

KARTOITUS TYÖHYVINVOINNISTA NELJÄSSÄ LÄNSISUOMALAISESSA
LASTENSUOJELULAITOKSESSA

Elina Paasimaa

Opinnäytetyö, kevät 2010

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Länsi

Pori

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Diakilainen, Elina Paasimaa. Kartoitus työhyvinvoinnista neljässä länsisuomalaisessa lastensuojelulaitoksessa. Pori, kevät

2010, s.69, 6 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Länsi Pori. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa laaja-alaisesti neljän länsisuomalaisen lastensuojelulaitoksen työhyvinvointia. Kaikki neljä lastensuojelulaitosta kuuluvat samaan yksityiseen lastensuojelupalveluita tuottavaan yritykseen. Työntekijöitä on koko yrityksessä noin 35 henkilöä. Työyhteisöstä nousseen toiveen mukaan oli tarkoitus toteuttaa toistettava ja helposti analysoitava kyselylomake. Tavoite oli nostaa esille työyhteisöistä nousseita asioita, jotka aiheuttivat eniten hajontaa tai erityistä yksimielisyyttä vastaajien kesken. Tutkimuksessa kartoitettiin myös omia voimavaroja sekä tapoja, miten omasta työhyvinvoinnista huolehditaan.

Aineiston keruu tapahtui kyselylomakkeilla, jossa oli strukturoituja kysymyksiä sekä kolme avointa kysymystä. Lomake oli väittämämuotoinen. Vastaukset annettiin Likertin asteikkoa käyttäen, siinä oli neljä vastausvaihtoehtoa. Kyselylomakkeesta jätettiin, keskimäinen vastausvaihtoehto, ei osaa sanoa - pois, jotta välttyttäisiin sen liialliselta täyttämiseltä.

Tutkimus oli laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Vastausprosentti oli 77 %. Tutkimustuloksista selkeästi eniten kehittämistä kaipasi tiedonkulku, se nousi jokaisesta yksiköstä esille. Avoimissa kysymyksissä myös työn organisointi ja yhteisistä pelisäännöistä ja yhteisistä toimintatavoista kiinnipitäminen olivat kehittämistä kaipaavia asioita. Omasta jaksamisesta huolehditaan liikunnan, läheisten ja puhumisen voimin. Eniten hajontaa kyselylomakkeessa aiheutti johtamisen aihealue. Kysymykset, jotka antoivat mahdollisuuden työntekijän omalle tulkinnalle, aiheuttivat eniten hajontaa vastauksissa. Pääosin kaikissa yksiköissä työhyvinvointi oli hyvää.

Asiasanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, johtaminen, työyhteisö, osaaminen, motivaatio ja työturvallisuus

ABSTRACT

Paasimaa, Elina.

Wellbeing At Work in Four Western Finland Children's Institutions.

69 p. , 6 appendices. Language: Finnish.

Pori, Spring 2010.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Social Services and Education. Degree: Bachelor of Social Services.

The object of the study was to survey wellbeing at work in four children's institutions which belong to a same private company. There are about 35 employees in that company. One research target was to plan a questionnaire which would easily be reproducible by the work community. The purpose of the study was to bring up development areas in the work community. The study also charted how the employees took care of their own work wellbeing.

The study was qualitative. Material of the research was gathered by questionnaires, which consisted of structured questions and three open questions. The response rate was 83%.

The results showed that most often mentioned development areas were flow of information. Physical education and speaking were general ways to take care of own work wellbeing.

Keywords: wellbeing at work, leadership, managing at work

SISÄLTÖ

JOHDANTO	6
1 MISTÄ TYÖHYVINVOINTI KOOSTUU?	7
1.1 Evita-ympyrämalli	8
1.2 Työhyvinvoinnin portaat -malli	9
1.3 Työn imun käsite.....	11
1.4 Millä tavoin työhyvinvointia voidaan mitata ja tutkia?.....	11
1.5 Työsuojelu	12
2 LASTENSUOJELUTYÖ	13
2.1 Avohuollon tukitoimet.....	14
2.2 Huostaanotto ja sijaishuolto	14
2.3 Jälkihuolto.....	15
3 JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ.....	16
3.1 Esimiehen ja alaisen välinen suhde.....	17
3.2 Esimies ja työyhteisö	18
4 TYÖYHTEISÖ	20
4.1 Toimivan työyhteisön seitsemän osa-aluetta	21
4.2 Ilmapiiri työyhteisössä.....	22
4.3 Uupuminen työyhteisössä.....	24
5 OSAAMINEN JA MOTIVAATIO	25
5.1 Motivaatio	25
5.2 Työn kuormittavuus	26
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	28
6.1 Tutkimusprosessi.....	28
6.2 Tutkimuskohde	29
6.3 Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite	30
6.4 Aikaisemmat tutkimukset	31
7 TUTKIMUSTULOKSET	32
7.1 Työaika ja työmäärä	32
7.2 Osaaminen ja motivaatio	34
7.3 Työyhteisö	36

7.4 Johtaminen	39
7.5 Työturvallisuus.....	42
7.6 Työyhteisön kehittäminen	45
7.7 Omasta työssä jaksamisesta huolehtiminen	46
8 LOPUKSI	47
LÄHTEET	53
LIITE 1	55
LIITE 2. (YKSIKKÖ 1)	60
LIITE 3. (YKSIKKÖ 2)	62
LIITE 4. (YKSIKKÖ 3)	64
LIITE 5. (YKSIKKÖ 4)	66
LIITE 6. (YHTEENVETO).....	68

JOHDANTO

Omissa opinnoissani olen suunnannut harjoitteluni oman mielenkiinnon mukaan enimmäkseen nuorten parissa tehtävään työhön. Kaksi harjoittelua olen tehnyt lastensuojelupalveluita tuottavassa yrityksessä sekä yhden harjoittelun nuorten psykiatrisessa kuntoutusyksikössä. Tulevaisuudessa voisin kuvitella tekeväni töitä nuorten parissa. Opinnäytetyön tekeminen tällaiseen työpaikkaan tuntui luontevalta. Syksyllä 2009 opinnäytetyön aiheen löytäminen tuli ajankohtaiseksi ja tiedustelin silloisesta harjoittelupaikastani, joka oli nuorten itsenäistymisyksikkö, olisiko heillä tarvetta opinnäytetyön toteuttamiselle. Yksikön esimieheltä nousi ajatus opinnäytetyön aiheesta, joka oli työhyvinvoinnin kartoittaminen. Aihe tuntui sopivalta ja kiinnostavalta, koska työympäristö oli tuttu sekä oma mielenkiintoni kohdistuu lastensuojelutyöhön.

Tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa kyseisen itsenäistymisyksikön henkilökunnan työhyvinvoinnin toteutumista. Tavoitteena oli myös toteuttaa kyselylomakepohja, jota yksikkö voisi mahdollisesti jatkossa käyttää apuvälineenä työhyvinvoinnin toteutumisen kartoittamisessa. Lomake muotoutui Evita- ympyrämallin pohjalta. Tutkimus oli määrällinen, joten yhdestä yksiköstä ei saatu riittävästi aineistoa tutkimuksen toteuttamiseksi. Itsenäistymisyksikkö kuuluu isompaan länsisuomalaiseen lastensuojelupalveluita tuottavaan organisaatioon, jolla on kolme muuta lastensuojelulaitosta ympäri länsisuomea. Nämä kolme muuta yksikköä otettiin mukaan tutkimukseen.

Tutkimus koostuu teoriaosuudesta, joka pitää sisällään kyselylomakkeessa olevia aiheita sekä työhyvinvointi-käsitteen avaamista. Kyselylomakkeen aiheet ovat työaika/työmäärä, osaaminen/motivaatio, työyhteisö, johtaminen sekä työturvallisuus. Tämän jälkeen tutkimus etenee tutkimuskysymyksien ja aikaisempien tutkimuksien kappaleeseen. Tätä seuraa tutkimusprosessi, tutkimustulokset sekä pohdinta.

1 MISTÄ TYÖHYVINVOINTI KOOSTUU?

Työhyvinvointi on sitä, että on kiva tulla aamulla töihin.

Työhyvinvointi on sitä, että saa onnistua ja olla ylpeä työstään.

Työhyvinvointi on sitä, että saa jatkuvasti uusia haasteita ja voi oppia uutta.

Työhyvinvointi on sitä, että tuntee tekevänsä merkittävää työtä ja kokee olevansa arvostettu.

Näin työhyvinvoinnin määrittää Pertti Laine (Tukk) luentomateriaalissaan, lähteenä tässä hän on käyttänyt Ojala & Ahonen Työhyvinvointi tuloksen tekijänä kirjaa.

Työpaikkojen ja työhyvinvoinnin välisestä menestyksen suhteesta on käyty viime aikoina keskusteluja Suomessa. Suurimmassa osassa keskusteluja näkökulma on välineellinen, etenkin liikkeenjohdon parissa. Välineellisessä näkökulmassa ajatellaan, että henkilöstön hyvinvointi voi parantaa tuottavuutta. Ajattelumallissa ei oteta huomioon sellaisia seikkoja, kuten toiminnan päämäärä, taloudellisen tuottavuuden tai tehokkuuden parantaminen, vaan hyvinvointi nähdään ainoana välineenä päämäärien saavuttamiseksi. Toinen näkökulma esittää puolestaan sen, että tuottavuuden kasvu synnyttää hyvinvointia. Hyvinvoinnin parantaminen perustuu, siis ainoastaan kasvuun ja tehokkuuteen. Nämä molemmat ajatusmallit ovat kuitenkin eettisesti väärillä raiteilla. Työhyvinvointi tulisi ennemminkin nähdä taloudellisen tuloksen tekemisen rinnakkaisena vaihtoehtona, ei siis ainoastaan sen ehtona tai seurauksena. (Blom 2009, 20.)

Työhyvinvointi on arkikielessä monelle tuttu. Juuri tämän takia käsitteen tarkempaa merkitystä pysähdytään harvemmin miettimään. Työhyvinvointi voi koostua esimerkiksi seuraavista asioista:

- työturvallisuudesta ja fyysisestä työympäristöstä
- palkkauksen tasosta
- fyysisestä terveydestä ja työkyvystä

- stressin ja työuupumuksen välttämisestä
- tyytyväisyydestä työpaikkaan ja työhön
- työpaikan välisistä ihmissuhteista ja työilmapiiristä
- innostuneisuudesta omaa työtänsä kohtaan
- työstä saatavaa henkistä tyydytystä
- tasapainoa työn ja muun elämän välillä (Blom 2009, 21).

Ihminen tekee työtä parantaakseen omaa ja läheistensä hyvinvointia. (Seppänen 2004, 135). Näin ollen on tärkeää, että työssä myös viihdytään ja se koetaan merkitykselliseksi. Ihmisen omien lähtökohtien ollessa työn tekemiselle sellaiset, että ne puoltavat omaa hyvinvointia, on myös oletettavaa että hän on motivoitunut tekemään työtään. Työn tavoitteena on kuitenkin oman ja läheisten hyvinvoinnin parantaminen.

Työhyvinvointi käsitteenä on hieman ongelmallinen sillä se erottaa palkkatyön muusta elämästä irralliseksi. Työ ei ole kuitenkaan erillään muusta elämästä vaan yksi osa sitä. Työntekijä tuo usein kodin murheet töihin ja työpaikan paineet tulevat puolestaan kotiin mukaan. (Blom 2009, 23.)

Työhyvinvointia voidaan kuvata erilaisten mallien avulla. Seuraavassa luvussa on muutama esimerkki tällaisista malleista. Malleista saa selville sen, miten laaja-alaista työhyvinvointi on.

1.1 Evita-ympyrämalli

Evita-ympyrä kuvaa kuusi keskeisesti työhyvinvointiin liittyvää osa-aluetta. Nämä osa-alueet painottuvat jokaisessa työpaikassa omalla tavallaan. Yrityksessä tapahtuvien muutosten yhteydessä on tärkeää kiinnittää huomiota Evita-

ympyrän osa-alueiden kehittymiseen, sekä kuulla eri tahojen kokemuksia työhyvinvoinnista. (Varma).

Nämä osa-alueet koostuvat johtamisesta, työyhteisöstä, osaamisesta, motivaatiosta, elämäntilanteesta sekä terveydestä. Näiden kaikkien ympärillä on vielä taloudelliset vaikutukset. Mitä parempi on henkilöstön hyvinvointi, sitä parempi on yrityksen tulos. Myös asiakastyytyväisyys ja tuottavuus paranevat. Kun työyhteisö on motivoitunut sekä hyväkuntoista, tekee se laadukasta työtä ja jatkaa pidempään työelämässä. (Varma).

1.2 Työhyvinvoinnin portaat -malli

Työhyvinvointia voidaan kuvata myös Työhyvinvoinnin portaat – mallin avulla. Tämä koostuu viidestä eri aihealueesta, jotka perustuvat ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Portaavat ovat luotu käyttäen valmiita TYKY- (työkykyä ylläpitävä toiminta) ja työhyvinvointimalleja sekä Maslown tarvehierarkiaa. Portaavat alkavat ihmisen fysiologisista tarpeista edeten turvallisuuteen, liittymiseen, arvostukseen sekä itsensä toteuttamiseen. Jokaisella portaalla ovat omat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, niin yksilön kuin organisaation näkökulmasta. Portailla on omat arviointimenetelmät sekä mittarit. Mallin tarkoituksena on, että sen avulla voidaan kehittää yksilön, työyhteisön sekä organisaation työhyvinvointia. Kehittämällä työhyvinvoinnin portaattmallia pyritään löytämään keskeisimpiä tekijöitä, jotka ovat työhyvinvoinnin taustalla sekä toimintamalleja pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen kehittämistyön tueksi. (Työturvallisuuskeskus)

Ensimmäisellä portaalla ovat psykofysiologiset perustarpeet, eli työ on tekijänsä mittainen, tällöin työssä käyvälle jää aikaa työn lisäksi mielekkääseen vapaa-ajan viettoon, terveelliseen ja riittävään ravintoon, liikuntaan, sekä sairauksien ehkäisyyn sekä niiden hoitoon. Organisaation kannalta tähän portaaseen kuuluvat työkuormitus, työpaikkaruokailu ja työterveyshuolto. Työntekijä voi osaltaan vaikuttaa omilla terveellisillä elämäntavoilla tämän portaatan tarpeisiin. Mittareina

tässä portaassa voidaan käyttää kyselyitä, fyysisen kunnon mittauksia ja terveystarkastuksia. Työterveyshuollon rooli on merkittävässä asemassa tällä portaalla, tukiorganisaation roolissa. (Työturvallisuuskeskus)

Toisella portaalla on turvallisuuden tarve, johon liittyy työn pysyvyys, turvallinen työ sekä työympäristö, riittävä toimeentulo, myös tasa-arvoinen, oikeudenmukainen sekä yhdenvertainen työyhteisö ovat merkittäviä asioita tässä portaassa. Organisaatio vaikuttaa osaltaan tähän portaaseen työolojen sekä työsuhteen kautta. Työntekijä itse voi vaikuttaa omilla turvallisilla, ergonomisilla sekä sujuvilla työ- ja toimintatavoilla. Arviointi tapahtuu tilastojen, riskien sekä työpaikkaselvitysten avulla. Tätä porrasta tukee asianmukainen työsuojelutoiminta, järjestelmällinen riskienhallinta sekä osallistuva suunnittelukäytäntö. (Työturvallisuuskeskus)

Kolmannella portaalla on liittymisen tarve, tähän kuuluvat yhteishenkeä tukevat toimet, henkilöstöstä sekä tuloksesta huolehtiminen sekä ulkoisesta että sisäisestä yhteistyöstä. Liittymisen tarvetta työyhteisössä edesauttavat avoimuus, luottamus sekä omat vaikutusmahdollisuudet työyhteisössä tapahtuviin asioihin. Toimivat suhteet alaisten ja esimiehen välillä ovat onnistuneen liittymisen tunteen kannalta tärkeä asia, samalla tavalla kuin työyhteisössä tapahtuva kehittäminen sekä kokouskäytännöt. (Työturvallisuuskeskus)

Neljännellä portaalla ovat eettiset tarpeet, joita tukevat eettisesti kestävät arvot. Myös hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva yhteinen missio, visio ja strategia myös oikeuden mukainen palkka sekä palkitseminen edesauttavat tämän portaan onnistumista. Toiminnan arviointi sekä kehittäminen kuuluisivat olla myös osana työyhteisön arkea. (Työturvallisuuskeskus)

Viidennellä työhyvinvoinnin portaatmallissa on itsensä toteuttamisen tarve. Tämä onnistuu työyhteisössä, kun tuetaan yhteisön ja yksilön oppimista sekä osaamista. Tämän portaan tavoitteena on, että työntekijät sisäistävät elinikäisen oppimisen mallin, jolloin he kehittävät aktiivisesti itseään työntekijöinä. Työntekijä saa työstään oppimiskokemuksia, oivaltamisen iloa, sekä työ tarjoaa työntekijälle tarpeeksi haastavia tehtäviä, joita työntekijällä on mahdollisuus hyödyntää omaa osaamistaan. (Työturvallisuuskeskus.)

1.3 Työn imun käsite

Uupumuksen ja stressin puute työyhteisössä eivät pelkästään tarkoita hyvinvointia. Hyvinvointi on parhaillaan innostusta ja hyvää mieltä uuden työpäivän alkaessa. Tämä tarkoittaa, sitä että työnsä voi kokea haasteelliseksi, inspiroivaksi sekä työstänsä voi olla ylpeä. Työntekijä, jolla on työn imua, kokee itsensä energiseksi, tarmokkaaksi sekä omistautuu ja nauttii työhön uppoutumisesta. Tällainen ihminen on työn ulkopuolellakin hyvinvoiva ja nauttii elämästään. (Hakanen 2009, 86).

Itsemääräämisen tarpeet, esimerkiksi oma päättävä valta työn tavoitteiden saavuttamiseksi, synnyttää työn imua ja ehkäisee työuupumista. Työnimua lisäävät myös arvostuksen tunne, kannustava työilmapiiri sekä myös mahdollisuus nähdä työnsä tulokset ja kehittyä siinä. Positiivisuus ja työn imu ovat sellaisia asioita, jotka tarttuvat työyhteisössä. Sellainen esimies tai työntekijä, joka tarttuu toimeen innostuneesti ja kohtaa vaikeudet rakentavasti, tempaa helposti myös muutkin yhteisön jäsenet mukaansa. Työyhteisön on hyvä tunnistaa omat heikkoutensa, mutta vastapainona on tärkeää myös tiedostaa yhteisön vahvuudet ja kehittää sekä ylläpitää niitä. Esimerkiksi työyhteisössä tapahtuvien muutoksien yhteydessä on tärkeää, että työyhteisön työmoraali ja hyvinvointi ovat kohdallaan. Näitä edistävät juuri vahvuuksien tiedostaminen. Työpaikan hyvinvointia edistävät kiitollisuus, sen ollessa ajankohtaista, sekä anteeksiantamisen taito. Ennen kaikkea nämä tavat rakentavat luottamusta sekä myönteisyyttä. (Hakanen 2009, 87–88.)

1.4 Millä tavoin työhyvinvointia voidaan mitata ja tutkia?

Tutkittaessa hyvinvointia työpaikalla voidaan se mitata joko numeroilla tai kuvailemalla sanoilla työpaikan tilannetta. Numeromittoja ovat erilaiset tilastot, muun muassa toiminnasta tai tuloksellisuudesta saadut lukemat. Kun halutaan tutkia työntekijöiden kokemuksia, käytetään tällöin kyselytutkimuksia, haastatteluja,

paneeleja tai työyhteisön välisiä keskustelupalavereita siitä, miten asiat ovat. Mittaustulokset voivat sisältää numeromittoja tai sanallisia mittaustuloksia. (Liukkonen 2006, 258.)

