



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Joni Polishsuk & Tiia Viljanen

# Työn imu lastenkotityössä

## Työhyvinvointia kehittämässä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi AMK

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

26.8.2019

Tekijä(t) Otsikko	Joni Polishsuk & Tiia Viljanen Työn imu lastenkotityössä
Sivumäärä Aika	25 sivua + 2 liitettä 26.8.2019
Tutkinto	Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi AMK
Ohjaaja(t)	Lehtori Ulla Saukkonen Lehtori Kirsi Lautala
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lastenkodin ohjaajien työssä jaksamista, työn imua ja siihen vaikuttavia tekijöitä yksityisessä lastenkodissa. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä yksityisen lastenkodin, Nuorten Vanamo Vihdin, kanssa.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta, toteutettuna kyselylomakkein. Kyselyn kohderyhmäksi valikoitui satunnaisotannalla 6 työntekijää, mahdollisesta 14 henkilöstä. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoisuuteen perustuvaa. Saatuja tuloksia käsiteltiin induktiivisen päättelyn kautta, pyrkien löytämään yhdenmukaista tietoa, jota lastenkoti voisi hyödyntää tulevaisuuden rekrytoinneissaan, sekä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantamiseen.</p> <p>Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään työn imun kokemusta kysymällä lastenkodin työntekijöiltä tarmokkuuden, omistautuneisuuden ja työhön uppoutumisen kokemuksista. Termit sisältyivät työn imun teoriaan. Opinnäytetyön tulokset viittasivat siihen, että lastenkodin työntekijät kokivat itsensä energisiksi eli tarmokkaiksi, ja kuvasivat vastauksissaan työilmapiiriin ja työkalvereiden vaikuttavan omaan hyvinvointiin positiivisesti. Omistautuneisuuden osiossa oli enemmän hajontaa vastauksissa, mutta tärkeimpänä löytönä omistautuneisuudesta havaittiin työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä tärkeimpänä aspektina. Työhön uppoutumisen osoituksena oli vastaajista suurimman osan kokemus nopeutuneesta ajan kulusta työvuoroissa. Näistä tuloksista johdettiin erilaisia lähestymistapoja, miten saatuja tuloksia voitaisiin hyödyntää työkentällä.</p> <p>Opinnäytetyön tulokset ovat osoitus laajasta hyvinvoinnista yksityisessä lastenkodissa, ja opinnäytetyöntekijät näkivät tuloksissa useampia jatkokehitysmahdollisuuksia syvällisempien tutkimusten muodossa. Muun muassa kehityskohteeksi kävisivät työilmapiiriin ylläpidon tutkimus, työn merkityksellisyyden tarkastelu syvemmin toisintojen mahdollistamiseksi sekä inspiraation tutkiminen kenttätyössä.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työn imu

Author(s) Title	Joni Polishsuk & Tiia Viljanen Work engagement in foster care work
Number of Pages Date	25 pages + 2 appendices 26th April 2019
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Degree Programme in Social Welfare
Specialisation option	Bachelor of Social Services
Instructor(s)	Ulla Saukkonen, Senior Lecturer Kirsi Lautala, Senior Lecturer
<p>The aim of this thesis was to investigate and clarify coping at work as well as work engagement and factors associated with it at a private child caring institution. The thesis was made in cooperation with private child caring institution, Nuorten Vanamo Vihti.</p> <p>Research methods used were qualitative by nature. The selected method was a questionnaire survey. The survey's target group was selected by a random sample method, choosing 6 employees of the possible 14 individuals. The survey was based on voluntary responses. The received responses were processed through inductive deduction, aiming to locate uniform knowledge that could be utilized by the private child caring institution in their future recruitments.</p> <p>In this research there was an effort to study the experience of work engagement by surveying the employees about their experiences of vigor, devotion and work absorption. The terminology is included in work engagement theory. The results of thesis indicated that the instructors of the private child caring institution experienced energy and vigor in their work, and described in their responses that work atmosphere and colleagues had a positive influence on their well-being. The section of devotion had more dispersion in responses, but the main observation was the employees' experience of work significance as the most important aspect of devotion. According to most employees' work absorption manifested as an experience of accelerated passage of time during shifts. Conclusions were drawn, and different approaches to how the results could be utilized in the field were developed.</p> <p>The results of this thesis indicate a widespread well-being at the private child caring institution and the authors of thesis saw multiple possibilities in future follow-up development in form of more profound researches. For example, future developments could entail researching the maintenance of work atmosphere, analysing work significance more deeply to enable replication of results and studying inspiration in the field.</p>	
Keywords	well being at work, coping at work, work engagement

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Lastensuojelu	2
2.1	Lastensuojelutyön vaatimukset	2
2.2	Lastenkotityön käytäntö	3
2.3	Sijaishuolto	4
2.3.1	Sijaishuollon päätösmuodot ja prosessit	5
2.4	Nuorten Vanamo Vihti	5
3	Työhyvinvointi	7
3.1	Työssä jaksaminen	7
3.2	Työn imu	9
4	Tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus	12
5	Opinnäytetyössä käytetty menetelmä ja toteutus	13
5.1	Laadullinen kyselytutkimus menetelmänä	13
5.2	Opinnäytetyön toteutus ja analyysimenetelmä	14
5.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	15
6	Tulokset	16
6.1	Vastaajien taustat	16
6.2	Työn imun sisällöt työntekijöillä	16
6.2.1	Tarmokkuus	16
6.2.2	Omistautuneisuus	16
6.2.3	Uppoutuminen	17
7	Johtopäätökset	19
8	Pohdinta	23
8.1	Jatkotutkimus ja kehittämisideoita	24
	Liitteet	
	Liite 1. Tutkimuskysymykset	
	Liite 2. Työntekijöiden suostumuslomake	

## 1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Uudellamaalla sijaitsevan lastenkodin työntekijöiden työssä jaksamista, työn imua ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena on saada tietoa siitä, miten työntekijät käsittävät työssä jaksamisen, mikä heidän nykyinen työssä jaksamisensa on, ja minkälaiset asiat tukevat heitä työssään. Kyselytutkimuksemme pohjautuu työmotivaation, työssä jaksamisen ja työn imun käsitteisiin. Kyseinen lastenkoti on varsin uusi, eikä kyseistä asiaa ole siellä tutkittu. Uskomme kyseisen aiheen tutkimisesta olevan hyötyä kyseiselle lastenkodille ja mahdollisesti myös muille lastensuojelulaitoksille.

Olemme valinneet kyseisen aiheen, koska työelämäkumppanillamme on ollut haasteena löytää päteviä vakituisia työntekijöitä. Haluamme selvittää, mitkä piirteet työpaikalla toimivat, ja mitä osioita voisi kehittää, jotta työhön vakinaistumisesta saataisiin entistä houkuttelevampaa. Työn imun vertaisterminä voi pitää suomalaisittain *sitouttamista*. Sitouttamisen pääperiaatteissa kuvaillaan oikeanlaista ympäristöä, jossa työntekijät paitsi antavat kaikkensa, ovat myös sitoutuneita organisaatioon, organisaation yhteisiin arvoihin, omaan työtehtäväänsä sekä tiimiin ja esimieheen. (Kaijala 2016.) Työn imun ja sitouttamisen välinen yhteys on syy, miksi opinnäytetyön tutkimus on hyödyllinen työelämäkumppanille. Myös työn jatkuvuudella on merkitystä työntekijän työmotivaatioon. Alustavasti opinnäytetyötä suunniteltaessa on kysytty työntekijöiltä, mitä kehitettävää heidän organisaationsa lastenkodissa mahdollisesti olisi. Esiin nousi mielenkiinto työssä jaksamista kohtaan. Tämän jälkeen opinnäytetyön valmistelu alkoi keskustelulla organisaation johtajan kanssa siitä, sopiiko heidän yritykseensä tehdä opinnäytetyö liittyen lastenkodin työssä jaksamiseen. Johtajan mielestä kaikki tieto työntekijöiden työssä jaksamiseen liittyen on todella tärkeää, ja hän antoi tekijöille luvan opinnäytetyön toteutukseen.

Työssä jaksamisesta on työsuojelun kannalta määritetty, että mielekkään työn sisältöön kuuluu työntekijän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden turvallisuuden varmistaminen, sillä se on keskeistä ihmisen elämänlaadulle sekä kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Työssä jaksaminen, tuottavuus ja kilpailukyky kaikki hyötyvät hyvien työolojen olemassaolosta. Vaikka päävastuu työoloista ja niiden kehityksestä on työpaikoilla ja työnantajilla, myös työntekijän katsotaan olevan vastuussa oman ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön painotuksiin kuuluu muun muassa henkinen hyvinvointi työssä, työssä jaksaminen sekä työn hallinta. (Työsuojelu Suomessa 2010: 4.)

## 2 Lastensuojelu

Laki lastensuojelusta (417/2007) määrää periaatteissaan, että lastensuojelun tehtävänä on edistää lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia. Tämä tarkoittaa vanhempien tai muun vaihtoehtoisten huoltajien tukemista kasvatustehtävässään sekä yleisessä huolenpidossa järjestämällä tarpeellisia palveluja ja tukitoimia. (Lastensuojelulaki 417/2007 § 4.)

### 2.1 Lastensuojelutyön vaatimukset

Ensimmäisenä, kun puhutaan lastensuojelutyöstä ja työn vaatimuksista, nojataan lakiin. Lastensuojelulain mukaisesti lastensuojelulaitoksessa on oltava riittävä määrä sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ja muuta henkilöstöä, joka täyttää sosiaalihuollon ammattihenkilöistä määritetyn lain § 3 määritelmän. Määritelmä sisältää lausekkeen ammatinharjoittamisoikeudesta tarkoittaen laillistettua ammattihenkilöä, kuten esimerkiksi sosionomia. (Lastensuojelulaki 417/2007 § 60, Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015 § 3.)

Lisäksi lastensuojelulaitoksissa työskentely tarkoittaa normaalisti 3-vuorotyötä, sillä asuinyksiköissä on oltava henkilöstöä paikalla vuorokauden ympäri. Vuorotyöstä on säädetty, että työn tulee olla samanlaista eri vuorossa ja työntekijän tulee tehdä eri vuoroja. (Työsuojeluhallinto 2016.)

