriläinen (2011) toteaa ongelmia muodostuvan silloin, jos työstä aiheutuva stressi ylittää yksilön voimavarat ja työntekijä alkaa oireilla psyykkisesti tai fyysisesti. (Meriläinen 2011, 3, 4.)

Yksilölliset tekijät, kuten temperamentti ja persoonallisuus vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin, koska temperamentti ja persoonallisuus vaikuttavat siihen, miten eri yksilöt voivat kokea samat tilanteet eri tavoin. Tutkimuksissa on tarkasteltu sitä, millainen rooli persoonallisuudella on työhyvinvoinnin näkökulmasta sekä sitä, miten temperamentti ja

persoonallisuus ovat yhteydessä kokemukseen esimerkiksi työn hallinnasta ja palkitsevuudesta. Korkeaan työstressiin sekä työn hallinnan vähäisyyteen on huomattu vaikuttavan muun muassa korkea neuroottisuus ja vähäisen avoimuuden, tunnollisuuden sekä vähäisen sovinnollisuuden omaavat persoonallisuuden piirteet. (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 17.)

Sosiaaliset suhteet ja niiden laatu vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin, koska työntekijöiden oma työhyvinvointi tai vaihtoehtoisesti työpahoinvointi voi tarttua työtoverille, asiakkaalle tai kotiin. Haastavan asiakaskunnan kanssa työskentely voi uhata työntekijän työhyvinvointia, mutta toisaalta myönteiset asiakaskontaktit sekä onnistumiset asiakastyössä vahvistavat yksilöllistä työhyvinvointia ja lisäävät onnistumisen kokemusta. (Reinikainen 2012, 20.)

Mäkinieniemi (ym. 2014) nostaa esiin pitkään jatkuneen oikeudenmukaisuustutkimuksen, jossa on selvitetty vaikuttaako yksilön kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta työhyvinvointiin. Se, kokeeko työntekijä tullessaan työssään oikeudenmukaisesti kohdelluksi vai ei, on yksi psyykkiseen sekä fyysiseen työhyvinvointiin vahvasti vaikuttava tekijä. Työpaikoilla, joissa ilmenee heikoksi koettua oikeudenmukaisuutta on aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa osoitettu olevan yhteydessä työntekijän kokemaan stressiin, unihäiriöihin ja jopa kroonisiin tulehduksiin. (Mäkinieniemi ym. 2014, 25.)

Oikeudenmukaista kohtelua työpaikalla on tutkittu myös suojaavien tekijöiden näkökulmasta tapauksissa, joissa työntekijä kohtaa jonkinlaisen kriisin, jonka seurauksena joutuu sairauslomalle. Tutkimusten mukaan oikeudenmukaisesti kohdellut työntekijät palasivat nopeammin töihin sairauslomalta kuin sellaiset työntekijät, jotka kokivat epäoikeudenmukaista kohtelua. Tutkimuksissa oikeudenmukaisesta kohtelusta on havaittu myös kehityskeskustelujen tärkeys ja niiden yhteys oikeudenmukaisen kohtelun kokemukseen. Silloin kun työntekijä kokee esimiehensä kanssa käydyn kehityskeskustelun hyödylliseksi työnsä sekä kehittymisensä näkökulmasta, hänen arvionsa päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuudesta paranevat. Työntekijän näkökulmasta yksi keino edistää työntekijöiden oikeudenmukaisuuden kokemusta on siis panostaa kehityskeskusteluihin. (Mäkinieniemi ym. 2014, 22.)

Suomalaisessa oikeudenmukaisuustutkimuksessa (Romana, Keskinen & Keskinen 2004) tutkittiin oikeudenmukaista johtamista ja sitä, miten oikeudenmukaisuus näkyy työpaikoilla, sekä esimiehen ja alaisen vuorovaikutuksen laadun yhteyttä oikeudenmukaisuuden kokemukseen. Oikeudenmukaisuuden kokemus syntyy ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, koska havainnot oikeudenmukaisuudesta ovat subjektiivisia ja sen vuoksi henkilöillä voi olla hyvin erilaiset näkemykset oikeudenmukaisuudesta. Vuorovaikutuksella esimies voi vaikuttaa työyhteisönsä kokemukseen ja merkityksenantoihin sekä oikeudenmukaisella vuorovaikutuksella hän voi myös

osoittaa työntekijöille, että heistä välitetään arvokkaina työntekijöinä. (Romana, Keskinen & Keskinen 2004, 11.)

Romana, Keskinen ja Keskinen (2004) toteavat oikeudenmukaisuustutkimuksessaan että epäoikeudenmukaisuuden tunne voi johtaa vähemmän konstruktiiiviseen työskentelytapaan ja kommunikaatioon työyhteisössä. Epäoikeudenmukaisuuden tunne voi pahimmillaan johtaa esimerkiksi tiedon, ideoiden tai voimavarojen panttaamiseen, mikä puolestaan hidastaa tehtävän tai ryhmän tavoitteiden saavuttamista. Mitä oikeudenmukaisempia menettelytapoja käytettiin päätöksenteossa, sitä paremmaksi työntekijät kokivat myös kommunikaation työyhteisössä. Myös organisaatio hyötyy työntekijöiden oikeudenmukaisesta kohtelusta, koska vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden kokemus lisää sellaista työntekijöiden vapaaehtoista toimintaa, joka on organisaation kannalta tehokasta ja edullista, mutta ei sisälly työntekijöiden varsinaisiin toimenkuviin tai palkkioihin. (Romana ym. 2004, 11.)

Oikeudenmukainen johtaminen koettiin siis toimivaksi yhteistyöksi työyhteisön kanssa. Työyhteisön asenteet sekä työntekijöiden oma toiminta vaikuttavat myös omalta osaltaan siihen millaisia keinoja esimiehen on mahdollista käyttää työssään. Työntekijöiden vastauksissa työyhteisön toimintatapa näkyi tutkimuksessa pääasiassa kolmessa luokassa. Luokat ovat työyhteisön avoin ja salliva ilmapiiri, työyhteisön vastuullinen ja oma-aloitteinen toiminta sekä työyhteisön keskinäinen tuki. (Romana ym. 2004, 24.)

3.2 Työuupumus ja sijaistraumatisoituminen

Pitkittynyt työstressi voi aiheuttaa työuupumusta. Työstressi on psykofysiologinen tila, joka voi pitkäaikaisena johtaa työuupumukseen tai jopa masennukseen. Jatkuva työstressi vaikuttaa muun muassa muistamiseen, nukkumiseen sekä oppimiseen ja se voi nostaa riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Työstressin kehittymiseen vaikuttavat monet työhön ja yksilöön liittyvät tekijät, kuten työn luonne ja työolot. Näiden tekijöiden tulisivat olla sellaiset, että ne eivät loisi edellytyksiä liian kielteiseksi muuttuvan työstressin synnylle. Esimerkeiksi Mäkinieniemi (ym. 2014) mainitsee sellaiset tilanteet, joissa esiintyy samanaikaisesti vähäistä työn hallinnan mahdollisuutta ja toisaalta korkeita vaatimuksia. Ne tulisi tunnistaa tilanteen korjaamiseksi. (Mäkinieniemi ym. 2014, 26-27.)

Työuupumusoireiden, kuten kynnisyden ja uupumuksen, on havaittu olevan yhteydessä vähäiseen fyysiseen aktiivisuuteen, ylipainosta johtuviin terveysongelmiin ja runsaaseen päihteiden käyttöön sekä myöhempään fyysiseen ja psyykkisiin terveysongelmista johtuviin sairaalajaksoihin. Työuupumuksen pitkäaikaiset vaikutukset mielenterveyteen voivat näkyä muun muassa psykelääkkeiden lisääntyvänä käyttönä, joka kertoo työuupumuksen aiheuttamasta pitkäaikaisesta emotionaalista ahdistuksesta. (Mäkinieniemi ym. 2014, 27.)

Haastavan asiakaskunnan kanssa työskentely voi aiheuttaa työuupumuksen lisäksi sijaistraumatisoitumisen oireita. Sijaistraumatisoituminen tarkoittaa pitkän aikavälin muutoksia auttajan mielessä, tunteissa sekä kehossa auttajan altistuessa asiakkaiden traumaattisille kokemuksille tai muille aineistoille, kuten esimerkiksi teksteille, kuville tai keskusteluille. Sijaistraumatisoitumisen aiheuttamat muutokset voivat ilmetä esimerkiksi masennuksena ja ahdistuksena, näköalattomuutena työelämässä, ylireagointina asiakkaan asioihin, kyynisyytenä, eristäytymisenä, fyysisinä oireina tai oman minäkäsityksen muuttumisena negatiiviseksi ja mustavalkoiseksi. (Seksuaaliväkivalta 2017.)

Traumatyön terapeutteja koskevissa tutkimuksissa on havaittu samankaltaisuuksia, kuten terapeuttien maailmankuvan muuttumista sijaistraumatisoitumisen myötä negatiivisemmaksi, pessimistisemmäksi ja kyynisemmäksi. Reunanen (2010) mukaan yksityiselämän alueella auttajalla voi ilmetä erilaisia oireita, kuten muistihäiriöitä ja normaalia voimakkaampaa reagoitua arjessa kohdattuihin vastoinkäymisiin. Työssä tapahtuneet asiat voivat palata vapaa-ajalla mielikuviin ja aiheuttaa painajaisia. Luottamus toisiin ihmisiin sekä itsensä ja toisten arvostaminen voivat myös heikentyä. (Reunanen 2010, 3, 4.)

Sijaistraumatisaatio-oireilla on havaittu olevan yhteys muun muassa työntekijän työkokemukseen, koulutukseen sekä työskentelyn intensiivisyyteen. Työntekijän aikaisempi traumahistoria, stressinsietokyky, mielenterveys ja copingtyylit vaikuttavat siihen, miten työntekijä kokee sijaistraumatisaatio-oireita. Reunanen (2010) nostaa esiin myös iän, koulutuksen ja työkokemuksen, joiden on havaittu olevan yhteydessä sijaistraumatisaatio-oireisiin. Toisin sanoen, mitä nuorempi ja kokemattomampi työntekijä sitä enemmän oireita esiintyy. (Reunanen 2010, 4.)

3.3 Sosiaalinen tuki työpaikalla ja työnohjaus

Myllyvirta (2014) näkee sosiaalisen tuen työpaikalla välittämisenä ja arvostamisena, joita yksilö saa luottamiltaan henkilöiltä. Sosiaalinen tuki työpaikalla voi tarkoittaa myös rakenteellista tai toiminnallista tukea, jolloin työntekijä on osallisena sosiaalisessa verkostossa. Sosiaalisen tuen toimintaa on jaoteltu eri osa-alueisiin, kuten emotionaaliseen, välineelliseen ja tiedolliseen tukeen. Emotionaalinen tuki pitää sisällään työntekijän empaattista kuuntelua, hyväksyntää, arvostamista, välittämistä sekä avoimuutta keskustelulle. Välineellisellä tuella tarkoitetaan puolestaan käytännön tukea, esimerkiksi tietokoneen käytön opastusta tai muuta työtehtävien hoitoon liittyvää tukea. Tiedollisella tuella tarkoitetaan puolestaan tiedon jakamista sekä työntekijän neuvontaa ja opastusta. (Myllyvirta 2014, 3.)

Tutkimuksissa on löydetty yhteyksiä kollegoilta ja esimiehiltä saatuun tukeen sekä työssä suoriutumisen välille. Esimerkiksi Myllyvirran (2014) esittelemässä sairaanhoitajia koskeneessa pitkittäistutkimuksessa havaittiin, että kollegoilta ja esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki paransi sairaanhoitajien työssä suoriutumista. Tulosta perusteltiin sillä, että tukea saavat hoitajat kokivat työympäristönsä mieluisaksi ja avun pyytämisen kollegoilta helpommaksi, kuin hoitajat, jotka eivät kokeneet saavansa tukea. Toisaalta Myllyvirta (2014) mainitsee myös sosiaalisen tuen merkityksettömyyden eri aloilla, kuten esimerkiksi myyntityössä, jossa sosiaalisen tuen ei havaittu olevan lainkaan yhteydessä työntekijän työssä suoriutumiseen. Tätäkin tulosta voidaan kuitenkin perustella sillä, että myyntityön kaltainen yksilötyöskentely ei välttämättä vaadi työpaikan sosiaalista tukea. (Myllyvirta 2014, 7, 8.)

Työpaikan sosiaalista tukea täydentää työnohjaus, joka on olennainen osa työhyvinvointia ja se auttaa jaksamaan sekä pysymään työkykyisenä. Työnohjausta toteutetaan monella eri ammattialalla ja se kohdistuu erilaisiin ilmiöihin työpaikoilla. Holma (2015) tutki kasvatustieteiden pro gradu- tutkielmassaan työnohjaajien kokemuksia ammatillisen kasvun näkökulmasta, ja kuvaa työnohjauksen olevan parhaimmillaan säännöllistä, tietyin väliajoin tapahtuva prosessi, joka kuuluu olennaisena osana työntekijän työhön. Työnohjauksen sisällön muodostavat ohjattavan työ, oman itsensä tarkastelu työntekijänä sekä työntekijän suhde tehtävään työhön. Työnohjaus on vuorovaikutusta, jossa ammatillisen koulutuksen saanut ohjaaja ja ohjattavat auttavat toisiaan näkemään itsensä ja työnsä selkeämmin. Työnohjaus perustuu vuorovaikutukseen, joka toteutetaan yksilö- tai ryhmätyöskentelynä. (Holma 2015, 8.)

Työnohjaus perustuu ohjattavan ja ohjaajan yhteiseen sopimukseen työnohjauksesta ja näin työnohjaukseen liittyvät ulkoiset sekä sisäiset puitteet muodostuvat osapuolten sopimuksen mukaisiksi. Ulkoisiin puitteisiin kuuluvat työnohjauksen paikka, istunnon kesto, istuntojen tiheys ja työnohjausjakson pituus. Sisäisistä puitteista tärkein on työnohjausmenetelmä, joka on joko henkilökohtaista yksilötyönohjausta tai ryhmäohjausta. Ryhmäohjauksessa voidaan erottaa tavanomainen ryhmäohjaus, johon osallistuu vain osa työyhteisöstä sekä yhteistyötyönohjaus, jossa on mukana koko työyhteisön henkilökunta. Pääasiassa työnohjaus tapahtuu erikokoisissa ryhmissä, joissa ohjattavia saattaa olla läsnä kahdesta aina koko työyhteisön jäsenmäärään. Ihanteellinen ryhmäkoko on kahdesta kuuteen ohjattavaa, koska pienessä ryhmässä aikaa on riittävästi jokaista työntekijää kohden. (Holma 2015, 11, 12.)

Yksilötyönohjausistunnossa on aina läsnä ohjattava ja työnohjaaja. Olennaisinta onnistuneessa yksilötyönohjauksessa on työnohjaajan ja ohjattavan välinen ammatillinen vuorovaikutus, jossa ohjaustilanne rakentuu kahdenväliselle suhteelle. Yksilöllisessä työnohjauksessa on mahdollista syventyä monipuolisesti ohjattavan ammatilliseen kehitykseen ja samalla tarkastella, miten ammatillinen kehitys vaikuttaa työntekijän persoonaan. Usein

yksilöohjauksessa työskennellään hyvin henkilökohtaisten työhön, omaan kasvuun ja ammatilliseen vuorovaikutukseen kuuluvien teemojen kanssa ja sen vuoksi turvallinen ja luotettava työskentelyilmapiiri on tärkeä. (Holma 2015, 11.)

Haapala (2012) kertoo sosiaalityön pro gradu- tutkielmassaan työnohjauksen ja työhyvinvoinnin välisestä yhteydestä. Hänen mukaansa työnohjaus lisää työhyvinvointia ja vaikuttaa työn laatuun. Työnohjaus edistää työntekijöiden ammatillista kehittymistä, asiakastyöskentelyä sekä yleistä työyhteisön hyvinvointia. Työnohjaus on tärkeää myös sen innovatiivisuuden kannalta, koska työnohjaus voidaan Haapalan (2012) mukaan myös nähdä mahdollisuutena hyödyntää käytännön työelämästä nousevaa tietoa, joka voi johtaa uusiin innovatiivisiin ratkaisuihin. Tutkimuksissa on havaittu työnohjaukseen säännöllisesti osallistuvilla työntekijöillä huomattavasti vähemmän fyysisiä oireita, vähemmän levottomuutta ja kontrollin menettämisen tunteita. Lisäksi työnohjaus edistää työhön sitoutumista, selkeyttää työrooleja sekä vaikuttaa positiivisesti työtahtiin ja töiden hallintaan. (Haapala 2012, 43, 44.)

Haapalan (2012) tutkielman mukaan sosiaaliset vuorovaikutustaidot ja kokemukset työtovereiden tuesta paranivat työohjaukseen osallistuneilla. Yhteyksiä havaittiin myös organisaation kulttuurin sekä sosiaalisen ilmapiirin parantumisessa. Henkilöstön huomioiminen parani, samoin vastaavasti työntekijöiden sitoutuminen organisaatioon, työryhmän arviointi ja työmotiivit sekä ammatillinen itsetunto kehittivät. Kyynisyys ja työuupumusoireet vähenivät ja työkyky, työtyytyväisyys sekä työhön sitoutuminen paranivat. Työnohjauksissa korostui opetuksellinen tukea antava rooli ja luottamus sekä tietoisuus itsestä ja hoitoympäristöstä kasvoi. Työnohjauksella huomattiin myös olleen myönteisiä vaikutuksia esimieheen suhtautumiseen, ystäviin ja perheeseen sekä motivaatioon että vastuullisuuteen. Työnohjauksella on siis Haapalan (2012) mukaan havaittavissa positiivinen vaikutus ja se lisää tasapainoa työelämään, auttaa ymmärtämään paremmin omia tunteita sekä huolehtimaan omasta terveydestään. (Haapala 2012, 43-44.)

3.4 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen palautuminen

Psykologiassa palautumisella tarkoitetaan prosessia, jossa palautuminen alkaa, kun ihmistä fyysisesti tai psyykkisesti kuormittava stressitilanne on ohi, ja elimistö alkaa toipua työkuormituksen aiheuttamasta stressireaktiosta. Jos palautumista ei tapahdu tai se on riittämätöntä suhteessa ponnisteluihin, syntyy epäsuhta, joka alkaa kuluttaa yksilön voimavaroja. Epäsuhtaisuuden aiheuttamat oireet voivat ilmetä voimakkaana väsymyksenä, unettomuutena ja muina psyykkisinä oireina. (Lieke 2012, 25-26.)

Riittävä työstä palautuminen puolestaan ehkäisee työn kielteisiä vaikutuksia psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen sekä ennaltaehkäisee stressiä ja työuupumusta. Mielekkäät vapaa-ajan

toiminnot ja harrastukset kuten luonnossa liikkuminen, retkeily sekä muu toiminta kuten erilaiset kulttuuriharrastukset, edistävät työstä palautumista. Työn vaatimuksilla on merkittävä vaikutus myös työntekijän vapaa-ajan toimintaan ja vapaa-ajalla tapahtuvaan palautumiseen, ja tämän vuoksi huomiota tulisi kiinnittää myös työn vaatimuksiin ja niiden kohtuullistamiseen. (Mäkinieniemi ym. 2014, 30, 31.)

Yksi tärkein palautumista edistävä tekijä on uni ja sen vaikutus fyysiseen ja psyykkiseen palautumiseen on merkittävä. Liian vähäinen uni vaikuttaa muun muassa muistiin, oppimiseen sekä aineenvaihduntaan. Myös työvuorojen aiheuttama univaje heikentää työntekijöiden kykyä suoriutua työtehtävistä ja voi jopa lisätä virheiden määrää. Univajetta voidaan ehkäistä esimerkiksi työvuorojen suunnittelulla niin, että ne eivät aiheuta toistuvaa, pitkäkestoista univajetta työntekijöille. (Mäkinieniemi ym. 2014, 30, 31.)

Liekeen (2012) laatimassa liikuntalääketieteen tutkielmassa käsiteltiin liikunnan merkitystä henkisestä työkuormituksesta palautumisessa. Riittävän unensaannin lisäksi myös liikunnan on havaittu olevan toinen merkittävä palautumista edistävä tekijä. Liikunnan merkityksestä terveydelle ja palautumiselle on sekä fysiologista että psykologista tutkimusnäyttöä. Lieke (2012) toteaa, että liikunnan fysiologiset vaikutukset voivat liittyä esimerkiksi eri välittäjäaineiden erityksen vaikutuksiin aivoissa tai kehon syvälämmön nousuun, joka edistää rentoutumista. Psykologiseen palautumiseen liikunta tarjoaa puolestaan distraktiota, eli auttaa viemään ajatukset pois työstä tai auttaa saamaan hallinnan ja pystyvyyden kokemuksia. (Lieke 2012, 34.)

Kevyttehoinenkin liikunta edistää palautumista muun muassa vilkastuttamalla verenkiertoa sekä parantamalla aineenvaihduntaa. Fyysinen aktiivisuus on ainoa keino parantaa fyysistä kuntoa, joka on keskeinen terveyttä, kuolleisuutta sekä palautumista ennustava tekijä. Fyysinen kunto on myös yhteydessä vähäisempään kuormittumiseen ja se parantaa toimintakykyä ja auttaa työkuormituksesta palautumisessa. (Lieke 2012, 38.)

Lieke (2012) nostaa esille tutkimuksessaan myös liikunnan yhteyttä psyykkiseen hyvinvointiin. Liikunta kohottaa mielialaa, minäkuvausta ja itsetuntoa sekä vähentää psyykkisiä oireita. Vähäisempikin kevyempi liikunta säännöllisesti harrastettuna parantaa henkistä hyvinvointia ja liikunnan harrastaminen vaikuttaa myös unen keston ja laatuun, jolla on huomattava merkitys terveyden ja palautumisen kannalta. Lisäksi harrastuksissa saatavat taidon hallintakokemukset voivat olla myös yksi psyykkistä palautumista edistävä tekijä. Taidon hallintakokemuksilla tarkoitetaan toimintoja, jotka vahvistavat yksilön pätevyys, pystyvyyden sekä hallinnan tunnetta. Esimerkiksi harrastuksessa saadut haasteet ja niistä selviytyminen voivat tuottaa kokemuksen omasta pätevydestä ja pystyvyydestä, jolloin sama tunne välittyy muillekin elämänalueille. (Lieke 2012, 28, 38.)

Vapaa-ajan sosiaalisilla toiminnoilla, luovilla vapaa-ajan harrastuksilla ja fyysisillä toiminnoilla on osoitettu olevan yhteys parempaan palautumiseen työkuormituksesta. Sosiaalisilla toiminnoilla tarkoitetaan Liekeen (2012) mukaan aktiviteetteja, joissa pääpaino on sosiaalisella kanssakäymisellä ja vuorovaikutuksella perheenjäsenten, ystävien tai muiden ihmisten kanssa. Lieke (2012) nostaa myös esille uusimman teorian, jonka mukaan sosiaalisten toimintojen hyödyllinen vaikutus palautumiseen voi välittyä oksitosiinihormonin ja sen erityksen lisääntyminen kautta. Tätä voisi selittää rauhoittumisjärjestelmän aktivoitumisella elimistössä muun muassa läheisyyden ja kosketuksen kautta läheisissä ihmissuhteissa. (Lieke 2012, 33.)

Sosiaalisen palautumisen näkökulmasta on tärkeää lisäksi tiedostaa onko ihminen persoonaltaan ekstrovertti vai introvertti, eli ulos- vai sisäänpäinkääntynyt, koska nämä kaksi persoonallisuuden piirrettä eroavat toisistaan. Löhken (2014) kuvaa teoksessaan, kuinka introvertit ja ekstrovertit ominaisuudet ovat yhteydessä ihmisen persoonallisuuteen. Ihmisellä on syntyessään taipumus suuntautua joko ulospäin tai sisäänpäin ja näiden persoonallisuustyyppien erottelun avulla ihminen voi määritellä millaisia tarpeita hänellä on palautumisensa suhteen. Mitä paremmin yksilö tunnistaa henkilökohtaiset tarpeensa, sitä paremmin hän palautuu ja pystyy tasapainottamaan aikansa ja saamaan itselleen sopivan annoksen sekä yksinoloa että sosiaalisuutta. (Löhken 2014, 22, 27.)

Ekstrovertti ihminen voi palautua työstään esimerkiksi sosiaalisissa harrastustoiminnoissa tai ystäviensä tapaamisella. Löhken (2014) kuvaa tämänkaltaista ihmistä on tuulimyllyksi, joka ammentaa energiansa sosiaalisista tilanteista ja vuorovaikutuksesta. Ekstrovertit pitävät erilaisista ärsykkeistä, koska he pystyvät ammentamaan niistä itselleen voimavaroja. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteivät ekstrovertit ihmiset haluaisi välillä vetäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, mutta he eivät ole elimellisen riippuvaisia tästä toisin kuin introvertit. (Löhken 2014, 22.)

Introvertti ihminen voi raskaan työpäivän jälkeen kokea tarvetta vetäytyä yksinoloon, täysin ärsykkeiden ja keskustelujen ulottumattomiin. Tai tavata yhtä ystävää kerrallaan ja keskustella kahdenkesken. Liian suuri ärsykemäärä voi kuluttaa introverttien voimavarat ja lisätä tarvetta vetäytyä. Kuten aiemmin ekstrovertteja kuvattiin tuulimyllyksi, joka ammentaa energiaansa ulkoisista ärsykkeistä, Löhken (2014) toteaa introverttien puolestaan muistuttavan akkua, koska hän lataa voimavaransa levossa tarvitsematta minkäänlaisia ulkoisia ärsykeitä ja aktiviteetteja. Introvertit ovat riippuvaisia tämänkaltaisesta levosta, jotta heidän voimavaransa elpyvät rasituksen ja sosiaalisen kanssakäymisen jälkeen. (Löhken 2014, 26.)

4 Tutkimusasetelma

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää seksuaalirikollisten kanssa työskentelevien Uusi Suunta -ohjaajien työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen sekä työstä palautumiseen liittyviä tekijöitä ohjaajanäkökulmasta. Seksuaalirikollisten kanssa työskentelevät ohjaajat tekevät henkisesti poikkeuksellisen kuormittavaa työtä ja vastaavaa näin spesifioitua ohjaajanäkökulmasta tehtyä työhyvinvointitutkimusta ei ole aiemmin tehty. Aihepiiri on tärkeä ja ajankohtainen, jotta tulevaisuudessa voidaan kehittää työuupumusta ehkäiseviä työohjausmenetelmiä ja muita työhyvinvointia lisääviä toimintoja paremmin ohjaajien tarpeita vastaaviksi. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa laadullista tietoa osana RSKK'n kehittämishanketta, jossa kehitetään seksuaalirikoksesta tuomittujen kuntoutusta osana rangaistuksen täytäntöönpanoa.

Näiden tavoitteiden pohjalta muodostui kaksi tutkimuskysymystä:

1. Mitkä tekijät Uusi Suunta -ohjaajien työssä kuormittavat ja heikentävät työhyvinvointia?
2. Mitkä asiat edistävät Uusi Suunta -ohjaajien työstä palautumista ja työhyvinvointia?

Tutkimuskysymysten ympärille rakentuivat tarkentavat teemat, joita käytimme kyselylomakkeen kysymyksiä laatiessamme. Lomakkeen teemat koostuivat seuraavista asioista: 1. Vastaaajan perustiedot, 2. Psykkinen työhyvinvointi ja asiakastyön kuormittavuus, 3. Fyysinen työhyvinvointi, 4. Ammatilliset valmiudet työssäjaksamisessa, 5. Työantajalta/työyhteisöltä saatavat tukitoiminnot työhyvinvoinnin edistämässä ja 6. Työstä palautuminen.

4.1 Menetelmät ja toteutus

Tutkimus toteutettiin käyttämällä kvantitatiivista menetelmää, jonka tarkoituksena oli tuottaa kvalitatiivista tutkimustietoa analyysin pohjaksi. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä valittiin ohjaajien suuren määrän ja maantieteellisesti eri puolille Suomea sijoittumisen vuoksi. Mahdollisuus osallistua tutkimukseen haluttiin ulottaa kaikille 58:lle tällä hetkellä ohjelmaa toteuttaville Uusi suunta -ohjaajille, jotta tutkimusotos saataisiin mahdollisimman suureksi tutkimustuloksen luotettavuuden turvaamiseksi sekä tutkimuksellisen virhemarginaalin pienentämiseksi. Tutkimuksen otanta on suoritettu kokonaisotantana.

Kyselylomaketutkimus päätettiin tehdä internetpohjaisesti vastattavuuden helppouden mahdollistamiseksi, jotta riittävän moni ohjaaja osallistuisi tutkimukseen. Kyselylomakkeen jakelulista kerättiin RSKK:n Uusi suunta -ohjaajarekisteristä.

4.2 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää voidaan käyttää myös kvalitatiivista aineistoa keräävään tutkimukseen, jolloin käytetään välimatka - tai suhdanneasteikkoa. Tällöin tarkoituksena on saada vastauksia kysymyksiin ”mikä?”, ”missä?”, ”kuinka usein?” ja ”kuinka paljon?”. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 21-22.)

Määrällinen tutkimusmenetelmä perustuu mittauksiin, jossa havainnoitaviin asioihin liitetään erilaisia ominaisuuksia tarkoituksena kerätä määrätietoa ilmiöstä. Tutkimuksen tulokset ovat lukuarvoja ja muuttujille luodut lukuarvot ovat nimeltään muuttujan attribuutteja. Kyseiset attribuutit muutetaan lukuarvoilla mitattaviksi arvoiksi. Määrällisen tutkimusmenetelmän tuloksia tulkitaan tilasto-ohjelmilla, jotka pystyvät käsittelemään ainoastaan lukuja ja laskemaan mitattavan asian tunnuslukuja. Tutkimuskohteiden muuttujien arvot kaavoitetaan esimerkiksi havaintomatriisiksi, jota tulkitaan tilastotieteellisin menetelmin. Määrällistä tutkimusmenetelmää käytetään kun halutaan helposti analysoitavaa numeerista vertailukelpoista tietoa tutkittavasta asiasta. Monikerroksista tai syvällisempää tietoa tutkittavasta asiasta ei ole mahdollista saada tätä menetelmää käyttäen. (Kananen 2011, 53-59)

Ilmiöiden mittaaminen kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen voidaan toteuttaa myös asettamalla sanallisia muuttujia, joita ovat nominaali- eli luokitteluasteikko ja ordinaali- eli järjestysasteikko. Nominaaliasteikolla voidaan mitata esimerkiksi vastaajan koulutustasoa, jolloin sanallisiksi vaihtoehtoina asetetaan peruskoulu, ylioppilastutkinto, ammatillinen koulutus, alempi korkeakoulututkinto ja ylempi korkeakoulututkinto. Ordinaaliasteikossa luodaan ilmiötä sanallisesti mittaavia havaintoyksiköitä, jolloin saadut mittaustulokset pystytään asettamaan järjestykseen myös ilman numeraalista mittayksikköä. Likertin asteikko on ordinaalinen mittari, jolloin vastaajan on mahdollista valita sanallisista ilmaisuista parhaiten muuttujan tilaa hänen osaltaan kuvaava ilmaisu. (Kananen 2011, 63-64)

Opinnäytetyön kvantitatiivisen osuuden mittaristo luotiin pääosin ordinaaliseksi Likertin asteikoksi, koska kysymysten pohjalta sen katsottiin antavan vastaajan kannalta yksinkertaisimmiksi mielletävät vastausvaihtoehdot. Kysymyksiin vastaaminen haluttiin tehdä mahdollisimman selkeäksi, yksinkertaiseksi ja helpoksi sekä asetetun asteikon katsottiin mittaavan riittävällä tarkkuudella tutkittavaa ilmiötä. Numeerisia asteikoita käytettiin ainoastaan taustatietojen selvittämiseen, jossa kysyttiin vastaajan ikää ja työkokemusta vuosissa mitattuna.