1.5 Työsuojelu

Turvalliset ja terveelliset työolot sekä työntekijöiden työkyvyn tukemien ovat työsuojelutoiminnan tavoitteita työpaikoilla. Työsuojelu on tehokasta silloin, kun se on järjestelmällistä ja se perustuu työpaikan riskien arviointiin ja yhdessä tehtyihin suunnitelmiin. Työsuojelun ollessa osana jokapäiväistä työntekoa on työpaikalla silloin helppo toteuttaa yhteisiä toimintatapoja sekä työsuojelukäytäntöjä. Jokaisen työyhteisössä työskentelevän on tunnettava oman työnsä vaarat ja tiedettävä miten niiltä suojautua. Näin työsuojelu on kaikkien yhteinen asia. Työntekijöillä on velvollisuus noudattaa työturvallisuusohjeita sekä ilmoittaa mahdollisista puutteista esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle. (Työturvallisuuskeskus.)

2 LASTENSUOJELUTYÖ

Tutkimuksen kohteena on lastensuojelulaitoksien henkilökunta. Joten katson tarpeelliseksi avata hieman lastensuojelutyöhön keskeisesti liittyviä toimenpiteitä. Työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta on merkityksellistä ymmärtää kuinka vaativien ja vaikeiden asioiden kanssa alalla tehdään päivittäin töitä. Työnkuvaan kuuluu yhteistyö monien eri tahojen kanssa, jotka eivät välttämättä aina ole helppoja, esimerkiksi yhteistyö vanhempien kanssa, jotka ovat viimeiseen asti vastustaneet lastensuojelutyön aloittamista. Laki velvoittaa olemaan yhteisissä lapsen huoltajiin, ja näkemykset lapsen kasvatuksesta eroavat tyystin huoltajien ja lastensuojelutyön tekijän kanssa, on yhteistyötä hyvin vaikea rakentaa tai pitää yllä.

Lapsilla ja nuorilla saattaa olla hyvinkin vaikeita kokemuksia menneisyydessään ja vääristyneet kuvat vanhemmuudesta tai perhe-elämästä. Näinä päivinä on moniongelmaisuus yhä lisääntymässä. Lapsilla tai nuorilla on vaikean menneisyyden lisäksi päihde- tai mielenterveysongelmia tai keskittymishäiriöitä. Oman kokemukseni perusteella sosiaalityössä kentällä tarvitaan yhä enemmän myös sairaanhoidollisia tietoja ja taitoja.

Lapsuus on haurasta aikaa, jota on välttämätöntä suojella. On huolehdittava siitä, että lapsella on mahdollisuus kasvaa ja kehittyä mahdollisimman turvallisissa olosuhteissa. Tässä on kyse lapsen oikeuksista ja lapsen edusta, josta vanhempien lisäksi myös viranomaiset ovat vastuussa. Sosiaalityöstä juuri lastensuojelutyö on näkyvimmin esillä oleva osa mediassa. Tavallisen ihmisen elämä muuttuu kiinnostavaksi, kun jotain kamalaa tapahtuu. Lastensuojelu voi olla ääritilanteissa edellyttää sellaisia toimenpiteitä, jotka ovat vastoin lapsen vanhempien tahtoa tai itse lapsen tahtoa. Tällaisia päätöksiä tehdessä on tärkeää, että perusteet toiminnalle ovat riittävän vahvoja. Mahdollisissa ristiriitaisissa tilanteissa on tärkeää, että lapsen etu on aina etusijalla. Suomen laissa lapsella on omat säädökset, jolla hänet nähdään vanhemmista riippumattoman yksilönä, jolla on omat oikeutensa. (Aho 1999, 88.)

2.1 Avohuollon tukitoimet

Lastensuojelusta pääosa tapahtuu avohuollon tukitoimina itse perheeseen, se pyrkii parantamaan perheen elämäntilannetta ja tähtää kuntoutumiseen. Avohuollon tukitoimet suunnitellaan mahdollisimman paljon yhdessä perheen ja lapsen kanssa, ne perustuvat kirjalliseen asiakassuunnitelmaan. Terveystukitoimia, päivähoitoa sekä oppilashuoltoa voidaan järjestää lapselle tai perheelle avohuollon tukitoimina. Näitä tukitoimia toteuttaessa kirjataan asiakassuunnitelmaan asiakaskohtaiset tavoitteet, joihin pyritään järjestelmällisesti. (Sosiaaliportti.)

Näiden edellä mainittujen tukitoimien lisäksi järjestetään erityisiä avohuollon tukitoimia, näistä tärkeimpiä ovat lastensuojelutyön perhetyö tai jopa koko perheen väliaikainen sijoitus. Muita tällaisia palveluita ovat tukihenkilö- ja tukiperhetoiminta, vertaisryhmätoiminta sekä loma- ja virkistystoiminta. Taloudellisen tilanteen korjaaminen ja asumisen puutteiden parantaminen kuuluvat osaltaan myös avohuollon tukitoimien piiriin. Kaikki tukitoimet suunnitellaan aina yksilöllisesti vastaamaan perheen tai lapsen tarpeita. (Sosiaaliportti.)

2.2 Huostaanotto ja sijaishuolto

Mikäli avohuollon tukitoimilla ei kyetä parantamaan lapsen tai nuoren tilannetta, hänellä on tällöin oikeus huostaanottoon ja sijaishuoltoon. Huostaanoton edellytykset ovat määritelty Suomen laissa, kun nämä toteutuvat on huostaanotto mahdollista toteuttaa. Sijaishuollolla tarkoitetaan kodin ulkopuolella tapahtuvaa kasvatusta, se voi tapahtua laitoksessa tai sijaisperheessä. Sijoitus on mahdollista toteuttaa myös sukulaisperheeseen. Sijaishuoltoa ei ole tarkoitettu pysyväksi vaihtoehdoksi, vaan viranomaisien on toiminnallaan mahdollistettava biologisten vanhempien kykyä huolehtia lapsestaan, tämä tapahtuu tukemalla vanhempia. Vanhempien toiminnan kuntoutumista ja kodin olosuhteita varten tehdään vanhemmille oma asiakassuunnitelma. Huostaanottoa jatketaan niin

kauan, kuin huostaanoton edellytykset ovat olemassa ja se on lapsen tai nuoren edun mukaista. Jos kohtuullisessa ajassa lapsen huoltajan olosuhteissa ei tapahdu muutosta, mikä olisi lapsen edun mukaista, on sijaishuolto pyrittävä vakiinnuttavaan. (Sosiaaliportti.)

2.3 Jälkihuolto

Lapsen tai nuoren sijoituksen päättyessä saattaa hänellä olla vielä pitkään sen jälkeen avun tarve. Tätä tarvetta toteutetaan jälkihuoltona. Sen tarkoituksena on helpottaa lapsen tai nuoren kotituumista tai itsenäistymistä. Kun sijoitus on kestänyt vähintään puoli vuotta, on lapselle tai nuorelle järjestettävä mahdollisuus jälkihuoltoon iästä riippumatta. Siitä tehdään erillinen asiakassuunnitelma. Lapselle tai nuorelle sijaishuoltoa järjestänyt kunta on myös velvollinen järjestämään hänelle jälkihuoltoa, joka voi jatkua 21 ikävuoteen saakka. Jälkihuolto voi jatkua aina 21 ikävuoteen saakka. Nuori voi jälkihuollon päättyessä tehdä yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa suunnitelman, johon kirjataan kaikki nuoren käytössä olevat tukitoimet ja palvelut. Tämä suunnitelma tukee nuorta itsenäisen elämän aloittamisessa ja vahvistaa tehdyn työn jatkuvuutta ja palveluiden käyttöä nuoren taholta. (Sosiaaliportti.)

Tässä oli pieni näyte siitä, mitä kaikkea lastensuojelutyö pitää sisällään. Lastensuojelutyön parissa työskentelevien on oltava monitaitoisia ammattilaisia. Sosiaalityö pitää sisällään sosiaalisen kanssakäymisen lisäksi paljon kirjallisten töiden tekemistä. Tämä on siksi, että lastensuojelutyö on niin suunnitelmallista ja tavoitteisiin pyrkivää työtä, että monenlaisia suunnitelmia, tavoitteita, arvioita ja sopimuksia on kirjattava päivittäin.

3 JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

Johtajuuden tärkeimpänä tehtävänä on kehittää ja ylläpitää tavoitetietoisuutta työyhteisössä. Kun työyhteisöjä kehitetään, on tärkeä luoda työtilanteet sellaisiksi, että ne tukevat tavoitteisiin pyrkivää ja suunnitelmallista puolta ihmisissä. Totuudenmukainen ja ymmärtävä käsitys ihmisestä yksilönä ja ryhmän jäsenenä tulee olla kehittämistyön taustalla. Johtajan suhtautuessa avoimesti työtä häiritseviin tekijöihin auttaa se löytämään luovia ratkaisuja, jotka parhaiten tukevat työyhteisön perustavoitteen suuntaista toimintaa. (Vartia 1998, 16–17.)

Useat organisaatiotason keinot huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista kuuluvat esimiehille, ja ne kulkeutuvat työyhteisöön juuri esimiehen kautta. Lähiesimiehillä on lakisääteinen vastuu huolehtia työyhteisössä mahdollisesti olevien epäkohtien tai kuormitustilanteiden korjaamisesta, hänellä työntekijöiden hyvinvointiin liittyvä näköalapaikka. Yhtenä esimiehen tärkeänä tehtävänä on huolehtia, että työyhteisössä on riittävästi aikaa yhteisten asioiden ja mahdollisten ongelmien selvittämiseen. Esimiehen on huolehdittava siitä, että asioiden käsittelyyn on todella aikaa ja ne käsitellään yhdessä, jottei asia mene kahvipöytäkeskusteluihin, jolloin asiat mutkistuvat entisestään. (Hakanen 2009, 93–94.)

Työntekijöiden hyvinvointiin liittyy työpaikalla tehtyjen päätösten oikeudenmukaisuus. Se koetaan voimakkaammaksi kuin työstä saatu palkkion määrä tai tunnustus. Omalla toiminnallaan esimies voi vaikuttaa hyvinvoinnin edistämiseen. Hän antaa työntekijöilleen mahdollisuuden tuoda esille työntekijöiden omia näkemyksiä. Työyhteisössä päätöksenteon periaatteet ovat avoimia, julkisia ja läpinäkyviä. Työpaikalla noudatetaan yhteisiä periaatteita, henkilöstä tai ajankohdasta huolimatta. Tietynalainen joustavuus on hyvä päätöksien teossa, niitä voidaan tarpeen mukaan korjata. (Hakanen 2009, 94–95.)

Suhde omaan esimieheen ei aina ole yksinkertainen. Esimieheen liitetään monia velvoitteita, jotka voivat välillä olla kohtuuttomiakin. Työyhteisön toimintatavat liitetään usein suoraan esimieheen. Muutostilanteissa työyhteisön katseet ja tunteet suuntautuvat esimieheen. Esimiehen toiminta tällaisessa tilanteessa, se

miten hän kohtaa nämä odotukset ja vaatimukset, vaikuttaa se hänen omaan ja koko työyhteisön hyvinvointiin. (Hakanen 2009, 96.)

Esimiehet ovat kaikesta huolimatta aivan tavallisia ihmisiä siinä missä rivityöntekijätkin. Heillä on omat luonteenpiirteensä, jotka joko helpottavat tai vaikeuttavat esimiestyöskentelyä. Heidän on kuitenkin osattava toimia kaikille oikeudenmukaisella ja puolueettomalla tavalla, oli heillä sitten hyvä tai huono päivä. Heillä on omat tehtävänsä, jotka eroavat rivityöntekijöiden työnkuvasta. Tämä tehtävä edellyttää sen, että heidän roolinsa on oltava hieman työntekijöiden yläpuolella. Rooli vaatii päätösten tekoa sekä vastuun ottamista. Esimiehenä tähän on oltava valmis.

3.1 Esimiehen ja alaisen välinen suhde

Esimiehillä on ohjaus- sekä kontrollivalta alaisiinsa nähden. Tiimitöiden lisääntyminen työyhteisössä on kasvattanut työntekijöiden asiantuntemusta omasta tehtävästään, ja tämä on muuttanut osaltaan esimiesten roolia. Tällainen tilanne voi synnyttää epävarmuutta oman paikan löytämisessä yhteisöstä. Jotta työyhteisö toimisi, on esimiehen otettava vastuuta omasta roolistaan. Mikäli esimies jättää roolinsa täyttämättä, johtaa se useimmiten siihen että, henkilöstö pyrkii täyttämään tätä puutosta. Tällöin työyhteisö on hyvin altis mahdollisille henkilöstön välisille konflikteille. Toimivassa työyhteisössä yhteistyö perustuu eri rooleissa työskentelevien työntekijöiden väliseen luottamukseen sekä tasavertaiseen huomiointiin. Tasavertaisuudella tarkoitetaan kykyä kuunnella ja ymmärtää toisen näkökulmaa. (Nummelin 2008, 57–58.)

Esimiehen ja alaisen suhde nojautuu sopimukseen perustuvaan organisaation työnjakoon. Työntekijän sekä esimiehen välinen suhde on erityisen merkityksellinen. Hyvä suhde auttaa stressin hallinnassa, työtyytyväisyys paranee sekä se on myös työn tuloksellisuudelle tärkeä asia. Kun työyhteisö on tyytyväinen esimiehensä toimintaan, ilmapiiri on työyhteisössä hyvä ja työt sujuvat. Näin ollen esimiestyöllä on suurempi merkitys työyhteisön hyvinvoinnille kuin työntekijöi-

den keskinäisellä kannustamisella sekä tukemisella. Tyytyväisyys työn organisaatioon sekä tiedonkulkuun, liittyvät siihen, ollaanko esimiehen työskentelyyn tyytyväisiä. Jos työntekijöistä tuntuu siltä että johto ei välitä alaisistaan, on työpaikalla havaittavissa enemmän tyytymättömyyttä, työuupumusta sekä haluttomuutta lähteä töihin. (Nummelin 2008, 57–58.)

3.2 Esimies ja työyhteisö

Esimiestä voidaan kutsua työyhteisön ilmapiirin avainrakentajaksi, hän on vastuussa siitä, miten esimerkiksi työntekijöiden yksilölliset tarpeet huomioidaan. Oikeudenmukainen työnjako sekä työssä kehittyminen ovat esimiehen vastuualueita, hän vastaa työyhteisön toimintatapojen päättämisestä. Kun esimies ottaa työyhteisön mukaan kehittämään asioita, kasvattaa se me-henkeä ja yhdessä selviämisen tunnetta. Alaisten tieto siitä, että esimies on tavoitettavissa tarvittaessa ja häneltä saa apua synnyttää hallinnan tunteen. Tätä kutsutaan henkiseksi tueksi, se auttaa stressitilanteista selviytymistä paremmin kuin konkreettinen apu. Esimiehen on hyvä viestittää aidosta välittämisestä, se syntyy kuuntelemalla työntekijöitä sekä antamalla tunnustusta tehdystä työstä. Tämä suojaa työntekijää stressin haitallisilta vaikutuksilta. (Nummelin 2008, 59.)

Mikäli esimies painottaa työskentelytavan enemmän yksilökeskusteluihin kuin yhteisöllisyyteen, se aiheuttaa herkästi varautuneisuutta, kilpailuhenkeä, ja epäluuloisuutta. Eriasteinen klikkiytyminen sekä selän takana puhuminen lisääntyvät, ja tästä voi aiheutua se, että työn yhteiset tavoitteet voivat jäädä epäselviksi sekä ei synny myöskään yhteisöllisyyttä. Huonossa työilmapiirissä on tarvittavan tuen puutetta. (Nummelin 2008, 60.)

Mikäli työyhteisö on jonkin muutoksen edessä, vaaditaan siinä hyviä asioiden ja ihmisten johtamisen taitoja, ne ratkaisevat muutoksen onnistumisen työyhteisössä. Johdolta vaaditaan tässä tilanteessa lujaa tahtoa ja halua luoda uutta. Tämä edellyttää myös sitä että johto saa työntekijänsäkin mukaan tekemään muutoksia. Muutoksessa tapahtuessa se vaati yhteisiä toimintoja ja kaikkien

mukana oloa. Muutoksessa tarvitaan paljon kärsivällisyyttä, yhteisiä ponnisteluja sekä kompromissien tekemistä. Johdon tulee tietää työntekijöiden odotukset, tavoitteet ja toiminta, koska se on työhyvinvoinnin kannalta merkityksellistä. Tässä johtajaa helpottaa aito halu kuunnella ja auttaa työntekijäänsä. (Varma.)

4 TYÖYHTEISÖ

Työyhteisöt ovat yksi keskeisimmistä asioista puhuttaessa työhyvinvoinnista, joten mielestäni oli tarpeellista tehdä siitä aivan oma lukunsa. Hyvinvointi linkittyy oman näkemykseni perustuen suoranaisesti siihen, miten koko työyhteisö voi. Työyhteisöt voivat olla kooltaan tai ominaisuuksiltaan hyvinkin erilaisia. Suurissa teollisuusyrityksissä yhteisöt saattavat olla kooltaan useita satoja henkilöitä. Verrattuna esimerkiksi pieneen lastensuojeluyksikköön, jossa työyhteisö koostuu noin kahdeksasta henkilöstä. Ero on huomattavan suuri. Yhteistä näissä molemmissa on kuitenkin yhteisen päämäärä eteen yhdessä työskenteleminen. Suurissa tehtaissa ei kaikkia työtovereista tunneta edes nimeltä, kun taas pienemmissä yksiköissä ollaan paljon enemmän tietoisia työkavereiden kuulumisista. Työyhteisöt ovat useimmiten moniammatillisia tiimejä. Työntekijöillä saattaa olla toisistaan hyvinkin kaukana olevat koulutustaustat ja näin ollen erilaiset näkemykset asioista. Tällaiset tilanteet on osattava kokea vahvuutena ja rikkautena eikä ristiriitoina.

Työyhteisöt saattavat koostua myös hyvin eri-ikäisistä työntekijöistä. On myös mahdollista että, esimiehenä toimii sinua paljon nuorempi henkilö, jolla on vähemmän työkokemusta kuin sinulla. Suvaitsevuus, ennen kaikkea, auttaa rakentamaan toimivaa työyhteisöä. Itsekeskeinen ajattelutapa ei kuulu toimivaan työyhteisöön. Toimivassa työyhteisössä kaikilla on mukava olla, ilmapiiri on avointa sekä rehellistä. Todellisuudessa tällaisen ihanne tilanteen saavuttaminen on paljon haasteellisempaa, kuin sen toteuttaminen näin kirjoittamalla on.

Seuraavassa luvussa käsitellään, mitä osa-alueita kuuluu toimivaan työyhteisöön sekä kerrotaan työyhteisön ilmapiiristä. Lopussa kerrotaan siitä, mitä sitten tapahtuu, jos joku työyhteisössä uupuu.

4.1 Toimivan työyhteisön seitsemän osa-aluetta

Työyhteisön toimivuus perustuu seitsemään eri osa-alueeseen. Työyhteisön eli psykososiaalisen toimintaympäristön tarkastelussa voidaan käyttää apuna Pekka Järvisen Toimiva työyhteisön peruspilarit -mallia. Peruspilarit koostuvat pienistä työympäristön osatekijöistä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin sekä työyhteisön toimivuuteen. Toimivan työyhteisön perustana on kaikilla tiedossa oleva organisaation perustehtävä, mikä on työn tekemisen lähtökohtana. Töissä tapahtuvien käyttäytymishäiriöiden takana on usein työn toiminnan epäkohdat, joihin ei ole osattu tai ei ole haluttu puuttua tarvittavalla tavalla. Tällaisten häiriöiden seurauksena työyhteisöissä syntyy muun muassa syrjintää, huonoa kohtelua, epäasiallista käyttäytymistä ja laiminlyöntejä. Psykososiaalisesta työympäristöstä erottelemalla keskeiset osatekijät voidaan näin löytää työyhteisön kehittämisen aihealueet. Tässä työyhteisö voi parantaa omaa työsuojeluaan ja näin myös työhyvinvointia. (Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry.)