Vuorotyössä on etunsa työntekijälle lisääntyneen vapaa-ajan ja rahallisen lisäkorvausten muodossa, mutta samalla vuorotyö voi uni-valverytminsä takia haitata sosiaalista elämää sekä epäsäännöllisyys kuormittaa elimistöä normaalia enemmän. (Työterveyslaitos 2019.) Lisäksi terveydellisiksi haitoiksi vuorotyöhön liittyen lasketaan masennusoireet, vatsavaivat, väsymys, katkonainen uni ja lyhyt vuorokautinen uni. Myös sepelvaltimotaudin riski on korostunut vuorotyötä tekeillä. (Partinen 2012.) Talentia kertoo epäsäännölliseen työaikaan liittyvän myös enemmän stressiä ja hermostuneisuutta. (Työsuojelun aakkoset U-Ö. Verkkosivu.)

Myös työn kuormittavuus on iso osa sosiaalialan työtä, ja työkuormituksella tarkoitetaan sekä henkistä että fyysistä kuormittavuutta. Vaikka kohtuullisella kuormituksella on yleisesti positiivinen vaikutus työhyvinvointiin ja työn sujuvuuteen, pitkittyneellä ja liiallisella kuormituksella muodostuu uhka työntekijän työkyvylle ja terveydelle. (Suomen Lähi- ja

Perushoitajaliitto.) Myös sosiaalialan ammattiliitto Talentia kertoo jaksamisen olevan tärkeää, sillä työntekijällä on vallittava tasapaino työntekijän voimavarojen ja työnvaativuuden välillä. Työnvaativuus eli rasittavuus tulkitaan jatkuvaksi kiireeksi ja säännöllisiksi ylitöiksi. Epätasapaino saattaa aiheuttaa työuupumusta, joka pitkittyneenä vaikuttaa työkykyyn ja voi lopulta päätyä jopa työkyvyttömyyteen. (Työsuojelun aakkoset I-L. Verkkosivu.)

Työn vaatimukset, vuorotyö ja kuormittavuus ovat olennaisia asioita opinnäytteen kannalta yksityisen lastenkodin työn imua tutkittaessa. Mikäli työn ideaalikuva ja realiteetit eivät kohtaa ja työ tuntuu liian haastavalta, on vaikea kokea työn imua.

## 2.2 Lastenkotityön käytäntö

Lastenkotityön arjessa pyritään mahdollisimman kodinomaiseen, turvalliseen ja kuntouttavaan ympäristöön. Normaalin arjen lisäksi lastenkodeilla on erilaisia erityisosaamisalueita. Erityisosaamisalueet muodostuvat henkilökunnan osaamisalueista ja koulutuksista, sekä muista mielenkiinnon kohteista. Näitä erityispiirteitä pyritään ottamaan huomioon siinä vaiheessa, kun lapselle tai nuorelle etsitään sopivaa sijaishuoltopaikkaa. Lastenkodin arjen muodostamisessa on otettava huomioon useita seikkoja. (Lastensuojelun käsikirja.)

Ensimmäisenä asiana on päivärytmi, minkä on oltava säännöllistä ja mahdollisimman rutiininomaista. Se tuo lasten elämään turvallisuuden ja elämänhallinnan tunnetta. Päivät ovat pääsääntöisesti kaikissa lastenkodeissa rytmiltään saman tyyppisiä, eli vastaavalla tavalla; aamupala, koulu, lounas, päivälepo, välipala, päivällinen, ulkoilu/leikkiminen/harrastukset, iltapala ja nukkumaanmeno. Normaali arki ja säännöllinen päivärytmi on jo itsessään monesti huostaan otetuille lapsille tai nuorille kuntouttavaa. Niiden opetteluun menee yleensä paljon aikaa ja henkilökunnan resursseja. (Lastensuojelun käsikirja.)

Olennainen osa lastenkodin toimintaa on myös asiakkaan kiinnostusta vastaavan harrastuksen löytäminen. Hoidon ja kuntoutumisen näkökulmasta yksilöllinen harrastusmahdollisuuksien kartoittaminen on erittäin tärkeää. Yleisesti ottaen lastenkodeissa pidetään myös paljon erilaisia palaverieja lasten asioihin liittyen. Palaverien tarkoituksena on lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääminen ja lapsen edun mukaisen kehityk-

sen tukeminen. Tyypillisimpiä palavereja on eri viranomaisten kanssa pidettävät palaverit, osaston omat palaverit, omaohjaaja palaverit ja kasvatus- ja hoitosuunnitelmapalaverit muiden työntekijöiden kanssa. (Lastensuojelun käsikirja.)

Monissa lastenkodeissa on myös tapana pitää niin kutsuttuja koti-iltoja, lisätäkseen kodinomaisuutta, yhteishenkeä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tällöin tarkoituksena olisi, että kaikki asukkaat olisivat kotona ja puuhastelisivat yhdessä. Tasapainoisen kehityksen, onnistuneen sijaishuollon ja sen jatkuvuuden kannalta on todella tärkeää myös olla yhteistyössä lapsen vanhempien ja muun perheen kanssa. (Lastensuojelun käsikirja.)

Käytännön työhön liittyen tulee ottaa huomioon lapsen erityiset oikeudet kodin ulkopuolelle sijoitettaessa. Näitä oikeuksia ovat muun muassa oikeus laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon, oikeus hyvään kohteluun sekä tarpeita vastaavaan sijaishuoltopaikkaan. Lapsen oikeuksiin lukeutuu myös oikeus tavata omia läheisiä ja muita turvallisia henkilöitä, sekä oikeus tavata sosiaalityöntekijäänsä tai muuta lastensuojelun työntekijää. Lapsen tulee saada tietoa omaan tilanteeseensa liittyen, sekä käyttövaroja, joiden kautta hän oppii rahankäytön. (Saastamoinen 2010: 1.) Näitä oikeuksia on määritetty myös laissa ja näitä lakeja sivutaan tässä opinnäytetyössä otsikon sijaishuolto alla.

### 2.3 Sijaishuolto

Lastensuojelussa asiakkuuden edetessä huostaanotoksi tai kiireelliseksi sijoitukseksi, lapsi voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle. Tällöin kyseessä on sijaishuolto.

Lastensuojelulaki määrittää, että sijaishuoltoa voidaan järjestää perhehoitona, laitoshuoltona tai muualla lapsen tarpeen edellyttämällä tavalla. Tämä opinnäytetyö konkretisoituu yksityisen lastenkodin ohjaajille suunnatulla kyselytutkimuksella. Lastenkodit ja koulukodit määritellään laissa § 57 lastensuojelulaitoksiksi. (Lastensuojelulaki 417/2007 § 49, § 57.)

Laitoshuollosta on tarkat määritelmät, joita myös opinnäytetyötutkimuksen keskuksena toimiva lastenkoti noudattaa. Tärkeimpänä on asuinyksiköiden koko, joka on § 59 rajoitettu 7 lapseen osastoa kohti. Samassa rakennuksessa voi olla useampi osasto, mutta samaan rakennukseen sijoitettujen lasten maksimimäärä on 24. (Lastensuojelulaki 417/2007 § 59.)

Työntekijöitä tulee olla vähintään 7 yksikköä kohden, mutta tästä voidaan poiketa, mikäli työntekijä asuu itsekin sijoituskohteessa, esimerkiksi ammatillisten perhekotien ta-  
voin.

### 2.3.1 Sijaishuollon päätösmuodot ja prosessit

Lapsi voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle jollakin kolmesta päätöksestä; huostaanottoa ja sijaishuoltoa koskevalla päätöksellä (lastensuojelulaki 43§), kiireellisen sijoituksen (tai kiireellisen sijoituksen jatko) päätöksellä (lastensuojelulaki 38§ ja 39§) tai hallinto-oikeu-  
den väliaikaisella määräyksellä (lastensuojelulaki 83§). (Saastamoinen 2010: 22.)

Huostaanoton perusteita on kaksi ryhmittelyä, eli huostaanotto johtuu joko kasvuolosuh-  
teissa olevista puutteista tai lapsen omasta käyttäytymisestä. Kasvuolosuhteiden koh-  
dalla kyse on siitä, että olosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai  
kehitystä, kun taas lapsen oman käyttäytymisen kohdalla kyse on siitä, että lapsi itse  
vaarantaa vakavasti terveyttään tai kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä muun  
kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon tai toteuttaa muita näihin rinnastettavia käytös-  
malleja. Huostaanoton perusteista jommankumman täytyessä huostaanoton edellytyk-  
senä on myös se, etteivät avohuollon tukitoimet ole tapaukseen sopivia tai ne ovat osoit-  
tautuneet riittämättömiksi. (Saastamoinen 2010: 23–24.)

Huostaanoton valmistelu tehdään työparityönä, päävastuussa olijana on lapsen asioista  
vastuussa oleva sosiaalityöntekijä, työparinaan toinen sosiaalityöntekijä, tai muu lasten-  
suojaeluun perehtynyt työntekijä, esimerkiksi sosiaaliohjaaja tai psykologi. Valmistelutyön  
tulee olla oikeudellista, ja ennen huostaanottoa sekä siihen liittyvää sijoittamispäätöstä  
on selvitettävä lapsen oma mielipide ja hänellä tulee olla mahdollisuus tulla kuulluksi.  
(Saastamoinen 2010: 25.)

## 2.4 Nuorten Vanamo Vihti

Teimme opinnäytetyömme yksityisessä lastenkodissa, Nuorten Vanamo Vihdissä. Va-  
namo on 7-paikkainen lastensuojelun erityisyksikkö, missä asiakasryhmänä ovat 10–17  
-vuotiaat lapset ja nuoret.

Vanamo tarjoaa ympärivuorokautista kuntoutusta, kasvatusta ja turvallisia rajoja. Se on kodinomainen ja turvallinen kasvuympäristö, missä tuetaan lasten ja nuorten kehittymistä kohti itsenäistä aikuisuutta. Pyrkimyksenä on myös luoda asiakkaisiin luottamukseen perustuva kanssakäymisen malli. Vanamoon asiakkaat voidaan ottaa kiireellisesti sijoitettuna ja heille toteutetaan intensiivistä selvittelyjaksotyöskentelyä, tai voidaan järjestää elämäntapapysähdytysjakso, esimerkiksi vakavista päihdeongelmista kärsiville asiakkaille.