4.3 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä kerää laadullista eli kuvailevaa tietoa tutkimuksen kohteena olevasta asiasta tai ilmiöstä erilaisilla haastattelumenetelmillä, jotka voivat olla lomakehaastatteluita, teemahaastatteluita tai avoimia haastatteluita. Näitä haastattelun muotoja voidaan toteuttaa yksilöhaastatteluina, mutta tutkimuksen viitekehystä riippuen myös pari- ja ryhmähaastatteluina. Yksilöhaastattelussa mitataan yksilön henkilökohtaista kokemusta kun taas mikäli on tarkoituksena mitata yhteisön kokemuksia ja käsityksiä liittyen tutkittavaan ilmiöön, käytetään pari- tai ryhmähaastatteluita. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on kerätä tutkittavan kokemukset tutkittavasta asiasta puheen tai muun vapaan ilmaisun muodossa. Tämän menetelmän avulla tutkija saa tutkittavakseen laajan ja yksityiskohtaisen aineiston. (Vilkkä 2015, 122-123.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä on haastateltavan kokemusten syvällisempien merkitysten etsimistä, jossa on mahdollista esittää myös syventäviä lisäkysymyksiä. Tehdessä laadullista tutkimusta on mahdollista esittää mitä ja mikä -kysymysten rinnalla myös miksi -kysymyksiä, jotka antavat entisestään lisäulottuvuutta tutkimusaineiston laajuuteen ja tuloksellisuuteen sekä sitä kautta tarkoituksellisempaan tutkimustietoon. Ongelmana laadullisessa tutkimuksessa on tutkijan omat käsitykset ja tavat tulkita asioita, jolloin välttämättä tutkittavan kokemukset asiasta eivät tule täydellisesti ymmärretyksi. Myös kysymysten asettelussa ja tematisoinneissa tutkijan omat kokemukset ja käsitykset voivat ohjata haastateltavan vastauksia. Samoin vastausten tulkinnassa voivat tutkijan omat käsitykset aiheuttaa tulkintaongelmia ja näin ohjata tulosten analyysia. (Vilkkä 2015, 118-119, 127-128.)

Tässä opinnäytetyössä kvalitatiivisilla avoimilla kysymyksillä haluttiin saada lisätietoa tutkittavasta asiasta ja antaa tutkimukseen osallistujille mahdollisuus avata asiaa syvällisemmin omin sanoin. Tämän tutkimusmenetelmän tarkoituksena ei ole aineiston perusteella tehdä suoria johtopäätöksiä ilmiön yleistettävyydestä, mutta sen avulla kuitenkin tutkijan on mahdollista löytää tutkimuksessaan yhdistäviä yleisiä piirteitä yksilöiden kokemuksista. (Metsämuuronen 2005, 207.)

4.4 Kyselylomaketutkimus

Tutkimuksen teoreettisen viitekehysten ja tutkimustavoitteiden määrittämisen jälkeen valitaan niiden perusteella tutkimuksessa käytettävät muuttujat. Kyselylomakkeen operationalisointi vaatii tutkijan tuntevan kohderyhmän, jotta voi varmistua tutkimuskysymysten olevan vastaajien ymmärrettävissä ja mahdollisten teoreettisten käsitteiden olevan kohderyhmälle sisällöltään selkeitä. Mikäli kyselylomakkeen teoreettiset käsitteet eivät ole vastaajaotokselle ymmärrettäviä, ei tutkimuksen tulos ole luotettava,

koska ei mittaa enää siinä vaiheessa tutkimussuunnitelmassa dedikoitua asiaa. (Vilka 2015, 101-102.)

Kyselylomakkeen tutkimuskysymykset on hyvä rajata mahdollisimman selkeiksi ja suppeiksi, jotta epätasallisten tai epämääräisten vastausten tulkinta ei koidu esteeksi tutkimuksen luotettavuudelle. Samoin numeerisesti mitattavien asioiden kysymysten asettelu- ja asteikkovaihtelut on ilmaistava lomakkeessa helposti ymmärrettävällä tavalla, jotta virhemarginaali saadaan pienenemään. Kysymyspatteriston on oltava myös loogisesti etenevä, jotta kysymysten sisällön ymmärtäminen ja kysymyksiin vastaaminen on sekä yksinkertaista että selkeää, jolloin vastaajan on mahdollista ymmärtää mitä kysymyksellä halutaan selvittää. Vastaajan on myös koettava kysymyslomakkeeseen vastaaminen helpoksi ja selkeäksi kyselyyn osallistumisprosentin kasvattamiseksi. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 42-43.)

Kyselylomakkeen kysymyksissä on hyvä olla sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Ero suljettujen ja avoimien kysymysten välillä on vastausvaihtoehdot, jotka suljetuissa kysymyksissä on määritelty valmiiksi kun taas avoimissa kysymyksissä voi vastaaja vastata täysin vapaamuotoisesti. Suljetut kysymykset tuovat helpommin mitattavaa, koostettavaa ja selkeämpää tutkimustietoa mikäli kysymyksen asettelu on ollut lomakkeessa selkeä. Vastausvaihtoehdoissa ei saa olla päällekkäisyyksiä eli käytännössä niiden pitää olla toisensa poissulkevia, jotta mittaustulos voi olla luotettava. Avoimissa kysymyksissä kysymysten asettelu on pidettävä riittävän suppeana ja selkeänä, jotta saadaan vastaus kysytyyn asiaan. Tämän kysymystyyppin vastausten käsitteleminen on huomattavasti työläämpää kuin suljettujen kysymysten, mutta se tuottaa tutkimuksen kannalta arvokasta lisätietoa, joka saattaisi muutoin jäädä tutkimushavaintojen ulkopuolelle. (Vehkalahti 2008, 24-25.)

Tutkimuksen sisällön koskiessa tunneperäisiä, ja mahdollisesti osittain negatiivisiakin tunteita herättäviä asioita, on kysymyslomake hyvä rakentaa niin, että lomakkeen ensimmäiset kysymykset vastaaja kokee ikäänkuin helpoiksi verryttelykysymyksiksi jättäen arkaluontoiset kysymykset kyselylomakkeen loppuun. Internetpohjainen kyselylomake mahdollistaa myös vastaajan valita itselleen sopivimman hetken vastaamiselle, jolloin hän voi rauhassa miettiä ja jäsenellä ajatuksiaan kysymyksiin vastatessaan ja näin tuottaa luotettavampaa tutkimustietoa tutkijalle. (Valli 2001, 100-101.)

Tietotekniikan ja digitalisaation yleistyessä kyselytutkimukset on yksinkertaista toteuttaa sähköisesti verrattuna paperisiin kysymyslomakkeisiin. Yleisesti tutkimuksissa on huomattu paperisten postitse lähetettävien kyselylomakkeiden vastausprosentin alentuminen kun taas sähköisissä kyselyissä saadaan lähes poikkeuksetta paperisia kyselytutkimuksia suurempia vastaamisprosentteja. Verkkokyselyn toisena etuna on aineiston saaminen analysoitavaksi valmiiksi sähköisessä muodossa, jolloin myös aineiston luotettavuus paranee kun mahdolliset

aineiston syöttö- ja litterointivaiheessa tapahtuneet lyöntivirheet ja muut inhimilliset erehdykset eivät heikennä aineiston luotettavuutta. Internetlinkin kautta lähetettävät kyselylomakkeet antavat myös mahdollisuuden kontrolloida vastausten määrää ja tarvittaessa lähettää muistutusviesti kyselyyn vielä vastaamattomille vastaanottajille. (Valli & Perkkilä 2015, 109-111.)

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset luotiin tarkoituksella hyvin yksinkertaiseksi pääasiallisesti ilman ammatillisia termejä tai sivistyssanoja, koska tutkimus oli päätetty toteuttaa internetpohjaisena kyselytutkimuksena ilman laajaa alustusta. Tällä menetelmällä vastaamisprosentin oletettiin muodostuvat suureksi kun tutkittavien kysymysten asettelu oli yksinkertainen ja selkeä, jolloin vastaajan on helppoa ja suhteellisen vaivatonta osallistua tutkimuskyselyyn. Tutkimusjoukon ollessa sinänsä hyvin homogeeninen ja valikoitu, pystyttiin oletamaan Rikosseuraamuslaitoksen työntekijöillä olevan yleinen kattava tietoperusta käytettävien käsitteiden ymmärtämisessä.

Kyselylomakkeen teemat määriteltiin tutkimuskysymysten pohjalta ja kysymykset laadittiin vastaamaan tutkimuksen tilaajan tarpeita. Lomakkeen teemat koostuivat seuraavista asioista: 1. Vastaajan perustiedot, 2. Psykkinen työhyvinvointi ja asiakastyön kuormittavuus, 3. Fyysinen työhyvinvointi, 4. Ammatilliset valmiudet työssäjaksamisessa, 5. Työntajalta/työyhteisöltä saatavat tukitoiminnot työhyvinvoinnin edistämiseksi, 6. Työstä palautuminen ja 7. Muut huomiot kyselyn tavoitteeseen liittyen. Kyselyn tavoitteena oli tutkia mahdollisimman laajasti Uusi Suunta- ohjaajien kokonaisvaltaista työhyvinvointia, työn kuormittavuustekijöitä, työssä jaksamista ja siitä palautumista sekä ohjaajien näkemyksiä työnohjauksen ja sosiaalisen tuen tarpeista työssäjaksamisen näkökulmasta.

Kysymyksiä lomakkeessa oli 78 kappaletta, joista monivalintakysymyksiä oli 30 kappaletta ja avoimia kysymyksiä 48 kappaletta. Monivalintakysymyksissä vastaajaa pyydettiin valitsemaan yksi tai useampia vaihtoehtoja valmiista vastausvaihtoehdoista. Avoimissa kysymyksissä vastaajan oli mahdollista vastata, arvioida ja perustella näkemyksiään vapaamuotoisesti. Tutkimuksen ollessa ensimmäinen aihepiiristä tehty tutkimus, luotiin vastaajille viimeiseksi kysymykseksi mahdollisuus kertoa mitä heidän mielestään tärkeitä asioita tutkimuksesta jäi puuttumaan. Näin ollen tulevaisuudessa mahdollisesti toistettaessa tutkimus voidaan jatkotutkimukseen sisällyttää ensimmäisestä tutkimuksesta puuttumaan jääneitä vastaajien tärkeiksi kokemia aihealueita.

Tutkimusluvan tarpeellisuutta selvitettiin Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksiköstä ja tutkimuslupaa kyselytutkimuksen tekemiselle ei tarvittu sen kohdistuessa työntekijöihin. Kysely ohjaajille tehtiin sähköisellä SurveyMonkey- ohjelmalla ja vastauslinkki saatekirjeineen lähetettiin sähköpostitse 58:lle Uusi Suunta -ohjaajalle lokakuussa 2017. Käytännössä

vastaajajoukosta on ollut mahdollista jäädä tavoittamatta henkilöitä sairauslomien, vuosilomien, opintovapaiden ja muiden poissaolojen vuoksi vastausajan ollessa 14 vuorokautta.

Valitsimme kyseisen ohjelman sen helppokäyttöisyyden ja selkeyden vuoksi, sekä sen toiminallisesta ominaisuudesta muodostaa vastauksista valmiit taulukot ja prosenttiosuudet analyysia varten. Avointen kysymysten kohdalla vastausten tulkitsemiseen käytettiin sisällönanalyysin metodeita. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 62 % ja Vehkalahden (2008, 44.) mukaan tyypilliset kyselytutkimuksiin vastaamisprosentit asettuvat noin 50 % suuruisiksi. Vastausprosentin jäädessä erityisen alhaiseksi kuten esimerkiksi noin 10 % suuruiseksi, on kyselytutkimuksen tulos kyseenalaistettava, koska siinä tapauksessa sen edustavuuden ei katsota kuvaavan koko joukkoa.

4.5 Aineiston analyysi

Kyselytutkimus sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Kyselylomake oli rakennettu tavalla, jossa tutkittavasta aiheesta esitettiin ensin valmiilla vastausvaihtoehdolla varustettu kysymys yleiskuvan saamiseksi, jonka jälkeen asiasta esitettiin avoin tarkentava kysymys. Sähköinen kyselylomake oli rakennettu tavalla, jossa yhteenkään lomakkeen kysymyksistä vastaaminen ei ollut pakollista ja vastaaja pystyi tarvittaessa ohittamaan kysymyksen. Jokaisen kyselytutkimusosion alussa vastaajia muistutettiin ponnahdusikkunan avulla vastaamaan kysymyksiin Uusi Suunta -ohjelman ohjaamisen ja sen aiheuttamien tuntemusten näkökulmasta. Molemmat kysymystyypit keräsivät laadullista tutkimustietoa tutkittavasta aiheesta perustieto-osion kysymyksiä lukuunottamatta.

Määrällisen aineiston monivalintakysymyksistä muodostettiin tilastollisin menetelmin prosenttiosuuksia kuvaavia ympyrä- ja pylväsdiagrammeja ilmiön esiintyvyyden yleisluonnollista tarkastelua varten. Tutkimusotoksen ollessa lukumäärällisesti pieni, ei tutkimuksella ole yleistettävissä olevaa tilastollista merkityksellisyyttä, jolloin tutkimusaineistoa ei katsottu olevan tarpeellista analysoida ristiintaulukoinnin keinoin. Tämän toimintatavan katsottiin myös turvaavan vastaajille luvatus luottamuksellisuuden ja anonymiteetin, joka muutoin olisi heikentynyt tutkimusjoukon ollessa pieni ja osittain toisensa tunteva. Mikäli kysymysten tuloksia olisi eritelty iän ja työkokemuksen mukaan, olisi se aiheuttanut mahdollisuuden osan vastaajista tulla tunnistetuksi tutkimusetiikan vastaisesti. Vaikka tutkimuksella ei ole yleistettävissä olevaa tilastollista merkitystä, tarjoaa se tutkimuksen tilaajalle tärkeän, merkityksellisen ja hyödynnettävissä olevan tutkimustiedon tutkittavasta aiheesta.

Avointen kysymysten tuottaman aineiston analysointiin käytettiin kolmivaiheista aineistolähtöisen eli induktiivisen aineiston sisällönanalyysia. Käytännössä menetelmä

tarkoittaa sanallista aineiston sisällönkuvausta, joka muodostuu kolmesta eri välivaiheesta. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä empiirinen tutkimusaineisto käsitteellistetään, jotta saadaan mahdollisimman tarkka vastaus tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 108.)

Ensimmäisessä vaiheessa aineisto redusointiin eli pelkistettiin, jolloin aineistosta karsittiin tutkimuskysymysten kannalta epäoleellinen informaatio pois. Redusointivaiheeseen kuului myös järjestelmällinen informaation tiivistäminen ja pilkkominen pienempiin osakokonaisuuksiin. Seuraava vaiheena oli redusoidun aineiston klusterointi eli ryhmittely, jolloin aineistosta etsittiin yhteneväisyydet ja eroavaisuudet, ja ne ryhmiteltiin samaa asiaa tarkoittavien käsitteiden perusteella luokkiin. Kolmannessa vaiheessa luokkien sisältö nimettiin niitä kuvaavalla käsitteellä eli abstrahointiin, joka tarkoittaa yleisemmän käsitteen tai pääteeman luomista yksittäisille käsitteille ja käsitteiden muuttamista kielellisistä ilmaisista teoreettiseksi käsitteiksi. (Tuomi ym. 2013, 108-113.)

Käytännössä vastaukset ryhmiteltiin jo tutkimusohjelmassa sen sisältämän analyysityökalun avulla, jolloin vastaukset koostettiin ja luokiteltiin värikoodien avulla. Kaikki teemat ja aineiston muut luokittelut saatiin ladattua valmiina tiedostoina, joka selkeytti analyysivaihetta. Koska tutkimuskysymyksiä oli luotu paljon ja hyvin yksityiskohtaisina, ei aineiston redusointia ollut tarvittavaa tehdä lähes lainkaan. Aineiston selkeydestä ja tarkoista vastauksista kyselylomakkeen kysymyksiin johtuen myös aineiston ryhmittely oli erittäin yksinkertaista. Samat aihepiirit osittain toistuivat avoimissa vastauksissa, mikä osaltaan helpotti aineiston luokittelua ja teemoittamista. Abstrahointivaiheessa käytettiin teoriassa ja tutkimuskysymyksissä sisäänkirjoitettuna olleita teemoitteluita. Esimerkki tehdystä aineiston luokittelusta liitteessä 3, jossa on teemoitettu kysymykseen ”Mikäli koet koulutuksen olleen riittämätön, mitä asioita lisäisit perehdytykseen?” saatuja vastauksia.

4.6 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on tärkeää arvioida koko tutkimusprosessia kokonaisuutena. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa korostuvat tutkijan omat käsitykset, pohdinnat, ratkaisut ja teoreettinen oppineisuus aihealueeseen liittyen. Verrattuna määrälliseen tutkimukseen laadullisessa tutkimuksessa sen lähtökohtana on tutkijan oma avoin subjektiviteetti ja sen ymmärtäminen tutkijan itsensä ollessa tutkimuksensa keskeisin työväline. Toisin sanoen tutkimuksen luotettavuus laadullista tutkimusmenetelmää käytettäessä on pääosin tutkijan oman arvioinnin, johtopäätösten ja perusteluiden varassa. (Eskola & Suoranta 2000, 208-210.)

Tutkimuksen luotettavuusnäkökulma on otettava huomioon jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa, jolloin aloittelevan tutkijan on hyvä perehtyä kattavasti aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja mahdollisiin aikaisempiin tutkimuksiin aihepiiriin liittyen. Riittävä

perehtyminen auttaa tutkijaa muodostamaan kokonaisvaltaisen käsityksen tutkittavasta aiheesta antaen samalla näkemystä miten tutkittava aihepiiri olisi hyvä rajata. (Hirsjärvi ym 2005, 110-115). Opinnäytetyön aiheen saatuaamme perehdyimme aluksi laajasti aihepiiriin liittyvään kirjallisuuteen kokonaiskuvan hahmottamiksi. Lähdeaineistoksi valikoitui pääosin vain alkuperäisiä lähteitä pyrkimyksenä valita lähteistä luotettavimmat ja samalla tuoreimmat teokset ajankohtaisimman tiedon valikoimiseksi. Vanhemmista teoksista mukaan valikoitui ainoastaan aihepiiriin liittyvät merkittäviksi luokitellut perusteokset.

Ennen kyselylomakkeen suunnittelua on pohdittava vielä tarkemmin tutkimusongelmaa ja ratkaisuita, jonka avulla kyselylomakkeen kysymykset voidaan täsmentää yksinkertaisiksi ja helposti käsitettäviksi. Kysymyspatteriston luomisvaiheessa on otettava huomioon millä menetelmällä aineiston analysointi tullaan tekemään, kuinka tarkkoja tietoa halutaan saada ja kuinka tarkkoja tietoja on mahdollista saada. (Heikkilä 2014, 45-46.) Kyselytutkimus luotiin käyttäen yksinkertaisia kysymystyyppejä ja niitä muodostettiin tarkoituksella riittävästi, jotta kaikki tutkimuskysymysten kannalta oleellinen tieto saataisiin kerättyä. Käytettäessä sähköistä tiedonkeruumenetelmää ilman laajaa alustusta, oli kysymysten helppo ymmärrettävyys vastaajalle erityisen merkittävässä asemassa. Kyselylomakkeen tutkimuskysymykset oli onnistuttu muotoilemaan ja asettelemaan hyvin, koska saimme kerättyä niiden avulla juuri tutkimuskysymyksiin liittyvää tietoa. Ylimääräistä kysymysten ulkopuolista informaatiota eivät vastaajat juurikaan tuottaneet, jolloin epäolennaisen tiedon karsiminen jäi erittäin vähäiseksi.

Luotettavuuden kannalta myös teknisen toteuttamisen onnistuminen on tärkeää, jotta jokaisella kohderyhmäläisellä on todellinen mahdollisuus vastata kyselyyn (Valli ym. 2015, 110). Tämä asia otettiin huomioon käyttämällä maksullista erinomaisen palautteen saanutta selkeää, helppokäyttöistä ja toimivuudeltaan hyvää SurveyMonkey -tutkimusohjelmaa, jonka palveluihin sisältyi myös tekninen tuki ongelmatilanteissa. Ongelmia lomakkeen toimivuudessa esiintyi vain yhden vastaajan kohdalla, mutta tekninen ongelma saatiin korjatuksi lyhyen vastaajan puitteissa.

Aineistoa analysoidessa ja sen perusteella tulkittaessa tutkimustuloksia, on tutkijan osattava kertoa ja perustella lukijalle miksi kyseisiin johtopäätöksiin on päädytty. Perusteluiden oheeseen on hyvä liittää riittävästi myös havainnoillistavaa materiaalia, jotta se miten päätelmiin on päästy, selviää lukijalle konkreettisesti. Tämä kaikki yhdessä tukee tutkimuksen luotettavuutta lukijalle. (Hirsjärvi ym 2005, 217-218). Opinnäytetyössä on kuvailtu selkeästi jokainen tutkimuksen vaihe, perusteltu kyselytutkimuksen otokseen valikoitu joukko sekä analyysi on pyritty tekemään mahdollisimman selkeästi ja havainnoillisesti. Tutkimuksen analyysivaiheessa kaikki saatu tutkimustieto on otettu huomioon ja tulosten tulkitsemisessa vallitsi täydellinen yksimielisyys tutkijoiden kesken.

Havainnot oli suhteellisen selkeästi pääteltävissä tutkimuskysymysten erittäin spesifisestä luonteesta johtuen.

Tutkimuksen eettisyys tulee esiin ensimmäisen kerran jo tutkimuksen alkuvaiheessa aihetta valitessa pohtimalla sen merkityksellisyyttä ja yhteiskunnallista viitekehystä. Toinen eettisyyden kannalta tärkeä huomioonotettava asia on tutkimuksen kohteena olevat ihmiset, joka pitää sisällään heidän kohtelemisensa eettisten periaatteiden edellyttämällä tavalla. (Hirsjärvi ym 2005, 26.) Opinnäytetyön aihe valittiin henkilökohtaisesta kiinnostuksesta aihepiiriä kohtaan sekä sen tärkeästä merkityksestä Rikosseuraamuslaitokselle ja sen työntekijöille heidän työssäjaksamisensa parantamiseksi. Aihepiirin ollessa vastaajille hyvinkin henkilökohtainen, ja mahdollisesti myös negatiivisia tuntemuksia herättävä, oli kysymyslomakkeen kysymystenasettelu mietittävä hienotunteisuus huomioonottaen sekä varmistettava vastaajien anonyymeina pysyminen. Vastaajien lukumäärän ollessa pieni ja lähtökohtaisesti tämän suhteellisen pienen joukon osittain tuntiessa toisensa, ei tutkimustulosten analysointiosuuteen voitu sisällyttää suoria lainauksia vastauksista anonyymiteetin säilyttämiseksi poikkeuksena yksi esimerkki analyysitaulukosta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden toteuttamisen päävastuu on tutkijalla itsellään, joka perustuu tutkimusaineiston rehelliseen käsittelyyn ja laadullisen tutkimuksen periaatteiden noudattamiseen.

5 Tulokset

Tutkimustulokset on jaettu tutkimuskysymysten mukaisesti kuuteen eri osioon tutkimuskysymyksistä esille nousevien aihepiirien mukaisesti. Aihepiirit koostuvat opinnäytetyössä jo aiemmin mainituista osioista ja lopussa mainitaan muut huomiot kyselyn tavoitteeseen liittyen.

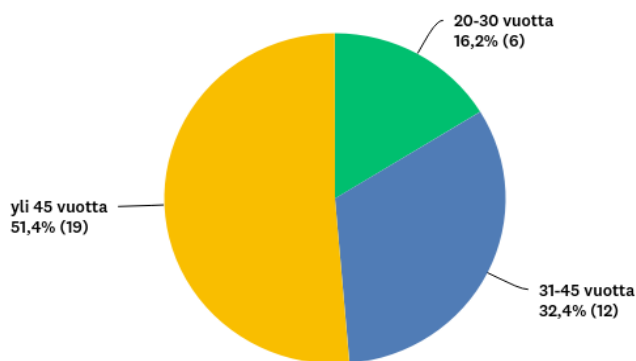
Tarkoituksena on esittää tutkimustulokset mahdollisimman selkeästi ja ymmärrettävästi, joka vaatii tulosten jakamista pienempiin osioihin tuloksia tarkastellessa. Suoria lainauksia saamistamme vastauksista emme tulosten yhteydessä esitä yhtä esimerkianalyysitaulukkoa lukuunottamatta, jotta saatekirjeessämme luvattu anonyymius säilyy ryhmän ollessa pieni ja toisensa osittain tunteva. Saamissamme vastauksissa oli paikoitellen kuvattu hyvin syvällisesti vaikeitakin henkilökohtaisia tuntemuksia, joita seksuaalirikollisten kanssa työskentely oli vastaajalle aiheuttanut. Anonyymius antoi vastaajille mahdollisuuden jakaa myös tällaiset tuntemukset. Vastaja pystyi halutessaan ohittamaan kyselylomakkeen kysymyksiä, koska vastaamista jokaiseen kysymykseen ei tarkoituksella tehty pakolliseksi. Kyselyyn osallistui yhteensä 37 henkilöä 58:sta henkilöstä, jolloin kyselyyn vastaamisprosentiksi muodostui 63 %.

Vastaajien yhteislukumäärän ollessa pieni, on tulosten esittelyn yhteydessä mahdollista esitellä tuloksia yksityiskohtaisemmin kuin verrattuna useiden kymmenien tai satojen vastaajien kyselytutkimuksissa, jolloin vastauksien teemoittelu nousee määräävään asemaan. Esille nousseet pääteemat on mainittu tulosten yhteydessä, mutta niiden sisällöstä annetaan myös yksityiskohtaisempaa tietoa.

5.1 Vastaajien taustatiedot

Taustatekijöitä kartoitettiin kysymällä vastaajan ikä, kuinka kauan vastaaja on tehnyt seksuaalirikollisten parissa muuta kuntouttavaa yksilötyötä kuin Uusi Suunta tai Stop -ohjelman ohjaamista sekä kuinka kauan vastaaja on tehnyt strukturoitua ohjelmatyötä Uusi Suunta ja Stop -ohjelman parissa. Nämä taustatekijät haluttiin kartoittaa taustaoletuksena iän ja aikaisemman kokemuksen mahdollisista vaikutuksista työssäjaksamisen kokemukseen. Tutkimuksen tilastollinen merkitsevyys vertailusääntöjä käyttäen vaatii kuitenkin tässä tutkimuksessa muodostunutta vastaajamäärää suuremman tutkimusjoukon sen perustaksi, jotta riittävän luotettavia tilastollisia yleistyksiä taustatekijöiden vaikutuksesta voitaisiin tehdä. Näin ollen tulosten analysoinnissa ei oteta kantaa taustatekijöiden vaikutukseen eikä niitä siksi analysoida ristiintaulukoinnin menetelmin tutkimuksen yhteydessä, joka takaa myös aiemmin mainitun vastaajien anonymiteetin säilymisen.

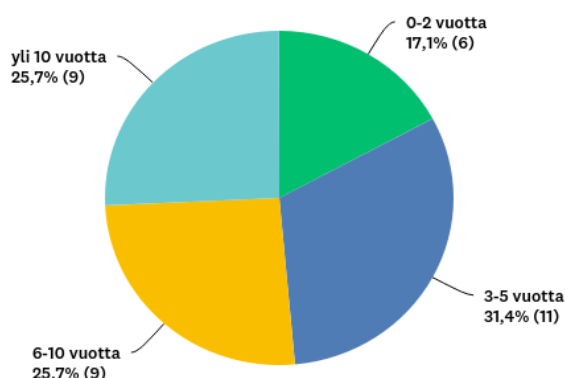
Kysymys 1. Ikä.



Kuvio 1: Ikä (n=37).

Ikänsä ilmoitti 37 (n=37) vastaajaa 37:stä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 100 %. Vastaajista 51,4 % (n=19) ilmoitti iäkseen yli 45 vuotta, 32,4 % (n=12) sijoittui välille 31-45 vuotta ja pienimmäksi ryhmäksi 16,2 % (n=6) muodostuivat 20-30 -vuotiaat vastaajat. (Kts. Kuvio 1.)

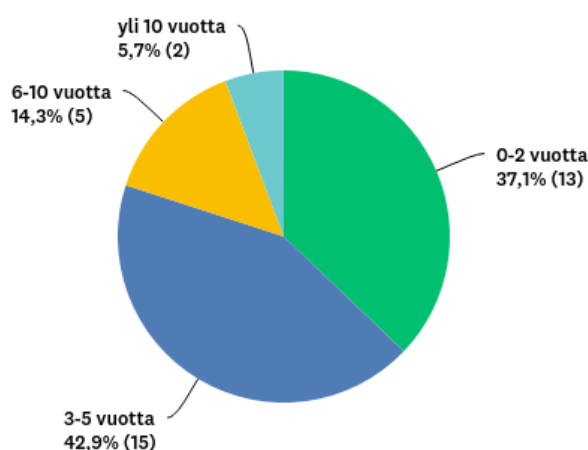
Kysymys 2. Kuinka kauan olet tehnyt kuntouttavaa yksilötyötä (muuta kuin Uusi Suunta- tai STOP- ohjelma) seksuaalirikollisten parissa?



Kuvio 2: Kuntouttavan yksilötyön kesto (n=35).

Työkokemuksen pituutta kuntouttavan yksilötyön parissa kartoittavaan kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 35 (n=35). Vastausprosentti oli 95 %. Jakauma kuntouttavan yksilötyökokemuksen pituuden perusteella jakautui hyvin tasaisesti vastaajien kesken. Vastaajista 25,7 % (n=9) kertoi tehneensä kuntouttavaa yksilötyötä yli 10 vuotta ja 6-10 vuoden työkokemuksen omasi vastaajista 25,7% (n=9). Lyhyempiä työkokemuksia oli lähes puolella vastaajista, jolloin 31,4 % (n=11) ilmoitti työkokemuksekseen 3-5 vuotta ja 0-2 vuotta 17,1 % (n=6) vastaajista. (Kts. Kuvio 2.)

