



Tessa Anttila

# Työhyvinvointi lastensuojelun sijais- huollossa

Työntekijöiden omakohtaisia kokemuksia työhyvin-  
voinnistaan

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

7.5.2022

Tekijä	Tessa Anttila
Otsikko	Työhyvinvointi lastensuojelun sijaishuollossa
Sivumäärä	35 sivua + 3 liitettä
Aika	07.05.2022
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Yliopettaja Jyrki Konkka Lehtori Johanna Ihalainen
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää työhyvinvoinnin tilaa lastensuojelun sijaishuollon työkentällä. Arki sijaishuollossa saattaa olla kuormittavaa, sillä sijoitettujen lasten vaikeat elämäntilanteet jo sellaisenaan ovat raskaita kokemuksia ja vaativat niin lapsilta kuin aikuisilta sopeutumista, minkä lisäksi nämä haasteet voivat aiheuttaa lapsilla ja nuorilla myös monenlaista oireilua, kuten haastavaa käytöstä tai mielenterveyden haasteita. Henkisesti kuormittavaksi koetussa työssä työhyvinvointi on erityisen tärkeässä roolissa työntekijöiden jaksamisen ja työssä pysymisen kannalta. Pyrinkin opinnäytetyössäni selvittämään sijaishuoltoyksikössä toimivien työntekijöiden kokemusta omasta työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä.</p> <p>Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys koostuu lastensuojelun sijaishuollosta ja työhyvinvoinnista. Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan lastensuojelun sijaishuollon toimintaa ja sen erityisyyttä työkenttänä, sekä perehdytään aiempaan tutkimukseen koskien työhyvinvointia yleisesti, mutta myös erityisesti lastensuojelutyössä. Opinnäytetyötä varten kerättiin työhyvinvointia koskevan kyselyn avulla aineisto. Aineisto kerättiin opinnäytetyössä työelämäkumppanina toimineen eteläsuomalaisen sijaishuoltoyksikön työntekijöiltä. Kyselyn kysymykset olivat avoimia ja ne koskivat työntekijöiden omakohtaisia kokemuksia työhyvinvoinnistaan, sekä sitä tukevista ja kuormittavista tekijöistä. Aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysilla teemoittelu-metodia hyödyntäen.</p> <p>Tulokset osoittavat, että työhyvinvointi eteläsuomalaisessa sijaishuollon yksikössä koetaan verrattain hyväksi. Työhyvinvointia tukevia seikkoja ovat yleinen hyvä ilmapiiri työpaikalla ja työkaverit, hyvä johtaminen, avoimuus, työkavereiden tuki, hyvä työvuorosunnittelu, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työvuoroihin, työn monipuolisuus ja asiakkaat. Työssä kuormittaviksi tekijöiksi koettiin vuorotyö, pitkät työputket, asiakkaiden haastavat tilanteet ja käytös, henkilöstöresurssit ja sairauspoissaolokäytännöt erityisesti pandemia-aikana. Vastauksien perusteella työstä palaututaan riittävästi ja työpaikalla ollaan kiinnostuneita työhyvinvoinnista, joten siihen myös panostetaan. Työntekijät kokevat tulleen kuulluiksi, ja että heistä välitetään aidosti.</p> <p>Tulokset kertovat vain yhden lastensuojelun sijaishuoltoapaikan työhyvinvoinnin tilasta, mutta tarjoavat silti tärkeää informaatiota kyseisen työkentän työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa tietoa aiheesta, mutta se mahdollistaa myös työhyvinvoinnin kehittämistä ainakin tässä nimennomaisessa sijaishuoltoyksikössä. Laajempi tutkimus aiheesta on tarpeen, jotta voidaan selvittää todellista työhyvinvoinnin tilaa lastensuojelun sijaishuollon työkentällä.</p>	
Avainsanat	sijaishuolto, lastensuojelu, työhyvinvointi

Author	Tessa Anttila
Title	Well-being at Work in Child Protection Substitute Care
Number of Pages	35 pages + 3 appendices
Date	07 May 2022
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Instructors	Jyrki Konkka, Principal Lecturer Johanna Ihalainen, Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to study the state of well-being at work in child protection substitute care. Children's life situations may be difficult and therefore their behavior can occasionally be challenging. Many children also suffer from mental health issues, or they can have neuropsychiatric challenges. Working with children with multiple problems can be very burdensome. In this thesis, I aimed at investigating perceived well-being at work in one children's substitute care unit. My intention was to produce information about well-being at work in substitute care and the factors that affect it.</p> <p>Theoretical framework in this thesis consists of child protection substitute care and well-being at work. Theoretical framework considers child protection substitute care as a work field, and it takes a look at previous research on well-being at work in general but also more specifically at child protection work field. I created a questionnaire about perceived well-being at work which I sent to the working life partner's substitute care unit workers. The questions were open, and they considered workers personal experiences of their well-being at work and the factors that support or weaken their ability to cope with their work. The data collected from the questionnaire was processed with content analysis.</p> <p>The results showed that well-being at work is perceived as relatively good. Generally good work atmosphere and colleagues, good leadership, sincerity, support from colleagues, functional work shift ergonomics, possibility to influence one's own work and work shifts, diversity of work and the clients have a positive effect on well-being at work. On the other hand, shiftwork, too long work periods, clients' challenging life situations and behavior, workforce resources and sick leave policy have a negative effect on well-being at work according to the results. The workers in the partner's substitute care unit think that well-being at work is valued high at their workplace and they feel heard and well taken care of.</p> <p>The results bring out very important information about well-being at work in substitute care work field even though the study was executed only in one substitute care unit. However, the subject needs further research in the future, in order to improve well-being at work in substitute care and spread knowledge of the supporting and burdensome factors in this work field. By knowing these factors, it is easier to develop well-being at work and hence build up the attractiveness of substitute care work field.</p>	
Keywords	substitute care, child protection, well-being at work

## Sisällys

1	Johdanto	5
2	Lastensuojelun sijaishuolto	6
2.1	Sijaishuollon nykytila	8
2.2	Arki lastenkodeissa	9
3	Työhyvinvointi	10
3.1	Työstressi työpahoinvoinnin aiheuttajana	12
3.2	Stressitekijät työyhteisössä	13
3.3	Työkyky työhyvinvoinnin perustana	16
4	Työhyvinvointi sijaishuollon työkentällä	18
4.1	Sijaishuollon erityispiirteet työkenttänä ja työhyvinvoinnin merkitys	18
4.2	Kuormittavat tekijät sijaishuollossa	19
4.3	Voimavaratekijät sijaishuollossa	21
5	Opinnäytetyön toteutus	23
5.1	Tutkimuskysymykset ja osallistujat	23
5.2	Tutkimusmenetelmä	23
5.3	Aineiston analyysi	24
5.4	Opinnäytetyön eettisyys	25
6	Tulokset	26
6.1	Voimavarat työssä	26
6.2	Kuormitustekijät työssä	28
6.3	Koettu työhyvinvointi ja työstä palautuminen	28
7	Johtopäätökset	30
8	Pohdinta	33
	Lähteet	36
	Liitteet	
	Liite 1 Kysely	
	Liite 2 Saatekirje	
	Liite 3 Muistutuskirje	

## 1 Johdanto

Työhyvinvointi on jatkuvasti ajankohtainen aihe. Nykypäivän hektisessä työelämässä työhyvinvoinnin toteutumiseen etsitään tehokkaita ja kestäviä ratkaisuja, jotta ihmiset jaksaisivat paremmin työssään. On selvää, että hyvinvoiva ja tätä kautta työhönsä sitoutunut ja motivoitunut työntekijä on organisaatiolleen tehokkaampi ja tuotteliaampi resurssi, kuin huonosti jaksava, paljon sairastelun vuoksi töistä poissa oleva työntekijä. Tämän lisäksi sairauspoissaolot ovat rahallisesti iso kustannus niin organisaatiolle kuin yhteiskunnallekin (Kukkonen 2020).

Ei myöskään tule väheksyä työpahoinvoinnista yksilötasolla aiheutuvaa haittaa. Kiinnostuksen ja jaksamisen puute, uupuminen ja sairastelu sinänsä ovat jo kuormittavia kokemuksia, mutta sen lisäksi yksilö saattaa tuntea häpeää siitä, ettei kykenekään siihen, mitä häneltä vaaditaan. Yksilö saattaa syyllistää tilanteesta itseään ja kokea riittämättömyyden tunnetta, jolloin hän kokee ongelmien kulminoituvan omaan itseensä, ja vasta paljon myöhemmin kykenee näkemään, että haasteet saivat alkunsa itse asiassa keuhnoista työoloista. Työhyvinvointi, tai lähinnä sen puute, vaikuttaa siis voimakkaasti sekä yksilö-, työyhteisö- että yhteiskuntatasolla, mikä tekee aiheesta niin tärkeän ja nostaa sen jatkuvasti pinnalle työelämäkeskustelussa.