Tärkeitä peruslähtökohtia on päihde- ja rikoskierteen pysäyttäminen ja peruskoulun suorittaminen. Asiakkaiden kotikunnan vastaavat viranomaiset ja laitoksen henkilökunta yhdessä suunnittelevat ja toteuttavat yksilöllistä perhetyötä. Lastenkodin keskeinen osaaminen on myös kuntouttava päihdetoiminta ja psykiatrian osaaminen.

Vanamossa koulun käyminen on yksi tärkeimmistä lähtökohdista. Kouluun liittyvää yhteistyötä tehdään asiakkaan oman koulun ja paikallisen perusopetuksen kanssa. Tarvittaessa on myös mahdollisuus tarjota kotiopetusta, jota toteutetaan asiakkaan koulun ja sijoituskunnan nimeämän opettajan suunnitelman mukaisesti. (Nuorten Vanamo Vihti, yksityinen lastenkoti.)

### 3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin juuret ovat 1920-luvulla lääketieteellisessä stressitutkimuksessa. Alustavasti tutkimukseen kohteena oli yksilö ja tutkimuksiin kuului lähinnä fysiologinen peruste, mutta sittemmin teoriaan lisättiin myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot, sillä työntekijää haluttiin suojella terveydelle vaaraksi olevilta asioilta. (Manka & Manka 2016: 64.)

Nykyään työhyvinvointi on laaja aihepiiri, jossa puhutaan johtamisesta, organisaatiosta, työyhteisöstä, työssä jaksamisesta, voimavaroista ja stressistä. Uupumus ja palautuminen kuuluvat nekin työtä kuvaavaan sanastoon. Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho (2013: 36.) ovat huomioineet työhyvinvoinnin osana työelämän muutoksen, joka näyttää aiheuttavan työpaikoilla enemmän työpahoinvointia kuin työhyvinvointia. Ilmapii-rikyselyissä ja sairauspoissaolotilastoissa on nähtävissä hälyttäviä tuloksia. Samalla kuitenkin nähdään myös uudenlaisia onnistumisia ja innovaatioita. Muutos näkyy niin hyvässä kuin pahassa.

Mitä työhyvinvointi on? Työterveyslaitos kuvailee sen sisältävän turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät tekevät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Hyvinvoiva työntekijä kokee mielekkyyttä ja palkitsevuutta työssään ja työyhteisössä. Työssä hyvinvointi tukee koko elämänhallintaa. (Työterveyslaitos 2019.)

#### 3.1 Työssä jaksaminen

Työssä jaksaminen on työhyvinvoinnille ja tälle opinnäytetyölle keskeinen osa-alue. Työssä jaksaminen sisältää muun muassa kunnolliset työolot, tarvittavaa osaamista, mielekkyyttä, työkykyä sekä yksityiselämän tasapainoa.

Menestystä työelämässä tutkineet Uusiautti ja Määttä (2015: 114.) totesivat eri aloilla menestyneillä työntekijöillä yhtäläisyyksiä seikoista, joita parhaat työntekijät pitivät keskeisenä työssä menestymisen kannalta. Yleisesti ottaen työntekijän suostuvaisuus hyväksyä uusia haasteita oli tärkeää, mutta sen lisäksi parhaat työntekijät pitivät ammatillisen osaamisensa ajan tasalla työn ohessa sekä vapaa-aikana käytävillä koulutuksilla

ja erityisesti vapaaehtoisilla koulutuksilla. Koulutuksista huolimatta kaikki työntekijät eivät tähänneet korkeampaan asemaan hierarkiassa, mutta pyrkivät ammatillisten taitojensa kehittämiseen, saamaan monipuolisempia työtehtäviä tai opettelemaan kokonaan uusia tietotaidon osa-alueita. Näiden asioiden nähtiin parantavan työmotivaatiota sekä jaksamista. Parhaimmillaan työpaikan nähtiin tarjoavan työntekijöilleen mahdollisuuden kehittyä, löytää tarkoituksen elämälle ja saavuttaa sosiaalista, emotionaalista ja henkistä hyvinvointia.

Kunnolliset työolot tarkoittavat määritelmän mukaisesti turvallista työpaikkaa sekä sopivaa määrää vastuuta verrattuna tarvittavaan osaamiseen. Tarvittavalla osaamisella tarkoitetaan, että työn vaativuus on oikea suhteessa työntekijän koulutustasoon ja työntekijällä on mahdollisuus työssään myös kouluttautua lisää. Työkyky pitää sisällään sekä fyysisen että henkisen terveydentilan. (JHL 2019.)

Vuonna 2019 julkaistussa Työolobarometrin ennakkotiedoissa kerrotaan osaamisen kehittämisen yleistyneen ja moninaistuneen. Kehittyminen tapahtuu usein itsenäisesti ja työtehtävien ohessa. (Työolobarometri 2019: 10.)

Työmaailmassa puhutaan paljon positiivisesta stressinsietokyvystä ja työuupumuksesta. Manka (2008: 173–179) sekä Manka & Manka (2016: 174–180) esittävät positiivisen stressin olevan haasteen laukaisemana tila, joka näkyy positiivisena paineena työssä. Paine taasen nähdään tärkeänä työn aineksena ja tilapäistä väsymistä jaksetaan pitkäänkin, jos työ silloin tuntuu kiinnostavalta ja haasteelliselta. Manka (2008) puhuu stressistä elimistön virittäjänä; tarve parantaa elimistön suorituskykyä kiihdyttää hormonituotantoa, mikä saa elimistön siirtymään valmiustilaan, jossa ihminen kykenee toimimaan nopeasti sen aikaa, kun tilanne on päällä. Mikäli tämä tarvetila pitkittyy, elimistö alkaa oireilla, koska hälytystila myös kuluttaa elimistöä. Tämä selittyy työn vaatimuksilla ja mahdollisuuksilla - niin kauan, kun kyse on harvinaisuudesta, työntekijä näkee asian kertaluontoisena mahdollisuutena palkkioon. Mikäli haastava tilanne jatkuu päivästä toiseen, se alkaa olla uuvuttavaa selviytymistä, jolloin työntekijä kokee häneltä vaadittavan liikaa. Työntekijän kokemus ylikuormituksesta muuttaa ensin asennetta, jolla hän tekee työtä, tämä muuttuu hiljalleen toimintakyvyn heikkenemiseen ja työn ilon katoamiseen. Lopulta työntekijä on matkalla kohti työuupumusta.

Työssä yhteisöllisyydellä on suuri merkitys siihen, millaiseksi työ koetaan. Negatiivisuus synnyttää lisää negatiivisuutta, mutta muiden kannustuksella työntekijä jaksaa itsekin uskoa parempaan. Työyhteisöissä tarvitaan alaitaitoa, jotka perustuvat altruistiseen yhteistyöhön; toisten auttamiseen, tunnollisuuteen, kansalaisaktiivisuuteen, reiluun peliin sekä sovinnollisuuteen. Alaitaidon sijaan voidaan puhua myös työyhteisötaidoista. (Manka & Manka 2016: 148.)

Työssä uupumista voidaan kuitenkin ehkäistä monin tavoin. Alustava keino ehkäistä työuupumuksen uhka, on ylipäättään tiedostaa uhan mahdollisuus. Jos organisaation arvo maailma on kohdallaan, voidaan ajatella ennakoivasti, millainen on hyvä työsuoritus? Onko parempi tehdä töitä vain työajalla vaiko ajatella töitä myös kotona ollen jatkuvassa valmiustilassa? Kyse on esimerkiksi johtamisesta, jossa tavoitteet ovat selkeät kaikille organisaation eri portaille. Selkeillä tavoitteilla ei tarvitse kurotella tähtiin ja voi silti onnistua työssään. (Manka 2008: 176.)

### 3.2 Työn imu

Työn imusta ja siihen johtavista termeistä on puhuttu jo pitkään eri käsitteiden alla. Esimerkiksi Pekka Hämäläinen sivuaa aihetta teoksessa *Jaksamisesta innostumiseen* vuonna 2001. Tällöin *jaksaminen* on luettu muodikkaaksi termiksi työelämän saralla, kuten tänä päivänä koetaan termi työn imu. Jo vuonna 2001 on todettu erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten olevan lujilla työssään ja valittaneen työn määrästä. Hämäläinen mainitsee myös työterveyslaitoksen suorittaman tutkimuksen osoittaneen vakavien työuupumusten tai vaaran kohdata työuupumus yleistyneen. (Hämäläinen 2001; 20.)

Hämäläinen esittää jaksamisen tueksi itsensä kuuntelemista, tunteiden tunnistamista ja toivoo ihmisen kykenevän rehellisesti vastaamaan kysymyksiin, kuten: ”miten minä jaksan, miltä työ minusta tuntuu, mitä minä elämältä haluan”. (Hämäläinen 2001: 22.) Nämä kysymykset ovat samoja, joita arvioidaan nykyisessä käsitteessä työn imu, joskin niiden painotus on muuttunut uupumusta pelkäävästä työn luomaan voimaantuneeseen tunteeseen elämän merkityksellisyydestä.

Nykyään työhyvinvoinnin aihealueella puhutaan paljon hyvästä ja huonosta työstä. Positiivisen psykologian aallonharjalla uutena työn kuvauksena tulee *työn imu*. Työn imun

voi katsoa olevan enemmän kuin pelkästään työssä viihtymistä. Työn imuun liitetään sanoja kuten tarmokkuus, omistautuminen ja jopa työstä *nauttiminen* tai *työhön uppoutuminen*. Työn imussa oleva työntekijä saa tekemästään työstä hyvinvointia itselleen ja on aloitteellinen työpaikallaan. (Hakanen 2011: 7.) Hakasen määritelmiin perustuen on luotu tämän opinnäytetyön avoimet kysymykset, pyrkimyksenä oli selvittää tunnistavatko työntekijät määritelmän mukaisia tuntemuksia työssään. Kysymykset on pyritty pitämään neutraaleina ja avoimina, jotta muotoilu ei johdattelisi tutkimukseen osallistuvien vastauksia.

