

Sanna Kinnunen ja Kristiina Pohjolainen
AMMATILLISTEN PERHEKOTIEN LIITON JÄSENPERHEKO-
TIEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI

OPINNÄYTETYÖ
CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma
Maaliskuu 2018

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Maaliskuu 2018	Tekijä/tekijät Sanna Kinnunen ja Kristiina Pohjolainen
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn nimi Ammatillisten Perhekotien Liiton jäsenperhekotien työntekijöiden työhyvinvointi		
Työn ohjaaja Yliopettaja Pirjo Forss-Pennanen	Sivumäärä 37 + 4	
Työelämäohjaaja Hallituksen varajäsen Ilse Klem		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Ammatillisten Perhekotien Liiton jäsenperhekotien työntekijöiden työhyvinvointia. Työn tilaajana toimi Ammatillisten Perhekotien Liitto. Osa perhekodeista työllistää ulkopuolisia työntekijöitä, ja tarkoituksenamme oli kartoittaa juuri näiden henkilöiden työhyvinvointia työntekijöiden omasta näkökulmasta. Lisäksi kartoitimme sitä, kuinka perhekotivanhemmat itse edesauttavat työntekijöidensä työhyvinvointia.</p> <p>Opinnäytetyömme oli luonteeltaan case-tutkimus, ja aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla kyselylomakkeilla. Perhekodeissa työskentelevien työntekijöiden sähköpostiosoitteet saimme perhekotivanhemmilta. Kyselyt lähetettiin sähköisesti jokaisen työntekijän henkilökohtaisiin sähköpostiosoitteisiin sekä perhekotivanhempien omiin sähköpostiosoitteisiin. Kysymykset pohjautuivat Juhani Ilmarisen kehittämään Työkykytalomalliin, jonka mukaan yksilön jokainen elämän osa-alue vaikuttaa työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen.</p> <p>Kerätyn aineiston perusteella huomasimme, että työntekijöiden työhyvinvointi oli kunnossa niin työntekijöiden kuin perhekotivanhempien näkökulmasta. Perhekotivanhemmilta tulleesta aineistoista kävi ilmi, että he pitivät hyvää huolta omista työntekijöistään ja näin edesauttoivat näiden työhyvinvointia omalta osaltaan. Tuloksista pystyimme päättämään, että työntekijän oma panostus työhyvinvointiin on tärkeää samoin kuin oman esimiehen toimet työhyvinvoinnin edistämiseen.</p>		
Asiasanat lastensuojelu, työhyvinvointi, perhekotityö		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date March 2018	Author/s Sanna Kinnunen and Kristiina Pohjolainen
Degree programme Degree Programme of Social Services		
Name of thesis Work Welfare of the Federation of Professional Foster Homes Employees		
Instructor Principal Lecture Pirjo Forss-Pennanen	Pages 37 + 4	
Supervisor Deputy Member of Board Ilse Klem		
<p>The purpose of this thesis was to survey the well-being at work among the employees of the Federation of Professional Foster Homes. Subscriber of the thesis were the Federation of Professional Foster Homes. Some of the foster homes employ outsiders and we wanted to chart the well-being of these people from the employee's point of view. In addition, we mapped out how foster parents themselves contribute to the well-being of their employees.</p> <p>The nature of our thesis was case-study and the material was collected by half-structured questionnaires. Employees' personal e-mail addresses were collected from foster families. Questionnaires were sent electronically to each employee's personal e-mail addresses and to the foster family's e-mail addresses. The questions were based on the Working Ability House-model developed by Juhani Ilmarinen, according to which each part of the individual's life affects well-being at work and coping with work.</p> <p>Based on the collected data, we found out that employee well-being was good from employees' own perspective and through foster families' perspective. From the data of the foster parents, it turned out that they took good care of their own employees and thus contributed to their occupational well-being for their own part. From the results we could conclude that the employee's own contribution to well-being at work is important as well as one's own supervisor's efforts to promote well-being at work.</p>		

Key words Child protection, well-being at work, work in foster homes
--

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 LASTENSUOJELULAINSÄÄDÄNTÖ PERHEKOTIEN TOIMINNASSA	3
3 KODINULKOPUOLINEN SIJOITTAMINEN.....	4
3.1 Avohuollon tukitoimet	5
3.2 Huostaanotto	6
3.3 Sijaishuollon eri muodot.....	7
4 AMMATILLISTEN PERHEKOTIEN LIITTO	10
5 TYÖHYVINVOINTI TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA.....	12
6 TYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	14
6.1 Työntekijän työssä jaksaminen.....	16
6.2 Työntekijän kokemus stressi	18
6.3 Työntekijän kokemus työn ilo ja imu.....	20
6.4 Työhyvinvoinnin johtaminen	21
7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	23
7.1 Tavoite ja tarkoitus	23
7.2 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset	24
7.3 Aineiston keruu ja analyysi	24
7.4 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	25
8 TULOKSET	27
8.1 Työntekijöiden vastaukset.....	27
8.2 Perhekotivanhempien vastaukset.....	31
9 POHDINTA.....	32
LÄHTEET.....	36
LIITTEET	

KUVIOT

KUVIO 1. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät (mukaillen Ilmarinen 2006).....	15
KUVIO 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka & Manka 2016, 74.).....	16
KUVIO 3. Terveys ja toimintakyky.....	27
KUVIO 4. Osaaminen.....	28
KUVIO 5. Työympäristö ja työolot.....	29
KUVIO 6. Arvot ja innovointi.....	29
KUVIO 7. Johtaminen.....	30
KUVIO 8. Kysely perhekotivanhemmille.....	31

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aiheena on Ammatillisten Perhekotien Liiton (käytetään jatkossa lyhennettä APKL) jäsenperhekotien perhekotivanhempien alaisuudessa toimivien työntekijöiden työhyvinvointi niin työntekijöiden kuin myös perhekotivanhempien näkökulmasta. Idea opinnäytetyömme aiheeseen tuli meidän kummankin työtaustasta perhekodissa. Työ perhekodissa voi olla henkisesti sekä välillä fyysisestikin raskasta ja on tärkeää, että työntekijät, jotka työskentelevät perhekodeissa, pitävät huolta omasta työhyvinvoinnista sekä työssä jaksamisesta. Kun työntekijät perhekotityössä voivat hyvin, saavat perhekoteihin sijoitetut lapset parhainta mahdollista huolenpitoa ja hoivaa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa, miten työntekijät itse kokevat oman työhyvinvointinsa ja kuinka perhekotivanhemmat omalla tavallaan edesauttavat omien työntekijöidensä työssä jaksamista. Tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia luomalla kaksi kyselylomaketta niin perhekotivanhemmille kuin työntekijöille. Osallistumispyyntö kyselyyn lähetettiin kaikkiin 82 perhekotiin ympäri Suomea. Lopullinen osallistujamäärä oli kymmenen eri perhekotia. Lopulliset kyselylomakkeet lähetettiin näiden perhekotien perhekotivanhemmille sekä heidän työntekijöilleen syyskuussa 2017. Opinnäytetyömme on tapaustutkimus ja on luonteeltaan määrällinen tutkimus, joka osittain myös noudattaa laadullisen tutkimuksen piirteitä.

Opinnäytetyö etenee esitellen aiheen pääkäsitteitä aiheen kirjallisuuden avulla. Kirjallisuudessa olemme keskittyneet siihen, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen ja kuinka näitä asioita voidaan kehittää. Teoriatieto on kerätty niin, että se on suoraan kytköksissä itse kyselylomakkeisiin. Kyselylomakkeiden pohja perustuu Juhani Ilmarisen kehittämään Työkykytaloon (KUVIO 1), jonka mukaan niin työelämän kuin henkilön oma elämäntilanne vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin. Yhtenä teoreettisena viitekehystenä käytetään

tämme myös Mankan ja Mankan (2016) teosta, joka käsittelee kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Esittelemme myös kohdeorganisaation APKL:n sekä käymme läpi palvelut, joita kohdeorganisaation jäsenperhekodit tarjoavat.

Opinnäytetyömme lopussa käymme läpi aineiston avulla kerätyt tulokset sekä avaamme opinnäytetyömme tuloksia. Lopuksi käymme pohdinnan kautta läpi koko opinnäytetyönprosessin sekä kerromme yhteenvetona, mitä opinnäytetyömme tulokset kertovat APKL:n jäsenperhekotien työntekijöiden työhyvinvoinnista

2 LASTENSUOJELULAINSÄÄDÄNTÖ PERHEKOTIEN TOIMINNASSA

Lastensuojelua ohjaa lastensuojelulainsäädäntö. Näissä laeissa ovat muun muassa lastensuojelulaki ja sijaishuoltolaki, jotka tärkeimpinä ohjaavat ammatillisten perhekotien toimintaa. Tarkemmin ammatillisten perhekotien toimintaa ja palvelua määrittelee laki yksityisistä sosiaalipalveluista. Laissa sanotaan, että lapsella on oikeus tasapainoiseen kasvuun sekä kehitykseen, riittävään huolenpitoon ja mahdollisuus osallistua itseään koskeviin asioihin (Lastensuojelulaki 417/2007 1§ ja 5§).

Lapsen vaarantuneeseen kehitykseen ja kasvuun voidaan puuttua erilaisilla toimenpiteillä, jotka ovat lastensuojelulaissa määriteltyjä. Lailla turvataan lapsen oikeus tasapainoiseen ja turvalliseen kasvuympäristöön sekä hyvään ja monipuoliseen kehitykseen ja huolenpitoon. (Lastensuojelulaki 417/2007 1§.) Kun havaitaan tilanne, jossa lapsen kasvuolosuhteet ovat vaaraksi lapsen kehitykselle ja lapselle itselleen, tulee tilanteeseen puuttua lastensuojelun toimenpitein. Tilanteeseen puututaan myös silloin, jos lapsi itse vaarantaa kasvunsa, kehityksensä tai terveytensä käyttäytymisellään tai toimillaan. (Lastensuojelulaki 417/2007 34§.)

Jotta lastensuojelu olisi lapsilähtöistä, on lastensuojelun tukitoimien ja toimenpiteiden valinta mietittävä lapsikohtaisesti. Lapset ovat lähtökohtaisesti erilaisia, ja moninaisissa tilanteissa kaikki lastensuojelun toimet eivät sovi kaikille samalla lailla. Oikean tukimuodon löytymiseen vaikuttaa myös selvitys lapsen mielipiteistä ja taustoista. Kun sijaishuoltopaikkaa valitaan, täytyy lapsen edun olla ensisijainen valintakriteeri (Lastensuojelulaki 417/2007 50§).

3 KODIN ULKOPUOLINEN SIJOITTAMINEN

Ennen lapsen sijoittamista kodin ulkopuolelle on tapahtunut monia asioita. Lastensuojeluprosessi sisältää erilaisia toimenpiteitä tapauskohtaisesti, ja se käynnistyy joko perheen omasta yhteydenotosta tai sosiaaliviranomaiselle tehdystä lastensuojeluilmoituksesta. (Kananoja, Lähteinen & Marjamäki 2010, 172.) Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille on määritelty velvoite tehdä lastensuojeluilmoitus tarvittaessa, mutta kuka tahansa voi tehdä ilmoituksen, jos tilanne sitä vaatii. (Lastensuojelulaki 417/2007 25§).