Lastensuojelun sijaishuolto puhututtaa, mutta keskustelun aiheena eivät ole pelkästään sijoitetut lapset ja heidän olonsa, vaan yhä enemmän keskustelussa on nostettu myös sijaishuollon työntekijöiden näkökulmaa. Lastenkotiyksiköissä työntekijöiden vaihtuvuus on jatkuvaa, vaikka työn kannalta pysyvyys ja pitkät työsuhteet olisivat merkityksellisiä. Sijoitettujen lasten kanssa työskentely nähdään henkisesti kuormittavana, eikä olekaan ihme, että myös yleisessä keskustelussa on alettu pohtia työhyvinvoinnin tilaa tällaisissa psyykkisesti kuormittavissa työpaikoissa. Valitsinkin opinnäytetyöni aiheen josain määrin tämän yleisen keskustelun kautta, sillä paljon on pohdittu lastenkotiympäristössä työskentelevien työhyvinvointia, mutta aiheen varsinainen tutkiminen on jäänyt vähemmälle. Opinnäytetyöni tarkoitus onkin tuottaa tietoa sijaishuollon työkentän tämänhetkisestä työhyvinvoinnin tilasta yksittäisen lastenkotiyksikön työntekijöiden kokemusten kautta.

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys rakentuu lastensuojelun sijaishuollosta ja työhyvinvoinnista. Pyrin avaamaan lastensuojelun sijaishuollon käsitettä, tuomaan esiin sijaishuollon nykytilaa sekä esittelemään lastenkodin toimintaa ja arkea. Käsittelen työhyvinvointia yleisesti; mitä se on, mikä kaikki siihen vaikuttaa ja mitä hyötyjä työhyvinvoinnin kehittamisestä on. Pureudun tarkemmin työstressiin ja sitä aiheuttaviin tekijöihin työssä ja työpaikalla. Vastaavasti esittelen myös työkyvyn työhyvinvointia kannattelevana voimavarana. Sijaishuoltoon työympäristönä liittyy erityispiirteitä, jotka myös työhyvinvoinnin kehittämisessä on otettava huomioon. Haluankin teoreettisessa viitekehyksessä tuoda esiin myös tätä erityistä näkökulmaa.

Opinnäytetyöni on toteutettu yhteistyössä eteläsuomalaisen sijaishuoltoyksikön kanssa. Työelämäkumppani on opinnäytetyössäni erityisen tärkeässä roolissa, sillä sijaishuoltoyksikön työntekijät vastaavat verkossa lähettämäni kyselyyn koskien heidän kokemukstaan tämänhetkisestä työhyvinvoinnistaan. Vastauksien perusteella kertynyt aineisto analysoidaan sisällön analyysimenetelmiä hyödyntäen. Tavoitteena on tuottaa tietoa eteläsuomalaisen sijaishuoltoyksikön työhyvinvoinnista ja avata kyselyn vastausten perusteella kokemuksia työn kuormittavista ja kannattelevista tekijöistä. Saatu tieto tarjoaa suuntaa sijaishuollon tämänhetkiseen työhyvinvoinnin kokemukseen ja työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin sijaishuollon työkentällä.

## **2 Lastensuojelun sijaishuolto**

Lastensuojelun sijaishuolto on käsite, joka usein määritellään siten kuin se on lastensuojelulaissa esitetty. Tarja Pösö kuitenkin esittää teoksessa Lastensuojelu tänään (2004), että sijaishuolto on lain määritelmän lisäksi vielä paljon laajempi käsite. Pösön mukaan sijaishuolto on lasten arjen ja kasvun ympäristö, joka sisältää rinnakkaisen kodin ja useita samanaikaisia vanhemmuus- ja kasvatussuhteita. Lastensuojelun sijaishuollossa yhdistyvät laajennettu vanhemmuus, ammatillinen työ, julkisen järjestelmän vastuu sekä yksityisyrittäjyys. Sijaishuolto on sekä yhteiskunnallisena että yksilöllisenä kokemuksena ja käytäntönä monisisältöinen, ja siksi sitä tulisi tarkastella lain määritelmää laajemmasta näkökulmasta. (Pösö 2004, 202.)

Lastensuojelulain yksinkertaiseksi moitittu määritelmä lastensuojelun sijaishuollosta kuuluu seuraavasti: ”Lapsen sijaishuollolla tarkoitetaan huostaan otetun, kiireellisesti sijoitetun tai lain 83 §:ssä tarkoitettua väliaikais määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoi-

don ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella”. Laissa määritellään myös, että sijaishuolto voidaan järjestää perhehuoltona, laitoshuoltona tai muulla lapsen etua ja tarvetta tukevalla tavalla. (Lastensuojelulaki 417/2007 §49.) Perhehoidolla tarkoitetaan lapsen sijoittamista kodinomaiseen ympäristöön perhehoitajan yksityiskotiin, jossa lapselle tarjotaan turvallinen kasvuympäristö ja tasavertainen asema muihin perheenjäseniin nähden (Perhehoitolaki 263/2015). Laitoshuollolla vastaavasti viitataan sijoituksen järjestämiseen lastenkodissa, koulukodissa tai muussa vastaavassa lastensuojelulaitoksessa. Laitoshuolto on useimmiten vaihtoehto tapauksissa, joissa lapsen edun mukaista hoitoa ei pystytä järjestämään perhehoidossa. (Lastensuojelulaki 417/2007.) Sijoitusta suunniteltaessa kartoitetaan lapsen tai nuoren lähiverkostoa, sillä toisinaan lapsen edun mukainen sijoituspaikka voi löytyä jonkun sukulaisen tai muun läheisen kotoa (Lastensuojelulaki 417/2007 §32).

Sijaishuollon tarkoituksena on ensisijaisesti turvata lapsen tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi. Sijaishuolto järjestetään lapsen yksilöllisten tarpeiden mukaisesti ja tämän toteutumisesta vastaa lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä. (Lastensuojelun laatusuositus 2019, 48.) Sijaishuolto voi merkitä lapselle muutaman viikon tai vastaavasti useamman vuoden jaksoa kodin ulkopuolella. Suomalaisessa sijaishuollossa kuitenkin tähdätään sijoituksen väliaikaisuuteen eli päätavoite on aina siinä, että lapselle olisi mahdollista varttua omassa kodissaan. (Pösö 2004, 203.) Lapsen huostaanotto ja kodin ulkopuolelle sijoittaminen on aina viimesijainen ratkaisu, jos esimerkiksi avohuollon palvelut eivät ole tuottaneet riittävää tai toivottua tulosta. Huostaanottoon päädytään siinä tapauksessa, että lapsen huolenpidossa on puutteita ja kasvuolosuhteet vaarantuvat kotilojen tai lapsen oman käytöksen vuoksi ja kun sijoitus katsotaan lapsen edun mukaiseksi toimenpiteeksi tilanteessa. (Heino 2013, 87.)

Kaikkien sosiaalipalvelujen, niin myös sijaishuollon tulee olla lainmukaista, turvallista ja laadukasta siten, että sijaishuollolle asetetut tavoitteet täyttyvät. Sijaishuollon taso on pyritty takaamaan sijaishuollon laatuksiteereillä, jotka perustuvat perus- ja ihmisoikeussäännöksiin sekä lastensuojelulakiin, ja ovat sen vuoksi velvoittavia. Tämän lisäksi kriteeristöön kuuluu myös tutkimuksen kautta hyväksi todettuja suosituksia asianmukaisen ja laadukkaan sijaishuollon järjestämisestä sekä tuottamisesta. (Lastensuojelun laatusuositus 2019, 38.)

## 2.1 Sijaishuollon nykytila

Lastensuojelulakia on pyritty aikojen saatossa uudistamaan siten, että ongelmien ennaltaehkäisy olisi tehokkaampaa, eivätkä perheiden ongelmat pääsisi niin suuressa osassa tapauksia syvenemään. Esimerkiksi ilmoitusvelvollisuus ja avohuollon toimina toteutettavat lastensuojelupalvelut korostuvat laissa juuri tämän pyrkimyksen vuoksi. Kuitenkin, vaikka avohuollon asiakasmäärät ovat kasvaneet, ovat sijoitettujen lasten ja kiireellisten sijoitusten määrät kasvaneet kaikista vastatoimista huolimatta. (Sipilä & Österbacka 2013, 17–22.) Terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaiseman tilastoraportin mukaan kodin ulkopuolelle sijoitettuja nuoria oli 18 022 vuoden 2013 aikana. Tilastotiedot tukevat edellä mainittua tietoa siitä, että avohuollon asiakkuudet ovat lisääntyneet. (Kuoppala & Säkkinen 2014, 8–11.)