Kysymys 3. Kuinka kauan olet tehnyt strukturoitua ohjelmatyötä (Uusi Suunta tai STOP) seksuaalirikollisten parissa?



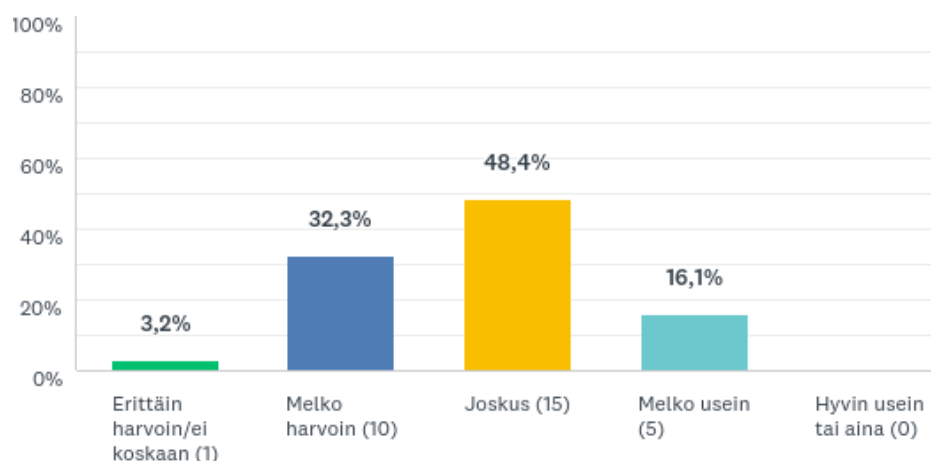
Kuvio 3: Strukturoidun ohjelmatyön kesto (n=35).

Työkokemuksen pituutta strukturoidun ohjelmityön parissa kartoittavaan kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 35 (n=35). Vastausprosentti oli 95 %. Vastaajista 5,7 % (n=2) oli tehnyt strukturoitua ohjelmityötä Uusi Suunta tai STOP -ohjelman parissa yli 10 vuotta ja 14,3 % (n=5) 6-10 vuotta. Työkokemusta 3-5 vuoden ajalta oli 42,9 % (n=15) vastaajista ja 0-2 vuoden ajalta 37,1 % (n=13) vastaajista. (Kts. Kuvio 3.)

5.2 Psykkinen työhyvinvointi ja asiakastyön kuormittavuus

Ohjaajien psyykkistä työhyvinvointia kartoitettiin asiakastyöskentelyyn liittyvillä kysymyksillä, joihin liittyvät hankalien tilanteiden kohtaaminen ja tilanteisiin liittyvät tuntemukset. Osiossa kartoitettiin myös psyykkisen kuormittuneisuuden ilmenemismuotoja, ohjaajien voimavaroja sekä ohjaajantyön vaikutuksia vapaa-aikaan.

Kysymys 4. Koen asiakastyön seksuaalirikos -teeman parissa psyykkisesti kuormittavaksi.



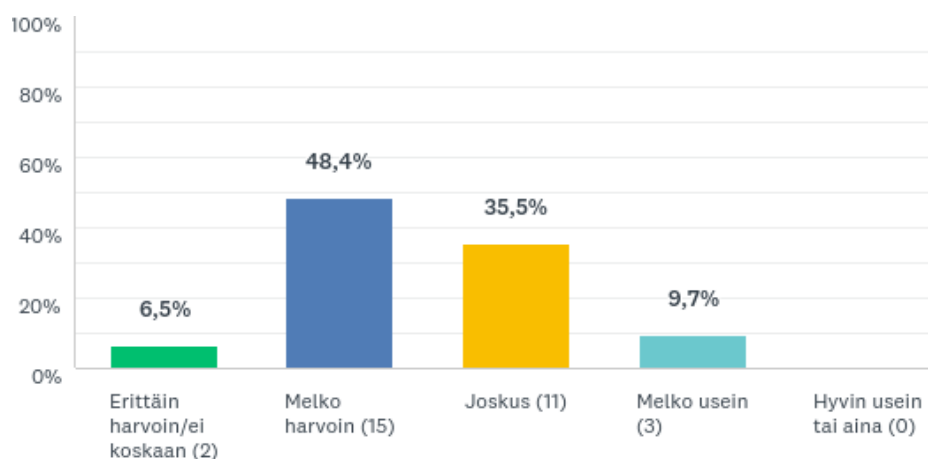
Kuvio 4: Asiakastyön psyykinen kuormittavuus (n=31).

Kysymyksessä 4 ”Koen asiakastyön seksuaalirikos -teeman parissa psyykkisesti kuormittavaksi.” kartoitettiin ohjaajien psyykkistä kuormittavuutta väittämällä, johon vastaajat ottivat kantaa Likert -asteikollisilla vastausvaihtoehdoilla (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 31 (n=31) vastausprosentin muodostuessa tällöin 84 %:ksi. Vastaajista 48,4 % (n=15) koki asiakastyön seksuaalirikos- teeman parissa psyykkisesti kuormittavaksi joskus, 32,3 % (n=10) melko harvoin ja 3,2 % (n=1) erittäin harvoin tai ei koskaan. Melko usein psyykkistä kuormittavuutta asiakastyössä koki 16,1 % (n=5) vastaajista. (Kts. Kuvio 4.)

Kysymykseen liittyi lisäksi avoin kysymys 5. ”Mitkä tekijät luovat mahdollista psyykkistä kuormittavuutta asiakastyössä? Miksi?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 27 (n=27). Vastausprosentiksi muodostui 73 %. Pääteemoina psyykkistä kuormittavuutta lisääviksi tekijöiksi kysymyksestä nousivat esille asiakas ja ajankäyttö.

Avoimista vastauksista kävi ilmi asiakkaan olevan pääasiallisin psyykkistä kuormittavuutta ohjaajalle aiheuttava tekijä ja toisena ilmeni käytössä olevien ajankäytöllisten resurssien ja työmäärän vastaamattomuus toisiinsa nähden. Yksityiskohtaisesti mainittuna avoimista vastauksista nousivat esille kiire, työmäärä, vähäiset resurssit kun useita ohjelmaa suorittavia asiakkaita samanaikaisesti ja lukuisat muut työtehtävät. Asiakkaaseen liittyvistä tekijöistä mainittiin tekojen raadolliset kuvaukset, tekojen kieltäminen ja vähättely, rikostilanteiden yksityiskohtainen läpikäynti, varsinkin lapsiin sekä muihin puolustuskyvyttömiin uhreihin kohdistuneet teot, uhriempatian puute, teon kieltäminen ja vähättely, itse keskustelu asiakkaan kanssa, ohjelman etenemättömyys sekä oikean lähestymistavan löytäminen kieltämisen ja vähättelyn vuoksi. Muutamissa vastauksissa mainittiin myös, että omien tunteiden hallinta ja ammatillisuuden ylläpitäminen yllämainituissa tilanteissa on välillä koetuksella.

Kysymys 6. Kohtaan asiakastyössä hankalia tilanteita, jotka luovat kielteisiä henkilökohtaisia tuntemuksia.



Kuvio 5: Asiakastyöskentelyn hankalat kielteisiä tuntemuksia luovat tilanteet (n=31).

Kysymyksessä 6. ”Kohtaan asiakastyössä hankalia tilanteita, jotka luovat kielteisiä henkilökohtaisia tuntemuksia.” kartoitettiin ohjaajien kielteisiä tuntemuksia väittämällä, johon vastaajat valitsivat Likert -asteikollisista vastausvaihtoehdoista (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina) omaa näkemystään vastaavan vaihtoehdon. Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 31 (n=31). Vastausprosentti oli 84 %. Vastaajista 48,4 % (n=15) koki kohtaavansa melko harvoin työssään hankalia tilanteita ja niiden aiheuttamia kielteisiä tuntemuksia ja 35,5 % (n=11) vastaajista joskus. Melko usein hankalien tilanteiden aiheuttamia kielteisiä tuntemuksia koki vastaajista 9,7 % (n=3) ja erittäin harvoin tai ei koskaan 6,5 % (n=2). (Kts. Kuvio 5.)

Kysymyksen jälkeen vastaajille esitettiin kolme avointa kysymystä syvällisemmän tiedon saamiseksi aiheeseen liittyen. Kysymys 7. ”Minkälaisia hankalia tilanteita olet kokenut?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 27 (n=27) vastausprosentin muodostuessa 73%:ksi. Kysymys 8. ”Millä tavoin ko. tilanteet ovat tuntuneet hankalilta?”, johon vastauksensa antoi 37:sta vastaajasta 26 (n=26) vastausprosentin ollessa 70 %. Kysymykseen 9. ”Minkälaisia kielteisiä tuntemuksia olet kokenut?” vastasi 37:sta vastaajasta 25 (n=25), jolloin vastausprosentiksi saatiin 68 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille asiakas ja työnohjaus.

Hankalien tilanteiden luomien kielteisten tuntemusten aiheuttajana nousi jälleen esille asiakas itsessään. Toiseksi usein vastauksissa toistuvaksi aihepiiriksi muodostui työnohjauksen puute. Ohjaajista suurin osa kokee kohtaavansa hankalia tilanteita asiakastyössään kuitenkin vain melko harvoin tai joskus.

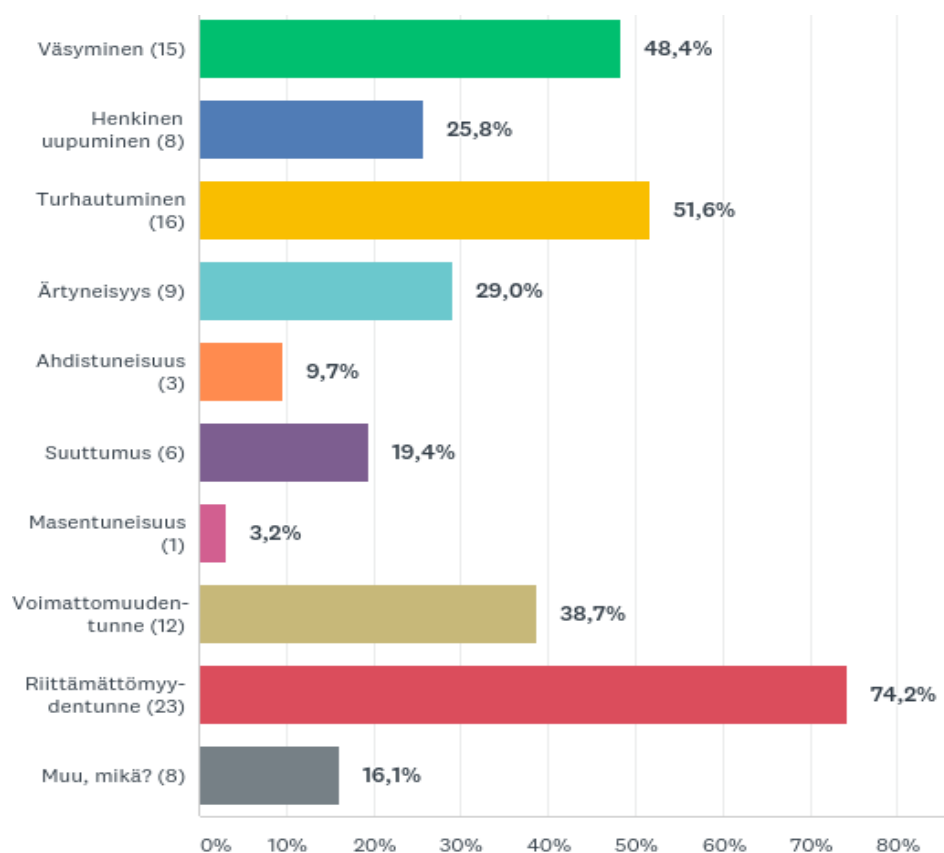
Avointen vastausten mukaan hankaliksi koettiin sellaiset asiakastilanteet, joissa asiakas kiistää teon ja syyllistää uhria voimakkaasti, käyttäytyy asiattomasti ohjaajaa kohtaan tai heittäytyy täysin passiiviseksi. Hankalia tilanteita aiheuttavat myös vaikeasti autettavat asiakkaat, joilla esiintyy itsetuhoisuutta, masennusta, ymmärtämättömyyttä ja muita vakavia mielenterveysongelmia. Asiakkaiden kyvyttömyys nähdä asioita laajemmassa mittakaavassa, turhautumisen tunteet ja keskusteluyhteyden luominen sekä yleinen ammatillisuuden säilyttäminen hankaliksi koetuissa tilanteissa nousivat esille vastauksissa. Pelko oman työskentelyn vaikutuksesta asiakkaan ajatteluun mainittiin myös vastauksissa.

Luottamuksen rakentaminen koettiin ajoittain hankalaksi, koska se vie aikaa ohjelmatyöskentelyltä. Asiakkaan ollessa mahdollisesti entuudestaan tuntematon saattaa luottamuksen rakentaminen viedä paljon aikaa eikä itse asiaan päästä käsiksi ohjelman vaatimalla aikataululla.

Vastauksissa viitattiin myös yksilötyönohjauksen puutteeseen kielteisten tuntemusten osalta, koska osalla vastaajista ei toistaiseksi ole riittävästi mahdollisuuksia keskustella työpaikalla hankalista yksilötapauksista. Kielteiset tunteet jäävät tällöin mieleen välillä pitkäksi aikaa mikäli niitä ei ole mahdollisuutta purkaa riittävän nopealla aikataululla, ja ne vaikuttavat myös muuhun työskentelyyn.

Kysyttäessä kielteisistä tuntemuksista vastauksissa toistuivat seuraavat tuntemukset, joita valtaosa vastaajista korosti kokevansa vain erittäin harvoin tai joskus: Viha, ajoittainen inhon tunne, turhautuminen, voimattomuus, riittämättömyys, väsymys, ärsyyntyminen sekä pelko uhrin puolesta.

Kysymys 10. Miten työn mahdollinen psyykkinen kuormittavuus ilmenee? (voit valita useita vaihtoehtoja)



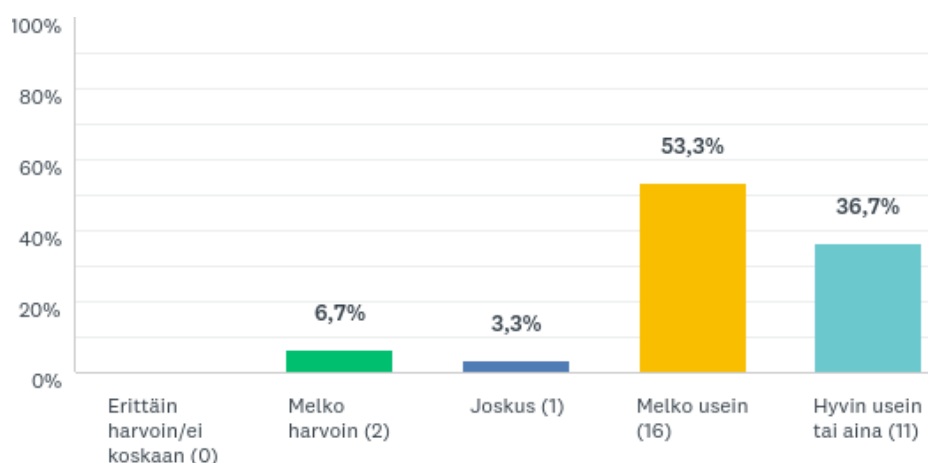
Kuvio 6: Työn mahdollisen psyykkisen kuormittavuuden ilmeneminen (n=31).

Kysymyksessä 10. ”Miten työn mahdollinen psyykkinen kuormittavuus ilmenee?” kartoitettiin ohjaajien mahdollisia psyykkisen kuormittuneisuuden ilmenemismuotoja ja vastaajilla oli mahdollista valita useita tuntemuksiaan kuvaavia vaihtoehtoja. Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 31 (n=31). Vastausprosentti oli 84 %. Työn psyykkisen kuormittavuuden aiheuttamista tuntemuksista 74,2 % (n=23) vastasivat riittämättömyyden tunteen olevan yleisin tunne, turhautumista koki 51,6 % (n=16) vastaajista, väsymistä 48,4 % (n=15), voimattomuuden tunnetta 38,7 % (n=12), ärtynisyyttä 29 % (n=9) sekä henkistä uupumista 25,8 % (n=8). Suuttumuksen tunnetta koki vastaajista 19,4 % (n=6) ja ahdistuneisuutta 9,7 % (n=3) sekä masentuneisuutta 3,2 % (n=1) vastaajista. Kohdassa ”Muu, mikä?” mainittiin kiire, muun työn suuri määrä sekä luottamuksen väheneminen yleisesti. (Kts. Kuvio 6.)

Kysymykseen liittyi avoin kysymys 11. ”Millaisissa tilanteissa edellä mainitut tuntemukset ilmenevät?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 26 (n=26). Vastausprosentiksi muodostui 70 %. Pääteemoiksi avoimesta kysymyksestä nousivat esille asiakas, ajankäyttö, resurssit ja työnohjaus.

Edellä mainittuja tuntemuksia aiheuttaa avointen vastausten mukaan sellaiset tilanteet, joissa asiakas on kyytön käsittelemään tekoaan rakentavasti tai hakee ohjaajalta hyväksyntää teolle. Ajankäytöllisistä teemoista mainittiin pitkät ohjausistunnot, työnteon häiriintyminen ulkoisista syistä, vähäinen aika istuntoon valmistautumiseen ja käytössä olevien ajankäytöllisten resurssien ja työmäärän vastaamattomuus toisiinsa nähden. Työnohjauksen puute nousi esille osassa vastauksista.

Kysymys 12. Koen pystyväni laadukkaaseen ohjaajan työhön.



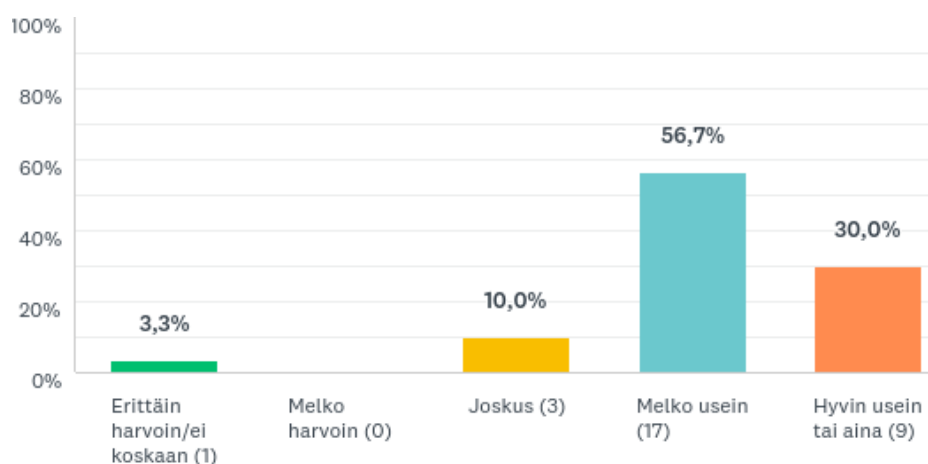
Kuvio 7: Kokemus laadukkaasta ohjaajantyöstä. (n=30).

Kysymyksessä 12. ”Koen pystyväni laadukkaaseen ohjaajan työhön.” kartoitettiin ohjaajien näkemyksiä väittämällä, johon vastaajat ottivat kantaa Likert -asteikollisella vastausvaihtoehdolla (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 30 (n=30). Vastausprosentti oli 81 %. Suurin osa eli 53,3 % (n=16) vastaajista kokee pystyvänsä laadukkaaseen ohjaajan työhön melko usein ja 36,7 % (n=11) hyvin usein tai aina. Vastaajista 3,3 % (n=1) valitsi vaihtoehdon joskus ja 6,7 % (n=2) päätyi vaihtoehtoon melko harvoin. (Kts. Kuvio 7.)

Tarkentavana avoimena kysymyksenä esitettiin kysymys 13. ”Mitkä tekijät vähentävät tekemäsi laadukkaan asiakastyön kokemusta?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 25 vastausprosentin ollessa tällöin 68 %. Pääteemoiksi avoimesta kysymyksestä nousivat esille ajankäyttö, resurssit ja työnohjaus.

Kysyttäessä mitkä tekijät mahdollisesti vähentävät laadukkaan asiakastyön kokemusta, avoimissa vastauksissa mainittiin jatkuva kiire, ajanpuute ohjelmatyöskentelylle ja istuntoihin valmistautumiselle sekä puruille, muut työt, vähäinen kokemus ohjaajan työstä ja työnohjauksen puute työpaikoilla olivat työn laadukkuuden kokemusta alentavia tekijöitä.

Kysymys 14. Koen työni vaatimusten olevan tasapainossa omien voimavarojeni kanssa.



Kuvio 8: Kokemus voimavarojen tasapainosta vaatimusten kanssa (n=30).

Kysymyksessä 14. ”Koen työni vaatimusten olevan tasapainossa omien voimavarojeni kanssa.” kartoitettiin ohjaajien näkemyksiä väittämällä, johon vastaajille annettiin valittavaksi Likert -asteikollisia vastausvaihtoehtoja (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 30 (n=30). Vastausprosentti oli 81 %. Vastaajista 30 % (n=9) koki olevansa hyvin usein tai aina tasapainossa omien voimavarojensa ja työn vaatimusten kanssa. Melko usein - vastausvaihtoehdon valitsi 56,7 % (n=17) vastaajista ja 10 % (n=3) koki tasapainoa työn vaatimusten ja omien voimavarojen välillä joskus. Erittäin harvoin tai ei koskaan koki 3,3 % (n=1) vastaajista. (Kts. Kuvio 8.)

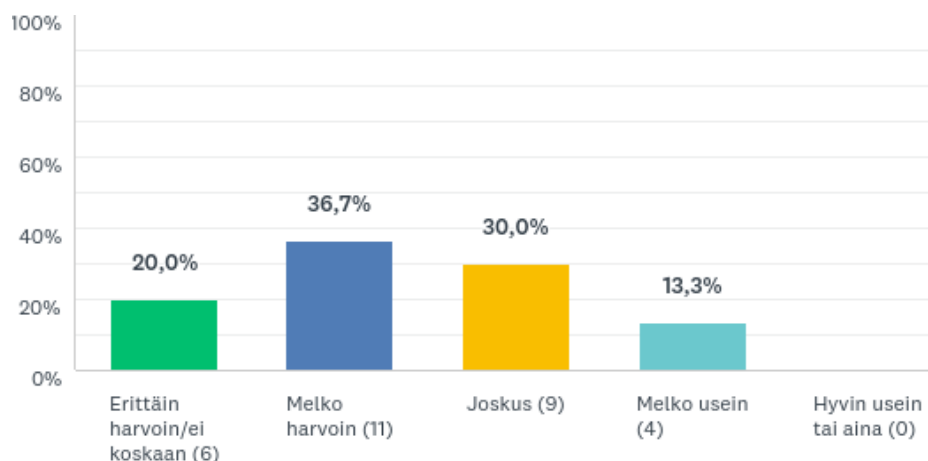
Tarkentavana avoimena kysymyksenä esitettiin kysymys 15. ”Millä tavoin mahdollinen epätasapaino ilmenee?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 20. Vastausprosentti oli 54 %. Pääteemoiksi avoimesta kysymyksestä nousivat esille ajankäyttö, resurssit, arvostus ja koulutus.

Vastaajista valtaosa kokee työn vaatimusten olevan tasapainossa omien henkilökohtaisten voimavarojen kanssa melko usein, hyvin usein tai aina. Mahdollinen epätasapaino ilmenee avointen vastausten mukaan väsymisen ja uupumuksen tunteina työmäärän vuoksi. Vastaajien mukaan olemassa olevat ajankäytölliset resurssit ja työmäärä eivät vastaa toisiaan. Työmäärällä tarkoitetaan tässä yhteydessä myös muita kuin Uusi Suunta- ohjaajan töitä.

Työn vaatimustaso ja siihen liittyvät epärealistiset odotukset työn tuloksellisuudesta koettiin myös epätasapainoa aiheuttavana tekijänä suhteessa omiin voimavaroihin. Epätasapaino ilmenee myös koulutuksen puutteena; osa kokee, että oma koulutustausta ei ole riittävä

tilanteissa, joissa asiakas on selkeästi terapeutin tai muunlaisen tuen tarpeessa. Myös työn arvostuksen puute työyhteisössä keräsi mainintoja vastauksissa.

Kysymys 16. Ajattelen työhöni liittyviä asioita vapaa-ajallani.



Kuvio 9: Työhön liittyvien asioiden ajattelu vapaa-ajalla (n=30).

Kysymyksessä 16. ”Ajattelen työhöni liittyviä asioita vapaa-ajallani.” kartoitettiin aihetta väittämällä, johon vastaajille annettiin valittavaksi Likert -asteikollisia vastausvaihtoehtoja (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 30 (n=30). Vastausprosentti oli 81 %. Vastaajista 20 % (n=6) vastasi ajattelevansa työasioita vapaa-ajalla erittäin harvoin tai ei koskaan ja melko harvoin 36,7 % (n=11). Joskus -vaihtoehdon vastaajista valitsi 30 % (n=9) ja melko usein 13,3% (n=4). (Kts. Kuvio 9.)

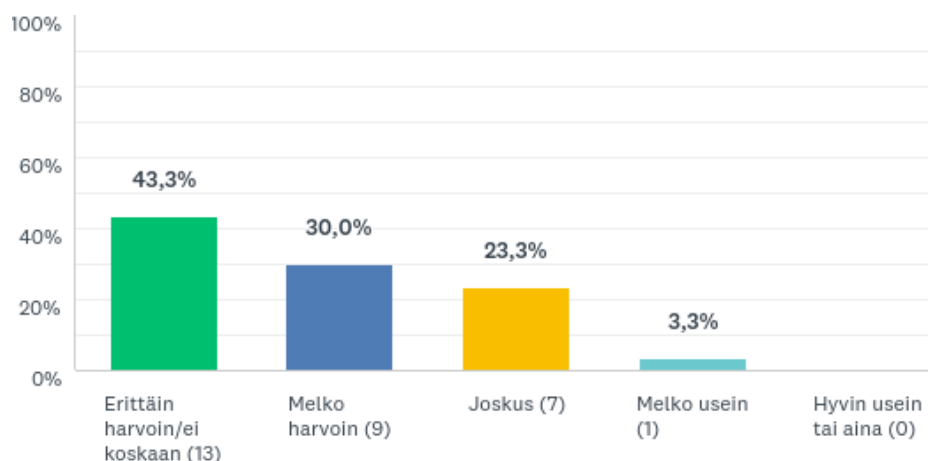
Syventävää tietoa keräävinä kysymyksinä esitettiin kaksi avointa kysymystä. Kysymykseen 17. ”Mistä koet työhön liittyvien asioiden ajattelemisen myös vapaa-ajalla johtuvan?” vastasi 37:sta vastaajasta 26 (n=26) jolloin vastausprosentiksi muodostui 70 %. Kysymykseen 18. ”Millä keinoilla työasioiden pohtimista vapaa-ajalla pystyisi vähentämään?” vastasi myös 37:sta vastaajasta 26 (n=26) ja vastausprosentiksi tähänkin kysymykseen muodostui 70 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille ajankäyttö, resurssit, työnohjaus, ihmissuhteet ja harrastukset.

Avointen vastausten perusteella osa ohjaajista kokee, että työhön liittyvien asioiden pohdinta vapaa-ajalla johtuu työtehtävien suuresta määrästä sekä purkumahdollisuuksien olemattomuudesta. Osalla ohjaajista ei ole mahdollisuuksia purkaa haastavia tilanteita työpaikalla, joten asiat voivat jäädä mieleen vapaa-ajalla ja aiheuttaa jopa painajaisia. Myös media ja uutisointi aiheuttavat työasioiden pohdintaa, mutta suurin osa vastaajista koki sen ainoastaan rakentavana ja positiivisena asiana. Tätä perusteltiin sillä, että ohjaajan työ on

mielenkiintoista ja vapaa-ajalla tapahtuva pohdinta auttaa myös ratkaisemaan hankalia yksilötapauksia.

Kysyttäessä keinoja työasioiden pohdinnan vähentämiseen vapaa-ajalla vastauksissa toistuivat seuraavat pääteemat: läheiset ihmissuhteet, liikunta, voimaannuttavat ja luovat harrastukset sekä tasapainoinen kotielämä, jotka auttavat vähentämään työasioiden pohdintaa vapaa-ajalla. Työohjauksen lisääminen koettiin myös hyvänä apuna vähentämään vapaa-ajalla tapahtuvaa pohdintaa ja sitä toivottiin osassa vastauksissa. Toisaalta suuri osa vastaajista kokee tilanteensa melko neutraalina eikä koe tarvetta vähentää vapaa-ajalla tapahtuvaa töiden pohdintaa, koska se ei ole jatkuvaa eikä näin ollen kuormittavaa.

Kysymys 19. Koen työn kuormittavuuden vaikuttavan negatiivisesti koti- ja perhe-elämääni.



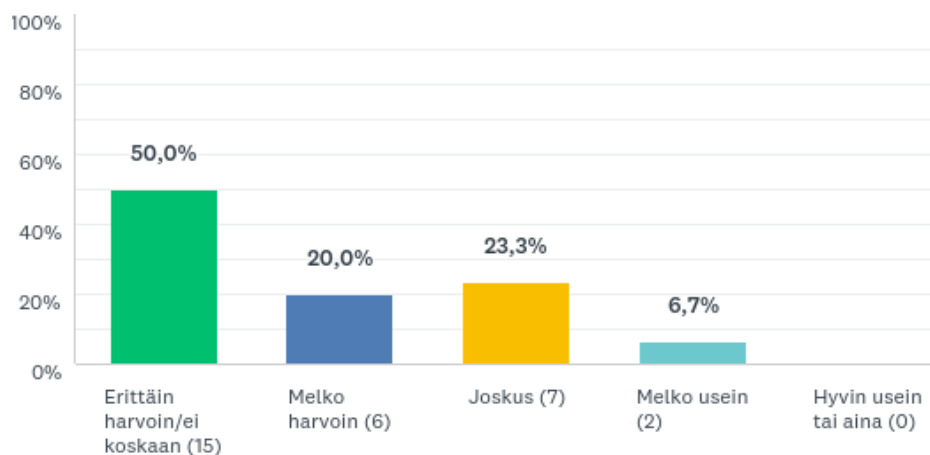
Kuvio 10: Työn kuormittavuuden vaikutukset koti- ja perhe-elämään (n=30).