Heti kun lastensuojeluilmoitus saapuu sosiaalityöntekijälle, on tämän tehtävä toimenpidepäätös seitsemän arkipäivän sisällä. Lastensuojelutarpeen selvitys voidaan tehdä, mikäli kyseessä ei ole kiireellisiä toimenpiteitä vaativa tapaus. Tässä tapauksessa sosiaalityöntekijä voi myös päättää olla ryhtymättä toimenpiteisiin, jos tilanne ei vaadi puuttumista. (Lastensuojelulaki 417/2007 26§.) Kun lastensuojeluntarvetta selvitetään, tavataan perhe ja pyritään saamaan käsitys lapsen ja perheen tilanteesta. Tilanteessa arvioidaan hoidosta vastaavien ihmisten mahdollisuuksia huolehtia lapsen kasvatuksesta ja hoidosta. (Lastensuojelulaki 417/2007 27§.) Tilanteen arvioinnin jälkeen voidaan tulla tulokseen, että perhe pärjää itsenäisesti tukitoimitta tai voidaan tarjota apua avohuollon tukitoimista. Jos perheessä ongelmat ovat vähemmän tukea tarvitsevia, avohuollon tukitoimet voivat olla riittävä tuki perheeseen. Jos tilanne kuitenkin vaatii enemmän tukea ja ongelmat eivät poistu, voidaan aloittaa pohdinta mahdollisesta sijaishuollosta ja lapsen huostaanotosta. (Kananoja ym. 2010, 177–178.)

Lastensuojelussa lapsen kiireellinen sijoitus tarkoittaa, että on päätetty sijoittaa lapsi kodin ulkopuolelle välittömästi. Tässä tilanteessa on katsottu, että lapsen huolenpitoa on laiminlyöty ja/tai hän on välittömässä vaarassa. Tällaisia tapauksia ovat esimerkiksi huoltajan päihtymystilan vaikutus kykyyn huolehtia lapsista ja turvallisesta arjesta tai pienet lapset ovat yksin kotona pitkiä aikoja. Myös väkivalta- ja hyväksikäyttötilanteet vaativat lähes poikkeuksetta kiireellisen sijoituksen ilmi tullessaan. Lastensuojelulaissa 417/2007 38§ lapsi voidaan sijoittaa

enintään 30 päiväksi kodin ulkopuolelle kiireellisen sijoituksen päätöksellä ja tänä aikana selvitetään tilannetta ja pohditaan tarvittavia tukitoimia tai huostaanottopäätöstä. Toisinaan tilanne on se, että lapsi ei voi olla kotona varsinaista lastensuojelutoimenpiteen päätöstä tehtäessä, vaan tällöin hänet sijoitetaan kodin ulkopuolelle turvalliseen paikkaan odottamaan jatkoa. (Kananoja ym. 2010, 183–184.)

Lastensuojelun asiakkuuden alkaessa lapselle tehdään asiakassuunnitelma. Tästä ilmenee toimenpiteet sekä niiden tavoitteet. Suunnitelmaan laitetaan lapsen lähtötilanne ja olosuhteet sekä kirjataan syyt sijoitukselle tai tukitoimille. Asiakassuunnitelmaan kirjataan myös aikataulu tavoitteiden täyttymiselle, tällöin tavoitteiden toteutumista voidaan seurata. Asiakassuunnitelma tehdään yhdessä huoltajien ja lapsen kanssa ja siinä käydään läpi myös lapsen yhteydenpito vanhempiin; kuinka usein pidetään yhteyttä heihin ja miten. (Lastensuojelulaki 417/2007 30§.)

3.1 Avohuollon tukitoimet

Lastensuojelussa avohuollon tukitoimet ovat ensimmäinen ja lievin muoto puuttua asioihin ja tarjota apua. Tällä toimenpiteellä ennaltaehkäistään tarvetta siirtyä huostaanottoon tai muihin sijoituksiin puuttumalla vallitsevaan tilanteeseen perheessä sekä tukemalla perheen vahvuuksia. Tukimuodon peruseriaate on vapaaehtoisuus, jolloin lapsi ja vanhemmat ovat samaa mieltä tuen tarpeellisuudesta sekä ovat sitoutuneita tarvittavan muutokseen. (Kananoja ym. 2010, 177–178.)

Sosiaalityössä avohuollon tukitoimet ovat neuvoja antavia ja ohjaavia. Laki määrittelee ne sisällöltään tukea antaviksi esimerkiksi perheen ongelmatai taloustilanteeseen. Ne mahdollistavat perheelle virkistystoimintaa ja perhelomia. Muita avohuollon tukipalveluita ovat myös terapia, perhetyö, tukihenkilötoiminta, päivähoito ja muut hoitopalvelut sekä toiminta vertaisryhmässä. (Lastensuojelulaki 417/2007 34§.)

Lapsi voidaan sijoittaa ennalta määrätyksi ajaksi kodin ulkopuolelle avohuollon tukitoimena ja sen tarkoituksena on saada parempi kuva lapsen tilanteesta. Sijoituksen aikana arvioidaan tarvetta tukeen sekä lapsen kuntoutumista. (Lastensuojelulaki 417/2007 37§.) Lapsen paluu kotiin on lyhyissä sijoituksissa päätavoitteena, mutta jos lapsen kotiinpaluuseen ei ole mahdollisuutta, ei lyhytaikaista sijoitusta tulisi tehdä avohuollon tukitoimena vaan ratkaista tilanne huostaanotolla. Lastensuojelulaissa ei ole määritelty sijoituksen pituutta avohuollon puolella, mutta lasta ei tule jatkuvasti sijoittaa lyhyillä jaksoilla kodin ulkopuolelle tai että sijoitusta ei tulisi ylipäättään tehdä, jos huostaanoton edellytykset täyttyvät. (Lastensuojelulaki 417/2007 37§.) Esimerkiksi ammatilliset perhekodit usein tarjoavat sijaishuoltoa myös avoimena tukitoimena, jonka tavoitteena on lapsen kuntoutuminen ja paluu perheen luokse.

Lastensuojelun periaatteeseen kuuluu aloittaa tukeminen lievemmillä toimenpiteillä lapsen etua ajatellen (kuten avohuollon tukitoimet), mikäli se on lapsen edunmukaista. Avohuollon aikana päätösvalta säilyy huoltajalla, mutta mikäli avohuollon tukitoimet eivät ole riittäviä, siirrytään miettimään toisia ratkaisuja. Avohuollon tukitoimista tehdään asiakassuunnitelma, johon määritellään tukitoimien tai sijoituksen kesto sekä tavoitteet ajalle. Tätä tarkastellessa ja päivittäessä pohditaan, ovatko tavoitteet täyttyneet määriteltynä aikana ja tarvitseeko muutoksia tehdä. (Lastensuojelulaki 417/2007 30§.)

3.2 Huostaanotto

Kun huostaanotto tapahtuu, on tilanne poikkeuksetta vakava. Lapsen kasvu ja kehitys vaarantuu kotona, eikä lapsi saa riittävää huolenpitoa. Vanhemmat eivät pysty erilaisista syistä johtuen huolehtimaan lapsen tarpeista ja kasvatuksesta. Suojelun tarpeen herääminen voi johtua myös lapsen omasta käytöksestä hänen vaarantaessaan itse oman kasvunsa ja kehityksensä. (Lastensuojelulaki 417/2007 40§.) Huostaanottopäätös on aina toistaiseksi voimassa oleva, ja sen voi purkaa olosuhteiden muuttuessa. Huoltajuus säilyy vanhemmilla koko huostaanoton ajan, ja heillä on oikeus osallistua lapsensa asioihin sekä tuoda esille mielipiteitään koskien

kasvatuksellisia ja hoidollisia asioita. Huoltajuus säilyy, vaikka lapsi olisi sijoitettuna muualle. (Kananaja ym. 2010, 184–187.)

Jos tilanne perheessä paranee niin, että lapsi voi viettää enemmän aikaa kotonaan, aloitetaan kotilomien lisääminen ja pidentäminen, jotta nähdään, kuinka arki kotona sujuu. Jos kaikki menee hyvin, voidaan huostaanoton purkamisesta alkaa keskustelemaan, mutta kaikki tuki ei katkea silti tähän. Tukea jatketaan perheeseen edelleen eri tavoin ja askel kerrallaan vähennetään tukitoimia. (Kananaja ym. 2010, 190–191.) Lastensuojelulain 47§ mukaisesti huostaanotto päättyy viimeistään lapsen täyttäessä 18 vuotta. Tähän ei tarvita erillistä päätöstä, mutta tukitoimet voivat jatkua huostaanoton päättymisen jälkeen jälkihuoltona lapsen itsensä suostuksella.

3.3 Sijaishuollon eri muodot

Lapsen sijoittamisen kodin ulkopuolelle valmistelee lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä ja valitsee lapselle sopivan sijaishuoltopaikan. Kun sijaishuoltopaikkaa valitaan lapselle, tulee ottaa huomioon lapsen ikätason mukainen kasvun turvaaminen sekä erityistarpeiden huomiointi koulunkäynnissä. Huomioon tulee ottaa myös perhesuhteiden ja lähipiirin yhteydenpidon vaivattomuuden mahdollistaminen. Sijaishuollon muotoja voivat olla muun muassa perhehoito, ammatilliset perhekodit sekä lastensuojelulaitokset. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2017d.) Opinnäytetyömme näkökulma näistä sijaishuollon muodoista liittyy ammatillisten perhekotien toimintaan.

Perhehoidon tarkoituksena lastensuojelussa on järjestää lapselle hoito tai muu osa- tai ympärivuorokautinen huolenpito perhehoitajan yksityiskodissa tai hoidettavan kotona. Lasten ja nuorten parissa työskenteleviä perhehoitajia kutsutaan myös sijaisvanhemmiksi. Hoidon tavoitteena on antaa perhehoidossa olevalle lapselle mahdollisuus kodinomaiseen hoitoon, luoda läheisiä ihmissuhteita sekä edistää lapsen perusturvallisuutta kuin myös sosiaalista kehitystä. (Perhehoitolaki 263/2015, 3§.)

Perhehoito on ensisijainen lapsen sijaishuollon muoto, ja laitoshoidon järjestetään vain, jos sijaishuoltoa ei voida järjestää lapsen edun mukaisesti riittävien tukitoimien avulla perhehoitossa. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 50§.)

Ammatilliset perhekodit sijoittuvat perhehoidon ja laitoksen väliin yhtenä sijaishuoltomuotona. Toiminta on luvanvaraista perhehoitoa. Lähtökohdiltaan ammatilliset perhekodit toimivat kuten toimeksiantosuhteiset perhekodit, esimerkiksi sijaisperheet. Ammatillisilta perhekodeilta edellytetään kuitenkin vahvempaa osaamista kuin toimeksiantosuhteisilta perhekodeilta. Tämä mahdollistaa erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitsevien lasten ja nuorten sijoittamisen perhehoitoon. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017a.) Ammatilliset perhekodit eivät lukeudu lastensuojelulain mukaisiksi lastensuojelulaitoksiksi. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 57§.) Rajoitustoimenpiteitä ei voida käyttää yhteydenpidon rajoittamista lukuun ottamatta, mutta kotikasvatuskeinoin voidaan rajata normaalin kasvatuskäytännön mukaisesti lapsen käytöstä. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2017c.)

Ammatillisissa perhekodeissa työskentelevät vanhemmat, joilla tulee olla työkokemusta sekä koulutusta lastensuojelulain mukaiseen hoito- ja kasvatustyöhön. (Perhehoitolaki 263/2015, 6§.) Perhekotivanhempien on myös osattava hallita yrittäjyyteen liittyvät perusasiat sekä myös työnantajavelvoitteiden hoitaminen, mikäli perhekodissa työskentelee ulkopuolisia työntekijöitä. Sijoitettujen lasten hoito ja kasvattaminen on erityisosaamisen alue, joten myös henkilökunnan on oltava ammattitaitoista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017a.)

Lapsen sijoittaminen perhehoitoon ei aina ole mahdollista esimerkiksi lapsen vaikeahoitoisuuden vuoksi. Laitoshoidon voi olla myös paras ratkaisu silloin, kun lapsen sijoitus on väliaikainen ja siihen sisältyy tiivis työskentely lapsen vanhempien kanssa. Tiivis yhteydenpito lapsen ja vanhempien välillä on tärkeää. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017b.) Laitoshoidoksi lasketaan lastenkodit ja koulukodit sekä muut näihin verrattavissa olevat lastensuojelulaitokset.