Työyhteisö vaatii toimiakseen yhteiset pelisäännöt, jotka määrittelevät tavat toimia sekä rajat, vastuut ja vapaudet. Pelisäännöt voidaan jakaa kuuluvaksi yhteisötasolle ja henkilötasolle. Jos työyhteisössä ilmenee epävarmuutta yhteisistä selkeistä pelisäännöistä, silloin on hyvä selvittää seuraavat kysymykset. Yhteisötason pelisääntöjen kanssa on hyvä selvittää, onko yhteisiä toimintaohjeita kirjattu ylös, näitä ovat muun muassa työajat ja työsäännöt. Miten sääntöihin on sitouduttu ja noudatetaanko niitä? Entä, mitä tapahtuu noudattamatta jättämisestä sekä miten henkilöstö sitoutetaan noudattamaan sääntöjä? Millaisia turvallisuusohjeita työyhteisössä on? Onko mahdollisia konfliktitilanteita varten ennalta sovittuja pelisääntöjä? Henkilötasolla on hyvä kysyä, minkälaiset kirjalliset ohjeet työntekijä sitovat. Onko olemassa mitään sellaisia työtapoja, menetelmiä tai työkäytäntöjä, jotka poikkeavat kirjoitetusta? Onko ohjeista poikkeaminen aiheuttanut ristiriitoja tai terveysriskejä? Yhteisten pelisääntöjen ja työyhteisön peruspilareiden lisäksi toimivaan työyhteisöön vaikuttavia tekijöitä ovat vuorovaikutus, johtaminen, organisointi, tukea antava organisaatio sekä toiminnan arviointi. (Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry.)

Työyhteisön vuorovaikutus ei synny itsestään, vaan sen kehittäminen vaatii aikaa. Yhteisön vuorovaikutusta edistävät yhteiset kokoontumistilat (taukotilat), sekä kiireetön aikataulu niin, että jää aikaa työtovereihin tutustumiselle. Esimies on yhtälailla vastuussa työntekijöidensä henkisistä toimintaedellytyksistä kuin aineellisistakin. Näin esimiehen tulisi kannustaa työntekijää oma-aloitteisuuteen sekä vastuullisuuteen. Puheeksi ottaminen niin työntekijän kuin esimiehenkin kannalta on tärkeä epäselvissä tilanteissa. Yksin työskenteleville henkilöille tulisi järjestää ryhmätilanteita ja työnohjauksia, joissa hän voi pohtia omaa työtään. (Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry.)

Muita osa-alueita ovat työntekoa palveleva johtaminen. Johtamisesta kerron luvussa 3. Toimivaa työyhteisöä edistävät selkeät töiden järjestelyt. Tähän kuuluu työn laadun määrittäminen, työhön käytetyn ajan määrittäminen ja työn vaativuus. Näiden alueiden apuvälineinä käytetään sopimuksia, työhön perehdyttämistä ja opastamista. (Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry.)

Loput kaksi osa-aluetta ovat työntekoa tukeva organisaatio sekä toiminnan jatkuva arviointi. Työntekoa tukevalla organisaatiolla tarkoitetaan, sitä että onko organisaatio oppiva. Ottaako se opiksi kokemuksista ja ongelmista? Henkilötasolla tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että tietääkö jokainen työntekijä oman työnsä riskitekijät tai onko työntekijä saanut riittävän opastuksen työnsä riskitekijöiden hallintaan, kuten väkivallan hallintaan. Yhteisötasolla tällä tarkoitetaan muun muassa sitä, miten yhteisiä prosesseja käydään läpi tai prosesseissa esiintyvien häiriöiden läpikäymistä. Toiminnan jatkuva arviointi pitää puolestaan lyhyesti sisällä sen, mitkä ovat yhteisön palaute- ja seurantajärjestelmät. (Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry.)

4.2 Ilmapiiri työyhteisössä

Ihmissuhteiden toimivuus rakentaa työpaikan ilmapiirin, se on keskeinen työtyytyväisyyteen vaikuttava asia. Kun töitä voidaan tehdä hyvässä hengessä, vaikuttaa se myönteisellä tavalla työntekoon nostamalla muun muassa motivaatio-

ta ja luovuutta samalla yrityksen tulos paranee. Vastaavasti huonon ilmapiirin vaikutukset näkyvät negatiivisina asioina, kuten haitallisen stressin lisääntymisellä, motivaation tason laskemista sekä sairauspoissaolot lisääntymisenä. Hyvän työyhteisön perustaito on ongelmanratkaisutaito, sillä ihmisten kanssakäymisessä saattaa helposti aiheuttaa väärinymmärryksiä ja loukkaantumisia. Jotta väärinymmärryksiltä välttyttäisiin, on työpaikalla hyvä olla työn tekemistä ohjaavat säännöt. (Nummelin 2008, 54–55.)

Ongelmat eivät välttämättä ole aina este hyvälle työyhteisön hengelle, jos ongelmat opitaan ratkaisemaan rakentavasti. Monille ihmisille ongelmista puhuminen tuntuu vaikealta ja niistä puhumista pyritään välttämään. Helposti ihmiset ottavat sen riskin, että vaikenevat mieluummin, siinä pelossa, että asiasta puhuminen pahentaisi tilannetta entisestään. Työyhteisössä jokainen on omalta osaltaan vastuussa siitä, että ongelmatilanteet otetaan esille ja ne ratkaistaan.

Peruslähtökohta toimivalle työyhteisölle on asiallinen käyttäytyminen työtovereita kohtaan. Käytännössä se tarkoittaa kohteliaista tavoista kiinnipitämistä, näitä ovat muun muassa tervehtiminen, kiittäminen, anteeksi pyytämisen taito ja asiallinen keskustelutaito. (Nummelin 2008, 55–56).

Hyvinvointia tukevassa työyhteisössä toimintatavat tukevat keskustelua, yhteistyötä sekä oppimista. Tällaisessa työyhteisössä ollaan tietoisia siitä, mitä työyhteisössä suunnitellaan ja mitä tapahtuu sekä jokaisella on myös mahdollisuus vaikuttaa toiminnan kehittämiseen. Työstä saatava tuki voi olla henkistä tai välineellistä tukea. Yhteiset keskustelut ja siitä syntyvä kuulluksi tuleminen kasvattavat työmotivaatiota ja työn hallinnan tunnetta. (Nummelin 2008, 56.)

Työssä jaksamiseen vaikuttaa hyvin voimakkaasti työilmapiiri. Silloin tällöin järjestettävät kehittämisspäivät antavat virikkeitä työyhteisölle, mutta jos halutaan järjestelmällisempää kehittämistä, edellyttää se säännöllisyyttä. Tässä kohtaa nousee organisaation ja esimiestyön rooli merkittävään asemaan. Tästä huolimatta yksittäinenkin työntekijä pystyy osaltaan vaikuttamaan omaan hyvinvointiinsa. Henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten ajattelutapa ja ongelmanratkaisutaito, vaikuttavat työilmapiirin rakentamiseen. Hyvät vuorovaikutustaidot tuovat mukanaan eheyttä, kannustusta, voimaannuttavat ja motivoivat työyhteisöä. Mielialalla on selkeät yhteydet työssä jaksamiseen ja työn tuloksellisuuteen.

Jotta hyvää vuorovaikutusta tapahtuu, vaatii se vähintään erilaisuuden sietoa. Kunnioittamalla ja hyväksymällä toisen henkilökohtaisia ominaisuuksia, saadaan näin keskusteluyhteys toimimaan. Omat asenteet ovat tässä kohtaa tärkeässä roolissa. (Nykänen 2007, 101.)

4.3 Uupuminen työyhteisössä

Varhainen puuttuminen työperäiseen ongelmaan aiheuttaa sen että, ongelma ratkeaa nopeammin ja vähäisemmillä kustannuksilla. Stressitilanteen päästessä jatkumaan pitkään aiheuttaa se vääjäämättä joitakin toimenpiteitä. Ratkaisemattomina monet ongelmat saattavat pitkittyessään johtaa uupumiseen. Uupumisprosessin pysäyttäminen on mahdollista missä vaiheessa. (Hakanen 2009, 114.)

Auttaminen on mahdotonta, jos asianomainen itse ei tunnusta ongelmaa tai ei myönnä tarvitsevänsä apua. Ihmisille on tyypillistä, että avun pyytämistä ja ongelman tunnustamista lykätään niin paljon kuin mahdollista. Ulkopuolisen on mahdollista puuttua toisen työntekijän uupumiseen, kun hän tekee jonkin virheen työssään tai muuten haitat ovat näkyviä työn jäljessä. Työtoveri voi vaikuttaa jo varhaisessa vaiheessa toisen uupumiseen aidolla kiinnostuneisuudellaan, kysymällä muun muassa miten toinen voi tai mitä hänelle kuuluu. (Hakanen 2009, 114–115.)

5 OSAAMINEN JA MOTIVAATIO

Työtä tehdessä on tärkeää tuntea hallitsevansa sen tekemisen. Jatkuva epätietoisuus ja epävarmuus voivat jatkuessaan johtaa työssä uupumiseen. Kokonaisuudessaan työntekoa ei voi tällöin kokea mielekkääksi. Näen osaamisen ja motivaation kuuluvaksi yhteen. Jos kokee osaavansa ja hallitsevansa työnsä, johtaa se usein myös korkeaan motivaatioon. Mitä korkeampi motivaatio on, sitä enemmän työntekijä haluaa edetä työssään ja oppia uutta. Tällaiset henkilöt kouluttavat itseään mielellään lisää. Usein tällainen ominaisuus tarttuu muihinkin työyhteisön jäseniin ja näin parantaa koko yhteisön hyvinvointia.

5.1 Motivaatio

Ihmisillä motivaatio liittyy siihen, miten he tulkitsevat ympäristönsä, tekevät tai ohjaavat työtään. Kun työntekijä on motivoitunut, hän haluaa saavuttaa asetetut tavoitteet ja on innostunut työstään. Esimiehen on tärkeää tiedostaa ne asiat, jotka saavat työntekijän toimimaan tavoitteiden suuntaisesti. Työmotivaatio pitää sisällään sisäiset ja ulkoiset tekijät. Työn sisäisiin motivaatiotekijöihin kuuluvat työn kiinnostavuus ja sisältö, samalla tavoin kuin työhön liittyvä päätöksenteko ja se, miten omaa osaamistaan voi hyödyntää työn tekemisessä. Kun työn tekeminen koetaan kokonaisuudessaan merkitykselliseksi ja siinä voi kehittyä, lisäävät ne työntekijässä sisäistä motivaatiota. Työstä saadut aineelliset palkkiot kuuluvat ulkoisiin motivaation tekijöihin. (Nummelin 2008, 36–37.)

Tietoiset tavoitteet ja aikomukset ovat niitä tekijöitä, jotka ohjaavat ihmisen toimintaa. Tavoitteet voivat olla määrällisiä tai laadullisia. Ne vaihtelevat osaltaan myös sisällöltään ja kiinnostavuudeltaan. Työntekijän tavoitteet voivat olla vaikeita tai helppoja sekä tarkoitettu toteutettavaksi pidemmällä tai lyhyemmällä aikavälillä. Työntekijän tavoitteen tärkeyteen vaikuttaa se, miten tärkeänä hän kyseistä asiaa pitää. Antamalla työntekijöille mahdollisuus osallistua tavoitteiden

asettamiseen, lisää se osaltaan työntekijän sitoutumista tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteiden suorittamiseen vaikuttavat myös tilannetekijät. Tällaisia tilannetekijöitä ovat esimieheltä tai työyhteisöltä saatu tuki kuin myös työntekijän omat arvostukset ja tarpeet. Tehokkaita kannustimia ovat positiivisen palautteen ja kiitoksen antaminen. Niiden käyttöä tulisi lisätä työyhteisöissä. (Nummelin 2008, 37.)

Työntekijöillä toiminta perustuu tarkoituksenmukaisesti tiettyihin ennalta asetettuihin päämääriin sekä aikomuksiin. Työntekijöiden valitessa tiettyjä toimintatapoja, valitsevat he sellaisen tavan, jolla uskovat pääsevänsä parhaiten toivottuihin lopputuloksiin. Kiinnostuksen voimakkuus on yhteydessä siihen, miten työntekijä itse uskoo tehtävästä selviytyvänsä ja saaden toivutun lopputuloksen. Ponnistelun, suorituksen ja palkitsemisen välinen yhteys vaikuttaa työntekijän motivaation tasoon. (Nummelin 2008, 37 – 38.)

5.2 Työn kuormittavuus

Työntekijä voi kokea työn kuormittavuuden kolmella eri tasolla. Nämä ovat alikuormittava työ, sopivasti kuormittava työ ja ylikuormittava työ. Alikuormittavassa työssä työntekijä tuntee oman työponnistuksen tasonsa alhaiseksi. Työntekijällä on halua kohottaa työponnistuksensa tasoa, tämä voi tapahtua tiivistämällä työtahtia tai hankkimalla lisää työtehtäviä. Korkeimmillaan työtyytyväisyys on työntekijällä, joka tuntee työnsä sopivasti kuormittavaksi. Sopivasti kuormittava työ on tarpeeksi haasteellista ja mielekästä. Stressin tuntemukset lisääntyvät työntekijällä, joka kokee työn teon ylikuormittavaksi. (Nummelin 2008, 42.)

Työntekijä asettaa etusijalle ne työponnistuksen tasot, joissa hän kokee tyytyväisyyttä. Työntekijän siirtyessä pois omalta työponnistuksen tasolta, laskee hänen joustavuutensa omalla alueella. Tästä aiheutuu muutosvastarinnan syntyminen. Ihminen haluaa säilyttää viimeiseen saakka oman mukavuusalueen eikä siitä ylös- tai alaspäin meneminen miellytä. Siirtymiseen voi vaikuttaa suuri esimies- tai ryhmäpaine. (Nummelin 2008, 42.)

Välillä on työntekijän hyvä pysähtyä miettimään, miksi kyseistä työtä tekee. Jos hän ei löydä siihen vastausta, on aihe otettava mahdollisimman pian puheeksi esimerkiksi seuraavassa esimiehen kanssa käytävässä kehityskeskustelussa. Jos tavoite on liian kaukainen tai suuri, voi se osaltaan aiheuttaa toivottomuuden ja motivaation puutetta arkipäivän aherruksessa. Jos tavoite on pitkän aikavälin tavoite, on sille asetettava välitavoitteita. Välitavoitteet ovat sellaisia, jotka on mahdollista suorittaa kohtuullisessa ajassa loppuun ja niistä saa riittävää palkitsemisen tunnetta. Työsuunnitelman tekeminen helpottaa työssä etene- mistä. Siinä suunnitellaan, miten työssäni etenen. On tärkeää, ettei nautintoa saa ainoastaan tavoitteiden saavuttamisesta, vaan myös työn tekeminen itses- sään on palkitsevaa ja mielekästä. Kun voi itse vaikuttaa työntekoon, voi itsel- leen valita luontuvimmat työtavat. (Hakanen 2009, 30 – 31).

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Tutkimusprosessi

Opinnäytetyöprosessi alkoi syksyllä 2009 tiedustellessani opinnäytetyön aihetta, jo entuudestaan tutusta lastensuojelupalveluita tuottavasta yksiköstä. Yksikön esimiehen taholta nousee ajatus työhyvinvointikyselyn kehittämisestä, jonka avulla työhyvinvointia pystyttäisiin tarkastelemaan ja seuraamaan muutaman vuoden välein. Kyselylomake olisi suunniteltu juuri kyseisen yksikön tarpeita silmällä pitäen

Syksyn 2009 harjoittelun tein kyseiseen yksikköön, jotta sain tarvittavaa taustatietoa opinnäytetyön toteuttamiseksi. Tuolloin yksiköstä nimettiin vastuuhjaaja, joka vastaa tutkimuksen etenemisestä. Nimetty ohjaaja toimii työsuojeluvaltuuttuna yksikössä.

Oman havainnoinnin, vastuuhjaajan sekä esimiehen kanssa käytyjen keskustelujen, teoretiedon ja valmiiden työhyvinvointikyselyiden pohjalta alkaa oma kyselyni saada muotonsa. Yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi nousee työhyvinvointikyselyn laaja-alainen näkökulma sekä sen toistettavuuden mahdollisuus. Kyselylomakkeen aihealueiden pohjana olen käyttänyt työhyvinvoinnin- malleja, kuten Evita ympyrä-mallia. Malli koostuu johtamisesta, työyhteisöstä, osaamisesta, motivaatiosta, elämäntilanteesta sekä terveydestä. Näiden osa-alueiden ympärillä on vielä taloudelliset vaikutukset. Ajatus kyseisen mallin käyttämisestä nousi vastuuhjaajaltani. Hän oli saanut materiaalin ja teorian omissa koulutuksissaan. Evita –ympyrämalli kattaa hyvin monipuolisesti työhyvinvoinnin kaikki osa-alueet, joten sen pohjalta oli hyvä aloittaa rakentaa työhyvinvointikyselylomaketta. Tämän pohjalta kyselylomakkeen aihealueet muovautuivat seuraavantilaisiksi: työaika/työmäärä, osaaminen/motivaatio, työyhteisö, johtaminen sekä työturvallisuus. Näiden määrittämisen jälkeen alkoi kysymysten laatimien pääotsikoiden alla. Kysymykset alkoivat muodostua muun muassa luetun teoretiedon pohjalta. Myös yksiköstä tuli suoria kysymystoiveita, jotka otin mukaan kyselyyn. Jokaisen pääotsikon alle kertyi noin seistämän kysymystä. Kysymyk-

sistä laadittiin väittämä muotoisia, joihin vastaukset annetaan Likertin -asteikkoa käyttäen (täysin samaa mieltä, samaa mieltä, eri mieltä ja täysin eri mieltä). Kyselystä jätettiin ei osaa sanoa –kohta, pois sen liiallisen käytön ehkäisemiseksi, koska kysymykset ovat laadittu niin, ettei kyseistä kohtaa tarvitse. Toive tämän kohdan pois jättämisestä nousi myös yksiköstä. Kyselyn loppuun annoin vielä mahdollisuuden vastata vapaammin kolmen avoimen kysymyksen kautta. Avoimet kysymykset käsittelivät, työyhteisön kehittämistä, omasta jaksamisesta huolehtimisesta sekä muuta –kohdasta. Avoimien kysymysten kohdalla vastaajat voivat tuoda esille sellaisia asioita, joita ei suljetuissa kysymyksissä ole huomioitu.

Ennen lomakkeen jakamista työyhteisöille, kävin keskustelun sen sisällöstä vastuuhjaajani kanssa. Tämän seurauksena lomaketta muokataan vähän. Lomake myös esitetytään se muutamalla ystävällä varmistaen sen toimivuus.

Saadut lomakkeet jaoin yksikkökohtaisiin pinoihin, merkkasin lomakkeet kirjainnumeroyhdistelmällä Y1, Y2, Y3 ja Y4. Syötin tulokset yksikkö kerrallaan Excel-ohjelmaan, josta sain myös kaikkien yksiköiden yhteistuloksen.

6.2 Tutkimuskohde

Jotta tutkimuksesta tulisi riittävän kattava tutkimuksellisesti, tarvitaan vastaajia enemmän kuin yhden yksikön verran, joka koostuu noin yhdeksästä työntekijästä. Kyselylomakkeen rinnalle olisi tarvittu vielä toinen menetelmä esimerkiksi teemahaastattelu. Päädytty teettämään kyselylomake kaikissa organisaation yksiköissä, näin moni yksikkö saa mahdollisesti merkityksellistä tietoa yksikkönsä työhyvinvoinnista, yhden yksikön sijaan. Samalla saadaan viitteitä koko organisaation työhyvinvoinnintilasta. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole vertailla yksiköitä keskenään, vaan nostaa esille asioita jotka aiheuttavat yksimielisyyttä tai erimielisyyttä vastaajien kesken.