Kysymyksessä 19. ”Koen työn kuormittavuuden vaikuttavan negatiivisesti koti- ja perhe-elämääni.” kartoitettiin ohjaajien kokemuksia väittämällä, johon vastaajat valitsivat Likert -asteikollisista vastausvaihtoehdoista (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina) kuvaavimman vaihtoehdon. Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 30 (n=30). Vastausprosentti oli 81 %. Vastaajista 43,3 % (n=13) koki työn kuormittavuuden vaikuttavan negatiivisesti koti- ja perhe-elämään erittäin harvoin tai ei koskaan ja 30 % (n=9) melko harvoin. Negatiivisia vaikutuksia koki 23,3 % (n=7) joskus ja 3,3 % (n=1) melko usein. (Kts. Kuvio 10.)

Kysymykseen liittyi lisäksi avoin kysymys 20. ”Miten edellämainittu kuormittavuus ilmenee?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 19 (n=19). Vastausprosentiksi muodostui 51 %. Pääteemoiksi avoimesta kysymyksestä nousivat esille väsymys ja sosiaalisista kontakteista vetäytyminen.

Suurin osa vastaajista kuitenkin kokee, että työn kuormittavuus ei vaikuta koti- ja perhe-elämään lähes koskaan tai vaikutukset ilmenevät hyvin harvoin. Kuormittavuus ja sen vaikutukset ilmenevät avointen vastausten mukaan lisääntyneenä yksinolon tarpeena, väsymyksenä ja vaikeutena olla läsnä puolisolle tai lapsille.

Kysymys 21. Koen työn kuormittavuuden vaikuttavan negatiivisesti muuhun vapaa-ajan viettooni.



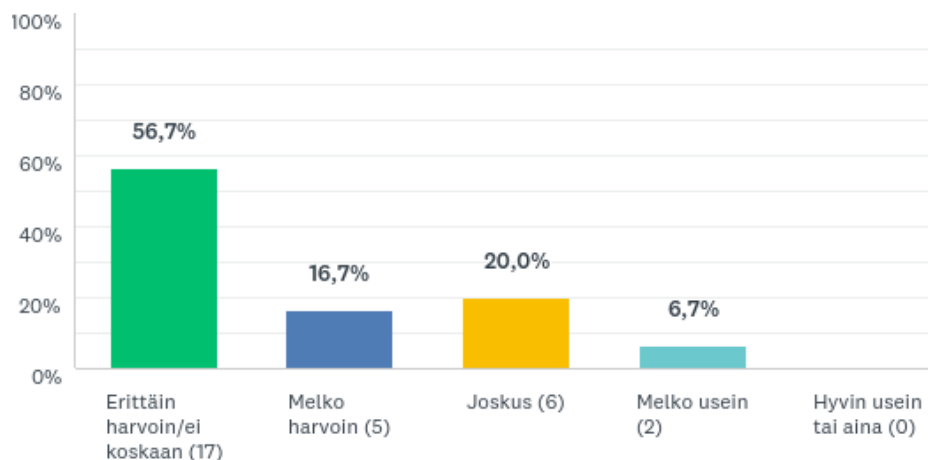
Kuvio 11: Työn kuormittavuuden vaikutus muuhun vapaa-ajan viettoon (n=30).

Kysymyksessä 21. ”Koen työn kuormittavuuden vaikuttavan negatiivisesti muuhun vapaa-ajan viettooni.” kartoitettiin vastaajien kokemuksia väittämällä, johon vastaajat valitsivat Likert -asteikollisella vastausvaihtoehdoista (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina) kuvaavimman vaihtoehdon. Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 30 (n=30). Vastausprosentti oli 81 %. Vastanneista 50 % (n=15) koki työn kuormittavan muuta vapaa-aikaansa erittäin harvoin tai ei koskaan ja 20 % (n=6) melko harvoin. 23,3 % (n=7) koki vapaa-ajallaan työstä aiheutunutta kuormitusta joskus ja 6,7 % (n=2) melko usein. (Kts. Kuvio 11.)

Kysymykseen liittyi avoin kysymys 22. ”Miten työn edellämainittu mahdollinen kuormittavuus ilmenee?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 15 (n=15). Vastausprosentiksi muodostui 41 %. Pääteemoiksi avoimesta kysymyksestä nousivat esille väsymys, uupumus, vetäytyminen sosiaalisista kontakteista ja muut fyysiset oireet.

Suurin osa vastaajista ei koe työn kuormittavuuden vaikuttavan muuhun vapaa-ajan viettoon lähes koskaan, mutta osa koki, että väsymys ja jaksamattomuus lähteä esimerkiksi harrastustoimintoihin johtuvat työn kuormittavuudesta. Myös kaipuu rauhaan, yksinoloon ja hiljaisuuteen mainittiin avoimissa vastauksissa. Vastaajat kertoivat fyysisten oireiden olevan migreeniä, päänsärkyä, hartia- ja niskasärkyä sekä yleistä fyysistä väsymystä ja jaksamattomuutta.

Kysymys 23. Koen työssäni kohtaamillani asioilla olleen negatiivisia vaikutuksia elämäntapomukseeni ja ihmissuhteisiin.



Kuvio 12: Työasioiden vaikutukset elämäntapomukseen ja ihmissuhteisiin (n=30).

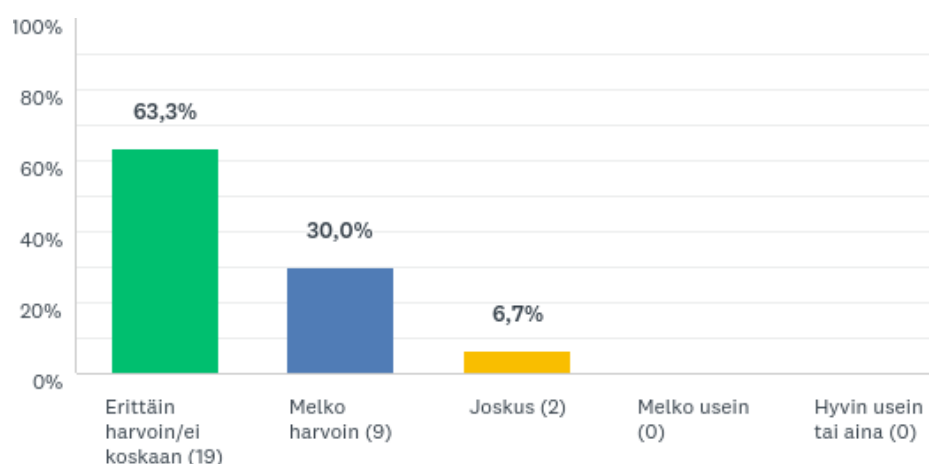
Kysymyksessä 23. ”Koen työssäni kohtaamillani asioilla olleen negatiivisia vaikutuksia elämäntapomukseeni ja ihmissuhteisiin.” kartoitettiin aihetta väittämällä, johon vastaajille annettiin valittavaksi Likert -asteikollisia vastausvaihtoehtoja (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 30 (n=30). Vastausprosentti oli 81 %. Vastaajista 56,7 % (n=17) kokee työssä kohtaamalla asioilla olleen negatiivisia vaikutuksia elämäntapomukseensa ja ihmissuhteisiinsa erittäin harvoin tai ei koskaan ja 16,7 % (n=5) vastasi kokeneensa negatiivisia vaikutuksia melko harvoin. Joskus negatiivisia vaikutuksia koki 20 % (n=6) ja melko usein 6,7 % (n=2) vastanneista. (Kts. Kuvio 12.)

Tarkentavina avoimina kysymyksinä esitettiin kaksi kysymystä. Kysymys 24 ”Millä tavoin mahdolliset negatiiviset vaikutukset ilmenevät?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 17 (n=17), jolloin vastausprosentiksi muodostui 46 %. Kysymykseen 25 ”Mitä negatiivisia seurauksia tämä on aiheuttanut?” vastasi 37:sta vastaajasta 15 (n=15), vastausprosentti 40 %. Pääteemoiksi negatiivisista vaikutuksista nousi avoimista vastauksista esille sekä epäluuloisuuden että ymmärryksen lisääntyminen.

Yli puolet vastanneista kuitenkin kokee, että työssä kohtaamat asiat eivät ole vaikuttaneet elämäntapomukseen ja ihmissuhteisiin negatiivisesti lähes koskaan. Tätä perusteltiin avoimissa vastauksissa sillä, että elämäntapomus on laajentunut ja se auttaa ymmärtämään seksuaalirikollisuutta kokonaisvaltaisemmin ja näin vähentämään tuomitsevuutta sekä leimaamista. Pääosin vastaajat kokivat kykenevänsä säätämään työstään aiheutuvia negatiivisia vaikutuksia elämäntapomukseensa ja ihmissuhteisiinsa.

Pienempi osa vastanneista kokee, että negatiivisia vaikutuksia on joskus tai jopa melko usein. Negatiiviset vaikutukset ilmenevät avointen vastausten mukaan epäluuloisuutena, joka liittyy uusien ihmisten tapaamiseen. Tässä tapauksessa epäluuloisuudella tarkoitetaan ensisijaista oletusta, että uusi tuttavuus ei välttämättä ole luotettava. Asiat voivat myös jäädä mieleen ja muodostua osaksi omaa ajattelutapaa, jolloin ilmiöiden tai asioiden tulkinta voi näkyä negatiivisempaan suhtautumiseen asioihin. Negatiivisina seurauksina avoimissa vastauksissa mainittiin luottamuksen väheneminen yleisesti, varovaisuus ja vetäytyminen muista ihmiskontakteista. Myös korostunut huoli lapsista ja läheisistä nousi esille. Avoimissa vastauksissa mainittiin myös, että asioista voi olla hankalaa keskustella omaan elämään kuuluvien ihmisten kanssa ja pienistä asioista valittaminen tuntuu turhalta.

Kysymys 26. Koen elämässäni koettujen haasteiden ja vaikeuksien vaikuttavan asiakastyöskentelyni negatiivisesti.



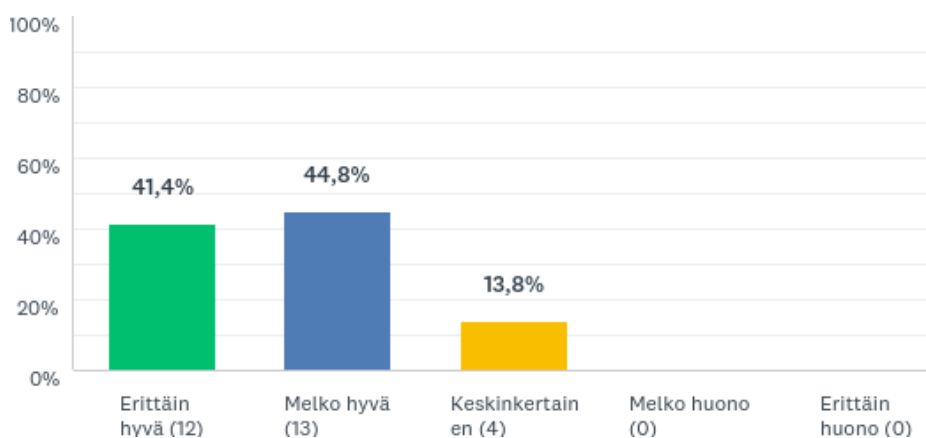
Kuvio 13: Elämässä koettujen haasteiden ja vaikeuksien vaikutus työhön (n=30).

Kysymyksessä 26 ”Koen elämässäni koettujen haasteiden ja vaikeuksien vaikuttavan asiakastyöskentelyni negatiivisesti.” kartoitettiin väittämällä, johon vastaajat ottivat kantaa Likert -asteikollisista vastausvaihtoehdoista (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 30 (n=30). Vastausprosentti oli 81 %. Vastaajista 63,3 % (n=19) vastasi, että he kokevat negatiivisia vaikutuksia työhönsä erittäin harvoin tai ei koskaan. Vastaajista 30 % (n=9) koki vaikutuksia melko harvoin ja 6,7 % (n=2) joskus. (Kts. Kuvio 13.)

Tarkentavina avoimina kysymyksinä esitettiin kaksi kysymystä. Kysymys 27. ”Millä tavalla tämä ilmenee?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 18 (n=18), jolloin vastausprosentiksi muodostui 49 %. Kysymykseen 28. ”Mitä negatiivisia seurauksia tämä on aiheuttaa?” vastasi 37:sta vastaajasta 16 (n=16), vastausprosentti 43 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille voimavaratyöskentely ja psyykkiset kuormittuvuusoireet.

Ohjaajien omassa henkilökohtaisessa elämässä koetut haasteet ja vaikeudet eivät suurimmalta osalta vastaajista muodostuneet ongelmaksi asiakastyöskentelyssä lähes koskaan tai melko harvoin. Silloin kun vaikutuksia asiakastyöskentelyyn ilmenee, ne liittyivät avointen vastausten mukaan läheisten sairauksiin, kuolemantapauksiin tai henkilökohtaisten voimavarojen vähyteen. Seurauksina mainittiin keskittymiskyvyn ja kiinnostuksen puute ja ahdistus omasta jaksamisesta. Toisaalta osa vastanneista kokee oman elämänsä haasteiden ja vaikeuksien vahvistavan ammatillisuutta ja kokee, että seuraukset ovat olleet positiivisia asiakastyön kannalta. Positiivisia seurauksia olivat ymmärryksen lisääntyminen ja avarakatseisuus.

Kysymys 29. Arvioi omaa psyykkistä työssäjaksamisen tasoasi tällä hetkellä.



Kuvio 14: Psyykkinen työssä jaksamisen taso (n=29)

Kysymyksessä 29. ”Arvioi omaa psyykkistä työssäjaksamisen tasoasi tällä hetkellä.” kartoitettiin vastaajien kokemusta väittämällä, johon vastaajat valitsivat Likert -asteikollisista vastausvaihtoehdoista (erittäin hyvä, melko hyvä, keskinkertainen, melko huono, erittäin huono) kuvaavimman vaihtoehdon. Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 29 (n=29), jolloin vastausprosentti oli 78 %. Vastanneista 41,4 % (n=12) arvioi tämänhetkisen psyykkisen jaksamisen tasonsa erittäin hyväksi ja 44,8 % (n=13) melko hyväksi. Keskinkertaiseksi jaksamisen tasonsa arvioi 13,8 % (n=4) vastaajista.

Kysymykseen liittyi avoin kysymys 30. ”Mikäli koet psyykkisen työssäjaksamisen tasosi alentuneeksi, kerro mitkä seikat koet aiheuttaneen sen?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 9 (n=9). Vastausprosentiksi muodostui 24 %. Pääteemoiksi avoimesta kysymyksestä nousivat esille ajankäyttö, resurssit ja vaatimustaso.

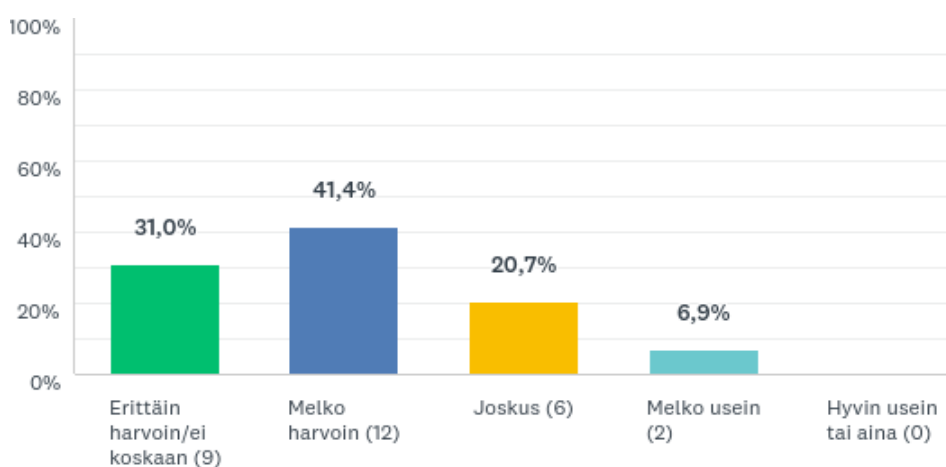
Yleinen työssäjaksamisen taso kuitenkin koettiin erittäin hyväksi tai melko hyväksi. Avointen vastausten perusteella työssäjaksamisen alentuminen johtuu liiallisesta työmäärästä,

vähäisestä työntekijöiden määrästä, vaatimuksista työn tuloksellisuuden suhteen ja siihen liitetystä odotuksista. Huono työilmapiiri mainittiin yksittäisenä vastauksena työssäjaksamisen tasoa alentavana tekijänä.

5.3 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tässä yhteydessä ohjaajien nykyistä olotilaa sekä näkemyksiä liittyen fyysiseen työhyvinvointiin. Osiossa kartoitetaan mahdollisia fyysisiä stressistä tai työstä johtuvia oireita, niiden ilmentymistä ja mahdollisia apukeinoja oireiden lievittämiseen.

Kysymys 31. Minulla on fyysisiä stressin oireita.



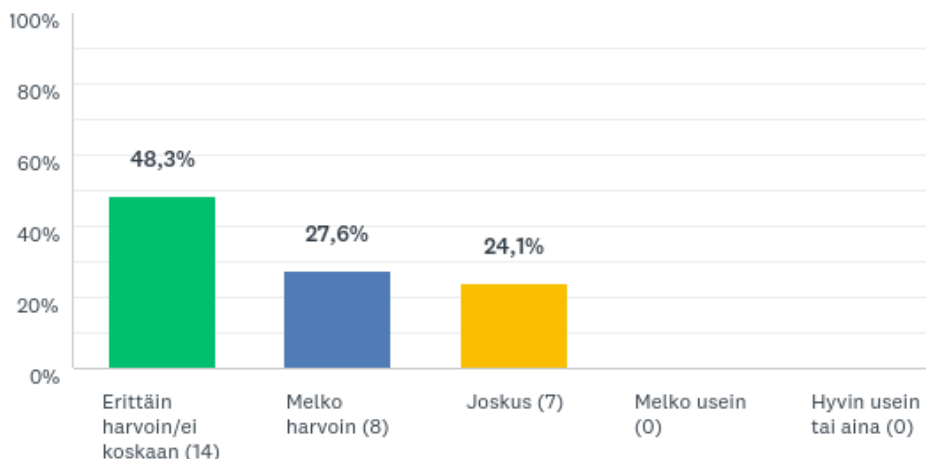
Kuvio 15: Fyysiset stressin oireet (n=29).

Kysymyksessä 31. ”Minulla on fyysisiä stressin oireita.” kartoitettiin ohjaajien näkemyksiä väittämällä, johon vastaajille annettiin valittavaksi likert-asteikollisia vastausvaihtoehtoja (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 29 (n=29). Vastausprosentti oli 78 %. Fyysisiä stressin oireita koki niitä erittäin harvoin tai ei koskaan 31 % (n=9) vastaajista ja melko harvoin 41,4 % (n=12). Joskus oireita kertoi kokevansa 20,7 % (n=6) ja melko usein 6,9 % (n=2). (Kts. Kuvio 15.)

Tarkentavina avoimina kysymyksinä esitettiin kaksi kysymystä. Kysymys 32. ”Miten mahdolliset fyysiset stressioireet ilmenevät?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 25 (n=25), jolloin vastausprosentiksi muodostui 68 %. Kysymykseen 33. ”Millaista apua mahdollisesti koet tarvitsevasi fyysisten stressioireiden lievittämiseen?” vastasi 37:sta vastaajasta 20 (n=20), vastausprosentti 54 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille väsymys, univaikeudet, fyysiset aktiviteetit, työnohjaus ja ajankäyttö.

Suurin osa vastanneista koki fyysisiä oireita melko harvoin tai joskus, mutta muutama vastanneista kokee fyysisiä oireita jopa melko usein. Oireina mainittiin avoimissa vastauksissa ensisijaisesti väsymys, päänsäryt, nukahtamisvaikeudet ja unen katkonaisuus tai puute, selän vaivat, niska- ja hartiaseudun vaivat sekä vatsakivut. Apuna fyysisiin vaivoihin vastanneet kokivat saavansa riittävästä vapaa-ajasta ja levosta, fysioterapiasta, liikunnasta sekä lomista, säännöllisestä työnohjauksesta ja nykyisen työtaakan vähentämisestä.

Kysymys 34. Kärsin työn kuormittavuudesta johtuvista univaikeuksista.



Kuvio 16: Univaikeudet (n=29).

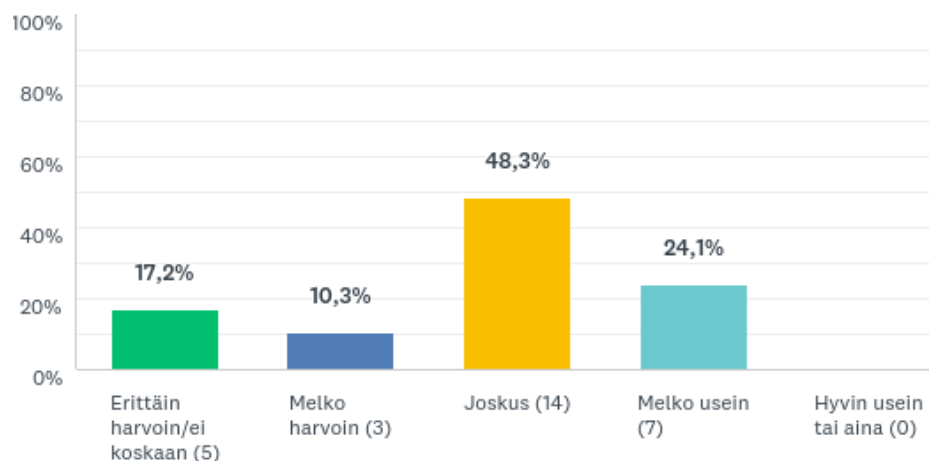
Kysymyksessä 34 ”Kärsin työn kuormittavuudesta johtuvista univaikeuksista.” esitettiin väittämä, johon vastaajat vastasivat Likert -asteikollisilla vastausvaihtoehdoilla (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 29 (n=29). Vastausprosentti oli 78 %. Vastanneista 48,3 % (n=14) kärsii työn kuormittavuudesta johtuvista univaikeuksista erittäin harvoin tai ei koskaan ja melko harvoin 27,6 % (n=8). Joskus univaikeuksia kokee vastaajista 24,1 % (n=7). (Kts. Kuvio 16.)

Tarkentavina avoimina kysymyksinä esitettiin kaksi kysymystä. Kysymys 35. ”Miten mahdolliset univaikeudet ilmenevät? (Esim. painajaisina, vaikeuksina saada unta työasioiden miettimisestä johtuen jne).”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 23 (n=23), jolloin vastausprosentiksi muodostui 62 %. Kysymykseen 36. ”Millaista apua mahdollisesti koet tarvitsevasi univaikeuksien lievittämiseen?” vastasi 37:sta vastaajasta 19 (n=19), vastausprosentti 51 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille keskusteluapu, työnohjaus ja lepo.

Suurin osa vastanneista ei kärsi uniongelmissa lähes lainkaan tai melko harvoin, mutta univaikeuksia ilmenee osalla vastanneista. Univaikeudet ilmenevät avointen vastausten mukaan katkonaisena unena, vaikeutena nukahtaa ja joillakin painajaisina. Vaikeus nukahtaa

koetaan johtuvan työasioiden miettimisestä ja tästä johtuvaa väsymystä on haastavaa saada lepäämällä pois. Univaikeuksien lievittämiseen koettiin auttavan riittävä lepo ja uni varsinkin arkisin sekä keskusteluapu työasioiden purkuun. Ajoittainen lääkitys, rentoutusharjoitukset ja vaihtelu arkeen mainittiin myös avoimissa vastauksissa.

Kysymys 37. Koen itseni usein väsyneeksi, josta palaudun vasta vapaapäivänä.



Kuvio 17: Väsymyksestä palautuminen (n=29).

Kysymyksessä 37. ”Koen itseni usein väsyneeksi, josta palaudun vasta vapaapäivänä.” kartoitettiin aihetta väittämällä, johon vastaajille annettiin valittavaksi Likert -asteikollisia vastausvaihtoehtoja (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 29 (n=29). Vastausprosentti oli 78 %. Vastanneista 17,2 % (n=5) koki väsymyksen tunnetta erittäin harvoin tai ei koskaan ja 10,3 % (n=3) melko harvoin. Joskus -vaihtoehdon valitsi 48,28 % (n=14) vastanneista ja melko usein taas 24,1 % (n=7). (Kts. Kuvio 17.)

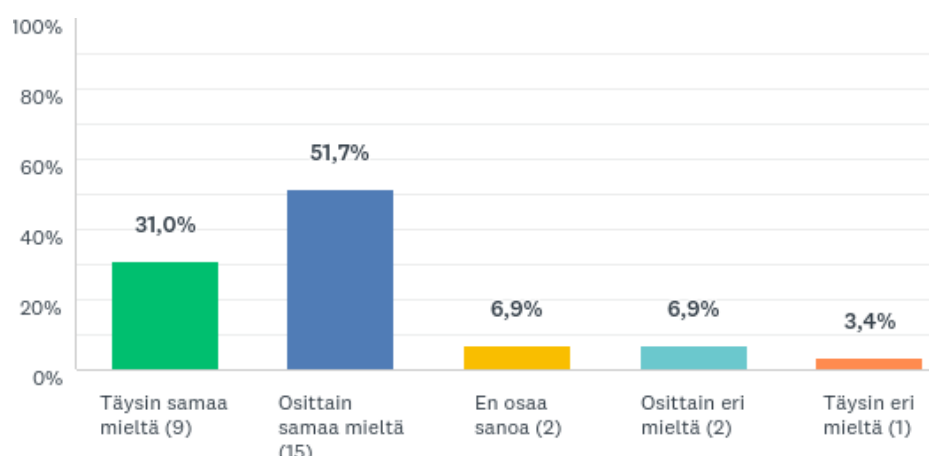
Kysymykseen liittyi avoin kysymys 38. ”Mistä seikoista koet mahdollisen väsymyksen johtuvan?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 19 (n=19). Vastausprosentiksi muodostui 51 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille ajankäyttö, resurssit ja fyysiset aktiviteetit.

Väsymyksen tunnetta koki useampi vastaajista joskus tai jopa melko usein. Väsymyksen koettiin vastanneiden mukaan johtuvan liiallisesta työmäärästä, kiireestä ja vähäisestä liikunnasta tai sen mahdollisuuksista. Avoimissa vastauksissa mainittiin myös työhön liittymättömät seikat, kuten lapsiperhe, joka vähentää vapaa-ajalla tapahtuvaa lepoa ja palautuminen vapaapäivänä jää vähäiseksi.

5.4 Ammatilliset valmiudet työssä jaksamisessa

Tässä yhteydessä ammatillisilla valmiuksilla tarkoitetaan pääosin perehdytystä Uusi Suunta -ohjelman toteuttamiseen sekä ohjaajien kokemuksia strukturoidusta toimintaohjelmasta ja tukitoiminnoista ohjelmatoiminnan toteuttamisessa. Työssäjaksamisasiat on otettu esille metodituen kehittämistarpeiden kartoittamista varten, jolloin vastaajilta kysyttiin heidän näkemyksiään siitä millaista tukea he kokonaisuudessaan tällä hetkellä saavat ja millainen lisätuki koettaisiin tarpeelliseksi.

Kysymys 39. Koen Uusi Suunta -ohjaajakoulutuksen antavan riittävät valmiudet seksuaalirikoksen tekijän kanssa toteutettavaan ohjelmatyöhön.



Kuvio 18: Uusi Suunta -ohjaajakoulutuksen kautta saadut riittävät valmiudet (n=29).

Kysymyksessä 39. ”Koen Uusi Suunta -ohjaajakoulutuksen antavan riittävät valmiudet seksuaalirikoksen tekijän kanssa toteutettavaan ohjelmatyöhön.” kartoitettiin aihetta väittämällä, johon vastaajille annettiin valittavaksi Likert -asteikollisia vastausvaihtoehtoja (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 29 (n=29). Vastausprosentti oli 78 %. Vastaajista 31 % (n=9) koki Uusi Suunta -koulutuksen olevan riittävä ja 51,7 % (n=15) lähes riittävä. Kysymykseen vastanneista 6,9 % (n=2) ei osannut määritellä kantaansa. Osittain eri mieltä koulutuksen antamista valmiuksista oli vastaajista 6,9 % (n=2) ja täysin eri mieltä 3,4 % (n=1). (Kts. Kuvio 18.)

Kysymykseen liittyi avoin kysymys 40. ”Mikäli koet koulutuksen olleen riittämätön, mitä osioita lisäisit perehdytykseen?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 20 (n=20). Vastausprosentiksi muodostui 54 %. Pääteemoina esille avoimesta kysymyksestä nousi täydennyskoulutus ja spesifioidut lisäosiot perehdyttämisyksikössä.

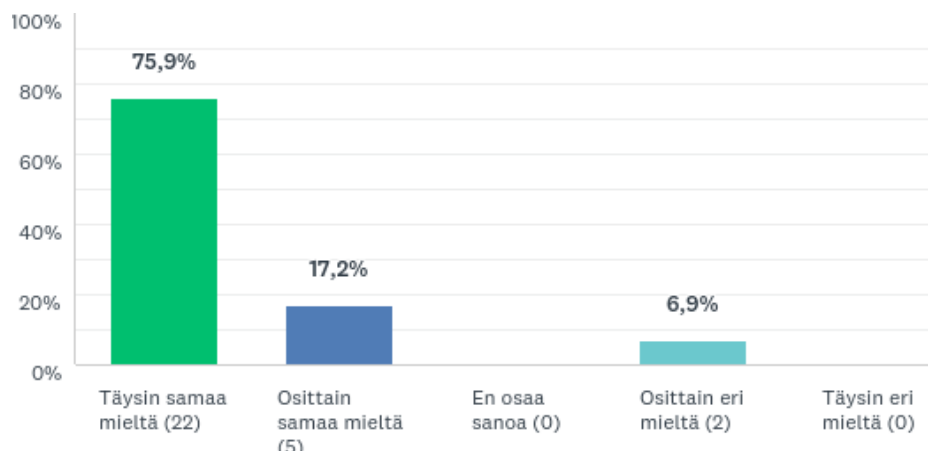
Vastauksista nousi esille tarve koulutukseen liitettävistä lisäosioista sekä mainittiin yleinen laajempi koulutustarve seksuaalirikollisuudesta ja siihen johtavista syistä; mikäli ei pysty ymmärtämään asiakkaan historiaa on vaikeaa ymmärtää myöskään asiakkaan nykyisyyttä. Muina lisäkoulutustarpeina toistuivat lisätieto yleisesti seksuaalisuuteen liittyvistä asioista keskustelun mennessä syvälle asiakkaan seksuaalisuuteen, joka usein sisältää erityispiirteitä. Ilman tietoa monipuolisesti eri seksuaalisista suuntauksista, seksuaalisuuden häiriöistä, addiktoituneesta seksuaalikäyttäytymisestä, fetisseistä ja muista seksuaalisuuden ilmentymismuodoista on vastaajien mukaan toisinaan hankalaa ohjata asiakasta kun asiakkaan seksuaalisuus poikkeaa voimakkaasti siitä mitä on terve ja toimiva seksuaalisuus.