(Lastensuojelulaki 13.4.2005/417, 57§.) Lastensuojelulaitoksia ylläpitävät lähinnä valtio, yksityiset yhteisöt sekä kunnat. Muita lastensuojelulaitoksia ovat muun muassa vastaanottokodit sekä nuorisokodit. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017b.)

4 AMMATILLISTEN PERHEKOTIEN LIITTO

APKL:n jäsenenä on vuonna 2017 82 ammatillista perhekotia. APKL:n päämääränä on tukea jäsenperhekoteja tarjoamaan korkealaatuisia lasten sijaishuoltopalveluja sekä toimia tiiviissä yhteistyössä muun lastensuojelukentän kanssa yleisten perhekotien toimintaedellytysten parantamiseksi. Heidän toiminta-ajatuksena on suorittaa prosessinomaista jatkuvaan arviointiin perustuvaa laatutyöskentelyä toimimalla yhteistyöelimenä jäsenperhekotien välillä sekä osallistumalla aktiivisesti yleiseen lastensuojelualan laadulliseen kehitys- ja yhteistyöhön. (Ammatillisten Perhekotien Liitto ry 2017.)

APKL:n jäsenperhekodit ovat pieniä perheyriyksiä. Perhekotien vanhemmat sekä heidän mahdolliset työntekijänsä saavat säännöllisesti työnohjausta sekä ovat tiiviissä yhteistyössä alan asiantuntijoiden kanssa. APKL:n jäsenperhekodit on jaettu alueellisiin laatupiireihin, ja APKL järjestää valtakunnallisia koulutuspäiviä. Keskiössä yksittäisissä perhekodeissa, laatupiireissä sekä valtakunnallisissa järjestötyöissäkin on tärkeää jatkuva toiminnan kehittäminen sekä tavoitteellisuus. (Ammatillisten Perhekotien Liitto ry 2017.)

Verkostotyö on ammatillisissa perhekodeissa tiivistä. Verkostotyössä vastuuhenkilönä toimii lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä ja perhekoti hoitaa sekä kasvattaa lasta toimien yhteistyössä muiden tahojen kanssa. Yhteistyön piiriin kuuluvat lapsen biologiset vanhemmat, lapsen suku ja lähipiiri, koulut, päiväkodit sekä muut sosiaali- ja terveystoimen elimet. Tärkeää on, että perhekoti toimii aktiivisena sekä yhteistyökykyisenä toimijana. (Ammatillisten Perhekotien Liitto ry 2017.)

Perhekotivanhempien on osattava arvioida sitä, millaisia muita palveluita perhekotiin sijoitettu lapsi tarvitsee. Monet perhekoteihin sijoitetut lapset tarvitsevat terapiaa. Perhekotivanhemmat ovatkin tiiviisti mukana järjestämässä lapsille terapiaa sekä kuntoutusta. (Ammatillisten Perhekotien Liitto ry 2017.)

Oman toiminnan arviointi on suuressa roolissa perhekotityössä, ja se kuuluu osaksi laatutyöhön. Kaikilla perhekodeilla on oltava omavalvontasuunnitelma, jota päivitetään tarvittaessa vuosittain. Jokaisen lapsen sijoituksen kohdalla on osattava arvioida, miten perhekoti pystyy vastaamaan lapsen tarpeisiin sekä onko kyseinen perhekoti sijoituspaikkana lapsen tarpeisiin sopiva. Koko lapsen sijoituksen ajan pyritään ammatilliseen hallittuun työskentelyyn aina lapsen etua ajatellen. Tällaisia asioita voivat olla muun muassa lapsen kotiutuminen, siirtyminen toiseen sijaishuoltopaikkaan tai nuoren itsenäistyminen. Itsenäistyville nuorille on tarjolla ammatillisten perhekotien puolesta jälkihuoltoa. (Ammatillisten Perhekotien Liitto ry 2017.)

Jokainen lapsi ja nuori saa ammatillisessa perhekodissa yksilöllistä hoivaa ja huolenpitoa. Lapselle on annettava mahdollisuus kiintyä ja kiinnittyä perheeseen, joka antaa korjaavia kokemuksia lapselle. Perhekotiin tulevalla lapsella saattaa taustana olla epävakaita olosuhteita ja traumatisoivia kokemuksia. Ammatillisen perhekotivanhempien ammatillisuus sekä kyky kohdata lapsen tarpeet ovat tärkeitä, ja heidän tehtäväkseen jää vakauttaa lapsen elinolosuhteet. Koko perhekotiyhteisö toimii kasvattavana ja hoitavana yhteisönä, johon perhekotivanhemmat luovat toimivat käytännöt ja säännöt. (Ammatillisten Perhekotien Liitto ry 2017.)

5 TYÖHYVINVOINTI TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu itse työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista. Hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön oma ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. Se, kuinka ihminen jaksaa työssään, on riippuvainen työhyvinvoinnista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

Työhyvinvoinnin edistäminen ei kuulu pelkästään työnantajille, vaan myös työntekijät ovat itse vastuussa omasta työssäjaksamisesta. Työnantaja on vastuussa työympäristön turvallisuudesta, työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta sekä hyvästä johtamisesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

Työhyvinvoinnille ei löydy yhtä ainoaa oikeaa määritelmää. Kyseessä on yksilöllinen kokemus, johon vaikuttavat esimerkiksi työpaikan toimivat ihmissuhteet sekä työntekijän oma ammattitaito. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.) Jokainen työntekijä voi vaikuttaa omaan työkykyyn sekä työhyvinvointiin pitämällä kiinni terveellisistä elämäntavoista, joihin lukeutuvat muun muassa riittävä liikunta, ravinto, lepo ja uni. Myös omat henkilökohtaiset sosiaaliset suhteet sekä harrastukset luovat perustaa omalle työkyvylle ja työhyvinvoinnille. (Pääkkönen, Ravantti & Repo 2015, 31.)

Työhyvinvoinnin pääoma on käsite, joka yhdistää kaikki inhimillisen pääoman tekijät yhteen. Näitä tekijöitä ovat tuloksellisuus, työura ja työhyvinvointi. Ennaltaehkäisevällä toiminnalla pystytään kasvattamaan työhyvinvointipääomaa, jonka taso määrittää, kuinka paljon organisaatio kykenee hyödyntämään muita inhimillisiä resurssejaan nyt ja tulevaisuudessa. Jokainen organisaatio määrittelee yksilöllisesti oman työhyvinvointipääomansa tavoitteet ja haasteet, se on kuitenkin strateginen resurssi. (Manka & Manka 2016, 52–53.) Työhyvinvoinnin pääomaan liittyy vahvasti työntekijän psykologinen hyvinvointi sekä motivoituminen. Olennaisina osa-

tekijöinä ovat myös työyhteisön jäsenten välinen sosiaalinen pääoma sekä esimies-alaisuuhteissa ilmenevä sosiaalinen pääoma. Jos organisaatio uudistuu nopeasti, haastaa se erityisesti sosiaalisen pääoman kehittymisen, sillä sosiaalinen pääoma tarvitsee aikaa kehittyäkseen ja muutosten tuulissa aikaa yhteisöllisyyden rakentamiseen työyhteisössä jää niukalti. Yhteisöllisyys toimii kuitenkin työhyvinvoinnin edistäjänä. (Manka & Manka 2016, 54.)

Työhyvinvointipääoman pohjaa luodaan työntekijöiden työkykyä, turvallista ja terveellistä työntekoa ja ergonomiaa edistävillä käytännöillä ja toimenpiteillä. Kuitenkin on huomioitava, että itse työhyvinvoinnin perusta luodaan itse työssä. Työnantajilla on suuri vaikutus työyhteisön työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin perusta on lähtökohtaisesti työntekijöiden innostuneisuudessa ja osaamisessa, mutta myös halussa antaa omat taitonsa käyttöön. Hyvällä johtamisella saadaan hyviä tuloksia työyhteisöissä, sillä jokainen työntekijä kaipaa tulevansa kuuluksi. Työhyvinvoinnin pääoman korkeimman tason hyödyntämisellä mahdollistetaan onnistuneet muutokset organisaatiossa ja helpotetaan työntekijöitä sopeutumaan muuttuviin tilanteisiin työelämässä. Edistyksellistä työhyvinvointipääomaa ovat työntekijöiden uudistumis- ja muutoskyvykkyys, joita tukevia ja luovia elementtejä ovat esimerkiksi työn imu ja työn merkityksellisyyden kokeminen. (Manka & Manka 2016, 53–54.)

6 TYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät. Näistä tekijöistä on tehty lukuisia malleja, ja vuosien myötä ajatus siitä, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin, on muuttunut. Tutustumme muutamaa malliin, joista toista (KUVIO 1) sovelsimme kyselylomaketta tehdessämme.

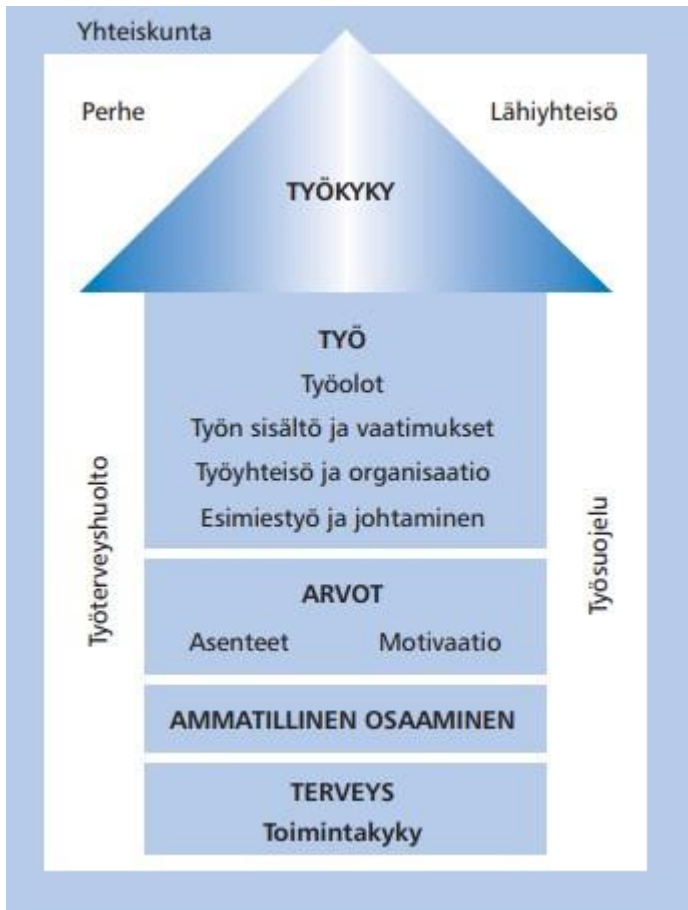
Juhani Ilmarinen on kehittänyt Työkykytalon, joka on koonnut yhteen keskeiset tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin sekä työkykyyn. (Ilmarinen 2006.) Kuvion työkykytalous on neljä kerrosta, joihin kuuluvat terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot ja asenteet sekä itse työ ja johtaminen (KUVIO 1).

Työkykytalon pohjakerroksen muodostavat terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, ja koko talon muun rakennelman paino kohdistuu pohjakerrokseen. Mikäli muutoksia toimintakyvyssä sekä terveydessä tapahtuu, heijastuu se suoraan työkykyyn ja sitä kautta luo uhkaa työkyvylle. Kun toimintakykyä kehitetään, mahdollistaa se myös työkyvyn kehittymistä. (Ilmarinen 2006.)

Ammattitaito sekä osaaminen kuuluvat talon toiseen kerrokseen. Työntekijän omien tietojen ja taitojen jatkuvalla päivityksellä pystytään vastaamaan työelämän haasteisiin. Jatkuvat muutokset työelämässä vaativat sen, että osaamisen jatkuva päivittäminen on tärkeää työkyvyn ylläpitämiselle. Osaamiseen liittyvät taito oman työn kehittämiseen sekä toimiminen työyhteisössä. (Ilmarinen 2006.)