Tutkimukseni kohteena olevat neljä lastensuojelulaitosta kuuluvat samaan organisaatioon. Neljästä lastensuojelulaitoksesta yksi on selkeästi suuntautunut

tekemään työtä itsenäistyvien nuorten parissa. Muut kolme laitosta ovat suuntautuneita peruslastensuojelutyöhön. Työntekijöitä näissä neljässä laitoksessa on yhteensä noin 35. Kahdella laitoksella on yksi yhteinen esimies. Yhdessä laitoksessa työskentelee noin yhdeksän hengen moniammatillinen työtiimi. Laitoksien henkilökunta on koulutukseltaan muun muassa sosionomeja (AMK), lähihoitajia, sairaanhoitajia, nuoriso-ohjaajia. Kahdessa laitoksen henkilökuntaan kuuluvat myös kodinhoitaja ja suurtaloukokki.

Aiheeni on työelämälähtöinen sekä ajankohtainen. Sillä on mielestäni tärkeää havaita mahdollisimman aikaisin oman työnsä stressitekijät tai kehittämistä vaativat osa-alueet, jotta niihin voidaan vaikuttaa sekä puuttua ajoissa. Mielestäni yhtenä tärkeänä osana työssäkäyvän ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin kuuluu myös työhyvinvointi.

6.3 Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite

Tutkimusongelmaksi muodostui yhden yksikön työhyvinvoinnin kartoittamisen sijaan neljän yksikön työhyvinvoinnin kartoittaminen. Tutkimusongelma on siis seuraavanlainen: työhyvinvoinnin toteutuminen neljässä länsisuomalaisessa lastensuojelulaitoksessa.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää neljän lastensuojelulaitoksen henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa työajan/työmäärän, osaamisen/motivaation, työyhteisön, johtamisen sekä työturvallisuuden aihealueiden kautta. Näiden aihealueiden kautta selviää jokaisen yksikön työhyvinvointintila. Tutkimustuloksista selviää mahdollisesti ne aihealueet joihin yksiköissä ollaan yleisesti tyytyväisiä sekä ne aihealueet joissa olisi vielä parantamisen varaa.

6.4 Aikaisemmat tutkimukset

Eeva Kuusisto on tutkinut opinnäytetyössään ”Omaishoitajien hyvinvointi ja jaksaminen”, teemahaastattelun avulla kuuden omaishoitajien hyvinvointia ja jaksamista. Tämä oli hänen työssään myös tutkimusongelmana. Haastattelun teemoina hän oli käyttänyt seuraavanlaisia teemoja: omaishoitajien hyvinvointi ja jaksaminen, omaishoitajien työnlähtökohdat, motivaatio omaishoitajana toimimiseen, omaishoitajien vertaistukitoiminta sekä omaishoitajien palvelutarpeet nyt ja tulevaisuudessa. Omaishoitajien hyvinvoinnista ja jaksamisesta keskeiseksi tulokseksi hän sai sen, että parannettavan varaa on sekä puutteita löytyy. He eivät kokeneet, että työstä saatava rahallinen korvaus olisi riittävää heidän jaksamisensa kannalta, vaan he tarvitsisivat myös vapaapäiviä, jolloin irtaantua työstä. Motivaatio ja jaksaminen omassa työssään muodostuivat omaishoitajilla aidosta välittämisestä hoidettavansa kohtaan. (Kuusisto, 2005.)

Mielestäni omaishoitajien työ voi olla yhtäläillä verrattavissa lastensuojelutyötä tekeviin työntekijöihin. Erona näissä kuitenkin on se, että omaishoitajilla on yleensä suurempi tunne –tai sukulaisuusside hoidettaviinsa. Kuusisto on käyttänyt opinnäytetyössään erilaista aineistonkeruu menetelmää aineiston keruussa. Teemahaastattelu tuntui hyvältä keinolta selvittää pienen joukon työhyvinvoinnintilaa.

7 TUTKIMUSTULOKSET

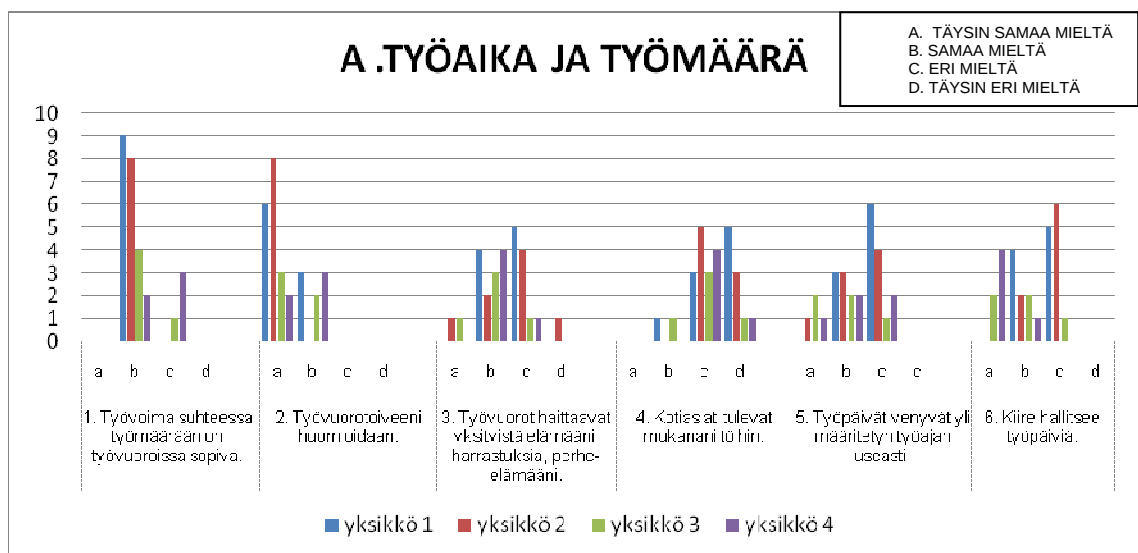
Vastauksia sain mahdollisesta 35;stä yhteensä 27 kappaletta. Kaikki täytetyt lomakkeet olivat tutkimuskelpoisia. Näinkin hyvän vastausprosentin mahdollisti lomakkeiden vienti paikan päälle ja niiden täyttäminen heti. Ajankohdat jolloin lomakkeet vein, olivat yksiköiden omakokouksia, joissa käsitellään yleisiä sekä yksikön sisäisiä asioita. Näissä omakokouksissa mahdollisimman monen yksikön jäsenen tulisi olla paikalla.

Tutkimustulokset ovat erikseen taulukoina yksikkökohtaisina liitteissä. Tulokset ovat tässä kappaleessa kirjattu, niin että kaikki vastaukset käsitellään yhteenvedon lailla läpi. Tulokset käydään yksitellen lävitse, mukaillen kyselylomakkeen järjestystä sekä aihealueita. Tulokset esitetään prosenttimuodoissa. Tuloksien yhteydessä on kaaviot, jotka auttavat ja nopeuttavat tuloksien tulkitsemista. Kun haluat tarkastella yksikkökohtaisia vastauksia, katso liitteet 2-4.

7.1 Työaika ja työmäärä

Kysyttäessä työvoiman määrää suhteessa työvuoroissa olevaan tarpeeseen, oli 85 % vastaajista täysin samaa mieltä, siitä että työvoima on riittävää työvuoroissa. Loput 15 % vastaajista oli eri mieltä, siitä että työvoima olisi riittävää. Miehitys on siis usein hyvin suunniteltu jokaiseen työvuoroon riittäväksi. Kuitenkin kiire hallitsee työpäiviä seuraavanlaisesti: vastaajista 44 % oli eri mieltä siitä, että kiire hallitsisi työpäiviä. Kun taas vastaajista 33 % oli samaa mieltä, siitä että kiirettä riittää sekä 22 % oli asiasta täysin samaa mieltä. Työyhteisöstä hieman yli puolet kokivat jollakin tapaa kiirettä työpäivänsä aikana. Nummelin (2008, 42) kirjoittaa, että työntekijän kokiessa työnteon ylikuormittavaksi, aiheuttaa se työntekijällä stressintuntemuksia. Kiireen saadessa valtaa työpäivissä saattaa se vaikuttaa työnteon tuntemisen ylikuormittavaksi tällöin työyhteisö voi olla altis stressin tuntemuksille.

Vastaajista suurin osa on tyytyväisiä työyhteisössä olevaan työvoimaan (n. 85 %), mutta yli puolet on sitä mieltä, että työpäivät ovat kiireen hallitsemia. Työvoimaan ollaan tyytyväisiä, mutta myös kiirettä mahtuu monen työntekijän työpäivään. Tässä kohtaa on mielestäni ristiriita, vaikka työvoima koetaan riittäväksi siitä, huolimatta koetaan kuitenkin kiirettä työpäivän aikana. Laitoksien työtehtävät ja työnkuva ovat toisistaan hyvinkin poikkeavia, mikä voi aiheuttaa vastauksissa tällaisia eroavaisuuksia. Laitoksien nuoret ovat ongelmiltaan ja ohjauksen tarpeeltaan erilaisia. Laitoksien sijainnitkin voivat osaltaan vaikuttaa siihen, miten kiire tunnetaan osaksi työpäivää. Toisilla laitoksilla välimatkat eri esimerkiksi kauppaan tai nuorten harrastuksiin voivat olla huomattavasti pidempiä kuin toisilla yksiköillä.



Kuvio 1

Työvuorotoiveet huomioidaan työpaikoissa niin, että 70 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, että hänen työvuorotoiveensa huomioidaan. Samaa mieltä tämän väittämän kanssa oli 30 % vastaajista. Kukaan ei ollut tässä väittämässä eri mieltä tai täysin eri mieltä, joten voidaan päätellä, että työntekijät pystyvät todella hyvin esittämään työvuorotoiveita, jotka myös huomioidaan työvuorolistoja toteutettaessa. Tämän otsikon alla oli myös kysymys siitä, haittaavatko työvuorot yksityistä elämää, tämä kysymys aiheutti eniten hajontaa tässä aihealueessa. Vastaajista 48 % oli samaa mieltä, että työvuorot haittaavat yksityiselämää. Eri mieltä oli 40 % vastaajista. Täysin samaa mieltä oli 7 % ja täysin eri mieltä 4 % vastaajista. Hajonta oli melkoinen varsinkin samaa mieltä ja eri mieltä -kohdissa. Tästä voidaan päätellä, että ihmiset ovat erilaisia ja heillä on toisis-

taan poikkeavia elämäntilanteita. Asiat koetaan yksityiselämää haittaavaksi eri tavoilla.

Kysyttäessä tulevatko kotiasiat mukaan töihin, vastukset olivat seuraavanlaisia 56 % vastaajista oli eri mieltä tämän väittämän kanssa ja täysin eri mieltä 37 %. Samaa mieltä oli vain 7 % vastaajista. Työntekijät pystyvät hyvin erottelemaan kotiasiat työasioista, mikä on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Blom (2009, 23) kirjoittaa, että työhyvinvointi käsitteenä on hieman ongelmallinen sillä, se erottaa palkkatyön muusta elämästä irralliseksi. Työtä ei ole kuitenkaan voi pitää erillisenä muusta elämästä vaan se on yksi osa sitä. Usein työntekijä tuo kodin murheet töihin ja toisinpäin. Tästä voidaan päätellä, että tutkimuksessa olleissa työyhteisöissä pystytään hyvin pitämään työasiat erillään muusta elämästä, toisin siis kuin Blom kirjoittaa.

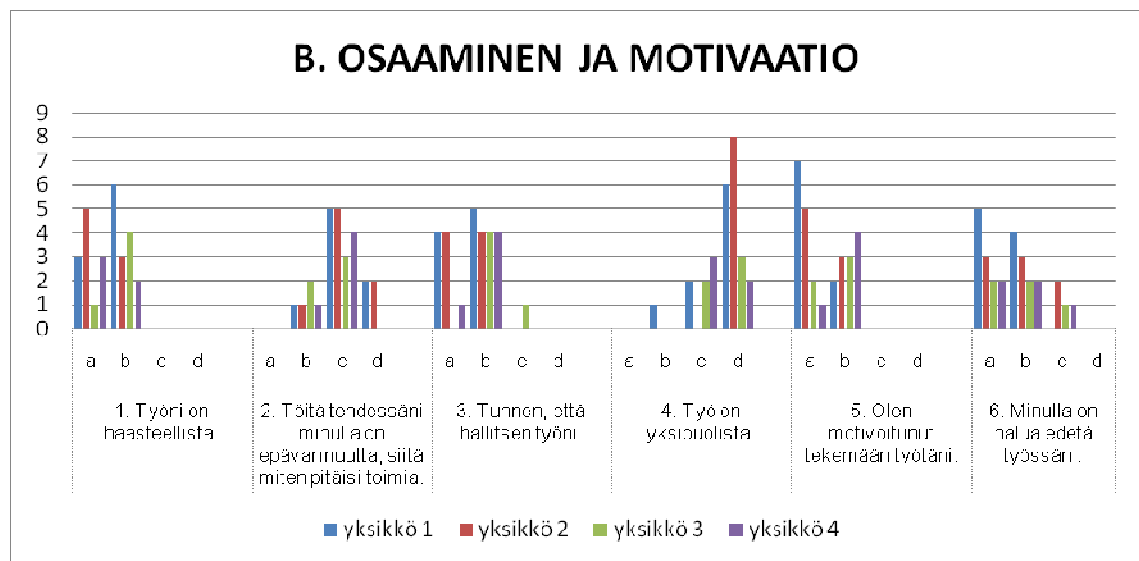
Ylitöistä kysyttiin myös yksi kysymys, väittämä oli seuraavanlainen: työpäivät venyvät yli määritetyn työajan useasti. Vastaajat olivat tässä kohtaa melko yksimielisiä: 48 % oli väittämän kanssa täysin eri mieltä ja 37 % oli eri mieltä. Samaa mieltä oli vain 15 % vastaajista. Työajat pysyvät siis suhteellisen hyvin määritetyn työajan sisällä. (Katso liite 5.)

7.2 Osaaminen ja motivaatio

Kysyttäessä oman työn haasteellisuutta olivat vastaukset hyvinkin yksimielisiä keskenään. Täysin samaa mieltä asian kanssa oli 44 % vastaajista ja samaa mieltä 56 % vastaajista. Kaikki vastaajista olivat tämän väittämän kanssa samaa mieltä. Hakanen (2009, 86) kirjoittaa työn haasteellisuudesta. Hyvinvointi on parhaimmillaan sitä, että uuden työpäivän alkaessa työntekijä on täynnä hyvää mieltä ja innostusta. Tämä edellyttää sitä, että työ koetaan haasteelliseksi, inspiroivaksi ja siitä voidaan olla ylpeä. Työntekijällä ollessa työn imua hän ko-

kee itsensä energiseksi, tarmokkaaksi sekä omistautuu ja nauttii työhön uppoutumisesta. Ihminen joka kokee työn imua omassa työssään, on hän työn ulkopuolella hyvinvoiva. Vastauksista päätellen työyhteisöissä koetaan työn imua.

Tunne, että hallitsee työnsä, aiheutti myös yksimielisyyttä vastaajissa. Täysin samaa mieltä oli 33 % vastaajista, samaa mieltä oli 63 % vastaajista. Ainoastaan 4 % oli eri mieltä siitä, että hallitsee työnsä. Väittämä, olen motivoitunut tekemään työtäni, olivat kaikki vastaajat jälleen samoilla linjoilla. Täysin samaa mieltä oli jopa 56 % vastaajista sekä samaa mieltä oli 44 % vastaajista. Tästä voidaan päätellä, että työntekijät kyseisissä lastensuojelulaitoksissa ovat kaikki hyvinkin motivoituneita tekemään työtänsä. Työ koetaan myös sopivasti haasteelliseksi, mutta kuitenkin sellaiseksi, että sitä pystyy hallitsemaan. Nummelin (2008,36 – 37) kirjoittaa työn sisäisistä motivaatiotekijöistä, joihin kuuluvat työn kiinnostavuus ja sisältö, päätöksenteko sekä oman osaamisen hyödyntäminen työn tekemisessä. Vastausprosenttien mukaan edellä mainitut asiat ovat kunnossa työyhteisöissä.



Kuvio 2

Tämän otsikon alla oli väittämä, joka väitti seuraavaa: töitä tehdessäni minulla on epävarmuutta siitä, miten pitäisi toimia. Tämän väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 41 % vastaajista ja samaa mieltä 44 % vastaajista. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 15 % vastaajista. Tilanteet lastensuojelutyössä ovat niin moninaisia ja yksilöllisiä, että on inhimillistä, ettei heti ole varma, siitä miten

juuri sen tilanteen kanssa pitäisi toimia. Jotta tällaisilta tilanteilta välttyttäisiin, olisi tärkeää saada perusteellista työhön opastusta sekä selkeitä toimintatapoja.

Työni on yksipuolista -väittämä sai suurta yksimielisyyttä vastaajissa. Vastaajista 70 % oli täysin eri mieltä tämän väittämän kanssa. Eri mieltä oli vastaajista 26 % ja ainoastaan 4 % koki työnsä yksipuoliseksi. Tämä kertoo osaltaan sen, miten lastensuojelutyö on monipuolista. Tämä pitää osaltaan työntekijöiden mielenkiintoa yllä työtä kohtaan. Tutkittaessa halua edetä työssään oli 44 % vastaajista täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 41 % vastaajista samaa mieltä. Vastaajista 15 % oli eri mieltä tämän väittämän kanssa. Työntekijät ovat kehitymis- ja etenemishaluisia. Tämä puoltaa myös todeksi väittämän, jossa työntekijät ovat motivoituneita tekemään työtään. Nummelin (2008, 36 – 37) kirjoittaa, että ihmisten motivaatio liittyy siihen miten he tulkitsevat ympäristönsä, tekevät ja ohjaavat omaa työtään. Työntekijän olleessa motivoitunut hän haluaa saavuttaa asettamansa tavoitteet ja on näin ollen innostunut omasta työstään. (Katso liite 5.) Verrattaessa Kuusiston tekemään opinnäytetyöhön omaishoitajien työhyvinvoinnista on työn motivaatio tekijät hieman erilaisia näiden ammattien välillä.

7.3 Työyhteisö

Tutkittaessa työyhteisöjen yhteisiä toimintaperiaatteita oli 85 % vastaajista samaa mieltä, että sellaiset työyhteisöstä löytyvät. Vastaajista 11 % oli täysin samaa mieltä asian kanssa, kun taas vain 4 % oli eri mieltä. Työyhteisössä noudatetaan yhteisiä toimintatapoja sai osakseen 89 % vastaajista, jotka olivat asiasta samaa mieltä. Ainoastaan 11 % vastaajista oli eri mieltä, että työyhteisössä noudatettaisiin yhteisiä toimintatapoja. Tuloksista voidaan päätellä, että työyhteisössä on hyvin tiedossa toimintaperiaatteet ja toimintatavat, joita noudatetaan yksimielisesti. Erityisalojen toimiliiton julkaiseman (Pekka Järvinen) toimivan työyhteisön seitsemän osa-aluetta yksi osa-alue koostuu työyhteisön yhteisistä

pelisäännöistä. Näihin kuuluvat yhteisten toimintaohjeiden kirjaaminen, joka pitää sisällään muun muassa työajat sekä työsäännöt.