Työhönsä motivoitunut työntekijä on pääsääntöisesti menestyksekkään toiminnan taakaja. Ennen kaikkea motivoituneet työntekijät kykenevät todella hyvin suorituksiin, kun taas motivaation puute saattaa tehdä varsin yksinkertaisistakin tehtävistä ylitsepääsemättömän vaikeita. Vaikka työympäristö olisikin haastava, niin motivoitunut työntekijä pyrkii tekemään työnsä hyvin ja laadukkaasti. Motivoinnin vaikeus onkin se, että työntekijöitä motivoi monesti hyvin erilaiset asiat. Toisia motivoi jo itsessään hyvän tekeminen, kun taas toiselle tärkeämpiä saattavat olla aineelliset palkkiot. (Hokkanen & Mäkelä & Taatila 2008: 34.)

Työn mielekkyys kasataan kolmesta perustarpeesta, joita ovat itsenäisyys, yhteenliittyminen ja pärjääminen. Työssä itsenäisyyttä voidaan ajatella kykyä tehdä henkilökohtaisesti ratkaisuja, sekä mahdollisuutena käyttää omia vahvuuksiaan hyödyksi. Yhteenliittymisen tarve rinnastuu voimakkaasti yhteenkuuluvuuden toiveeseen, joka selkokielellä tarkoittaa yhteisöllisyyden kaipuuta. Pärjääminen työpaikalla osoittautuu ympäristön hallinnalla, ja myönteisten tulosten näkemisessä työssä. (Hakanen 2011: 30–32.)

Eri töissä ja erilaisissa työyhteisöissä tarpeiden toteuttamisen aste on vaihteleva. Myös ihmisen omalla arvopainotuksella on merkitys siihen, kokeeko saavansa eniten hyvinvointia kuuluessaan hyvään työyhteisöön, vai saako eniten iloa omatoimisesta, itsenäisestä ahkeruudesta, vai tuottaako tuloksellisuus parhaan lopputuloksen työntekijälle itselleen. Ideana on, että kun jokainen perustarve täyttyy riittävästi, työntekijä kokee *työn imua*. (Hakanen 2011: 34.)

Organisaation joustavuus mahdollistaa työyhteisölle laajemman onnistumisen kokemuksen. Perinteinen organisaatiomalli on ollut tiukasti kontrolloitu, ajankäyttö on rajattu ja valvottu ja päätöksen teko on ollut hierarkian portaikon mukaista. Nykypäivänä organi-

saatiorakenteita on madallettu, ja jokaisella yhteisön jäsenellä on mahdollisuus kommunikoida toistensa kanssa, joka edesauttaa paitsi tiedonkulkua, myös toiminnan kehittämistä. (Manka 2008: 86–89.)

Vaikka työn imu on terminä verrattain tuntematon puheessa, ja osa ihmisistä mieltää sen pelkäksi työn mielekkyydeksi, on työn imu ikään kuin syvempi sukellus mielekkyydestä pidemmälle. Työn imu ei myöskään tarkoita, että työ olisi vain kivaa, vaan se on myös haastavaa ja energisoivaa. Työn imusta tehdyn tutkimuksen mukaan työn imua tulisi kokea useammin kuin kerran viikossa, jotta työntekijä voisi todella kukoistaa työssään. *Omistautuneisuus, tarmokkuus ja uppoutuminen* ovat kolme keskeisintä määritelmää työn imua tarkasteltaessa. Näistä kolmesta keskeisestä määritelmästä, tarmokkuuden ja omistautumisen kokemukset ovat helpompia saavuttaa, kuin vaikkapa uppoutuminen, jota häiritsee esimerkiksi työn keskeytyvyys. (Hakanen 2011: 38–39.)

Hakanen (2011: 39.) avaa käsitettä tarmokkuus kuvailemalla sen olevan energisyyden kokemusta työssä, oma-aloitteista tahtoa panostaa työhön sekä sinnikästä ja positiivisesti ponnistelevaa asennetta vastoinkäymisiä kohdatessa. Tätä opinnäytetyötä varten tahdomme kysyä työntekijöiltä heidän energisyyden kokemuksestaan, panostuksen halusta ja miten yksilö toimii vastoinkäymisiä kohdatessaan. Manka lisää tarmokkuuden vastakohtana voitavan nähdä väsymys. (Manka 2015; Hakanen 2011.) Myös Uusiautun ja Määtän (2015: 115.) menestyksen tutkimuksessa mainittiin, että parhaille työntekijöille erityistä oli yhteinen luonteenpiirre, positiivinen asenne. Tämä tarkoitti, että konfliktitilanteen sattuessa tutkimuksen koehenkilöt eivät antaneet periksi, vaan he näkivät tilanteet hyväksi hetkiksi uudelleenarvioida omia ammatillisia taitojaan, ja mikäli tarpeellista, kouluttautua lisää ja kehittyä. Konfliktitilanteet nähtiin siis haasteina, jotka piti ratkaista.

Työntekijän omistautumisen laadusta kertoo merkityksellisyyden, inspiraation, ylpeyden, innokkuuden ja haasteellisuuden kokemukset. (Hakanen 2011: 39.)

Uppoutumiseen kuuluu samat luonnehdinnat, joita maallikkotermessä ajatellaan, kun sanotaan jonkun uppoutuvan vaikkapa tv-ohjelmaan. Puhutaan siis syvästä keskittyneisyydestä, työhön paneutumisesta ja näistä nauttimisesta. Tällöin aika kuluu huomaamatta ja työstä voi olla jopa vaikea irrottautua. (Hakanen 2011: 39.)

#### 4 Tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia Vanamon lastenkodin työntekijöiden työn imua, työssä jaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimus hyödyttää sekä yhteistyökumppania työnantajana, että heidän työntekijöitään. Tutkimustulokset on saatu kyselylomakkeen (Liite 1) avulla. Tutkimuksen tarkoitus on saada vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaisena lastenkodin työntekijät kokevat tällä hetkellä työn imun ja työssä jaksamisen?
2. Millaiset asiat vaikuttavat työntekijöiden työn imuun ja työssä jaksamiseen?

Opinnäytetyön pyrkimyksenä on havainnollistaa työelämäkumppanille, mitkä asiat organisaatiossa toimivat, ja mihin seikkoihin olisi hyvä vielä lisätä panostusta.

## 5 Opinnäytetyössä käytetty menetelmä ja toteutus

### 5.1 Laadullinen kyselytutkimus menetelmänä

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen, eli laadullinen kyselytutkimus. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on analysoida ilmiötä, kun vastaavasti kvantitatiivinen tutkimus perustuu tilastoihin ja ilmiöiden mitattavuuteen. (Alasuutari 2011: 33–39.) Tutkittava ilmiö on tässä työssä työn imu, jonka esiintymistä yksityisessä lastenkodissa selvitetään kyselytutkimuksella, ja näin pyritään löytämään keinot, joita on mahdollista toisintaa työn imun lisäämiseksi.

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, millaisena työnimu tällä hetkellä näyttäytyy Vihdissä sijaitsevassa yksityisessä lastenkodissa, ja miten työntekijät kokevat, että työnimua voisi lisätä. Työmotivaation ja lopulta myös työnimun lisäämisen tavoitteena on lisätä työn houkuttelevuutta, jotta työntekijöiden halu vakinaistua työhön kasvaisi.

Kyselytutkimuksen kysymykset on johdettu suurilta osin Hakasen ja Mankan työn imun teorioista, joita on käsitelty opinnäytetyön otsikon 3 *Työhyvinvointi* alla. Tutkimuksen kysymykset on pyritty pitämään avoimina, jotta työntekijöitä ei johdateltaisi vastauksiin, jotka saattaisivat vääristää tutkimuksen tuloksia.

Selvittääksemme Hakasen (2011) käsitettä *tarmokkuus*, kysyimme ensimmäisenä työntekijöiltä, kuinka usein he kokevat itsensä energisiksi töissä viikon aikana, ja minkä asioiden työntekijät uskovat vaikuttavan energisyyden kokemukseen. Aiemmin teoriassa jo esitettiin, kuinka Hakasen mukaan tarmokkuus ilmenee työntekijässä energisyytenä, oma-aloitteisena tahtona panostaa työhön, ja miten työntekijä kokee toimivansa vastoinkäymisiä kohdatessaan. (2011: 39.) Manka (2015) esitti väsymyksen tarmokkuuden vastakohtana, joten johtopäätöksenä voidaan sanoa, että työntekijä, joka kokee enimmäkseen väsymystä energisyyden sijaan, ei täytä tarmokkuuden kuvausta työssään.

Kyselyn toisessa kysymyksessä kuvailtiin erilaisia kokemuksia kuten työn merkityksellisyys ja onnistumisen kokemus, ylpeys työstä ja tunne saavutuksesta, innokkuus työtä kohtaan, inspiraatio töissä ja luovat ratkaisumallit, työn haasteellisuus. Näiden kuvailujen jälkeen pyysimme työntekijöitä kertomaan, kuinka usein he kokevat yhtä tai useampaa näistä viikon aikana, ja antamaan myös esimerkin kyseenomaisesta tilanteesta, jossa

tunnistavat kokemuksen. Tämäkin kysymys pohjautuu Hakasen (2011) teoriaan, ja kertoo työntekijän omistautuneisuudesta työlleen. Omistautuminen on helpompi saavuttaa, kuin uppoutuminen, sillä uppoutumisen esteenä saattaa olla äkisti muuttuvat tilanteet, jolloin käsillä oleva tehtävä on pakko keskeyttää. Mitä useammin tai moninaisemmin aiemmin kuvattuja kokemuksia viikossa, sen omistautuneempi voidaan työntekijän arvioida olevan työlleen. (Hakanen, 2011: 39.)

Kolmannessa ja neljännessä kysymyksessä pyrittiin mittaamaan työntekijän uppoutumista työhönsä. Termillä pyritään kuvaamaan positiivista tilaa, jossa työntekijä pystyy keskittymään työhönsä niin täydellisesti, että aikakin kuluu kuin huomaamatta ja työtehtävistä voi olla vaikea irrottautua. Koska Hakasen (2011) teorian mukaisesti uppoutuminen on molempia edellä mainittuja asioita, opinnäytetyön tekijät päätyivät erottamaan nämä kaksi asiaa, ajankulumisen ja irrottautumisen, erillisiin kysymyksiin. Hakasen mukaan uppoutuminen on myös työn imun kokemuksista vaikein saavuttaa, sillä pakottava tilanne saattaa aiheuttaa sen, että työtehtävästä on pakko irrottautua, työntekijän halusta riippumatta. (Hakanen, 2011: 39.) Jälleen asiaa arvioitiin niin, että mitä useampi uppoutumisen kokemus, sitä kokonaisvaltaisempi mahdollisuus työn imun kokemiseen.

