

Mikko Närhi ja Elias Väisänen

# TYÖHYVINVOINTI LASTENSUOJE- LUSSA

Työhyvinvointi ja työn kuormittavuus lastensuojelun ohjaajan näkökulmasta

Opinnäytetyö  
Sosionomi

2018



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

<b>Tekijä/Tekijät</b>	<b>Tutkinto</b>	<b>Aika</b>
Mikko Närhi, Elias Väisänen	Sosionomi (AMK)	Marraskuu 2018
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		
Työhyvinvointi lastensuojelussa Työhyvinvointi ja työn kuormittavuus lastensuojelun ohjaajan näkökulmasta		52 Sivua 6 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>		
Sairilan Koulukoti		
<b>Ohjaaja</b>		
Mauno Saksio		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työhyvinvointia Sairilan koulukodissa työskentelevien ohjaajien näkökulmasta. Keskityimme tutkimaan etenkin työhyvinvointiin vaikuttavia ja työnkuormittavuutta aiheuttavia tekijöitä sekä työntekijöiltä löytyviä tapoja, jotka edistivät heidän työhyvinvointiaan. Opinnäytetyö suunnattiin Sairilan koulukodin ohjaajatyötä tekeville työntekijöille.</p> <p>Tämä opinnäytetyö tehtiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja työn tulokset kerättiin ohjaajilta kirjallisena kyselynä sekä haastatteluina. Kyselyyn vastasi 27 työntekijää 76:sta ja haastatteluun osallistui kolme työntekijää. Aineistoa kerättiin kevään ja kesän 2018 aikana. Kaikki vastanneet henkilöt pysyvät työssä anonyymeina.</p> <p>Tuloksista selviää työhyvinvointiin positiivisesti sekä negatiivisesti vaikuttavat tekijät. Yleisimmät työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät ovat oma tiimi, vuorovaikutus muiden työntekijöiden kanssa, liikunta, omat harrastukset, ja irtautuminen työstä vapaa-ajalla. Negatiivisesti vaikuttaviin tekijöihin nimettiin muun muassa yhteisten toimintatapojen puute, haastavat asiakastilanteet, tyytymättömyys esimieheen sekä työntekijöiden vähyys vaativissa tilanteissa. Vastauksista käy ilmi, että jokainen työntekijä kokee pystyvänsä omalla toiminnallaan vaikuttamaan henkilökohtaiseen, sekä työyhteisön työhyvinvointiin.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
Lastensuojelu, Työhyvinvointi, Työssäjaksaminen, Opinnäyte		

<b>Author (authors)</b>	<b>Degree</b>	<b>Time</b>
Mikko Närhi, Elias Väisänen	Bachelor of Social Services	November 2018
<b>Thesis title</b> Wellbeing at work in child welfare Wellbeing and workload from the perspective of the child welfare instructor		52 pages 6 pages of appendices
<b>Commissioned by</b> Sairila Reformatory School		
<b>Supervisor</b> Mauno Saksio		
<p><b>Abstract</b></p> <p>The purpose of this thesis was to investigate the wellbeing at work from the perspective of the child welfare instructor. We focused on examining those factors that affected the wellbeing and caused workload as well as the ways, that employees used to promote their well-being at work. The thesis was directed at the instructors of the Reformatory School of Sairila.</p> <p>The thesis was done as a qualitative study and the results of the work were collected from the instructors as a written questionnaire and as interviews. The material was collected during spring and summer 2018. All respondents remain in anonymity.</p> <p>The results can be seen as positive for work wellbeing as well as negatively affecting factors. The most common factors affecting well-being at work were their own team, interaction with other employees, exercise, their own hobbies, and leaving work. Negative-affect factors were named, among other things, lack of common policies, challenging customer situations, dissatisfaction with the supervisor, and the lack of employees in demanding situations. According to the answers, every employee can influence their own, as well as others well-being at work with their own behavior.</p>		
<p><b>Keywords</b></p> <p>Child welfare, wellbeing at work, coping with workload, thesis</p>		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖHYVINVOINTI .....	6
2.1	Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä .....	6
2.2	Työn kuormittavuus .....	9
2.3	Työyhteisön rooli työhyvinvointiin .....	11
2.4	Työntekijän rooli työhyvinvointiin .....	13
2.5	Johtamis- ja esimiestyön vaikutus työhyvinvointiin .....	14
3	LASTENSUOJELU TYÖKENTTÄNÄ.....	17
3.1	Lastensuojelutyön haastavat ja ristiriitaa aiheuttavat asiat .....	17
3.2	Ohjaajan arki.....	19
3.3	Työtä ohjaavat lait.....	22
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	24
4.1	Tutkimuskysymykset.....	24
4.2	Laadullinen tutkimus .....	24
4.3	Aineiston keruu ja analysointi .....	25
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET JA YHTEENVETO.....	28
5.1	Miten Lastensuojelun työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa? .....	29
5.2	Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja työn kuormittavuuteen lastensuojelun ohjaajan näkökulmasta?.....	33
5.3	Millä tavoin työntekijä pystyy edistämään omaa työhyvinvointiaan ja sitä kautta omalta osaltaan koko työyhteisön työhyvinvointia? .....	41
6	POHDINTA .....	45
7	OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS .....	48
	LÄHTEET.....	50

## LIITTEET

Liite 1. Tutkimuslupahakemus

Liite 2. Verkkokyselyn pohja

## 1 JOHDANTO

Idea työhyvinvointiin liittyvään opinnäytetyöhön syntyi elokuussa 2017, kun keskustelimme harjoitteluidemme jälkeen tilanteista, jotka olivat kuormittaneet meitä. Olemme molemmat tehneet harjoitteluita lastensuojelussa ja myös työskennelleet siellä. Meillä kummallakaan ei kuitenkaan ole paljoa työn tuomaa kokemusta, esimerkiksi kuormittavista tilanteista ja niiden purkamisesta, joten halusimme tutkia näitä tapoja, joilla lastensuojelussa tilanteita puretaan. Ensimmäisen opinnäytetyöohjauksen yhteydessä myös työhyvinvointi ja työssäjaksaminen tuli osaksi työtämme. Opinnäytetyömme tilaajaksi valikoitui Sairilan Koulukoti, joka oli yksi meidän harjoittelupaikoistamme.

Sairilan koulukoti sijaitsee Mikkelisissä ja koulukodissa on 32 asiakaspaikkaa. Sen erityisosaamiseen kuuluu erityinen huolenpito, sekä pitkäaikainen vaativa kasvatustyö. Sairilassa työskentelee yhteensä 76 sosiaali-, opetus- ja terveystyöalan ammattilaista. Suuntasimme työssämme kyselymme juuri näille ohjaajatyötä tekeville työntekijöille. Kyselylomakkeet ja haastattelut suunnattiin niin, että ohjaajat pääsevät kertomaan kokemuksiaan ja mielipiteitään siitä, miten asiat työhyvinvoinnin ja työn kuormittavuuden kannalta ovat Sairilan koulukodissa. Sairilan työntekijöistä (76) kyselymme vastasi 27 ja haastatteluihin osallistui kolme henkilöä.

Keskeisimpinä käsitteinä opinnäytetyössämme ovat työhyvinvointi, työssäjaksaminen ja lastensuojelu. Opinnäytetyömme koostuu viidestä pääkohdasta. Ensimmäisenä käsittelemme työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen ja lastensuojeluun liittyvää teoriaa ja tämän jälkeen kerromme koko prosessin toteutuksesta, sekä lopuksi puramme saadut vastaukset, sekä pohdimme niitä sekä työprosessia.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Tämä opinnäytetyö perustuu työhyvinvoinnin käsitteeseen ja sen tutkimiseen. Työhyvinvoinnilla tarkoitamme työhön vaikuttavia positiivisia voimavaroja ja negatiivisia tekijöitä. Opinnäytetyömme perustiedot pohjautuvat työhyvinvoinnista löytyvään ajankohtaiseen tietoon ja materiaaliin. Työhyvinvointi käsitteenä on tärkeä osa opinnäytetyötämme, sillä se luo käsitteenä pohjan ja vastakohdan työn kuormittavuudelle sekä työuupumukselle. Rauramon (2012) mukaan yleinen hyvinvointi on henkilökohtainen asia ja kokemus, jonka jokainen määrittää omalla tavallaan. Siihen vaikuttavat muun muassa ihmisen persoonallisuustekijät, tarpeet, tarpeiden tyydyttäminen, arvot sekä tavoitteellinen toiminta päivittäisine valintoineen. (Rauramo 2012, 10.)

### 2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Työ on oleellinen osa ihmisen elämää ja keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työhyvinvointiin liittyy myös haasteita, joita ovat muun muassa terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä osaaminen. Työelämässä olevien ihmisten hyvinvointi muodostuukin työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Oleellista on miten hyvin tarpeet tyydyttyvät ja miten hyvin kukin pystyy jäsentämään oman ajattelunsa. (Rauramo 2012, 10.) Olemme sitä mieltä, että hyvän työympäristön avulla, joka tukee työhyvinvointia, voidaan myös kilpailuttaa itseään paremmin työmarkkinoilla ja säilyttää päteviä työntekijöitä töissä pidempään. Työ, jonka ihminen kokee vastaavan omia tarpeitaan ja kiinnostuksen kohteita tuottaa usein myös työniloa.

Työ on parhaimmillaan silloin, kun se on monipuolista ja kiinnostavaa, mutta myös palautteen saaminen omasta työstä koetaan tärkeäksi osaksi työn mielekkyyttä. Työn mielekkyyteen vaikuttaa myös työn toimenkuvan lisäksi muut asiat, kuten työympäristö ja työyhteisö. Omassa työssä kannattaa keskittyä omiin mielenkiinnon kohteisiin ja koittaa löytää positiivisia asioita arjen työtehtävistä. Välillä on myös hyvä pysähtyä miettimään kulunutta työpäivää; Missä onnistuin tänään? mitkä asiat tuottivat työn iloa? Tärkeää on, että ihminen löytää itsellensä oikean työpaikan, sillä työstä ihminen saa paljon muutakin itsellensä, kuin rahaa. (Paasivaara 2009, 16.)

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi vuonna 2014 selvityksen Suomessa tehdyistä työhyvinvointiin liittyvistä tutkimuksista vuosina 2010–2013. Tutkimukset keskittyivät pääasiassa psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 7.) Selvityksessä tutkimusten tuloksia listattiin teemoittain, joita olivat muun muassa työ, yksilö, työyhteisö, johtaminen ja organisaatio. Tässä opinnäytetyössä ilmenee samoja hyvinvointiin liittyviä teemoja, joten käytämme niitä teoreettisessa viitekehyksessämme tuomaan näkökulmaa aikaisemmista tutkimuksista. Työolot ovat aiempien tutkimusten mukaan (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014) yksi isoista työhyvinvoinnin tekijöistä. Töiden järjestämisellä voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin. Vuorotyö, työn monotonisuus, tungos työpaikalla, kiire ja suuret työmäärät ovat kaikki vaaraksi työntekijälle ja kasvattavat sairauspoissaolo riskiä. Meidän mielestämme työhyvinvointia ajatellen on tärkeää, että työntekijä pystyy itse vaikuttamaan ja osallistumaan esimerkiksi työaikojen suunnitteluun ja työn sisältöön.

Nykypäivänä työntekijöiden henkilökohtainen elämä ja arki näkyvät yhä enemmän ja enemmän työpaikoilla. Myös työntekijöiden suhde työtä kohtaan on muuttunut. Aiemmin töissä olivat ne vuorot, jotka oli merkitty ja lomat pidettiin, kun vain saatiin vapaata töistä. Vuoroja suunnitellessa on otettava huomioon, ettei työn määrä kuormita työntekijöitä liikaa ja työntekijöille annetaan tarpeeksi aikaa palautumiselle työputkien välissä. Vuorotyö tuo vielä eri vuorojen sovittaminen työntekijöiden välille siten, että vuorot ovat tasavertaiset. Huonosti suunnitellut työvuorot vaikuttavat suoraan työntekijöiden hyvinvointiin. (Suomen Lähi- ja Perushoitajaliitto Super 2017, 5-7.)

Suomen Lähi- ja Perushoitajaliitto Superin julkaisemassa oppaassa (2017, 5-7); Terveet ja tulokselliset työajat sosiaalipalvelualalla on listattu ergonomisia suosituksia liittyen vuorojärjestelmään. Suosituksia olivat muun muassa perättäisten yövuorojen määrästä, vuorojen kierrosta, perättäisten työvuorojen määrästä, työvuoron kestosta, vuorojen alkamisajasta ja loppumisajasta, vapaapäivien järjestelyistä, järjestelmän säännöllisyydestä sekä työntekijän mahdollisuuksista vaikuttaa omiin työvuoroihinsa. Suositusten perimmäisenä ajatuksena on turvata työntekijän työterveys niin henkisellä kuin fyysisellä tasolla, tarjota tarpeeksi palautumisaikaa ja pienentää työtapaturmien määrää.

Alatalo ja Kivelä (2012) ovat tehneet opinnäytetyön työvuorosuunnittelun vaikutuksista työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä kysyttiin työntekijöiden mielipiteitä siitä, miten vuorotyö vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimuksen tuloksien mukaan toisille vuorotyö sopi päivätyötä paremmin ja sitä kautta lisäsi heidän työhyvinvointiaan, toisille taas oman elämänrytmin sovittaminen työn ja perheen välillä tuotti vaikeuksia. Myös säännöllisten harrastusten ylläpitäminen vuorotyössä ei onnistu helposti, mutta ilta- ja yövuoroina työntekijät ehtivät helposti hoitamaan esimerkiksi virastoissa asioinnin. (Alatalo & Kivelä, 2012, 35–36). Tällaiset mahdollisuudet lisäävät erityisesti työtyytyväisyyttä ja jaksamisen tunnetta. Työoloista puhuttaessa ja niitä parantaessa olisi tärkeää keskittyä työn organisointiin ja työoloihin, eikä niinkään työntekijöiden terveyskäyttäytymiseen. Toki sairauspoissaoloihin voi vaikuttaa työntekijät ja yleiset käyttäytymismallit eri työpaikoilla sairaslomien suhteen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 12.)

Työtä tehdessä on myös erittäin tärkeää huolehtia työstä palautumisesta. Jatkuva työskentely ilman työstä irtautumista voi ajaa työntekijän uupumiseen, vaikka työ olisikin tekijälle erittäin mieluista. Nurmen (2016, 37-39) mukaan riski uupumiseen voi kasvaa sitä enemmän, mitä suurempi työntekijän omistautuminen on työlle. Täydellisyuden ja arvostuksen havittelu ovat myös asioita, joita työelämässä esiintyy. Hänen mukaansa jatkuva täydellisyuden havittelu voi kuitenkin aiheuttaa työntekijöille muun muassa stressiä. Työtä tehdessä olisikin hyvä pysähtyä pohtimaan, minkälainen panos on riittävää. Panos, jonka työntekijä kokee hyväksi riittää, eikä työsuoritusten tarvitse aina olla täydellisiä. Tärkeintä on, että tuntee osaavansa työnsä ja että niistä selviytyy. Tunne näistä asioista tukee myös samalla työhyvinvointia.

Sairilan koulukodissa on jatkuvassa käytössä työhyvinvointia mittaavia kyselyjä ja barometreja, joilla Sairila kerää tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista. Sen takia opinnäytetyömme keskiössä onkin työntekijöiden tavat edistää työhyvinvointia sekä käsitellä työuupumusta, ja työn kuormittavuutta. Sairilan koulukodin oma työhyvinvoinninkysely sisältää kysymyksiä muun muassa johtamisesta, työstä ja toimintaympäristöstä, sekä työyhteisön toimintakulttuurista. Tämän tarkemmin emme kuitenkaan kyseistä kyselyä avaa sen salassa pidettävyyden vuoksi.



Työssä on tärkeää huolehtia myös omista tarpeista ja työhyvinvoinnista. Nurmi (2016, 40-41) kertoo kirjassaan, että omista tarpeista huolehtiminen ei tarkoita sitä, että ne olisivat aina etusijalla, vaan että ne ovat yhtä tärkeitä kuin toisten tarpeet. Hän myös mainitsee, että ajoittain kuitenkin asiakkaiden tarpeet ja työtehtävät menevät edelle, mutta myös omat, työhyvinvointiin liittyvät tarpeet ovat joskus etusijalla. Omista tarpeista huolehtiminen tukee luonnollisesti myös työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Näitä tarpeita voivat olla esimerkiksi fysiologiset tarpeet, kuten syöminen ja nukkuminen. Töissä ollessa yksi konkreettinen jaksamisesta huolehtimisen keino on tauoista huolehtiminen. Nurmen mukaan tauoista ei saisi tinkiä liikaa, koska tauoilla työntekijä huoltaa tärkeintä työhön liittyvää työkalua, eli häntä itseään. Nurmi myös painottaa sallivuuden tärkeyttä. Jatkuva omien halujen ja tarpeiden kieltäminen voi aiheuttaa myöhemmässä vaiheessa myös ahdistusta ja stressiä.