Osa vastaajista koki, että osittainen tietopohja edellämainituista asioista tulee heille asiakkaiden suunnalta, vaikka sen kuuluisi tulla ohjaajaperehdytyksen kautta. Myös työnantajan tarjoamaa mahdollisuutta seksuaaliterapeutin opintoihin, mahdollisella räätälöidyllä rikosseuraamusalan orientaatiolla, ehdotettiin seksuaalirikollisten kanssa tehtävän ohjelmatyön tueksi ja lisäkoulutusmahdollisuudeksi. Tämä lisäkoulutus koettiin tarpeelliseksi laajemman ja yleisemmän tason osaamisen saamiseksi seksuaalisuudesta. Työntekijänäkökuilmasta siitä olisi tukea ohjelmatyön toteuttamisessa ja asiakkaan tulokulmasta ohjelmatoiminnan laatua lisäävänä tekijänä.

Koulutusta mielenterveyden häiriöihin, persoonallisuushäiriöihin ja muuhun psyykkiseen hyvinvointiin pidettiin useissa vastauksissa tärkeänä lisäosiona, jotka olisivat ymmärrystä asiakkaan tilanteesta antaen samalla lisätyökaluja asiakkaan kanssa toimimiseen. Samoin vastaajat pitivät tärkeänä koulutusta monikulttuurisuudesta yhä useamman vangin ollessa syntyperältään ulkomaalainen ja tietoa siitä miten seksuaalisuus näissä vankiloissa edustettuna olevissa valtakulttuureissa näyttäytyy.

Ohjelman perehdytykseen toivottiin myös lisää käytännön harjoittelua reflektiosta sekä muita harjoitteita, jotta ohjelmatoiminnan toteuttamisen aloittaminen käytännössä olisi stressittömämpää. Ohjeistus erilaisista jatkopoluista asiakkaille koettiin myös tärkeäksi, koska asiakkaan tukemisen jatkumoa on mietittävä myös vapautumisen jälkeiseen aikaan kun seksuaalisuudenhäiriöt harvoin ratkeavat pelkällä rangaistuksella ja sen sisältämällä ohjelmatoiminnalla.

Kysymys 41. Koen strukturoidun Uusi Suunta -ohjelman toimivaksi työvälineeksi käsitellä asiakkaan seksuaalirikollisuutta.



Kuvio 19: Strukturoidun Uusi Suunta -ohjelman toimivuus työvälineenä (n=29).

Kysymyksessä 41. ”Koen strukturoidun Uusi Suunta -ohjelman toimivaksi työvälineeksi käsitellä asiakkaan seksuaalirikollisuutta.” kartoitettiin aihetta väittämällä, johon vastaajille annettiin valittavaksi Likert -asteikollisia vastausvaihtoehtoja (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 29 (n=29). Vastausprosentti oli 78 %. Kysymyksessä 75,9 % (n=22) vastaajista koki ohjelman toimivaksi työvälineeksi käsitellä asiakkaan seksuaalirikollisuutta, 17,2% (n=5) kertoi olevansa osittain samaa mieltä ja 6,9 % (n=2) osittain eri mieltä. (Kts. Kuvio 19.)

Tarkentavina avoimina kysymyksinä esitettiin kaksi kysymystä. Kysymys 42. ”Millä tavoin strukturoitu ohjelma tukee työskentelyä?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 26 (n=26), jolloin vastausprosentiksi muodostui 70 %. Kysymykseen 43. ” Millä tavoin strukturoitu ohjelma hankaloittaa työskentelyä?” vastasi 37:sta vastaajasta 21 (n=21), vastausprosentti 57 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille ohjelmatyön rakenteellisuuden edut, soveltamisohjeistus ja ajankäyttö.

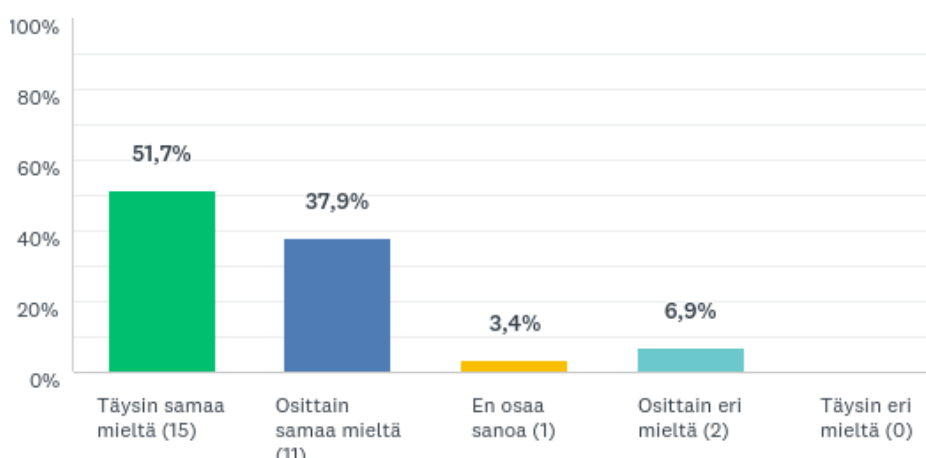
Kysyttäessä tarkentavana kysymyksenä strukturoidun toimintaohjelman etuja ja haittoja koettiin strukturoitu ohjelmatoiminta pääosin toimivaksi työvälineeksi seksuaalirikollisten kanssa tehtävässä ohjelmatyössä, koska struktuurin koetaan luovan selkeät raamit toteuttaa ohjelmatyötä. Tämä ohjelmamalli pitää aiheessa ja nostaa keskusteluun asioita, joita olisi muuten hankalaa ottaa puheeksi. Tarkka strukturi auttaa käymään laajasti läpi elämäntilannetta sekä rikosta ja käymään asiaa läpi usealta näkökannalta.

Osa vastaajista kokee strukturoidun ohjelman olevan tärkeä edellytys työskentelylle ja ilman ohjelmaa työskentelyn olevan vaivalloista sekä mahdollisesti väärille urille lipuvaa mikäli

ohjelma ei olisi niin selkeästi päämääräorientoinut. Ohjelma auttaa käsittelemään asiat selkeässä järjestyksessä, jolloin punainen lanka säilyy. Etenkin alkuvaiheessa strukturoitu malli auttaa ohjaajaa ohjelmatoiminnan käytännön toteuttamisessa. Strukturointi nimetään eduksi ohjaajanäkökulmasta etenkin haastavien ja vaikeiden asiakkaiden kanssa, etenkin rikoksen kieltävien asiakkaiden kanssa. Ohjelma selvittää myös rikoksen teoriapohjaa, tarpeita ja syitä, joiden avulla asiakas voidaan helpommin saada ymmärtämään omaa käyttäytymistään ja sen haitallisuutta. Asiakas orientoituu paremmin rikoksensa käsittelyyn toimintaohjelman avulla kun asiakas kokee olevansa mukana selkeässä läpikäytävässä ohjelmassa, ja keskustelu ei ole vapaamuotoista.

Ohjelman viimeinen osio tulevaisuuden suunnitelmien osalta sai kritiikkiä sen abstraktiudesta. Sen koetaan olevan liian kaukainen asia asiakkaalle ja asiakkailta on hankaluuksia suunnitella omaa elämäänsä niin seikkaperäisesti. Osa asiakkaista on myös heikkolahjaisia, jolloin kyseisten asioiden käsittely muodostuu heille käytännössä mahdottomaksi. Ohjelman pituus koetaan hyväksi asiaksi, mutta osa vastaajista toivoo sen läpikäymistä tiivistetyimmässä aikataulussa ja kertovat sekä asiakkaiden että työntekijän poissaolojen ja liian täyteen varatun kalenterin hankaloittavan sopivien käyntiaikojen löytymistä. Osassa vastauksissa korostuu myös yhteen Uusi Suunta -asiakkaaseen käytettävän ajan vähyys, koska resursoidussa ajassa ei ehdi käymään koko käsikirjaa läpi. Asiakkaiden valikoituminen Uusi Suunta -asiakkaiksi saa kritiikkiä sen osalta, että osa asiakkaista olisi eniten psykiatrisen avun tarpeessa, jolloin ohjaajat kokevat heidän olevan suurilta osin väärän avun piirissä Uusi Suunta -ohjelmaa suorittaessaan. Myöskin ohjelman soveltamisohjeet puuttuvat, esimerkkinä mainittiin eri kulttuureista tulevat asiakkaat ja heikkolahjaiset asiakkaat, joiden molempien ryhmien on toisinaan vaikeaa käsittää edes koko ohjelman tarkoitusta, sen yksityiskohtia ja mihin sillä pyritään.

Kysymys 44. Koen saaneeni riittävän ohjaajakoulutuksen lisäksi riittävän muun perehdytyksen toimia Uusi Suunta -ohjaajana.



Kuvio 20: Muu riittävä koulutus ohjaajakoulutuksen ohella (n=29).

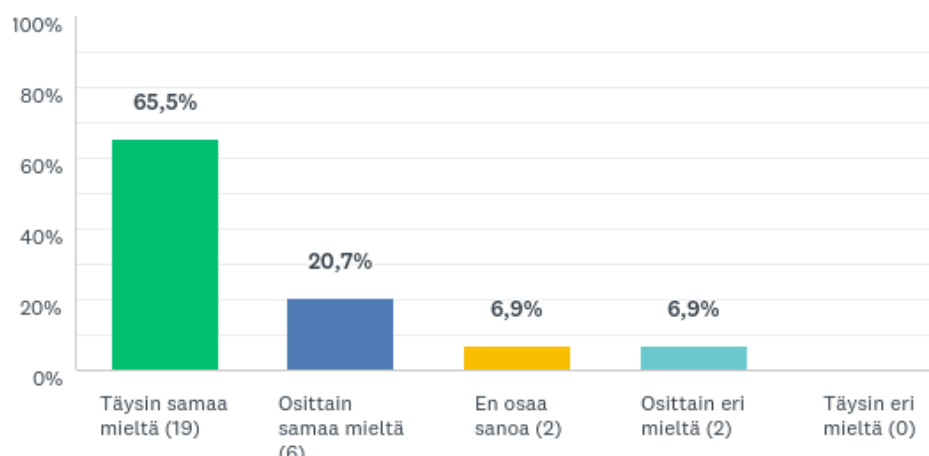
Kysymyksessä 44. ”Koen saaneeni riittävän ohjaajakoulutuksen lisäksi muun perehdytyksen toimia Uusia Suunta -ohjaajana.” kartoitettiin aihetta väittämällä, johon vastaajille annettiin valittavaksi Likert -asteikollisia vastausvaihtoehtoja (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 29 (n=29). Vastausprosentti oli 78 %. Vastaajista 51,7 % (n=15) vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja 37,9 % (n=11) osittain samaa mieltä. Vastaajista 3,4 % (n=1) valitsi vaihtoehdon en osaa sanoa ja osittain eri mieltä oli vastaajista 6,9 % (n=2). (Kts. Kuvio 20.)

Kysymykseen oli liitetty avoin kysymys 45. ”Mikäli koet koulutuksen olleen riittämätön, mitä asioita lisäisit perehdytykseen?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 17 (n=17).

Vastausprosentiksi muodostui 46 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille täydennyskoulutus, spesifioidut lisäosiot perehdyttämisyksikössä ja elämäkokemus. Kysymysten vastauksissa oli paljon yhteneväisyyksiä kysymyksen 40. kanssa.

Lisäksi esiin nousseena näkemyksenä oli ohjelman koettu liika terapeuttisuus, johon mainittiin tarvittavan laajempaa ja erityyppistä osaamista. Perusteluna oli muun muassa sosionomin koulutus, jonka ei yksin katsottu olevan riittävä terapeuttiseen suuntaan kallistuvalla yksilökuntoutusohjelmalle. Yleisesti ottaen riittävä elämäkokemus mainittiin useissa vastauksissa ohjelman ohjaamisessa tukevaksi asiaksi.

Kysymys 46. Koen tarvetta säännöllisille ohjaajakoulutuksen päivittämille.



Kuvio 21: Säännölliset ohjaajakoulutuksen päivittämiset (n=29).

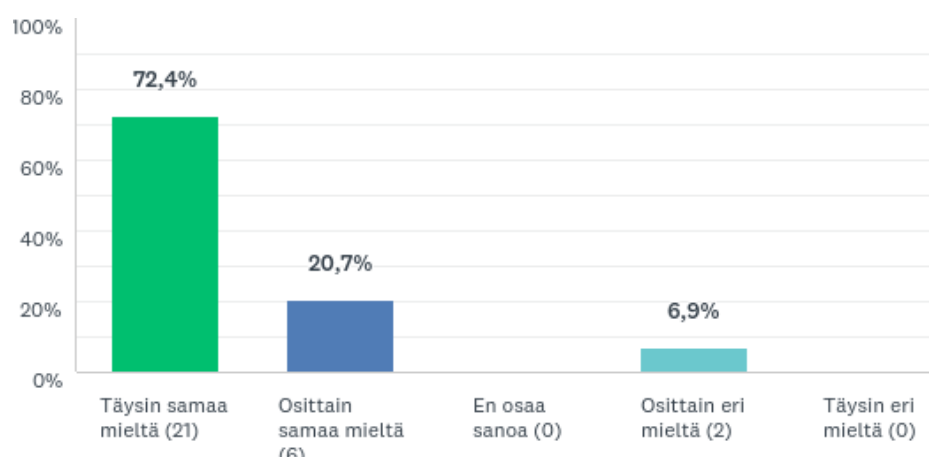
Kysymyksessä 46. ”Koen tarvetta säännöllisille ohjaajakoulutuksen päivittämille.” kartoitettiin aihetta väittämällä, johon vastaajille annettiin valittavaksi Likert -asteikollisia vastausvaihtoehtoja (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 29 (n=29). Vastausprosentti

oli 78 %. Täysin samaa mieltä väittämästä oli 65,5 % (n=19) vastaajista ja osittain samaa mieltä 20,7 % (n=6). Vaihtoehdot en osaa sanoa tai osittain eri mieltä keräsivät kumpikin 6,9 % (n=2) vastauksista. (Kts. Kuvio 21.)

Kysymykseen oli liitetty avoin kysymys 47. ”Miksi koet/et koe tarvetta säännöllisille ohjaajakoulutusten päivittämislle?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 23 (n=23). Vastausprosentiksi muodostui 62 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille jatko- ja täydennyskoulutus, spesifioidut lisäosiot koulutukseen ja struktuurin kertaaminen.

Avoimissa vastauksissa nousi useasti esille asioiden ainakin osittainen kertaaminen säännöllisin väliajoin sekä aiheeseen liittyvän tietopohjan laajentaminen koetaan hyödylliseksi, jotta ei huomaamattaan ala muokkaamaan ohjelmatoimintaa sen struktuurista omaan suuntaan. Tuoretta tutkimustietoa aihepiiriin liittyen pidetään hyvänä tietopohjan päivittämisenä seksuaalirikollisuuteen liittyen. Tiedon päivittämisen ohella systemaattinen jatkokoulutus toimisi hyvänä lisämotivaattorina työssä.

Kysymys 48. Koen tarvetta säännöllisille muiden Uusi Suunta -ohjaajien tapaamisille.



Kuvio 22: Säännölliset muiden Uusi Suunta- ohjaajien tapaamiset (n=29)

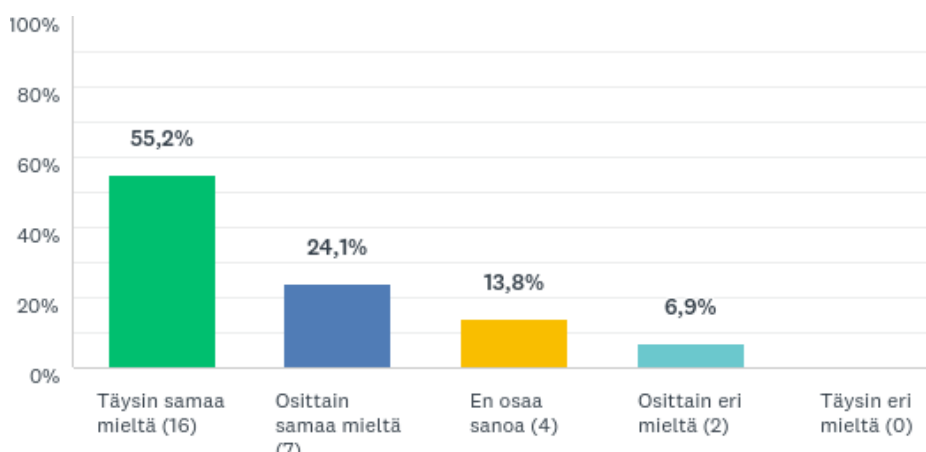
Kysymyksessä 48. ”Koen tarvetta säännöllisille muiden Uusi Suunta -ohjaajien tapaamisille.” kartoitettiin aihetta väittämällä, johon vastaajille annettiin valittavaksi Likert -asteikollisia vastausvaihtoehtoja (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 29 (n=29). Vastausprosentti oli 78 %. Kysyttäessä tarvetta säännöllisille muiden Uusi Suunta -ohjaajien tapaamisille vastaajista 72,4 % (n=21) koki olevansa täysin samaa mieltä niiden tarpeellisuudesta. Osittain samaa mieltä kertoi olevansa 20,7 % (n=6) vastaajista. Vastausvaihtoehto osittain eri mieltä keräsi vastausprosentiksi 6,9 % (n=2). (Kts. Kuvio 22.)

Kysymykseen oli liitetty avoin kysymys 49. ”Miksi koet/et koe tarvetta säännöllisille muiden Uusi Suunta -ohjaajien tapaamisille?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 23 (n=23). Vastausprosentiksi muodostui 62 %. Pääteemaksi avoimesta kysymyksestä nousi esille vertaistuki.

Avointen kysymysten vastauksissa korostui pääteemana tarve vertaistuesta, joka koetaan tärkeäksi tukimuodoksi. Perusteluissa toistui usein sama teema ja tärkeäksi koettiin, että pystyy turvallisesti keskustelemaan ohjaamiseen liittyvistä ongelmatilanteista, saada ideoita niihin sovellettavista toimintamalleista ja reflektoida yhdessä asiakastilanteita. Omien ohjelmatoiminnasta heränneiden tunteiden käsittelyyn koetaan vertaistuki hyväksi vaihtoehdoksi, jolloin pääsee kertomaan ajatuksiaan henkilöille, jotka mahdollisesti läpikäyvät samoja asioita. Pelkkä työnohjaus ei korvaa vertaistukea, jossa ymmärretään seksuaalirikollisten kanssa työskentelyn kokonaisuus ja millaista kuormittavuutta se pitää sisällään.

Vertaistukitapaamisia on vastaajien mielestä liian vähän ja käytännössä muita ohjaajia tapaa vain koulutusten yhteydessä, jolloin vapaalle keskustelulle löytyy huonosti aikaa. Osa vastaajista kokee saavansa vertaistukea päivittäin kun samassa työyhteisössä työskentelee monta ohjaajaa. Toisaalta taas toinen osa vastaajista kertoo olevansa työyhteisön ainoa seksuaalirikollisten kanssa työtätekevä henkilö, jolloin vertaistukea ei ole helposti saatavilla ja siinä tilanteessa koetaan olevansa yksin ajatustensa kanssa.

Kysymys 50. Koen tarvetta resilienssikoulutukselle.(= Stressikokemuksen ymmärtäminen ja sen onnistunut käsittely ovat osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Koska työn kuormittavia puolia ei voida koskaan kokonaan poistaa, on henkilöstön valmentaminen tärkeä keino ehkäistä työn kuormittavia vaikutuksia. Menetelmä auttaa valmistautumaan työn aiheuttamaan kuormitukseen ja palautumaan siitä.)



Kuvio 23: Resilienssikoulutus (n=29).

Kysymyksessä 50. ”Koen tarvetta resilienssikoulutukselle.” kartoitettiin aihetta väittämällä, johon vastaajille annettiin valittavaksi Likert -asteikollisia vastausvaihtoehtoja (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 29 (n=29). Vastausprosentti oli 78 %. Täysin samaa mieltä resilienssikoulutuksen tarpeellisuudesta oli 55,2 % (n=16) vastaajista ja osittain samaa mieltä 24,1 % (n=7) vastaajista. En osaa sanoa -vastausvaihtoehdon valitsi 13,8 % (n=4) vastanneista ja osittain eri mieltä oli 6,9 % (n=2). (Kts. Kuvio 23.)

Kysymykseen oli liitetty kolme avointa kysymystä. Kysymys 51. ”Koetko saaneesi riittävästi tietoa/ohjausta omatoimiseen stressikokemuksen käsittelyyn ja siitä palautumiseen?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 23 (n=23) jolloin vastausprosentiksi muodostui 62 %. Kysymys 52. ”Millä tavalla sinua ohjaajana on valmennettu tulevien stressitilanteiden ja työn kuormittavuuden varalta?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 22 (n=22) jolloin vastausprosentiksi muodostui 59 %. Kysymys 53. ”Millaisia tukitoimia toivoisit työssäjaksamisen tueksi?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 21 (n=21) jolloin vastausprosentiksi muodostui 57 %. Pääteemoiksi avoimesta kysymyksestä nousivat esille lisäkoulutus ja työnohjaus.

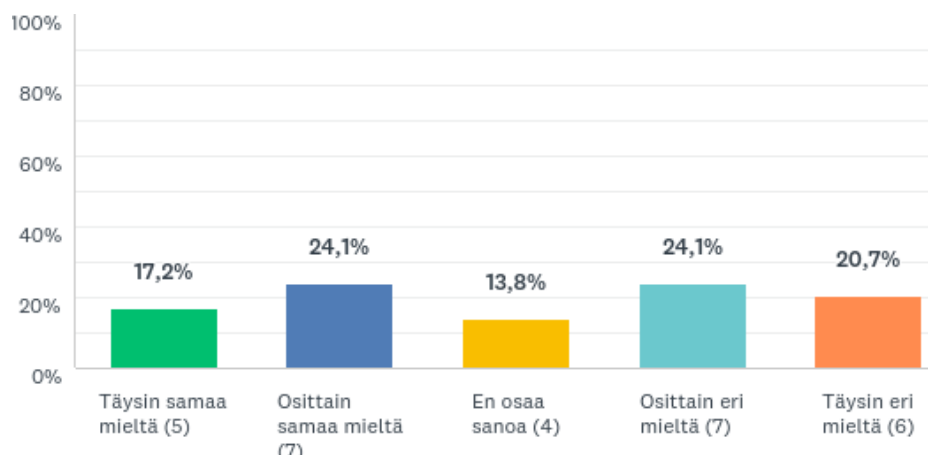
Kysyttäessä ovatko vastaajat saaneet riittävästi tietoa/ohjausta omatoimiseen stressikokemuksen käsittelyyn ja siitä palautumiseen, tai onko heitä valmennettu tulevien stressitilanteiden ja työn kuormittavuuden varalta, toistuu vastauksissa kielteinen vastaus. Vastauksista toistuu ohjaajille kerrottaneen stressikokemuksen käsittelyn olevan tärkeää, mutta vastaajat suurelta osin kokevat, että heille ei ole annettu siihen mitään työkaluja lukuunottamatta kehoitusta hakeutua työterveyteen tai työnohjaukseen ongelmatilanteissa sekä ottaa yhteyttä kollegoihin. Kysyttäessä millaisia tukitoimintoja toivoisit työssäjaksamisen tueksi kokevat vastaajat erilaiset resilienssikoulutukset erittäin tärkeäksi, jotta heillä olisi enemmän valmiuksia lieventää ohjelman ohjaamisesta aiheutuvaa psyykkistä stressiä.

Tässä yhteydessä myös mainitaan työnohjauksen vähäisyys, tarpeisiin vastaamattomuus tai sen puuttuminen kokonaan. Osassa vastauksissa mainitaan stressikokemuksen omatoimista käsittelyä käytävän läpi muissa koulutuksissa, mutta toivotaan spesialisoitua stressikokemuksen käsittelykoulutusta juuri seksuaalisuusrikollisuusaihepiiriin liittyen.

5.5 Työnantajalta ja työyhteisöltä saatavat tukitoiminnot työhyvinvoinnin edistämisessä

Työhyvinvointiin liittyvien tukitoimintojen määrää ja laatua selvittäessä haluttiin mitata myös työyhteisön lähiverkostolta saatavaa tuen määrää omana kokonaisuutenaan. Oman organisaation sisäisen tukiverkoston tärkeys ja nopea responsiivisuus korostuu etenkin akuuteissa tilanteissa, mutta luo myös jatkuvaa turvallisuuden tunnetta olemassaolevasta tarvittaessa nopeasti saatavilla olevasta tukiverkostosta.

Kysymys 54. Koen saavani lähiesimieheltäni riittävästi apua asiakastyöhön ja tukea sen mahdollisiin kuormittavuustekijöihin (= asiakastyöskentelyn purkumahdollisuudet).



Kuvio 24: Lähiesimieheltäni saatava apu ja tuki työn kuormittavuustekijöihin (n=29).

Kysymyksessä 54. ”Koen saavani lähiesimieheltäni riittävästi apua asiakastyöhön ja tukea sen mahdollisiin kuormittavuustekijöihin.” kartoitettiin aihetta väittämällä, johon vastaajille annettiin valittavaksi Likert -asteikollisia vastausvaihtoehtoja (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 29 (n=29). Vastausprosentti oli 78 %. Lähiesimieheltä saatavassa tuessa oli vastaajien vastauksien välillä paljon hajontaa. Täysin samaa mieltä riittävästä tuesta lähiesimieheltä koki 17,2 % (n=5) vastaajista, osittain samaa mieltä oli 24,1 % (n=7), en osaa sanoa -vastauksen antoi 13,8 % (n=4), osittain eri mieltä ilmoitti olevansa 24,1 % (n=7) ja täysin eri mieltä 20,7 % (n=6). Näin ollen osa vastaajista koki saavansa lähiesimieheltä riittävästi tai lähes riittävästi tukea, mutta hieman suuremman prosenttiosuuden kohdalla tukea ei juurikaan ollut tarjolla tai se on tarpeeseen nähden liian vähäistä. (Kts. Kuvio 24.)

Tarkentavina avoimina kysymyksinä esitettiin kaksi kysymystä. Kysymys 55. ”Millaista tukea saat lähiesimieheltäsi?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 25 (n=25), jolloin vastausprosentiksi muodostui 68 %. Kysymykseen 56. ”Millaista tukea toivoisit saavasi lähiesimieheltäsi?” vastasi 37:sta vastaajasta 22 (n=22), vastausprosentti 59 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille työn arvostus, ajankäyttö ja palkkaus.

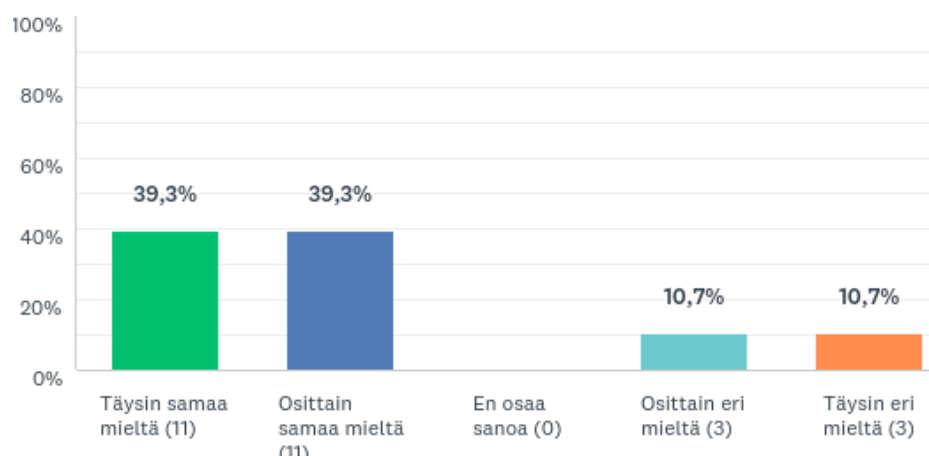
Lähiesimieheltä tukea saavat vastaajat mainitsevat saavansa keskusteluapua, säännöllistä reflektointia omaan työhön ja omasta voinnista keskustelemista. Myös ajankäytön suunnittelu esimiestaholta on mielletty tueksi esimieheltä kun esimies ymmärtää seksuaalirikollisten kanssa työskentelyn henkisen kuormittavuuden ja vaativuuden, jolloin ohjaaja saa käyttää riittävästi aikaa työskentelyyn ja muita samanaikaisia ylimääräisiä työtehtäviä vähennetään.

Vastauksissa kuitenkin toistuu kokemus, että lähiesimieheltä saa vain yleistä tukea, mutta useiden vastaajien esimiehiltä puuttuu ymmärrystä tai kokemusta juuri näin spesifioidusta työstä, jolloin tukea ei koeta sisällöltään riittäväksi. Tämä koetaan esteeksi mennä keskustelemaan ohjelman aikaansaamista negatiivisista tuntemuksista tai ongelmatilanteista. Myös esimiesten jatkuva kiire koetaan rajoittavaksi tekijäksi, koska esimiehellä ei ole aikaa vähänkään pidempiin keskusteluihin. Osassa vastauksissa ainoaksi tueksi lähiesimieheltä mainittiin kiittäminen tehdystä työstä tai myönteinen suhtautuminen työohjaukseen.

Avoimeen kysymykseen 55. ”Millaista tukea saat lähiesimieheltäsi?” 25:sta vastaajasta 11 ilmoitti, ettei saa minkäänlaista tukea lähiesimieheltään. Vastauksissa toistuu myös ajanpuute Uusi Suunta -ohjelman ohjaamiseen, jolloin edes työtehtäviä jakaessa ei esimiestaholta ymmärretä miten paljon aikaa asiakkaan vastaanottoon valmistautuminen ja ohjaaminen yhteensä vievät.

Toiveista lähiesimieheltä saatavasta tuesta vastauksissa mainittiin suuressa määrin arvostus, ymmärrys ja kiinnostus työntekijöiden tekemästä työstä sekä työntekijöiden jaksamisesta huolehtiminen. Myös lähiesimieheltä järjestävä aika keskusteluihin koettiin tärkeäksi tukimuodoksi, jolloin osassa vastauksissa nousi esiin muun muassa työohjauksen ongelmat, joihin palataan tässä opinnäytetyössä myöhemmin. Palkkausasioita sivuttiin muutamissa vastauksissa toivoen parempaa palkkausta työtehtävien vaatavuustasoon nähden.

Kysymys 57. Koen saavani muulta työyhteisöltä riittävästi apua asiakastyöhön sekä tukea sen mahdollisiin kuormittavuustekijöihin (= asiakastyöskentelyn purkumahdollisuudet).



Kuvio 25: Työyhteisöltä saatava apu ja tuki työn kuormittavuustekijöihin (n=29).