THL:n vuonna 2019 tekemän tilastoraportin mukaan kodin ulkopuolelle oli vuonna 2019 sijoitettuna 1,5 % koko väestön 0–20-vuotiaista, eli yhteensä 18 928 lasta ja nuorta. Raportti kertoikin tuolloin, että kiireellisesti sijoitettujen, huostassa olevien tai muuten sijoitettujen lasten lukumäärä oli ennätyskokoisen suuri vuonna 2019. (Forsell & Kuoppala & Säkkinen 2020, 1.) Jos lukua verrataan edellä esitettyyn vuoteen 2013 huomataan, että sijoitettuja lapsia on lähes tuhat enemmän vuonna 2019, kuin vuonna 2013. Eroa voi pitää suurena ottaen huomioon, että tavoite kuitenkin lähtökohtaisesti on, että jokainen lapsi saisi asua kotona.

Uusimman tilastoraportin vuodelta 2020 mukaan kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten ja nuorten lukumäärä on yhä edelleen nousussa sen ollessa 19 086, mutta ero vuoteen 2019 ei silti ole merkittävän suuri. Koronaepidemian vaikutusten uskotaan kuitenkin näkyvän tilastoissa viiveellä, jonka vuoksi sijoitettujen lasten ja nuorten lukumäärän uskotaan olevan edelleen nousujohteinen. (Forsell & Kuoppala & Säkkinen 2021, 1.)

Pösön mukaan sijoitetuista lapsista kertovaa tilastotietoa tarkastellessa on kuitenkin hyvä muistaa, että sijoitettujen lasten määrän kasvaessa myös sijaishuollon rooli on muuttunut. Yhä useammin lasten sijoitukset ovatkin nykyään lyhytaikaisia, minkä lisäksi lapselle voi elämänsä aikana kasaantua useampia sijoituksia. Lastensuojelun sijaishuolto Suomessa tähtää siihen, että lapset voisivat varttua vanhempiansa luona, mistä johtuukin sijoitusten uusi rakenne; ne saattavat olla lyhytkestoisempia, mutta kotiinpaluun epäonnistuessa sijoituksia saattaa yhtä lasta kohti olla useampia. (Pösö 2004, 203–204.)



Sijaishuoltoa voidaan järjestää niin julkisina kuin yksityisinäkin palveluina. Viimeisten vuosikymmenten aikana sijaishuollon kenttä on käynyt läpi murroksen, jonka seurauksena lastensuojelun laitospalvelut ovat tasaisena tahtina siirtyneet julkissektorilta yksityisille palveluntuottajille. Tällä hetkellä yksityiset palveluntuottajat tarjoavat arviolta 80 % Suomen sijaishuollon laitospalveluista. Tällaisessa monituottajamallissa, jossa palveluita tuottavat niin julkinen kuin yksityinenkin sektori, ohjaa palveluiden tuottamista kilpailutus- ja hankintamenettelyt sekä niitä velvoittavat lait. Tilanne onkin herättänyt huolta siitä, kärsivätkö lasten etujen mukaiset sijaishuollon ratkaisut kilpailuasetelmasta. Sijaishuollon palveluiden yksityistämisen myötä sijaishuollon kenttä on myös profiloitunut monin tavoin; palveluntuottajat tarjoavat monenlaisia palvelukonsepteja ja kasvavien tarpeiden mukaan tietynlaiseen osaamiseen erikoistuneita yksiköitä. (Tiili & Kuokkanen 2021, 9.)

## 2.2 Arki lastenkodissa

Sijaishuoltoon siirtyminen on lapsen tai nuoren elämässä eräänlainen merkittävä siirtymävaihe, kun elämäntilanne muuttuu kotoa poismuuton ja vieraaseen, uuteen ympäristöön asettumisen kautta. Aikuisen tehtävä on tällöin pyrkiä auttamaan lasta tai nuorta pitämään arjen kulku sujuvana ja omaa kehitystä ja tulevaisuudennäkymiä tukevana. Keskeisenä tehtävänä sijaishuollon arjessa onkin turvata lapsen hyvinvointi ja arki. Samoin pyritään pitämään huoli siitä, että lapsi kokee olonsa turvalliseksi ja hänestä huolehditaan. Myös koko lapsen perheen hyvinvoinnin tukeminen ja heidän auttamisensa on yksi sijaishuollon olennaisista tehtävistä. (Känkänen 2013, 264.)

Lastensuojelun sijaishuollossa työskentelyä ohjaa lastensuojelulaki. Laki ei ole pelkästään jokin kaukainen ohjenuora työskentelyn suuntaamiseksi, vaan se todella näkyy sijaishuollon arjessa. Lastensuojelulakiin on esimerkiksi kirjattu pykälää sijaishuollon rajoitustoimenpiteistä, sijoitettujen lasten määrästä yksikköä kohti ja yhteydenpidosta sukulaisiin ja läheisiin sijaishuollon aikana. (Lastensuojelulaki 417/2007.)

Sijaishuolto mahdollistaa ensisijaisesti lapsen arjen. Pösön mukaan toisin kuin esimerkiksi sairaalahoitajaksolla, jossa korostuu kotoa poissa oleminen ja tilanteen poikkeuksellisuus normaalista, sijaishuollossa halutaan nimenomaan korostaa arjen tavallisuutta. Huolenpito, hoiva ja kasvatus, mutta myös omat harrastukset ja vapaa-aika kuuluvat osaksi sitä aivan kuten kotonakin. Arjen mahdollistamisen rinnalla kulkee tii-

viesti myös lapsen tai nuoren läheisverkostojen ja ihmissuhteiden ylläpitäminen. Sosiaalisten suhteiden ylläpitämistä halutaan ja pyritään tukemaan, sillä myös ne ovat tärkeä osa lapsen elämää ja arkea. (Pösö 2004, 206.)

Arki lastenkodissa ei tietenkään ole täysin samanlaista kuin kotona, sillä osana tätä uutta arkea toimivat niin koulutustaustoiltaan erilaiset työntekijät kuin lastenkodissa asuvat muut lapset ja nuoret. Sijaishuolto lastenkotiympäristössä pyrkii tarjoamaan jotain sellaista hyvää lapsen elämään, jota esimerkiksi nykytilanne kotona ei pysty antamaan. Työntekijän vastuulla lastenkodissa on varmistaa, että lapsi kokee henkilökunnan aidosti välittävän ja huolehtivan hänestä. Työntekijöiden tehtävänä on myös tarjota arjessa erilaisia hyödyllisiä välineellisiä taitoja, jotka voivat liittyä niin arkielämän taitoihin kuin koulunkäynnin ja oman oppimisen kehittämiseen. Lastenkodissa tapahtuvan sijaishuollon tulisi olla niin asukkaiden kuin henkilökunnan yhteen hiileen puhaltamista niin, että lastenkotitoiminnan tavoite koettaisiin yhteiseksi ja myös lapsille tarjottaisiin mahdollisuutta vaikuttaa asioihin sekä tuoda esiin omia näkemyksiään, mutta myös tarjota heille tilaisuus ymmärtää asioita työntekijöiden näkökulmasta. (Pösö 2004, 208–211.)

Vaikka sijaishuollossa työskennellään hyvin haavoittavissa ja vaikeissakin olosuhteissa eläneiden lasten ja nuorten kanssa, on työskentelyssä lopulta kyse aivan tavallisista asioista ja toiminnasta, jotka ovat arvokkaita ja tärkeitä aivan jokaiselle, ja jotka kuuluvat osaksi jokaisen lapsen elämää ja arkea jossain muodossa. Esimerkiksi rajoittaminen, läheisyys ja sosiaalisten suhteiden ylläpito voivat näkyä perheen arjessa olivatpa he lastensuojelun asiakkaita tai eivät, joten lastenkodin arjen sisällöt koskettavat tavaltaan jokaista perhettä. Vaikka lastenkotiympäristössä työskentely pohjaakin tavallisiin arjen asioihin on hyvä muistaa, että kyse on kuitenkin ammatillisesta työstä. Sijaishuollossa on kuitenkin omat erityiset painotuksensa ja yhteiskunnallisena toimintana sen voidaankin sanoa olevan erittäin vaativaa työtä. (Pösö 2004, 211.)