## **2.2 Työn kuormittavuus**

Opinnäytetyössämme tutkimme työn kuormittavuuden tekijöitä ja keinoja, joilla työntekijät käsittelevät työn kuormittavuutta. Tämän opinnäytetyön kannalta on tärkeää, mitkä seikat tekevät työstä kuormittavaa ja miten se vaikuttaa työhyvinvointiin. Tässä opinnäytetyössä tutkimme myös, millä tavoilla työntekijät kohtaavat työn kuormittavuuden eri tekijöitä. Hakanen (2004, 22) kertoo kirjassaan, että yleisimmällä tasolla työuupumus voidaan nähdä asteittaisena seurauksena siitä, että työntekijä on liian kauan ja liian paljon antanut itseään työlle ja saanut liian vähän vastineeksi. Yksilöllisillä tekijöillä, kuten iällä, psyykkisellä tai fyysisellä suorituskyvillä sekä osaamistaidolla on luonnollisesti merkitystä. (Hakanen 2004, 22.) Kyselyssä kiinnitimme huomiota näihin seikkoihin, jotta saimme mahdollisimman kattavan kuvan siitä, miten erilaiset työntekijät erilaisine taustoineen kohtaavat työn kuormittavuuden. Opinnäytetyössämme kartoitettavia kuormituksen lähteitä ovat itse työhön liittyvät tekijät kuten työmäärä, vaikuttamismahdollisuudet, ja kehittymisen mahdollisuudet. Haasteeksi saattaa tosin muodostua se, että miten hyvin työntekijät pystyvät huomaamaan itsestään työuupumuksen merkkejä varsinkin varhaisessa vaiheessa.

Nurmi (2016, 24-26) kertoo teoksessaan, että työelämässä suurin kuormitustekijä on kiire. Työn luonne on muuttunut hektisemmäksi ja lyhemmässä

ajassa pitäisi saada enemmän aikaan kuin ennen. Myös henkilöstöä on vähennetty paljon. Kiireen tunnetta lisää myös huono työn organisointi. Keskeisenä kysymyksenä onkin, että voiko työtä tehdä annetussa ajassa. Vastuun tunnetta taas voi lisätä myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten perheestä ja läheisistä huolehtiminen. Muutokset taas haastavat ihmisen sopeutumaan uuteen ja erilaiseen. Muutoksen herättämät ajatukset ja tunteet saattavat aiheuttaa väsymystä ja uupumusta riippuen siitä, miten ihminen osaa reagoida niihin.

Nykypäivän työelämässä ihminen kokee jatkuvaa muutosta, kun uusi sukupolvi siirtyy työelämään, teknologia ja menetelmät kehittyvät ja paradigma muuttuu osa-alueilla. Jatkuvan uuden opettelu haastaa ihmistä. Myös omat ajatukset ja toimintamallit saattavat rasittaa ihmistä, kun nämä eivät enää olekaan ihmiselle hyväksi eri tilanteissa. Nämä mallit ovat oppimisen tulosta ja toistuvat usein tilanteissa, jopa silloin kun se ei olisi tarkoituksen mukaista. On ihmisiä, jotka murehtivat paljon asioista etukäteen, jotkut vaativat itseltään paljon ja jotkut syyllistävät itseään asioista, joihin eivät ole olleet syyllisenä. Tällaiset ajatusmallit ja toiminta kääntyvät hyvinvointia vastaan. (Nurmi 2016, 24-26.)

Työuupumus on myös tärkeä osa työn kuormittavuudessa. Työuupumus on pitkäaikaisen työstressin tulos, ihminen antaa itsestään liikaa työlleen saamatta tarpeeksi takaisin. ”Stressin, epätyytyttävän työn sisällön, työjärjestelyn tai työyhteisön sosiaalisen toimimattomuuden arvellaan aiheuttavan noin puolet kaikista menetetyistä työpäivistä. Euroopan alueella arvellaan näiden psykososiaalisten tekijöiden aiheuttamien seurausten kokonaiskustannuksen olevan 240 miljardia euroa. Työperäisen stressin on todettu jopa viisinkertaistavan riskiä sairastua masennukseen. Masennus taas on suomalaisten johtava työkyvyttömyyden syy ja joka viiden sairastaa masennuksen elämänsä aikana.” (Repo ym. 2015, 33.)

Työuupumus ilmenee monella eri tavalla, muun muassa työhön kynnistymisellä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisellä. Myös pitkäaikaiset kuormitustilat johtavat usein sairauslomiin ja ennenaikaisiin eläköitymisiin. Työuupumuksen merkit ovat vaikeasti havaittavissa ja työntekijä saattaa helposti laittaa työuupumuksen normaalin väsymyksen piikkiin. Työuupumus ei kuitenkaan

tavallisella lepäämisellä parane. Uupumus on jatkuvaa ja jo sellaisella tasolla, ettei sitä enää voiteta tahdolla. Pahimmillaan uupumus johtaa elämäntilanteeseen, jossa ei sairauslomakaan auta (Paasivaara 2009, 18–19.) Aikaisemmissa tutkimuksissa (Sosiaali ja terveysministeriö 2014, 27) on havaittu erilaisten työuupumus oireiden, kuten kyynisyyden ja uupumuksen olevan yhteydessä vähäiseen fyysiseen aktiivisuuteen, lihavuuteen, sekä runsaaseen alkoholin käyttöön. Työuupumuksella on myös pitkäaikaista vaikutusta työntekijän mielenterveyteen, joka ilmenee esimerkiksi masennuslääkkeiden lisääntyvänä käyttönä. (Sosiaali ja terveysministeriö 2014, 27.)

On myös mahdollista, että työntekijä kuormittaa itseään olemalla esimerkiksi uhrautuva tai liian vaativa itselleen. Uhrautuvainen työntekijä uhraa omista voimavaroistaan ja jaksamisestaan liikaa työllensä, eikä näin ollen huolehdi omasta jaksamisestaan tarpeittensa mukaisesti. Liiallinen vaatavuus taas tarkoittaa sitä, että työntekijä asettaa itsellensä melkein mahdottomia ja liian kovia tavoitteita. Liiallinen vaatavuus taas syö tekijän jaksamista todella paljon, koska hänestä voi tuntua, ettei hänen työpanoksensa ole koskaan tarpeeksi suuri, vaikka todellisuudessa näin ei välttämättä ole. On myös mahdollista, että työntekijä kuormittaa itseänsä tekemällä työtä, joka ei haasta tätä millään tavalla. Tällöin puhutaan alikuormittavasta työstä, jolloin työ sisältää todella vähän haasteita suhteessa työntekijän kyvykkyyteen. (Repo ym. 2015, 33.)

### **2.3 Työyhteisön rooli työhyvinvointiin**

Työhyvinvointi jakautuu Kauhasen (2016, 28) mukaan kuuteen eri osa-alueeseen, joita ovat; Yksilön terveys ja työkyky, työympäristö, osaaminen, kehittymismahdollisuudet, työn mitoitus ja organisointi, työyhteisötaidot, sosiaaliset suhteet ja johtaminen sekä tiedonkulku. Tässä luvussa käsittelemme työyhteisön ja organisaation roolia osana yksilön työhyvinvointia; Mistä asioista organisaatio on vastuussa ja millä tavoilla organisaatio pystyy vaikuttamaan yksilöiden työhyvinvointiin.

Nykykäsityksen mukaan jokaisen työntekijän perusoikeuksiin kuuluu turvallinen ja terveellinen työympäristö. Turvallisen työympäristön käsitteeseen kuuluu fyysinen turvallisuus, mutta työyhteisön täytyy olla sosiaalisesti ja psyykkisesti terve. Tämä seikka korostuu myös työturvallisuuslaissa; ”Työnantaja on

tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.” (Työturvallisuuslaki 2002/738.) Käytännössä jokainen organisaatio joutuu panostamaan työhyvinvointiin taloudellisesti, kun otetaan huomioon, että ennaltaehkäisevän työterveyshuollon järjestäminen on ollut pakollista vuodesta 1978 asti. Työhyvinvointia edistäviin toimintoihin voidaan myös sisällyttää esimerkiksi työpaikkaliikunta, harrastus- ja virkistystoiminta ja henkilöstön koulutus. (Kauhanen 2016, 35.)

Työnantaja vaikuttaa eri tavoilla myös henkilöstönsä hyvinvointiin. Kun työnantaja tarjoaa muun muassa mielenkiintoisia ja haasteellisia töitä, joustavia työaikoja ja kannustavaa työilmapiiriä sekä fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpidon tukea, vaikuttaa tämä niin työntekijöiden hyvinvointiin sekä myös työnantajan imagoon. Mielenkiintoinen ja haastava työ antaa myös työntekijöille mahdollisuuden uuden oppimiseen; Tutkimusten mukaan suurin osa työntekijöistä haluaa, että heidän työnsä olisivat mielenkiintoisia sekä sopivasti haastavia. Myös uuden oppiminen koettiin tutkimuksessa tärkeäksi, koska työntekijät pysyvät työsuhteen loppuessa työmarkkinakelpoisina. (Kauhanen 2016, 89.)

Kauhanen on myös nimennyt organisaation työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä teoksessaan Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä- kehittämisohjelman laatiminen (2016, 29); Työsuhteen laatu, työn sisältö, palkitseminen, työympäristö ja työolosuhteet, työaika ja työaikajärjestelyt, sisäinen viestintä, päätöksentekoon osallistuminen, työyhteisön toimivuus (työtoverit, tasa-arvo), osaaminen, työn hallinta, ammattitaito, esimiestyö (johtaminen), kehittymismahdollisuudet (uuden oppiminen) ja kasvupolut (työtehtävien vaihdot). Hän myös painottaa, että työhyvinvointi täytyy nähdä yhtenä osana johtamista ja integroida se koko organisaation tavoitteisiin ja toteuttamiseen. Hänen mukaansa työhyvinvoinnin kehittäminen liittyy moneen asiaan, minkä takia sitä ei pidä nähdä irrallisena muusta johtamisesta keskusteltaessa.

## 2.4 Työntekijän rooli työhyvinvointiin

Usein työhyvinvoinnista keskusteltaessa keskustellaan paljon työnantajien ja työpaikkojen järjestämästä työterveyden huollosta, mutta usein unohdetaan työntekijän oma vastuu liittyen omaan henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Työntekijöiden omat elintavat ja tottumukset, esimerkiksi tupakointi, ruokailutottumukset, harrastukset ja liikunta, vaikuttavat kaikki työntekijän hyvinvointiin omalla tahollaan. Nämä epäterveelliset elämäntavat voivat johtaa erilaisten sairauksien ja vaivojen syntyyn pidemmällä aikavälillä. Listatessa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, havaitaan samalla myös mahdollisuuksia vaikuttaa työkyvyttömyyden syntyyn. Näitä ovat pyrkimykset muuttaa terveyskäyttäytymistä ja ennalta ehkäistä ja hoitaa sairauksia. (Seuri 2013, 50.)

Pitämällä huolta omasta hyvinvoinnista ja hyvällä terveyskäyttäytymisellä voi työntekijä edistää omaa työterveyttään ja ylläpitää omaa työkykyään. Seuri (2013, 52–54) kertoo kirjassaan, että huonoon fyysiseen kuntoon ja liikkumattomuuteen liittyvä sairastavuus ja kuolleisuus ovat nousseet kansalliseksi ongelmaksi. Liikkumalla enemmän voitaisiin estää aikuistyypin diabetesta ja sydän- ja verisuonisairauksia. Päävastuu eri sairauksien riskitekijöiden hoidosta on kuulunut terveyskeskuksille, mutta työterveydenhuollon merkitys kasvaa työikäisten terveydenhuollon toteuttajana. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimuksista käy ilmi, että työhön liittyvästä sairastavuudesta suurin osa johtuu tavallisten sairauksien lisääntymisestä tai pahenemisesta. Myös työn piirteiden ja päihteiden käytön välillä on löydetty yhteyksiä, mutta syy- ja seuraussuhteita on vaikea arvioida, sillä ei ole tietoa siitä, kumpi oli ensin, päihteet vai stressi.

Työelämässä jokaisessa ammatissa työntekijällä on vastuu olla työkykyinen töihin tullessaan. Toki ei voi olettaa, että kaikki olisivat aina terveitä, tai henkilökohtaisessa elämässä olisi kaikki kunnossa. Näissä tilanteissa olisi kuitenkin tärkeää, että työntekijä itse osaisi harkita omaa työkykyään ja jaksamistaan ja hakeutua mahdollisen avun piiriin ajoissa. Työhyvinvointia pystytään edistämään sekä parantamaan töissä jokaisena päivänä, mutta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista pystymme huolehtimaan päivittäin. (Hyppänen 2010, 311.) Yksittäisellä työntekijällä on myös oma vastuunsa työyhteisössä työskentelevien

muiden työntekijöiden hyvinvoinnista. Sosiaalisen tuen puutteen, niin työelämässä kuin sen ulkopuolella, sekä huonon työilmapiirin on havaittu kasvattavan riskiä työkyvyn menettämiseksi ja mielenterveysongelmille. Sosiaalisen tuen määrän mittaaminen olisi tarpeellista työterveydenhuollossa, jos työntekijöillä ilmenee ongelmia työterveydessä. Lisäksi on mahdollista arvioida sosiaalisten suhteiden laatua ja luonnetta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 20.)

## **2.5 Johtamis- ja esimiestyön vaikutus työhyvinvointiin**

Johtamis- ja esimiestyö on myös yksi yksilön ja yhteisön hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä työpaikalla. Hyvä esimiestyö luo selkeät struktuurit, tavoitteet ja pelisäännöt työntekijöille. Juutin ja Vuorelan (2015, 14) mukaan johtamisella on suora yhteys työyhteisön ilmapiiriin ja ihmissuhteisiin. Heidän mukaansa työympäristöön sekä työn sisältöön kuuluvat tekijät jäsentyvät johtamisen kautta. He kertovat myös, että johtaminen on tärkeässä asemassa näiden edellä mainittujen asioiden kehittämisessä. Suomessa on tehty tutkimuksia (Kauhanen 2016), jossa on käsitelty organisaation kilpailukykyyn, tuottavuuteen ja maineeseen liittyviä seikkoja. Näiden tutkimusten perusteella työhyvinvointiin panostaminen maksaa itsensä takaisin moninkertaisesti. Kauhasen (2016, 17) mukaan hyvin suunnitellut ja toteutetut menetelmät parantavat ja lisäävät työhyvinvointia panostukseen verrattuna noin kuusinkertaisesti. Tutkimusten mukaan nämä työhyvinvointia parantavat toimet saavat aikaan selkeitä vaikutuksia.

Myös erilaisten johtamistyylien vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin on tutkittu. Tutkimusten mukaan johtamistyyli on suoraan yhteydessä alaisten työhyvinvointiin, työskentelyyn sairaana ja työkyvyn menettämiseen. Esimerkiksi he, jotka merkitsivät esimiesalaissuhteensa huonoksi, olivat lopettamassa nykyisen työsuhteensa useammin, kuin ne, jotka nimesivät esimiesalaissuhteensa paremmaksi. Esimiestyö oli tutkimuksessa myös suoraan yhteydessä uupumisen riskiin. Lievän uupumisasteen kokeminen oli 2-3-kertainen silloin, kun esimiestyö koettiin vain vähän oikeudenmukaiseksi tai myös loukkaavaksi. Työhyvinvointia edistävä johtaminen taas näyttäytyi eri tavoilla eri ikäluokissa. Nuoremmat työntekijät pitivät tärkeänä sitä, että he saavat esimie-

heltään tukea ja ohjausta, kun taas vanhemmat työntekijät pitivät tärkeänä esimieheltä saatavaa arvostusta ja läsnäoloa. Myös työpaikalla tapahtuvaa, työntekijöiden osallistumista tukevaa toimintaa, sekä työntekijöiden vapaa-ajalla tapahtuvaa työstä irrottautumista tulisi tutkimuksen mukaan tukea. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 21-22.)

Teoksessaan Hyppänen (2010, 302-303) mainitsee, että työelämän ja työhyvinvoinnin laadun kehityksessä tarvitaan fiksuja ja pitkän aikavälin kehitystä tukevia päätöksiä niin organisaatioilta kuin myös yhteiskunnalta. Arjessa korostuu töiden sujuminen, vuorovaikutussuhteet sekä esimiestyö ja näissä ihmisten arvostaminen ja oikeudenmukaisuus ovat tärkeitä tekijöitä. Työpaikoilla voidaan myös luoda erilaisia rakenteita, jotka tukevat ja kannustavat työntekijöitä huolehtimaan omasta hyvinvoinnista fyysisellä ja psyykkisellä tasolla. Osa näistä asioista voivat olla määrätty lakisääteisesti, mutta osa voi kuulua työpaikan omaan henkilöstön hyvinvoinnista liittyvään toimintaan. ”Työhyvinvointi on subjektiivinen tunne, joka syntyy monista asioista. On asioita, joihin työnantajat voivat vaikuttaa linjausten ja valittujen toimintatapojen avulla. Esimiehet ovat tällöin tärkeässä asemassa, samoin kuin henkilöstöalan ammattilaiset ja työhyvinvointiin liittyvät yhteistyökumppanit.” (Hyppänen 2010, 311.)

Kauhanen kertoo teoksessaan (2016, 17.) uusista organisaation johtamiseen liittyvästä haasteesta. Hänen mukaansa haasteena voi olla se, millä tavoin organisaatio houkuttelee juuri sopivaa ja oikeanlaista osaamista omaavia henkilöitä töihin heille ja miten he pystyvät nämä työntekijät pitämään töissä itsellään mahdollisimman kauan. Kauhasen mukaan tällöin on erittäin tärkeää huolehtia työntekijöiden tarpeista ja heidän työhyvinvointiinsa tulee panostaa mahdollisimman monilla tavoilla, sillä se on yksi keskeinen asia tässä suhteessa. Hänen mukaansa työhyvinvoinnin suunnittelu ja toteuttaminen täytyisi olla yksi keskeisimmistä asioista, kun puhutaan henkilöstöstrategian suunnittelusta ja toteuttamisesta.