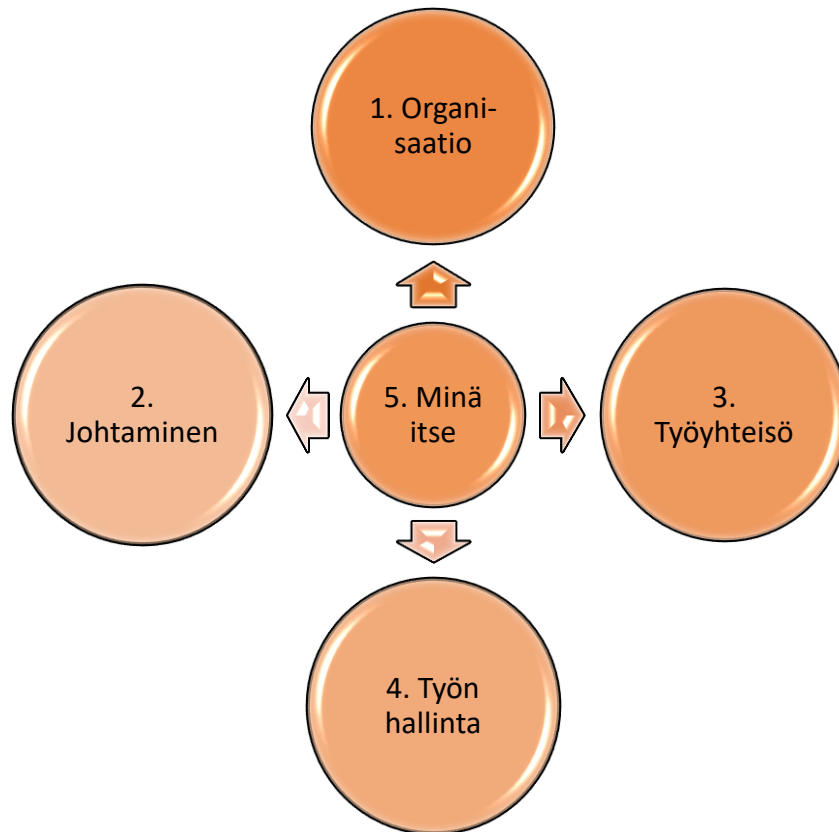
Kolmas kerros on avoin erilaisille vaikutteille, sillä arvoihin, asenteeseen sekä motivaatioon vaikuttavat työn ja omien voimavarojen tasapaino kuin myös työn ja muun elämän väliset suhteet. Neljäs kerron kokoaa yhteen työn sekä siihen liittyvät tekijät. Jos kolme alinta kerrosta painottuvat työntekijän omaan tapaan luoda työkykyä, neljäs kerros vaatii esimieheltä huomiota. Tähän kerrokseen kertyvät työn vaatimukset, työyhteisön toimivuus ja johtaminen sekä

organisointi. Nämä asiat yhdessä tekevät työkerroksesta moniulotteisen sekä vaikeasti hahmotettavan ja mitattavan kokonaisuuden. (Ilmarinen 2006.)



KUVIO 1. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät (mukaillen Ilmarinen 2006)

Mankalla ja Mankalla (2016, 76) on oma kaavio siitä, mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin (KUVIO 2). Kuviossa koostuu organisaation työhyvinvointia edistävästä piiristä sekä työntekijästä itsestään. Työntekijä tulkitsee työpaikkaansa omien asenteidensa kautta, vaikka organisaation kaikki ominaisuudet olisivatkin työhyvinvoinnin osalta kunnossa. Työhyvinvoinnin tulkintaan vaikuttavat myös hänen psykologinen pääomansa, mahdollisuutensa vaikuttaa itse työhön, työyhteisö sekä työntekijän oma terveys. Tämä kertoo siitä, että eri työntekijöiden työhyvinvointi voi olla erilaista samassa työyhteisössä ja että työhyvinvointi on yksilöllistä. (Manka & Manka 2016, 76.)



KUVIO 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. (mukailten Manka & Manka 2016, 74.)

6.1 Työntekijän työssä jaksaminen

Työssä jaksaminen perustuu siihen, että ihmisellä on työolosuhteet kunnossa työpaikalla ja että työn määrä ja vaativuus ovat sopivia. Lisäksi osaamisen tunteeseen vaikuttavat uuden oppimisen mahdollisuus sekä riittävä vaihtelevuus. Työn muuttuessa yksilö tarvitsee aikaa uuden oppimiseen ja onnistumisen tunteita. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2017.)

Kun työ on kuormittavaa, ihminen tarvitsee palautumisaikaa. Palautumiselle olennaisia tekijöitä ovat sisäiset voimavarat, kuten energia ja mielialan myönteisyys. Työstä irrottautuminen on tärkeää myöskin silloin, kun työnteko on mukavaa. Myös työn ohessa pienet elpymishetket ovat tärkeitä, jolloin yksilö voi lisätä itse omia voimavarojaan työssä. Kirjassaan Manka ja Manka (2016) nostavat esille neljä psykologista mekanismia, joilla edistetään elpymistä vapaa-

aikana. Ensimmäinen psykologinen mekanismi on psykologinen irrottautuminen työstä, jolloin tulisi olla kyky osata sulkea työasiat mielestä. Toinen mekanismi on osata asettautua rentoutuneeseen olotilaan, jossa minimaalinen virittäytyminen sekä myönteinen tunnetila on tämän mekanismin toiminnan kannalta tärkeää.

Kolmantena mainitaan taidon hallinnan kokemus, jonka avulla luodaan sellaisia vapaa-ajankokemuksia, jotka tarjoavat mahdollisuuden kokea itsensä päteväksi. Neljäs psykologinen mekanismi pitää sisällään kontrollin tunteen vapaa-ajalla. Tämä tarkoittaa sitä, että yksilöllä on mahdollisuus päättää siitä, mitä vapaa-ajallaan tekee. Vapaalla ollessaan on myös osattava ottaa omaa aikaa itsellensä. Manka ja Manka (2016, 184-185) tuovat myös esille brittitutkimuksen, jonka mukaan jo viiden minuutin luonnossa olo vaikutti yksilön terveyteen.

Arjenhallinnan onnistuminen auttaa yksilöitä jaksamaan työssään paremmin, kuin yksilöitä, joilla on ongelmia myös arjessa. Työssä jaksamista edistää työympäristö, joka omaa elämäntapaajattelun mallin työyhteisöä koskien. Se tarkoittaa, että otetaan huomioon ihmisen luonnolliset kehitystehtävät, joista yksi keskeinen on perhe ja siitä huolen pitäminen. Perhemyönteinen työkuulttuuri vahvistaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä, edistää työhyvinvointia ja vähentää työpaikan vaihtohalukkuutta. (Rauramo 2008, 22.)

Eräs keino koko työyhteisön työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edistämiseen ovat TYKY- ja TYHY- toiminta. TYKY tarkoittaa työkykyä ylläpitävää toimintaa ja TYHY työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa. Ne pitävät sisällään laaja-alaisesti työympäristöön, työyhteisöön ja yksilöön kohdistuvia toimenpiteitä. Näiden toimenpiteiden tarkoituksena on kehittää työkykyä, terveyttä, osaamista, hyvinvointia sekä työn tuottavuutta ja laatua. Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edistäminen tulee nähdä osana yrityksen jatkuvaa toimintaa, mutta sitä voidaan myös toimittaa erilaisilla hankkeilla, joilla kohotetaan henkilöstön motivaatiota. (Rauramo 2008, 25.)

Ihmisen olisi hyvä välillä pysähtyä refleктоimaan toimintaansa. Työelämä on täynnä tilanteita, joita ei hetkessä ehdi pohtia, mutta jälkeenpäin yksilö voisi löytää jotain kehitettävää toiminnassaan, mikä taas vaikuttaa omaan itsetuntemukseen, auttaa tiedostamaan uusia toimintamahdollisuuksia ja mahdollistaa käytänteiden uudistamisen. Tämä toiminta tuo ihmiselle innovatiivisuutta, joka näkyy työssä positiivisena ja sitä kautta auttaa jaksamaan työssä. (Räsänen & Trux 2014, 38–39.)

Psykologinen pääoma on asia, jolla vahvistetaan yksilön jokapäiväistä minä-kuvaa ammattilaisena. Tämä pääoma muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista sekä sitkeydestä. Psykologista pääomaa voi kasvattaa. Kun tämä pääoma on kasvussa, vaikuttaa se myös suorituskyvyn nousuun ja näin ollen tuo enemmän innovatiivisuutta ja mielekkyyttä töissä, joka taas johtaa onnistumisen tunteisiin ja sitä kautta parantaa työssä jaksamista. (Manka & Manka 2016, 159–160.)

6.2 Työntekijän kokema stressi

Työtä tehdessä syntyvää painetta voidaan tulkita olevan joko työhyvinvointia haastavaksi tai heikentäväksi. Haastavat tilanteet koetaan usein positiivisiksi, vaikka ne synnyttäisivätkin jonkinlaista painetta. Positiivinen stressi motivoi ja innostaa sekä auttaa ottamaan käyttöön elimistön kaikki voimavarat ja parantaa suorituskyykyä. (Sinokki 2016, 95.) Tämä paine syntyy tekijöistä jotka kehittävät ihmistä työssään ja luovat aikaansaamisen mahdollisuuksia. Heikentävä paine luo esteitä saavuttamiseen. Haastava paine on yhteydessä työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen, kun taas heikentävä paine on vahvasti yhteydessä työtyytymättömyyteen, vaihtuvuuteen sekä työssä lopettamiseen. (Manka & Manka 2016, 174.)

Kuormittavat tilanteet aiheuttavat pitkään jatkuessa hormonimuutoksia ja siten myös lisäävät kielteisiä tunteita. Stressireaktio auttaa ihmisiä huippusuorituksiin, mutta liian pitkään jatkuvana kuormitus voi kääntyä negatiiviseksi. Negatiivista stressiä kutsutaan myös työuupu-

mukseksi kun, stressiä on jatkunut pitkään. (Laine 2012, 22.). Negatiivinen stressi voi tulla varhain eikä sitä aina tiedosta, ja silloin ylikuormittunut ihminen alkaa oireilla kehollaan. Kun stressi on pitkäkestoista, se voi vaikuttaa merkittävästi unen laatuun. Stressistä kärsivä ihminen ei saa nukutuksi ja muuttuu ärtyisäksi, myös hänen käyttäytymisensä muuttuu lyhytjänteisemmäksi. Pitkään jatkuneeseen kuormittavaan tilanteeseen kuuluu myös liuta epämääräisiä fyysisiä oireita; päänsärkyä tai niska- ja hartiavaivoja sekä sydämen tykytystä. Stressin oireet ilmenevät myös usein aloittekyvyttömyytenä, eristäytymisenä sekä kyynistymisenä. Tämä johtaa etäiseen ja kielteiseen suhtautumiseen työtä, työtovereita ja asiakkaita kohtaan. Lisäksi henkilö kärsii muistin kutistumisesta. Muistitutkijoiden mukaan heikkolaatuinen uni vaikeuttaa muistamista ja uuden oppimista. Stressin pitkittyessä yksilö kokee myös ammatillisen itsetunnon heikentymistä eikä löydä onnistumisia työstään. (Manka & Manka 2016, 177.)