Kysymyksessä 57 ”Koen saavani muulta työyhteisöltä riittävästi apua asiakastyöhön ja tukea sen mahdollisiin kuormittavuustekijöihin.” kartoitettiin aihetta väittämällä, johon vastaajille annettiin valittavaksi Likert -asteikollisia vastausvaihtoehtoja (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä). Kysymykseen vastasi

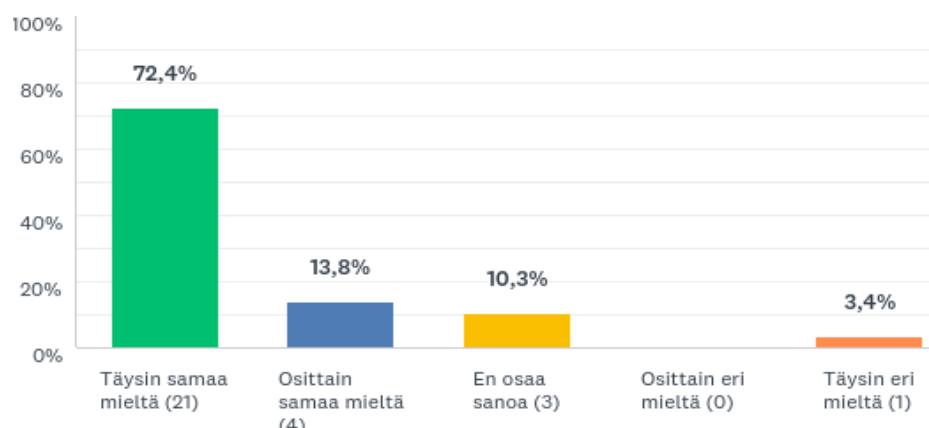
37:sta vastaajasta 29 (n=29). Vastausprosentti oli 78 %. Väittämään riittävän avun ja tuen saamisesta asiakastyöhön muulta työyhteisöltä vastasi 39,3 % (n=11) vastaajaa olevansa täysin samaa mieltä ja 39,3 % (n=11) olevansa osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä oli 10,7 % (n=3) ja täysin eri mieltä 10,7 % (n= 3). (Kts. Kuvio 25.)

Tarkentavina avoimina kysymyksinä esitettiin kaksi kysymystä. Kysymys 58. ”Millaista tukea saat työyhteisöltäsi?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 25 (n=25), jolloin vastausprosentiksi muodostui 68 %. Kysymykseen 59. ” Millaista tukea toivoisit saavasi työyhteisöltäsi?” vastasi 37:sta vastaajasta 16 (n=16), vastausprosentti 43 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille vertaistuki, keskusteluapu, työnohjaus ja yhteishenki.

Vastauksissa nousee toistuvasti esiin kollegoilta saatava keskusteluapu, joka koetaan erityisen tärkeäksi. Osassa vastauksista samalla todetaan muiden työntekijöiden olevan kiireisiä jolloin riittävälle keskustelulle ei löydy aikaa. Myös työnohjauksen puutteet nousevat esiin ja vastauksista löytyy mielipiteitä siitä, miten työnohjausta ei pitäisi voida ulkoistaa kollegoille. Myös eriytyminen suurten ja pienten organisaatioiden välillä tulee vastauksista esille. Pienissä yksiköissä ohjaajat toisinaan kokevat, että ovat siellä yksin ja keskusteluapua muulta työyhteisöltä on hankalaa saada, koska he ovat ainoita kuntouttavaa työtä seksuaalirikollisten parissa tekeviä työyhteisön jäseniä. Suurempien laitosten ohjaajat mainitsevat vastauksissaan eduksi, että heitä samaa ohjelmaa toteuttavia henkilöitä on useita, jolloin heillä on mahdollisuus purkaa asiakastyön kokemuksia siellä omassa ryhmässään vertaistuen muodossa.

Kysyttäessä toiveita työyhteisöltä saatavasta tuesta mainittiin kokemus yhteisöllisyydestä ja yhteen hiileen puhaltamisesta sekä ymmärrys työtehtävien aiheuttamasta kuormittavuudesta, asioiden jakamisen mahdollisuutta tarpeentuleen ja toinen toistensa kannustamisesta. Hyvä yhteishenki työyhteisön taholta mainittiin työssäjaksamista edistävänä tekijänä.

Kysymys 60. Koen tarvetta säännölliselle työnohjaukselle työssäjaksamisen edistämiseksi.



Kuvio 26: Säännöllinen työnohjaus (n=28).

Kysymyksessä 60. ”Koen tarvetta säännölliselle työnohjaukselle työssäjaksamisen edistämiseksi.” kartoitettiin aihetta väittämällä, johon vastaajille annettiin valittavaksi Likert -asteikollisia vastausvaihtoehtoja (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 29 (n=29). Vastausprosentti oli 78 %. Tarvetta säännölliselle työnohjaukselle työssäjaksamisen edistämiseksi kokee 72,4 % (n=21) vastaajista ja osittain samaa mieltä väitteestä on 13,8 % (n=4). Vastaajista 10,3 % (n=3) valitsi vaihtoehdon en osaa sanoa ja täysin eri mieltä oli 3,4 % (n=1) vastaajista. (Kts. Kuvio 26.)

Tarkentavina avoimina kysymyksinä esitettiin neljä kysymystä. Kysymys 61. ”Millaista työnohjausta saat tällä hetkellä?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 27 (n=27), jolloin vastausprosentiksi muodostui 73 %. Kysymykseen 62. ”Miten koet saamasi nykyisen työnohjauksen edistävän työhyvinvointiasi?” vastasi 37:sta vastaajasta 24 (n=24), vastausprosentti 65 %. Kysymykseen 63. ”Mitä puutteita nykyisessä työnohjauksessa on?” vastasi 37:sta vastaajasta 18 (n=18), vastausprosentti 49 %. Kysymykseen 64. ”Millaista tukea ja/tai työnohjausta toivoisit?” vastasi 37:sta vastaajasta 19 (n=19), vastausprosentti 51 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille vertaistuki, ryhmämuotoinen työnohjaus, yksilötyönohjaus ja työyhteisön ristiriidat.

Työnohjaus nähdään suurimmaksi osaksi tärkeänä työssäjaksamista edistäväksi tekijäksi. Vastaajien kokemukset työnohjauksesta, sen tiheydestä, riittävydestä ja laadusta osoittautuivat hyvin vaihteleviksi ja toisistaan poikkeaviksi. Vastauksista kävi ilmi, että osa vastaajista saa säännöllistä yksilöohjausta muun muuassa seksuaalisuuteen erikoistuneelta terapeutilta. Ryhmätyönohjausta saadaan psykologilta, Uusi Suunta -ohjaajien omasta tiimistä tai työyhteisön yhteisistä ryhmätyönohjauksista. Osa vastaajista ilmoittaa työnohjauksen puuttuvan kokonaan tai sitä olevan liian harvoin esimerkiksi kolmen kuukauden välein, usein myös kerran kuukaudessa tapahtuva työnohjaus koetaan liian vähäiseksi.

Kysyttäessä nykyisen työnohjauksen työhyvinvointia edistävästä vaikutuksesta esiin nousee useimmiten työnohjauksen vähäinen määrä tai sen puuttuminen kokonaan. Vastaajien mielestä työnohjaus on tärkeä työhyvinvointia edesauttava tekijä kunhan sitä on tarjolla riittävästi ja säännöllisesti, jotta on mahdollisuus päästä purkamaan hankalia tunteita sekä pohtimaan yhdessä vaikeiksi koettuja asiakastilanteita. Hyvä työnohjaus vähentää työstä aiheutuvaa stressiä ja kuormitusta. Työnohjauksesta on mahdollisuus saada myös teoriatukea ja apua työskentelyyn. Vertaistukimuotoinen ryhmätyönohjaus mainitaan erityisen hyväksi työnohjauksen muodoksi. Yksilötyönohjaus koetaan tärkeäksi työnohjauksen muodoksi ja parhaana yhdistelmänä koetaan säännöllinen ja riittävän tiheä yksilöohjaus + ryhmäohjaus

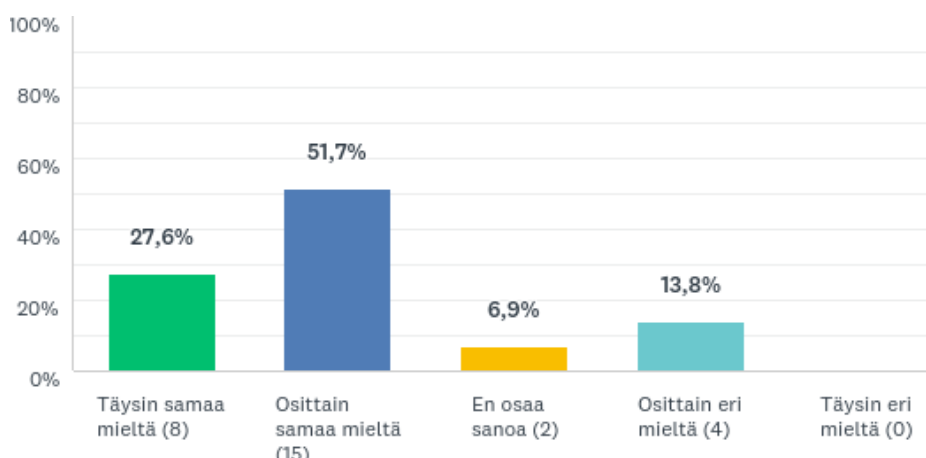
samantyyppistä työtä tekevien kesken. Yksilölle kohdennettua työhönohjausta on liian vähän saatavilla tai se ei ole riittävän laadukasta.

Puutteista työhönohjauksessa toistuu sen vähäisyys tai että sitä ei ole järjestetty ollenkaan sekä työhönohjaajien perehtymättömyys seksuaalirikollisten kanssa tehtävään työhön. Ongelmaksi työhönohjauksessa koetaan työhönohjaajan tietämättömyys aiheeseen liittyvästä tematiikasta, jolloin aktiivinen työhönohjaus on hankalaa muutoin kuin kuuntelijan roolissa. Ryhmätyöhönohjaus saa kritiikkiä sen toimimattomuudesta, koska usein aikaa on vähän ja osallistujia paljon, sekä toisinaan samaan työhönohjaukseen osallistujat tekevät toisiinsa verrattuna hyvin erilaista työtä, jolloin työhönohjaus on hankalaa yhdistää kaikkia hyödyntäväksi. Kaikille ryhmämuotoinen työhönohjaus ei myöskään sovi, koska osa vastaajista kokee heidän olevan vaikea tuoda ryhmässä esille vaikeaksi kokemiaan asioita tai tunteita. Hallitsevien persoonien tilan ottaminen ryhmätyöhönohjauksissa koetaan myös ongelmaksi, jolloin vain tietyt henkilöt puhuvat ohjauksessa ja ohjauskerta menee käytännössä ainoastaan heidän asioidensa läpikäymiseen ja rönsyilee ydinasioista muihin työhönohjauksen tarkoituksen kannalta merkityksettömiin seikkoihin. Toisinaan myös työnteon sisäiset ristiriidat ovat läsnä ja aktualisoituvat ryhmätyöhönohjaustilanteissakin, joka heikentää sen positiivista ja työhyvinvointia rakentavaa vaikutusta.

5.6 Palautuminen

Työstä palautumista kartoitettiin myös omana osa-alueenaan ja kysyimme ohjaajien näkemyksiä työstä palautumisesta ja siitä, onko palautuminen heidän näkökulmastaan riittävää. Kyselyssä huomoitiin myös ohjaajien näkemykset palautumista edistävästä tekijöistä.

Kysymys 65. Pystyn palautumaan työstäni hyvin.



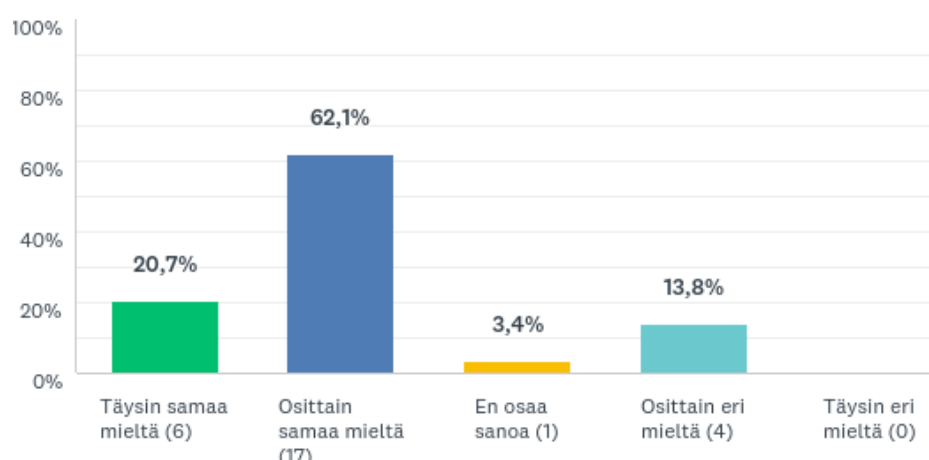
Kuvio 27: Työstä palautuminen (n=29).

Kysymyksessä 65. ”Pystyn palautumaan työstäni hyvin.” esitettiin väittämä, johon vastaajat vastasivat Likert -asteikollisella vastausvaihtoehdolla (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 29 (n=29). Vastausprosentti oli 78 %. Vastanneista 51,7 % (n=15) koki olevansa osittain samaa mieltä siitä, että he pystyvät palautumaan työstään hyvin ja 27,6 % (n=8) koki olevansa täysin samaa mieltä. 13,8 % (n=4) vastanneista olivat palautumisväitteestä osittain eri mieltä ja 6,9 % (n=2) ei osannut sanoa. (Kts. Kuvio 27.)

Kysymykseen liittyi avoin kysymys 66. ”Millä keinoilla pystyt palautumaan työstäsi?” johon vastasi 37:sta vastaajasta 24 (n=24). Vastausprosentiksi muodostui 65 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille ihmissuhteet ja fyysiset aktiviteetit.

Vastaajista suurin osa palautuu työstään hyvin, mutta osa kokee joitakin puutteita palautumisessaan. Mielekkäät vapaa-ajan harrastukset, kodinhoito, lepo, liikunta sekä sosiaaliset suhteet kodin ulkopuolella auttavat avointen vastausten mukaan tehokkaimmin palautumaan työstä.

Kysymys 67. Pystyn säätelemään omin keinoin työstä aiheutuvia kuormittavia tekijöitä.



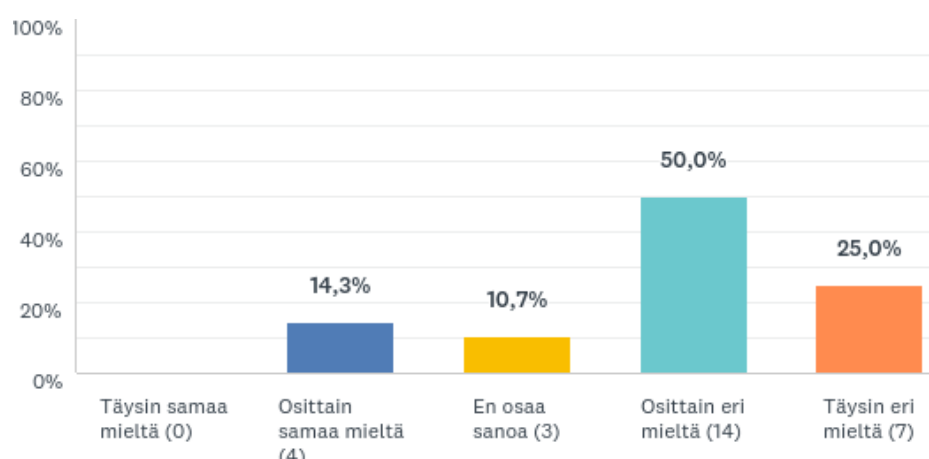
Kuvio 28: Kuormittavuustekijöiden itsesäätely (n=28).

Kysymyksessä 67. ”Pystyn säätelemään omin keinoin työstä aiheutuvia kuormittavia tekijöitä.” esitettiin väittämä, johon vastaajat vastasivat Likert -asteikollisella vastausvaihtoehdolla (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 28 (n=28). Vastausprosentti oli 76 %. Täysin samaa mieltä väittämästä oli vastaajista 20,7% (n= 6) ja osittain samaa mieltä 62,1 % (n=17). Vastaajista 3,4 % (n=1) ei osannut sanoa ja osittain eri mieltä ilmoitti olevansa 13,8 % (n=4). (Kts. Kuvio 28.)

Tarkentavina avoimina kysymyksinä esitettiin kaksi kysymystä. Kysymys 68. ”Millaisia keinoja käytössäsi on?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 20 (n=20), jolloin vastausprosentiksi muodostui 54 %. Kysymykseen 69. ”Mistä mahdollinen keinottomuutesi johtuu?” vastasi 37:sta vastaajasta 14 (n=14), vastausprosentti 38 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille ajankäyttö ja työnohjaus.

Suurin osa vastanneista kokee joitakin puutteita keinoissa säädellä työstä aiheutuvia kuormittavia tekijöitä. Avoimissa vastauksissa keinottomuudeksi mainittiin kiire, riittävän vapaa-ajan puute sekä työnohjauksen puutteet. Eräässä vastauksessa mainittiin kuormittavuutta vähentäväksi keinoksi ajankäytön hallinta ja työn organisointi esimerkiksi siten, että vastaanottaa Uusi Suunta -asiakkaan alkuviikosta ja keventää työtaakkaa loppuviikkoa kohden.

Kysymys 70. Vapaa-ajastani kuluu suuri osuus työstä palautumiseen.



Kuvio 29: Vapaa-ajan osuus työstä palautumiseen (n=28).

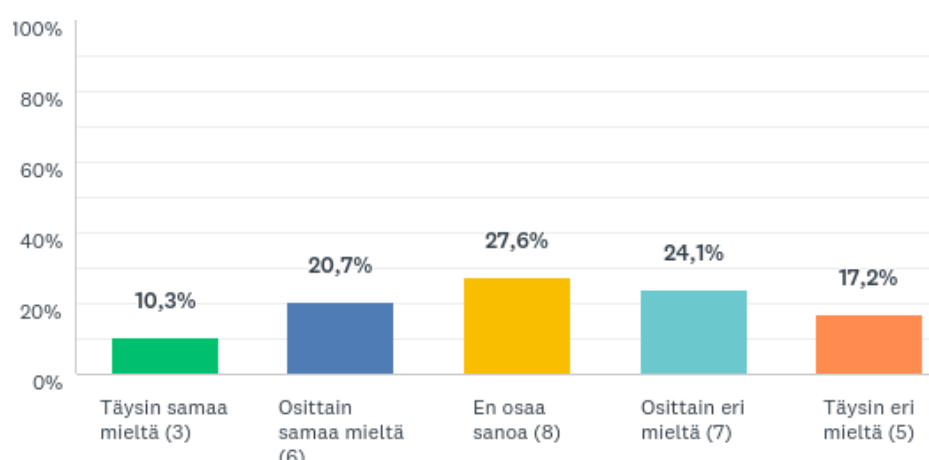
Kysymyksessä 70. ”Vapaa-ajastani kuluu suuri osuus työstä palautumiseen.” esitettiin väittämä, johon vastaajat vastasivat Likert -asteikollisella vastausvaihtoehdolla (erittäin harvoin/ei koskaan, melko harvoin, joskus, melko usein, hyvin usein tai aina). Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 28 (n=28). Vastausprosentti oli 76 %. Vastanneista 50 % (n=14) on osittain eri mieltä siitä, että vapaa-ajasta kuluisi suuri osuus työstä palautumiseen ja 25 % (n=7) on täysin eri mieltä. 14,3 % (n=4) on osittain samaa mieltä väitteen kanssa ja 10,7 % (n=3) ei osannut sanoa. (Kts. Kuvio 29.)

Tarkentavina avoimina kysymyksinä esitettiin kaksi kysymystä. Kysymys 71. ”Miten tämä ilmenee?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 16 (n=16), jolloin vastausprosentiksi muodostui 43 %. Kysymykseen 72. ”Kuinka kuormittavaksi asian koet?” vastasi 37:sta vastaajasta 16 (n=16),

vastausprosentti 43 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille työnohjaus ja henkilökohtainen elämä.

Suurimmalla osalla vastanneista ei kulu vapaa-ajastaan suurta osaa työstä palautumiseen eikä koe asiaa kuormittavaksi lainkaan tai hyvin vähäisesti. Vastanneet, jotka kokivat ettei vapaa-aikaa ole riittävästi palautumiselle kertoivat avoimissa vastauksissa syiksi pitkät työmatkat ja riittävän yleisen vapaa-ajan puutteen, joka puolestaan aiheuttaa kotitöiden laiminlyömistä ja perhe-elämän kärsimistä. Työnohjauksen puuttuminen koettiin myös yhtenä kuormittavana tekijänä.

Kysymys 73. Tarvitsen enemmän työnantajan tukea työstä palautumiseksi.



Kuvio 30: Työnantajalta saatava tuki palautumisessa (n=29).

Kysymyksessä 73. ”Tarvitsen enemmän työnantajan tukea työstä palautumiseksi.” esitettiin väittäjä, johon vastaajat vastasivat Likert -asteikollisella vastausvaihtoehdolla (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin samaa mieltä).

Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 29 (n=29). Vastausprosentti oli 78 %. Vastanneista 27,6 % (n=8) ei osannut sanoa ja 24,1% (n=7) oli osittain eri mieltä. 20,7 % (n=6) on väitteen kanssa osittain samaa mieltä ja 17,2 % (n=5) taas täysin eri mieltä. Täysin samaa mieltä väitteen kanssa koki olevansa 10,3 % (n=3) vastanneista. (Kts. Kuvio 30.)

Tarkentavina avoimina kysymyksinä esitettiin neljä kysymystä. Kysymys 74. ”Millaista tukea toivoisit?”, johon vastasi 37:sta vastaajasta 17 (n=17), jolloin vastausprosentiksi muodostui 46 %. Kysymykseen 75. ”Miten edellämainittu tuki auttaisi sinua palautumaan työstäsi?” vastasi 37:sta vastaajasta 15 (n=15), vastausprosentti 41 %. Kysymykseen 76. ”Mitkä tekijät tällä hetkellä auttavat sinua palautumaan työstäsi? Miten” vastasi 37:sta vastaajasta 18 (n=18), vastausprosentti 49 %. Kysymykseen 77. ”Millaista tukea työstä palautumiseen toivoisit työnantajalta/lähiesimieheltä? Perustelee.” vastasi 37:sta vastaajasta 14 (n=14),

vastausprosentti 38 %. Pääteemoiksi avoimista kysymyksistä nousivat esille työnohjaus, ajankäyttö, ammattitaito ja vapaa-aika.

Työmäärän vähentäminen, lisäkoulutusmahdollisuudet ja työnohjauksen puute nousivat jälleen esiin avoimissa vastauksissa. Osaamisen ja ammattitaidon lisääminen ja kehittäminen toisivat enemmän varmuutta työskentelyyn. Keskusteluavun saaminen joko esimiehiltä tai työnohjauksen lisääminen helpottaisi psyykkisesti kun olisi mahdollisuuksia pohtia haastavia asiakastapauksia. Kysyttäessä tekijöistä, jotka auttavat palautumisessa vastauksissa toistuivat mielekkäät vapaa-ajan harrastukset, liikunta sekä riittävä keskusteluapu. Työnanatajalta toivottiin palautumiseen liittyen lisäkoulutusmahdollisuuksia, tiedon lisäämistä, enemmän aikaa työn kehittämiseen ja aikaa pohtia uusia näkökulmia työskentelyyn. Lisäksi toivottiin laadukasta työnohjausta ja ymmärrystä esimiehiltä työn kuvasta ja siitä, mitä työ vaatii.

5.7 Muut huomiot kyselyn tavoitteeseen liittyen

Viimeisessä kysymyksessä 78. ”Jäikö mielestäsi kyselystä puuttumaan jokin olennainen aihepiiriin liittyvä asia? Mikä? Miksi?” annettiin vastaajille mahdollisuus kertoa mitä heidän tärkeäksi kokemiaan asioita kyselystä jäi puuttumaan. Kysymykseen vastasi 37:sta vastaajasta 14 (n=14), jolloin vastausprosentti oli 38 %. Kysymykseen vastattiin useimmiten palautteena itse kyselystä, kysyttiin milloin tutkimus on mahdollista saada luettavaksi ja muita kommentteja ohjelmatyön antoisuudesta. Kehitysehdotuksina seuraavaan kyselyyn ehdotettiin osiota verkostoyhteistyöstä sekä laitosten kesken että laitosten ulkopuolisten tahojen kanssa, koska toimiva yhteistyö koettiin työssäjaksamisen kannalta merkitykselliseksi asiaksi. Jatkokoulutukseen liittyvää osio mainittiin myös, jotta voitaisiin kartoittaa minkä tyyppisiä jatkokoulutusmahdollisuuksia ohjaajat toivoisivat oman ammattillisen kehittymisensä tueksi.

6 Johtopäätökset

Johtopäätökset keskeisistä tuloksista esitellään peilaten niitä aiemmin esitettyyn teoriaan ja ne on jäsennetty kyselytutkimuksen teemojen mukaisesti. Johtopäätöksissä pyrimme hakemaan vastauksia tutkimuskysymyksiimme, jotka koskivat Uusi Suunta- ohjaajien psyykkistä työhyvinvointia ja asiakastyön kuormittavuutta sekä ohjaajatyöstä palautumista. Psyykkistä kuormittavuutta aiheuttavia tekijöitä tarkastellaan sijaistraumatisoitumisen käsitteen, mutta myös suojaavien tekijöiden kautta ja työhyvinvointiin liittyviä vastauksia suomalaisen työolobarometritutkimuksen tuloksiin peilaten. Fyysistä työhyvinvointia tarkastellaan Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2010-2013 teettämän psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvän työhyvinvointitutkimuksen (Mäkinen ym. 2014) valossa. Ammatillisia valmiuksia tarkastellaan resilienssikoulutuksen hyötyihin ja tarpeeseen peilaten. Työnantajalta saataviin tukitoimiin liittyvä vahvasti työnohjaus, jonka tarvetta

tarkastellaan muun muassa Myllyvirran (2014) esittelemässä sairaanhoitajia koskeneessa pitkittäistutkimuksessa ja sen tulosten puitteissa. Lopuksi käsitellään palautumiseen liittyviä tekijöitä peilaten tuloksia palautumista käsittelevään teoriaan.

6.1 Psyykinen työhyvinvointi ja asiakastyön kuormittavuus

Ohjaajilta kysyttiin psyykkistä kuormittavuutta aiheuttavista tekijöistä ja avoimista vastauksista nousivat esille tekojen yksityiskohtaiset ja raadolliset kuvaukset, tekojen kieltäminen ja vähättely, rikostilanteiden läpikäynti sekä lapsiin ja puolustuskyvyttömiin uhreihin kohdistuneet teot. Tutkimustulos on samansuuntainen teoriassa käsitellyn sijaistraumatisoitumisen käsitteen kanssa (Reunanen 2010), vaikka ohjaajat eivät kyselytutkimuksessa varsinaisesti kokeneet olevansa sijaistraumatisoituneita, eikä tutkimuksessa kartoitettu sijaistraumatisoitumista. Sijaistraumatisoitumisen oireet voivat näkyä työelämässä muun muassa yleisenä luottamuksen vähenemisenä tai maailmankuvan muuttumisella negatiivisemmaksi, kyynisemmäksi ja mustavalkoisemmaksi. (Reunanen 2010, 3, 4.)

Toisaalta melko suuri osa vastanneista koki psyykkisten voimavarojensa olevan tasapainossa työn vaatimuksiin nähden, mikä taas voi liittyä aiemmin teoriassa mainittuihin suojaaviin tekijöihin. Suojaavia tekijöitä on havaittu olevan oikeudenmukainen kohtelu, koulutus, työskentelyn intensiivisyys ja sosiaaliset suhteet.

Epäoikeudenmukaisuuden tunne johtaa oikeudenmukaisuustutkimuksen (Romana ym. 2004) mukaan vähemmän konstruktiviseen työskentelytapaan ja kommunikaatioon työyhteisössä. Se voi johtaa esimerkiksi tiedon, ideoiden ja voimavarojen panttaamiseen, mikä puolestaan ei edistä tavoitteiden saavuttamista. Tutkimuksen mukaan mitä oikeudenmukaisempia menettelytapoja käytettiin päätöksenteossa, sitä paremmaksi työntekijät kokivat myös kommunikaation työyhteisössä. Varsinkin vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus lisää tutkimuksen mukaan työntekijöiden vapaaehtoista toimintaa, josta myös organisaatio hyötyy. (Romana ym. 2004, 11.)

Aiemmin mainitussa työolobarometritutkimuksessa (Meriläinen 2011) on havaittu, että sellaisissa työpaikoissa, joissa työkuultuurin laatu on hyvä, työn psyykinen rasittavuus koettiin alhaisemmaksi kuin työpaikoissa, joissa ei ollut toimivaa työkuultuuria. Meriläisen (2011) mukaan laadultaan hyvissä työpaikoissa kohtelu on tasa-arvoista, tasapuolista, toimintaan ja kehittämiseen on mahdollista vaikuttaa ja työpaikan ilmapiiri on keskustelevalta, avoin ja työt on organisoitu laadukkaasti. (Meriläinen 2011, 3-4). Kyselyn vastausten mukaan psyykkistä kuormittavuutta ohjaajien työssä aiheuttaa työn suuri määrä, johon liittyy myös muita työtehtäviä kuin ohjaajan työ. Lisäksi epätasapainoa luovat vastausten mukaan

lisäkoulutusmahdollisuuksien sekä työn arvostuksen puute. Tutkimustuloksissa ilmenee samankaltaisia toiveita Meriläisen (2011) kuvaaman laadukkaan työkuulttuurin vaatimuksista.

Liekeen (2012) mukaan psyykkisesti kuormittavia tekijöitä ovat muun muassa jatkuva kiire, vastuun ja päätäntävällän välinen epätasapaino, arvostuksen ja palautteen puute, huono tiedonkulku ja yhteistyö, epätasa-arvoisuus tai jatkuva yksintyöskentely. Avoimissa vastauksissa, myös kyselyn muissa osioissa, nousi esille ensisijaisesti kiire sekä suuri yksilökohtainen työmäärä.

Vastausten hajonnasta voi toisaalta päätellä, että valtaosa Uusi Suunta- ohjaajista on tyytyväinen ja tasapainossa psyykkisten voimavarojensa kanssa, mikä luo osaltaan positiivisen kuvan tämänhetkisestä työhyvinvoinnista. Kuitenkin psyykkistä kuormitusta aiheuttaviin tutkimuksesta ilmenneisiin epäkohtiin on syytä puuttua.