## 5.2 Opinnäytetyön toteutus ja analyysimenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytettävä kyselytutkimus valikoitui käytännön syistä. Koska kyseessä on verrattain pieni työyhteisö, opinnäytetyön tekijät kokivat anonymiteetin olevan tarpeen vastauksissa, jotta työntekijöitä ei voida jälkikäteen tunnistaa. Näin on todennäköisempää saada myös avoimempia vastauksia. Työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja työn imu ovat kaikki käsitteitä, joissa pyritään positiiviseen kokemukseen työpaikalla, ja tätä halutaan ylläpitää tutkimuksen omissa rajoissa.

Työyhteisön vakituisia jäseniä on 7, jonka lisäksi töitä tekee 7 henkilöä tuntityösopimuksilla. Tutkimukseen valikoitui vapaaehtoisuuden myötä satunnaisotantana 6 työntekijää, jotka muodostivat tutkimuksen perusjoukon. Opinnäytetyön tekijät eivät rajanneet vastausmahdollisuutta pois työsuhteen pituuden mukaan, joten vastauksissa on otettu huomioon sekä vakituisten työntekijöiden että sijaisten mielipiteet.

Laadullisen tutkimuksen hengessä opinnäytetyön tekijät eivät ole asettaneet tutkimukselle hypoteeseja tuloksista, sillä tarkoitus on kartoittaa rehellisesti ja johdattelematta

mitkä asiat työyhteisössä toimivat ja mitkä kaipaavat kehittämistä. Tulokset pyrittiin saavuttamaan induktiivisen päättelyn avulla, eli päätelmät ja niistä tehtävät yleistykset löydettiin aineistosta esiin nousevien toistuvien teemojen ja merkitysten perusteella. Opinnäytetyön tekijät hyväksyvät, että perusjoukon mielipide ei ole universaali totuus, mutta antaa osviittaa työyhteisön nykytilasta.

Uusiautti ja Määttä (2015: 115.) toteavat menestyvän työntekijän tutkimuksessaan, kuinka on tarpeellista löytää keinoja ilmaista kokemusta, jotta kokemuksen kuvaus olisi mahdollisimman osuva. Tähän esitettiin keinoksi esimerkiksi metaforien käyttämistä, eli kokemusta kuvataksaan, kokemus rinnastettiin johonkin tuttuun. Metaforien käytön hyötyinä on satunnaisten, moniulotteisten tai epämääräisten ilmiöiden muuntaminen käytännöllisempään rakenteeseen, jotka kirkastavat kokemukset kulttuurisesti ymmärrettävään muotoon. Metafora voidaan siis määritellä puheentyyliksi, jota tietyissä konsepteissa, kuten tässä opinnäytetyössä, käytetään jonkin toisen konseptin selventämiseksi.

### 5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuuden tukemiseksi opinnäytetyötä tehdään noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä, ja tutkimukselle on haettu ja saatu tutkimuslupa. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkimuksessa on noudatettu rehellisyyttä, sekä yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta, kuten Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) tieteellisiltä tutkimuksilta vaatii (Hyvä tieteellinen käytäntö n/d). Tutkimuksesta on sovittu yksityisen lastenkodin johtajan kanssa ja työntekijöiden turvallisuuden tunteen lisäämiseksi mukana on myös suostumuslomake, johon työntekijät ovat saaneet tutustua ennen osallistumistaan. Kaikille osallistujille on kerrottu tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja vastausten anonymiteetistä.

Kyselytutkimuksen haasteena on arvioida vastausten todenperäisyyttä siltä osin, kuinka vakavissaan kyselyyn vastanneet ovat tutkimukseen osallistuneet ja ovatko tutkimuksen osanottajat keskustelleet keskenään kyselyyn vastatessaan. On otettava huomioon, että mikäli keskustelua vastauksista on käyty työntekijöiden keskuudessa, se voi vaikuttaa tulosten samankaltaisuuteen. Vastauksista keskustelua ei erikseen kielletty. Väärinymmärrysten minimoimiseksi kysely on pyritty kirjoittamaan auki ymmärrettävään muotoon.

Kyselytutkimuksen eduksi voidaan lukea se, ettei tutkija vaikuta läsnäolollaan tai olemuksellaan tutkimuksen vastauksiin.

## 6 Tulokset

### 6.1 Vastaajien taustat

Opinnäytetyön tutkimuskohteena olivat Nuorten Vanamo Vihdin työntekijät. Tutkimukseen osallistuneet olivat iältään 35–60 vuotiaita eri alojen ammattilaisia. Koulutustaustaltaan löytyi muun muassa sosionomeja, lähihoitajia sekä nuoriso-ohjaajia. Tutkimuksessa ei painotettu vastausta oman koulutustaustan kannalta, joskin on huomioitu, että eri koulutustaustaiset yksilöt ovat saattaneet vastauksissaan nähdä asioita erilaisista näkökannoista juuri koulutuksensa tähden.

### 6.2 Työn imun sisällöt työntekijöillä

Kyselyssä pyrittiin selvittämään työntekijöiden työn imun kokemusta tutkimalla heidän kokemaansa tarmokkuutta, omistautuneisuutta sekä työhön uppoutumista. Termit on johdettu aiemmin esitellyistä teorioista ja tuloksia on pyritty saamaan löytämällä satunnaisotannan koehenkilöiden vastauksista yhtäläisyyksiä.

#### 6.2.1 Tarmokkuus

Ensimmäisessä kysymyksessä halusimme tietää, kuinka energiseksi työntekijät itsensä tuntevat, ja monestiko työntekijät arvioivat tuntevansa energistä olotilaa viikon aikana. Tämän tarkoituksena oli tutkia tarmokkuuden tunnetta työssä. Työntekijöiden mielipide oli melko homogeeninen, eli yhtäläinen, toistensa kanssa. Valtaosa työntekijöistä kuvaili tuntevansa olonsa energiseksi suurimmaksi osaksi ajasta. Prosentuaalisesti kuvaten useimmat vastasivat energisyyden olotilasta kokemukseksi noin 90 prosenttia. Työntekijät mainitsivat vastauksissaan työilmapiirin ja työkavereiden positiivisen vaikutuksen jaksamiseen. Useasti mainittuna oli myös riittävän levon merkitys omaan jaksamiseen. Energisyyttä lisäsi myös työn kokeminen mielekkääksi.

#### 6.2.2 Omistautuneisuus

Toinen kysymys oli monitahoisempi, ja kysymyksessä kuvailtiin ensin erilaisia kokemuksia, käyttäen sanoja kuten *merkityksellisyys*, *ylpeys*, *innokkuus*, *inspiraatio* ja *haasteellisuus*. Näitä termejä avattiin liittämällä kokemus kuvaukseen, esimerkiksi ”työn merkityksellisyys” ja ”onnistumisen kokemus” linkitettiin yhteen, jotta vastaajilla olisi selkeämpi

kuva mitä kuvaillun kaltaisella kokemuksella tarkoitettiin. Lisäksi työntekijöitä pyydettiin antamaan esimerkki, millaisessa tilanteessa ja kuinka usein he kokevat näitä erilaisia kokemuksia työssään.

Toisen kysymyksen vastauksissa oli enemmän vaihtelua vastaajien kesken, kaikki kertoivat kokevansa vähintään yhtä tai useampaa tuntemusta useamman kerran viikossa. Työn kokeminen merkityksellisenä, ja ylpeys työstä olivat kuitenkin kaikille merkittävimpiä osa-alueita. Työn merkityksellisyys koettiin alan ehdottomuutena, ja jopa niin, että kaikki työt ovat merkityksellisiä, vain oma asenne ratkaisee. Yleistäen voidaan sanoa, että lastenkodin työntekijät pitivät työtään tärkeänä, ja olivat ylpeitä työstään erityisesti silloin, kun asiakkaat saavuttivat omat tavoitteensa.

Inspiraatio aiheutti vastaajissa suurinta hajontaa. Inspiraation kokemusta kuvattiin esimerkiksi ”luova ratkaisumalli tilanteessa”. Yksi kolmasosa vastaajista koki, että työssä ei ole tilaa inspiraatiolle, vaan tilanteet käsitellään totutulla rutiinilla. Kaksi kolmasosaa vastaajista sen sijaan koki tilanteen päinvastoin, niin että työ vaatii hieman luovuutta työntekijältä, sillä nuorten kanssa työskennellessä tilanteita pitää kyetä lukemaan ja tilanteisiin mukautumaan. Vaikka tilanne olisi ominaisuuksiltaan samanlainen kuin useasti aiemmin, ovat nuoret omia yksilöitään, joille toimivat erilaiset toimintatavat.

Yleistäen voidaan nähdä, että yksityisen lastenkodin ohjaajat olivat omistautuneita työlleen, ja myös työn muuttuminen rutiininomaiseksi osan mielipiteissä tukee tätä käsitystä.

### 6.2.3 Uppoutuminen

Työhön uppoutumisen mahdollisuutta ja todennäköisyyttä pyrittiin selvittämään kahdella erillisellä kysymyksellä, joista ensimmäisessä kysyttiin, kuinka nopeasti työpäivät tuntuivat kuluvan. Ajankulun esimerkkeinä käytettiin termejä ”kuin siivillä” tai ”loputtoman pitkiltä”. Pääsääntöisesti vastaajien mielestä työtunnit kuluivat nopeasti, jopa pitkissä työvuoroissa. Muutamat tarkensivat, että ajankulumiseen vaikutti kuitenkin oma vireystila, sekä se, onko tarpeeksi työtehtäviä. Hakasen (2011) määrittelyn mukaan työntekijän voidessa keskittyä työhönsä täysin, aika kuluu kuin huomaamatta – ”kuin siivillä”.