Stressiin vaikuttaminen alkaa työpaikalta ja henkilökohtaisesti yksilön toimesta. Stressitutkijat ovat nostaneet kolme tapaa tärkeään rooliin; vuorovaikutussuhteiden muuttaminen ratkaisukeskeisemmäksi, tarkkaavaisuuden muuttaminen ja kognitiivinen aktivoituminen sekä merkityssisältöjen muuttaminen neutraalimmaksi. Parhaana vaihtoehtona kuitenkin nähdään ongelmien kohtaaminen ja ratkaisukeskeinen toiminta niiden kanssa, sillä juuri ratkaisemattomat asiat kuormittavat yksilöä. Toisinaan ongelmiin ei ole mahdollista vaikuttaa, jolloin niiden kohtaaminen ja korjaaminen voi olla hankalaa tai jopa mahdotonta. Tähän ongelmaan asiantuntijat ehdottavat, että yksilö keskittyy positiivisiin asioihin elämässä, kuten esimerkiksi voimauttaviin tekemisiin vapaa-ajalla. Myös yksilön asennemuutos voi helpottaa tilannetta. Asennoituminen eri lailla tilanteeseen ja asioiden kohtaaminen yksi pala kerrallaan helpottavat kokonaiskuvaa. (Manka & Manka 2016, 179–180.)

Tänä päivänä yritykset muuttuvat paljon ja nopeasti. Yksilö ei välttämättä pysy muutosten mukana, jolloin yksilön oma turvallisuuden tunne vaarantuu työhyvinvoinnissa. Jatkuva sopeutuminen ja uudistuminen vaatii yksilöltä paljon voimavaroja, joita työyhteisön tulisi yhdessä vahvistaa ja tukea toinen toisiaan. Kun muutoksia tapahtuu monella tasolla ja liikaa, voi

yksilö kokee vahvaa turvattomuuden tunnetta ja muutosvastarintaisuutta vähentää tieto siitä, että saa itse olla vaikuttamassa muutoksen toteutukseen. (Rauramo 2008, 87–88.)

6.3 Työntekijän kokema työn ilo ja imu

Työn imu on työuupumuksen vastakohta (Laine 2012, 21). Työn imua kutsutaan tilaksi, jossa ihminen kokee työn teon mielekkäänä ja aika kuluu kuin itsestään. Työn imussa ihminen on tarmokas ja omistautunut sekä työhönsä uppoutunut. (Rauramo 2008, 17.) Motivoitunut työntekijä pystyy työn imussa myös mahdollisesti siirtämään omaa innostuneisuuttaan työyhteisön muihin jäseniin. Ihmisen työn imujaksot vaikuttavat myös työpaikan taloudelliseen tilanteeseen, ja siitä syystä olisikin tärkeää, että työpaikoilla syvennyttäisiin työhyvinvoinnin lisäksi myös työn imun lisäämiseen mahdollistamalla työntekijöiden aidon innon syntyminen. Työn imu motivoi yksilöä parhaisiin suorituksiin sekä sitoutumiseen. Työn imussa ei kukaan voi olla yhtäjaksoisesti, mutta ihannetilanteessa sitä siirretään aina seuraavaan työntekijään työyhteisössä. (Manka & Manka 2016, 41, 109.) Työn imu on motivaatiotäyteinen tila, jossa tapahtuu lyhytaikaisempi huippukokemus, joka on hyvin luova mielentila. Työn imu on suorassa yhteydessä työn tuottavuuteen ja työssä jaksamiseen, terveyteen ja työkykyyn. Työn sekä työntekijän ominaisuudet ja erityisesti näiden keskinäinen yhteensopivuus vaikuttavat yksilön suhteen muodostumiseen työhönsä. (Laine 2012, 21.)

Ihmiset ovat erilaisia ja arvostavat työssään erilaisia asioita. Toiset tahtovat monipuolisen ja haastavan työn, kun taas toiset haluavat käyttää energiaansa työn ulkopuolella tapahtuviin asioihin. Kun työ vastaa yksilön sisäisiä kiinnostuksen kohteita ja sopii sekä hänen persoonallisuuteensa että arvoihinsa, on yksilö helpompi olla motivoitunut ja sitoutunut työhönsä. Motivaatiotekijät voidaan luokitella kolmen tarpeen mukaan, joita ovat saavutukset, yhteenkuuluvuuden tunne ja valta. Tärkeysjärjestys näissä tekijöissä vaihtelee yksilökohtaisesti. Saavuttamisen näkeminen tärkeimpänä on usein itsenäisen ja oma-aloitteisen työntekijän tavaramerkki. Hän haluaa panostaa työhönsä ja kokee lisääntyneen työmäärän usein luottamuksen

osoituksena. Yhteenkuuluvuuden tunnetta liputtavat työntekijät kokevat sosiaaliset suhteet erityisen tärkeänä työssä. He kaipaavat työssä epävirallista vuorovaikutusta virallisen vuorovaikutuksen rinnalla. Tällaiset työntekijät ovat usein positiivisen ilmapiirin ylläpitäjiä ja ovat tunnollisia ja innovatiivisia työntekijöitä. Vallan ensisijaiseksi laittavat ihmiset eroavat kahdesta ensimmäisestä ryhmästä niin, että he haluavat työlleen enemmän kiitosta ja tunnustusta ja kokevatkin esimerkiksi statusmuutoksen tärkeäksi nimikkeellisesti. Nämä työntekijät ovat päämäärätietoisia ja kunnianhimoisia. (Sinokki 2016, 87–88.)

6.4 Työhyvinvoinnin johtaminen

Esimiehen merkitys on keskeinen, kun puhutaan työntekijän ja koko työyhteisön hyvinvoinnista. Esimiehillä sekä johtajilla on oltava kyky sekä halu osoittaa arvostusta työntekijöitään kohtaan sekä ylläpitää luottamusta. Nämä asiat luovat henkilöstölle perusturvallisuuden tunteen, joka vaikuttaa osaltaan myös työhyvinvointiin. (Sinokki & Virtanen 2014, 147.) Yhteistyökykyinen, oikeudenmukainen ja innostava esimies luo ja ylläpitää työhyvinvointia. Työntekijöiden saama arvostus sekä työn onnistumiseen saatu ohjaus esimieheltä kasvattavat halua ponnistella tavoitteiden eteen. Arvostus vaikuttaa myös siihen, kuinka työntekijä itse jaksaa kehittää itseään. Arvostuksen puute vaikuttaa työntekijän omaan itsetuntoon. (Sinokki & Virtanen 2014, 148–149.)

Työhyvinvoinnin johtaminen on yksi tekijä esimiesten työnkuvassa. Kuten kaikelle muullekin toiminnalle, pitää työhyvinvoinnin johtamiselle asettaa tavoitteet ja varata siihen riittävät resurssit. Työhyvinvointi pitää sisällyttää strategiaan, visioihin sekä arvoihin, ja sitä täytyy käsitellä säännöllisesti johtoryhmässä. Parhaiten työhyvinvointia käsitellään johtoryhmässä, kun siihen otetaan mukaan yksi työntekijöiden edustaja. Työhyvinvoinnilla ja sen hyvällä johtamisella on vaikutus muun muassa sairauspoissaoloihin. (Yrjänheikki 2017, 39.)

Kiinnostus henkilöstöä kohtaan on hyvän johtajan merkki. Rehellisen ja suoran palautteen antaminen, vahvuuksien sekä kaikkien tasavertainen kohtelu vaikuttaa osaltaan työyhteisön työhyvinvointiin sekä työssä olemassa olevaan ilmapiiriin. Vaikka esimiehille sekä johtajille kuuluu työhyvinvoinnin kehittäminen, vaikuttaa työhyvinvointiin myös itse työyhteisö sekä yksittäiset työntekijät. Työterveyshuolto, työsuojeluviranomaiset sekä muut asiantuntijat tukevat esimiehen lisäksi työntekijöiden hyvinvointia työpaikoilla (Yrjänheikki 2017, 38–39.)

7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa millaiseksi perhekotivanhempien alaisuudessa toimivat työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa tällä hetkellä. Kyselyyn osallistui yhteensä seitsemän työntekijää kymmenestä perhekodista sekä näiden perhekotien vanhemmat. Kysely lähetettiin alun perin neljälletoista työntekijälle sekä kahdelletoista perhekodille. Ehdokkaat kyselyyn osallistumiseen valikoituivat sähköpostikyselyn kautta (LIITE 1), joka lähetettiin jokaiseen 82 perhekotiin ympäri Suomea toukokuussa 2017. Suurimmassa osassa perhekodeista ei ollut ulkopuolista työvoimaa, jolloin tämä poissulki heidän osallistumisensa opinnäytetyön tekoon. Kyselyyn osallistujien vähäisen määrän vuoksi osallistumispyyntö lähetettiin kolmesti perhekoteihin kesä- ja heinäkuussa 2017.

7.1 Tavoite ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa työyhteisöjen hyvinvointia perhekotityössä. Tavoitteena on edistää APKL-jäsenperhekotien vanhempien tietoisuutta jäsenperhekotien työntekijöiden työhyvinvoinnista sekä lisätä tietoisuutta siitä, mitkä asiat heikentävät ja tukevat työhyvinvointia työntekijöiden näkökulmasta.

Lastensuojeluyksiköissä työskenteleminen voi olla henkisesti raskasta ja on tärkeää, että työntekijät ovat itse kunnossa voidakseen tarjota lapsille ja nuorille turvallisen sekä rakentavan kasvuympäristön (Ammatillisten Perhekotien Liitto ry 2017). Opinnäytetyössämme rajasimme tutkittavat perhekodit vain kohdeorganisaation APKL:n perhekoteihin.

7.2 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön kohteena olivat perhekotivanhempien alaisuudessa toimivat työntekijät. Opinnäytetyömme tavoitteen sekä tarkoituksen perusteella olimme asettaneet opinnäytetyön tutkimuskysymykset seuraavasti:

1. Millaiseksi APKL:n jäsenperhekotien työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa tällä hetkellä?
2. Millä tavoin APKL:n jäsenperhekotien vanhemmat edesauttavat työntekijöidensä työhyvinvointia?

Rajasimme tutkimuksen painopisteen perhekotivanhempien alaisuudessa toimiviin työntekijöihin. Olemme työskennelleet itse perhekodissa ja omien kokemustemme kautta tiedämme, kuinka vaativaa lastensuojelutyö perhekotityössä on. Tällöin myös omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää.

Perhekotivanhemmat ottivat osaa opinnäytetyöhön vastaamalla heille esitettyihin kysymyksiin. Haimme tähän myös esimiehen näkemystä siitä, kuinka he omasta puolestaan huolehtivat omien työntekijöidensä työhyvinvoinnista. Sosionomit voivat toimia perhekodeissa esimiesasemissa, ja siksi oli tärkeää myös kartoittaa perhekotivanhempien näkökulma asiaan.

7.3 Aineiston keruu ja analyysi

Aineisto kerättiin kahdella erillisellä puolistrukturoidulla lomakkeella, joista yksi oli tarkoitettu perhekotivanhempien alaisuudessa toimiville työntekijöille (LIITE 3) sekä toinen itse perhekotivanhemmille (LIITE 4). Sähköisen linkin kyselyihin lähetimme syyskuun alussa 2017 henkilökohtaisiin sähköpostiosoitteisiin niin perhekotivanhemmille kuin heidän työntekijöilleen (LIITE 2). Työntekijöiden sähköpostiosoitteet saimme perhekotivanhempien välityksellä. Tämän aineistokeruumetodin valitsimme saavuttaaksemme mahdollisimman laaja-alaisen

ryhmän ympäri Suomea eri perhekodeista. Kyselylomakkeet toteutettiin Webpropol-ohjelmalla.

Työntekijöiden lomakkeessa oli kaksi avointa kysymystä sekä perhekotivanhempien lomakkeessa yksi avoin kysymys, joiden avulla tarkoitus oli kerätä mielipiteitä sanallisesti liittyen työntekijöiden työhyvinvointiin perhekodeissa. Kyselylomake pohjautui työkykytalossa oleviin asioihin, jotka luovat työhyvinvoinnin perustan. Tämän avulla pystyimme kokoamaan tietoa siitä, millä mallilla työntekijöiden työhyvinvointi on ja kuinka perhekotivanhemmat itse toteuttavat työkykytalon ylintä osaa, johon liittyi muun muassa johtaminen sekä työolot. Lisäksi kartoitimme, kuinka perhekotivanhemmat ottavat huomioon talon muita osa-alueita.