6.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysisellä työhyvinvoinnilla tarkoitettiin kyselytutkimuksessa ohjaajien nykyistä olotilaa liittyen työhyvinvointiin. Osiossa kartoitettiin mahdollisia fyysisiä stressistä tai työstä johtuvia oireita, niiden ilmentymistä ja mahdollisia apukeinoja oireiden lievittämiseen.

Suurin osa vastanneista koki fyysisiä oireita melko harvoin tai joskus, mutta muutama vastanneista kokee fyysisiä oireita jopa melko usein. Oireina mainittiin ensisijaisesti väsymys, päänsäryt, nukahtamisvaikeudet ja unen katkonaisuus tai puute, selän vaivat, niska- ja hartiaseudun vaivat sekä vatsakivut. Apuna fyysisiin vaivoihin vastanneet kokivat saavansa riittävästä vapaa-ajasta ja levosta, fysioterapiasta, liikunnasta sekä lomista ja säännöllisestä työnohjauksesta. Osassa vastauksista korostui lisäksi toive nykyisen työtaakan vähentämisestä, jonka koettiin auttavan fyysisiin stressioireisiin. Väsymyksen tunnetta koki useampi vastaajista joskus tai melko usein. Väsymyksen koettiin vastanneiden mukaan johtuvan suurilta osin liiallisesta työmäärästä, kiireestä ja vähäisestä liikunnasta tai mahdollisuuksista sen toteuttamiseen.

Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2010-2013 teettämän psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavareteijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus (Mäkinen ym. 2014) osoittaa, että työuupumusoireet ovat yhteydessä vähäiseen fyysiseen aktiivisuuteen, ylipainoon sekä myöhempään fyysisiin sekä psyykkisiin terveysongelmista johtuviin sairaalajaksoihin. Uni on havaittu muissakin tutkimuksissa olevan yksi tärkeimmistä fyysisistä ja psyykkistä palautumista edistävästä tekijöistä. Liian vähäinen uni on yhteydessä muistiin, oppimiseen sekä erilaisiin aineenvaihdunnan häiriöihin. Myös työvuoroista johtuvan univajeen on havaittu heikentävän työntekijöiden kykyä tehtävien suorittamiseen ja lisäävän virheiden määrää työssä. Univajetta voidaan ehkäistä esimerkiksi työvuorojen suunnittelulla niin, että ne eivät aiheuta toistuvaa, pitkäkestoista univajetta työntekijälle. (Mäkinen Ym. 2014, 30, 31.)

6.3 Ammatilliset valmiudet työssäjaksamisessa

Kyselytutkimuksen avoimista vastauksista nousi esille lisäkoulutustarve seksuaalisuuteen liittyvistä asioista keskustelun mennessä syvälle asiakkaan seksuaalisuuteen. Työnantajan tarjoamaa mahdollisuutta seksuaaliterapeutin opintoihin, mahdollisella räätälöidyllä rikosseuraamusalan orientaatiolla, ehdotettiin seksuaalirikollisten kanssa tehtävän ohjelmatyön tueksi ja lisäkoulutusmahdollisuudeksi. Tämä lisäkoulutus koettiin tarpeelliseksi laajemman ja yleisemmän tason osaamisen saamiseksi seksuaalisuudesta yleisesti. Työntekijänäkökulmasta siitä olisi apua ohjelmatyön toteuttamisessa ja asiakkaan kannalta koulutus toimisi ohjelmatoiminnan laatua lisäävänä tekijänä. Koulutusta mielenterveyden häiriöihin, persoonallisuushäiriöihin ja muuhun psyykkiseen hyvinvointiin pidettiin tärkeänä lisäosiona, jotka lisääisivät ymmärrystä asiakkaan tilanteesta antaen samalla lisätyökaluja asiakkaan kanssa toimimiseen.

Nieminen (2017) tutki poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyössään keho-mieli- tilan säätämistä poliisin Prep- koulutuksessa. Niemisen tutkimuksessa kartoitettiin muun muassa sitä, onko keho-mieli- tilan säätämisestä ollut hyötyä poliisin työssä. Tulos oli merkittävä, koska 50 vastanneesta 49 oli sitä mieltä, että säätämisestä, koulutuksesta ja harjoittelusta oli ollut hyötyä poliisin työssä. (Nieminen 2017, 28.)

Poliisin Prep- koulutus on resilienssikoulutusta, joka on prosessi, jossa kehitetään positiivista mukautumista ja sopeutumista uhkaavissa sekä erilaisia vastoinkäymisiä sisältävissä tilanteissa. Resilienssi tarkoittaa tiivistettynä sopeutumista, joustavuutta sekä toimintakykyä, jota yksilö osoittaa vaikeissa tilanteissa, mutta myös kykyä jatkaa elämää normaalisti työssä kohdattujen haasteiden jälkeen. Resilienssi on tutkittu ominaisuus, joka ennaltaehkäisee stressireaktioita ja helpottaa niistä palautumista sekä lisää henkistä kestävyyttä. (Nieminen 2017, 28.)

Tutkimusten mukaan henkinen vahvuus yksilöllisenä ominaisuutena edistää resilienssiä toimintaa. Resilienssiä kehittävät kognitiivinen ja emotionaalinen joustavuus, ongelmanratkaisukyky, positiivinen suhtautuminen, tehokkuus, itsesäätelykyky, tunnetietoisuus, empatiakyky sekä vahva sosiaalinen verkosto. Psykologian alueella on kartoitettu sitä, kuinka resilienssiä voidaan kehittää etukäteen ennen varsinaisen haasteellisen tilanteen kohtaamista. Ihmisiä opetetaan suojautumaan stressiltä sekä tiedostamaan, hallitsemaan ja säätämään tunteita, joka estää impulsiivista käyttäytymistä työtehtävissä. (Nieminen 2017, 28.)

Resilienssiä tai muita psyykkisiä voimavaroja lisäävästä koulutuksesta voisivat vastausten perusteella hyötyä myös Uusi Suunta- ohjaajat, koska lisäkoulutustarve nousi vastauksissa esiin. Tällä hetkellä tämän tyyppistä koulutusta ei juurikaan ole tarjolla.

6.4 Työnantajalta saatavat tukitoimet

Vastaajien kokemukset työnohjauksesta, sen tiheydestä, riittävydestä ja laadusta osoittautuivat hyvin vaihteleviksi ja toisistaan poikkeaviksi. Vastauksissa oli hajontaa ja niistä kävi ilmi, että osa vastaajista saa säännöllistä yksilötyönohjausta muun muassa seksuaalisuuteen erikoistuneelta terapeutilta. Ryhmätyönohjausta saadaan psykologilta, Uusi Suunta -ohjaajien omasta tiimistä tai työyhteisön yhteisistä ryhmätyönohjauksista. Osa vastaajista ilmoittaa työnohjauksen puuttuvan kokonaan tai sitä olevan liian harvoin esimerkiksi kolmen kuukauden välein, usein myös kerran kuukaudessa tapahtuva työnohjaus koetaan liian vähäiseksi. Vastaajien mielestä työnohjaus on tärkeä työhyvinvointia edesauttava tekijä kunhan sitä on tarjolla riittävästi ja säännöllisesti, jotta on olemassa mahdollisuus päästä purkamaan hankalia tunteita sekä pohtimaan yhdessä vaikeiksi koettuja asiakastilanteita.

Tutkimuksissa on löydetty yhteyksiä kollegoilta ja esimiehiltä saatuun tukeen sekä työssä suoriutumisen välille. Esimerkiksi Myllyvirran (2014) esittelemässä sairaanhoitajia koskeneessa pitkittäistutkimuksessa havaittiin, että kollegoilta ja esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki paransi sairaanhoitajien työssä suoriutumista. Tulosta perusteltiin sillä, että tukea saavat hoitajat kokivat työympäristönsä mieluisaksi ja avun pyytämisen kollegoilta helpommaksi, kuin hoitajat, jotka eivät kokeneet saavansa tukea. (Myllyvirta 2014, 7, 8.) Reinikainen (2012) toteaa sosiaalityön pro gradu- tutkielmassaan, että työpaikalla sosiaalisilla suhteilla ja niiden laadulla on vaikutusta yksilön työhyvinvointiin, koska työntekijöiden oma työhyvinvointi tai työpahoinvointi voi vaikuttaa työtovereihin, asiakkaille tai jopa kotiin. Haastavan asiakaskunnan kanssa työskentelyä tulisi saada purkaa luotettavassa ympäristössä, koska se edistää työhyvinvointia. (Reinikainen 2012, 20.)

Haapala (2012) kertoo pro gradu- tutkielmassaan työnohjauksen ja työhyvinvoinnin välisestä yhteydestä. Hänen mukaansa työnohjaus lisää työhyvinvointia ja vaikuttaa työn laatuun. Näyttää on siitä, että työnohjaus edistää työntekijöiden ammatillista kehittymistä, asiakastyöskentelyä sekä yleistä työyhteisön hyvinvointia. Haapalan (2012) mukaan työnohjaus on tärkeää myös sen innovatiivisuuden kannalta, koska työnohjaus nähdään mahdollisuutena hyödyntää käytännön työelämästä nousevaa tietoa joka voi johtaa uusiin innovatiivisiin ratkaisuihin. Tutkimuksissa on havaittu työnohjaukseen säännöllisesti osallistuvilla työntekijöillä huomattavasti vähemmän fyysisiä oireita, vähemmän levottomuutta ja kontrollin menettämisen tunteita. Lisäksi työnohjaus edistää työhön sitoutumista, selkeyttää työrooleja ja vaikuttaa positiivisesti työtahtiin sekä töiden hallintaan. (Haapala 2012, 43, 44.)

Kyselyn vastauksissa ryhmätyönohjaus sai kritiikkiä sen toimimattomuudesta, koska usein aikaa on liian vähän ja osallistujia paljon. Toisinaan samaan työnohjaukseen osallistuvat

tekevät toisiinsa verrattuna hyvin erilaista työtä, jolloin työnohjaus on hankalaa yhdistää kaikkia hyödyntäväksi. Kaikille ryhmämuotoinen työnohjaus ei myöskään sovi, koska osa vastaajista kokee vaikeaksi nostaa ryhmässä esille hankaliksi kokemiaan asioita tai tunteita. Toisinaan myös työnteisön sisäiset ristiriidat ovat läsnä ja aktualisoituvat ryhmätyönohjaustilanteissakin, joka heikentää sen positiivista ja työhyvinvointia rakentavaa vaikutusta.

Löhken (2014) toteaa teoksessaan, että erilaiset persoonallisuustyypit tarvitsevat erilaista tukea palautukseen työstä, koska he ammentavat energiansa eri asioista. (Löhken 2014, 22). Toiset ovat enemmän ulospäinsuuntuneita kuin toiset, joten työnohjauksessa tulisi huomoida nämä kaksi toisistaan eroavaa persoonallisuuden piirrettä, jotta mahdollisimman moni työntekijä hyötyisi työnohjauksesta. Kyselyn vastausten mukaan ei siis ole odottamatonta, että ryhmätyönohjaus ei sovi kaikille. Työohjaustarpeiden selvittäminen olisi vastausten perusteella ensisijaista, jotta jokainen työntekijä saisi riittävästi yksilöllisiin tarpeisiinsa perustuvaa ohjausta.

6.5 Palautuminen

Vastaajista valtaosa palautuu työstään hyvin, mutta osa vastaajista koki joitakin puutteita palautumisessaan. Puutteita koettiin keinoissa säädellä työstä aiheutuvia kuormittavia tekijöitä ja osassa vastauksissa keinottomuudeksi mainittiin kiire, riittävän vapaa-ajan puute sekä työnohjauksen puutteet. Palautumiseen vaikuttavia tekijöitä olivat myös työmäärän vähentäminen ja lisäkoulutusmahdollisuudet, koska osaamisen sekä ammattitaidon lisääminen ja kehittäminen toisivat enemmän varmuutta työskentelyyn.

Kyselylomakkeessa vastaajilta kysyttiin myös tekijöitä, jotka auttavat palautumaan työstä fyysisesti. Vastauksissa toistui liikunta, lepo ja muut mielekkäät harrastukset. Liikunnan on havaittu olevan unen lisäksi toinen merkittävä palautumista edistävä tekijä ja sen merkitys fyysiselle ja psyykkiselle palautumiselle on kiistaton. Lieke (2012) toteaa liikuntalääketieteen kandidaatin tutkimuksessaan, että fyysinen kunto on yhteydessä vähäisempään kuormittumiseen ja parantaa toimintakykyä ja työkuormituksesta selviytymistä. Liikunnan harrastaminen vaikuttaa myös unen keston ja laatuun, jolla on myös suuri merkitys terveyden ja palautumisen kannalta. (Lieke, 2012, 38).

Mäkinien (ym. 2014) mukaan riittävä palautuminen toimii myös suojaavana tekijänä työstä aiheutuvaa kuormitusta vastaan ja työstä irrottautumisen ja rentoutumisen on havaittu edistävän palautumista. Työn vaatimuksilla on todettu Mäkinien (ym. 2014) mukaan olevan merkittävä vaikutus työntekijän vapaa-ajan toimintaan ja vapaa-ajalla tapahtuvaan palautumiseen. Työn vaatimusten tulisi olla kohtuullisia, mikä ei kyselytutkimuksessa kaikilta osin näyttäisi toteutuvan.

Vastaajista valtaosa koki kyselyn mukaan työn vaatimusten olevan tasapainossa omien henkilökohtaisten voimavarojen kanssa melko usein, hyvin usein tai aina. Niiden vastaajien kohdalla, jotka kokivat epätasapainoa, ilmenivät oireet vastausten mukaan väsymisenä ja uupumuksen tunteina työmäärän vuoksi. Joissakin vastauksissa palautumisen heikkeneminen näkyi haluttomuutena viettää aikaa ihmisten seurassa vapaa-ajalla.

Tuntemus tai tarve vetäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja kokemukset energian puutteesta ovat Liekeen (2012) mukaan tyypillisiä palautumisen tarpeen merkkejä. Psykkinen oireilu, uupumus ja palautumisen tarve ovat toisiinsa liittyviä käsitteitä, mutta palautumisen tarve on itsenäinen muuttuja, joka liittyy tiettyihin työn piirteisiin ja voi ennakoita terveyshaittoja. Pelkästään palautumisen tarvetta pidetään Liekeen mukaan riittämättömänä palautumisen merkinä ja pitkäaikaisen väsymyksen ja stressin ennakoijana. (Lieke 2012, 9).

Mielekkäät vapaa-ajan harrastukset, liikunta, kodinhoito, lepo sekä sosiaaliset suhteet kodin ulkopuolella auttoivat avoimien vastausten mukaan tehokkaimmin palautumaan psykkinisestä työkuormituksesta. Tätä teoriaa tukee muun muassa Lieke (2012), joka sanoo että psykologisessa irrottautumisessa työntekijä irrottautuu henkisesti työstään, eikä silloin mieltä työtehtäviinsä liittyviä asioita. Vapaa-ajan harrastukset ja sosiaaliset suhteet mahdollistavat töistä irrottautumisen, joka perustuu distraktioon. Vapaa-ajan harrastukset ja niissä kehittyminen ovat myös yksi psykkinistä palautumista edistävä tekijä, koska taidonhallintakokemukset vahvistavat yksilön pätevyyden, pystyvyyden ja hallinnan kokemuksia. Harrastuksissa voitetuista haasteista aiheutuneet positiiviset tuntemukset välittyvät parhaimmillaan muillekin elämän osa-alueille, kuten työhön. (Lieke 2012, 28.)

Vapaa-ajan sosiaaliset toiminnot, kuten vuorovaikutus ystävien ja perheen kanssa sekä luovat vapaa-ajan harrastukset edistävät palautumista muun muassa sosiaalisen tuen saamisen tai muiden voimavarojen hankkimisen kautta. Sosiaalisten toimintojen ja palautumisen välillä on löydetty yhteyksiä useissa tutkimuksissa. Sosiaalisten toimintojen hyödyllinen vaikutus palautumiseen voi välittyä oksitosiini-hormonin ja sen erityksen lisääntyminen kautta. Uusimman teorian mukaan rauhoittumisjärjestelmä elimistössä aktivoituu muun muassa läheisyyden ja kosketuksen kautta, jotka liittyvät läheisiin ihmissuhteisiin. (Lieke 2012, 33.)

7 Pohdinta

Tässä kappaleessa pohdimme opinnäytetyöprosessia, ammatillista kehitystä prosessin aikana, luotettavuutta ja eettisyyttä sekä lopuksi esitämme kehitysideoita ja jatkotutkimusehdotuksia. Luvun alussa kuvaamme parityöskentelyämme ja työnjakoa

opinnäytetyöprosessissa, sen jälkeen ammatillista kehitystämme opinnäytetyöprosessin aikana ja lopuksi pohdimme luotettavuutta ja eettisyyttä koko prosessin ajalta.

7.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyön prosessi oli kokonaisuudessaan opettavainen kokemus. Olemme tyytyväisiä siihen, että päätimme toteuttaa opinnäytetyön parityönä, koska parityöskentely mahdollisti ajatusten vaihtamisen ja peilaamisen sekä antoi tukea epävarmoina hetkinä. Keskustelimme jo ennen opinnäytetyön varsinaista aloittamista tavoitteistamme ja alustavasta työnjaosta. Yhteistyö oli tämän ansiosta mutkatonta ja sujui hyvin, koska molemmat pysyivät sovituisissa aikatauluissa ja olimme jatkuvasti yhteydessä puhelimen välityksellä. Työnjaot vaihtelivat opinnäytetyöprosessin edetessä, mutta kaikki työvaiheet toteutettiin tasapuolisesti ja toimivasti. Parityönä toteutettu tutkimus auttoi myös pysymään aikataulussa. Teoriaosuus kirjoitettiin osittain erikseen, mutta samalla pyytäen toinen toisiltamme kommentteja ja korjausehdotuksia tuottamaamme sisältöön liittyen. Opinnäytetyöprosessin loppuvaiheessa tarkistimme ja stilisoimme lopullisen tekstin yhdessä välttääksemme tyylilliset erot. Analysointi ja tulokset tuotettiin sekä yhteistyössä että yhteisymmärryksessä. Meille oli alusta asti tärkeää, että tuottaisimme mahdollisimman hyödyllisen laadullisen tutkimuksen. Olemme kaikin puolin tyytyväisiä opinnäytetyöhömmme kokonaisuutena.

Koimme eduksi sekä työn tilaajan että ohjaajan olevan sama taho, koska se selkeytti prosessia työn sisällön ja tavoitteiden suhteen. Työn tilaajana toimi Rikosseuraamusalan koulutuskeskus (RSKK) ja tutkimus liittyy RSKK:n hankkeeseen, jossa kehitetään seksuaalirikoksesta tuomittujen kuntoutusta osana rangaistuksen täytäntöönpanoa.

7.2 Ammatillinen pohdinta

Opinnäytetyöprosessi oli ammattikorkeakoulun haasteellisin osuus sen vaativuuden ja prosessin kokonaishallinnan vuoksi. Toisaalta opinnäytetyö oli myös antoisa ja opettavainen kokemus niin tutkimuksellisesti kuin myös ammatillisen kehittymisen näkökulmasta. Laadulliseen ja määrälliseen tutkimusmentelmään tutustuminen on ammatillisen kasvun kannalta tärkeää ja tutkimuksen toteuttaminen käytännössä osoittautui melko vaativaksi. Laadulliseen tutkimukseen liittyvien eettisten periaatteiden ja luotettavuuden noudattaminen on ensisijaisen tärkeää, koska rikosseuraamusalalla eettinen vaatimustaso on korkea ja lainmukaisuus kaiken toiminnan perusta. Näihin perusteisiin tutustuminen opinnäytetyöprosessin kautta on lisännyt ammatillisuutta.

Opinnäytetyön toteuttaminen parityönä kehitti omalta osaltaan ammatillisia yhteistyötaitoja, mutta varsinaisia haasteita tai ongelmia ei parityöskentelyssä ollut, koska molemmat olivat valmistautuneet prosessiin etukäteen. Työnjaosta ja tavoitteista keskusteltiin jo ennen

opinnäytetyöprosessin aloittamista, jolloin molemmille osapuolille oli selvää, miten tutkimus toteutettaisiin ja mitä tutkimukselta vaadittiin. Toinen opiskelija huolehti opinnäytetyöhön liittyvästä koordinoinnista ja toimi opinnäytetyön yhteyshenkilönä ja toinen huolehti opinnäytetyön sisällöllisestä ja kielellisestä oikeellisuudesta. Työnjako oli toimiva, koska onnistuimme hyödyntämään yksilöllisiä vahvuksiamme työnjaossa ja koimme jaot tasapuolisiksi myös työmäärän kannalta. Teoreettisen viitekehyksen laatiminen toteutettiin niin, että toinen laati teoreettisen viitekehyksen rungon ja toinen tutkimusmenetelmäosion, jonka jälkeen molemmat saivat vapaasti kommentoida tuotoksien sisältöjä ja antaa kehitysehdotuksia toisilleen. Tulosten analysointi ja kirjoittaminen sekä myös arvioivan seminaarin jälkeiset kehitysehdotuksien mukaiset muutokset tehtiin yhdessä. Kokonaisuudessaan koimme yhteistyön olevan alusta asti toimivaa kommunikoinnin, jatkuvan vuorovaikutuksen ja molemminpuolisen luottamuksen ansiosta.

Opinnäytetyöprosessi ei kasvattanut ainoastaan tiedollista ja taidollista ammatillisuutta vaan se opetti myös stressinhallintaa, kasvatti epävarmuudensietokykyä ja lisäsi ammatillista itsevarmuutta opinnäytetyön tekemisen myötä. Näiden taitojen kehittymisestä hyötyy myös muilla elämän osa-alueilla. Opinnäytetyön aihe oli mukaansatempaava ja seksuaalirikollisuuden sekä ohjaajatyöskentelyn ominaispiirteisiin tutustuminen on kehittänyt asiakaskuntaan liittyvien ominaisuuksien, kuten ajatusmallien tunnistamista sekä arvostusta ohjelmatyötä kohtaan. Ohjelmatyöskentely rikosseuraamusalalla on tärkeä uusintarikollisuutta vähentävä pyrkimys.

Opinnäytetyön aiheeseen liittyvä mielenkiinto syventyi prosessin edetessä vaativan asiakaskunnan kanssa työskentelystä työhyvinvointiin liittyviin asioihin ja sen edistämiseen, ja sen myötä toinen opinnäytetyön tekijöistä kiinnostui syvällisemmin työhyvinvoinnista ja työnohjauksesta.

7.3 Luotettavuuden ja eettisyyden pohdinta

Tutkimusotoksen ollessa kokonaisotanta kaikista tällä hetkellä Uusi Suunta -ohjelmaa ohjaavista ohjaajista luo se tutkimukselle luotettavuutta. Määrällisen otoksen ollessa 58 henkilöä, muodostui se tutkimuksellisesti pieneksi joukoksi, mutta koko tutkittavan ryhmän kattavaksi. Aiemmin tässä opinnäytetyössä on viitattu tutkimuksen tulosten luotettavuustekijöihin kyselylomaketutkimuksen vastausprosenttien perusteella ja tutkimuksessamme kokonaisvastausprosentin ollessa 63 %, tuki se tulosten luotettavuutta. Katsomme aineiston luotettavuutta lisänneen myös vastaajien anonyymius ja vastaajille tutkimuksen saatesanoissa luvattu vastausten luottamuksellinen käsittely. Toinen tutkimuksen luotettavuutta lisäävä tekijä oli Rikosseuraamuslaitoksen ulkopuolisten tutkijoiden toteuttama puolueeton tutkimus. Näin ollen vastaajien pääasiallisesti työskennellessä Rikosseuraamuslaitoksen palveluksessa, uskalsivat he mahdollisesti tuoda paremmin esille

kritiikin työnantajaansa kohtaan tiettyihin aihepiireihin liittyen kuten esimerkiksi työnohjaukseen ja siinä ilmenneisiin puutteisiin sekä toimimattomuuksiin. Tutkimuksessa olisi ollut hyvä selvittää taustatietona demografisia tekijöitä, jotta olisi ollut mahdollista saada tietoa liittyvätkö tiettyjen kysymysten vastausten suuri hajonta mahdollisesti alueellisiin eroihin.

Kyselylomakkeen kysymykset luotiin selkeiksi, yksityiskohtaisiksi ja helposti ymmärrettäviksi tarkoituksena välttyä tulkinnallisilta virheiltiltä ja muilta väärinymmärryksiltä. Kysymysten tarkoituksena oli mitata tiettyä dedikoitua asiaa ja saada näin ollen mahdollisimman tarkkoja vastauksia täsmällisesti aiheeseen liittyen. Määrällisissä kysymyksissä vastausasteikko muodostettiin sanalliseksi, jotta oman näkymyksen määrittelemine muodostuisi vastaajalle helpoksi. Numeeriset asteikot jätettiin tästä syystä pois, koska koimme niiden antavan liian hankalasti tulkittavaa sisältöä sekä kyselyyn vastaajille että meille tutkijoina. Avoimia kysymyksiä luotiin tarkoituksella paljon, jotta kaikki saatavilla oleva yksityiskohtainen tieto tutkittavasta asiasta saataisiin esille. Tutkimuksen saatteessa myös kannustettiin ja toivottiin vastaajilta paljon avovastauksia, jotta olisi mahdollista saada yksityiskohtaista, laajaa ja perustelua tutkimustietoa asiasta.

Tutkimustuloksia analysoitaessa huomasimme avointen kysymysten kohdalla samojen vastauksien toistuvan useassa kohdassa, joka tarkoitti vastaajanäkökulmasta kysymysten osittaista päällekkäisyyttä. Toisaalta vastaajat olivat toivomuksemme mukaisesti tuottaneet avovastauksissa hyvin paljon tietoa ja osittain jo kyselylomakkeen alussa olevista kysymyksistä saatiin avovastauksia vasta myöhemmin esitettäviin kysymyksiin. Edellämainittu aiheutti toistoa kysymyksissä vastaajanäkökulmasta. Kysymyksiä oli paljon ja jälkeinpäin ajateltuna kysymyksiä olisi voinut olla vähemmän sekä yhdistää yksittäisiin aihepiireihin liittyviä kysymyksiä enemmän toisiinsa. Tämä asia ei kuitenkaan heikentänyt tutkimuksen luotettavuutta, koska arvokasta tietoa saatiin kerättyä paljon päällekkäisistä toistoa sisältävistä kysymyksistä huolimatta.

Tutkimusaineiston työstämisen teimme tiiviissä yhteistyössä aktiivisena parityönä, joka tarkoittaa aineiston analysointia ainoastaan yhdessä. Tällä tavalla oli mahdollista jatkuvasti reflektoida ja saada kritiikkiä omista tulkinnoistaan, jolloin aineistosta johdettavien tulkintojen luotettavuus saatiin kasvamaan. Kaikki päätelmät ja analyysit kerätystä aineistosta tehtiin yhteisymmärryksessä molempien näkemykset huomioon ottaen. Aineiston suhteellinen pienuus tutkimusotosjoukon ollessa lukumäärällisesti pieni, mahdollisti aineiston analysoimisen hyvin yksityiskohtaisesti ja vastauksissa esiinnousseiden asioiden esilletuomisen yksityiskohtaisemmin, kuin mikä olisi ollut mahdollista tutkimusotoksen ollessa suuri. Aineistoa teemoitettiin sisällönanalyysin menetelmin, mutta tulosten analysoinnin yhteydessä päätimme tuoda myös yksityiskohtaisempaa tietoa aiheesta esille sen ollessa mahdollista.

Tutkimuksen tulokset on raportoitu realistisesti ja työntekijöiden näkemykset on tuotu totuudenmukaisesti esille tuloksia kaunistelematta.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa on käytetty vain luotettavia ja päteväksi arvioimiamme lähteitä lähdekriittisyyden peruseriaatteita noudattaen. Samoin pyrimme käyttämään aina uusinta mahdollista saatavilla olevaa lähdekirjallisuutta tunnetuilta tekijöiltä sekä aihepiiriin liittyviä iäkkäämpiä alansa klassikkoteoksia.

7.4 Kehitysideat

Tutkimuksen tarkoituksena oli kokonaisvaltaisesti kartoittaa Uusi Suunta -ohjaajien näkemyksiä työhyvinvoinnista ja työstä palautumisesta. Tarkentavina osioina tutkimuksessa selvitettiin työssäjaksamisen taustatuen nykytilaa sekä kohderyhmän tarpeita ja toiveita sen suhteen. Tutkimustuloksia pystytään suoraan hyödyntämään suunnitellussa Uusi Suunta -ohjaajille tarkoitettua koulutusta, metoditukea ja työnohjausta.

Työnohjaus näyttäytyi tutkimuksen valossa epätasalaatuiseena. Osalla kyselytutkimukseen vastaajista ei ollut mahdollisuutta työnohjaukseen lainkaan ja toisessa ääripäässä vastaajat saivat monenlaista säännöllistä laadukasta työnohjausta eri tahoilta. Saadussa työnohjauksessa oli myös paljon laadullista vaihtelua, vaihtelua yksilö- ja ryhmämuotoisen työnohjauksen välillä sekä vaihtelua työnohjaajien ammatillisessa osaamisessa, jonka vastaajat kokivat tärkeäksi tekijäksi työnohjauksen laadun kannalta. Kehitysehdotuksena olisi tasalaatuistaa työnohjaus ja määritellä sille tarkka kriteeristö, jonka mukaisesti on tarjottava mahdollisuus tasapuoliseen ja tasalaatuiseen työnohjaukseen kaikille ohjaajille demografisesta sijainnista ja muista toimintaympäristötekijöistä huolimatta. Myös työntekijöiden toiveet heille henkilökohtaisesti sopivasta työnohjausmallista tulisi ottaa huomioon, jotta eri persoonallisuustyypit saavat tarpeidensa mukaista työnohjausta.

Mikäli mahdollista, olisi myös perusteltua kehittää jonkinlainen työnohjauksen toteutumisen seurantamenetelmä, jotta sen tosiasiallista toteutumista pystytään seuraamaan ja siinä mahdollisesti ilmenneisiin puutteisiin puuttumaan välittömästi. Työnohjauksen vaihtelevista tasoista tai kokonaan puuttumisesta jo pitkältä ajalta herää kysymys siitä, onko asiasta vastuussaolevalla taholla tieto vallitsevasta tilanteesta? Joissakin tapauksissa kyseeseen voi jopa tulla teoriaosuudessa viitattujen työsuojeluelvoitteiden jonkinasteinen laiminlyönti työnantajan taholta työn kuormittavuustekijöiden purkumahdollisuuksien puuttumisen vuoksi, jolloin työntekijän henkinen kuormittavuus mahdollisesti lisääntyy, joka voi pahimmassa tapauksessa aiheuttaa sekä psyykkisen terveyden ongelmia että työkyvyn alentumista.