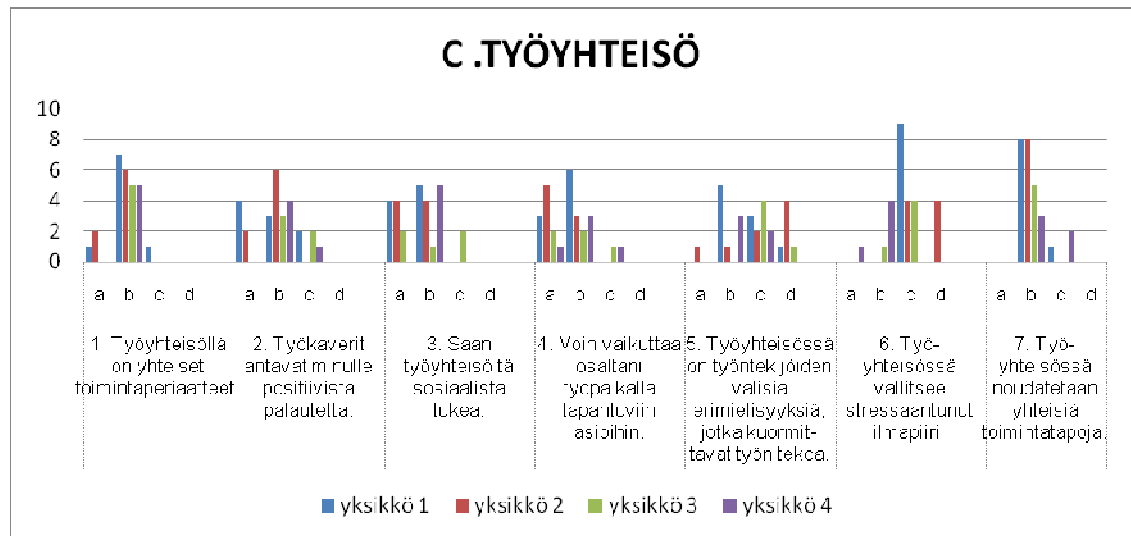
Kysyttäessä, antavatko työtoverit positiivista palautetta minulle, seurasi siitä pientä hajontaa. Samaa mieltä oli kuitenkin 59 % vastaajista ja täysin samaa mieltä oli 22 % vastaajista. Väittämän kanssa eri mieltä oli 19 % vastaajista. Näiden vastausten perusteella valtaosissa työyhteisössä työkaverit antavat positiivista palautetta toisilleen ja tukevat toisiaan silloin, kuin toinen sitä tarvitsee.

Työyhteisöltä koettiin saatavaksi sosiaalista tukea. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 37 % vastaajista ja samaa mieltä 56 % vastaajista. Eri mieltä oli vain 7 % vastaajista.

Nummelin (2008, 55 – 56) kirjoittaa, että peruslähtökohta toimivalle työyhteisölle on asiallinen käyttäytyminen työtovereita kohtaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sellaisia perusasioita, kuten tervehtimistä, kiittämistä, anteeksi antamisen taitoa sekä asiallisia keskustelutaitoja. Lähes kaikki vastaajista olivat näiden väittämien kanssa samaa mieltä, joten voidaan päätellä että edellä mainitut asiat ovat työyhteisöissä kunnossa.

Tutkittaessa omia vaikutusmahdollisuuksia työpaikalla tapahtuviin asioihin, oli 41 % vastaajista täysin samaa mieltä, että näin on. Samaa mieltä oli 52 % vastaajista tämän väittämän kanssa. Vain 7 % vastaajista oli eri mieltä. Joten melkein kaikki kokevat, että voivat ainakin jotenkin vaikuttaa työpaikallaan tapahtuviin asioihin. Tämä on tärkeä asia, tämä puoltaa osaltaan työhyvinvointia työyhteisöissä. Nummelin (2008, 56) kirjoittaa, että hyvinvointia tukevassa työyhteisössä toimintatavat ovat keskustelua, yhteistyötä ja oppimista tukevia. Työyhteisössä kaikki sen jäsenet ovat tietoisia yhteisössä suunnitteilla olevista ja tapahtuvista asioista. Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan kehittämiseen.

seen. Yhteiset keskustelut ja siitä syntyvä kuulluksi tuleminen kasvattavat työmotivaatiota ja työn hallinnan tunnetta.



Kuvio 3

Kysyttäessä onko työyhteisössä työntekijöiden välisiä erimielisyyksiä, jotka kuormittavat työn tekemistä, vastauksia tuli jokaiseen kohtaan, joten se aiheutti hieman hajontaa vastaajien kesken. Samaa mieltä oli 33 % vastaajista, siitä että tällaisia erimielisyyksiä esiintyy työyhteisöissä, täysin samaa mieltä oli 4 %. Eri mieltä tämän väittämän kanssa oli 41 % vastaajista sekä täysin eri mieltä 22 %. Tällainen hajonta voi kertoa muutamien henkilöiden välisistä ristiriidoista. Näitä kaikki eivät välttämättä koe edes koskevaksi koko työyhteisöä. Tämän väittämän kanssa oli kuitenkin eri mieltä suurin osa vastaajista. Nummelin (2008, 54 – 55) kirjoittaa, että ihmissuhteiden toimivuus rakentaa työpaikan ilmapiiriin, joka vaikuttaa keskeisesti työtyytyväisyyteen. Työyhteisössä vallitessa hyvä ilmapiiri vaikuttaa se myönteisillä asioilla työyhteisöön, kuten nostamalla motivaatiota sekä luovuutta parantamalla samalla yrityksen tuloksia. Huono ilmapiiri vaikuttaa puolestaan negatiivisina asioina työyhteisöön, kuten haitallisen stressin lisääntymisenä ja motivaation tason laskemisena jotka vaikuttavat osaltaan sairauspoissaolojen lisääntymiseen. Noin kolmasosa vastaajista vastasi työyhteisössä olevan työntekijöiden välisiä erimielisyyksiä. Työyhteisöissä tulisi kiinnittää huomiota sen ongelmanratkaisutaitoihin. Nummelin (2008, 54 – 55) kirjoittaa että työyhteisön perustaito on ongelmanratkaisutaito. Ihmisten keskinäinen kanssakäyminen aiheuttaa helposti väärinymmärryksiä ja loukkaantumisia. Väärinymmärrysten välttämiseksi työpaikalla olisi hyvä olla työn tekemistä ohjaavat

säännöt. Tutkimuksessa olleissa työyhteisöissä suurin osa ei kuitenkaan kokenut, että työyhteisössä olisi ollut erimielisyyksiä, eli ongelmanratkaisutaidot ovat suurimmalla osalla työntekijöitä hallinnassa.

Työyhteisö-otsikon alle mahtui myös kysymys, siitä vallitseeko työyhteisössä stressaantunut ilmapiiri. Tämä väittämä keräsi myös vastauksia kaikkiin kohtiin, mutta suurin osa vastaajista oli kuitenkin eri mieltä tämän väittämän kanssa. Vastaajista 63 % oli eri mieltä tämän väittämän kanssa ja täysin eri mieltä oli 15 % prosenttia vastaajista. Samaa mieltä oli 19 % vastaajista ja täysin samaa mieltä 4 % vastaajista. Uskon, että tähän vaikuttavat työyhteisössä olevat henkilökemiat. Toiset kokevat, että jokin asia vaikuttaa enemmän stressaavuuteen ja toinen ei taas koe asiaa niin voimakkaasti. (Katso liite 5.) Vastaajista noin yksi neljäsosa vastasi työyhteisöissä vallitsevan stressaantunut ilmapiiri. Nykänen (2007, 101) kirjoittaa työssä jaksamisesta. Hänen mukaansa työntekijöiden henkilökohtaisilla ominaisuuksilla, joita ovat muun muassa ajattelutapa, ongelmanratkaisutaito ja vuorovaikutustaidot vaikuttavat hyvän työilmapiirin rakentumiseen eheyttäen, kannustaen, voimaannuttaen ja motivoiden työyhteisöä. Mielialalla on selkeät yhteydet työssä jaksamiseen. Hyvän vuorovaikutuksen ehtona on erilaisuuden sieto, toisen erilaisuus hyväksytään ja sitä kunnioitetaan.

7.4 Johtaminen

Kyselylomakkeesta esimiehet jättivät vastaamatta tähän kohtaan, joten vastaajia kertyi yhteensä 25.

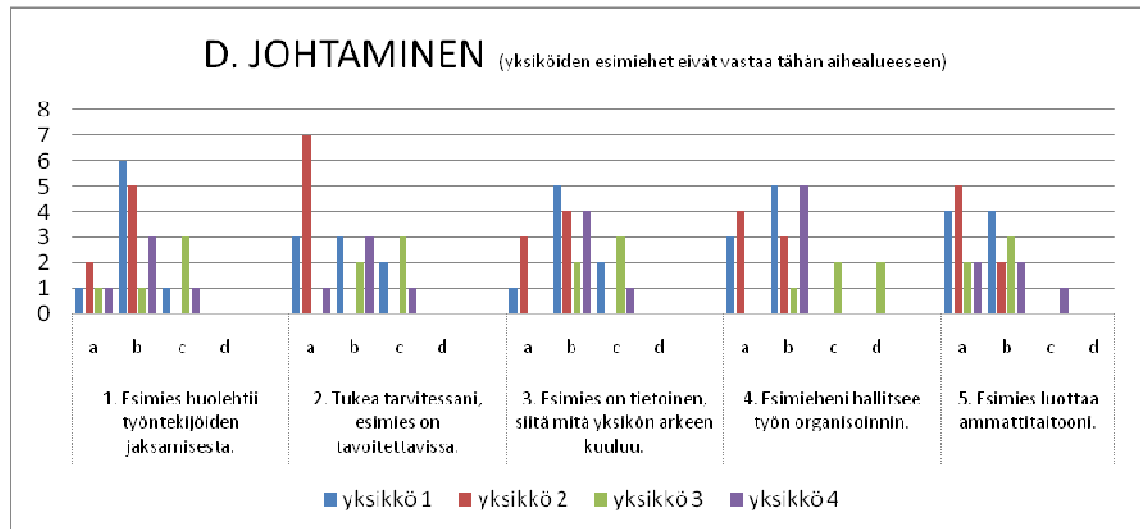
Kysyttäessä huolehtiiko esimies työntekijöidensä jaksamisesta 60 % oli samaa mieltä tämän väittämän kanssa, 20 % vastaajista oli täysin samaa mieltä. Loput 20 % vastaajista oli asiasta eri mieltä. Vastaukset kertovat, että yksiköiden esimiehet panostavat työntekijöidensä jaksamiseen, 80 % vastaajista oli sitä miel-

tä, että esimies huolehtii heidän työssä jaksamisestaan. Yksikään vastaaja ei laittanut rastia kohtaan täysin eri mieltä. Tämän asian pitäisi olla suhteellisen hyvässä kunnossa yksiköissä. Hakanen (2009, 93 – 94) kirjoittaa, että organisaatiotason keinot huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista kuuluvat esimiehille. Lähiesimiehellä on myös lakisääteinen vastuu huolehtia ja puuttua mahdollisten työyhteisössä olevien epäkohtien puuttumiseen. Yksi esimiehen tärkeä tehtävä on huolehtia, että työyhteisöllä on riittävästi aikaa yhteisteisten asioiden ja mahdollisten ongelmien selvittämiseen. Vastausprosentin mukaan esimiehet ovat onnistuneet tehtävässään huolehtia työyhteisönsä hyvinvoinnista.

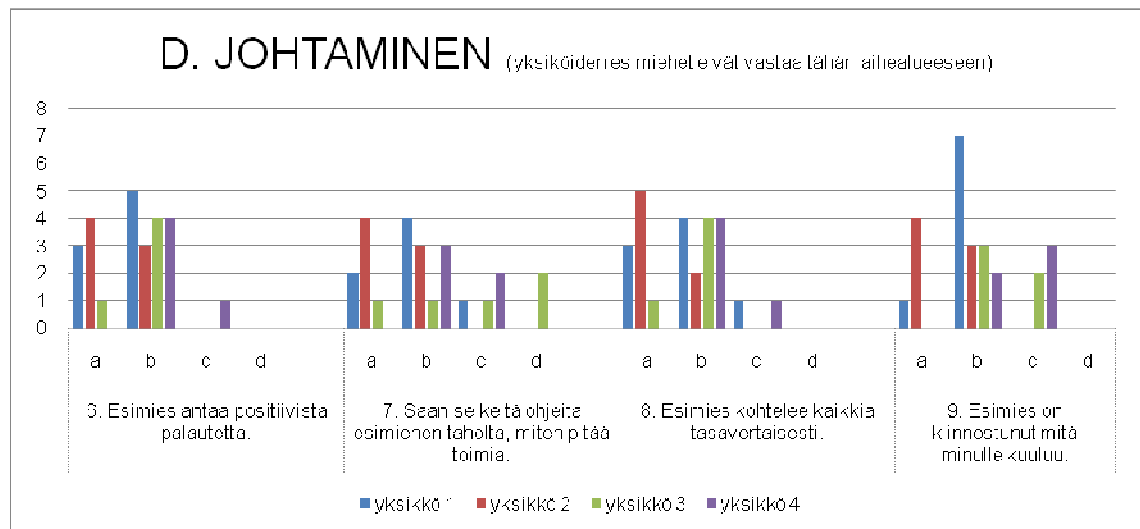
Vastaajista 60 % on samaa mieltä siitä, että esimies on tietoinen, mitä yksikön arkeen kuuluu. Täysin samaa mieltä asiasta on 16 % vastaajista sekä eri mieltä asiasta on 24 % vastaajista.

Vastaajista 60 % on samaa mieltä siitä, että esimies on kiinnostunut, mitä hänen työntekijöilleen kuuluu. Täysin samaa mieltä asian kanssa oli 20 % vastaajista sekä 20 % oli asiasta eri mieltä. Nummelin (2008, 57 – 58) kirjoittaa esimiehen ja alaisen suhteesta. Esimiehen ja alaisen suhde on erityisen merkityksellinen. Hyvä suhde auttaa stressin hallinnassa, työtyytyväisyys paranee, mitkä ovat myös työn tuloksellisuuden kannalta tärkeitä asioita. Esimiehet ovat näiden vastausten perusteella kiinnostuneita niin yksikön arjen asioista kuin työntekijöidensä hyvinvoinnistakin, joten on oletettavaa että työyhteisöissä ilmapiiri on hyvä.

Tutkittaessa esimiehen antamaa palautetta alaisilleen jakautuivat vastaukset seuraavanlaisesti: Vastaajista 64 % oli samaa mieltä väittämän kanssa, täysin samaa mieltä oli 32 % vastaajista. Vastaajista 4 % oli eri mieltä väittämän kanssa. Lähes kaikki tunsivat saaneensa esimiehiltään positiivista palautetta. Esimiehet taitavat tuloksien mukaan erinomaisesti positiivisen palautteen antamisen. Tämä edesauttaa työyhteisön hyvinvointia omalta osaltaan positiiviseen suuntaan.



Kuvio 4



Kuvio 5

Kohteleeeko esimies kaikkia tasavertaisesti -kohdassa, jakautuivat vastaukset seuraavanlaisesti: täysin samaa mieltä oli 36 % vastaajista, samaa mieltä oli 56 % vastaajista ja eri mieltä oli 8 % vastaajista. Nummelin (2008, 7 – 58) on sitä mieltä, että toimivassa työyhteisössä esimiehen ja alaisen suhde perustuu luottamukseen ja tasavertaiseen huomiointiin. Tasavertaisuudella tarkoitetaan kykyä kuunnella ja ymmärtää toisen näkökulmaa. Lähes kaikki vastasivat, että esimies kohtelee kaikkia alaisiaan tasavertaisesti. Yhdenvertaisuuden kannalta tasavertainen kohtelu on tärkeää, mikä myös toteutuu yksiköissä.

Johtamisen kohdassa kysyttiin, onko esimies tarvittaessa tavoitettavissa. Täysin samaa mieltä tämän väittämän kanssa oli 44 % vastaajista, samaa mieltä 32 %

vastaajista ja 24 % vastaajista oli eri mieltä. Vastaajista 76 % kokee tavoittavansa esimiehensä silloin, kun tarvitsee tukea. Esimiehen tärkeä ominaisuus on olla paikalla silloin kuin tuki on tarpeen. Useassa tapauksessa näin näyttää olevan tuloksien perusteella.

Seuraavat kaksi kysymystä aiheuttivat eniten hajontaa vastaajien kesken. Ensimmäinen kysymys koski sitä, hallitseeko esimies työn organisoinnin. Täysin samaa mieltä oli 28 %, samaa mieltä oli 56 %, eri mieltä oli 8 % vastaajista ja täysin eri mieltä 8 % vastaajista. Vastaajista pienin osa oli kuitenkin eri mieltä esimiehensä työ organisoinnin taidoista. Tämä pieni osa vastaajista saattaa ymmärtää työn organisoinnin eri tavalla, tai he eivät ole samoilla linjoilla yksikön esimiehen kanssa. Suurin osa oli kuitenkin samaa mieltä, siitä että esimies pitää työn organisoinnin. Toinen hajontaa aiheuttanut kysymys käsitteli aihetta, antaako esimies selkeitä ohjeita, miten pitää toimia. Täysin samaa mieltä asiasta oli 28 %, samaa mieltä oli 44 %, eri mieltä 16 % ja täysin eri mieltä 8 % vastaajista.

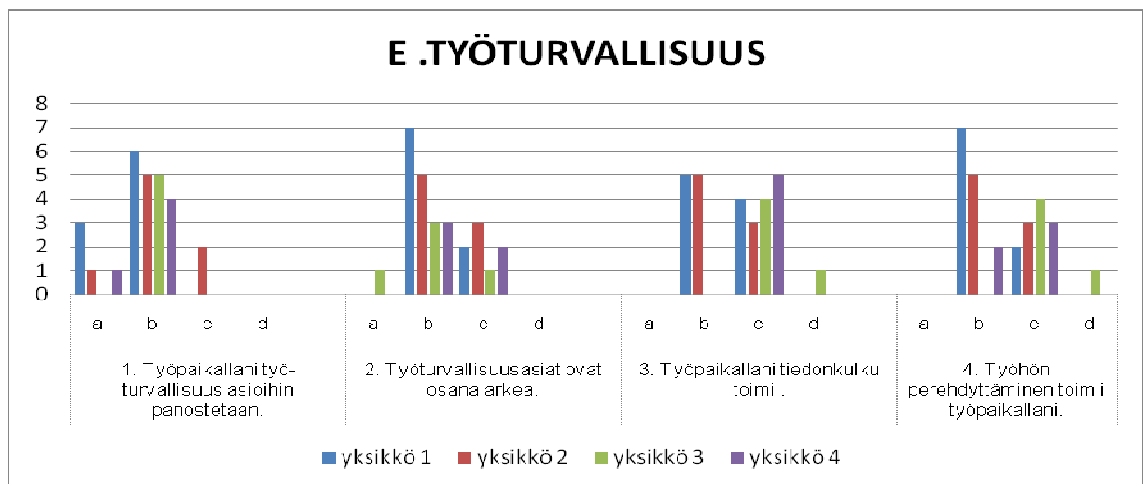
Viimeinen kohta johtamisesta aiheutti yksimielisyyttä vastaajien kesken, siinä väitettiin, että esimies luottaa ammattitaitooni. Väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 52 % ja samaa mieltä 44 % vastaajista. Väittämän kanssa eri mieltä oli ainoastaan 4 % vastaajista. (Katso liite 5.)

7.5 Työturvallisuus

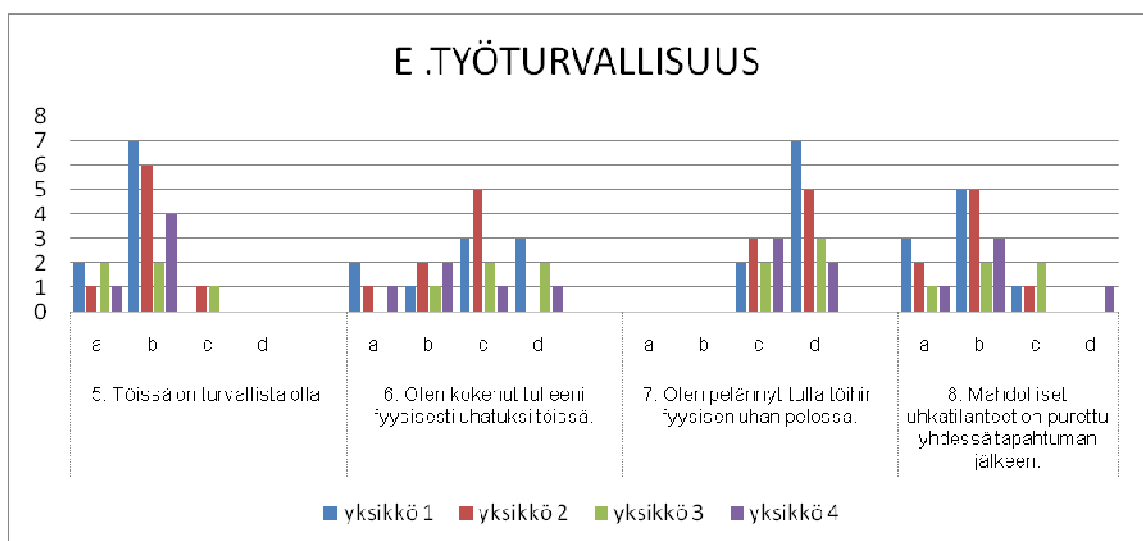
Lähes kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että työyhteisössä panostetaan työturvallisuusasioihin. Täysin samaa mieltä oli 19 %, samaa mieltä 74 % ja eri mieltä 7 %. Kun vastaajista noin 90 % on sitä mieltä, että työpaikalla panostetaan riittävästi työturvallisuus asioihin, on niihin silloin työyhteisöissä panostettu hyvin. Asia on otettu tosissaan. Toisaalta kun kysytään, että miten työturvalli-

suus asiat näkyvät arjessa, oli vastaajista vain 4 % täysin samaa mieltä, 67 % samaa mieltä ja 30 % eri mieltä. Yli neljännes vastaajista ei kuitenkaan näe, että työturvallisuusasiat olisivat osana arkea, vaikka asiaan panostetaan hyvin.