Kun tutkimusaineisto oli hankittu, muutimme tulokset taulukkomuotoon. Webpropol-ohjelman työkaluilla saimme laskettua tuloksille keskiarvot sekä keskihajonnat. Taulukointi edellyttää, että muuttujilla on jokin arvo. Määrällisellä tutkimusmenetelmällä tavoitteena on perustella muuttujien välisiä väitteitä numeroiden sekä tilastollisten yhteyksien avulla. (Vilka 2015, 109–110.) Opinnäytetyössämme vastausvaihtoehdot eli muuttujat oli numeroitu jo kyselylomaketta tehdessä. Vastausvaihtoehdoissa käytettiin Likertin asteikkoa käyttäen skaalaa 1–5 (1 eri mieltä, 5 samaa mieltä).

7.4 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyömme vastauksia kerätessä luvattiin vastaajille täysi anonymiteetti, joka ilmenee jo ensimmäisessä saatekirjeessä, jonka lähetimme 82 perhekotiin (LIITE 1). Työntekijöiden sähköpostiosoitteet hävitettiin kyselyn päätyttyä eikä mitään yhteystietoja julkaistu opinnäytetyömme edetessä.

Otannan ollessa kuitenkin pieni ei opinnäytetyön tuloksia voida verrata täysin jokaiseen APKL:n jäsenperhekodin työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaan. Aineisto kattaa vain pienen

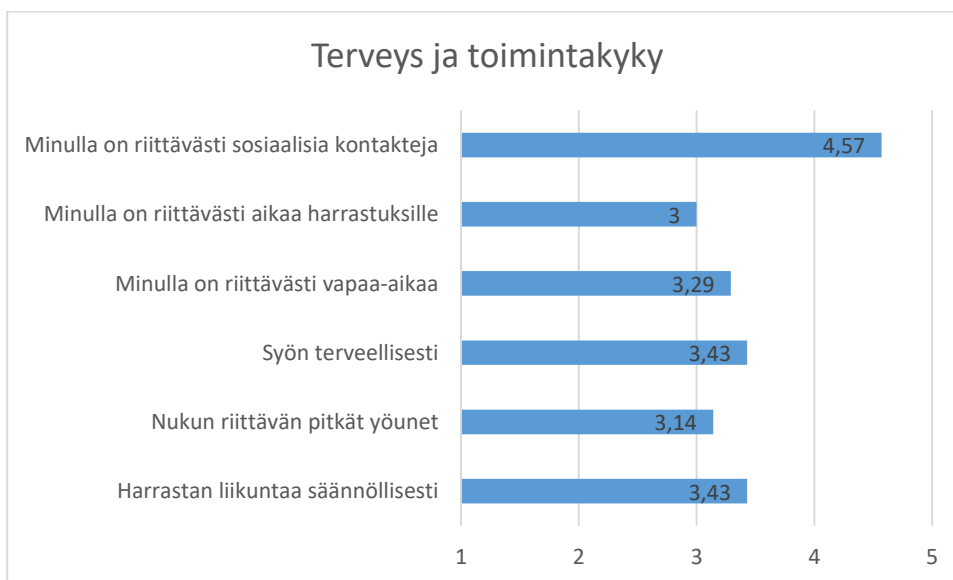
osan jäsenperhekohtien työntekijöistä. On kuitenkin muistettava ettei jokaisella jäsenperhekohtalla ole ulkopuolisia työntekijöitä. Aineiston keruuseen käytetty kyselylomake on perusteltu teorian avulla ja on katsottu, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin. Vilkka (2015) toteaa teoksessaan, että määrällisen tutkimuksen validiteetti eli pätevyys tarkoittaa tutkimusmenetelmän tapaa mitata sitä, mitä tutkimuksessa on ollut tarkoituskin mitata. Kyselylomakkeen rakenteellamme on ollut tarkoitus mitata juuri työntekijöiden työhyvinvointia eikä mitään muuta.

8 TULOKSET

Tässä osiossa käymme läpi kyselylomakkeilla kerätyt vastaukset liittyen APKL:n jäsenperhekotien työntekijöiden työhyvinvointiin. Saatekirje kyselyyn osallistumisesta lähetettiin 82 perhekotiin, joista osa ilmoitti heti, ettei heillä ole töissä ulkopuolisia työntekijöitä, ja näin ollen kysely ei liittynyt heidän toimintaansa millään tavalla. Kysely lähetettiin 13 perhekotivanhemmalle sekä 14 työntekijälle. Monet perhekodit ovat pienyrityksiä ja heidän ulkopuoliset työntekijämääränsä olivat vähäisiä. Kyselyyn vastasi 10 perhekotia sekä 7 työntekijää.

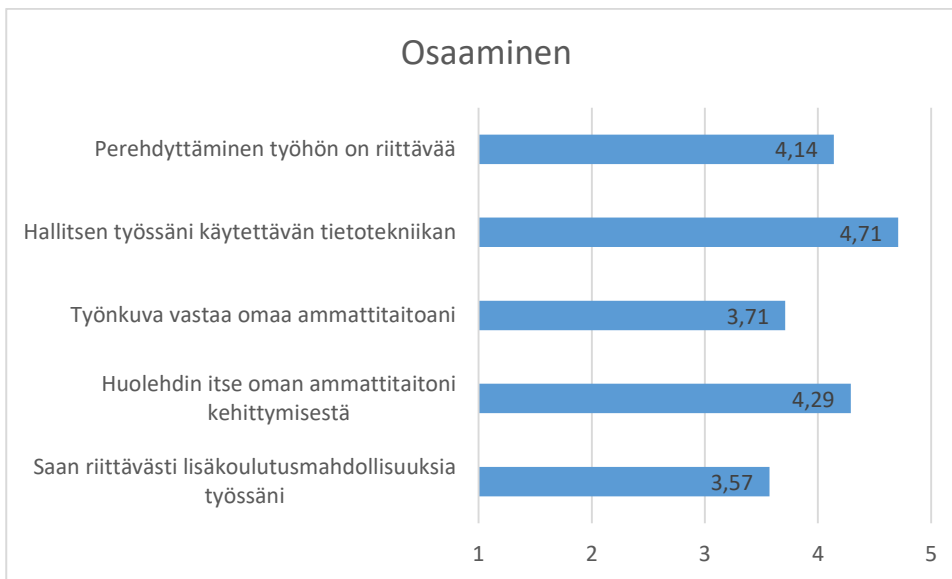
8.1 Työntekijöiden vastaukset

Työntekijän oma terveys ja toimintakyky -osiossa vastauksista selviää (KUVIO 3), että kaikilla vastanneilla on omasta mielestään riittävästi sosiaalisia kontakteja, jotka ylläpitävät omaa terveyttä ja toimintakykyä. Osiossa kaiken kaikkiaan työntekijät kokivat, että heille on jäänyt aikaa pitää huolta omasta terveydestä sekä toimintakyvystä.



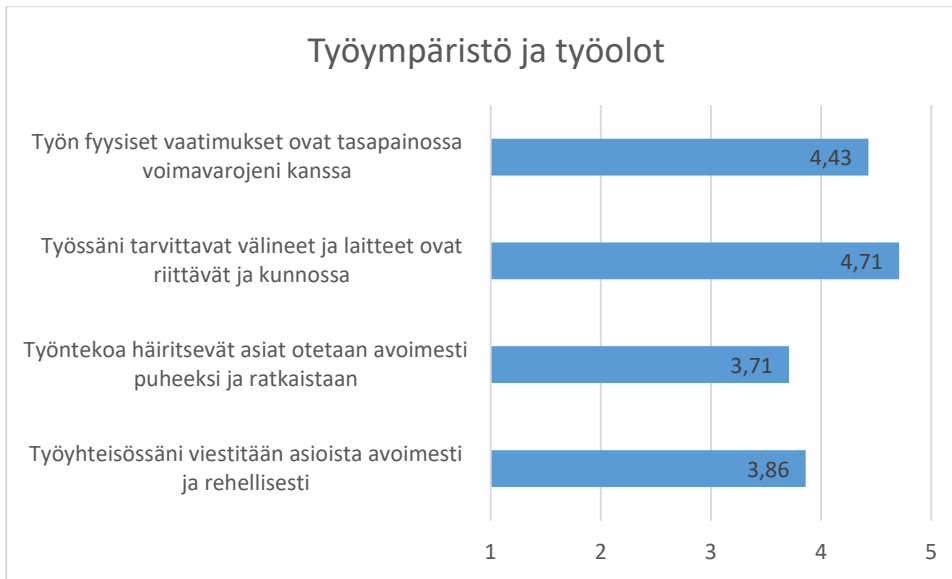
KUVIO 3. Terveys ja toimintakyky

Työntekijän osaamisen- osiossa (KUVIO 4) kysyttiin kysymyksiä liittyen työntekijän omaan osaamiseen, kouluttautumiseen sekä näiden taitojen käyttämiseen. Vastauksista ilmenee, että keskimääräisesti vastanneet kokevat osaavansa käyttää työssä vaadittua tietotekniikkaa. Vastanneet kokevat myös tärkeäksi oman ammattitaitonsa kehittämisen itsenäisesti. Työntekijät kokivat myös saavansa lisäkoulutusmahdollisuuksia työnsä kautta hyvin.



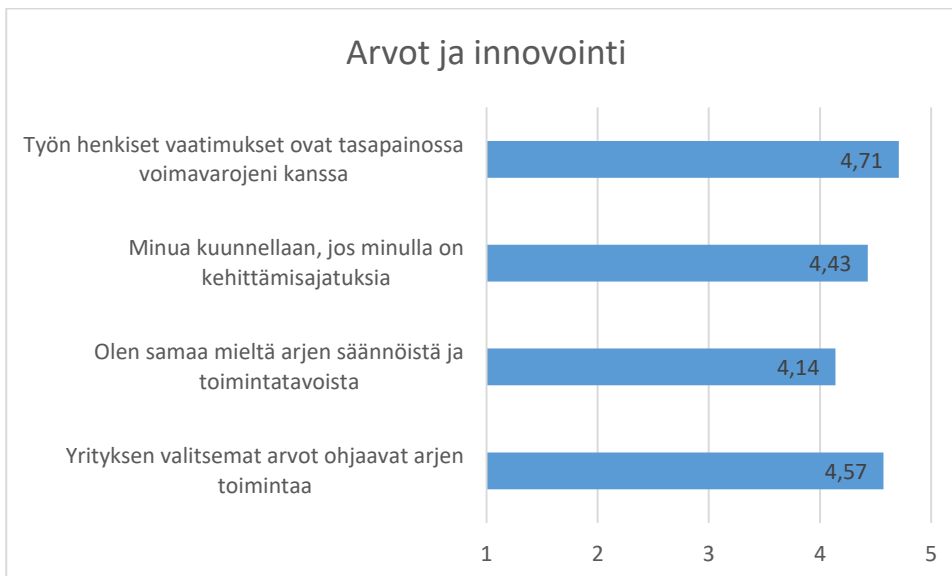
KUVIO 4. Osaaminen

Työntekijän työympäristö ja työolot -osiossa (KUVIO 5) vastaajien mukaan työympäristöt sekä työolot olivat kunnossa. Kuviosta näemme, että jokaisessa kysymyksessä ollaan tyytyväisiä siihen, kuinka ongelmia työpaikalla ratkotaan sekä millaisissa työoloissa työntekijät työskentelevät.