### **3 Työhyvinvointi**

Työhyvinvointi määrittyy paljon laajemmaksi kokonaisuudeksi kuin pelkkä fyysinen hyvinvointi ja suoriutuminen, vaikka se usein on ymmärretty ja myös määritelty hyvän terveyden ja fyysisen kunnon ylläpitämisen ja kehittämisen kautta (Pakka & Rätty 2010, 6). Tarkemmin katseltuna työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän fyysinen, henkinen ja so-

siaalinen suoriutumiskyky, mutta myös työyhteisön toimivuus ja työympäristössä vaikuttavat muut tekijät. Oman jaksamisen ja työympäristön lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat myös esimerkiksi työsuhde, palkkaus, oma yksityiselämä, taloudellinen tilanne ja elämänmuutokset. Toisin sanoen työhyvinvointiin vaikuttavat siis kaikki yksilön työssä, yksityiselämässä ja ympäristössä vaikuttavat tekijät ja tapahtumat. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2005, 9.) Näin monen osatekijän vaikuttaessa työhyvinvointiin ei olekaan mikään ihme, ettei työssä välttämättä voida aina hyvin. Siksi näenkin tärkeäksi, että työhyvinvoinnin tilaa kartoitetaan ja tätä kautta kehitetään jatkuvasti.

Työhyvinvoinnin kuten yleisen hyvinvoinnin käsitettä mutkistaa kuitenkin entisestään käsitys subjektiivisesta hyvinvoinnista. Termin filosofiset juuret kytkeytyvät ajatukseen, että yksilö on oman hyvinvointinsa paras kuvaaja. (Kallio-Peltoniemi 2012) Subjektiivinen hyvinvointi tarkoittaa siis käytännössä yksilön henkilökohtaista kokemusta tyytyväisyydestään elämänsä eri osa-alueisiin (Aarnio & Kangas & Ylikännö 2020, 170). Vaikka siis voidaan kartoittaa yleisiä työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, on jokaisen kokemus omasta hyvinvoinnistaan ja sitä tukevista tai uhkaavista toimista henkilökohtainen.

Nummelinin (2008) mukaan taloudellinen tuottavuus kulkee vahvasti yksilöllisen ja yhteisöllisen työhyvinvoinnin rinnalla. Hyvinvoivassa organisaatiossa työskentelytahti on tehokkaampaa, asiakaspalvelun laatu on parempaa ja hyvien suhteiden rakentaminen niin omiin työtovereihin kuin työhön liittyviin sidosryhmiinkin on aktiivisempaa. Hyvinvoiville työntekijöille ei luonnollisestikaan kerry yhtä paljon haitallisia stressioireita ja sairauspoissaoloja työstä, kuin niille, jotka voivat työssään huonosti. Organisaation menestymisen kannalta se, millaiseksi työntekijät kokevat työnsä ja organisaationsa, on noussut merkittäväksi kilpailutekijäksi. Esimiestyön sekä toimintakäytäntöjen ja työn organisoimisen kautta voidaan vaikuttaa niin työntekijöiden hyvinvointiin kuin tuottavuuteenkin. Luottamus johdon ja työntekijöiden välillä sekä aidon välittämisen osoittaminen työntekijöille luovat perustaa yksittäisten työntekijöiden ja koko työyhteisön hyvinvoinnille. (Nummelin 2008, 136–137.) Panostamalla yksilöiden työhyvinvointiin saavutetaan organisaatiossa toivottua ja tehokkaampaa tulosta. Tämän vuoksi työhyvinvointiin panostamisella on itse asiassa yksilötasoa laajempia positiivisia vaikutuksia työelämälle, mikä tekee työhyvinvoinnin kehittämisestä erityisen merkittävää ja tavoiteltavaa toimintaa jokaisessa työyhteisössä.

### 3.1 Työstressi työpahoinvoinnin aiheuttajana

Yksi suurimpia työhyvinvoinnin uhkia on työhön liittyvä stressi. Stressin voisi määritellä henkilön tietoisuudeksi siitä, ettei hän kykene vastaamaan sen hetkisen ympäristönsä vaatimuksiin. Huoli omasta kykenemättömyydestä saa aikaan stressitilan. Esimerkiksi epäselvät työroolit, ristiriidat työelämäroolien välillä sekä taloudellinen epävarmuus saattavat aiheuttaa työhön liittyvää stressiä. Negatiiviset ihmissuhteet, sosiaalisen tuen puute, kiusaaminen, ahdistelu ja syrjintä ovat myös merkittäviä työhyvinvoinnin kuormittajia. Myös huonot johtamistyyliä aiheuttavat stressiä työssä, ja näin vaarantavat koko työyhteisön hyvinvoinnin. (Gardner & O'Driscoll 2007.)

Myös Virolainen on teoksessaan Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (2012) sitä mieltä, että työpahoinvointi alkaa lähes joka kerta stressistä. Hänen mukaansa stressi syntyy ristiriidasta työntekijän ja tämän työn välillä nimenomaan niin, että työntekijä kokee ristiriidan mahdottomaksi ratkaista. (Virolainen 2012, 30.) Työstressi voi yksilöiden lisäksi ilmetä myös työyhteisössä- ja organisaatiossa. Sen vaikutukset voivat näkyä lisääntyneinä jännitteinä työpaikan ihmissuhteissa, organisaatioon sitoutumisen puutteena, lisääntyneinä aikeina vaihtaa työpaikkaa sekä sairauspoissaolojen määrän kasvuna. Stressillä on siis merkittäviä ja näkyviä vaikutuksia työpaikalla, mutta työstressi ulottuu usein myös yksityiselämään asti, ja saattaa alkaa vaikuttaa myös stressistä kärsivän henkilön perheenjäseniin. (Mäkikangas & Mauno & Feldt 2017, 41–42.)

Jokainen reagoi stressiin omalla yksilöllisellä tavallaan. Stressikokemukseen vaikuttaa olennaisesti yksilön sen hetkinen elämäntilanne, mikä osaltaan muokkaa ihmisen tapaa reagoida stressiin. Stressaantuneena ihmisen biologinen puolustusjärjestelmä heikenee, mikä altistaa yksilölle tyypillisille oireille tai jopa sairauksille. Oireiden tyypillisuus perustuu nimenomaan stressin yksilölliseen kokemukseen; toisilla oireet ovat psyykkisiä, kun taas toisilla ne ilmenevät fyysisemmin. Haitallinen stressi lamaannuttaa ja vähentää huomattavasti käytettävissä olevan energian määrää, ja pitkään jatkuneena tällainen stressi altistaa masennus- ja työuupumusoireille. Pitkäaikainen stressi aiheuttaa väsymyksen lisäksi haluttomuutta työntekoon ja aloitekyvyttömyyttä, joka taas johtaa helposti työmotivaation katoamiseen. Kasaantuneet ja tekemättömät työtehtävät aiheuttavat lisää stressiä ja epäonnistumisen tunteita, joilla on negatiivinen vaikutus itsetuottamukseen. Pitkään jatkuneena stressi muodostaa noidankehän, jossa väsymys, motivaation ja itsetuottamuksen puute ruokkivat kykenemättömyyden tunnetta lisäten

ahdistuneisuutta ja pelkotiloja entisestään. (Nummelin 2008, 75–76.) Pitkäaikainen työstressi on yhdistetty monissa tutkimuksissa myös oppimisen heikentymiseen, lyhytkestoisien muistin toimintaan sekä asioiden muistiin palauttamisen hidastumiseen (Manka 2015).

Edellä esitellyissä näkemyksissä kuvaus stressistä työpahoinvoinnin synnyttäjänä on hyvin samankaltainen ja näin ollen varmasti paikkansa pitävä. Stressi aiheuttaa riskitekijöitä työhyvinvoinnin vaarantumiselle ja voi pitkään jatkuessaan aiheuttaa työuupumusta sekä työkyvyttömyyttä. Näyttää kuitenkin siltä, että stressi on kattokäsite työpahoinvoinnin synnylle, joten työhyvinvointia uhkaavat tekijät löytyvät tarkastelemalla stressiä aiheuttavia tekijöitä, joita esimerkiksi Gardner ja O'Driscoll (2007) olivat tutkimusartikkelissaan esitelleet.

### 3.2 Stressitekijät työyhteisössä

Työn tavoitteellisuus asettaa tekijälleen tiettyjä vaatimuksia, jotka kuormittavat tekijäänsä aina jossain määrin. Tällöin näillä vaatimuksilla on riski muodostua kuormitustekijöiksi työssä, millä luonnollisesti on haitallinen vaikutus työntekijän hyvinvointiin. On kuitenkin huomioitava, että työn vaatimuksilla voi olla myös positiivinen vaikutus työntekijän hyvinvointiin, sillä sopivaan suhteeseen asetetut tavoitteet ovat tekijälleen palkitsevia ja motivoivat hyvään suoritukseen. (Mäkikangas & Mauno & Feldt 2017, 74.)