Palautteen saaminen on myös erittäin tärkeä asia osana työhyvinvointia. Työntekijä voi kokea onnistumisen tunnetta ja että tästä välitetään, kun hän saa esimieheltä positiivista ja rakentavaa palautetta työtehtävien aikana. Palautteen saaminen voi myös lisätä työntekijöiden tunnetta siitä, että he ovat

tärkeitä elementtejä työpaikalla. Aarnikoivun (2008, 142) mukaan esimies ohjaa palautteiden antamisella työn tekemistä, hän kannustaa henkilökuntaa ja antaa heille samalla mahdollisuuden kehittyä. Hänen mukaansa palautteen antaminen koetaan myös välittämisenä ja tällöin palautteen antaminen toimii merkityksen luomisen työkaluna.

Palautetta ei kuitenkaan saisi rajata ainoastaan positiivisen tai negatiivisen palautteen antamiseen. Aarnikoivu (2008, 142.) teoksessaan kertoo, että palautteen antamisen hyödyt konkretisoituvat arjessa, kun esimies antaa palautetta onnistumisista, sekä epäonnistumisista. Hänen mukaansa jompaankumpaan palautelajiin keskittyminen ei edistä hyvän palautekulttuurin syntymistä työpaikalla ja valitettavan usein keskitytään juuri negatiivisen palautteen antamiseen epäonnistumisen yhteydessä. Toisena ääripäänä Aarnikoivun (2008, 143.) mukaan on esimies, joka ei koskaan anna negatiivista tai korjaavaa palautetta. Kun esimies antaa vain positiivista palautetta, eikä hän koskaan anna epäonnistumisen yhteydessä tarvittavaa korjaavaa palautetta, voi palautteen merkitys kadota. Tämä vaikuttaa myös samaan aikaan negatiivisesti esimiehen uskottavuuteen.

Kun palautteen antamista pohditaan määrällisellä tasolla, eli paljonko työntekijät saavat palautetta, olisi suhteen oltava sellainen, että työntekijät saavat määrällisesti kuitenkin enemmän positiivista palautetta. Riski siihen, että henkilö kohdentaa saamansa palautteen itseensä henkilönä, kasvaa, jos tämä saa enemmän negatiivista palautetta suhteutettuna positiivisen palautteen saantiin. Saatua palautetta ei kuitenkaan pitäisi kohdentaa omaan persoonaan, vaan se pitäisi nähdä nimenomaan toimintatapaa koskevana. Kun työntekijä saa enemmän positiivista palautetta negatiivisen sijaan, kasvaa myös mahdollisuus siihen, että hän pystyy käsittelemään ja vastaanottamaan negatiivisen palautteen ja hyödyntämään sen kehittämällä jo käytettyä toimintatapaa. (Aarnikoivu 2008, 144.)

Kun palautetta mietitään sen antajan näkökulmasta, on tärkeää, että tämä asennoituu palautteen antamiseen oikealla tavalla. Aarnikoivun (2008, 144-145) mukaan palautteeseen asennoituminen ja suhtautuminen jäävät usein vähälle huomiolle verrattuna palautteen antamisen tapoihin, vaikka ne ohjaa-



vat myös tapoja, joilla palautetta annetaan. Hänen mukaansa palautteen vastaanottamista tukee se, että palaute koetaan arvokkaana asiana. Hän myös mainitsee, että palautteen antaminen tulisi olla luontevaa organisaation sisällä.

### **3 LASTENSUOJELU TYÖKENTTÄNÄ**

*“Voiko kenenkään toimenkuva olla niin laaja, että se ulottuu ehkäisevästä viimesijaiseen?”*

*(Bardy 2009, 39).*

Työkenttänä lastensuojelu on erittäin haastava ja moniulotteinen. Työhön sisältyy paljon asiakastyötä, kirjaamista, moniammatillisia kokouksia ja tapaamisia sekä mahdollisesti myös perhetyötä. Bardyn (2009, 39) mukaan lastensuojelun tehtävänä on huolehtia yleisistä oloista sekä ehkäistä ja korjata ongelmia auttamalla yksilöitä ja perheitä. Hänen mukaansa lastensuojelulaissa on paljon korjaavaa työtä ja velvoitteet voivat kasvattaa riittämättömyyden tunnetta työntekijöillä, jotka toimivat lastensuojelun alaisina. Työhön saattaa sisältyä myös hankalia asiakastilanteita, jossa työntekijän täytyy pysyä ammatillisena ja samalla hallita omia tunteitaan. Kuormittavia tekijöitä tältä kyseiseltä työkentältä löytyy mielestämme paljon.

#### **3.1 Lastensuojelutyön haastavat ja ristiriitaa aiheuttavat asiat**

Työtä ohjaa vahvasti lastensuojelulaki. Lastensuojelun keskeisten periaatteiden mukaan lastensuojelun on muun muassa pyrittävä ehkäisemään lapsen ja perheen ongelmia, sekä puuttumaan havaittuihin ongelmiin riittävän varhain. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417). Kun työtä tehdään vahvasti lain mukaisesti, on mahdollista, että työntekijä törmää useammin tilanteisiin, jotka voivat aiheuttaa ristiriidan työntekijän oman eettisen ajattelun ja lain välille. Ahon (1999, 315-316) mukaan sosiaalialan työtä tehdään usein ristiriitatilanteissa. Näissä tilanteissa vastakkain ovat muun muassa huono-osaisten sekä paremmin toimeentulevien edut sekä ihmisten ja ihmisryhmien edut. Myös erilaiset arvovalinnat ohjaavat sosiaalialan ammattilaisten toimintamahdollisuuksia. Hänen mukaansa sosiaalialan työhön kohdistuu paineita sekä negatiivisia asenteita ja käsityksiä asiakkailta, päättäjiltä ja julkisuudelta.

Asiakastyössä työntekijä voi kohdata myös psyykkisesti ja emotionaalisesti haastavia tilanteita, jossa hänen tulee hallita omia tunteitaan ja toimia tilanteessa ammatillisesti. Pekkarisen (2011, 30) mukaan Lastensuojelutyön haastavuus ei liity pelkästään työn rajaamattomuuteen tai laaja-alaisuuteen, haastavuutta tuovat myös moraaliset ja eettiset ristiriidat sekä päätöksentekoihin liittyvä epävarmuus. Näitä tilanteita voi syntyä esimerkiksi huostaanoton yhteydessä, kun asiakasta haetaan kotoa. Tilanne kotona voi olla erittäin herkkä, mutta silti työntekijän tulee pystyä hoitamaan tilanne sensitiivisesti ja ammattimaisesti. Nämä kyseiset tilanteet voivat viedä työntekijältä todella paljon energiaa ja nämä asiat voivat jäädä pyörimään työntekijän mieleen pitkäksi aikaa. Pahimmassa tapauksessa nämä tilanteet voivat ajaa työntekijän tilaan, jossa työntekijä voi yrittää vältellä näitä haastavia tilanteita. Tämän takia on erittäin tärkeää, että tilanteet puretaan perin pohjaisesti esimerkiksi työpaikan esimiehen kanssa.

Myös erilaiset iltapäivälehdet ja sosiaaliset mediat luovat paineita lastensuojelun työkentälle. Media on ruotinnut lastensuojelua todella paljon lähiaikoina. (<https://yle.fi/uutiset/3-6532573>) Uutiset ovat yleensä erittäin negatiivisia ja aiheet keskittyvät yleensä siihen, miten lastensuojelu on toiminut väärin. Tämä seikka aiheuttaa lastensuojelulle todella paljon paineita ja iltapäivälehdet voivat aiheuttaa ihmisille todella negatiivisen ja vääristyneen kuvan lastensuojelusta. Lehtiartikkelissa Lastensuojelu herättää suuria tunteita - puretaan myyntejä (Lapsen Maailma 2017) johtava sosiaalityöntekijä Saana Pukkio nostaa tätä aihetta esille. Artikkelin mukaan lehtien kirjoitusten perusteella näyttää vahvasti siltä, että lastensuojelun työhön kuuluisi ainoastaan huostaanottojen tekeminen, vaikka näin ei ole: ”Tuemme lapsia ja perheitä avoimuuden tukitoimilla, tarjoamme kotiin perhetyötä, meillä on tukiperheitä ja -henkilöitä. Teemme perheen kanssa yhdessä suunnitelman, jossa mietimme, mihin asioihin pitäisi saada muutos ja miten sitä muutosta voitaisiin tavoitella. Huostaanotto on edessä vasta, kun kaikkea muuta on jo kokeiltu, Pukkio selittää.” (Lapsen Maailma 2017.)

Mediassa on myös keskusteltu lastensuojelun asiakkuuksien kasvusta ja tämä on herättänyt keskustelua esimerkiksi siitä, onko toiminta ja työnteko eettistä,

kun yhtä työntekijää kohden voi olla todella monta asiakasta. Tämä voi aiheuttaa työntekijälle stressiä, koska aika ei yksinkertaisesti riitä kaikkien asiakkaiden tapaamista varten ja ylityötunteja tulee jatkuvalla syötöllä todella paljon. Lastensuojelun keskusliitto on tehnyt selvityksen *Olisiko jo tekojen aika? Lastensuojelun asiakastyössä toimivien näkemyksiä lastensuojelun nykytilasta* (2013, 15.) Tämän selvityksen mukaan jatkuvien ylitöiden tekemisestä huolimatta lastensuojelun työntekijöillä ei riitä aikaa lasten kohtaamiseen, erot alueellisissa palveluissa ovat suuret, eivätkä työntekijät saa työnsä tekemiseen riittävästi tukea. Kyselyyn vastanneet työntekijät kertoivat, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa tavata asiakkaitaan; Peräti 84% kyselyyn vastanneista kertoi, ettei aika riitä siihen, että laadukkaan asiakastyön kriteerit täyttyisivät.

Aika on kuitenkin erittäin oleellinen asia lastensuojelun asiakastyössä; Luottamus ei synny heti ja sen rakentumiseen tarvitaan paljon aikaa. Työntekijä ei pysty perehtymään nopeassa ajassa, yksilöllisesti ja kokonaisvaltaisesti, asiakkaansa tilanteeseen. Kun ajatellaan asiakkaan näkökulmaa ja työntekijän runsasta asiakasmäärää, on selvää, että asiakas ei välttämättä saa työntekijään kontaktia helposti. Tämä liiallinen kuormitus voi taas aiheuttaa sen, että asiakkaan työntekijä vaihtuu suhteellisen nopeaan tahtiin, mikä taas vaikeuttaa asiakassuhteiden syntyminen; luottamuksen ja asiakassuhteen syntyminen alkaa aina alusta. (Talentia 2013, 15.) Nämä edellä mainitut tilanteet luovat meidän mielestämme ristiriidan lastensuojelulain ja tämän päivän tilanteen välille. Lastensuojelulain 3. luvun 11 § mukaan lastensuojelun on oltava laadultaan sellaista, että se takaa lastensuojelun tarpeessa oleville lapsille ja nuorille sekä heidän perheilleen heidän tarvitsemansa avun ja tuen. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.) Jatkuva ylitöiden tekeminen ja kiire voi rasittaa työntekijää, eikä hän välttämättä näiden seikkojen takia pysty takaamaan laadukasta ja kriteereiden mukaista työtä. Jatkuva kiireen ja ylitöiden tekeminen voivat aiheuttaa työntekijälle riittämättömyyden tunteita ja ahdistusta; Työntekijä ei välttämättä saa tarpeeksi tukea työnsä tekemiseen ja ulkopuolelta tulevat paineet voivat kasvaa, tai ne säilyvät vähintään yhtä suurena.

### **3.2 Ohjaajan arki**

Lastensuojelun ohjaajan arkeen sisältyy paljon asiakastyötä, kuten jo edellisessä luvussa kerroimme. Käytännön esimerkkeinä asiakastyöstä toimivat

muun muassa kouluun vienti, harrastusten mahdollistaminen ja keskustelut asiakkaan kanssa. ”Resurssien turvaaminen on kaiken perusta. Ihminen tarvitsee elämänsä järjestelemiseksi tietyt aineelliset resurssit, kuten asunnon, vaatteet, ruokaa ja toimeentulon. Sosiaalialan työn tehtävänä on varmistaa asiakkaan riittävät resurssit omaehtoiselle selviytymiselle.” (Aho 1999, 319.)

Ohjaajien työnkuvaan kuuluu vahvasti myös arjen turvaaminen asiakkaille. Konkreettisesti tämä näkyy muun muassa ruoan valmistuksen, pyykin pesun ja muiden arkeen liittyvien askareiden kautta. Ahon (1999, 319-320) mukaan perustarpeiden tyydyttäminen on luonteenomaista erityisesti sosiaalialan työssä, mutta se on nähtävissä myös kasvatus- ja ohjaustyössä. Tällöin kyse on asiakkaan konkreettisesta auttamisesta tämän henkilökohtaisen hyvinvoinnin alueella. Auttaminen voi tapahtua esimerkiksi välittämällä, kuuntelemalla ja olemalla läsnä. Hänen mukaansa nämä asiat voivat olla erittäin tärkeitä sosiaalisen turvallisuuden kannalta. Myös asiakkaiden ohjaaminen erilaisiin palveluihin voi kuulua ohjaajan arkiseen työnkuvaan. Näitä palveluita voivat olla esimerkiksi yleinen terveydenhoito, hammaslääkäri, tai terapia. Sekä avo- että sijaishuoltoa järjestettäessä on huolehdittava siitä, että jokainen lapsi saa perus- ja erityispalveluita tarpeidensa mukaisesti. On myös pidettävä huolta siitä, että yhteistyö eri hallinnonalojen välillä tapahtuu asiakkaan kannalta mutkattomasti. Esimerkiksi nuorten psykiatrisen tutkimus ja terapia toimivat monesti lastensuojelutyön rinnalla ennen asiakkuutta ja myös asiakkuuden aikana. (Bardy 2011, 71.)

Koulukodissa elämä ja arki ovat tavanomaista verrattuna muihin lastensuojelun yksiköihin. Arki pyörii lasten ja nuorten arjen ympärillä ja ohjaajat auttavat sekä tukevat arjen eri tilanteissa ja tehtävissä. Erikoispiirteinä on asiakkaiden haastavuus ja se, että lapset käyvät koulua omassa koulurakennuksessaan, joka löytyy koulukodin alueelta. Koulun sijaitseminen yksiköiden lähipiirissä mahdollistaa hieman intensiivisemmän ja kontrolloidumman hoidon ja kasvatuksen lastensuojelussa olevalle lapselle tai nuorelle. Vaikka tämä kuulostaisikin siltä, että nuori eläisi koko ajan kontrolloidussa ympäristössä ilman vapauksia, tarjotaan nuorille myös mahdollisuudet eri aktiviteetteihin ja harrastuksiin. Asiakkaat pääsevät harrastuksiin, urheilujoukkueiden peleihin, kaupungille tai muualle ulkoilemaan tai viettämään aikaa. Tähän kuitenkin vaikuttaa asiakkaan oma käyttäytyminen ja arjen sujuminen. Sairilan koulukodilla

nuorille nimetään myös omaohjaaja. Omaohjaaja tukevat nuoren kasvua ja kehitystä ja tarjoavat mahdollisimman paljon myönteistä palautetta. Tarkoituksena on muodostaa luottamuksellinen suhde nuoren ja omaohjaajan välille, joka auttaa nuorta vaikeiden asioiden käsittelyssä. Omaohjaajat vastaavat myös yhteistyöstä nuoren vanhempien ja koulukodin välillä, sekä tukevat vanhempia nuoren kasvatuksessa ja vanhemmuudessa (Valtion koulukodit, 2018).

Arjen sujumisen takaamiseksi on työntekijöiden tehtävä yhteistyötä, jotta arki olisi tasapainoista ja lastensuojelun yksiköiden arki olisi sujuvaa kaikkien nuorten menojen ja elämän yhteensovittamisessa. Yhä useammin lastensuojelussa kohdataan moniammatillisia tiimejä, jotka työskentelevät yhdessä saman päämäärän, lasten turvallisen kehityksen takaamiseksi. Tiimissä työskentelyyn työntekijöiltä vaaditaan oman toiminnanohjauksen lisäksi hyvää ryhmätyöskentelykykyä ja sosiaalisia taitoja. Myös tiimin jäsenenä toimiminen edellyttää työntekijältä luotettavuutta, rehellisyyttä sekä laadukasta työtettä. Sairilan koulukodilla yksiköissä työskentelee omat tiiminsä, joista jokainen tekee työtään ja pyörittää laitosarkea omalla tyylillään. Tiimeihin on valittu yksi tiiminvetäjä, joka huolehtii, että kaikki kirjalliset työt ja arki tulee hoidettua kunnolla ja ajallaan, sekä toimii yhdyshenkilönä tarvittaessa työntekijöiden ja johtoportaan väillä. (Koivisto ym. 2017.)

Koivisto, Henner ja Paaso kertovat julkaisussaan (Koivisto ym. 2017), että työskennellessä osana tiimiä, ei työntekijän tarvitse osata välttämättä kaikkea itse, vaan voi hän luottaa tarvittaessa työkavereihin ja kollegoihin, ja siihen että he pysyvät myös hoitamaan tehtäviä laadukkaasti. Tiimissä työskennellessä tärkeää on oman työyhteisön tuki ja luottamus. Muilta työntekijöiltä saatu tuki haastavissa tilanteissa ja niiden jälkeen on tärkeää työssäjaksamisen ja asioiden käsittelyn kannalta. Myös kyky luottaa kollegoihin luo tietynlaista työrauhaa ja helpottaa työn kuormittavuutta, kun kaikki paino ja vastuu eivät ole omilla hartioilla. Parhaimmillaan hyvä tiimityöskentely edistää työntekijöiden yksilöllistä työssäjaksamista ja hyvinvointia helpottamalla työstä koituvia erilaisia haasteita ja kuormitustekijöitä.