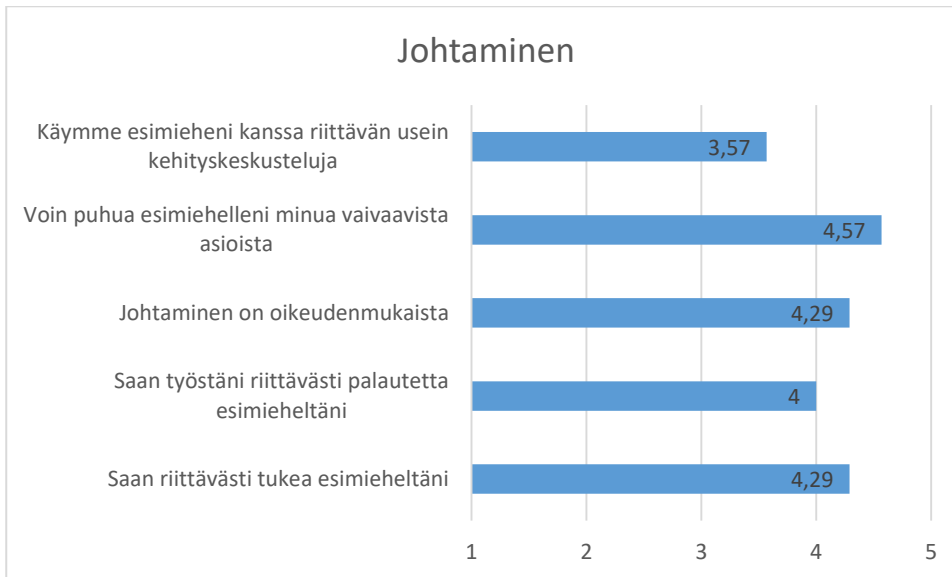
KUVIO 5. Työympäristö ja työolot

Työntekijän arvot ja innovointi -osiossa (KUVIO 6) oli tarkoitus kartoittaa työntekijän omia asenteita työhön sekä omaa työn mielekkyyttä. Vastaajien mukaan omat voimavarat ovat riittäviä työn henkisiin vaatimuksiin nähden. Tämän osion mukaan työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi.



KUVIO 6. Arvot ja innovointi

Johtaminen -osiossa (KUVIO 7) kysymykset koskivat työntekijän kokemusta oman esimiehensä toimintaan liittyen. Tulosten perusteella vastaajat olivat keskiarvon mukaan tyytyväisiä esimiehen toimintaan.



KUVIO 7. Johtaminen

Kyselyyn oli jätetty myös vapaan sanan kenttä liittyen työhyvinvointiin omalla työpaikalla. Kaksi vastaajaa seitsemästä oli kertonut lyhyesti siitä, minkä he kokevat tärkeäksi työpaikalla työhyvinvoinnin kannalta sekä kuinka perhekotivanhemmat huomioivat omat työntekijänsä.

Oma työnantajani ottaa hienosti huomioon minun henkisen jaksamisen.

Asioista puhuminen ja avoin, tasavertainen työilmapiiri on tärkeä.

8.2 Perhekotivanhempien vastaukset

Perhekotivanhemmille osoitetussa kyselyssä (KUVIO 8) kysyimme heiltä työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Kysely lähetettiin kolmelletoista perhekotivanhemmelle, joista kymmenen vastasi kyselyyn. Kysymysten keskiarvojen perusteella perhekotivanhemmat ovat sitä mieltä, että työntekijöiden työhyvinvointi on tuettuna työnantajien puolelta.

Kuten työntekijöille, oli myös perhekotivanhemmille jätetty tilaa kertoa lisää tietoa siitä, kuinka he pitävät huolta työntekijöidensä työhyvinvoinnista. Perhekotivanhemmat kertoivat, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihinsa sekä saada työnohjausta säännöllisesti. Lisäksi työntekijät saavat palkan ohessa harrasterahaa ja palkan koulutuspäiviltä. Eräs perhekotivanhempinen kertoi, että hänen työntekijänsä saavat vapaaehtoista eläkevakuutusta.



KUVIO 8. Kysely perhekotivanhemmille

9 POHDINTA

Opinnäytetyömme lähtökohtana toimivat omat taustamme perhekotityöskentelystä. Työ itsessään voi välillä olla henkisesti raskasta ja tällöin omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää, niin yksilö- kuin työnantajatasolla. Vaikka jokainen yksilö on loppujen lopuksi vastuussa itse omasta työhyvinvoinnista, halusimme myös kartoittaa asiaa johtajien sekä esimiesten asemasta katsottuna, tässä tapauksessa perhekotivanhempien näkökulmasta. Halusimme selvittää sitä, millä keinoin he edesauttavat omien työntekijöidensä hyvinvointia, työssä jaksamista ja pyrkivät ennalta ehkäisemään työuupumusta. Painopisteenä opinnäytetyössämme kuitenkin toimii työntekijän näkökulmasta työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja työuupumuksen ennalta ehkäisy sekä työntekijän näkökulma työnantajan kyvystä vaikuttaa näihin työhyvinvoinnin elementteihin.

Koko opinnäytetyömme prosessi alkoi aiheen valinnalla sekä aiheen esittämisellä. Aiheen hyväksymisen jälkeen saimme työstää tutkimussuunnitelmaa, joka tuntui vievän enemmän aikaa kuin oli tarkoitus, sillä kunnon otetta työhön emme tuntuneet saavan pitkien odotusaikojen takia, jotka johtuivat muun muassa tutkimussuunnitelman siirtymisestä toiselle ohjaajalle sekä yhteyden saamisesta APKL:n jäsenperhekoteihin. Tutkimussuunnitelman ollessa valmis saimme aloittaa itse opinnäytetyömme työstämisen. Opinnäytetyön teko oli vaivatonta, kun pääsimme vauhtiin.

Koko prosessin ajan meillä oli yhteinen tavoite ja työn tekemistä helpotti selkeä työnjako sekä molemminpuolinen joustavuus niin aikatauluissa kuin teorian kirjoittamisessa sekä ideoinnissa. Kahdestaan työskentelyn haasteena haluamme nostaa esiin aikataulujen yhteen sovittamisen, johtuen eri paikkakunnilla asumisesta. Onneksi kuitenkin opinnoissa olimme samassa vaiheessa. Kahdestaan työskentelyssä on ollut etunsa, esimerkkinä jaettu työtaakka sekä use-

ampi näkökulma. Asioita on pystytty arvioimaan monipuolisemmin kahdestaan. Myös ideointi on ollut helpompaa, ja ongelmatilanteissa vaadittua ongelmanratkaisukykyä on löytynyt kaksin verroin.

Aloittaessamme opinnäytetyömme kyselyosion suunnittelun valitsimme Webpropol-ohjelman, jonka käyttö oli helppoa. Tällä keinolla pystyimme myös huolehtimaan että lupauksemme yksityisyydensuoja sekä vastausten salassapito toteutuisi. Kuitenkin kyselyyn osallistumispyyntöjä lähettäessämme saimme huomata, että kaikista 82 perhekodista emme tulisi saamaan osallistujia. Osalla oli syynä, ettei heillä ollut ulkopuolisia työntekijöitä, kun osa taas ei kommentoinut asiaan millään tavalla. Kesä 2017 meni osallistujia odotellessa, ja itse työn tekoon pääsimmekin vasta syksyllä 2017 kun kyselylomakkeet saatiin lähetettyä osallistujille. Olimme hieman pettyneitä vastausprosenttiin, sillä annoimme kuitenkin pitkän ajan vastajille osallistua. Odottelimme lokakuuhun saakka ja aloimme sitten purkamaan vähäisiä vastauksia.

Vastauksista huomasimme, että työntekijät ovat ilmeisen tyytyväisiä työhyvinvointiinsa sekä työnantajien antamaan panokseen työntekijöidensä työhyvinvointiin liittyen. Vastauksista ilmeni myös työnantajien puolelta, että he ovat edesauttaneet työntekijöidensä jaksamista työssä mahdollistamalla mm. liikuntaa vapaa-ajalle esimerkiksi maksamalla palkan lisäksi harrasterahaa. Opinnäytetyössä onkin nostettu tärkeäksi tekijäksi liikunnan tärkeys tasapainoisen ruokavalion ja unen rinnalle työhyvinvointia rakentamassa. Näillä keinoin työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä. Työnantajien vastauksista meille jäi sellainen tunne, että he ottavat vakavasti työntekijöidensä työhyvinvoinnin.

Koko opinnäytetyön prosessi oli meille tekijöille ammatillisesti kasvattava. Olisimme toki halunneet oppia enemmän APKL:n toiminnasta, mutta työhyvinvoinnin peruspilarit tulivat meille hyvin tutuiksi. Saimme kirjallisuuden kautta paljon tietoa, kuinka työhyvinvointia voi itsenäisesti työntekijänä pitää yllä ja kuinka työuupumusta voi ennaltaehkäistä. Lisäksi opimme, kuinka työnantaja ja esimies voivat vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin työkentällä.

Näitä oppejamme voimme soveltaa työelämässä ja viedä tietoa eteenpäin omissa työpaikoissamme, jos näemme sille tarvetta. Saimme luotua keskustelua keskenämme ja refleктоimme omien kokemustemme pohjalta työhyvinvoinnin laatua työhistoriassamme.

Työhyvinvoinnin näkeminen kokonaisvaltaisena osa-alueena elämässä ja se, että se toimii vaikuttimena muihin elämän osa-alueisiin positiivisesti tai negatiivisesti, tuli selemmäksi opinnäytetyön prosessin edetessä. Pohdimme yhdessä opinnäytetyön tekijöinä, kuinka paljon loppujen lopuksi työhyvinvoinnista pitäisi puhua jo ammattiin opiskelevien opiskelijoiden kanssa tai liittää tietoa työhyvinvoinnista jo yläkoulun terveystiedon oppitunneille, jolloin nuorilla ihmisillä olisi mahdollisuus kuulla asiasta jo varhaisemmassa vaiheessa. Kuitenkin työhyvinvoinnin peruspilareiden tunteminen työnjohdon sekä työntekijöiden puolelta kattaa suuren osan aikuiselämää. Työhyvinvoinnista puhutaan julkisesti jonkun verran, mutta vasta asiaan paneuduttuaan yksilöllä on suurempi todennäköisyys päästä työhyvinvoinnin perusajatuksiin sisälle.

Vaikka opinnäytetyömme teko hieman venyi, saimme arvokasta tietoa ammatillisten perhekotien työntekijöiden työhyvinvoinnista. Toki, niin kuin edellä on mainittu, oli vastausprosentti pienehkö, mutta vastaajat kertoivat rehellisen mielipiteensä, kuinka yksiköissä toimitaan, ja tuloksista voi olettaa työntekijöiden voivan hyvin työpaikoillaan. Myös ajatus siitä, että työnjohtoon oltiin kaiken kaikkiaan tyytyväisiä, oli erittäin mukava huomata. Työn edetessä koimme myös paljon turhautumisen tunteita, kun tuntui, ettei työ edistynyt siihen tahtiin, kuin olisimme halunneet. Toki teorian kirjoittaminen vaati paljon aikaa ja paneutumista, mutta koemme erittäin hyödyllisenä tulevaisuutta ajatellen termien avaamista sekä lakipykäliden selvittämistä. Lastensuojelutyössä on paljon erilaista termistöä, jonka sisäistäminen vaatii aikaa sekä pitkäjänteisyyttä. Opinnäytetyötä tehdessä meille kuitenkin avautui nopeasti mm. lastensuojelulakien pykälät sekä tarkoitus. Opinnäytetyön teoriapuolta kirjoittaessamme huomasimme saavamme paljon tietoa, jota emme ole työhömmme kirjanneet.