Työn vaatimukset voidaan jakaa kahteen ryhmään, määrällisiin ja laadullisiin. Määrälliset vaatimukset käsittävät työn määrän ja työtahdin, kun taas laadulliset keskittyvät erilaisiin taitoihin ja ponnisteluihin, joita työstä suoriutuminen vaatii. Viime vuosina psykologisen työstressin tutkimuksessa on keskitytty nimenomaan laadullisiin kuormitustekijöihin, joiden arvioinnissa keskeistä on yksilön henkilökohtainen arvio ja näkemys työlle ominaisten asioiden kuormittavuudesta. Tällaiset henkilökohtaisesti koetut kuormitustekijät eivät usein näy ulospäin, joten muiden on hankala havainnoida ja tunnistaa niitä. Juuri tämän vuoksi jollekin työn vaatimukset ovat hyvinvointia tuottava ja hyvään suoritukseen motivoiva tekijä, kun taas toiselle ne saattavat koitua kuormitustekijäksi, sillä jokaisella on subjektiivinen kokemus työn vaativuudesta. (Mäkikangas & Mauno & Feldt 2017, 74.)

Kuormittavat tekijät työssä voivat johtua työolosuhteista ja työstä itsestään, jolloin merkitystä ei ole sillä, kuka työtä tekee. Tällaisia työolosuhteisiin liittyviä kuormitustekijöitä

voivat olla esimerkiksi liiallinen melu tai liian kylmä tai kuuma lämpötila työskentelytilassa. Kuormittuminen on kuitenkin yksilöllistä, ja sen laatu ja määrä vaihtelevat työntekijästä ja tämän tilanteesta riippuen. Työnantajan vastuulla on selvittää ja pyrkiä poistamaan tai vähentämään tämänkaltaista kuormitusta koskipa se yhtä tai useampaa työntekijää. (Virolainen 2012, 32.)

Kirjallinen työsopimus on tuttu jokaiselle työntekijälle, mutta entä psykologinen työsopimus? Jouni Luukkalan mukaan psykologinen työsopimus on kirjoittamaton, ajatuksen tasolla oleva käsitys siitä, mitä työhön kirjallisen sopimuksen lisäksi odotetaan kuuluvan. Esimerkiksi kokemus reilusta kohtelusta, oikeudenmukaisuudesta ja tasavertaisuudesta ovat asioita, joita työntekijä toivoo ja odottaa työnantajaltaan. Luukkalan mukaan työpaikoilla noudatetaankin pääsääntöisesti työlainsäädäntöä, mutta psykologista työsopimusta saatetaan laiminlyödä ja jos tätä tapahtuu toistuvasti sekä vakavalla tavalla, saattaa se heikentää luottamusta työnantajaa kohtaan. Epäluottamus työnantajaan ja koko organisaatiota kohtaan heikentää motivaatiota, saattaa herättää pelon ja ahdistuksen tunteita ja lopulta uuvuttaa. (Luukkala 2011, 48.) Tutkimuksen mukaan vahva keskinäinen luottamus ja yhteisöllisyys ennakoivat vahvempaa sitoutumista organisaatioon ja suojaavat työperäiseltä stressiltä (Koivumäki 2008, 224). Luottamus on osa työyhteisön sosiaalista pääomaa. Luottamusta edistäviä tekijöitä ovat esimerkiksi oikeudenmukainen johtaminen, yhdessä sovittujen pelisääntöjen noudattaminen, käytöstavat ja toisia arvostava vuorovaikutus, vastuullisuus sekä avoin ja toimiva informaation kulku. (Heikka 2013, 84.) Luottamuksen puute näyttääkin olevan yksi merkittävä työpahoinvoinnin ja työstressin aiheuttava tekijä.

Työyhteisössä ilmapiirillä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Jos työilmapiiri on huono ja työpaikan ihmissuhteet paikoin tulehtuneet, on tämä hyvin potentiaalinen työuupumuksen lähde. Huono ilmapiiri työpaikalla rakentuu esimerkiksi välinpitämättömyydestä, ilkeydestä, porukan ulkopuolelle jättämisestä, kommunikaatio-ongelmista ja toisten vähättelystä. (Luukkala 2011, 61.) Työilmapiiri on seurausta työoloista. Tällaisia työoloihin vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi arvot ja arvostukset, ihmisten käytös ja yleinen tapakulttuuri työpaikalla, organisaatorakenteiden mielekkyys ja selkeys, johtamistapa, viestinnän laatu sekä määrä, ongelmanratkaisukäytännöt, organisaation työympäristö ja historia, ryhmä- ja organisaatiodynamiikka sekä työilmapiirin johtaminen. Olemassa oleva organisaatiokulttuuri työpaikalla vaikuttaa merkittävästi sosiaalisen vuorovaikutuksen laatuun työssä. Työilmapiirin systemaattisella johtamisella on todettu olevan positiivinen vaikutus työilmapiiriin. Systemaattisella johtamisella tarkoitetaan

työilmapiiriin säännöllistä seurantaa sekä pyrkimystä parantaa työtä ja työoloja. Systemaattinen johtaminen kannustaa myös kaikkia työyhteisön jäseniä ottamaan vastuuta ja osallistumaan hyvän työilmapiiriin rakentamiseen. (Aro 2018, 41–43.)

Johtamisella on merkittävä vaikutus työilmapiiriin, eli tätä kautta myös yleiseen työhyvinvointiin. Johtamisen kannalta työilmapiiriin vaikuttavat johtajan aiempi kokemus johtamistyöstä, hänen omaksumansa johtamistapa sekä ammattitaito. Tämän lisäksi työilmapiiriin vaikuttavat myös johtajan persoonallisuusominaisuudet, sillä henkilön persoonallisuus on olennainen johtamistyön väline. Kuka tahansa voimakas yksilö voi käytöksellään ja toiminnallaan vaikuttaa työilmapiiriin toksisella tavalla, joten myös johtajan ei-toivotut persoonallisuuden piirteet tekevät työilmapiiristä helposti epäterveen ja työpaahoinvointia lietsovan. (Aro 2018, 82–83.) Toimivan työyhteisön perusta on vastuunsa kantava johtamistoiminta. Jos esihenkilö ei täytä rooliaan ja sen asettamia vaatimuksia, yrittävät työntekijät paikata syntyneen johtajuusvajeen, mikä valitettavan usein johtaa työyhteisössä henkilöstiriitoihin. Esihenkilön ja työntekijän väliseen suhteeseen on syytä panostaa, sillä se on hyvin merkityksellinen niin stressin hallinnan, työtyytyväisyyden kuin työn tuloksellisuudenkin kannalta. (Nummelin 2008, 58.)

Yksi suuri stressitekijä nykypäivän työmaailmassa on epävarmuus. Epävarmuus voi olla koettua epävarmuutta, joka liittyy henkilökohtaiseen arvioon esimerkiksi työn menettämisen tai lomautuksen uhasta tai vasten tahtoa toiseen työtehtävään siirtämisestä. Rakenteellista epävarmuutta työelämään ovat tuoneet tehokkuusvaatimukset ja työelämän uudelleen muotoutuminen määrä- ja osa-aikaisine työsopimuksineen. Työn epävarmuus koskee nimenomaan tulevaisuuden tapahtumia, joita työntekijä ei kykene ennakoimaan varmasti, jolloin epä tietoisuus ja tietynlainen hallinnan tunteen puuttuminen saavat aikaan työn epävarmuuden. Työn epävarmuus onkin nykypäivänä verrattain yleinen työn kuormitustekijä. (Mäkikangas & Mauno & Feldt 2017, 88–89.) Työn epävarmuudella on todettu olevan huomattava vaikutus hyvinvointiin. Se vaikuttaa sekä yksilön, että koko organisaation hyvinvoinnin kokemukseen, ja ulottuu näin jopa työyhteisön jäsenten yksityiselämään asti. Tätä ilmentää kuvaavasti se, että tyytymättömyyttä parisuhteeseen tai omaan vanhemmuuteen on enemmän niillä henkilöillä, jotka kokevat työssään epävarmuutta. Organisaatiossa muutoksen tuoma epävarmuus voi näkyä konkreettisesti esimerkiksi työhön sitoutumisen heikentymisenä, tehokkuuden alentumisena, ilmapiiriongelmina sekä työntekijöiden vaihtuvuuden lisääntymisenä. (Nummelin 2008, 17.)