Tiedonkulun toimintaa suurin osa vastaajista piti kehittämistä vaativana aiheena. Tiedonkulku toimii työpaikallani – väittämään vastanneista 59 % oli eri mieltä tämän väittämän kanssa. Täysin eri mieltä 4 % vastaajista. Tiedonkulkua piti toimivana 37 % vastaajista. Vastaajista yli puolet pitää tiedonkulkua toimimattomana osa-alueena, joten työyhteisöissä tähän seikkaan tulisi puuttua ja tehdä toimivia malleja sekä ratkaisuja sen edistämiseksi.



Kuvio 6



Kuvio 7

Työhön perehdyttäminen aiheutti erimielisyyksiä vastaajien kesken. Vastaajista 52 % oli samaa mieltä siitä, että työhön perehdyttäminen toimii työpaikalla. Vastaajista 45 % oli taas eri mieltä siitä, että työhön perehdyttämien toimii. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 4 %.

Seuraava kysymys käsitteli aihetta, onko töissä turvallista olla. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että töissä on turvallista olla. Tämän väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 22 %, samaa mieltä 70 % ja eri mieltä oli 7 % vastaajista. Joten yli 90 % kokee töissä olevan turvallista. Seuraava kysymys aiheutti hajontaa vastaajien kesken. Tässä kohtaa väittämä oli seuraavanlainen: olen kokenut tullessi fyysisesti uhatuksi töissä. Väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 15 %, samaa mieltä oli 22 %, eri mieltä oli 40 % ja täysin eri mieltä 22 % vastaajista. Lähes 40 % vastaajista on kuitenkin kokenut tullessa fyysisen uhan kohteeksi. Tästä huolimatta oltiin sitä mieltä, että töissä on turvallista olla.

Kysymykseen onko pelännyt tulla töihin fyysisen uhan pelossa, tähän vastattiin yksimielisesti. Yksikään vastaajista ei ollut kokenut, että olisi pelännyt tulla töihin fyysisen uhan pelossa. Vastausprosentit olivat seuraavanlaiset: 37 % oli eri mieltä ja 63 % täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Työturvallisuusaiheen viimeinen kohta käsitteli uhkatilanteiden jälkeisiä purkutilanteita. Tämäkin kysymys aiheutti jonkin verran hajontaa vastaajien kesken. Vastaajista 25,9 % oli täysin samaa mieltä siitä, että mahdolliset uhkatilanteet on purettu aina tapahtuneen jälkeen. Myös 56 % vastaajista oli väittämän kanssa samaa mieltä. Vastaajista oli 15 % eri mieltä siitä, että uhkatilanteet olisi purettu tilanteen jälkeen. Täysin eri mieltä oli 4 % vastaajista. (Katso liite 5.)

7.6 Työyhteisön kehittäminen

Selkeästi eniten kehittämistä vaativaksi asiaksi nousi tiedonkulku, tämä tuli esille noin joka kolmannessa vastauksessa. Tiedonkululla tarkoitettiin yksikön sisällä tapahtuvaa informaation kulkemista. Työn organisointi, yhteiset linjaukset sekä pelisäännöt olivat myös suosittuja vastauksia kysyttäessä työyhteisön kehittämistä tarvitsevista asioista. Myös nykyistä tarkempaa raporttien kirjaamista kaivattiin ohjaajilta kuin esimiehiltäkin. Vastuualueiden jakamiseen toivottiin selkeyttä, samalla tavoin toivottiin jokaisen ottavan vastuuta omasta toiminnastaan.

Esimiehen työtehtävien selkiyttämistä työntekijöille toivottiin. Kehittämistä kaipasi myös yhteistyö ylemmän esimiesportaan kanssa. Muutamassa vastauksessa kehittämistä kaipasivat yksikön käytössä olevat tilat, talonmiespalveluille katsottiin myös olevan tarvetta.

Juokseviin ja arkiasioihin kaivattiin selkeyttä, jotta arki yksiköissä sujuisi paremmin. Vastauksissa koettiin myös, että talojen välillä ei aina toimita oikeudenmukaisesti, koska yksiköitä on monta. Tästä saattaa seurata väärinkäsityksiä yksiköiden henkilökunnan välillä.

Tähän kohtaan annetut vastaukset, ovat kaikki käytännönläheisiä ja kehittämiskelpoisia. Asioista on varmasti jo puhuttu ja yritetty kehittää yksiköissä parhaan mukaan. Tiedonkulun kehittäminen esimerkiksi on kiinni siitä, että jokainen työntekijä osaltaan ottaa oman vastuunsa asian eteenpäin viemiseksi tai kirjaamiseksi. Tässä pitää kuitenkin ottaa huomioon inhimilliset erehdykset. Kiireinen työpäivä voi olla niin täynnä asiaa, että jokin ehkä merkityksellinenkin seikka saattaa unohtua, ja tämän unohtuksen seuraukset voivat olla isoja ja taas tiedonkulku nousee pinnalle työyhteisössä käytävään keskusteluun. Aina on kuitenkin olemassa parantamisen varaa. Olisi tärkeää löytää jokin helppo ja nopea käytännön väline tiedonkulun parantamiseksi. Esimerkiksi jokaisella ohjaa-

jalla voisi olla pieni vihko ja kynä aina mukana. Jokaiselle päivälle olisi oma sivunsa ja aina jonkin tärkeän asian ilmaantuessa vihkoon kirjattaisiin ranskalaisin viivoin muistettava asia. Työpäivän loputtua tai aikaisemminkin käytäisiin vihko lävitse ja tarkistettaisiin, että asiat on hoidettu tai laitettu eteenpäin.

7.7 Omasta työssä jaksamisesta huolehtiminen

Suosituimpia vastauksia kysyttäessä omasta työssä jaksamisesta olivat urheilun harrastaminen sekä työasioiden pitäminen erillään yksityiselämästä. Joka kolmannessa vastauksessa oli jotenkin ilmaistu liikunnan harrastaminen osana omaa huolehtimista työssä jaksamisesta. Työkavereiden kanssa keskustelua pidettiin myös tärkeänä asiana. Ystävät ja perhe olivat myös tärkeitä asioita.

Huumorintaju, riittävä lepo ja se, että on jättänyt yövuorot pois, olivat asioita, mitkä auttoivat joitakin vastaajia pitämään huolta omasta jaksamisestaan. Myös oman työn kehittämien ja opiskelu auttoivat joitakin vastaajia jaksamaan.

Vastaukset, jotka annettiin tähän kohtaan, olivat odotettavissa. Terveelliset elämäntavat, läheiset ihmiset sekä työasioiden erillään pitäminen yksityisestä elämästä ovat perusasioita, jotka edesauttavat työssä jaksamista.

8 LOPUKSI

Tutkimuksen tavoitteena ollut kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin kartoittaminen onnistui mielestäni hyvin. Saadut tulokset olivat kuitenkin melko pintapuolisia ja ennustettavissa olevia asioita. Joten kehittämisen varaa olisi ollut, esimerkiksi sellaisten seikkojen löytämiseen, joita ei ole välttämättä työyhteisössä ennen tullut esille. Kyselylomake olisi voinut mennä hieman pintaa syvemmälle ja kohdistua enemmän työntekijöiden henkilökohtaisiin tuntemuksiin ja ajatuksiin. Näitä asioita olisi voinut tutkia vaikka useammalla avoimella kysymyksellä. Tässä kohtaa tulee kuitenkin esille se kyselylomakkeen perustarkoitus, joka oli sen helppo täyttäminen ja analysointi. Monet avoimet kysymykset olisivat osaltaan voineet pienentää myös vastaamisinnokkuutta. Lomakkeen rinnalle olisi voinut ottaa myös yksiköistä henkilökohtaisia haastatteluja osaksi tutkimusta. Tutkimus olisi kuitenkin yhden ihmisen tekemäksi noussut mielestäni liian laajaksi kokonaisuudeksi. Tutkimuksen tavoitteena oli kuitenkin laatia myös sopiva kyselylomake, jota voidaan mahdollisesti käyttää runkona tai pohjana yksiköissä työhyvinvointia kartoittaessa. Kyselylomake on selkeä ja nopeasti täytettävä. Esimerkiksi avoimia kysymyksiä muuttamalla saadaan jo paljon enemmän erilaista tietoa.

Keskeisimmät tutkimustulokset ovat mielestäni ne asiat, jotka aiheuttivat eniten hajontaa vastaajien kesken ja ovat näin eniten kehittämistä tarvitsevia asioita. Ensimmäisessä osassa kyselylomaketta käytiin lävitse työajan ja työmäärän käsitteitä. Työvuorot haittaavat yksityistä elämää - kohta aiheutti vastaajissa hajontaa seuraavanlaisesti 13 vastaajaa vastasi olevansa samaa mieltä ja 11 vastaajaa vastasi olevansa eri mieltä. Työpäivät venyvät yli määritetyn ajan – kohdan hajonta oli seuraavanlainen: 10 vastaajaa vastasi olevansa samaa mieltä ja 13 vastasi olevansa eri mieltä. Kiire hallitsee työpäiviä – kohtaan vastattiin näin, yhdeksän vastaajaa oli samaa mieltä ja 12 vastasi olevan eri mieltä. Vastaajia oli kaiken kaikkiaan 27; en ole huomionut tässä kohtaa ääripään vasta-

uksia, täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä. Olen huomionut siis vastaukset, samaa mieltä ja eri mieltä. Oma tulkintani näin suureen hajontaan näiden kysymysten kohdalla perustuu niiden mahdollisuuteen tulkita ne oman kokemuksen kautta. Ihmiset kokevat eri asioiden vaikuttavan eri tavalla itseensä. Töiden tasapuolinen jakautuminen voi myös vaikuttaa hajontaan. Ottaako työyhteisöissä toinen työntekijä enemmän vastuuta itselleen kuin toinen? Työyhteisössä tulisi kiinnittää huomiota tasavertaiseen työpanokseen. Töiden järjestelyllä on merkitys esimerkiksi kiireen tunteelle töissä. Laittamalla asiat tärkeysjärjestykseen ja jättämällä vähemmän merkitykselliset asiat myöhemmäksi ajankohdaksi auttavat ne vähentämään kiirettä sekä työpäivät eivät pitkity ylitöiksi. Perusteellinen työhön perehdytys ja tiedonkulun toimiminen työyhteisössä helpottavat työntekoa, kiire sekä ylityöt vähenevät.

Kyselylomakkeen toisessa kohdassa käytiin lävitse työntekijöiden osaamista ja motivaatiota. Tässä kohdassa yksi kysymys aiheutti erityistä hajontaa. Kysymys oli seuraavanlainen: töitä tehdessäni minulla on epävarmuutta siitä, miten pitäisi toimia. Tähän 11 vastaajaa vastasi olevansa samaa mieltä ja 12 vastasi olevansa eri mieltä. Työntekijöistä jokainen on erilainen, ja työtä tehdään omalla persoonalla. On olemassa varmoja ja ei niin varmoja työntekijöitä. Yksi työntekijä selviää pienellä ohjeistuksella ja joku toinen tarvitsee tarkat toimintaohjeet. Yksiköissä tulisi huomioida, että toimintaohjeet ovat ajan tasalla. Jokaisen työntekijän oma kyseleminen ja asioiden selvittäminen auttaa, ettei tällaisia tilanteita, joissa ei tiedä, miten toimia tulisi vastaan. Epävarmuuden tunteeseen työssä vaikuttaa myös työyhteisön ilmapiiri. Onko työyhteisö sellainen, että se sallii erehdykset, vai esiintykö esimerkiksi syyllistämistä tai pilkkaamista? Ihanne olisi sellainen työyhteisö, joka sallii erehdykset, ja ne koetaan positiivisena asiana, joista koko työyhteisö voi oppia. Työyhteisössä keskustellaan avoimesti sattuneesta erehdyksestä ja tapahtuneelle pyritään kehittämään parannusehdotuksia tai uusia toimintatapoja. Tällöin työyhteisö on oppinut erehdyksen kautta. Tällaisessa työyhteisössä ei esiinny epävarmuutta työn teossa, sillä työntekijöillä ei ole pelkoa epäonnistumisesta. Työhön perehdytyksellä on roolinsa tässäkin. Kun se tehdään perusteellisesti, auttaa se luomaan varman otteen työn tekemiseen.

Kolmannessa kohdassa kyselylomaketta kysymykset käsittelivät työyhteisöä. Muutama kysymys aiheutti hajontaa tässä kohtaa. Työyhteisössä on työntekijöiden välisiä ristiriitoja, jotka kuormittavat työntekoa -kohta, keräsi vastauksia seuraavanlaisesti yhdeksän vastaajaa oli samaa mieltä ja 11 vastasi olevansa eri mieltä. Työyhteisössä vallitsee stressaantunut ilmapiiri – kohtaan vastattiin näin: viisi vastaajaa oli samaa mieltä ja 17 eri mieltä. Tässä kohtaa hajontaa ei ollut erityisen suuri. Kuitenkin viisi vastaajaa kokee työyhteisössä vallitsevan ilmapiirin olevan stressaantunut. Koska hajontaa ei ole tämän suurempi, voi tällainen vastaus johtua joidenkin yksittäisten henkilöiden välisistä henkilökemioista. Suurin osa koki kuitenkin, ettei työilmapiiri ole stressaantunut. Kaikki työntekoa haittaavat ristiriidat tulisi tuoda julki mielellään suoraan lähiesimiehelle, jotta välttyttäisiin asioiden paisumiselta ja isoilta ristiriidoilta. Asioista tulisi pystyä puhumaan työyhteisön kesken tai edes asianomaisten kesken. Selvittämättömät asiat voivat pitkittyessään vain pahentua ja tulehduttaa yhä suurempaa osaa työyhteisöstä. Aikaisemmin kirjoittamassani teoriaosuudessa oli määritelty toimivan työyhteisön seitsemän osa-aluetta. Kysyttäessä työilmapiiristä tulisikin varmistaa näiden peruspiirien olemassaolo. Onko kaikilla työyhteisön jäsenillä tiedossa yhteiset pelisäännöt tai perustehtävä? Epätietoisuus näistä asioista saattaa aiheuttaa työyhteisössä väärinkäsityksiä, ja näin voi työyhteisöön syntyä stressaantunut ilmapiiri. Työyhteisössä vuorovaikutus ei synny itsestään, vaan sitä puoltavat asiat pitää olla kunnossa, kuten taukotilat sekä tarpeeksi kiireetön ilmapiiri, jotta aikaa jää myös työkavereihin tutustumiseen.

Kyselylomakkeen neljännessä kohdassa käsiteltiin johtamista. Kaikista kyselylomakkeen aihealueista aiheutti tämä kohta eniten hajontaa vastaajien kesken. Tässä ovat kaikki ne neljä eniten hajontaa aiheuttanutta kysymystä. Esimies on kiinnostunut työntekijöiden jaksamisesta -kohtaan vastattiin seuraavanlaisesti 15 vastasi olevan samaa mieltä ja viisi eri mieltä. Vastaajat, jotka eivät kokeneet esimiehen huolehtivan työntekijöidensä jaksamisesta, eivät välttämättä ole niin ”hyvissä väleissä” esimiehensä kanssa tai kokevat tämän olevan kaukainen. Esimiehen ja alaisen välisen suhteen ollessa kunnossa parantaa se työtyytyväisyyttä, stressin hallintaa sekä työn tuloksellisuutta.

Vastaajista suurin osa kuitenkin koki, että esimies huolehtii työntekijöiden jakamisesta. Tukea tarvitessani esimies on tavoitettavissa -kohta aiheutti seuraavanlaisen vastauksen kahdeksan vastasi olevansa samaa mieltä ja kuusi vastaajaa vastasi olevansa eri mieltä. Esimies on tietoinen, mitä yksikön arkeen kuuluu -kohtaan vastattiin näin: 15 vastasi olevan samaa mieltä ja kuusi eri mieltä. Esimies on kiinnostunut, mitä minulle kuuluu -kohtaan 15 vastasi olevansa samaa mieltä ja viisi vastasi olevansa eri mieltä. Näiden kohtien hajonnat voivat aiheutua yksiköiden erilaisista työympäristöistä, esimerkiksi se, että kahdella laitoksella on yksi yhteinen lähiesimies, voi vaikuttaa tuntemukseen esimiehen tavoitettavuudesta. Tässä tapauksessa esimies joutuu jakamaan aikansa tasapuolisesti kahden eri yksikön välillä. Kun työntekijä tietää, että esimies on apua tarvittaessa tavoitettavissa, synnyttää se hallinnan tunteen. (Nummelin 2008, 59.)

Kyselylomakkeen viimeisessä suljettujen kysymysten kohdassa käsiteltiin työturvallisuutta. Kolme kohtaa tässä aihealueessa aiheutti erityistä hajontaa. Työturvallisuusasiat ovat osana arkea - kohtaan vastattiin seuraavanlaisesti 18 vastasi olevansa samaa mieltä ja kahdeksan eri mieltä. Työpaikallani tiedonkulku toimii - kohtaan vastattiin näin 14 vastasi olevansa samaa mieltä ja 12 vastasi olevansa eri mieltä. Työturvallisuusasioiden näkyminen arjessa on usein ”näkymätöntä”. Se koostuu yhteisesti sovituista pelisäännöistä, toimintatavoista sekä teknisistä apuvälineistä. Työturvallisuus on kaikkien yhteinen asia, josta kaikki huolehtivat omalta osaltaan. Hyvät käytännöt työyhteisössä ovat tärkeitä, ja perimmäisenä ajatuksena on se, miten työtehtävät pystytään tekemään mahdollisimman turvallisesti. Nämä seikat voivat osaltaan vaikuttaa siihen, miten työturvallisuusasiat koetaan osaksi arkea. Asiat voivat olla niin sanottuja itseltään selvyyksiä, joiden ei edes tiedä kuulun työturvallisuusasioihin. Työturvallisuus ei koostu useinkaan mistään ulkoa tulevasta turvallisuuden tunteesta, vaan se lähtee työyhteisön sisältä.

Olen kokenut tulleeni fyysisesti uhatuksi töissä -kohtaan vastattiin niin, että kuusi vastasi samaa mieltä ja 11 vastaajaa vastasi eri mieltä. Tällaiset hajonnat

voivat johtua siitä että yhdessä yksikössä ei koeta, että työturvallisuusasiat ovat osana yksikön arkea tai sitten ne ovat yksittäisten työntekijöiden omia tunteuksia, siitä miten asiat ovat. Tiedonkulun toiminen tai toimimattomuus johtuu pääosin työntekijöiden omista kokemuksista asian toimivuudesta. Fyysisen uhan kohtaaminen on aina henkilökohtainen kokemus, joku saattaa tuntea jo pienenkin tilanteen todella uhkaavaksi, toinen ei taas välttämättä koe samaa tilannetta ollenkaan samalla tavalla. Oli tilanne ollut minkälainen tahansa olisi hyvin tärkeää järjestää tilanteessa olleelle/olleille debriefing -tilaisuus. Jossa siis käydään tapahtuma läpi ja siitä aiheutuneet tuntemukset, pelot ynnä muut sellaiset mahdollisimman nopeasti tilanteen jälkeen. Tämä tilaisuus pidetään aina kun se koetaan tarpeelliseksi, ja esimies on tästä vastuussa. Hän voi tilanteessa käyttää apunaan työterveyshuoltoa, työsuojeluhenkilöstöä tai puheeksi ottamista.