### 3.3 Työtä ohjaavat lait

Lastensuojelutyötä säätelevät monet eri lait ja säädökset, joiden mukaan työtä tehdään ja toteutetaan. Laeista tärkein on tietenkin lastensuojelulaki, jossa määritetään raamit, joissa lastensuojelua tulee toteuttaa. Toki yksi laki ei riitä kattamaan koko lastensuojelun työkenttää, vaan lisäksi työtä ohjaavat myös monet muut lait, kuten sosiaalihuoltolaki, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista sekä perhehoitolaki. Lakien tarkoituksena on varmistaa asiakkaalle oikeudenmukainen ja asiallinen kohtelu, sekä turvallisen kehityksen takaavat palvelut asiakkuuden aikana.

Lakeja listatessa ja lukiessa ei välttämättä aina käy suoraan selväksi, millä tavalla ne näkyvät työkentällä erilaisissa tilanteissa. Lastensuojelulaki näkyy arjessa kaikessa toiminnassa, kun puhutaan sijoitetun nuoren kanssa ja puolesta toimimisesta. Lain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun (Lastensuojelulaki, 1. §). Laissa listataan myös keskeiset periaatteet, jotka määrittävät, että työn on oltava lapsen kehityksen ja hyvinvoinnin kannalta edistävää. Tämä näkyy arjessa esimerkiksi lapsen ruokailun, liikunnan ja opiskelun tarkkailuna ja niihin puuttumisena, jos jokin näyttää haittaavan nuorta jollain osa-alueella. Etenkin eri sijoitukseen liittyvissä toimenpiteissä on otettava huomioon, miten päätökset vaikuttavat lapseen ja millä tavalla ne turvaavat lapselle muun muassa lapseniän mukaisten ihmissuhteet, kehityksen ja hyvinvoinnin eri osa-alueita, koulutukseen liittyviä toiveita. Tärkeää on myös huomioida lapsen kulttuurillinen ja uskonnollinen tausta. Lapsella on myös oikeus saada tietoa itseensä liittyvistä sijoituspäätöksistä sekä antaa niistä mielipiteensä. (Lastensuojelulaki, 4–5. §) Yleensä nuori pääsee etenkin omaohjaajansa kanssa käydyissä palavereissa kertomaan mielipiteensä ja vaikuttamaan omiin asioihinsa, kuten lomatoiveisiinsa sekä harrastusmahdollisuuksiinsa.

Toisena tärkeänä lakina lastensuojelutyössä toimii Sosiaalihuoltolaki. Lain tarkoitus on hyvinvoinnin ja sosiaalisen turvallisuuden edistäminen ja ylläpitäminen, eriarvoisuuden vähentäminen ja edistää osallisuutta turvata yhdenvertaisin perustein tarpeenmukaiset, riittävät ja laadukkaat sosiaalipalvelut, sekä muut hyvinvointia edistävät toimenpiteet ja edistää asiakaskeskeisyyttä sekä

asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa. Lain tarkoituksena on myös parantaa yhteistyötä kunnan eri toimialojen ja sosiaalihuollon kanssa, jotta aiemmin mainitut tavoitteet toteutuisivat. (Sosiaalihuoltolaki, 1. §.) Sosiaalihuoltolakia sovelletaan myös kunnalliseen sosiaalihuoltoon, jollei siitä säädetä muussa, tai sosiaalihuoltolaissa itsessään. Sosiaalihuoltoon sisältyy sosiaalisen turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen, sekä yleis- ja erityislainsäädännön mukaiset tehtävät ja palvelut. Jos henkilöllä on oikeus sosiaalihuoltoon, on lain säännöksiä sovellettava siten, että se parhaiten toteuttaa asiakkaan etua. (Sosiaalihuoltolaki, 2. §.)

Lastensuojelussa työskennellessä sosiaalihuoltolaki näkyy parhaiten asiakkaan edun ja siihen liittyvien toimintatapojen ja ratkaisuiden yhteydessä. Laki määrittää, että asiakkaan etua arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, miten eri toimintatavat ja ratkaisut parhaiten turvaavat muun muassa asiakkaan ja hänen läheistensä hyvinvoinnin. Lain on myös turvattava asiakkaan itsenäisen suorittamisen ja omatoimisuuden vahvistumisen, tarpeiden mukaisen oikea aikaisen ja oikeanlaisen riittävän tuen sekä mahdollisuuden vaikuttaa ja osallistua omiin asioihinsa. (Sosiaalihuoltolaki, 4. §) Tämä näkyy muun muassa asiakaspalavereissa, joihin lapsi tai nuori saa osallistua ja jossa hän voi vaikuttaa päätöksiin esimerkiksi omista lomasuunnitelmistaan ja koulutukseen sekä harrastuksiin liittyvistä valinnoista. Asiakkaan edun mukaista on myös luottamuksellinen yhteistyö asiakkaan kanssa. Jos lapsi tai nuori ei esimerkiksi koe luottavansa omaan omaohjaajaansa, saattaa se hankaloittaa asiakkaan kanssa tehtävää työtä ja tällöin työ ei ole myöskään asiakkaan edun mukaista. Sosiaalihuoltolaki määrää myös tarvittavan mielenterveys- tai päihdetyön järjestämisestä asiakkaan sitä tarvittaessa.

Valtion virkamieslaki ohjaa myös valtion koulukotien työtä. Lain tarkoituksena on turvata valtion tehtävien suorittaminen tuloksellisesti, tarkoituksenmukaisesti, sekä oikeusturvavaatimukset täyttäen. Laki ei varsinaisesti koske lastensuojelussa olevia lapsia tai nuoria, vaan ainoastaan valtion koulukodilla työskenteleviä työntekijöitä ja heidän tekemää työtä. (Valtion virkamieslaki, 2. §) Laki varmistaa, että työ on lain mukaista ja työntekijöillä ei ole esimerkiksi sivutoimia, joka liittyy ensisijaiseen työpaikkaan.

## 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työhyvinvointia ja työnkuormittavuutta lastensuojelun työntekijän näkökulmasta, sekä millä keinoilla työntekijät käsittelevät työn kuormittavuutta henkilökohtaisella- ja organisaatiotasolla. Kuormittavuus liittyy myös suurena osana työhyvinvointiin, joten tutkimme sitäkin yhtenä aiheena. Sairilan koulukodilla on käytössä työhyvinvointia mittaavia barometreja, joilla he keräävät jo tietoa työntekijöiltään liittyen aiheeseen. Siksi olemme käyneet keskustelua siitä, millaista tietoa Sairila haluaa meidän keräävän ja millaisiin asioihin keskittyvän, jotta keräämämme tieto olisi hyödyllistä Sairilalle. Opinnäytetyömme kirjoitustyön aloitimme loppuvuodesta 2017 ja loppu keväästä 2018 aloitimme opinnäytetyömme toteutuksen Webropol-kyselyllä, joka sisälsi kysymyksiä liittyen työntekijöiden kokemuksiin työhyvinvoinnista ja työn kuormittavuuden tekijöistä.

### 4.1 Tutkimuskysymykset

Nämä kysymykset nousivat meille teoriamme pohjalta, johon pohjasimme myös kyselylomakkeessamme käyttämämme kysymykset. Kysymyksistä saatu tieto myös kootaan yhteenvedoksi näiden tutkimuskysymysten mukaisesti.

Tutkimuskysymyksemme olivat:

- Miten lastensuojelun työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa?
- Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja työn kuormittavuuteen lastensuojelun ohjaajan näkökulmasta
- Millä tavoin työntekijä pystyy edistämään omaa työhyvinvointiaan ja omalta osaltaan koko työyhteisön työhyvinvointia?

### 4.2 Laadullinen tutkimus

Vallin ja Aaltolan mukaan (2015, 23.) kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan ja tutkittavan suhde jää yleensä etäiseksi, mutta tutkimus pyrkii kuitenkin myös objektiivisuuteen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tämä tilanne on usein täysin päinvastainen ja tutkijan subjektiivisuus on vahvasti näkyvillä. Kvalitatiivisessa



tutkimuksessa on tyypillistä, että tavoitteena on tutkijan subjektiivisten tulkintojen ja ajatusten esiin tuominen ja niiden pohtiminen. Tässä suhteessa kvalitatiivinen tutkimus eroaa kvantitatiivisesta, koska itse tutkija ei tarvitse lausuntojensa tueksi määrällistä enemmistöä, vaan hänelle riittää oman aineistonsa tuoma tuki. (Valli & Aaltola 2015, 22.)

Tuomi ja Sarajärvi kertovat tutkimuksessaan (2013, 71.), että yleisimmät aineistonkeruumenetelmät tehtäessä laadullista tutkimusta ovat muun muassa haastattelu, havainnointi ja kysely. Heidän mukaansa näitä menetelmiä voidaan käyttää rinnan tai eri tavoilla yhdisteltynä tutkittavan ongelman ja tutkimusresurssien mukaan. Näistä menetelmistä käytimme haastattelua, sekä kyselyä. Käytimme näitä menetelmiä yhdisteltynä. Pyrimme saamaan haastatteluilla täydennystä, sekä syventävämpiä vastauksia laatimiimme kysymyksiin.

### **4.3 Aineiston keruu ja analysointi**

Tämän opinnäytetyön analysoitava aineisto kerättiin kirjallisilla Webropol-kyselylomakkeilla ja henkilöhaastatteluilla. Toteutimme verkkokyselyn sekä henkilöhaastattelut kesäkuussa 2018. Emme testanneet verkkokyselypohjaa ennen kuin lähetimme sen. Tämä johtui siitä, että työntekijät jäivät kesälomille, jonka takia testausten määrä olisi jäänyt hyvin pieneksi ja se olisi myös vienyt paljon aikaa. Luetuimme kyselylomakkeen kuitenkin kolmella opiskelijalla ja kysyimme heiltä parannusehdotuksia. Lähetimme kyselyn myös Sairilan lukodan johtajalle tarkistettavaksi ja hyväksyttäväksi ennen kyselyn julkaisua. Suurempaa testausta emme lomakkeelle kuitenkaan tehneet. Jälkeenpäin ajateltuna olisi ollut järkevää kerätä palautetta laajemmalta testiryhmältä. Teemmällä niin olisimme voineet välttyä esimerkiksi mahdollisilta väärinymmärryksiltä. Analysoimme verkkokyselyn ja haastatteluiden aineiston teemoittamalla saadut vastaukset tutkimuskysymyksiemme mukaisesti. Teemoittelun avulla pyrimme myös löytämään vastauksista yhteneväisyyksiä

Koontiin on yhdistetty lomakkeilla kerätyt vastaukset sekä haastatteluista saatu tieto. Kysely lähetettiin 76:lle työntekijälle, joista ohjaajatyötä tekevät 36. Lomakkeisiin vastasi yhteensä 27 työntekijää ja vastausaika oli viisi viikkoa. Tosin kaikkiin kysymyksiin ei aina vastattu, tai vastaus ei liittynyt kysymykseen

itseensä mitenkään. Haastattelimme yhteensä kolmea työntekijää opinnäyte-työtämme varten. Määrään vaikutti työntekijöiden kesälomat, jonka takia haastattelut jouduttiin tekemään työntekijöiden työajalla.

Päädyimme käyttämään Webropolia, koska se mahdollisti kyselylomakkeiden tekemisen ja hallinnoinnin helposti sähköisessä muodossa. Tämä helpotti myös tiedonkeruuta, koska osa Sairilan ohjaajista olivat kesälomalla ja lomat oli järjestetty portaittain eri yksiköissä. Lomakkeen täyttäminen linkin kautta ei myöskään vienyt paljoa aikaa, joten sen pystyi täyttämään, sillä hetkellä kun ohjaajalle parhaiten sopi. Haastatteluiden sopiminen olla hankalaa lastensuojelussa mahdollisten muuttujien takia.

Valli teoksessaan Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 (2015, 85) kertoo, että kysymysten tekemisessä ja muotoilussa täytyy olla tarkka, koska ne luovat pohjan itse tutkimuksen onnistumiselle. Eniten virheitä tutkimustuloksissa aiheuttaa nimenomaan kysymysten muoto, koska kysymyksiin vastaava henkilö ei välttämättä ajattele täysin samalla tavalla kuin kyselyn muotoilija on ajatellut. Näin ollen myös tutkimuksen tulokset voivat vääristyä. Hänen mukaansa muun muassa sanamuodoissa tulee olla tarkkana: Sanamuodot eivät saa olla epämääräisiä, kysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja nämä kysymykset eivät saa olla johdattelevia.

Valli ja Aaltola (2015) kertoo tutkimuksessaan, että lomakkeen suunnittelijan tulisi miettiä tarkasti lomakkeen pituutta. Liian pitkä lomake voi aiheuttaa riskin sille, että vastaaja luopuu vastaamisesta, ennen kuin hän edes tutustuu kyseiseen lomakkeeseen. Hänen mukaansa myös vastaajan keskittyminen on hyvä ottaa huomioon: ”Samalla tulee miettiä, kuinka kauan koehenkilö jaksaa keskittyä lomakkeeseen siinä vaadittavalla tavalla. Kun lomake on liian pitkä, helposti viimeisiin kysymyksiin vastataan ilman perusteellista pohdintaa, jolloin tutkimuksen luotettavuus voi kärsiä. Yhtä lailla pitkä lomake kuin myös täyteen ahdetut sivut luovat mielikuvan pitkästä ja raskaasta työstä, ja ellei vastaaminen ole pakollista, siitä on helppo luopua.” (Valli & Aaltola 2015, 87.)

Tuomen ja Sarajärven (2013, 75) mukaan lomakehaastattelussa ei voi kysyä aivan mitä tahansa, vaan tutkijan täytyy kysyä tutkimuksen tarkoituksen ja ongelman kannalta merkityksellisiä kysymyksiä. Jokainen kysymys pitää perustella tutkimuksen viitekehyksen, tutkittavan ilmiön ja jo tiedetyn tiedon mukaisesti. ”Kyselylomaketta rakentaessaan tutkija joutuu usein tilanteeseen, jossa kaikki asiat eivät ole mitattavissa muodossa eikä saatavilla ole myöskään aiemmin testattua mittaria. Tällöin hän itse joutuu operationalisoimaan käyttämänsä käsitteet mittariksi eli kysymyksiksi.” (Valli & Aaltola 2015, 85.)

Toteutimme kyselyiden ohella myös henkilöhaastatteluja. Tämä siksi, että uskoimme saavamme tarkempaa ja laajempaa aineistoa ja pystyimme keskittymään enemmän kysymyksiin, joihin kyselyistä saatu aineisto oli jäänyt mielestämme heikoksi. Haastattelut olivat myös meidän varasuunnitelma siltä varalta, että emme saisi tarpeeksi vastauksia kyselyistä. Valitsimme haastatelluimme ne henkilöt, jotka halusivat siihen osallistua ja joilla oli siihen aikaa. Haastateltavista yksi oli vastannut myös verkkokyselyyn. Haastattelut kestivät ajallisesti noin tunnin.

Haastattelussa käytimme samoja kysymyksiä kuin kyselyssä, tarkentaen epäselviä vastauksia tai kysymällä lisäkysymyksiä aiheisiin liittyen. Haastattelut järjestettiin Sairilan koulukodilla ohjaajien työaikana ja niistä sovittiin aina erikseen haastateltavien kanssa. Haastattelut nauhoitettiin puhelimeen, josta ne myöhemmin litteroitiin koontia ja analysointia varten. Litteroinnissa keskityimme säilyttämään haastattelun aiheen ja asiallisuuden litteroiduissa muodossa. Pidimme myös huolen, ettei haastateltavien henkilöllisyys tule esille kysymysten kautta.

Päädyimme tekemään kolme haastattelua sen takia, että Sairilan työntekijät olivat kesän aikana kesälomilla, joka vaikeutti ajan löytämistä haastatteluille. Haastattelumenetelmämme oli strukturoimattoman ja strukturoidun teema-haastattelun yhdistelmä. Hirsijärven ja Hurmeen (2001, 45-46) mukaan strukturoimattomassa haastattelussa haastattelijan tehtävänä on syventää haastateltavilta saatavia vastauksia ja jatkaa haastattelua sen avulla. Heidän mukaansa haastattelu muistuttaa enemmän keskustelua kuin haastattelua, koska tilanne sisältää paljon avointa keskustelua. Hirsijärven ja Hurmeen (2001, 47-48) mukaan teemahaastatteluissa haastattelu fokusoidaan tiettyihin, ennalta

määriteltyihin teemoihin. Käytimme haastatteluihin samaa pohjaa kuin verkko-kyselyyn, mutta kysyimme myös täydentäviä kysymyksiä, joita ei kyselyssä ei ollut. Tämä mahdollisti sen, että haastatteluissa pystyimme syventämään haastattelijoiden vastauksia kysymällä täydentäviä kysymyksiä.

Haastattelutilanteissa huomasimme hyvin, miten saman kysymyksen voi tul- kitta monella eri tavalla. Tällaisissa tilanteissa oli haastattelijana helppoa ohjata keskustelu takaisin haluamamme teeman tai aiheen ympärille, jotta haastatte- lut antaisivat mahdollisimman paljon aineistoa ja tietoa opinnäytetyötämme varten. Huomasimme myös, miten paljon haastattelutilanne vaikuttaa haasta- teltavien ulosantiin. Vastaukset olivat laajempia kuin kyselyissä. Yksittäisten sanojen vastaukset saivat peräänsä myös perusteluja ja pohdintaa, jotka usein johtivat keskusteluun haastattelun ohella. Kaiken kaikkiaan haastattelut olivat loistava lisä osana aineiston keruuta. Jaoimme saamiemme kyselyiden tulokset teemoittain omien tutkimuskysymystemme pohjalta ja etsimme kyse- lyistä ja haastatteluista yhtäläisyyksiä ja nouseeko jotkin seikat useammin esille. Verkkokyselyistä ja haastatteluista saadut vastaukset purettiin tutkimus- kysymysten teemojen alle. Tarvittaessa tuomme myös esille sen, kummasta tiedonhankinnan menetelmästä vastaukset ovat.