### 3.3 Työkyky työhyvinvoinnin perustana

Nummelinin näkemyksen mukaan työkykyä voidaan kuvata kokemukseksi omasta hyvinvoinnista. Tämä kokemus muuttuu jatkuvasti ja se syntyy yksilön, työn ja työyhteisön välisessä vuorovaikutuksessa. Työkyky perustuu yksilön omaan arvioon ja tulkintaan käytettävissä olevien henkilökohtaisten voimavarojen ja työn asettamien vaatimusten välisestä suhteesta. Tämän vuoksi tukea tarjoavassa työyhteisössä työntekijä voi pitää työkykyään hyvänä, vaikka hän kärsisi terveysongelmista tai kokisi työtehtävät toisinaan kuormittaviksi. Samaan aikaan helppossa ja vähän kuormittavassa työympäristössä työskentelevä henkilö saattaa kokea työkykynsä huonoksi. (Nummelin 2008, 29.) Työkyky, samoin kuin työhyvinvointi on siis subjektiivinen kokemus.

Työkyky kytkeytyy lähes kaikkiin työelämään liittyviin tekijöihin, eli siihen vaikuttavat niin työ itsessään kuin henkilökohtainen elämä ja sosiaaliset suhteetkin. Yhteiskunnallisen kehityksen myötä näkemys työkyvystä on laajentunut. Ennen puhtaasti lääketieteelliseen invalideettiasteeseen eli fyysiseen toimintakykyyn perustuvasta ajattelusta on siirrytty kokonaisvaltaisempaan näkemykseen työkyvystä yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten välisenä tasapainotilana. Työkykyä ei nähdä pelkästään yksilön ominaisuutena, vaan se on yhteinen ominaisuus, jonka muodostavat yksilö, hänen työnsä sekä ympäristönsä. (Gould & Ilmarinen & Järvisalo & Koskinen 2006, 18–20.)

Työterveyslaitos kuvaa työkykyä talon muodossa. Työkykytalo muodostuu kerroksista, joista kolme alimmaista muodostuvat yksilön henkilökohtaisista voimavaroista ja ylimässä kerroksessa vaikuttavat itse työ, työolot sekä johtaminen. Talon perustana toimii terveys sekä niin fyysinen, psyykinen kuin sosiaalinenkin toimintakyky. Toisessa kerroksessa vaikuttaa osaaminen, jonka merkitys on erityisesti viime aikoina korostunut jatkuvan oppimisen ja työn kehityksen kautta. Kolmannessa kerroksessa kokoontuvat arvot, asenteet ja motivaatio, joista kaikki vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Mielekäs, omien arvojen mukainen ja sopivan haastava työ tukee työkyvyn ylläpitämistä sekä motivaatiota jatkaa työssä. Neljäs kerros kuvaa työpaikkaa ja sen oloja konkreettisesti, joten siihen kuuluvat olennaisena osana niin työyhteisö, työ itsessään kuin koko organisaatiokin. Johtamisen ja esihenkilötyön merkitys korostuu tässä kerroksessa, sillä johtamisella on suora vaikutus työyhteisön toimintaan ja ilmapiiriin, mutta johdon vastuulla on myös organisaation työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelu ja järjestäminen. Työkykytalon perimmäisenä ajatuksena on, että kerroksien tukiessa toisiaan talo pysyy



pystyssä. Henkilökohtaisiin voimavaroihin liittyvien kolmen ensimmäisen kerroksen kehittamisestä päävastuussa on yksilö itse. Organisaation johto on päävastuussa neljännestä kerroksesta, jossa esimerkiksi työkykyä ylläpitävällä toiminnalla pystytään kehittämään merkittävästi yksilöiden henkilökohtaisia voimavaroja. Työkykyä tukevalla toiminnalla työntekijät pääsevät aktiivisesti vaikuttamaan oman työnsä kehittämiseen, mutta myös edistävät näin koko työyhteisön hyvinvointia. (Työterveyslaitos.)

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla eli tutummin tyhy-toiminnalla pyritään tukemaan työkykyä ja työhyvinvointia. Työkykyä tukeva toiminta koostuu kolmesta tasosta. Ensimmäisellä tasolla on ennaltaehkäisevä toiminta, jolla pyritään säilyttämään työntekijän työkyky mahdollisimman hyvänä läpi työelämän. Toisen tason muodostavat auttamistoimenpiteet, joita voidaan kohdistaa yksittäisiin työntekijöihin tai kokonaiseen työyhteisöihin silloin, kun uhka työ- ja toimintakyvyn heikentymiselle on ilmeinen. Kolmannen tason toimenpiteet otetaan käyttöön silloin, kun työkyky on jo ehtinyt heikentyä. Kolmannen tason toimenpiteillä tähdätään jäljellä olevan työ- ja toimintakyvyn säilyttämiseen, sekä ehkäistään työkyvyttömyyden riskiä. Valitettavan usein tyhy-toiminta ei käytännössä ole näin laaja-alaista eikä sitä ole nivottu osaksi työ- ja kehittämistoimintaa, vaan se toteutuu vuosittaisena liikuntapäivänä tai työnantajan tarjoamana liikunta- tai kulttuurietuna. Vaikka tämäkin on toimintamuotona hyvä, ei se yksin riitä työkyvyn turvaamiseen. Työkyvyn ylläpitäminen vaatii perustakseen pitkäjänteistä ja suunnitelmallista toimintaa ollakseen oikeasti kestävä. (Nummelin 2008, 97.)

Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi liitetään vahvasti työkykyyn yksilöllisellä tasolla. Työkyvyn käsitettä onkin useiden työpaikkojen työssä jaksamisen ohjelmissa korvattu puhumalla sen sijaan työhyvinvoinnista. (Gould & Ilmarinen & Järvisalo & Koskinen 2006, 19–20.) Käsitteet ovat siis hyvin lähellä toisiaan, ja niissä on paljon samoja piirteitä. Hyvä työkyky vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin, joten työkyvyn tukemiseen tulee työpaikoilla kiinnittää erityistä huomiota työhyvinvoinnin kehittämisen yhteydessä. Varhainen puuttuminen ja työkykyä uhkaavien tekijöiden tunnistaminen sekä tarpeen mukainen tuki työntekijän jaksamiselle ovat keskeisessä asemassa työntekijän jaksamisen ja työssä pysymisen kannalta (Turja & Kaleva & Kivistö & Seitsamo 2012, 3).

## 4 Työhyvinvointi sijaishuollon työkentällä

Edellä on käsitelty työhyvinvointia yleisemmin, mutta tässä luvussa keskitytään nimenomaan sijaishuollon työhyvinvointiin ja sitä käsittelevään aiempaan tutkimukseen. Tarkastelen aluksi sijaishuoltoa työkenttänä omine erityispiirteineen, jonka jälkeen päästään siihen, mikä sijaishuollon työkentällä erityisesti työntekijää kuormittaa ja toisaalta mikä taas auttaa jaksamaan.

### 4.1 Sijaishuollon erityispiirteet työkenttänä

Lastensuojelun sijaishuollon työhön kuuluu monia erityispiirteitä ja sen kokonaisuutta on tutkimuksen näkökulmasta ollut vaikea kuvailla tarkasti. Lastensuojelutyöstä on kirjoitettu niin hoitona, kasvatuksena kuin terapeuttisenakin työnä. Tutkimuksissa lastensuojelutyötä on kuvattu myös arkiseksi yhdessä elämiseksi lasten kanssa ja tavallisen perheymäristön tarjoamista on kuvattu työmenetelmäksi. Suuri osa lastenkodin ammatillisesta työstä liittyy jokapäiväisiin, hyvin arkisiin tilanteisiin muodollisten neuvotte- luiden ja yksilötyöskentelyn sijaan. (Laakso 2009, 40–41.)

Lastensuojelu poikkeaa monin tavoin muista modernin työelämän töistä, sillä siinä työskennellään melko pienen, mutta jatkuvasti laajenevan väestömäärän kanssa. Vaikka kohderyhmä saattaa näyttäytyä pienenä, ovat sen kohtaamat haasteet vaativia, koko elämänkirjosta juontuvia ongelmia aina toimeentulon puuttumisesta ihmissuhde- ongelmiin. Lapsen kehityksen ja terveyden turvaaminen voi vaatia työskentelyä inhimil- lisen hyvinvoinnin kaikilla ulottuvuuksilla eli niin yksilöllisellä, yhteisöllisellä kuin yhteis- kunnallisellakin tasolla. Lastensuojelun tehtäväkenttä on siis hyvin laaja. (Bardy 2013, 74.)