Avoimissa kysymyksissä tutkittiin kehittämisideoita ja omia keinoja välttää työuupumista. Eniten kehittämistä vaati tiedonkulku, työn organisointi ja yhteisistä pelisäännöistä ja toimintatavoista kiinnipitäminen. Työuupumisen välttämiseksi vastaajat suosivat liikuntaa ja terveellisiä elämäntapoja sekä kokivat tärkeäksi työkavereiden kanssa keskustelemisen. Työasioiden erillään pitäminen omasta henkilökohtaisesta elämästä oli myös tärkeässä asemassa, samalla tavalla kuin perhe ja ystävät.

Tutkimusprosessi on ollut mielenkiintoinen ja tuonut mukanaan uusia asioita siitä, miten tutkimusta tehdään. Tutkimuksen työelämälähtöisyys toi osaltaan omaa mielenkiintoa tutkimuksen loppuun saattamiseksi. Nyt yli puoli vuotta sen jälkeen, kun ajatus tutkimuksen toteuttamisesta nousi esille, on työ valmis. Prosessiin on mahtunut kyselylomakkeen suunnittelu ja toteuttaminen, josta kaikki oikeastaan alkoi. Kyselylomakkeen rooli on tutkimuksessa ollut merkittävä. Nyt jälkikäteen tuntuu, että siihen olisi voinut panostaa vieläkin enemmän. Lomakkeiden vieminen yksiköihin täytettäväksi oli hyvä kokemus, siinä sai suoraa palautetta lomakkeesta ja vastaajatkin saivat käsityksen itse tutkijasta. Kyselylomakkeiden vieminen ja niiden täyttämisen odottaminen paikan päällä palkittiin

hyvällä vastausprosentilla. Kaikki paikalla olijat täyttivät lomakkeet tutkimuskel-
poisiksi.

Seuraavaksi prosessi eteni tulosten analysoinnilla ja teorian keräämisellä ja yh-
distämisellä tutkimustietoon. Tulosten analysoinnissa Excel- ohjelma tuli tutuksi,
joka ei entuudestaan ollut hallinnassa. Tähän sain kuitenkin ulkopuolista ohja-
usta ja apua.

Koko prosessi oli melko yksinäistä puurtamista. Tuntemukset tutkimuksen aika-
na ovat vaihdelleet melkoisesti. Motivaatiota on välillä saanut hakea, mutta aina
se on jostakin löytynyt. Mitä pidemmäksi aikaa on jättänyt tutkimuksen omiin
oloihinsa, on sen uudelleen aloittaminen ollut vaikeaa. Nyt olen kuitenkin saanut
tutkimustulokset selville ja tästä voi olla iloinen. Tutkimus on ajanut asiansa, jos
työyhteisö saa siitä edes pientä apua oman työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tutkimukseni jatkotutkimusehdotus voisi olla saaduista tuloksista tehtävä yk-
sikkökohtainen työhyvinvoinnin kehittämien.

LÄHTEET

- Aho, Päivi 1999. Haasteet ja asiantuntijuus sosiaalialan työssä. Porvoo; WSOY.
- Blom, Raimo; Hautanimi, Ari 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki; Hakapaino.
- Eeva Kuusisto 2005. Omaishoitajien hyvinvointi ja jaksaminen. Satakunnan ammattikorkeakoulu. SAMK harjavalta. Sosiaalipalvelujen ohjaus. Opinnäytetyö.
- Eritysalojen toimihenkilöliitto ERTO ry i.a. Toimiva työyhteisö. Viitattu 16.2.2010
<http://www.erto.fi/palvelut/tyohyvinvointi/toimivatyoyhteiso>
- Hakanen, Jari; Ahola, Kirsi; Härmä, Mikko; Kukkonen, Ritva & Sallinen, Mikael 2006. 6. painos. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. Helsinki; Työterveyslaitos.
- Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Muutos haastaa työhyvinvoinnin.
- Laine, Pertti 2008. Työhyvinvointi. Luentomateriaali 28.10.2008 Tukkk, Porin yksikkö.
- Liukkonen, Paula 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki; Tammer-Paino.
- Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki; WSOYpro.
- Nykänen, Eino 2007. Rennosti töissä. Käytännön ohjeita työssäjaksamiseen. Saarijärven Offset Oy.
- Seppänen, Juhani 2004. Hullu työtä tekee. Keuruu; Otavan kirjapaino Oy.
- Sosiaaliportti i.a. Viitattu 28.1.2010. http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/mitaonlastensuojelu/lastensuojelun_palvelujarjestelma/

Työturvallisuuskeskus i.a. Työhyvinvoinnin portaat malli. Viitattu 10.2.2010.
http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli

Vartia, Maarit & Perkka-Jortikka, Katriina 1994. Henkinen väkivalta työpaikoilla. Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Tampere; Gaudeamus.

LIITE 1

TYÖHYVINVOINTYKSELY**LASTENSUOJELUTYÖTÄ TEKEVÄN LAITOKSEN HENKILÖKUNNALLE KEVÄÄLLÄ 2010****ESITIEDOT**

Olen Mies____ Nainen____

Olen työskennellyt kyseisessä toimipaikassa____ vuotta ____ kk

Koulutukseltani

olen_____

Vastaa mielipidettäsi lähinnä oleva vaihtoehto ympyröimällä oikea kirjain.

- A. TÄYSIN SAMAA MIELTÄ
- B. SAMAA MIELTÄ
- C. ERI MIELTÄ
- D. TÄYSIN ERI MIELTÄ

Vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti. Vastaukset hävitetään heti, kun niistä on saatu tarvittavat tiedot. Lopullisessa tutkimuksessa ei käy ilmi missä työhyvinvointikaavakkeet ovat täytetty.

A .TYÖAIKA JA TYÖMÄÄRÄ

1. Työvoima suhteessa työmäärään on työvuoroissa sopiva.

A B C D

2. Työvuorotoiveeni huomioidaan.

A B C D

3. Työvuorot haittaavat yksityistä elämääni, harrastuksia, perhe-elämääni.

A B C D

4. Kotiasiat tulevat mukaan töihin.

A B C D

5. Työpäivät venyvät yli määritetyn työajan useasti.

A B C D

6. Kiire hallitsee työpäiviä.

A B C D

B. OSAAMINEN JA MOTIVAATIO

1. Työni on haasteellista.

A B C D

2. Töitä tehdessäni minulla on epävarmuutta, siitä miten pitäisi toimia.

A B C D

3. Tunnen, että hallitsen työni.

A B C D

4. Työ on yksipuolista.

A B C D

5. Olen motivoitunut tekemään työtäni.

A B C D

6. Minulla on halua edetä työssäni.

A B C D

C.TYÖYHTEISÖ

1. Työyhteisöllä on yhteiset toimintaperiaatteet.

A B C D

2. Työkaverit antavat minulle positiivista palautetta.

A B C D

3. Saan työyhteisöltä sosiaalista tukea.

A B C D

4. Voin vaikuttaa osaltani työpaikalla tapahtuviin asioihin.

A B C D

5. Työyhteisössä on työntekijöiden välisiä erimielisyyksiä, jotka kuormittavat työn tekoa.

A B C D

6. Työyhteisössä vallitsee stressaantunut ilmapiiri.

A B C D

7. Työyhteisössä noudatetaan yhteisiä toimintatapoja.

A B C D

D. JOHTAMINEN (yksiköiden esimiehet eivät vastaa tähän aihealueeseen)

1. Esimies huolehtii työntekijöiden jaksamisesta.

A B C D

2. Tukea tarvitessani, esimies on tavoitettavissa.

A B C D

3. Esimies on tietoinen, siitä mitä yksikön arkeen kuuluu.

A B C D

4. Esimieheni hallitsee työn organisoinnin.

A B C D

5. Esimies luottaa ammattitaitooni.

A B C D

6. Esimies antaa positiivista palautetta.

A B C D

7. Saan selkeitä ohjeita esimiehen taholta, miten pitää toimia.

A B C D

8. Esimies kohtelee kaikkia tasavertaisesti.

A B C D

9. Esimies on kiinnostunut mitä minulle kuuluu.

A B C D

E .TYÖTURVALLISUUS

1. Työpaikallani työturvallisuus asioihin panostetaan.

A B C D

2. Työturvallisuusasiat ovat osana arkea.

A B C D

3. Työpaikallani tiedonkulku toimii.

A B C D

4. Työhön perehdyttäminen toimii työpaikallani.

A B C D

5. Töissä on turvallista olla.

A B C D

6. Olen kokenut tullessi fyysisesti uhatuksi töissä.

A B C D

7. Olen pelännyt tulla töihin fyysisen uhan pelossa.

A B C D

8. Mahdolliset uhkatilanteet on purettu yhdessä tapahtuman jälkeen.

A B C D

Vastaa vielä seuraaviin kysymyksiin muutamalla lauseella. Muuta -kohtaan voit halutessasi laittaa, mitä tahansa työhyvinvointiin liittyvää, joka askarruttaa mieltäsi. (Jos vastaustila ei riitä, vastaa kääntöpuolelle)

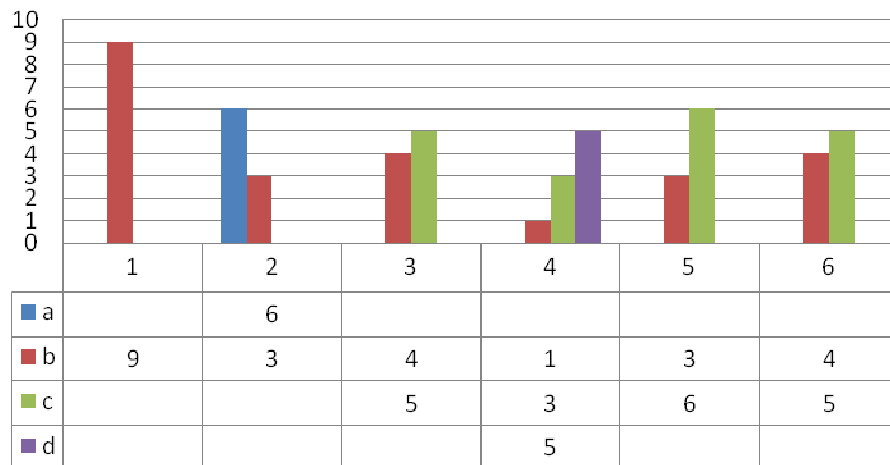
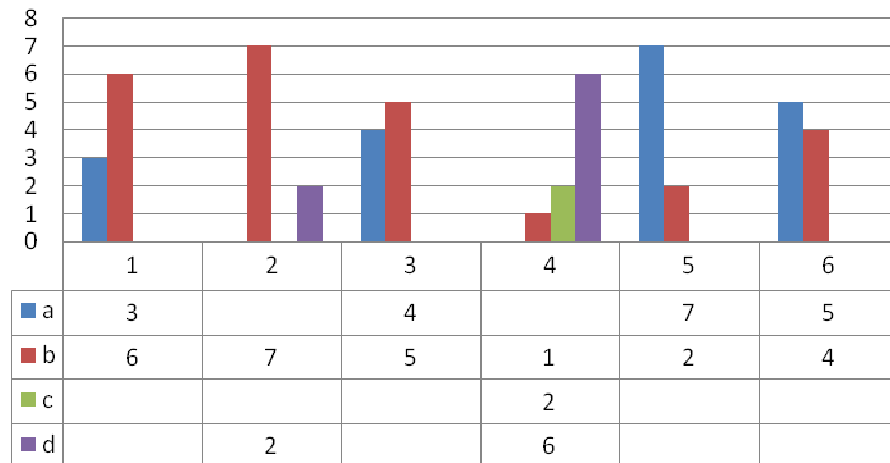
1 Onko työyhteisössä jokin asia, mikä kaipaisi kehittämistä?

2 Miten huolehdin omasta työssäjaksamisestani?

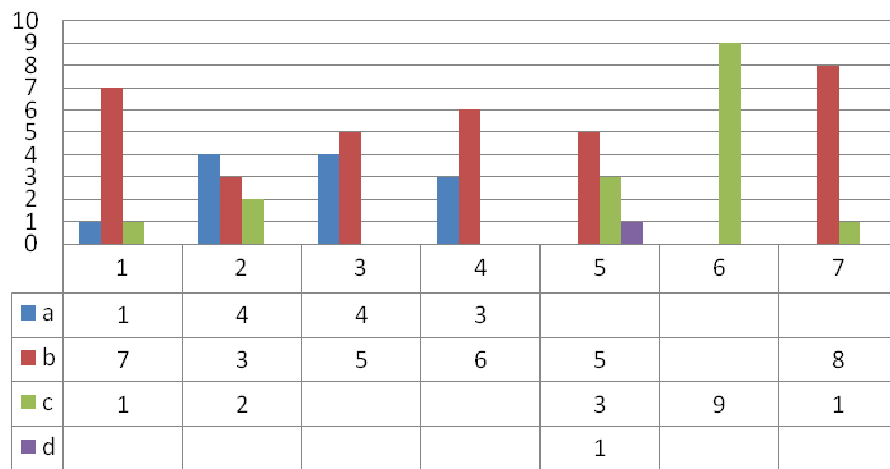
3 Muuta?

KIITOS VASTAAMISESTASI.

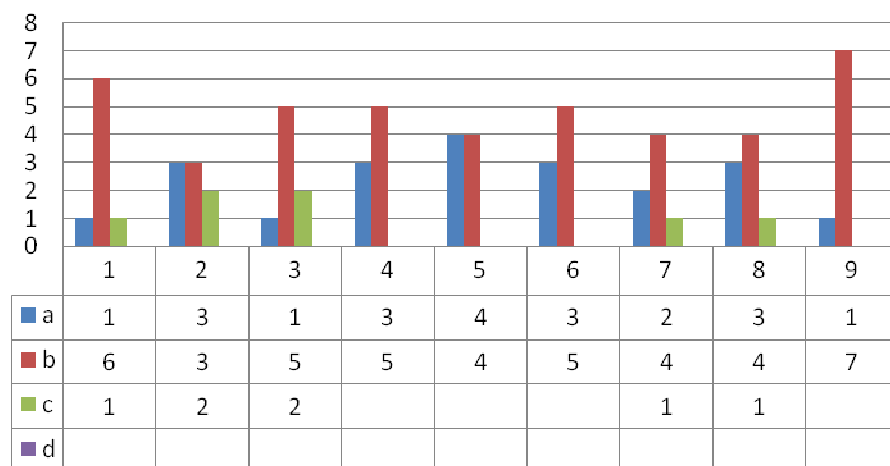
LIITE 2. (YKSIKKÖ 1)

A .TYÖAIKA JA TYÖMÄÄRÄ**B. OSAAMINEN JA MOTIVAATIO**

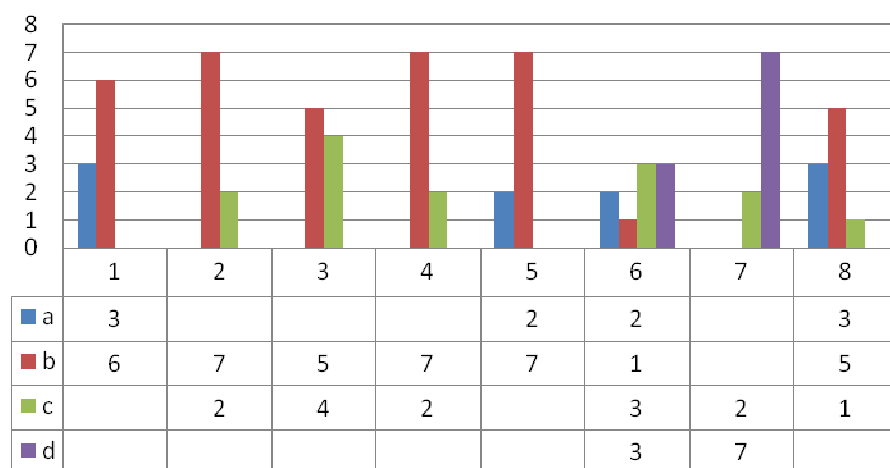
C .TYÖYHTEISÖ



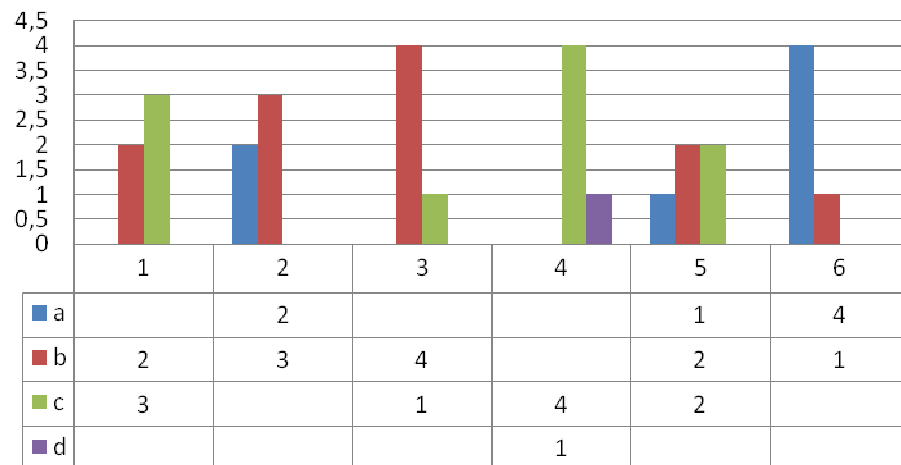
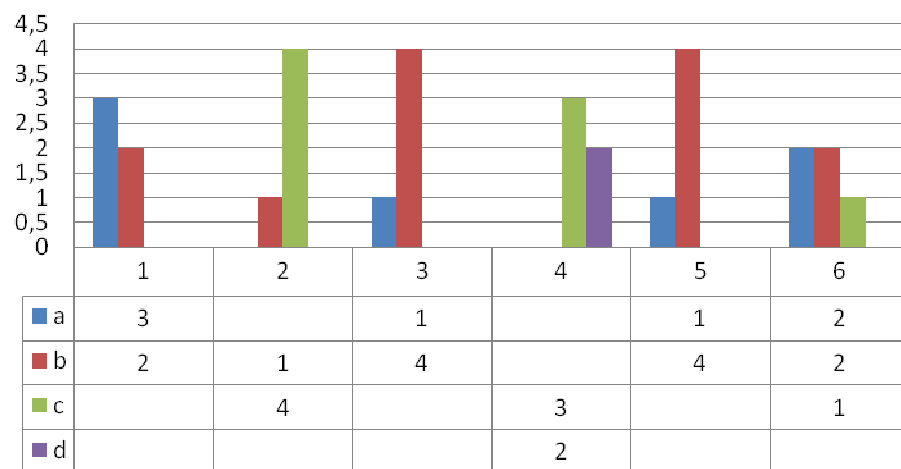
D. JOHTAMINEN