## **5 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA YHTEENVETO**

Tässä luvussa avaamme tutkimuksestamme saatuja tuloksia. Jaoimme saa- dut tiedot tutkimuskysymystemme mukaisesti eri kokonaisuuksiin. Kysymyk- semme ovat;

- Miten lastensuojelun työntekijät kokevat oman työhyvinvoin- tinsa?
- Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja työn kuormittavuuteen lastensuojelun ohjaajan näkökulmasta
- Millä tavoin työntekijä pystyy edistämään omaa työhyvinvointi- aan ja sitä kautta omalta osaltaan koko työyhteisön työhyvinvoin- tia?

Yhteenvetoa lukiessa on myös hyvä pitää mielessä, että tutkimuksemme on kvalitatiivinen, joten keskityimme enemmän vastausten sisältöön, kuin niiden määriin. Määrät vaikuttavat kuitenkin siihen, että 27 ohjaajaa koko Sairilan ohjaajien määrästä on pieni osa.

### **5.1 Miten Lastensuojelun työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa?**

Tässä osiossa keskityimme siihen, miten vastausten mukaan työntekijät kokivat oman työhyvinvointinsa. Vastausten mukaan työhyvinvointia pidettiin alalla erittäin tärkeänä; Jos työntekijä ei voi hyvin, työn laatu kärsii. Työ oli vastaajien mukaan kuormittavaa ja työhyvinvointi oli tärkeää työssäjaksamisen ja työssä selviytymisen kannalta. Asiakkaat aistivat myös nopeasti työntekijöistä, mikä heidän hyvinvointinsa taso oli. Oman työhyvinvointinsa työntekijät arvioivat keskimääräisesti hyväksi (17). Osalla hyvinvointi oli kohtuullinen tai alentunut (7). Syitä kohtalaiselle tai alentuneelle työhyvinvoinnille ei mainittu. Työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä mainittiin palkka, oma terveys ja elämäntilanne, sekä työtehtävän muutos.

Haastateltavien mukaan työhyvinvointi koettiin erittäin tärkeäksi sosiaalialalla. Heidän mukaansa lastensuojelutyö on muuttunut ehkä jopa rankemmaksi työn kohteiden kautta, jonka vuoksi on ollut ensiarvoisen tärkeää, että omat asiat ja oma hyvinvointi ovat olleet kunnossa ja taustatukea myös löytynyt. Kun nämä seikat ovat olleet kunnossa, on työ ollut mielekästä ja työyhteisön vaihtuvuus on pystytty pitämään mahdollisimman pienenä. Haastateltavat kertoivat, että he ovat ehkä juuri sen takia pystyneet työskentelemään niin pitkään, koska heidän oma työhyvinvointinsa on ollut kunnossa ja että se on pidetty aina yhtenä tärkeimmistä asioista.

Oli myös todella tärkeää, että työtovereiden kanssa pystyttiin tekemään asioita myös vapaa-ajalla niin, etteivät työasiat olleet puheenaiheena. Työhyvinvoinnin tason haastateltavat kokivat olevan suhteellisen hyvän. Ainoa asia, mikä haastateltavia ihmetytti, oli nuorten passiivisuus. He ovat olleet omissa huo-neissaan pelien, tv-sarjojen ja sosiaalisen median ääressä, eivätkä he ole tehneet mitään muuta. Tarjolla on ollut myös erilaisia aktiviteetteja ja toimintaa, mutta nämä eivät ole saaneet nuoria liikkeelle.

Haastateltavilta kysyttiin myös, kuinka tärkeäksi he kokivat, että työtä pystyy tekemään omalla persoonalla ja tuomaan sitä esille omassa työssä ja työta-voissa? Haastateltavien mukaan ihmisten ja työntekijöiden aitous oli se, millä tässä työssä on pärjätty. Omalla persoonalla tekeminen oli suuri tekijä, mutta toki täytyi muistaa, että ohjaajat ovat ammattilaisia. Totta kai omalla persoo- nalla tehdään ja kohdataan nuoria ja vanhempia eri tavalla. Jälleen kerran vii- taten huumoriin; On erittäin tärkeää, että osaa olla vapautunut ja tehdä töitä omana itsenä. Toki virallisemmissä ympäristöissä, kuten palaverissa ja neu- votteluissa ollaan enemmän ammatillisempia. Haastateltavien mukaan fyysi- nen työkyky oli muuttunut, kun sitä vertasi esimerkiksi kymmenen vuoden taakse. Nykyään tilanteita pystyttiin hallitsemaan paremmin myös ennakoi- malla ja huomioimalla eri seikkoja. Vaikka keho ei ollut fyysisesti niin hyvässä kunnossa kuin ennen, oli henkinen vahvuus sitäkin vankempaa.

Kysyimme työntekijöiltä myös sitä, miten he pystyivät vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa ja millä tavoin tämä oli tapahtunut. Vastausten mukaan lii- kunta, oikea ruokavalio ja riittävä lepo olivat erittäin tärkeitä asioita työhyvin- vointia ajatellen sekä vapaa-ajalla on tärkeää, että työntekijät pääsivät irtautu- maan työstään tarpeeksi hyvin. Nämä seikat tukivat myös vastauksia, joissa puhuttiin itsensä kuuntelemisen tärkeydestä; Täytyi tietää omat rajansa ja voi- mavaransa ja pyrkiä työskentelemään niiden mukaisesti. Vastausten mukaan myös suorittamista tulisi karsia ja olisi hyvä myös tiedostaa se, että on hyvä työssään, eli itsensä arvostaminen oli myös tärkeää. Läheiset ihmiset nimettiin myös tärkeäksi voimavaraksi vapaa-ajan kannalta. Vastauksissa kerrottiin hy- väksi tavaksi rentoutua olevan kotona läheisten seurassa ja sillä tavoin irtau- tua arjesta. Tärkeä seikka oli myös se, että töissä ajatellaan töitä, eikä vapaa- aikana pohdittu siihen liittyviä asioita. Saimme myös vastauksia, joissa kerrot- tiin, että vastaajat pystyivät vaikuttamaan huonosti omaan työhyvinvointiinsa. Perusteluja emme kuitenkaan näihin vastauksiin saaneet.

Seuraavana keskustelimme haastateltavien kanssa siitä, oliko työntekijöillä ol- lut tarpeeksi aikaa lepoon ja palautumiseen. Haastateltavien mukaan aika oli kyllä riittänyt, jos sen oli itse mahdollistanut itsellensä. Haastateltavien mu- kaan sellaisia menoja ja omia suunnitelmia oli välillä ollut, ettei lepoon välttä- mättä jäänyt tarpeeksi aikaa. Pääsääntöisesti riittävän levon saanti oli toteutu- nut. Välillä myös pitemmät työputket ja vuoro yhdistelmät ovat tehneet levon

saannin hankalaksi, mutta haastateltavien mukaan se on ammatinvalinta kysymys. Balanssin löytäminen työn ja levon välille on ollut hieman hankalaa, koska työtä tehdään vuorotyönä ja näin ollen myös harrastusten ylläpitäminen on ollut hankalaa. Mutta jokainen on pyrkinyt hoitamaan omat harrastuksensa parhaansa mukaan silloin kun vapaa-aikaa on ollut.

Kun kysyimme, että minkälaiset työntekijöiden valmiudet ovat olleet työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin verrattuna, vastaukset olivat pääsääntöisesti positiivisia; Sekä psyykkiset, että fyysiset valmiudet olivat työntekijöillä hyvät, jopa erinomaiset. Fyysisen kuntoon liittyen emme saaneet juurikaan mitään sellaisia vastauksia, jossa se olisi erityisesti haitannut työntekijöitä, vaan vastausten mukaan eniten ”haittaa” aiheuttava seikka oli nimenomaan psyykinen kestävyys.

Kyselyyn vastanneet kertoivat pääsääntöisesti, että heillä riittää aika laadukkaaseen työskentelyyn ja asiat tulevat hoidettua (13). Vastaajat kertoivat, että omalla toiminnalla oli suuri vaikutus siihen, syntykö kiirettä vai ei. Riittävä ennakointi tilanteisiin ennaltaehkäisi mahdollisten kiiretilanteiden syntymisen. Ennakoinnin lisäksi myös töiden priorisoiminen oli todella tärkeää; hoidetaan kiireelliset asiat ensimmäisenä ja vasta sen jälkeen asiat, joilla ei ole kiire. Vastaajat mainitsivat myös, että kirjaaminen on nykyään lisääntynyt todella paljon ja siihen ajan löytäminen on välillä hankalaa. Joskus tapaamisia ja kirjaamisia on jouduttu hoitamaan myös työvuoron ulkopuolella. Erityisesti aamu- vuorot ovat olleet vastaajien mukaan vilkkaita, jolloin aika työtehtävien tekemiselle on ollut erittäin kortilla.

Osa vastaajista kokivat, etteivät he koe riittämättömyyden tunnetta ammattitaitoonsa nähden (8), mutta tilanteita syntyy, jossa apua tarvitaan. Tilanteeseen, jossa työntekijä on joutunut sanomaan, ettei hän osaa jotain asiaa, on ollut mahdollista törmätä ja erään vastaajan mukaan riittämättömyyden tunne on täysin normaali tunne tässä ammatissa ja näiden asiakkaiden kanssa. Kukaan ei voi tietää ja osata kaikkea, vaikka kyse olisi omasta ammatista. Tilanteet, jossa tällainen olo tai tunne on voinut tulla, ovat olleet usein haastavan tai pitkittyneen asiakastilanteen yhteydessä. Työssä on joutunut myös ottamaan kantaa asioihin, jotka eivät kuulu omaan työnkuvaan. Tämä oli myös aiheuttanut riittämättömyyden tunnetta.

Entä olivatko haastateltavat kokeneet riittämättömyyden tunnetta ammattitaitoonsa nähden? Haastateltavien mukaan he eivät olleet kokeneet niinkään riittämättömyyden tunnetta, mutta omien heikkouksien tiedostaminen sekä myöntäminen oli ollut tärkeää. Haastateltavien mukaan esimerkiksi kiinnipitotilanteessa työyhteisöstä löytyy fyysisesti vahvempia henkilöitä, mutta silti tilanteesta ei koskaan lähdetty pois, vaan autettiin muita parhaansa mukaan.

Riittämättömyyden tunteen lisäksi kysyimme työntekijöiltä, että onko heillä mahdollisuuksia kouluttautua eteenpäin työn ohessa, tai edetä työssä. Vastaukset tähän kysymykseen jakautuivat vahvasti. Vastausten perusteella osa työntekijöistä on kokenut, että kouluttautuminen on mahdollista ja työnantaja on suhtautunut siihen myönteisesti (14). Työnantaja on tukenut kouluttautumista rakentamalla työajat niin, että kouluttautuminen on onnistunut ilman ongelmia. Kouluttautuminen ja työssä eteneminen riippuu myös vastausten mukaan vahvasti työntekijän henkilökohtaisesta tilanteesta; Miten esimerkiksi asiat ovat olleet kotona ja mitkä työntekijän henkilökohtaiset resurssit ovat olleet kouluttautumisen suhteen. Toiselle puolelle jakautuneiden vastausten mukaan kouluttautuminen tai työssä eteneminen ei ollut kovinkaan helppoa tai edes mahdollista (10). Näiden vastausten mukaan osa työntekijöistä on kokenut, että eteneminen ei ole mahdollista ja kouluttautuminen on ollut todella hankalaa, eikä työnantaja ole tukenut sitä riittävästi. Kouluttautumista ei vastausten mukaan osattu kyseisessä työyhteisössä hyödyntää ja etenemismahdollisuuksia ei ollut.

Haastattelussa ilmeni, että organisaatio järjestää kyllä koulutuksia, mutta usein ne järjestetään työajalla ja haastateltavan mukaan työaikaa siihen voi käyttää. Työajan käyttökielto koskee pidempiä koulutuksia, kuten ammattikorkeakoulusta saatavia koulutuksia. Lyhyempiä koulutuksia, joita Sairila järjestää, voidaan kuitenkin suorittaa työajan puitteissa. Haastateltavan mukaan tämä loi kuitenkin suoran ristiriidan sille, että halutaan päteviä ihmisiä, mutta sitä ei kuitenkaan ole tuettu tarpeeksi hyvin. Koulutuksia siis järjestetään, mutta työaikaa niihin ei saa käyttää. Etenemismahdollisuudet oli koettu kuitenkin rajallisiksi. Haastateltavien mukaan he, jotka olivat halunneet edetä, olivat ajaneet luultavasti itseään siihen ja he olivat myös käyneet koulutuksia, joita



oli vaadittu ylemmillä tasoilla. Haastateltavat itse olivat kuitenkin asemassa, jossa he ovat tyytyväisiä ja onnellisia.

## **5.2 Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja työn kuormittavuuteen lastensuojelun ohjaajan näkökulmasta?**

Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä mainittiin useita. Yleisimpinä olivat työyhteisöstä nousevat tekijät, kuten toimiva tiimi (9), työnohjaus (4), sekä työvuorolistojen suunnittelu (5). Vastauksissa puhuttaessa tiimeistä, mainittiin niiden toimivuus, avoimuus ja tiivis yhteistyö. Pienet hetken työkavereiden kanssa, palautteen saaminen, vertaistuki sekä yhdessä tekeminen olivat myös esillä. Myös hyvät lähiesimiehet ja tiiminvetäjät mainittiin positiivisina tekijöinä. Mahdollisuudet pystyä vaikuttamaan oman työn tekemisen tapoihin ja työvuoroihin olivat osana useaa vastausta. Työvuorojen suunnittelun puolesta mainittiin joustavuus ja työnantajan joustavuus suhteessa lapsiperheen tarpeisiin sekä mahdollisten lomatoiveiden toteutuminen sekä mahdollisuudet kehittyä ja mahdollisuudet jatkokouluttautua nousivat esiin vastauksista. Myös työyhteisön yhteisiä päiviä ja tekemisiä pidettiin työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavina tekijöinä. Henkilökohtaisista vaikuttajista esiin nousi ylivoimaisesti liikunta ja sen mukana liikuntasetelit. Myös omat vapaa-ajan harrastukset koettiin työhyvinvointia edistävinä ja positiivisena pidettiin myös riittävää vapaa-aikaa sekä tärkeitä ja läheisiä ihmissuhteita. Henkilökohtaisista tavoista nousi esiin yleisesti omaa terveyttä edistäviä asioita, joiden koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti.

Asiat, jotka vaikuttivat haastateltavien mukaan positiivisesti työyhteisön hyvinvointiin, olivat huumori sekä hyvät tiimitoverit. Avoimuus omissa tiimeissä vaikutti todella paljon positiivisella tavalla työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Myös retket ja muut oheistoiminnat auttoivat yksilökohtaisesti tukemaan niin omaa, kuin myös työyhteisön hyvinvointia. Myös työvuorojen suunnittelu ja niissä toiveiden huomioiminen on auttanut työyhteisön työhyvinvointia ja palautuminen on tällä tavalla pystytty turvaamaan jokaiselle yksilölle. Haastateltavat mainitsivat myös, että yhteisten tiimipalaverien määrää on lisätty viime aikoina ja ne ovat tapahtuneet säännöllisesti. Silloin työntekijät ovat päässeet yhdessä pöydän ääreen keskustelemaan asioista ja etenemään paremmin yhteisen

strategian kanssa. Nykyään ei ole jouduttu odottamaan niin pitkään, että päästäisiin yhteisesti puhumaan ja se on ollut todella positiivinen asia. Näiden seikkojen takia työt on myös pystytty paremmin työpaikalle, eikä niitä ole tarvinnut pohtia enää vapaa-ajalla. Kokemus on myös tuonut tukea ja apua siihen, ettei töissä olleita ja tapahtuneita asioita ole viety enää kotiin.

Toki on myös ollut tilanteita, jolloin jotkut työtehtävät ovat jääneet luonnollisesti mietityttämään ja se on ollut aina työvuorosta ja sen sisällöstä riippuvaa. Töissä on voinut tapahtua esimerkiksi jokin tiukka eristäminen juuri ennen työvuoron loppua ja yleensä tällöin tunteet ovat olleet esillä ja sitä jää prosessoimaan ja refleктоimaan tapahtuneita, mutta yleensä asiat ovat unohtuneet hyvin, kun on päässyt palautumaan kotiin omien aktiviteettien ympärille. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavana tekijänä haastateltava nimesi organisaatiolta saatavan liikuntarahan. Jokainen työntekijä saa kyseisen rahan sekä saa itse päättää miten rahan käyttää. Myös oma tiimi toimi vaikuttavana tekijänä organisaation työhyvinvointia ajatellen.

Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttaviksi tekijöiksi eräs haastateltava nimesi sen, että lainsäädäntö on kulkenut hänen mukaansa jälkijunassa, joka on hankaloittanut myös työn tekemistä. Saimme vastauksia myös toimintatapoihin ja niihin liittyviin ristiriitoihin. Vastauksien perusteella yhteinen linja, puhuttaessa esimerkiksi nuorten ja heidän huoneittensa tarkistamiskäytänteissä ja rajoituskäytänteistä puuttui ja tämän takia ristiriitoja toimintatapojen välillä on syntynyt. Kyselyyn vastanneet henkilöt kertoivat myös yksilöiden omien toimintatapojen aiheuttavan ristiriitaa yhteiseen linjaan toimintamalleista puhuttaessa. Näihin erilaisiin toimintatapoihin liittyi myös samalla jokaisen työntekijän oma näkemys asioista, joka saattoi myös itsessään aiheuttaa ristiriitaa työntekijöiden välille.