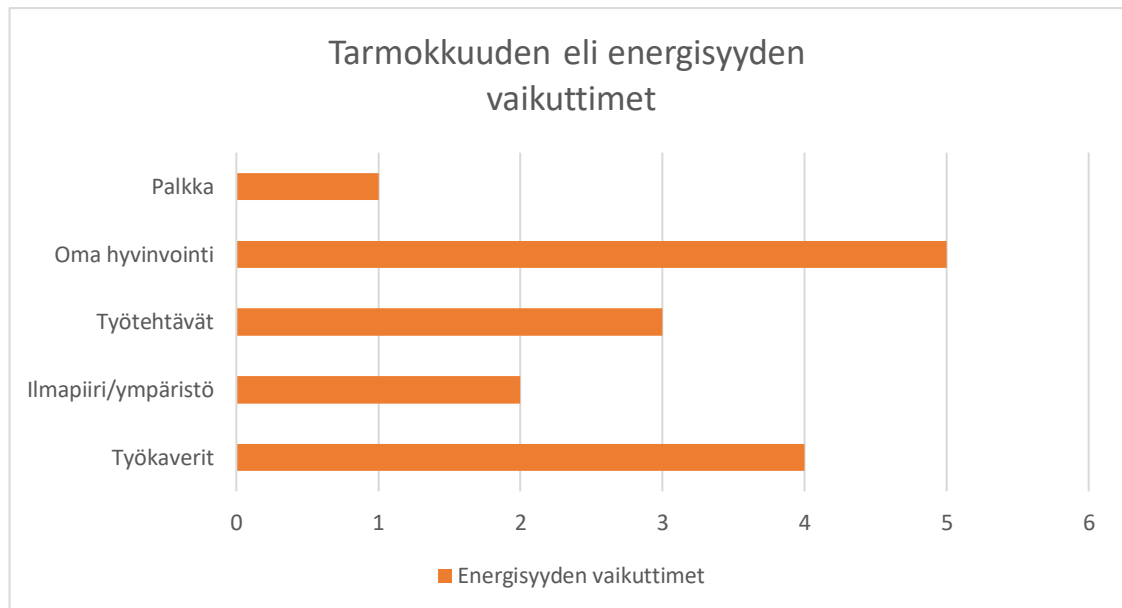
Toisena kysymyksenä uppoutumisen selvittämiseen kysyimme, huomaavatko työntekijät toisinaan vaikeutta irrottautua työtehtävästä innostuksen tai kiinnostavuuden takia. Arviointia pyrittiin helpottamaan tarjoamalla vaihtoehtoja kuten ”ei koskaan”, ”joskus”,

”päivittäin”, ”viikoittain”. Työntekijöistä suurin osa ei kokenut vaikeutta irrottautua työtehtävistään innostuksen tai kiinnostuksen takia. Toisaalta vastauksissa myös mainittiin työn luonteen olevan sen kaltainen, että joskus on pakko keskeyttää työtehtävä jonkin toisen käynnistyvän tilanteen vuoksi, eli tehtävät on pakko priorisoida kiireellisyyden mukaan. Kolmasosa vastaajista kuitenkin koki, että noin viikoittain tai päivittäin on tilanteita, jolloin työtä ei malttaisi jättää kesken. Työntekijät tiedostivat, että jotkin työtehtävät voisivat odottaa, mutta esimerkiksi konkreettiset tehtävät olivat sellaisia, jotka työntekijä haluaa tehdä hyvin ja heti loppuun asti.

Työntekijät myös arvioivat, että työtehtävät eivät kuitenkaan seuraa heitä vapaa-ajalle tai jää pyörimään mieleen. Pääosin voisi sanoa, että työtehtävistä oli helppo irtautua.

## 7 Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä etsimme vastauksia kysymyksiin, millaisena lastenkodin työntekijät kokevat tällä hetkellä työn imun ja työssä jaksamisensa, sekä mitkä asiat työntekijöiden mielestä vaikuttivat työn imuun ja työssä jaksamiseen. Vastauksia näihin kysymyksiin haettiin operationalisoimalla työn imun käsite neljään eri kysymykseen, jonka koosteenä saatiin käsitys työn imun tasosta työntekijöiden keskuudessa.



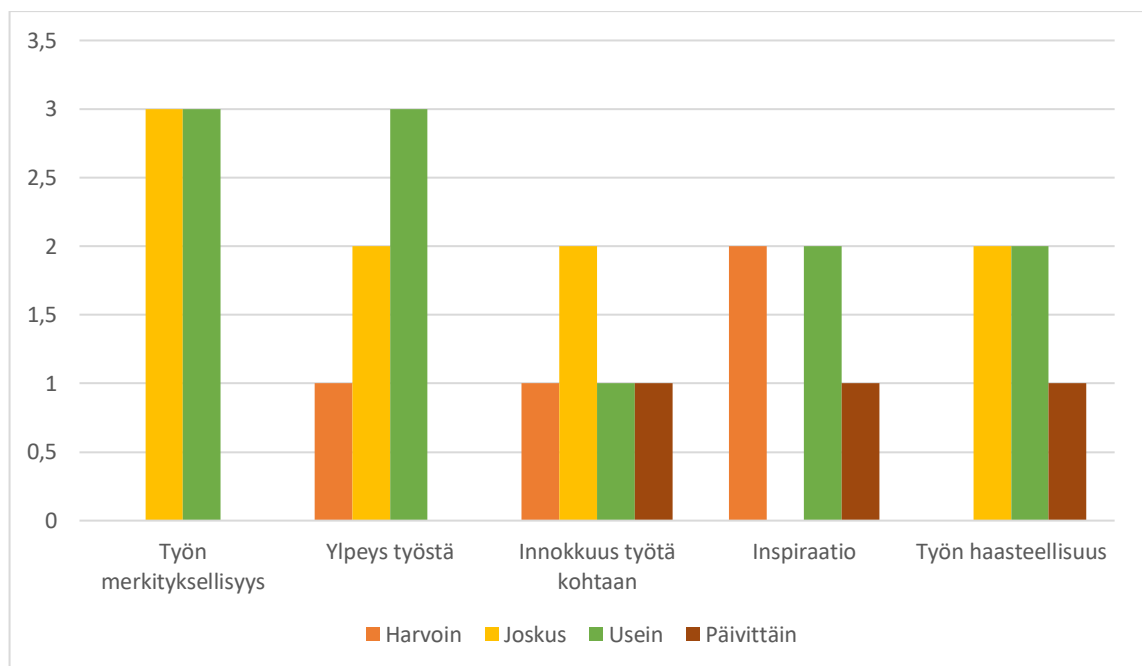
Kaaviota varten työntekijöiden vastauksia yksinkertaistettiin ja lähikäsitteet yhtenäistettiin. Ensimmäiseen kaavioon koostettiin asioita, joiden työntekijät kertoivat vaikuttavan energisyyden kokemukseensa positiivisesti. Energisyydellä pyrittiin mittaamaan työntekijöiden tarmokkuutta. Useimmissa vastauksissa mainittiin oma hyvinvointi, johon luettiin sisältyvän muun muassa riittävät vapaapäivät ja mielekäs vapaa-aika, riittävä lepo sekä stressin vähäinen määrä. Oma hyvinvointi mainittiin useimmiten, joten se oli näin ollen suurin vaikutin energisyyteen.

Toiseksi suurin vaikutin oli työkaverit, joista mainittiin hyvän mielialan ja hyvän asenteen luovan hyvää energiaa. Myös mielekkäät työtehtävät tuottivat energisyyden kokemusta. Harvemmin mainittuja olivat ilmapiiri tai työympäristö sekä palkkaus. Palkkauksesta mainittiin rahan motivoivan, ja siten pienemmän kertapalkan laskevan työmotivaatiota.

Energisyyden kokemusta vastaajat arvioivat pääosin kokevansa suurimman osan ajasta. Vastauksia annettiin erilaisina variaatioina; prosentteina, kertoina ja abstrakteina kuvailuina.

Johtopäätöksenä voidaan ajatella, että työpaikan kannattaa panostaa riittäviin työvoimaresursseihin sekä työntekijöiden väliseen hyvän hengen luomiseen. Riittävät työvoimaresurssit takaavat tarpeeksi vapaa-aikaa ja ryhmäytyminen luo hyvää ilmapiiriä.

Omistautuneisuuden kokemukset:



Toisen kysymyksen tuloksia purkaessa tekijät huomasivat haasteellisuuden vastauksien vertailussa. Työntekijöiden vastaukset vaihtelivat ytimekkäistä vastauksista laajempiin pohdintoihin, jolloin kaavakuvion tuottaminen oli joissain kohdin osin tulkinnanvaraista. Jotkin vastauksista jättivät tulkittamisen varaa niin paljon, että kyseiset kohdat tulkittiin nollopisteillä. Ylläolevasta kaaviosta voidaan kuitenkin havaita, työn merkityksellisyyden olevan omistautuneisuuden kokemuksista useimmiten havaittu. Ylpeys työstä ja innokkuus työtä kohtaan jakautuivat tasaisimmin. Työn merkityksellisyyden ja ylpeyden työstä kuvailtiin liittyvän vahvasti siihen, että asiakkaat saavat onnistumisen kokemuksia ja saavuttavat omia tavoitteitaan, sillä asiakkaiden onnellisuuden lisääntyminen kuuluu työntekijöiden tavoitteisiin.