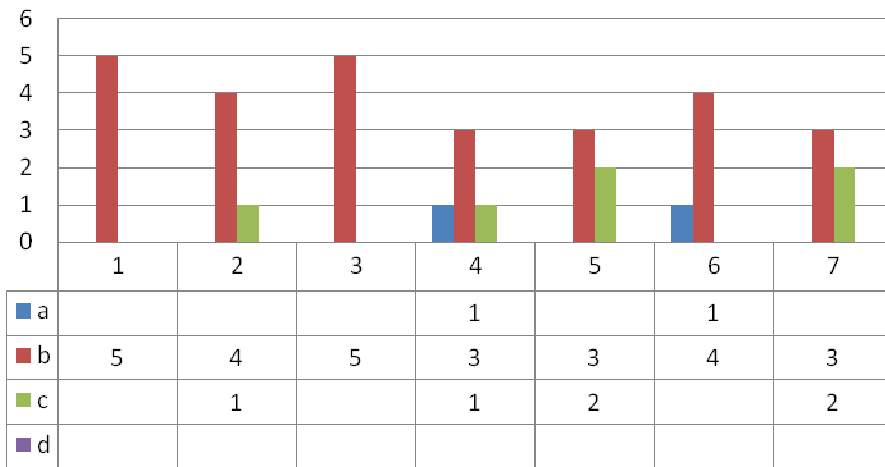
E .TYÖTURVALLISUUS



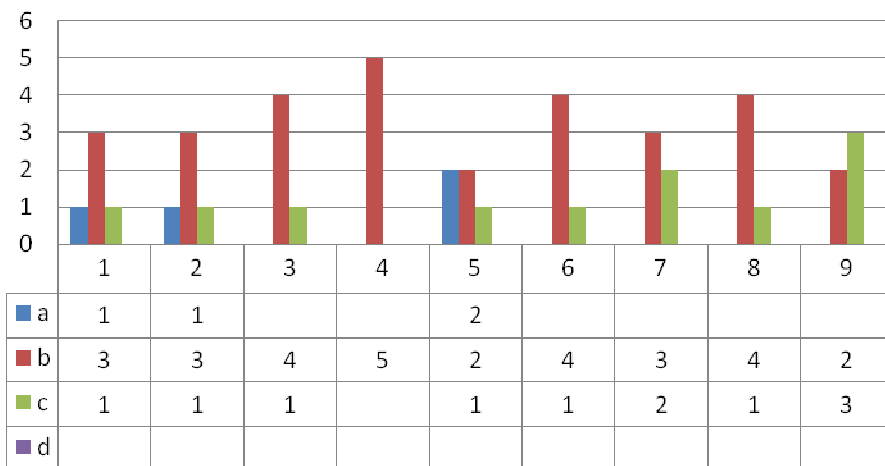
LIITE 3. (YKSIKKÖ 2)

A .TYÖAIKA JA TYÖMÄÄRÄ**B. OSAAMINEN JA MOTIVAATIO**

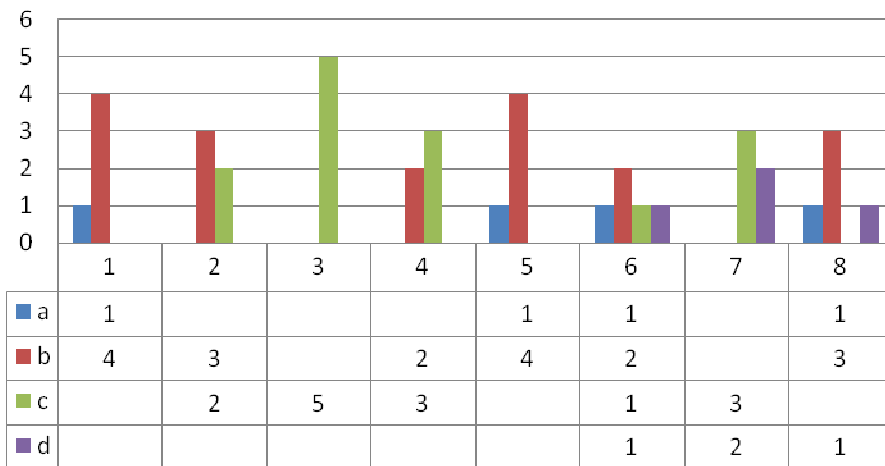
C .TYÖYHTEISÖ



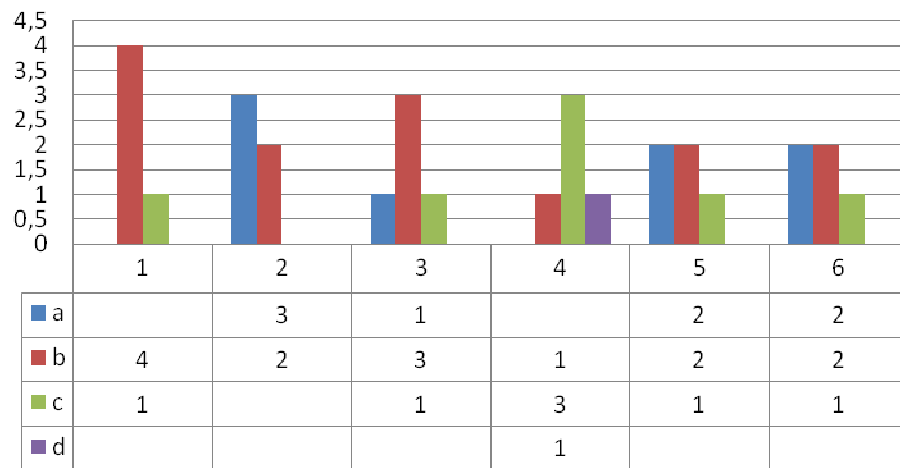
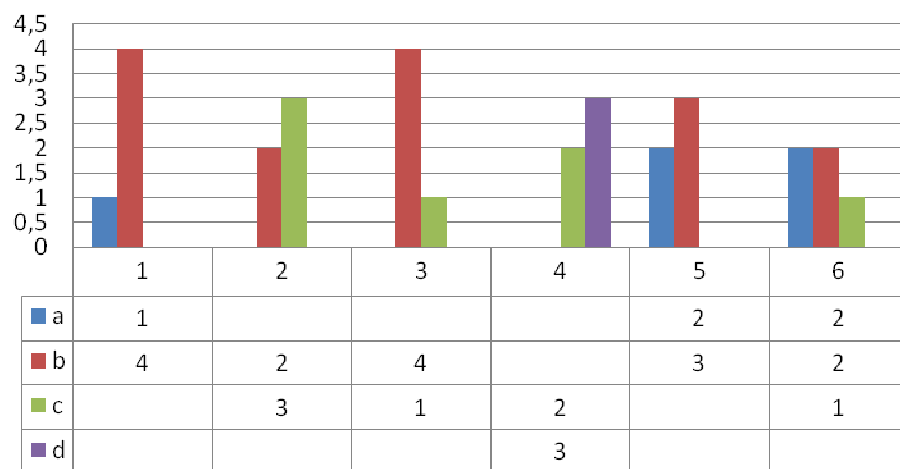
D. JOHTAMINEN



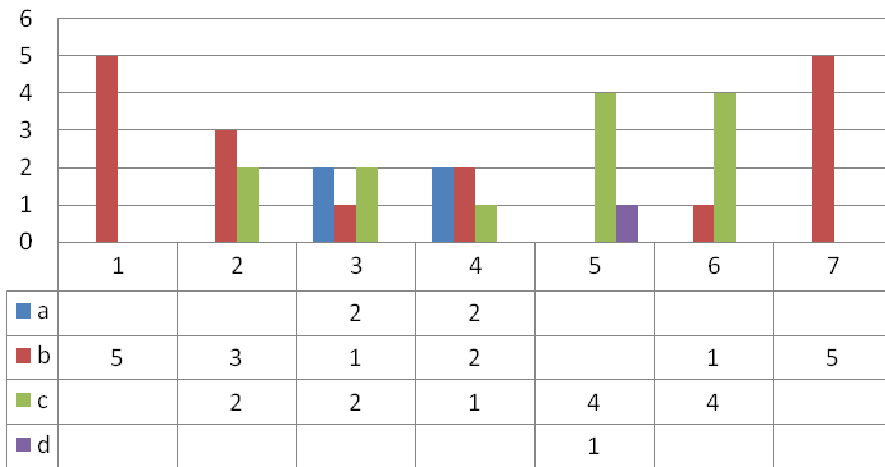
E .TYÖTURVALLISUUS



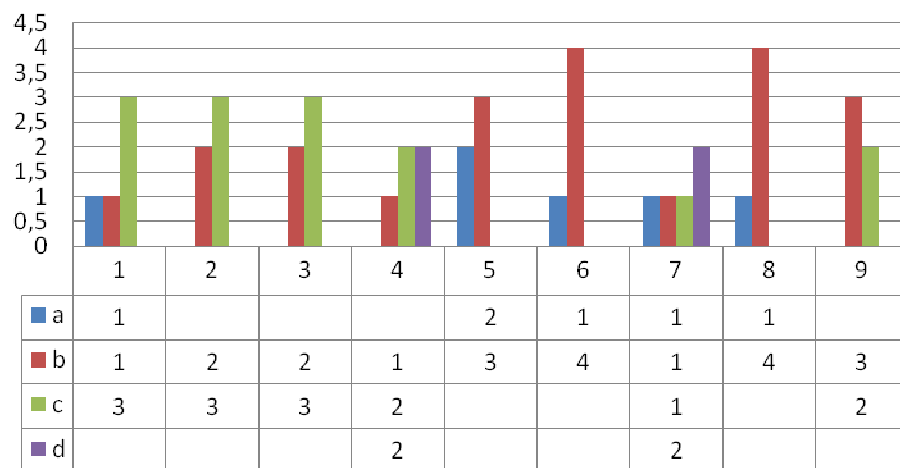
LIITE 4. (YKSIKKÖ 3)

A .TYÖAIKA JA TYÖMÄÄRÄ**B. OSAAMINEN JA MOTIVAATIO**

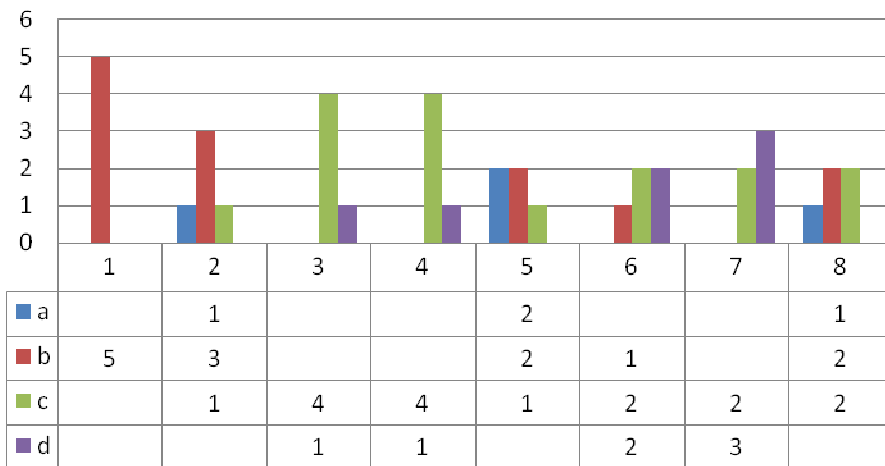
C .TYÖYHTEISÖ



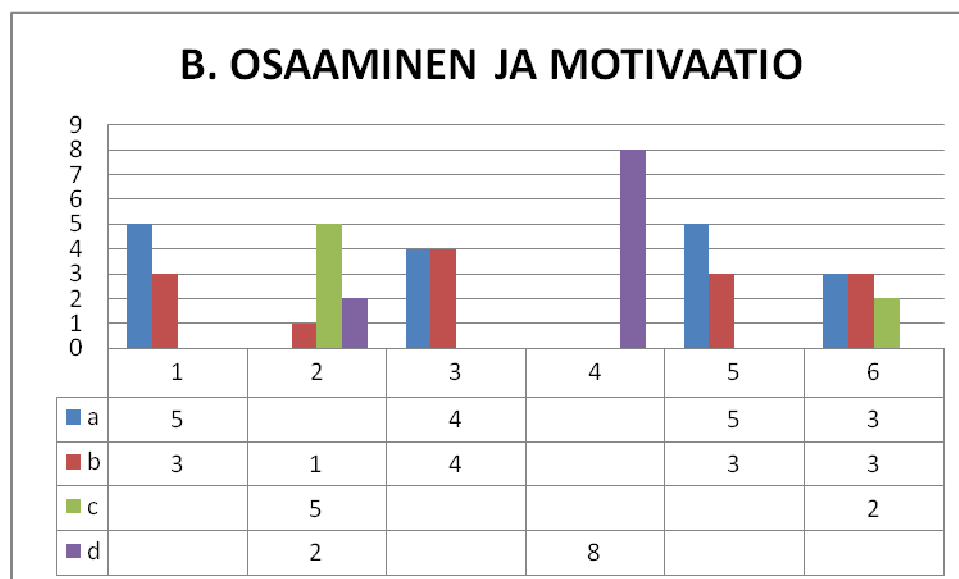
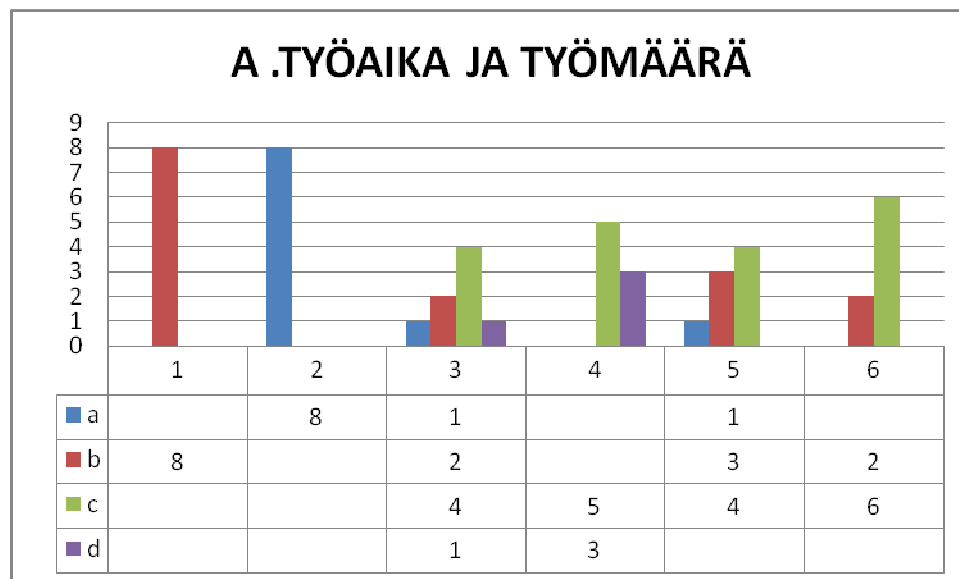
D. JOHTAMINEN



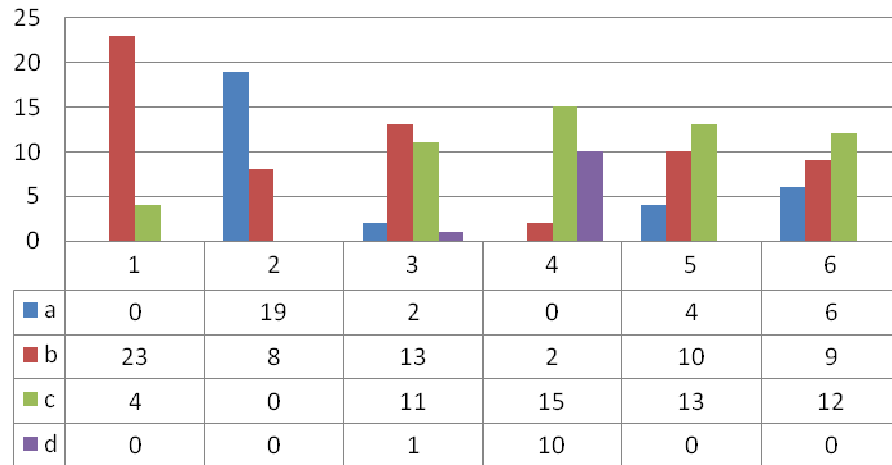
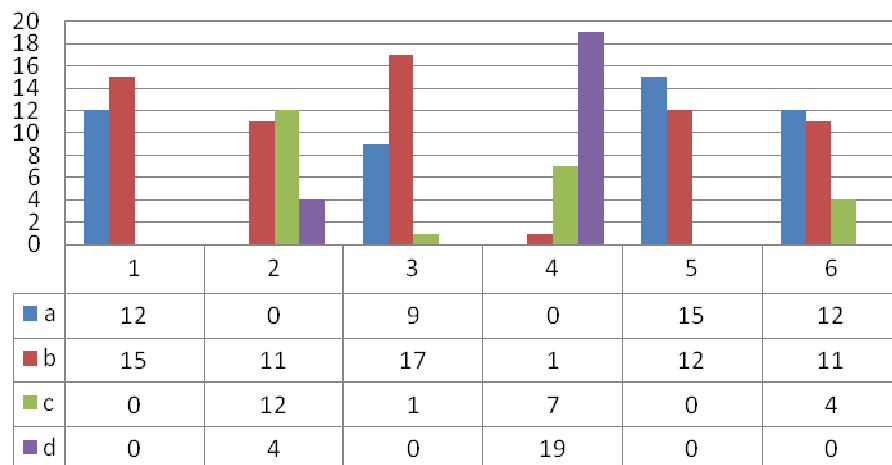
E .TYÖTURVALLISUUS



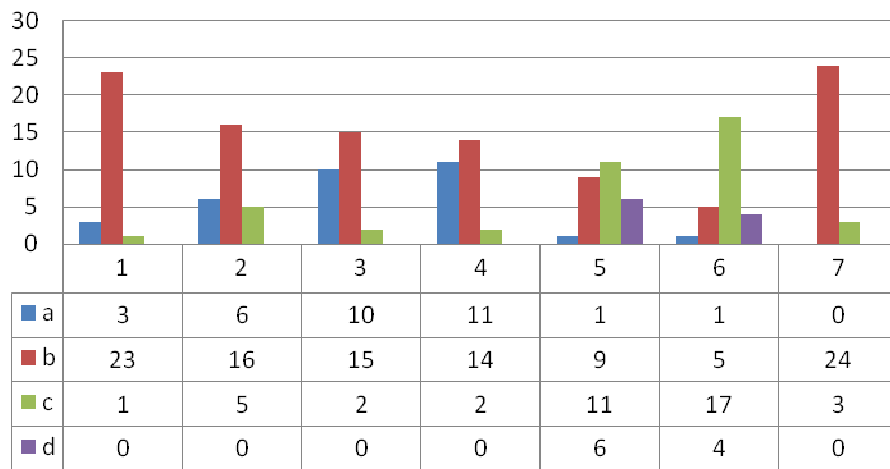
LIITE 5. (YKSIKKÖ 4)



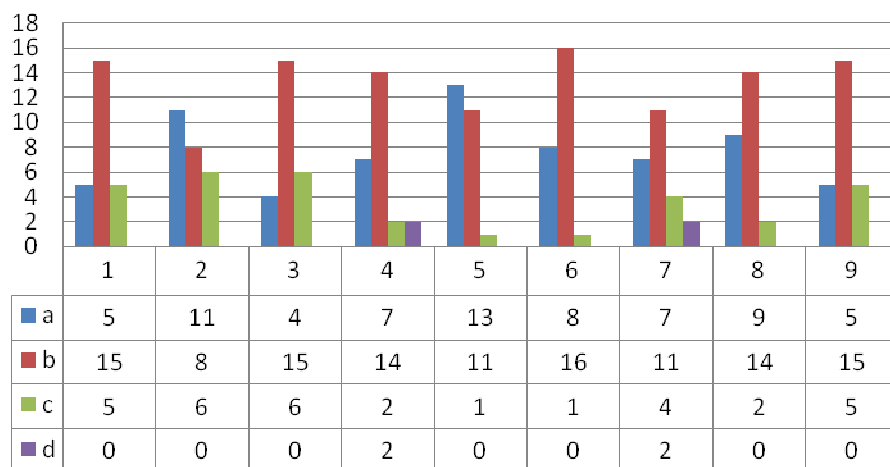
LIITE 6. (YHTEENVETO)

A .TYÖAIKA JA TYÖMÄÄRÄ**B. OSAAMINEN JA MOTIVAATIO**

C .TYÖYHTEISÖ



D. JOHTAMINEN



E .TYÖTURVALLISUUS