Sosionomin tulisi myös koulutuksen aikana sisäistää sosionomin kompetenssit. (Innokylä 2016.) Opinnäytetyötä tehdessä sosionomin kompetensseista tutkimuksellinen kehittämisosaaminen nousi yhtenä tärkeimpänä kompetenssina, jossa sosionomin tulisi osata sisäistää reflektiivinen, tutkiva ja kehittävä työote. Tämä kompetenssi on ollut prosessissamme kaikista vahvimmin esillä opinnäytetyötä tehdessämme. Jotta saimme luotua kyselylomakkeeseen oikeanlaiset kysymykset, käytimme tutkivaa osaamistamme kysymysten muodostamisessa. Kävimme reflektiivisesti läpi esimerkiksi sitä, kuinka itse vastaisimme kysymyksiin ja onko niitä helppo ymmärtää. Tutkimuksellista kehittämisosaamista vaadittiin myös työn aikatauluttamisessa, joka ei kuitenkaan onnistunut niin hyvin kuin olisimme toivoneet. Palvelujärjestelmän tunteminen on ollut suureksi hyödyksi opinnäytetyön teoriaosuutta kirjoittaessa. On ollut helppoa työskennellä, kun tietää ammatillisen perhekodin ja laitoshoidon eroavaisuudet jo entuudestaan. Eettistä osaamista vaadittiin työn jokaisessa vaiheessa, ja koemme, että eettinen osaaminen on tärkeää, oli kyseessä raportointi sosiaalialan kentältä tai itse kentällä tehtävä työ.

Mahdollisia lisätutkimuksia aiheesta voisi olla esimerkiksi työntekijöiden työhyvinvointi, mutta erilaisella tutkimusmenetelmällä. Mahdollisessa tutkimuksessa voitaisiin pohtia syvemmin sitä, kuinka paljon itse työ vaikuttaa työhyvinvointiin. Millaisissa tilanteissa nuorten parissa tehtävä työ on kaikista kuormittavinta ja millaisilla keinoilla työntekijät itse pitävät huolen siitä, etteivät rasitu työssä psyykkisesti liikaa?

Opinnäytetyömme antaa tietoa lastensuojelussa työskenteleville työntekijöille työhyvinvoinnista sekä sen ylläpitämisestä. Opinnäytetyöstä on myös iloa esimiehille, sillä sieltä voi tarkastella työhyvinvoinnin raameja työntekijän näkökulmasta. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön aloittaminen, teko ja sen loppuun saattaminen vastoinkäymisistä huolimatta ovat vahvistaneet käsityksiämme ja luoneet uusia ajatuksia lastensuojelutyöstä. Lisäksi olemme oppineet luotettavan tutkimuksen teon raamit sekä työhyvinvoinnin lähtökohdat työelämässä.

LÄHTEET

- Ammatillisten perhekotien liitto ry. 2017. Saatavissa: https://asiakas.kotisivukone.com/files/apkl.kotisivukone.com/tiedostot/apkl_web.pdf. Viitattu 20.6.2017.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72340/URN%3aNBN%3afi-fe201504226126.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 2.10.2017.
- Innokylä. 2016. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Saatavissa: <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>. Viitattu 1.3.2018.
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. 2017. Työssä jaksaminen. Saatavissa: <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>. Viitattu 4.10.2017.
- Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. 2010. Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanom Oy.
- Laine, P. 2012. Luovutta työhön: Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. Kuopio: Unipress.
- Lastensuojelulaki. 13.4.2005/417. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>. Viitattu 27.9.2017.
- Manka, M. & Manka, M-L. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Perhehoitolaki. 263/2015. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150263>. Viitattu 1.10.2017.
- Pääkkönen, R., Ravantti, E. & Repo, S. 2015. Johda tuottavasti. Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134834/Johda%20tuottavasti%20%E2%80%93%20Opas%20ty%C3%B6hyvinvoinnin%20ja%20tuottavuuden%20lis%C3%A4%20miseksi%20esimiesty%C3%B6n%20keinoin.pdf?sequence=1>. Viitattu 2.10.2017.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Räsänen, K. & Trux, M-L. 2012. Työkirja. Ammatilaisen paluu. Helsinki: Kansanvalistus-seura.

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma.

Sinokki, M. & Virtanen, P. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittäminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Työhyvinvointi. Saatavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 2.10.2017.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2017a. Ammatilliset perhekodeit. Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/ammattilliset-perhekodeit>. Viitattu 1.10.2017.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2017b. Lastensuojelulaitokset. Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>. Viitattu 1.10.2010

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2017c. Rajoitustoimenpiteet sijaishuollossa. Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitustoimenpiteet-sijaishuollossa>. Viitattu 1.10.2017.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2017d. Sijaishuollon muodot. Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot>. Viitattu 1.10.2017

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yrjänheikki, E. 2017. 10 kysymystä työhyvinvoinnista. Työ Terveys Turvallisuus, 47. vuosikerta, 6/2017, 38–39.



Hei

Olemme Kokkolan Centrian Ammattikorkeakoulusta sosionomi opiskelijoita. Aloitamme työstämään opinnäytetyötämme liittyen Ammatillisten Perhekotien Liiton jäsenperhekotien työntekijöiden työhyvinvoinnista. Tutkimuksessa toteutamme haastattelun kyselylomakkein, jonka lähetämme jokaiseen Liiton perhekotiin. Kyselylomakkeita on kaksi kappaletta, yksi jäsenperhekotien perhekotivanhemmille sekä toinen jäsenperhekotien työntekijöille, jotka työskentelevät perhekotivanhempien alaisina.

Haastattelulomakkeissa tulee olemaan vaihtoehtoja, joista on valittava se mikä on lähinnä totuutta. Kysely toteutetaan määrällisin menetelmin. Kyselyssä ei kysellä nimiä, joten anonyymiteetti säilyy kysymyksiin vastattaessa.

Toivomme, että perhekotivanhemmat kertovat, kuinka monta työntekijää heidän alaisuudessaan työskentelee. Näin saamme verrattavaksi sen kuinka suuri on ollut itse vastausprosentti. Toivomme myös että perhekotivanhemmat lähettävät sellaisen sähköpostiosoitteen, johon voimme laittaa linkin työntekijöille tarkoitettuun kyselyyn. Kysely jokaiselle työntekijälle on henkilökohtainen, joten kyseessä pitäisi olla työntekijän oma sähköpostiosoite, johon vain hänellä itsellään on pääsy. Kysely kestää 5-10 minuuttia. Itse perhekotivanhemmille laitamme linkin heidän omiin sähköpostiosoitteisiin.

Haastattelujen aukioloaika on näillä näkymin toukokuusta 2017 aina kesäkuun loppuun - heinäkuun alkuun 2017. Toivomme saavamme mahdollisimman suuren vastausprosentin. Vastausaikaa lisätään, mikäli vastausprosentti on pieni.

Mikäli Teillä on kysymyksiä opinnäytetyöhön liittyen, vastaamme niihin mielellämme.

Yhteistyöterveisin;

Kristiina Pohjolainen
kristiina.pohjolainen@cou.fi

Sanna Kinnunen
sanna.kinnunen@cou.fi

Työhyvinvointikysely

Olemme lähettäneet sinulle henkilökohtaisen linkin, jonka kautta pääset vastaamaan työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin. Kyselyn tarkoituksena on kerätä aineistoa opinnäytetyötämme varten.

Tarkoituksena on kartoittaa APKL:n jäsenperhekotien perhekotivanhempien alaisina toimivien työntekijöiden työhyvinvointia. Kyselyssä käsitellään eri osa-alueita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin sekä töissä jaksamiseen. Suurin osa kysymyksistä ovat pakollisia vastattavia, joten suothan aikaa 5-10min kyselyä tehdessäsi.

Lopuksi saat kertoa vapaaehtoisesti terveiset liittyen esimiehesi toimintaan työhyvinvointiin liittyen sekä kertoa muuta, esimerkiksi omaan työhyvinvointiin liittyvää, vapaan tekstin kenttään.

Vastaukset käsitellään luottamuksella eikä kenenkään nimeä mainita missään vaiheessa kyselyitä purkaessa.

Kysely sulkeutuu 1.10.2017 klo 00:01.

Kiitos etukäteen vastauksistanne!

Yhteistyöterveisin,

sosionomiopiskelijat
Kristiina Pohjolainen ja Sanna Kinnunen

[Vastaa kyselyyn](#)

KYSELYLOMAKE – TYÖNTEKIJÄT**Terveys ja toimintakyky**

Oman terveyden ja toimintakyvyn ylläpitäminen työssä jaksamisen osalta on tärkeää. Seuraavat kysymykset koskevat fyysistä, psyykkistä sekä sosiaalista toimintakykyä. (Vastausvaihtoehdot: 1=eri mieltä 5=samaa mieltä)

1. Harrastan liikuntaa säännöllisesti

1 2 3 4 5

2. Nukun riittävän pitkät yöunet

1 2 3 4 5

3. Syön terveellisesti ja monipuolisesti

1 2 3 4 5

4. Minulla on riittävästi vapaa-aikaa

1 2 3 4 5

5. Minulla on riittävästi aikaa harrastuksille

1 2 3 4 5

6. Minulla on riittävästi sosiaalisia kontakteja lähipiirissäni

1 2 3 4 5

Osaaminen

Ammatillisten tietojen jatkuva päivittäminen on tärkeää. Nämä kysymykset liittyvät omaan osaamiseen, kouluttautumiseen sekä taitojen käyttämiseen. (Vastausvaihtoehdot: 1=eri mieltä 5=samaa mieltä)

1. Saan riittävästi lisäkoulutusmahdollisuuksia työssäni

1 2 3 4 5

2. Huolehdin myös itse oman ammattitaitoni kehittymisestä

1 2 3 4 5

3. Työnkuva vastaa omaa ammattitaitoani

1 2 3 4 5

4. Hallitsen työssäni käytettävän teknologian

1 2 3 4 5

5. Perehdyttäminen työhön on riittävää

1 2 3 4 5

Työympäristö ja työolot

Tässä osiossa on tarkoitus saada selville, kuinka työntekijät itse kokevat roolinsa työympäristössä. (Vastausvaihtoehdot: 1=eri mieltä 5=samaa mieltä)

1. Työyhteisössäni viestitään asioista avoimesti ja rehellisesti

1 2 3 4 5

2. Työntekoa häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan

1 2 3 4 5

3. Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa

1 2 3 4 5

4. Työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa

1 2 3 4 5

Arvot ja innovointi

Kysymyksien tarkoitus on kartoittaa työntekijän omia asenteita työhön sekä omaa työn mielekkyyttä. (Vastausvaihtoehdot: 1=eri mieltä 5=samaa mieltä)

1. Yrityksen valitsemat arvot ohjaavat työpaikan arjen toimintaa

1 2 3 4 5

2. Olen samaa mieltä arjen säännöistä ja toimintatavoista

1 2 3 4 5

3. Minua kuunnellaan, jos minulla on kehittämisajatuksia

1 2 3 4 5

4. Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa

1 2 3 4 5

Johtaminen

Nämä kysymykset liittyvät siihen, kuinka työntekijä itse kokee oman esimiehensä toiminnan.

(Vastausvaihtoehdot: 1=eri mieltä 5=samaa mieltä)

1. Saan riittävästi tukea esimieheltäni

1 2 3 4 5

2. Saan työstäni riittävästi palautetta esimieheltäni

1 2 3 4 5

3. Johtaminen on oikeudenmukaista

1 2 3 4 5

4. Voin puhua esimiehelleni minua vaivaavista asioista

1 2 3 4 5

5. Käymme esimieheni kanssa riittävän usein kehityskeskusteluja

1 2 3 4 5

Työntekijöiden palautetta perhekotivanhemmille työhyvinvointiin liittyen

Muuta, mitä?

KYSELYLOMAKE – PERHEKOTIVANHEMMAT

Pyydämme Teitä vastaamaan työntekijöihin liittyviin työhyvinvointi kysymyksiin rehellisesti.
Vastausvaihtoehdot 1= eri mieltä 5=samaa mieltä.

1. Tarjoamme työntekijöille riittävästi lisäkoulutusmahdollisuuksia

1 2 3 4 5

2. Työntekijöiden perehdyttäminen työhön on riittävää

1 2 3 4 5

3. Työntekijöilläni on aikaa palautua työstä

1 2 3 4 5

4. Työntekijät osallistuvat työympäristön kehittämiseen

1 2 3 4 5

5. Järjestämme työntekijöille riittävästi tyky-toimintaa

1 2 3 4 5

Muuta, mitä?