Nykyistä laajempien lisäkoulutusmahdollisuuksien tarjoaminen ohjaajille voisi myös olla perusteltua, jotta heidän ammatillista osaamistaan pystyttäisiin laajentamaan. Tästä

osaamisen laajentamisesta hyötyisi ohjaaja saadessaan enemmän tietoa ja osaamista sekä ydinaihepiiristä että muista siihen liittyvistä välillisistä tekijöistä, jolloin ohjaamisessa tarpeelliseksi koettu kokonaisuuksien hallinta asettautuisi paremmalle tasolle. Lisäkoulutusmahdollisuuksien tarjoaminen toimii myös työssämotivoivana tekijänä lisäten samalla työtyytyväisyyden kokemusta. Ohjaajan monipuolinen ja laaja osaaminen aihepiiriin liittyen lisää toimintaohjelman laatua myös asiakasnäkökulmasta.

Toinen lisäkoulutuksen tarve ilmeni resilienssikoulutuksena, koska sellaista ei juurikaan ole tällä hetkellä tarjolla ohjaajille. Resilienssikoulutus on tarkoitettu erityisesti psyykkistä kuormittavuutta aiheuttavien työtehtävien parissa työskenteleville kuten poliisiorganisaatiossa poliiseille ja tutkijoille sekä monialaisille pelastushenkilökunnan työntekijöille kuten palomiehille ja ensihoitajille. Kuntouttavaa työtä seksuaalirikollisten parissa tekevän ohjaajan työssä yhdistyy osittain sama psyykinen kuormittavuus kuin tutkijan työtehtävissä, jolloin asiakkaan kanssa käydään mahdollisesti hyvinkin yksityiskohtaisesti läpi tapahtunutta seksuaalirikosta.

Tutkimusvastauksista nousivat usean kysymyksen kohdalla esille jatkuva kiire ja työn organisoinnin ongelmat, joiden kerrottiin aiheuttavan väsymystä ja uupumusta. Vastauksissa mainittiin toistuvasti myös jatkuvasta kiireestä johtuvat vähäiset mahdollisuudet ohjelmatyön valmisteluille ja puruille, jotka aiheuttavat ylimääräistä stressiä ja osittain valmistelemattomia ohjauksetoja. Kehitysideana olisi kartoittaa tarkemmin ajankäytöllisiä vaatimuksia ja resursseja sekä työn organisointia saaden ne paremmin tarpeita vastaaviksi.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyömme tarjosi Rikosseuraamuslaitoksen koulutuskeskukselle arvokasta tietoa ohjaajien työssäjaksamisesta, työstä palautumisesta ja muista kehittämiskohteista. Vaikka tutkimusaineisto oli määrällisesti pieni eikä sen vuoksi ole tilastollisesti yleistettävissä, antoi tutkimus silti paljon arvokasta ja täsmällisesti hyödynnettävää tietoa kehityskohteista. Tutkimuksen ollessa ensimmäinen laatuaan, olisi tutkimus hyvä toistaa soveltuvin osin tietyin väliajoin ajantasaisen tiedon saamiseksi ohjaajien työhyvinvoinnista.

Lähteet

Painetut lähteet

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Haapala, J. 2012. Työnohjaus ja työhyvinvointi. Kyselytutkimus sairaanhoitajille. Pro gradu-tutkielma. Hoitotiede. Terveystieteiden tiedekunta: Itä-Suomen yliopisto.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita

Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Jyväskylä: Gummerus.

Holopainen M. & Pulkinen P. 2008. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Holma, A. 2015. Ammatillinen kasvu toiminnallisia menetelmiä käyttävien työnohjaajien kuvaamana. Pro Gradu- tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto.

Kananen J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen yliopistopaino - Juvenes Print.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus.

Lieke, A. 2012. Liikunta henkisestä työkuormituksesta palautumisessa. Kirjallisuuskatsaus. Kandidaatin tutkielma. Liikuntalääketiede. Lääketieteen laitos: Itä-Suomen yliopisto.

Littunen J., Mohell, U. & Herlin, T. 2009. Seksuaalirikollisten hoito. Oikeusministeriö. Helsinki: Edita Prima.

Löhken, S. 2014. Hiljaisissa on voimaa! Miten introvertti pärjää ekstroverttien maailmassa? Helsinki: Into Kustannus.

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

Meriläinen, P. 2011. Sosiaalinen tuki työhyvinvoinnin tekijänä työyhteisössä. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalipsykologian pro gradu- tutkielma. Tampere.

Mäkinen, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Myllyvirta, I. 2014. Psykologisten palautumisen mekanismien ja työpaikalta saadun sosiaalisen tuen yhteydet työntekijän työssä suoriutumiseen. Psykologian laitos. Pro gradu- tutkielma. Tampere.

Nieminen, V. 2017. Keho-mieli- tilan säätäminen poliisin Prep-koulutuksessa. Poliisiammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Tampere.

Oittinen, S. 2011. Empatia kriisiauttamisessa, kriisityöntekijöiden kokemuksia myötätuntostressistä ja työhyvinvoinnista Kuopion Kriisikeskuksella. Pro gradu- tutkielma. Yhteiskuntatieteiden laitos. Itä-Suomen yliopisto.

Pohjola A.a.2009. Tabuilla merkityt toimijat. Tabut auttamisen paradoksina. Teoksessa Laitinen, M. & Pohjola, A.(toim.) Tabujen kahleet. Tampere: Vastapaino.

Reinikainen, K. 2012. Työhyvinvointia tukevat voimavarat lastensuojelutyössä. Pro Gradu-tutkielma. Sosiaalityö. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Lappi.

Reunanen, M. 2010. Sijaistraumatisaatio perheväkivaltatyöntekijöillä - Secondary traumatic stress in domestic violence counselors. Pro gradu- tutkielma. Psykologian laitos. Jyväskylä.

Romana, A. Keskinen, S. & Keskinen E. 2004. Tutkimusraportti. Oikeudenmukainen johtaminen - Arjen kokemuksia ja menetelmiä. Kuntien eläkevakuutus. Helsinki.

Salo, P, Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, P., Vahtera, J., Junnonen, S-R., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi - Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos. Helsinki: Juvenes Print.

Siltanen, I. & Vähäkuopus, S. 2012. ”Varsinkin tällainen rikos” - Seksuaalirikoksesta tuomittujen miesten käsityksiä rikoksestaan. Opinnäytetyö.

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11. uudistettu laitos. Vantaa: Hansaprint Oy.

Valli R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa: Aaltola J. & Valli R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalla tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valli, R. & Perkkilä, P. 2015. Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa: Aaltola J. & Valli R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalla tutkijalle. 4. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vehkalahti K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Vilka H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva: Bookwell Oy.

Sähköiset lähteet

Laki raiskauksesta. Oikeusministeriö. Viitattu 20.10.2017.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=raiskaus#L20>

Laki lapsen seksuaalisesta hyväksikäytöstä. Oikeusministeriö. Viitattu 20.10.2017.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=raiskaus#a20.5.2011-540>

Laki työturvallisuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 9.11.2017.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Kantolahti T. 2017. Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 10.11.2017.

<http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Lappi-Seppälä T. & Niemi H. 2016. Seksuaalirikokset. Teoksessa Rikollisuustilanne 2016. Rikollisuuskehitys tilastojen ja tutkimusten valossa. Katsauksia 22/2017. Helsingin yliopisto. Kriminologian ja oikeuspolitiikan instituutti. ISSN 2342-7779. Viitattu 12.10.2017

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/191756/Katsauksia_22_Rikollisuustilanne_2016_2017.pdf?sequence=2

Nurminen N. & Harviainen J. Seksuaalirikosten ennaltaehkäiseminen on kovia rangaistuksia tärkeämpää. Sexpo. Viitattu 25.10.2017. <http://www.sexpo.fi/2015/11/04/seksuaalirikosten-ennaltaehkaiseminen-on-kovia-rangaistuksia-tarkeampaa>

Nurminen, N. 2016. Haaste 2/2016. Seksuaalirikollisten kuntoutus Suomessa. Viitattu 25.10.2017 ja 28.11.2017.
<http://www.haaste.om.fi/fi/index/lehtiarkisto/haaste22016/seksuaalirikollistenkuntoutussuomessa.html>

Seksuaaliväkivalta.fi. 2017. Ammattilaisen sijaistraumatisoituminen. Viitattu 11.9.2017.
<https://www.seksuaalivakivalta.fi/auttajille/ammattilaisen-sijaistraumatisoit/>

Tilastokeskus. Tilastokeskuksen PX-Web -tietokanta. Viitattu 13.11.2017.
http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__oik__syyttr/statfin_syyttr_pxt_001_fi.px/?rxid=c6c7368a-5f84-498d-975e-86eadc78665d

Työsuojeluhallinto, 2017. Viitattu 12.11.2017.
<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Kuviot

| | |
|---|----|
| Kuvio 1: Ikä (n=37)..... | 31 |
| Kuvio 2: Kuntouttavan yksilötyön kesto (n=35)..... | 32 |
| Kuvio 3: Strukturoidun ohjelmityön kesto (n=35)..... | 32 |
| Kuvio 4: Asiakastyön psyykkinen kuormittavuus (n=31)..... | 33 |
| Kuvio 5: Asiakastyöskentelyn hankalat kielteisiä tuntemuksia luovat tilanteet (n=31)..... | 34 |
| Kuvio 6: Työn mahdollisen psyykkisen kuormittavuuden ilmeneminen (n=31)..... | 36 |
| Kuvio 7: Kokemus laadukkaasta ohjaajantyöstä. (n=30)..... | 37 |
| Kuvio 8: Kokemus voimavarojen tasapainosta vaatimusten kanssa (n=30)..... | 38 |
| Kuvio 9: Työhön liittyvien asioiden ajattelu vapaa-ajalla (n=30)..... | 39 |
| Kuvio 10: Työn kuormittavuuden vaikutukset koti- ja perhe-elämään (n=30)..... | 40 |
| Kuvio 11: Työn kuormittavuuden vaikutus muuhun vapaa-ajan viettoon (n=30)..... | 41 |
| Kuvio 12: Työasioiden vaikutukset elämäkatsomukseen ja ihmissuhteisiin (n=30)..... | 42 |
| Kuvio 13: Elämässä koettujen haasteiden ja vaikeuksien vaikutus työhön (n=30)..... | 43 |
| Kuvio 14: Psyykkinen työssä jaksamisen taso (n=29)..... | 44 |
| Kuvio 15: Fyysiset stressin oireet (n=29)..... | 45 |
| Kuvio 16: Univaikeudet (n=29)..... | 46 |
| Kuvio 17: Väsymyksestä palautuminen (n=29)..... | 47 |
| Kuvio 18: Uusi Suunta -ohjaajakoulutuksen kautta saadut riittävät valmiudet (n=29)..... | 48 |
| Kuvio 19: Strukturoidun Uusi Suunta -ohjelman toimivuus työvälineenä (n=29)..... | 50 |
| Kuvio 20: Muu riittävä koulutus ohjaajakoulutuksen ohella (n=29)..... | 51 |
| Kuvio 21: Säännölliset ohjaajakoulutuksen päivittämiset (n=29)..... | 52 |
| Kuvio 22: Säännölliset muiden Uusi Suunta- ohjaajien tapaamiset (n=29)..... | 53 |
| Kuvio 23: Resilienssikoulutus (n=29)..... | 54 |
| Kuvio 24: Lähiesimieheltäni saatava apu ja tuki työn kuormittavuustekijöihin (n=29)..... | 56 |
| Kuvio 25: Työyhteisöltä saatava apu ja tuki työn kuormittavuustekijöihin (n=29)..... | 57 |
| Kuvio 26: Säännöllinen työnohjaus (n=28)..... | 58 |
| Kuvio 27: Työstä palautuminen (n=29)..... | 60 |
| Kuvio 28: Kuormittavuustekijöiden itsesäätely (n=28)..... | 61 |
| Kuvio 29: Vapaa-ajan osuus työstä palautumiseen (n=28)..... | 62 |
| Kuvio 30: Työnantajalta saatava tuki palautumisessa (n=29)..... | 63 |

Taulukot

| | |
|--|---|
| Taulukko 1: Rangaistukset rikoksittain vuosina 2015-2016 käräjäoikeudet ja hovioikeus ensimmäisenä oikeusasteena. | 8 |
|--|---|

Liitteet

| | |
|---|----|
| Liite 1: Kyselylomake | 82 |
| Liite 2: Saatekirje..... | 97 |
| Liite 3: Esimerkki aineiston luokittelusta..... | 99 |

Liite 1: Kyselylomake

| Perustiedot |
|---|
| <p>1. Ikä</p> <p><input type="radio"/> 20-30 vuotta</p> <p><input type="radio"/> 31-45 vuotta</p> <p><input type="radio"/> yli 45 vuotta</p> |
| <p>2. Kuinka kauan olet tehnyt kuntouttavaa yksilötyötä (muuta kuin Uusi Suunta- tai STOP- ohjelma) seksuaalirikollisten parissa?</p> <p><input type="radio"/> 0-2 vuotta</p> <p><input type="radio"/> 3-5 vuotta</p> <p><input type="radio"/> 6-10 vuotta</p> <p><input type="radio"/> yli 10 vuotta</p> |
| <p>3. Kuinka kauan olet tehnyt strukturoitua ohjelmatyötä (Uusi Suunta tai STOP) seksuaalirikollisten parissa?</p> <p><input type="radio"/> 0-2 vuotta</p> <p><input type="radio"/> 3-5 vuotta</p> <p><input type="radio"/> 6-10 vuotta</p> <p><input type="radio"/> yli 10 vuotta</p> |

Psyykinen työhyvinvointi ja asiakastyön kuormittavuus

Vastaa seuraaviin kysymyksiin pohtien tuntemuksiasi seksuaalirikollisten kanssa tehtävän ohjelmatyön pohjalta.

4. Koen asiakastyön seksuaalirikos –teeman parissa psyykkisesti kuormittavaksi.

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan | <input type="radio"/> Melko usein |
| <input type="radio"/> Melko harvoin | <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina |
| <input type="radio"/> Joskus | |

5. Mitkä tekijät luovat mahdollista psyykkistä kuormittavuutta asiakastyössä? Miksi?

6. Kohtaan asiakastyössä hankalia tilanteita, jotka luovat kielteisiä henkilökohtaisia tuntemuksia.

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan | <input type="radio"/> Melko usein |
| <input type="radio"/> Melko harvoin | <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina |
| <input type="radio"/> Joskus | |

7. Minkälaisia hankalia tilanteita olet kokenut?

8. Millä tavoin ko. tilanteet ovat tuntuneet hankailta?

9. Minkälaisia kielteisiä tuntemuksia olet kokenut?

10. Miten työn mahdollinen psyykkinen kuormittavuus ilmenee? (voit valita useita vaihtoehtoja)

- Väsyminen
- Henkinen uupuminen
- Turhautuminen
- Ärtynisyys
- Ahdistuneisuus
- Suuttumus
- Masentuneisuus
- Voimattomuudentunne
- Riittämättömydentunne
- Muu, mikä?

11. Millaisissa tilanteissa edellä mainitut tuntemukset ilmenevät?

12. Koen pystyväni laadukkaaseen ohjaajan työhön.

- Erittäin harvoin tai ei koskaan
- Melko usein
- Melko harvoin
- Hyvin usein tai aina
- Joskus

13. Mitkä tekijät vähentävät tekemäsi laadukkaan asiakastyön kokemusta?

14. Koen työni vaatimusten olevan tasapainossa omien voimavarojeni kanssa.

- Erittäin harvoin tai ei koskaan
- Melko usein
- Melko harvoin
- Hyvin usein tai aina
- Joskus

15. Millä tavoin mahdollinen epätasapaino ilmenee?

16. Ajattelen työhöni liittyviä asioita vapaa-ajallani.

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan | <input type="radio"/> Melko usein |
| <input type="radio"/> Melko harvoin | <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina |
| <input type="radio"/> Joskus | |

17. Mistä koet työhön liittyvien asioiden ajattelemisen myös vapaa-ajalla johtuvan?

18. Millä keinoilla työasioiden pohtimista vapaa-ajalla pystyisi vähentämään?

19. Koen työn kuormittavuuden vaikuttavan negatiivisesti koti- ja perhe-elämäni.

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan | <input type="radio"/> Melko usein |
| <input type="radio"/> Melko harvoin | <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina |
| <input type="radio"/> Joskus | |

20. Miten edellämainittu kuormittavuus ilmenee?

21. Koen työn kuormittavuuden vaikuttavan negatiivisesti muuhun vapaa-ajan viettooni.

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan | <input type="radio"/> Melko usein |
| <input type="radio"/> Melko harvoin | <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina |
| <input type="radio"/> Joskus | |

22. Miten työn edellämainittu mahdollinen kuormittavuus ilmenee?

23. Koen työssäni kohtaamillani asioilla olleen negatiivisia vaikutuksia elämäkatsomukseeni ja ihmissuhteisiini.

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan | <input type="radio"/> Melko usein |
| <input type="radio"/> Melko harvoin | <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina |
| <input type="radio"/> Joskus | |

24. Millä tavalla mahdolliset negatiiviset vaikutukset ilmenevät?

25. Mitä negatiivisia seurauksia tämä on aiheuttanut?

26. Koen elämässäni koettujen haasteiden ja vaikeuksien vaikuttavan asiakastyöskentelyyni negatiivisesti.

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan | <input type="radio"/> Melko usein |
| <input type="radio"/> Melko harvoin | <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina |
| <input type="radio"/> Joskus | |

27. Millä tavalla edellämainittu mahdollisesti ilmenee?

28. Mitä negatiivisia seurauksia tämä aiheuttaa?

29. Arvioi omaa psyykkistä työssäjaksamista tällä hetkellä.

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> Erittäin hyvä | <input type="radio"/> Melko huono |
| <input type="radio"/> Melko hyvä | <input type="radio"/> Erittäin huono |
| <input type="radio"/> Keskinkertainen | |

30. Mikäli koet psyykkisen työssäjaksamisen tasosi alentuneeksi, kerro mitkä seikat koet aiheuttaneen sen?

Fyysinen työhyvinvointi

Vastaa seuraaviin kysymyksiin pohtien tuntemuksiasi seksuaalirikollisten kanssa tehtävän ohjelmatyön pohjalta.

31. Minulla on fyysisiä stressin oireita

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan | <input type="radio"/> Melko usein |
| <input type="radio"/> Melko harvoin | <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina |
| <input type="radio"/> Joskus | |

32. Miten ne mahdolliset fyysiset stressioireet ilmenevät?

33. Millaista apua mahdollisesti koet tarvitsevasi fyysisten stressioireiden lievittämiseen?

34. Kärsin työn kuormittavuudesta johtuvista univaikeuksista.

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan | <input type="radio"/> Melko usein |
| <input type="radio"/> Melko harvoin | <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina |
| <input type="radio"/> Joskus | |

35. Miten mahdolliset univaikeudet ilmenevät? (Esim. painajaisina, vaikeuksina saada unta työasioiden miettimisestä johtuen jne)

36. Millaista apua mahdollisesti koet tarvitsevasi univaikeuksien lievittämiseen?

37. Koen itseni usein väsyneeksi, josta palaudun vasta vapaapäivänä.

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan | <input type="radio"/> Melko usein |
| <input type="radio"/> Melko harvoin | <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina |
| <input type="radio"/> Joskus | |

38. Mistä seikoista koet mahdollisen väsymyksen johtuvan?

Ammatilliset valmiudet työssä jaksamisessa

Vastaa seuraaviin kysymyksiin pohtien kokemuksiasi seksuaalirikollisten kanssa tehtävän ohjelmatyön pohjalta.

39. Koen Uusi Suunta –ohjaajakoulutuksen antavan riittävät valmiudet seksuaalirikoksen tekijän kanssa toteutettavaan ohjelmatyöhön.

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> Osittain eri mieltä |
| <input type="radio"/> Osittain samaa mieltä | <input type="radio"/> Täysin eri mieltä |
| <input type="radio"/> En osaa sanoa | |

40. Mikäli koet koulutuksen olleen riittämätön, mitä osioita lisäisit perehdytykseen?

41. Koen strukturoidun Uusi Suunta –ohjelman toimivaksi työvälineeksi käsitellä asiakkaan seksuaalirikollisuutta.

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> Osittain eri mieltä |
| <input type="radio"/> Osittain samaa mieltä | <input type="radio"/> Täysin eri mieltä |
| <input type="radio"/> En osaa sanoa | |

42. Millä tavoin strukturoitu ohjelma tukee työskentelyä?

43. Millä tavoin strukturoitu ohjelma hankaloittaa työskentelyä?

44. Koen saaneeni riittävän ohjaajakoulutuksen lisäksi riittävän muun perehdytyksen toimia Uusi Suunta –ohjaajana.

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> Osittain eri mieltä |
| <input type="radio"/> Osittain samaa mieltä | <input type="radio"/> Täysin eri mieltä |
| <input type="radio"/> En osaa sanoa | |

45. Mikäli koet perehdytyksen olleen riittämätön, mitä osioita lisäisit perehdytykseen?

46. Koen tarvetta säännöllisille ohjaajakoulutuksen päivittämisille.

- Täysin samaa mieltä Osittain eri mieltä
 Osittain samaa mieltä Täysin eri mieltä
 En osaa sanoa

47. Miksi koet/et koe tarvetta säännöllisille ohjaajakoulutuksen päivittämisille?

48. Koen tarvetta säännöllisille muiden Uusi Suunta –ohjaajien tapaamisille.

- Täysin samaa mieltä Osittain eri mieltä
 Osittain samaa mieltä Täysin eri mieltä
 En osaa sanoa

49. Miksi koet/et koe tarvetta säännöllisille muiden Uusi Suunta –ohjaajien tapaamisille?

50. Koen tarvetta resilienssikoulutukselle.

(= Stressikokemuksen ymmärtäminen ja sen onnistunut käsittely ovat osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Koska työn kuormittavia puolia ei voida koskaan kokonaan poistaa, on henkilöstön valmentaminen tärkeä keino ehkäistä työn kuormittavia vaikutuksia. Menetelmä auttaa valmistautumaan työn aiheuttamaan kuormitukseen ja palautumaan siitä.)

- Täysin samaa mieltä Osittain eri mieltä
 Osittain samaa mieltä Täysin eri mieltä
 En osaa sanoa

51. Koetko saaneesi riittävästi tietoa/ohjausta omatoimiseen stressikokemuksen käsittelyyn ja siitä palautumiseen?

52. Millä tavalla sinua ohjaajana on valmennettu tulevien stressitilanteiden ja työn kuormittavuuden varalta

53. Millaisia tukitoimintoja toivoisit työssä jaksamisen tueksi?

Työnantajalta/työyhteisöltä saatavat tukitoiminnot työhyvinvoinnin edistämiseksi

Vastaa seuraaviin kysymyksiin pohtien kokemuksiasi seksuaalirikollisten kanssa tehtävän ohjelmatyön pohjalta.

54. Koen saavani lähiesimiehlteni riittävästi apua asiakastyöhön ja tukea sen mahdollisiin kuormittavuustekijöihin (= asiakastyöskentelyn purkumahdollisuudet).

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> Osittain eri mieltä |
| <input type="radio"/> Osittain samaa mieltä | <input type="radio"/> Täysin eri mieltä |
| <input type="radio"/> En osaa sanoa | |

55. Millaista tukea saat lähiesimiehltesä?

56. Millaista muuta tukea toivoisit saavasi lähiesimiehltesä?

57. Koen saavani muulta työyhteisöltä riittävästi apua asiakastyöhön sekä tukea sen mahdollisiin kuormittavuustekijöihin (= asiakastyöskentelyn purkumahdollisuudet).

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> Osittain eri mieltä |
| <input type="radio"/> Osittain samaa mieltä | <input type="radio"/> Täysin eri mieltä |
| <input type="radio"/> En osaa sanoa | |

58. Millaista tukea saat työyhteisöltäsi?

59. Millaista muuta tukea toivoisit saavasi työyhteisöltäsi?

60. Koen tarvetta säännölliselle työnohjaukselle työssäjaksamisen edistämiseksi?

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> Osittain eri mieltä |
| <input type="radio"/> Osittain samaa mieltä | <input type="radio"/> Täysin eri mieltä |
| <input type="radio"/> En osaa sanoa | |

61. Millaista työnohjausta saat tällä hetkellä?

62. Miten koet saamasi nykyisen työnohjauksen edistävän työhyvinvointiasi?

63. Mitä puutteita nykyisessä työnohjauksessa on?

64. Millaista tukea ja/tai työnohjausta toivoisit?

Työstä palautuminen

Vastaa seuraaviin kysymyksiin pohtien tuntemuksiasi seksuaalirikollisten kanssa tehtävän ohjelmatyön pohjalta.

65. Pystyn palautumaan työstäni hyvin.

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> Osittain eri mieltä |
| <input type="radio"/> Osittain samaa mieltä | <input type="radio"/> Täysin eri mieltä |
| <input type="radio"/> En osaa sanoa | |

66. Millä keinoilla pyrit palautumaan työstäsi?

67. Pystyn säätelemään omin keinoin työstä aiheutuvia kuormittavia tekijöitä.

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> Osittain eri mieltä |
| <input type="radio"/> Osittain samaa mieltä | <input type="radio"/> Täysin eri mieltä |
| <input type="radio"/> En osaa sanoa | |

68. Millaisia keinoja käytössäsi on?

69. Mistä mahdollinen keinottomuutesi johtuu?

70. Vapaa-ajastani kuluu suuri osuus työstä palautumiseen.

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> Osittain eri mieltä |
| <input type="radio"/> Osittain samaa mieltä | <input type="radio"/> Täysin eri mieltä |
| <input type="radio"/> En osaa sanoa | |

71. Miten tämä ilmenee?

72. Kuinka kuormittavaksi asian koet?

73. Tarvitsen enemmän työnantajan tukea työstä palautumiseksi.

- Täysin samaa mieltä Osittain eri mieltä
 Osittain samaa mieltä Täysin eri mieltä
 En osaa sanoa

74. Millaista tukea toivoisit?

75. Miten edellämainittu tuki auttaisi sinua palautumaan työstäsi?

76. Mitkä tekijät tällä hetkellä auttavat sinua palautumaan työstäsi? Miten?

77. Millaista tukea työstä palautumiseen toivoisit työnantajalta/lähiesimiehiltä? Perustele.

Muut huomiot kyselyn tavoitteeseen liittyen

78. Jäikö mielestäsi kyselystä puuttumaan jokin olennainen aihepiiriin liittyvä asia? Mikä? Miksi?

Liite 2: Saatekirje

Hei!

Olemme kaksi rikosseuraamusalan sosionomiopiskelijaa ja teemme opinnäytetyötä Uusi Suunta –ohjaajien kokemuksista työn kuormittavuustekijöistä, työssä jaksamisesta, työstä palautumisesta ja työnohjauksen nykytilasta. Tutkimuksen päämääränä on kartoittaa ohjaajien henkilökohtaisia kokemuksia edellämainituista asioista. Käsittelemme vastaukset luottamuksellisesti.

Rikosseuraamuslaitos tulee käyttämään saamiamme tutkimustuloksia ohjaajien työnohjauksen kehittämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen. Tutkimuksemme tilaajana on Rikosseuraamuslaitos ja psykologi Nina Nurminen.

Toivomme, että tuottaisitte mahdollisimman paljon avovastauksia, koska niiden avulla saamme mahdollisimman informatiivista tietoa, jonka avulla työnohjausta voidaan kehittää.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 20-30 minuuttia.

Toivomme, että vastaat kyselyyn mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 3.11.2017.

Yhteistyöterveisin,

Heidi Savolin-Aarva & Tiina Takala

heidi.savolin-aarva@student.laurea.fi
tiina.takala@student.laurea.f

□

Liite 3: Esimerkki aineiston luokittelusta

| Kysymys 40: Mikäli koet koulutuksen olleen riittämätön, mitä osioita lisäisit perehdytykseen? | | |
|--|--|--|
| Alkuperäinen ilmaisu | Asiasisältö | Teemat |
| ”Olen kokenut täydenniskoulutukset erittäin tarpeellisiksi. Jo perehdytysvaiheessa voisi olla enemmän tietoa esim. addiktoituneeseen seksikäyttäytymiseen liittyvää perustietoa eri ilmiöistä, koska US-asiakkailta tulee esille tosi outoja asioita, mitkä itselle vieraita. Esim. BDSM, jotkin fetissit, ihmiskauppa.” | Jatko- ja lisäkoulutuksen tarpeellisuus Osaamisen laajentaminen seksuaalisuuden moninaisuuteen liittyen | Täydenniskoulutus Spesifioidut lisäosiot perehdyttämisenvaiheessa |
| ”Ylipäättään meidän alalla olisi hyvä olla enemmän koulutusta psyykkiseen hyvinvointiin, mielenterveyteen, persoonallisuushäiriöihin jne. liittyen. Joskus olisi myös hyvä, että seksuaaliseen suuntaumukseen, transseksuaalisuuteen ym. käsiteltäisi enemmän, koska kaikilla ei välttämättä ole aiheista tarpeeksi tietoa.” | Osaamisen laajentaminen seksuaalisuuden moninaisuuteen liittyen Osaamisen laajentaminen mielenterveyteen liittyen | Spesifioidut lisäosiot perehdyttämisenvaiheessa Spesifioidut lisäosiot perehdyttämisenvaiheessa |
| ”Olisi tarpeellista käsitellä keinoja jolla pääsee irti ohjelman ohjaamisen aiheuttamasta stressistä sekä muutoksia, mitä tällaisen asiakasryhmän pitkäaikainen ohjaaminen mahdollisesti aiheuttaa ohjaajalle.” | Tuki psyykkiseen hyvinvointiin ja työssäjaksamiseen | Resilienssikoulutus Työnohjaus |
| ”Mikään koulutus ei anna riittäviä valmiuksia työhön. Koulutus antaa suuntaviivat, valmiudet hankitaan käytännön tekemisen kautta.” | Työkokemuksen merkitys | Työkokemus |
| ”Koulutus ei ole riittämätön, mutta riittäväällä elämän- ja työkokemuksella on suuri merkitys työskennellessä sek.rikosten kanssa.” | Elämäkokemuksen hyödyntäminen työssä Työkokemuksen merkitys | Työkokemus Työkokemus |

| | | |
|--|---|---|
| <p>”Monesti keskustelu menee niin syvälle asiakkaaseen, että pidempi ja syvällisempi koulutus olisi hyväksi. Myös koulutusta ylipäätään seksuaalisuudesta kaivattaisiin paljon.”</p> | <p>Jatko- ja lisäkoulutuksen tarpeellisuus</p> <p>Osaamisen laajentaminen seksuaalisuuden moninaisuuteen liittyen</p> | <p>Täydennyskoulutus</p> <p>Spesifioidut lisäosiot perehdyttämisyksikössä</p> |
| <p>”Jonkunlaiset perusvalmiudet siihen tulee. Vasta kun muutamia ohjelmajärjestelmiä on ohjannut, homma alkaa sujumaan luontevimmin.”</p> | <p>Työkokemuksen merkitys</p> | <p>Työkokemus</p> |