*”No huomioiden meidän oppilasmateriaalin, niin rajoitustoimenpiteiden tekeminen on hyvinkin säännösteltyä. Ja esimerkiksi talon ulkopuolella liikkunutta nuorta ei välttämättä ratsata. Minun mielestäni tällainen aiheuttaa organisaation tasolla ison turvallisuusongelman. Asiakkaamme kuitenkin elävät ympäristössä, jossa väkivalta ja päihteet ovat isossa roolissa ja aseistautuminen on hyvinkin yleistä. Oma näkemys on sellainen, että mikseivät he tekisi*

*samoin myös täällä. Heidän maailmankuvansa on vääristynyt ja hyvinkin suppea, niin se, että heidät suletaan laitokseen ei muuta mihinkään sitä, että totta kai ne ajattelevat ympäristöstään samalla tavalla edelleen.” (Haastateltava henkilö A.)*

Kyselyyn vastanneet henkilöt nimesivät myös ristiriitaa aiheuttavia tilanteita. Työntekijät olivat kokeneet ristiriitaisia tilanteita puhuttaessa toimintatapojen ja lastensuojelulain välillä. Erään vastaajan mukaan lastensuojelulaki ei ole tullut kukaan kaikkia asioita realistisesti erilaisten nuorten näkökulmasta. Laki on pyrkinyt ajoittain turvaamaan liikaakin nuorten oikeuksia, jolloin työntekijän toimiminen lapsen parhaaksi on vaikeutunut.

*”Mielestäni laki näkee lapsen oikeudet liian monessa kohtaa lapsen vapauksina eikä niin, että jossain kohtaa lapsen ja nuoren oikeus olisi saada sellaiset rajat, että hän voi alkaa voida paremmin. Erilaiset rajoitustoimenpiteet tulee perustella aina tarkoin ja se voi tehdä työntekijöistä arkoja käyttämään niitä, vaikka lapsen todellinen etu olisi varmistaa, ettei hän esimerkiksi pääse vahingoittamaan itseään.” (kyselyyn vastannut henkilö).*

Erään haastateltavan mukaan riskit tulisi myös nähdä paremmin tällä alalla. Hänen mukaansa päihteisiin, kuten tupakkaan ja kannabikseen reagoiminen ja suhtautuminen saattaa muuttua jossain vaiheessa liian hyväksyväksi. Tämä taas voi aiheuttaa sen, että nuorten päihteiden käyttöä pidetään melko normaalina. Mielestämme tämä voi aiheuttaa vääristyneen näkökulman kaikille lapsen ympärillä oleville osapuolille.

Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä mainittiin useita erilaisia tekijöitä aina huonosta henkilöstöjohtamisesta sisäilmaongelmiin asti ja useimmat tekijöistä olivat suoraan työntekoon liittyviä. Työn haastava ja kuormittava sisältö, väkivallan uhka, sekä työmäärä verrattuna työntekijöiden määrään nousi vastauksista parikin kertaa huolen aiheeksi. Nuorten oireilu ja haastavat tilanteet sekä työn sisällön arvaamattomuus ja muutos koettiin negatiivisesti vaikuttavan työhyvinvointiin. Työkavereiden työhyvinvointi ja sairaslomien koettiin negatiivisesti vaikuttavaksi sijaisena toimimisen ja uusien työntekijöiden perehdyttämisen osalta.

Työntekijöiden vaihtuvuus puhututti ja mietitytti myös, koska aina uuden työsuhteen alussa tutustuminen uusiin ihmisiin alkaa tyhjältä pohjalta ja työpanos voi osittain kulua jännittämiseen ja neuvomiseen. Asiakkaiden kesälomat olivat olleet myös hieman jännittäviä aikoja. Lomia on pyritty suunnittelemaan mahdollisimman hyvin, mutta loppujen lopuksi ne ovat olleet vain suunnitelmia. Suunnitelmien toimivuus on nähty luonnollisesti vasta lomien aikana ja kaikkiin asioihin, esimerkiksi nuorten omiin tekoihin ja päätöksiin, työntekijät eivät ole voineet vaikuttaa asiakkaittensa lomien aikana.

Myös pitkät työvuoroyhdistelmät oli tuotu esille (4) ja työn määrä oli myös esillä. Esimiestyötä oli kommentoitu esimerkityksettömäksi ja tyytymättömyys lähiesimieheen tuli kommentaista esille. Työyhteisön sisältä nousevista asioista mainittiin tekijöitä, joita olivat juoruaminen, toisten työtapojen arvostelu ilman realistista tietoa sekä päätösten kyseenalaistaminen. Negatiivisena koettiin myös positiivisen palautteen puute.

Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia seikkoja tuli haastattelussa myös esille. Tällä hetkellä Sairilassa on tekeillä erilaisia remontteja, jotka ovat vaikuttaneet luonnollisesti käytettäviin tiloihin. Tämä on aiheuttanut erinäisiä ongelmia esimerkiksi organisoinnin ja tilojen järjestämisessä. Näiden remonttien vaikutus ei ole kuitenkaan vaikuttanut asiakkaiden majoitustilanteisiin, koska tilanteeseen on ennakoitu, on tapahtunut luontaisia poistumisia ja jotkut asiakkaista ovat siirtyneet seuraavaan sijoituspaikkaansa. Myös uudet asiakkaat ovat päässeet hyvin asettumaan hyvän ohjauksen ansiosta. Ainoa asia mihin rajauksia on jouduttu tekemään, on asiakkaiden omien tavaroiden tuomisen määrässä. Asiakkaat ovat toki reagoineet hieman siihen, jos huoneita on jouduttu vaihtelevaan. Asiakkaille heidän omat huoneensa ovat kuitenkin todella tärkeitä pakopaikkoja ja tämän takia myös erimielisyyksiä näissä siirtotilanteissa on syntynyt. Tilannetta on myös avattu vanhemmille, etteivät he ole saaneet sellaista kuvaa, että heidän lapsiaan olisi siirretty paikasta toiseen ilman perusteltua syytä.

Tämän jälkeen keskustelimme työn kuormittavista puolista. Haastateltavat nimesivät kuormittaviksi asioiksi vuorotyön ja työrytmin sekä luonnollisesti myös

haastavat asiakkaat sekä heidän vanhempansa. Haastateltavien mukaan ihmiset ja nuoret ovat muuttuneet ja tämä on aiheuttanut myös ongelmien muuttumisen; Nykyään nuorten keskuudessa on paljon enemmän ongelmia päihteiden ja mielenterveysongelmien takia. Haastateltavien mukaa ennen menttiin enemmän tekemisen kautta. Nykyään nuoret ovat taas vetäytyviä ja omissa oloissaan viihtyviä ja ehkä osasy syy tähän on se, että nuorille sallitaan pelikonsolit ja muut laitteet. Näiden takia nuoret selkeästi vetäytyvät kuoreensa ja tuijottavat vain näyttöpäätteitä ja vaikeaa heitä on sieltä liikkeelle saada. Ennen oli paljon enemmän esimerkiksi yhteisiä pelituokioita, jalkapalloa tai lentopalloa.

Tämä nuorten vetäytyneisyys on vaikuttanut myös työntekijöihin niin, että työntekijät ovat myös itse toimistossa tekemässä töitä tietokoneella ja nämä tietokoneella tehtävät työt ovat myös lisääntyneet paljon. Haastateltavien mukaan muutokset ovat olleet usein hyvästä, mutta tässä asiassa pelkästä hyvästä ei kuitenkaan ollut kyse. Kontaktin luominen on myös ollut erittäin paljon haasteellisempaa lähiaikoina. Haastateltavien mukaan välillä on tuntunut, etteivät nuoret kuuntele ollenkaan enää puhetta ja vuorovaikutus puuttuu kokonaan. Ongelmien muuttuminen on myös asettanut työntekijät siihen asemaan, että heidän pitäisi hallita erilaisia uusia asioita paremmin ja ennen kuin siihen tulee varmuus ja luottaa itseensä, kuluu aikaa ja se myös kuluttaa jaksamista suuremmalla momentilla.

Työn kuormittavuutta lisääviä tekijöitä olivat usein haastavat asiakastilanteet ja niihin toivottiin enemmän tukea työyhteisöltä/organisaatiolta (6). Työntekijöiden vähyys haastavien tilanteiden aikana kyselyn mukaan lisäsi kuormittavuutta. Tällaisista kuormittavista tilanteista olivat muun muassa nuorten levoton ja haastava käytös, rajoitustoimenpiteet sekä tilanteet, joissa työntekijällä ei ollut täyttä varmuutta oikeasta toimintamallista. Myös kiire ja pelko työn määrän lisääntymisestä nousivat pariin kertaan esiin. Kiireen myötä syntyi myös tunne siitä, ettei työtä pystytä hoitamaan riittävän hyvin. Pahimmillaan tämä seikka on voinut aiheuttaa työntekijöissä hetkellisesti riittämättömyyden tunnetta.

Tämän jälkeen kysyimme, mitkä asiat kuormittavat työntekijää tässä työssä eniten. Eräs haastateltava kertoi, että työskentely on todella intensiivistä ja se

kuormittaa työntekijöitä aika-ajoin. Myös työntekijävaihdokset, haastavat asiakkaat ja pidemmät sairauslomat, joka lisää henkilökunnan taakkaa, ovat sellaisia asioita, jotka aiheuttavat kuormitusta. Kysyimme myös siitä, onko väkivallan uhka iso tekijä työssä ja miten hyvin siihen pystyi varautumaan. Haastateltavan mukaan tähän on pystynyt varautumaan melko hyvin.

*”Tässä itse tykkään olla sen takia, että tässä on yhteneväinen näkökulma siitä, minkälainen väkivaltariski on. Eli siihen sitten reagoidaan tarpeeksi vahvasti ja tarpeeksi ajoissa. Tilanne ennemmin laukaistaan hallitusti, kuin odotetaan että se laukeaa itsestään ja hallitsemattomasti.” (Haastateltava henkilö A.)*

Kysyimme myös, että minkä asioiden käsittelyyn työntekijä toivoisi enemmän tukea organisaatiolta. Hänen mukaansa juuri turvallisuuteen liittyvistä asioista olisi voitu keskustella enemmän. Lähimenneisyydessä lastensuojelulaitoksissa on kuitenkin tapahtunut henkirikos, joten näistä asioista olisi voitu keskustella enemmän. Haastateltavat toivoivat tukea organisaatiolta esimerkiksi työrauhan saamiseen jokaiseen tiimiin. Tiimit olivat kokeneet erilaisia muutoksia ja mullistuksia, esimerkiksi kun tiimiin saapuu uusi ihminen. Silloin on pitänyt saada aikaan vahva aloitus, jotta työn jatkumo on myös taattu. Koulutusta Sairilassa haastateltavien mukaan oli tarjottu hyvin. Koulutuksia varsinkin uusien ongelmien kohtaamiseen, joita olivat esimerkiksi edellä mainitut päihteet ja mielenterveys. Halukkaat olivat saaneet koulutusta erittäin hyvin ja näin ollen myös itsensä kehittäminen on mahdollistettu.

Kun kysyimme, että saavatko haastateltavat organisaatiolta tukea ja apua työhyvinvointinsa ylläpitämiseen ja parantamiseen, vastasi yksi, että tukea hän saa työtiimiltä, eikä niinkään organisaatiolta. Haastateltavalla on ollut ongelmia esimerkiksi sisäilmaongelmien kanssa ja näiden ongelmien parantaminen ja korjaaminen on ollut erittäin hidasta. Hänen mukaansa myös muutkin työntekijät ovat kärsineet sisäilmaongelmista jo suhteellisen pitkään. Työnohjaukset ovat kuitenkin olleet hyviä keinoja ylläpitää työhyvinvointia, mutta se on haastateltavan mukaan ollut riippuvaista työnohjaajasta. Haastateltava toivoi tiimeille enemmän mahdollisuutta vaikuttaa tähän kyseiseen valintaan. Myös Avekki-koulutus on ollut yksi työhyvinvointia lisäävä asia

*”Työhyvinvointiin mikä jäi äsken sanomatta, niin on tämä Avekki-koulutus. Mielestäni se on aika laajastikin parantanut ihmisten työhyvinvointia ja antanut itsevarmuutta ennakoida esimerkiksi rajoitustilanteita. Siinäkin on kuitenkin se ongelma, että koulutuksen pitäminen muuttunut vähän tiukempaan suuntaan. Työyhteisö kaipasi sitä, että he pääsisivät turvallisessa ympäristössä tutustumaan esimerkiksi rajoitustilanteeseen. Siinä vaiheessa, kun ihminen, joka ei välttämättä hirveästi urheile ja siihen tutustu niin siinä tapahtuu väkisinkin loukkaantumisia. Ja ne ei saisi olla asioita mitkä estävät aktiivista koulutusta. Mutta Avekki-koulutus on mielestäni tehnyt hyvää työyhteisölle.” (Haastateltava henkilö A.)*

Myös menetelmät eri tahoilta, joilla ei ole kokemusta asiakkaasta tai työstä itsestään mainittiin kuormittavana tekijänä. Osa vastanneista työntekijöistä koki näiden asioiden kuuluvan työnkuvaansa ja etteivät he kokeneet tarvitsevansa niiden käsittelyyn enempää apua. Osa taas toivoi enemmän tukea omalta työyhteisöltään sekä perehdytystä tilanteisiin, joissa toimiminen on tuntunut epävarmalta. Vastauksissa kerrottiin myös, että näitä teemoja on käsitelty jo aiemmin, mutta ratkaisut eivät ole olleet työntekijöiden käsissä. Suurimpana työhön negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä nousi selvästi kuitenkin haastavat asiakkuudet ja erilaiset konfliktit asiakkaiden kanssa.

Haastateltavien mukaan kokemus ja työ olivat opettaneet heitä. Oma halu ja motivaatio pärjätä olivat työntäneet eteenpäin. Toki oli tullut myös tilanteita, jossa työntekijänä oli kokenut, ettei pystynyt auttamaan jotain asiakasta tarpeeksi. Silloin turhautumisen tunne oli tuntunut suhteellisen voimakkaasti ja samalla työntekijät olivat voineet miettiä, että riittääkö oma ammattitaito. Oli hyvä pitää mielessä, että joka tilanteeseen ei tarvinnut löytää vastausta heti. Oli täytynyt uskaltaa ottaa aikaa asioiden selvittämiseen, kysyä kokeneemilta kollegoilta ja sitä kautta lähteä lähestymään asiaa uudestaan. Tärkeää oli ollut se, että ei ”jäätty tuleen makaamaan”, vaan että pohdittiin keinoja, joilla tilanteet oli kyetty ratkaisemaan ja miten samalla pystyttiin kehittämään itseään. Haastateltavien mukaan tällä alalla ei koskaan olla täysin valmiita, vaan joka päivä voi tulla tilanteita missä joutuu kohtaamaan uusia asioita.

Vastaajista kaikki olivat joskus kokeneet väsymystä, stressiä tai ahdistusta työssä. Moni kuitenkin kertoi pienen stressin kuuluvan työhön ja ettei se ole kuormittanut heitä liikaa. Kuormitusta ei aina pelkästään aiheuta vain työt, vaan myös henkilökohtaiset asiat saattavat aiheuttaa väsymystä ja ahdistusta. Kun kysyimme mahdollisuuksista riittävään lepoon, jakaantuivat vastaukset taiseisesti. Eniten vastaajat kokivat pystyvänsä palautumaan työstään hyvin (16), vaikka työ olikin välillä raskasta ja kuormittavaa. Vastaavasti vain kolme koki hankalien työvuorojen ja työaikojen vaikeuttavan palautumista (3). Ilta- ja aamuvuorojen välillä ei koettu olevan tarpeeksi aikaa palautumiselle sekä joskus työputket ovat liian pitkiä. Oli myös mahdollista, että palautuminen kesti niin kauan, ettei se korjaantunut vapailla ja tämä aiheutti kuormittavuuden, väsymyksen ja stressin kasautumisen.

Haastateltavat olivat myös havainneet stressin ja ahdistuneisuuden tunteita työelämässä. Haastateltavien mukaan näitä tuntemuksia on aiheuttanut muun muassa sairauspoissaolot. Tällöin haastateltavien mukaan työntekijöistä on voinut tuntua siltä, ettei ole päässyt irtautumaan töistä ja että on ollut töissä todella paljon. Työn arvaamattomuus on myös aiheuttanut stressiä, koska töissä tapahtuneita tilanteita ei olla välttämättä aina pystytty purkamaan suunnitelmien mukaisesti. Yksinkertaisin tapa välttää stressiä näissä tilanteissa on ollut haastateltavien mukaan se, ettei asioita ja aikatauluja suunnitella liian pitkälle.

Myös väkivallan uhka oli aiheuttanut stressiä, koska se on ollut lastensuojelutyössä kuitenkin mahdollinen asia. Haastateltavat kertoivat, että sen oli pystynyt kokemuksen myötä aistimaan ja ennakoimaan sekä näin myös ennaltaehkäisemään. Tätä uhkaa ei ole saatu haastateltavien mukaan koskaan unohtaa, vaikka kiinnipitotilanteita ei lähihistoriassa olisi ollutkaan. Yksi ratkaiseva tekijä näissä uhkaavissa tilanteissa oli voinut olla se, että paikalle on uskallettu soittaa lisää työntekijöitä, jonka avulla työturvallisuus oli myös taattu. Uusien asiakkuuksien kohdalla ennakoiminen oli ollut kuitenkin hankalaa, koska asiakkaan käytöstä ei ole osattu lukea niin selkeästi. Tällöin esimerkiksi karkaamisten jälkeiset tilanteet olivat kriittisiä, koska niissä oli voinut olla mukana myös päihtyneet.