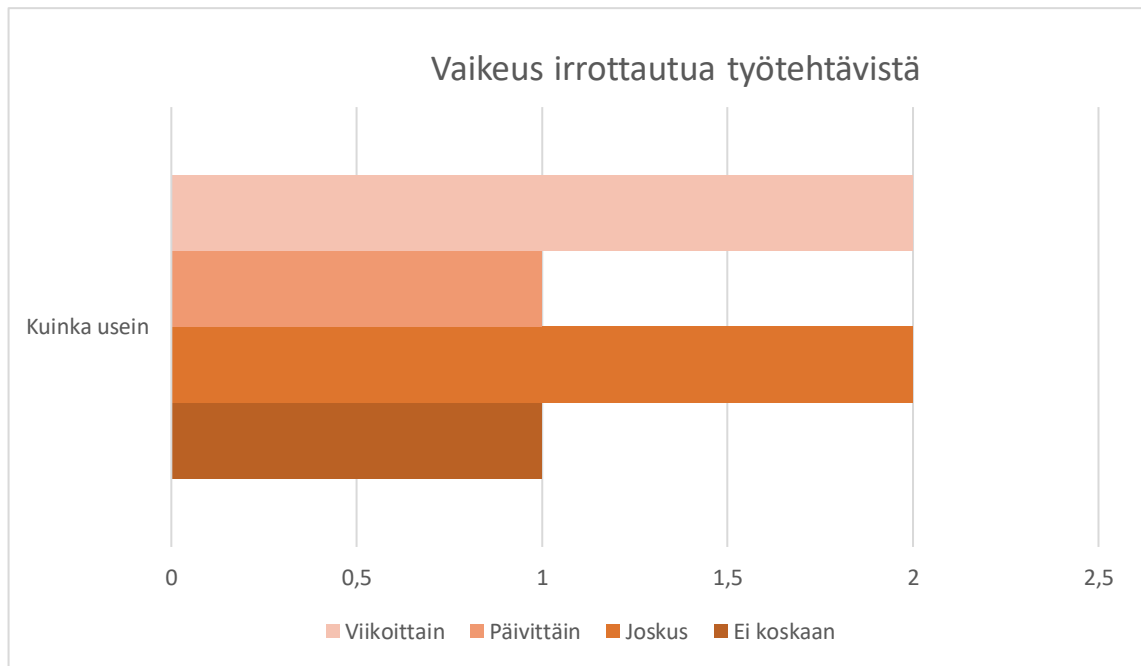
Kokemus inspiraatiosta jakautui selkeimmin kahtia. Osa vastaajista kertoi kokevansa inspiraatiota harvoin, koska työhön oli muodostunut selkeä rutiini, kun taas osa vastaajista koki, että työtä ei voi tehdä ilman inspiraatiota taikka luovuutta, koska tilanteet työvuoroissa vaihtelevat asiakkaiden yksilöllisyyden mukaisesti.

Työn haasteellisuudesta oli useita käsityksiä, joskin samansuuntaisia. Työntekijöiden mielestä lastensuojelutyö yleisesti oli haastava ala, mutta henkilökohtaisella tasolla työ haastoi riittävästi. Yksi vastaajista koki, että työn haastavuus on myös omasta asenteesta kiinni ja kuvaili, että työtä on mahdollista ”vain suorittaa, jos ei itse aseta tavoitteita itselleen”. Tähän vastaukseen verraten voitaisiin ajatella työntekijöiden olevan motivoituneita saavuttamaan tavoitteitaan asiakkaiden kanssa.

Jotta työntekijät olisivat jatkossakin omistautuneita työlleen, kannattaa työnantajan katsoa näitä tuloksia ja luoda tältä pohjalta esimerkiksi osio viikkopalaveriinhin. Asiakkaiden tavoitteiden tulisi olla niin selkeät, että palaverissa olisi mahdollista käydä läpi, onko kuluneella viikolla päästy kunkin asiakkaan tavoitteisiin vai ei. Tuloksista riippuen kannattaisi käydä läpi, miltä asiakkaan tavoitteiden haasteellisuus työntekijöistä tuntuu, ja millä tavoin haasteita on pyritty purkamaan ja paljonko inspiraatiolle on tilaa muokata avoimia kysymyksiä. Tarkoittaen esimerkiksi sitä, paljonko työtehtäviä on tehty tietyllä rutiinilla ja tulisiko näistä toimintamalleista poiketa, jotta asiakas hyötyisi enemmän.

Uppoutumisen tutkimus oli jaettu kahteen kysymykseen, joista ensimmäinen oli todella suoraviivainen kysymys ajantajun kokemuksesta. Pääsääntöisesti kaikkien vastanneiden mielestä aika töissä menee kuin siivillä, eli hyvin nopeasti ja huomaamatta.

Toisena kysymyksenä käsiteltiin vaikeutta irrottautua työtehtävistä innostuksen tai kiinnostavuuden takia. Tätä varten annettiin esimerkkitapa arviointiin, eli esimerkiksi ”ei koskaan, joskus, päivittäin, viikoittain”.



Vastaajat kokivat, että työtehtävät olivat usein sen kaltaisia, että niiden vuoksi oli pakko olla valmiudessa jättämään yksi tehtävä kesken, jotta pystyi priorisoimaan akuutimman tilalle. Useille työtehtävien loppuun saattaminen ja tehtävien tekeminen huolellisesti oli tärkeää itsessään. Muutamat työntekijät kommentoivat lisäksi, etteivät työtehtävät kuitenkaan jää pyörimään mieleen vapaa-ajalle siirtyessä, vaan työt jäävät työpaikalle.

Vastauksista välittyi työntekijöiden halu tehdä työnsä hyvin ja kyky siirtyä nopeasti työtehtävästä toiseen. Johtopäätöksenä voidaan nähdä työntekijöillä mahdollisuuden uppoutua työhönsä, sillä työpäivät tuntuvat kuluvan nopeasti. Vaikka työtehtävistä irrottuminen koettiin eri tavoin, voidaan ymmärrettävästi todeta sen kuuluvan työn hektisyyteen.

Tarkempana vastauksena opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin, *millaisena lastenkodin työntekijät kokevat tällä hetkellä työn imun ja työssä jaksamisen sekä millaiset asiat vaikuttavat työntekijöiden työn imuun ja työssä jaksamiseen*, tulosten perusteella voidaan vastata työntekijöiden vaikuttavan kokevan työn imua, tai olevan lähellä työn imun kokemusta. Työssä jaksaminen vaikuttaa hyvältä, yksikään työntekijä ei raportoinut mitään työuupumukseen viittaavaa. Tärkeimpänä vaikuttimena työntekijöillä toimivat vastausten perusteella työyhteisö, työilmapiiri ja työn merkityksellisyys.

## 8 Pohdinta

Alustavasti opinnäytetyön tekijät lähtivät ideoimaan opinnäytetyötä relevanssin pohjalta, eli tarkoituksena löytää jokin tällä hetkellä yhteiskunnallisesti merkittävä aihe. Katsaus median näkemykseen sosiaalityöstä tehtiin Helsingin Sanomien sanahaun avulla, ja kaksi aihetta nousi ylitse muiden; lastensuojelu sekä sote-uudistus. Molemmat opinnäytetyön tekijät ovat suuntautuneet opinnoissaan vahvasti lastensuojelua kohti, joten valinta oli ilmeinen.

Lastensuojelu työkenttänä on haasteellinen johtuen työn intiimistä luonteesta, kun työtä tehdään syvästi perheiden kanssa, perheiden hyväksi. Esitutkimuksissa aiheeseen liittyen kävi selväksi, että yleistynyt mielikuva lastensuojelusta on yliyksinkertaistetun negatiivinen, kuten myös Nevalainen (2017) on tekemässään pro gradu tutkielmassa huomoinut. Tutkielmassa kiinnitettiin huomiota sellaisiin asioihin, kuten resurssipula, kiire, tehottomuus, työntekijöiden vaihtuvuus ja riittämättömyys. (Nevalainen 2017: 49–57.)

Opinnäytetyön alussa aihetta rajattiin työhyvinvoinnin kokonaisuuteen, mutta työn edessä kävi ilmi, että aihe on liian laaja opinnäytetyötä varten, joten rajauksia tehtiin uudelleen. Koska sosiaalityö ja lastensuojelu ovat melko negatiivisen julkisuuskuvan äärellä, opinnäytetyö haluttiin johtaa positiivisuuden kautta, ja työhyvinvoinnista päädyttiin työn imun käsitteeseen. Työn imu on käsitteenä melko tuore ja asiaa on tutkittu vähemmän. Kuten alkuosion teoriasta käy ilmi, työn imun sisällöt nojaavat työssä koettuihin positiivisiin kokemuksiin.

Alustavasti tarkoituksena oli tutkia työnimua haastattelututkimuksena, joko ryhmä- tai yksilöhaastatteluin, mutta käytännön syistä työ päätettiin toteuttaa kyselytutkimuksena kirjallisin kysymyksin. Lastenkotityön realiteetti on jokaisen työvuoron ennakoimattomuus, tarkoittaen, että vuoron kulkua on mahdoton ennustaa etukäteen, sillä työtä tehdään niiden muuttuvien tilanteiden valossa, joita esille tulee esimerkiksi asukkaiden ennalta määräämättömän käyttäytymisen vuoksi. Vuorotyön tähden oli lähes mahdotonta pyytää kutakin vuorossa ollutta työntekijää jättämään työtehtävänsä määrätyksi ajaksi, sillä tilanteiden muuttuessa haastattelut olisi täytynyt keskeyttää, ja sopia haastatteluun uusi aika. Kyselytutkimuksen etuna oli työntekijöiden mahdollisuus palata kirjallisten vastausten pariin silloin, kun työtehtävät sopivasti joustivat.

Kyselytutkimuksen haasteena on usein tutkittavan tiedon mitattavuus, varsinkin, kun aihetta ei ole tutkittu niin laajasti, että kattava vertailukohta löytyisi helposti. Tässä opinnäytetyössä päädyimme induktiiviseen päättelyyn, eli etsimään yhtäläisyyksiä ja luomaan näistä yhtäläisyyksistä toimivia päätelmiä. Työn imua arvioitiin summittaisten määrien avulla, kuten asteikolla ”ei koskaan – joskus – päivittäin”. Arvioinnin suhteen ideana oli, mitä useammin kuvailtuja positiivisia kokemuksia koettiin, sitä todennäköisempi oli työn imun kokemus. Työn imu käsite operationalisoitiin neljäksi kysymykseksi, joka loi kokonaisuuden kuvaamaan työn imun kokemusta, kysymättä suoraan tunteeeko työntekijä työn imua.

Tuloksia ja johtopäätöksiä purkaessa opinnäytetyön tekijät totesivat kysymyksiin jääneen vielä hieman liikaa tulkinnanvaraisuutta, ja kenties tarkemmin vastausvaihtoehtoja rajaten tämä olisi ollut vältettävissä. Riski oli kuitenkin harkittu, jotta vastaajien mielipiteitä ei johdettu liikaa suuntaan tai toiseen kysymyslomakkeen kirjoitusasulla.