Lastensuojelun sijaishuolto on pääasiassa käytännön työtä, jonka lähtökohtana on konkreettisen avun ja tuen järjestäminen asiakasta arvostavalla tavalla. Lastensuojelu on tunteiden kanssa työskentelyä, luottamuksen rakentamista asiakassuhteissa sekä moniammatillisissa suhdeverkoissa työskentelyä. Sijaishuollossa työskentelevä sosio- nomi omaa arjen pyörittämisen taitoja, joita hän omalla esimerkillään opettaa myös si- jaishuollossa asuville lapsille ja nuorille. Hän toimii yhteistyössä vanhempien kanssa ja on välittävä aikuinen, joka hoivaa ja auttaa tarvittaessa. Hän näyttää lapsille sellaisen aikuisen mallin, joka vastaanottaa lapsilta kaikenlaisia tunteita, asettaa tarvittavat rajat

ja osaa pitää kiinni myös omista rajoistaan. (Bardy 2013, 74–75.) Lastensuojelun suhteissa tapahtuva työskentely ja vaihtelevat työroolit tuovat työhön mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä, mutta toisaalta myös riskejä työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle.

Työhyvinvoinnilla on tärkeä merkitys kaikkialla työelämässä, mutta sosiaalialalla ihmisten parissa työskenneltäessä siihen täytyy kiinnittää erityistä huomiota. Sosiaalialalla, eli myös sijaishuollon työkentällä työolojen ja työhyvinvoinnin laiminlyönnit voivat olla yhteydessä työn laatuun ja vaikuttavuuteen, sekä siihen, miten eettisyys asiakastyössä toteutuu. Jos henkisesti kuormittavan työn vaikutukset työhyvinvointiin jätetään huomiotta, saattaa tällä olla kielteisiä vaikutuksia niin työntekijään itseensä, mutta myös asiakkaaseen ja koko organisaatioon. Luottamuksen rakentamista ja aikaa vaativassa työssä työntekijän jatkuvat poissaolot horjuttavat asiakkaan luottamusta sekä pysyvyyden tunnetta asiakassuhteesta, mikä voi keskeyttää asiakassuhteen ja siihen liittyvän prosessin, ja johtaa pahimmillaan asiakkaan tilan heikkenemiseen. Runsaat sairauspoissaolojen määrät sekä jatkuva tarve rekrytoida uutta henkilökuntaa ovat lisäkustannus organisaatiolle, minkä lisäksi ne heikentävät organisaation tarjoaman palvelun laatua. (Tiili & Kuokkanen 2021, 14–15.)

Kovasti stressaantuneesta sijaishuollon työyhteisöstä on haittaa niin työntekijöille, kuin sijaishuoltopaikassa asuville lapsille ja nuorillekin. Koska sijaishuoltopaikka on käytännössä siellä asuville lapsille sen hetkinen koti, on selvää, että huonosti voiva työyhteisö heijastaa suoraan vaikutuksensa myös talossa asuvien lasten sekä nuorten terveyteen ja hyvinvointiin. Sijaishuollon työntekijöiden vastuulla on pystyä tarjoamaan henkistä ja sosioemotionaalista tukea sijoitetuille lapsille. Jos tämänkaltaisen tuen tarjoamisessa on puutteita, on sillä suora negatiivinen vaikutus lapsen kognitiiviselle ja psykologiselle kehitykselle. (Darkwah & Asumeng & Daniel 2017, 60.) Työhyvinvoinnin laiminlyönnillä saattaa siis olla hyvinkin vaurioittavia seurauksia koko sijaishuoltopaikan toiminnalle, minkä vuoksi siihen on työssä kiinnitettävä erityistä huomiota.

## 4.2 Kuormittavat tekijät sijaishuollossa

Vuonna 2016 tehdyssä tutkimushankkeessa selvitettiin sosiaalityöhön liittyviä kuormitus- ja voimavaratekijöitä. Tutkimuksessa ilmeni, että sosiaalityöhön liittyy merkittävä määrä kuormittavia tekijöitä, jotka voivat liittyä työolosuhteisiin, työn sisältöön, työjärjestelyihin sekä työssä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Suomalaisia sosiaalityönteki-

jöitä näyttäisi kuormittavan erityisesti kiireinen työtahti, asiakasmäärien suuruus, ongelmat työyhteisössä sekä rooliristiriidat työssä. Myös asiakkaiden moniongelmaisuus ja sitä kautta ongelmien ja haasteiden monimutkainen ratkaisu kuormittavat sosiaalityössä. Vastuu asiakkaista sekä asiakkaiden erilaisten tunteiden vastaanottaminen ja käsittely kuluttavat henkisiä voimavaroja. (Salo ym. 2016, 6.) Myös Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimusraportissa asiakkaiden moniongelmaisuus on tunnustettu sosiaali- ja terveysalojen työtä kuormittavaksi tekijäksi. Kuormittavina tekijöinä raportissa mainitaan myös työn fyysinen raskaus sekä työhön liittyvä väkivallan uhka. (Mäkiniemi & Bordi & Heikkilä-Tammi & Seppänen & Laine 2014, 13.)

Lasten hoitaminen ja lapsista sekä nuorista huolehtiminen jo sinänsä on raskasta ja aiheuttaa stressiä toisinaan myös normaaleissa kotioloissa. Sijaishuollossa asuvien lasten huolenpidosta aiheutuu toisinaan työntekijälle erityisen paljon stressiä, sillä aselema on monin tavoin haasteellinen. Lapset saattavat kyseenalaistaa työntekijää, sillä tätä ei koeta samalla tavalla auktoriteetiksi kuin omaa vanhempaa. Myös lasten erilaiset taustat ja kokemukset haastavat, kun saman katon alla asuu monista eri lähtökohdista tulleita lapsia, eivätkä kaikki aina tule toimeen keskenään. (Darkwah & Asumeng & Daniel 2017, 67.)

Kansainvälinen tutkimus on osoittanut, että työuupumus on uhka lastensuojelun työntekijöille, sillä työolot ovat usein työuupumukselle altistavat. Kehnojen työolojen lisäksi mittava vastuunkanto, venyvät työajat, rakenteiden tehottomuus ja heikot mahdollisuudet edetä uralla vaarantavat lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvoinnin ja näin edesauttavat työssä uupumista. Korkeat vaatimukset yhdistettynä voimavarojen puutteeseen muodostavat otollisen pohjan työpahoinvoinnille ja sitä kautta uupumiselle sekä muille yksilön työn kannalta negatiivisille vaikutuksille. (Tiili & Kuokkanen 2021, 14–15.)

Talentian tekemän selvityksen mukaan joka viides sosiaalialan korkeakoulutettu on kokenut työssään väkivaltaa tai sen uhkaa. Yleisintä on sanallinen asiaton kohtelu, mutta myös sanallista uhkailua ja fyysistä väkivaltaa on kokenut moni. Jopa puolet koulukotien ja lastenkotien työntekijöistä kohtaa sanallista väkivaltaa viikoittain. Väkivaltakokemukset aiheuttavat ahdistusta ja unihäiriöitä, minkä lisäksi ne lisäävät pelkoa ja poissaoloja työpaikalla. Pahimmillaan nämä kokemukset saavat työntekijän miettimään työpaikan vaihtoa. (Koskiluoma 2017.) Kevan selvitys vuodelta 2020 antaa kuitenkin valoi-

sampaa kuvaa työssä koetusta väkivallasta, sillä sen mukaan sosiaalialan työntekijöistä väkivaltaa tai sen uhkaa ilmoitti kokevansa työssään 41 % aiemman 59 % sijaan (Pekkarinen 2021, 21).

Lastensuojelulaissa säädetään erikseen sijaishuollossa toimivasta henkilökunnan mitoituksesta, jotta taataan työn laatu ja lasten hyvinvointi (Lastensuojelulaki 417/2007). Siitä huolimatta lastensuojeluun liittyvässä keskustelussa nousevat usein esiin suuriin asiakasmääriin sekä resursseihin ja työntekijämitoitukseen liittyvät huolet (Wilén 2018, 4). Kevan selvityksessä kävi ilmi, että vuonna 2020 sosiaalialan työntekijät arvioivat kriittisemmin henkilöstön riittävyttä kuin vuonna 2018 (Pekkarinen 2021, 21).