### **5.3 Millä tavoin työntekijä pystyy edistämään omaa työhyvinvointiaan ja sitä kautta omalta osaltaan koko työyhteisön työhyvinvointia?**

Vastauksista nousi useita tapoja työn kuormittavuuden käsittelyyn. Vapaa-ajan harrastukset ja aktiviteetit olivat usealla vastaajalla keinona tähän (7) ja harrastuksilla sekä liikunnalla koettiin olevan positiivista vaikutusta siihen, että ajatukset saatiin pois työasioista. Myös työyhteisössä käydyt keskustelut, työnohjaukset sekä reflektoinnit koettiin useissa vastauksissa kuormittavuuden käsittelyn keinoiksi (11). Vastanneista melkein kaikki kokivat pystyvänsä myös jättämään työt työpaikalle (20). Joillakin tämä vaati pidemmän vapaan, sillä työssä haastavat ja vaikeat tilanteet mietityttivät usein vielä kotonakin.

Haastateltavien mukaan työnohjaus on yksi hyvä tapa. Siellä asioita on päästy käsittelemään ja niihin on saattanut löytyä myös uusia näkökulmia. Myös tyky-päivät, eli työkykyä ylläpitävät päivät olivat olleet hyviä keinoja. Haastateltavien mukaan tyky-päivien aktiivinen meno on ollut mielekästä ja silloin ei ole tarvinnut paperitöitä tehdä. Siviilipuolella omat aktiviteetit ovat olleet suuressa asemassa ja ystävät sekä perhe ovat olleet erittäin tärkeitä henkilöitä palautumisen kannalta. Työn puolesta myös läheiset kollegat olivat tuoneet turvallisuuden tunnetta ja heidän kanssaan asioita pystyttiin purkamaan luottamuksellisesti ja avoimesti. Myös huumoripitoiset tuokiot muiden ohjaajien ja kollegoiden kanssa olivat tärkeitä haastateltaville.

Haastateltavien mukaan työnantaja oli hyvin avarakatseinen esimerkiksi sellaisten työmenetelmien kehittämiseksi, jotka ovat työntekijälle mieluisia. Työnantaja tuki ja kannusti siihen, mikä auttoi omaan työhyvinvointiin. Omaohjaajatyöskentely oli työn kulmakivenä, joten oli ollut tärkeää, ettei olla kaavoihin kangistuneita omien metodien ja ideoiden osalta. Myös työn rytmitys oli todella tärkeä seikka omassa työhyvinvoinnissa. Yksi haastateltavista kertoi, että hän pyrki pitämään noin parin kuukauden välein jonkinlaisen poissaolon työpaikalta. Haastateltavan mukaan poissaolon pituus vaihteli, mutta tärkeintä oli se, että pääsi hetkeksi kuitenkin irti töistä. Tämä antoi paljon jaksamista ja virtaa taas töihin ja auttoi jaksamaan.

Entä olivatko työntekijät pystyneet hoitamaan työtehtävänsä laadukkaasti, vaikka työ on ollut kiireistä ja hektistä? Haastateltavien mukaan laadukas työ oli toteutunut pääsääntöisesti. Kyse oli ollut siitä, että on osannut ennakoida ja suunnitella asiat ja tehtävät tarpeeksi hyvin. Toki omat suunnitelmat eivät aina olleet toteutuneet tai onnistuneet, mutta silloin oli täytynyt vaan tehdä uusi suunnitelma ja edetä sen mukaisesti. Vaikeuksia olivat aiheuttaneet esimerkiksi ajan puute kirjaamiselle ja muille paperitöille ja välillä oli täytynyt uskaltaa jättää töitä esimerkiksi viikonloppujen aamuvuoroon, jolloin asiakkaat nukkuvat. Ajan löytäminen oli ollut haastateltavien mukaan myös motivaatiokysymys. Jos työntekijä oli tarpeeksi motivoitunut ja innostunut, osasi hän myös järjestää hetken, jolloin työt sai hoidettua.

Urheilu ja työnohjaus olivat parhaimmat tavat, joilla eräs haastateltava pystyi purkamaan kuormittavuutta. Tärkeäksi hän koki myös, että työt jätettiin työpaikalle ja pyrittiin siihen, että työasioita ei mietitty kotona. Hänen mukaansa työasioiden jättäminen työpaikalle oli uran alkuvaiheessa hankalaa, mutta siihen oppi, kun kokemusta kertyi ja kun työasiat oppi käsittelemään paremmin. Haastateltavan mukaan työt pystyttiin pääsääntöisesti tekemään laadukkaasti, mutta päiviin mahtui myös kiireisiä hetkiä, jolloin asiat piti tehdä nopeasti. Se kuitenkin kuului, haastateltavan mukaan, osittain työn luonteeseen. Esimerkkinä näistä kiiretilanteista haastateltava käytti rajoitustoimenpiteitä, joissa mukana oli aina useampi työntekijä. Toisena esimerkkinä haastateltava mainitsi tilanteen, jossa taloon saapui uusi asiakas. Haastateltavan mukaan uudelle asiakkaalle jouduttiin luonnollisesti antamaan enemmän huomiota asiakkuuden alussa ja näissä tilanteissa kirjaaminen vei myös aikaa todella paljon.

Tämän jälkeen kysyimme haastateltavilta, miten suurena he kokivat työntekijän roolin työyhteisön työhyvinvoinnin edistäjänä. Haastateltavien mukaan jokainen työyhteisön yksilö on tärkeä, kun puhutaan yhteisön työhyvinvoinnista (3). Jokainen pystyy omalla toiminnallaan näyttämään esimerkkiä ja tukemaan toisiaan niin tiimin, kuin myös koko työyhteisön osalta. Hyvät kollegat, hyvä tiimi ja hyvä työyhteisö ovat auttavat jaksamaan arjessa huomattavasti paremmin. Haastateltavien mukaan myös toisten tekemän työn arvostaminen on ollut todella tärkeää hyvinvoinnin kannalta. Toisten työntekijöiden kehuminen on myös ollut aina kannattavaa ja olisi tärkeää, että jokainen oppisi kehumisen ja

arvostamisen kulttuuriin. Se on kuitenkin yksi helpoimmista tavoista edesauttaa työyhteisön hyvinvointia ja kaikki voivat tehdä niin.

Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mukaan työpaikalta saatava apu ja tuki työhyvinvoinnin edistämiseksi oli hyvällä mallilla (17). Vastauksien perusteella suurin osa työntekijöistä sai tukea työpaikallaan ja he kokivat, että tilanne oli suhteellisen hyvä. Mainittuja tapoja tukea työhyvinvoinnin edistämistä olivat muun muassa tiimipalaverit, työnohjaukset ja tilanteet, jossa työntekijä pääsi keskustelemaan rauhallisesti asioista työkavereiden kanssa. Työvuorojen suunnittelua pidettiin myös erittäin tärkeänä asiana:

*”Työvuorolistan tekijöillä on suuri vaikutusmahdollisuus työhyvinvointiin, esimerkiksi laittamalla mahdollisimman vähä ilta-aamuyhdistelmiä ja huomioimalla sekä henkilökohtaiset että työtä koskevat toiveet.” (Kyselyyn vastannut henkilö)*

Haastateltavat kertoivat, että heillä on todella hyvät ja kattavat terveystalvelut, joiden avulla tukea on riittänyt myös haastaviin tilanteisiin. Tiimipalaverit ja työnohjaukset ovat olleet erittäin hyviä keinoja purkaa tilanteita ja raskaampien tilanteiden kohdalla työntekijöillä on ollut myös mahdollisuus keskustella ja purkaa omia ajatuksiaan psykologin kanssa. Haastateltavien mukaan usein on käynyt kuitenkin niin, ettei työntekijä ole kokenut, että hänen tarvitsisi keskustella tilanteista sen enempää ja kynnys tällaiselle keskustelulle on ollut hien korkealla. Negatiivisina tekijöinä haastateltavan nimesivät esimerkiksi remontit ja korjaustyöt työpaikalla. Muita negatiivisia tekijöitä ei tässä haastattelussa ilmennyt.

Vastaajat kokivat myös tärkeäksi sen, että töissä oli riittävästi henkilökuntaa paikalla ja tämä seikka oli kyselyn mukaan toteutunut hyvin. Myös erilaiset liikuntaa tukevat asiat, kuten sporttipassit ja liikuntasetelit ovat olleet hyviä tapoja oman työhyvinvoinnin edistämiseksi. Myös oma-aloitteisuudella oli iso rooli työhyvinvoinnissa: Täytyy itse osata tunnistaa omat voimavarat ja tiedostaa omat rajansa. Pieni osa vastaajista koki myös, etteivät he saaneet tarpeeksi tukea organisaatiolta työhyvinvointinsa ylläpitämiseen tai sen edistämiseen, mutta syytä tai perustelua tähän seikkaan emme kuitenkaan saaneet.

Kysyimme myös, että kenellä on keskeisin vastuu työhyvinvoinnista. Näiden vastausten perusteella johto ja lähiesimies olivat ensisijaisesti vastuussa työyhteisön työhyvinvoinnista. Kuitenkin myös työntekijän osuus työhyvinvointiin koettiin erittäin tärkeäksi: Työntekijöiden vuorovaikutus ja henkilökemiat ovat isossa roolissa, jokainen vaikuttaa omalla käytöksellään, puheillaan ja suhtautumisellaan työyhteisön hyvinvointiin ja jokainen työntekijä otetaan vakavasti sekä häntä myös kuunnellaan. Käytännössä siis työntekijä pystyy omalla olemuksellaan vaikuttamaan suurella panoksella koko työyhteisöön. Myös huumori koettiin tärkeäksi osaksi työhyvinvointia. Vastauksissa oli myös kommentteja, joiden mukaan työhyvinvoinnin edistäminen koettiin pieneksi ja että vastuu tästä oli liian suuri nimenomaan työntekijällä. Tätä perusteltiin sillä, että työ on raskasta ja kuormittavaa, eivätkä työntekijän voimavarat näin ollen välttämättä enää riittäneet työyhteisön työhyvinvoinnin parantamiseen.

Entä kenellä on ollut ensisijainen vastuu työyhteisön hyvinvoinnista? Haastateltavien mukaan ensisijaisesti on ajateltu, että vastuu on ollut esimiehellä ja korkeammalla taholla, jotka pyrkivät omalla tavallaan kehittämään ja parantamaan asioita yhteisön tasolla, mutta työntekijän näkökulmasta lähiesimies on ollut se tärkein, saatavilla oleva henkilö, joka on jakanut tietoa alaisille ja joka on ollut samalla väylä ylempiin johtoportaisiin. Haastateltavat mainitsivat myös, että jokaisella työntekijällä on vastuu myös tehdä oma osansa työyhteisön hyväksi esimerkiksi omalla käytöksellä ja tällä tavalla pyrkiä ylläpitämään hyvinvointia. Jos ongelmatilanteita syntyi, ovat kuitenkin oma tiimi ja lähiesimiehet ne tekijät, joiden kautta asioita pyritään selvittämään ja viimekädessä koulukodin johtaja pyrkii saamaan asioihin ratkaisun. Haastateltavat kokevat myös pystyvänsä keskustelemaan asioista työyhteisössä

Haastateltavan mukaan tässä työssä on paljon asioita, joita ei opi koulussa, vaan vasta työkentällä ja hyvä perehdyttäminen vaikuttaa niin työhyvinvointiin, kuin myös uuden työntekijän ammatti-identiteetin kehittymiseen. Haastateltavan mukaan ensisijainen vastuu työhyvinvoinnista oli esimiehellä ja johdolla, mutta jokaisella työntekijällä oli myös suuri vastuu siitä, kuten jo edellä mainitsimme. Yksittäisten henkilöiden näkemys voi sumentua, jolloin johdon ja esimiehen näkemys näissä tilanteissa oli erittäin tärkeää.

Ilmiö työntekijöiden mielipiteestä esimiehen vastuusta työhyvinvointiin. yllätti meidät, koska oletimme saavamme vastuksia, joiden mukaan jokainen on omalla tavallaan vastuussa siitä. Tämä ennako-oletus luultavasti syntyi siitä, kun keskustelimme Sairilan johtoportaan henkilön kanssa juuri tästä kyseisestä vastuunjaosta työyhteisön hyvinvoinnissa. Hänen mukaansa jokainen oli vastuussa työyhteisön hyvinvoinnista ja tämä asia oli nimenomaan muuttunut tähän suuntaan vuosien varrella.

## 6 POHDINTA

Verkkokyselyyn ja haastatteluihin vastanneiden henkilöiden työhyvinvoinnin tila on vastauksien mukaan hyvä. Vastanneiden mukaan työntekijän hyvinvointi vaikuttaa suoraan työn laatuun ja tämän takia työhyvinvointia pidettiin erittäin tärkeänä. Työ koettiin kuormittavaksi, jonka takia myös työhyvinvointia pidettiin erittäin tärkeänä asiana työssä selviytymisen takia ja myös sen takia, että asiakkaat havaitsevat työntekijän hyvinvoinnin tason muutokset nopeasti. Osa vastaajista kertoi heidän hyvinvoinnin tason olevan kohtalainen tai alentunut, mutta syitä tähän emme saaneet. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavina asioina mainittiin muun muassa palkka, oma terveys ja elämän tilanne sekä oma tiimi ja työtoverit.

Omien rajojen tiedostaminen ja itsensä arvostaminen koettiin tärkeäksi työhyvinvoinnin ylläpitämisen takia. Heidän mukaansa työn ei tarvitse olla aina suorittamista, vaan pitää myös olla tyytyväinen omaan tekemiseen. Läheiset ihmiset ja perhe mainittiin myös erittäin tärkeäksi. Aikaa lepoon ja palautumiseen oli vastausten mukaan pääsääntöisesti tarpeeksi ja työntekijät pystyivät vaikuttamaan siihen myös itse. Osa vastaajista kertoi, etteivät he koe riittämättömyyden tunnetta ammattitaitoonsa nähden, mutta joissain tilanteissa apua oli tarvittu muilta työntekijöiltä. Omien heikkouksien tiedostaminen sekä myöntäminen koettiin myös tärkeäksi.

Kouluttautuminen työn ohella jakoi mielipiteitä. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että kouluttautuminen onnistui työnteon yhteydessä ja että työnantaja suhtautui siihen myönteisesti ja kannustavasti. Heidän mukaansa kouluttautuminen ja työssä eteneminen olivat myös riippuvaisia siitä, miten asiat olivat kotona ja

mitkä työntekijän henkilökohtaiset resurssit olivat. Toinen osa vastaajista kertoi, että kouluttautuminen koettiin hankalaksi työskentelyn yhteydessä. Näiden vastausten mukaan eteneminen ei ollut mahdollista ja kouluttautuminen oli todella hankalaa, eikä myöskään työnantaja tukenut tätä. Haastatteluissa myös ilmeni, että työaika ei juurikaan koulutuksiin voinut käyttää. Organisaation järjestämiin, lyhyempiin koulutuksiin voitiin käyttää työaika, mutta pidempiin koulutuksiin tämä ei onnistunut. Haastateltavat mainitsivat myös, että he, jotka halusivat kouluttautua ja edetä työssään, ajoivat itseään siihen suuntaan.

Toimiva tiimi, työnohjaus ja vuorolistojen suunnittelu koettiin työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavina tekijöinä. Työhyvinvoinnin kannalta oli tärkeää, että työntekijä pääsee itse vaikuttamaan esimerkiksi työvuorojen järjestelyyn. Vastaukset vastaavat myös sosiaali- ja terveysministeriön (2014, 7) julkaisun asioita. Julkaisun mukaan työolot ovat yksi isoista työhyvinvoinnin tekijöistä. Esimerkiksi vuorotyö, kiire ja suuret työmäärät ovat vaaraksi työntekijälle ja nämä tekijät kasvattavat sairauspoissaolon riskiä. Vastauksien mukaan hetket työka- vereiden kanssa, palautteen saaminen ja vertaistuki koettiin myös tärkeinä ja positiivisina asioina. Myös mahdollisuudet vaikuttaa omiin työskentelytapoihin ja työvuoroihin koettiin erittäin tärkeänä asiana. Työvuorojen suunnitteluun liit- tyi kokemukset joustavuudesta, ymmärtäväisyys lapsiperheiden tarpeista ja lo- matoiveiden toteutumisesta. Ennakointi koettiin myös erittäin tärkeäksi asia- kasi. Vastausten mukaan ennakkoinnilla pystyttiin vaikuttamaan kiireisiin tilan- teisiin. Ennakoinnin lisäksi myös asioiden priorisoiminen koettiin tärkeäksi. Vastaajien mukaan esimerkiksi kirjaaminen oli lisääntynyt paljon ja ajan löytä- minen sille koettiin välillä hankalaksi. Myös jotkut asiakastapaamisista joudut- tiin suorittamaan työajan ulkopuolella.

Työntekijät pystyivät edistämään omaa työhyvinvointiaan useilla eri tavoilla, jotka nousivat työelämästä ja vapaa-ajan puolelta. Työelämästä esille tulleita tapoja olivat muun muassa keskustelut, toimiva tiimi, työnohjaus ja reflektointi. Vapaa-ajalta mainittiin taas mielekäs tekeminen, aktiviteetit, harrastukset ja lii- kunta. Yleisesti työntekijän hyvinvointiin vaikuttaa myös paljon työvuorolistojen suunnittelu, joka mahdollistaa työntekijälle levon ja palautumisen vapaa-ajalla, jolloin myös työkyky säilyy mahdollisimman hyvänä. Ensisijaisesti vastuu työ- hyvinvoinnista katsottiin olevan esimiehillä ja johtajalla, mutta työntekijät kyllä

tiedostivat oman hyvinvoinnin ylläpitämisen vastuunkin. Tärkeimpänä mainittiin vuorovaikutus ja henkilökemiat. Jokainen työntekijä pystyi omalla käytöksellään ja toiminnallaan vaikuttamaan omaan työyhteisöönsä ja sitä kautta edistämään työyhteisön työhyvinvointia. Tärkeitä seikkoja olivat muiden huomioiminen, tukeminen ja auttaminen. Myös positiivisen palautteen saaminen koettiin tärkeäksi. Kokemus palautteen saamisesta vastasi myös Aarnikoivun (2008, 142) teoriaa. Tämän mukaan esimies ohjaa palautteiden antamisella työn tekemistä, hän kannustaa henkilökuntaa ja antaa heille samalla mahdollisuuden kehittyä.