Tuloksien mukaan tämän yksityisen lastenkodin ohjaajien keskuudessa työn imun pohjana oli ennen kaikkea viihtyvyys töissä. Kollegoiden asenne ja mieliala vaikuttivat vahvasti muuhun työryhmään. Työtä itsessään pidettiin merkittävänä, mutta siihenkin koettiin vaikuttavan yksilön oman asenteen. Tulevia työntekijöitä rekrytoitaessa olisi hyvä etsiä yksilöitä, jotka heijastaisivat osaltaan tätä kollektiivista hyvää työilmapiiriä, joka ryhmällä tutkimuksen valossa näyttää olevan. Toisaalta myös vanhoja työntekijöitä tulisi kannustaa mahdollisten uusien työntekijöiden perehdytykseen ja vastaanottoon positiivisen kautta, jotta työilmapiiri säilyisi hyvänä tulevaisuudessa.

## 8.1 Jatkotutkimus ja kehittämisideoita

Kehittämistyön jatkoa ajatellen olisi hyvä harkita saatujen tulosten pohjalta lisätutkimuksia, kuten sitä, miten työilmapiiriä kollegoiden kesken voidaan ylläpitää. Useissa organisaatioissa pidetään esimerkiksi työhyvinvointi- tai työkyypäiviä (puheessa usein lyhenteellisinä tyhy- ja tykypäivät), jotka voivat pitää sisällään ryhmäytymistä edistäviä yhteisiä aktiviteetteja ja työhön liittyviä luentomahdollisuuksia. Ryhmäytymisen tarkoituksena on edistää työntekijöiden välistä kommunikaatiota sekä kasvattaa koko ryhmän motivaatiota.

Toinen mahdollinen lisätutkimuskohde olisi myös työn merkityksellisyys aspektin tarkastelu syvällisemmin. Osa työntekijöistä avasi jo tässä kyselytutkimuksen vastauksissaan,

millaiset asiat luovat heille kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Mikäli näitä eri skenaarioita voitaisiin tutkia tarkemmin, niiden erityispiirteet tulisivat julki ja niitä olisi mahdollista toisintaa systemaattisemmin. Työn merkityksellisyyden kokemuksista kerrottiin esimerkkinä, että asiakkaan olotilan muutos rauhallisemman tai onnellisemman oloiseksi hyvän keskustelun jälkeen luo työntekijälle merkityksellisyyden kokemuksen; samoin kuin asiakkaan oma onnistumisen kokemus, rauhoittuminen tai oman käytöksen pohdinta.

Omistautuneisuuden kokemuksista työssä koettu inspiraatio aiheutti vastaajissa eniten hajontaa, ja opinnäytetyön tekijät tulkitsivat sen johtuvan termin *inspiraatio* monista mielleyhtymistä, eli työntekijöillä oli useampi eriävä käsitys siitä, mitä inspiraatio pitää sisällään. MOT Kielitoimiston sanakirja selittää inspiraation kuvailulla *innoitus*. Tutkimuksen arvoista voisi olla inspiraation monimuotoisuuden tutkiminen työpaikalla. Osa työntekijöistä oli sitä mieltä, ettei inspiraatiolle ole tilaa rutiininomaisessa työssä, kun taas osa samaa työtä tekevistä oli sitä mieltä, että inspiraatio on välttämätön työväline työn sujuvuuden kannalta. Mahdollinen tutkimuskysymys voisi olla esimerkiksi ”miten inspiraatio ilmenee työssä”. Syvempi ymmärrys siitä, mitä inspiraatio työssä pitää sisällään voisi auttaa näkemään työn uudessa, positiivisemmassa valossa ja täten edistää työhyvinvointia.

## Lähteet

Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere, Vastapaino. 4. painos. 33–39

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Tampere, Työterveyslaitos. 7–10, 30–32, 34, 38–39.

Hokkanen, Simo & Mäkelä, Tapio & Taatila, Vesa 2008. Alan johtajaksi. Helsinki, WSOY Oppimateriaalit Oy. 34

Hyvä tieteellinen käytäntö n.d. Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. Verkkodokumentti. <<https://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta>>. Luettu 1.7.2019

Hämäläinen, Pekka 2001. Jaksamisesta innostumiseen. Porvoo, WS Bookwell Oy. 20–22.

JHL 2019. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Työssä jaksaminen. Päivitetty n.d. Verkkodokumentti. <<https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>>. Luettu 15.2.2019.

Kaijala, Markku 2016. Rekrytointi. Tehtävään vai yhtiöön? Helsinki, Talentum Media Oy. E-kirja. Lainattu luvusta 2.1., ei sivunumeroa.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015. Annettu Helsingissä 26.6.2015.

Lastensuojelulaki 417/2007. Annettu Helsingissä 13.4.2007.

Lastensuojelun käsikirja. Lastenkoti, nuorisokoti. Verkkodokumentti. <<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti-nuorisokoti>>. Luettu 9.7.2019.

Manka, Marja-Liisa 2015. Stressikirja. Mistä lisää virtaa? Helsinki, Talentum. 36–37

Manka, Marja-Liisa 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Hämeenlinna, Talentum Media Oy. 2. painos. 86–89, 153–166, 173–180.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki, Talentum Pro. 64, 148, 173–179.

Nevalainen, Nea 2017. Käsitteitä lastensuojelun julkisuuskuvasta sosiaalisessa mediassa. Pro gradu –tutkielma. 49–57.

Nuorten Vanamo Vihti. Verkkosivusto. Verkkodokumentti. <<http://www.vanamot.fi/>>. Luettu 15.1.2019.

Partinen, Markku 2012. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Lääkärikirja Duodecim. Päivitetty 1.8.2012. Verkkodokumentti. <[https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01013](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013)>. Luettu 15.1.2019.

Saastamoinen, Kati 2010. Lapsen asema sijaishuollossa. Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki, Edita Publishing Oy. 2. painos. 1–

Schaupp, Marika & Koli, Annarita & Kurki, Anna-Leena & Ala-Laurinaho, Arja 2013. Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Helsinki, Työterveyslaitos. (sivut 36, 64–65.)

Suomen Lähi- ja Perushoitajaliitto Super 2019. Työkuormitus. Päivitetty n/d. Verkkodokumentti. <<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/>>. Luettu 15.1.2019.

Työsuojelu. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 2/2017. Psykososiaalinen kuormitus. Päivitetty 17.01.2018. Verkkodokumentti. <<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>>. Luettu 15.1.2019.

Työsuojelu 2016. Vuorotyö. Verkkosivu. Päivitetty 17.11.2016. Verkkodokumentti. <<https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/luvat-ja-ilmoitukset/vuorotyö>>. Luettu 15.1.2019.

Työsuojelun aakkoset I-L. Jaksaminen. Talentia. Päivitetty n/d. Verkkodokumentti. <<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/tyohyvinvointi-ja-tyosuojelu/tyosuojelun-aakkoset/tyosuojelun-aakkoset-i-l/>>. Luettu 15.1.2019.

Työsuojelun aakkoset U-Ö. Vuorotyö. Talentia. Päivitetty n/d. Verkkodokumentti. <<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/tyohyvinvointi-ja-tyosuojelu/tyosuojelun-aakkoset/tyosuojelun-aakkoset-u-o/>>. Luettu 15.1.2019.

Työsuojelu Suomessa 2010. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2010: 2. Helsinki. Verkkodokumentti. <[https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Tyosuojelu\\_Suomessa\\_STM\\_2010.pdf/410a9069-1503-4616-b478-7b9fd02b719f](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Tyosuojelu_Suomessa_STM_2010.pdf/410a9069-1503-4616-b478-7b9fd02b719f)>. Luettu 23.3.2019

Työterveyslaitos 2019. Työhyvinvointi. Päivitetty n/d. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>>. Luettu 20.2.2019.

Työterveyslaitos 2019. Vuorotyö. Päivitetty n/d. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/>>. Luettu 15.1.2019.

Uusiautti, Satu & Määttä, Kaarina 2015. The Psychology of Becoming a Successful Worker. Research on the changing nature of achievement at work. London & New York, Routledge - Taylor & Francis Group. 114–115.

## Tutkimuskysymykset

### TUTKIMUKSESSA KÄYTETTÄVÄT KYSYMYKSET:

1. Miten usein viikossa koet itsesi töissä energiseksi ja minkä uskot vaikuttavan siihen?
  - Koetko työssäsi kokemuksia seuraavista alueista:
  - Työn merkityksellisyys; onnistumisen kokemus
  - Ylpeys työstä; tunne saavutuksesta
  - Innokkuus työtä kohtaan; odottava tunne työtä tai työtehtävää kohtaan
  - Inspiraatiota; luova ratkaisumalli tilanteessa
  - Työn haasteellisuus; haastaako työsi sinua riittävästi
2. Anna esimerkki, millaisessa tilanteessa, kuinka usein viikossa koet yhtä tai useampaa näistä?
3. Kuluuko aikasi töissä kuin siivillä (nopeasti) vai tuntuvatko työtunnit loputtoman pitkiltä?
4. Huomaatko toisinaan vaikeutta irrottautua työtehtävästä innostuksen tai kiinnostavuuden takia? Arvioi esimerkiksi: ei koskaan, joskus, päivittäin, viikoittain.

## Työntekijöiden suostumuslomake

### Suostumuslomake

Suostumus vastauksien käyttämisestä opinnäytetyössä.

Osallistun vapaaehtoisesti opinnäytetyöhön, joka tehdään Vanamon lastenkodin työn imuun liittyen. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Vanamon lastenkodin työntekijöiden työn imu ja tarvittaessa vaikuttaa siihen myönteisesti. Suostun siihen, että antamani kirjalliset kyselylomakkeen vastaukset hyödynnetään opinnäytetyössä. Olen tietoinen siitä, että nimeäni tai muitakaan tunnistetietoja ei kerätä. Tiedän, että opinnäytetyöprosessin jälkeen kyselylomakkeet tuhoetaan. Ymmärrän, että voin missä tahansa vaiheessa perua osallistumiseni opinnäytetyöhön ilman perusteluja. Annan suostumukseni siihen, että Joni Polishsuk ja Tiia Viljanen saavat hyödyntää haastatteluissa esiin tulleita asioita opinnäytetyössään.

---

Päiväys

---

Allekirjoitus

---

Nimenselvennys