Ensisijaisen vastuun työhyvinvoinnista koettiin olevan lähiesimiehellä ja johdolla, mutta myös työntekijän oma vastuu tiedostettiin. Työntekijän vastuu työhyvinvoinnista vastaa myös Seurin (2013, 50) tutkimusta. Tämän tutkimuksen mukaan usein unohdetaan työntekijän oma vastuu liittyen omaan henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Työntekijöiden omat elintavat ja tottumukset vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin omalla tahollaan.

Lainsäädäntö, ristiriitaiset toimintatavat, haastavat asiakkuudet ja yhteisen linjan puuttuminen koettiin kuormittavina ja työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöinä. Vastausten mukaan lainsäädäntö puoltaa liikaa lasten oikeuksia ja tämä oli vaikeuttanut työtä. Myös sisäilmaongelmat, väkivallan uhka ja työmäärä suhteessa työntekijöiden määrään koettiin kuormittaviksi tekijöiksi. Myös pitkät työvuoroyhdistelmät koettiin kuormittaviksi. Superin julkaisussa (2017, 5-7) kerrottiin, että vuoroja suunnitellessa on otettava huomioon, ettei työn määrä kuormita työntekijöitä liikaa ja että työntekijöille annetaan tarpeeksi aikaa palautumiselle työputkien välissä. Vuorotyössä vuorojen suunnitteleminen ja sovittaminen työntekijöiden välille siten, että vuorot ovat tasaveritaiset, on tärkeää. Huonosti suunnitellut työvuorot vaikuttavat suoraan työntekijöiden hyvinvointiin.

Yhtenä kuormittavana tekijänä joissakin vastauksissa mainittiin myös huono henkilöjohtaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimusten (2014, 21-22) mukaan johtamistyyli on suoraan yhteydessä alaisten työhyvinvointiin, työskentelyyn sairaana ja työkyvyn menettämiseen. Tutkimusten mukaan he, jotka merkitsivät esimiessuhteensa huonoksi, olivat lopettamassa nykyisen työsuhteensa useammin, kuin ne, jotka nimesivät erimiessuhteensa paremmaksi.

Työyhteisön sisältä nousseet asiat olivat juoruaminen, muiden työtapojen arvostelu ilman realistista tietoa ja palautteen puute. Haastatteluiden mukaan työntekijävaihdokset, haastavat asiakkuudet ja pitkät sairauslomamat koettiin työtä hankaloittavaksi ja kuormittaviksi tekijöiksi. Vastaajista kaikki olivat kokeneet stressiä, väsymystä tai ahdistusta, mutta silti he kokivat pystyvänsä palautumaan työstään hyvin. Tilanteet, jolloin palautuminen oli heikompaa, oli pitkissä työvuoroputkissa. Asiat, joihin työntekijät kokivat tarvitsevänsä tukea organisaatiolta, olivat keskustelu turvallisuuteen liittyvistä asioista, työrauhan turvaaminen tiimeille ja perehdytykseen.

Koemme, että tekemäämme opinnäytetyötä voisi myös jatkaa eteenpäin suhteellisen helposti. Meidän tarkoituksenamme oli selvittää, mikä työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tilanne on tällä hetkellä Sairilassa työntekijän näkökulmasta. Nyt kun kehityskohdat ovat selvillä, voitaisiin niitäkin parantaa esimerkiksi toiminnallisella työllä, jossa järjestettäisiin esimerkiksi jonkinlainen työpäivä tiimien välillä. Tämän jälkeen työhyvinvoinnin tilanne voitaisiin mahdollisesti kartoittaa uudelleen. Tämä uudelleen kartoittaminen kuitenkin edellyttäisi mielestämme pitempi aikaisen prosessin, jonka aikana muutokset olisivat mahdollista havaita. Tällaisen prosessin aikana olisi myös hyvä tutkia, millaiset toiminnalliset menetelmät toimivat parhaiten työhyvinvoinnin edistämistä ajatellen. Jatkotutkimusta tai toiminnallista työtä silmällä pitäen on kuitenkin hyvä pitää mielessä se seikka, etteivät tutkimuksemme tiedot ole välttämättä luotettavia ottaen huomioon vastanneiden henkilöiden määrän. Meidän opinnäytetyömme keskittyi enemmänkin tuomaan yksilöiden äänen esille.

## **7 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS**

Opinnäytetyö on ensisijaisesti oppimisprosessi sitä kirjoittaville opiskelijoille. Sen kuuluu edistää opiskelijan ammatillista kehitystä, asiantuntijuutta, sekä työelämätaitoja. (Arene. 2017.) Sosiaalialalla eettisyys ja eettinen ajattelu ovat erittäin tärkeitä työn teon yhteydessä. Eettinen ajattelu kattaa muun muassa oikean ja väärän käsitteen. (Talentia 2017, 7.) Tämä vaikuttaa kirjoittamisen prosessissa ja koko työskentelyssä siihen, miten me käsittelemme opinnäytetyötämme varten saatua tietoa, miten otamme huomioon vastaajien oikeudet



osana opinnäytetyötämme, ja miten otamme huomioon työelämäkontaktimme toiveet opinnäytetyömme suhteen. Opinnäytetyötä kirjoittaessa olemme pitäneet huolta myös kirjoittamiseen liittyvistä eettisistä ohjeista ja niiden toteutumisesta. Myös käyttämämme kirjallisuus on ollut mahdollisimman ajantasaista ja luotettavaa.

Tässä opinnäytetyössä eettisyys pohjautuu lähinnä osallisuuden edistämiseen, itsemääräämisoikeuteen, sekä yksityisyyden oikeuteen. Olemme antaneet työssämme Sairilan koulukodin työntekijöille mahdollisuuden vaikuttaa heidän omaan, sekä muiden työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Vastaukset tulivat työntekijöiltä, ilman että ohjasimme vastauksia tiettyyn suuntaan. Hyvien menettelyjen merkeissä anoimme myös Sairilan koulukodilta lupaa tutkia tätä aiheita kirjallisen anomuksen muodossa (Liite 1.)

Aineiston keruu ja dokumentointi suoritettiin asianmukaisesti ja kerättyä dataa käsiteltiin siten, että eettiset periaatteet toteutuivat. Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjoittamissa Opinnäytetyön eettisissä suosituksissa (KAMK, 2018) on kerrottu, että opinnäytetyön tekijältä edellytetään aineiston keruuseen liittyvien tietojen ja taitojen hallinta. Työvaiheet ja menetelmät on dokumentoitava tarkasti ja tutkimusaineisto kerätään huolellisesti. Webropol-kyselyn ja haastatteluiden vastaukset olivat vain meidän käytössä, ja haastatteluiden aikana tehdyt äänitteet hävitettiin litterointien jälkeen.

Kunnioitimme työssämme myös vastaajien yksityisyyttä. Noudatimme salassäpitösäytäjä sosiaalialan työtä säätelevien salassäpitösäytäjäjen mukaisesti ja käsitelimme työhöme liittyviä asiakirjoja luottamuksellisesti. Opinnäytetyöhön vastanneet henkilöt olivat tietoisia koko ajan siitä, mihin he ovat vastauksiaan antamassa ja että työ julkaistaan lopuksi myös Theseuksessa. Mutta yksityisyydensuojan vuoksi vastaajat pysyvät anonyyminä, eikä esimerkiksi heidän ammattinimikkeitä paljasteta. Tämä siitä syystä, että heidän anonyymiteetti pysyy turvattuna myös heidän työpaikallaan.

## LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki: WSOYpro

Aho, P. 1999. Haasteet ja asiantuntijuus sosiaalialan työssä. 1. Painos. Porvoo: WSOY – Kirjapainoyksikkö

Alatalo, S, Kivelä, A. 2012. Vuorotyöläisten mielipiteitä työvuorosuunnittelun vaikutuksista työhyvinvointiin. WWW-Dokumentti.

[http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/48241/Alatalo\\_Silja\\_Kivela\\_Anniina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/48241/Alatalo_Silja_Kivela_Anniina.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Luettu 3.6.2018. Ei päivitystietoja.

Ammattikorkeakoulujen Rehtorineuvosto Arene Ry. 2017. Ammattikorkeakoulujen Opinnäytetöiden Eettiset Suositukset. WWW-Dokumentti.

<http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ammattikorkeakoulu-jen%20opinn%C3%A4ytet%C3%B6iden%20eettiset%20suositukset.pdf> Luettu 12.9.2018. Ei päivitystietoja.

Bardy, M (toim.) 2009. Lastensuojelun ytimissä. 3. Painos. Helsinki: Unigrafia Oy

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työnimuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Tampere: Tampereen yliopistopaino

Hirsijärvi, S, Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu- Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino

Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin- Parhaan käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy

Juuti, P, Vuorela, A 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. Painos. Jyväskylä: PS-kustannus

Kajaanin Ammattikorkeakoulu KAMK. 2018. Opinnäytetyön Eettiset Suositukset. WWW-Dokumentti. <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/SoTeLi/Opinnaytetyoprosessi/Eettiset-suositukset>. Luettu 12.9.2018. Ei päivitystietoja.

Koivisto, K, Henner, A, Paaso, L 2017. Tiimityö – mihin sillä pyritään?. WWW-Dokumentti. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/137223/Tiimityo%20mihin%20silla%20pyritaen.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 28.8.2018. Luettu 1.3.2018. Ei päivitystietoja.

Lapsen Maailma 2017. Lastensuojelu herättää suuria tunteita- Puretaan myy-  
tettä. WWW-dokumentti. <https://lapsenmaailma.fi/teemat/lastensuojelu/lastensuojelu-herattaa-suuria-tunteita/> Luettu 28.5.2018. Ei päivitystietoja.

Lastensuojelulaki 2007/417. Annettu 13.4.2007.

Nurmi, H. 2016. Työuupumuksen itsehoito. Kuinka kierrän karikot. 1. Painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim ja Heli Nurmi

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Ei painotietoja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy

Pekkarinen, E. 2011. Lastensuojelun tieto ja tutkimus: Asiantuntijoiden näkökulma. WWW-dokumentti. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/lastensuojeluntieto.pdf> Luettu 14.2.2018. Ei päivitystietoja.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat- Viisi vaikuttavaa askelta. 2. Painos. Porvoo: Bookwell Oy

Repo, S, Ravanti, E, Pääkkönen, R 2015. Johda tuottavasti- Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. WWW-dokumentti. <http://docplayer.fi/3118449-Tietoa-tyosta-johda-tuottavasti-opas-tyohyvinvoinnin-ja-tuottavuuden-lisaamiseksi-esimiestyon-keinoin-siina-repo-elina-ravanti-rauno-paakkonen.html> luettu 6.5.2018. Ei päivitystietoja. Helsinki: Työterveyslaitos

Seuri, M. 2013. Työterveys 2.0. Järjestelmämme on muututtava. 1. Painos. Docento Oy

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014.

Sosiaali- ja Terveysministeriö. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavarakiteijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus suomessa 2010 – 2013. WWW-dokumentti. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014\\_18\\_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu 9.5.2018. Ei päivitystietoja.

Talentia 2017. Arki, arvot ja etiikka- sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. PDF-dokumentti. <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>. Ei päivitystietoja. Luettu 25.8.2018

Talentia 2013. Olisiko jo tekojen aika? Lastensuojelun asiakastyössä toimivien näkemyksiä lastensuojelun nykytilasta. PFD-dokumentti. [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/LSKL\\_Talentia\\_Olisiko\\_jo\\_tekojen\\_aika\\_isselvitys\\_2013.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/LSKL_Talentia_Olisiko_jo_tekojen_aika_isselvitys_2013.pdf). Ei päivitystietoja. Luettu 25.4.2018

Tuomi, J, Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint Oy

Työturvallisuuslaki 2002/738. Annettu Helsingissä 22.8.2002

Suomen Lähi- ja Perushoitajaliitto Super. 2017. Terveet ja tulokselliset työajat sosiaalipalvelualalla. WWW-Dokumentti. <https://www.superliitto.fi/site/assets/files/5081/tervtultyoajkansilla2017.pdf>. Luettu 3.6.2018. Ei päivitystietoja.

Valtion Virkamieslaki. 1994/750. Annettu 19.8.1994.

Valli, R(toim.), Aaltola, J(toim.). 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4.Painos. Juva: Bookwell Oy

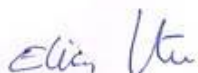
**Sairilan Koulukoti****TUTKIMUSLUPAHAKEMUS**

Opiskelemme Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa, Mikkelin kampuksella sosionomi (AMK)-koulutuksessa ja haemme tutkimuslupaa Sairilan koulukodilta opinnäytetyötämme varten.

Työmme tarkoituksena on työn kuormittavuuden ja työssä jaksamisen tutkiminen Sairilan koulukodissa. Pääkysymyksiämme ovat, miten työntekijät kohtaavat työn kuormittavuuden muodot, millä tavoin työntekijät käsittelevät kuormittavuutta, sekä mitkä seikat ja toimintamallit ovat työssä tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Tarkoituksenamme on järjestää verkkokysely, joka jaetaan Sairilan koulukodin ohjaajille sähköisesti. Tietojen täydentämisen ja syventämisen vuoksi järjestämme myös haastatteluita, joissa tiedot tallennetaan äänittämällä haastattelut.

Tällä lomakkeella anomme lupaa kerätä tietoa Sairilan koulukodin ohjaajilta verkkokyselyn, sekä haastattelujen muodossa.

Tulemme noudattamaan tutkimustyöhön liittyviä säännöksiä ja periaatteita liittyen tiedon keräämiseen ja sen käsittelemiseen. Aineisto on salassa pidettävää, kyselyyn ja haastatteluihin osallistuneiden henkilöiden henkilöllisyyttä ei paljasteta missään vaiheessa ja suorat lainaukset esitetään niin, ettei vastaajaa voida tunnistaa. Materiaalit, kuten verkkokyselyiden vastaukset ja haastatteluiden äänitykset ovat meidän omaan käyttöömme ja ne hävitetään opinnäytetyöprosessin jälkeen.



Elias Väisänen, Sosionomiopiskelija, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Mikkelin kampus, puh. 0400935169



Mikko Närhi, Sosionomiopiskelija, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Mikkelin kampus, Puh. 0442706646

**Tutkimusluvan myöntäminen**

Annan Elias Väisäselle ja Mikko Närhelle kerätä sekä käyttää tutkimusmateriaaleja edellä mainituilla tavoilla.

Paikka ja aika: \_\_\_\_\_

Allekirjoitus ja nimen selvennys: \_\_\_\_\_



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

Kysely liittyen työn kuormittavuuteen ja työhyvinvointiin

## perustiedot

### 1. Ikä

- 20-30
- 30-40
- 40-50
- 50-60

### 2. Koulutustausta

### 3. Kuinka kauan olet työskennellyt lastensuojelussa?



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

Kysely liittyen työn kuormittavuuteen ja työhyvinvointiin

## Työyhteisö

4. Oletko kokenut eettisiä ristiriitoja omien näkemysten ja esimerkiksi organisaation toimintatapojen, tai lastensuojelun lain välillä?

5. Koetko saavasi työyhteisöltä tai organisaatiolta tarpeeksi apuja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi?

6. Kuinka suureksi koet työntekijän roolin työyhteisön hyvinvoinnin edistämisessä?

7. Millä tavoin koet itse pystyväsi vaikuttamaan työyhteisön työhyvinvointiin?

8. Kenellä koet olevan ensisijainen vastuu työyhteisön työhyvinvoinnista?

9. Koetko että pystyt keskustelemaan työhyvinvointiin liittyvistä asioista työyhteisössäsi?



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Kysely liittyen työn kuormittavuuteen ja työhyvinvointiin

## Henkilökohtaiset

**10.** Kuinka tärkeäksi koet työhyvinvoinnin alallasi?

**11.** Millaiseksi koet oman tämänhetkisen työhyvinvointisi?

**12.** Mitä työhyvinvointiisi positiivisesti vaikuttavia tekijöitä pystyt nimeämään? Voit nimetä työpaikalta tulevat tekijät, esimerkiksi kehityskeskustelut ja henkilökohtaiset tekijät.

**13.** Mitä työhyvinvointiin ja omaan jaksamiseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä pystyt

---

nimeämään?





Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

Kysely liittyen työn kuormittavuuteen ja työhyvinvointiin

## Työ ja osaaminen

**19.** Koetko, että sinulla on riittävästi aikaa hoitaa työtehtäväsi laadukkaasti (asiakastapaamiset, palaverit, kirjaamiset yms.)

**20.** Oletko kokenut riittämättömyyden tunnetta ammattitaitoosi nähden?

**21.** Koetko pystyväsi etenemään työssäsi tai kouluttautumaan työn ohella?

**22.** Miten koet pystyväsi vaikuttamaan työhyvinvointiisi?

**23.** Millaiseksi koet oman työkykyä verrattuna a) Työn fyysisiin vaatimuksiin? b) Työn psyykkisiin vaatimuksiin?



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

Kysely liittyen työn kuormittavuuteen ja työhyvinvointiin

## Vapaa sana

**24.** Jos mieleesi on tullut vielä jotain muuta liittyen työhyvinvointiin tai työnkuormitukseen, jota emme kysyneet, voit kertoa sen tässä.