Ammatit, joissa työn kohteena on toinen ihminen, sisältävät lähtökohtaisesti enemmän tunnetyötä kuin muut työt. Tunnetyö voi olla kuormittavaa, sillä organisaatio tai työ itsessään vaatii työntekijältä hyvää kykyä hallita tunteitaan. Tähän tunteidenhallintakykyyn kuuluu osaksi esimerkiksi se, että työntekijän tilanteessa mahdollisesti kokemista kielteisistä tunteista huolimatta tämä osaa sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa näyttää ulospäin positiivisia tunteita. Tunnetyön on todettu altistavan merkittävästi erilaisille hyvinvointi- ja terveysongelmille ja sen on todettu olevan yhteydessä heikentyneeseen työhyvinvointiin. (Mäkikangas & Mauno & Feldt 2017, 86–87.) Sosiaalityöntekijöitä koskevasta työhyvinvointitutkimuksesta selviääkin, että sosiaalityön empaattista kuormitusta kestävätkin parhaiten ne työntekijät, joiden oma tunteiden säätely on hyvin kehittynyt, sillä he kykenevät omien tunnekokemuksiensa säätelyn lisäksi taidokkaasti eriyttämään asiakkaan tunnekokemukset omistaan (Salo ym. 2016, 24). Vaikka tunnetyöskentely selkeästi kuormittaa lastensuojelun työkenttää, on hyvä muistaa, että hoitoja ihmissuhdetyö on usein kutsumusammatti. Silloin tunnetyö on itse asiassa keskeinen osa omaa ammatti-identiteettiä ja työhön kytkeytyvää kutsumusta, jolloin se saattaa olla työn kannalta positiivinen voimavara. (Mäkikangas & Mauno & Feldt 2017, 87.)

### 4.3 Voimavaratekijät sijaishuollossa

Vaikka sijaishuollossa työskentely pitää sisällään useita kuormittavia tekijöitä, tunnistavat työntekijät siinä myös paljon voimavaratekijöitä, jotka auttavat jaksamaan työssä. Darkwahin, Asumengin ja Danielin tutkimuksessa todettiin, että itse asiassa monet työssä koetut kuormittavat tekijät toimivat toisinaan yhtä lailla voimavaratekijöinä ja auttavat jaksamaan työssä. Aiemmin sijoitetut lapset todettiin yhdeksi työn kuormittavaksi

tekijäksi heidän etsiessään paikkaansa ja rajojaan uudessa asumisympäristössä. Kuitenkin samassa tutkimuksessa sijoitetut lapset ja nuoret nimetään yhdeksi kantavaksi tekijäksi työssä ja siinä jaksamisessa; lapset tuovat iloa ja keveyttä työn arkeen, he ovat suuri apu yhteisissä arkisissa askareissa ja heidän edistymisensä seuraaminen motivoi jatkamaan työssä. (Darkwah & Asumeng & Daniel 2017, 74–78.)

Myös omasta itsestä löytyvät voimavarat nimettiin kyselyssä lähes poikkeuksetta työhyvinvointia kannattelevaksi voimaksi. Esimerkiksi kokemus omien lasten hoidosta koettiin eduksi työssä, sillä kokemuksen tuoma osaaminen kasvatti luottamusta omaan ammatillisuuteen ja työssä onnistumiseen. Myös uskonnollinen vakaumus sekä työn kokeminen merkitykselliseksi ja jopa kutsumusammattiksi nähtiin voimavarana lastenkotityössä. (Darkwah & Asumeng & Daniel 2017, 77–78.)

Suomessa toteutetun lastensuojelun laitoshoidon käsittelevän tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että lastenkotityö itsessään sekä työyhteisö synnyttävät sisältä kumpuavaa motivaatiota ja merkityksellisyyden tunnetta. Tutkimus toteutettiin kyselynä, jonka vastauksien perusteella työssä pysymisen edellytyksiä ovat esimerkiksi halu työskennellä lasten ja heidän perheidensä kanssa sekä kokemus työn merkityksellisyydestä ja mielekkyydestä. Vastauksissa korostettiin myös työyhteisöön liittyviä asioita; työyhteisön ilmapiirillä ja sen antamalla tuella nähtiin hyvin suuri merkitys halulle jatkaa työssä. Tämän tutkimuksen mukaan työhön liittyvät keskeisimmät motivaatiotekijät ovatkin työssä kohdattavat asiakkaat ja oma työyhteisö. Työssä viihtymistä ja pysymistä tukevat lisäksi työssä koettu turvallisuuden tunne ja esihenkilöltä saatava riittävä tuki. (Tiili & Kuokkanen 2021, 37.) Työyhteisön ja työtovereiden merkityksen korostuminen työhyvinvointia tukevana tekijänä juontaa juurensa pääasiassa lastensuojelutyön luonteesta. Työtä tehdään pitkälti tiimeissä ja työparin kanssa, jolloin on luonnollista, että työyhteisöllä ja sen sisäisillä ihmissuhteilla on merkittävä vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen ja haluun jatkaa työssä. (Forsman 2010, 75.)

Lastensuojelutyöntekijöiden esiin nostamat työn voimavarat ja työhyvinvointia tukevat tekijät kytkeytyvät hyvin vahvasti työn arkeen. Riittävät henkilöstöresurssit työvuoroissa sekä johtajan ja muun työyhteisön tuki nähdään huomattavina voimavaroina työhyvinvoinnille. Toimivat tukirakenteet, kuten työyhteisön yhteiset pelisäännöt työpaikalla tekevät työnteosta sujuvaa, mutta myös osaltaan voimakkaasti kannattelevat työhyvinvointia. (Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry 2020, 7–8.) Työhyvinvointia ylläpitäviksi ja

työssä jaksamista tukeviksi tekijöiksi mainitaan myös työn ulkopuolisia asioita. Esimerkiksi omat harrastukset, parisuhde sekä perhe ja ystävät koetaan työssä kannatteleviksi voimavaratekijöiksi. (Forsman 2010, 75.)

## 5 Opinnäytetyön toteutus

### 5.1 Tutkimuskysymykset ja osallistujat

Tutkimuskysymykseni nousivat selkeästi opinnäytetyöni teoriasta ja käytän niitä myös osana rakentamaani kyselyä. Pyrin kohdentamaan tutkimuskysymykseni siten, että saan varmasti kerättyä olennaisimman tiedon opinnäytetyötäni varten.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

- Millaiseksi lastenkodissa työskentelevät henkilöt kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä?
- Mitkä tekijät lastenkotityössä kuormittavat eniten ja mitkä taas auttavat jaksamaan?

Tutkimukseni osallistujina toimivat eteläsuomalaisen sijaishuoltoapaikan työntekijät. Osallistujia opinnäytetyössäni on kuusi ja jokaiselle heistä lähetetään heidän työhyvinvointiaan koskeva kysely.

### 5.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset pohjautuvat osallistujien henkilökohtaisiin kokemuksiin ja ajatuksiin, joten opinnäytetyöni on laadullinen ja tästä lähtökohdasta lähdin myös valitsemaan tutkimusmenetelmää. Valitsin opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi kyselylomakkeen, joka sisältää avoimia kysymyksiä liittyen sijaishuollon työntekijöiden kokemukseen omasta työhyvinvoinnistaan nykyisessä työssään. Jokainen työelämäkumppanina toimivan lastenkotiyksikön työntekijä täyttää tekemäni kyselylomakkeen itselleen sopivana ajankohtana, kuitenkin asettamani kahden viikon aikarajan sisällä. Vastausaikaa on mahdollista pidentää, jotta saan aineistooni varmasti vastaukset jokaiselta työntekijältä. Käytin kyselylomakkeen luomiseen Metropolia Ammattikorkeakoulun E-lomake-työkalua.

Erilaiset kyselylomakkeet ovat useammin määrällisen tutkimuksen aineistokeruumenettelmä, sillä niillä saadaan koottua näppärästi aineisto, joka on helppo kvantifioida eli esittää laskennallisessa muodossa. Kyselyitä on kuitenkin mahdollista käyttää myös laadullisessa tutkimuksessa. Huomioitavaa kyselylomakkeen luomisessa on, ettei siinä voi eikä kannata kysyä mitä tahansa kysymyksiä vain puhtaasta mielenkiinnosta, vaan kysymysten tulee olla tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen kannalta perusteltuja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87.) Olenkin pyrkinyt rakentamaan kyselylomakkeeni niin, että kysymykset ovat tutkimuskysymysten kannalta relevantteja, mutteivat kuitenkaan vastaajan kannalta suuntaan tai toiseen johdattelevia.

Perustelen tutkimusmenetelmäni valintaa sillä, että verkossa toteutettava kysely antaa vastaajalle mahdollisuuden täyttää sen parhaiten itselleen sopivalla hetkellä. Osallistujilta löytyvät riittävät tietotekniset sekä kirjalliset valmiudet kyselyyn vastaamiseen, joten kyselyyn vastaaminen on osallistujien kannalta helppoa ja suhteellisen vähän vaivaa ja aikaa vaativaa. Vastauksia kirjatessa vastaajalla on myös paremmin aikaa pohtia vastauksiaan, mikä saattaa rikastuttaa koottua aineistoa. Vaikka paikan päällä tehdyllä haastattelulla onkin monia etuja suhteessa kyselyn täyttämiseen, vie haastattelu huomattavasti enemmän sekä ajallisia, että rahallisia resursseja (Tuomi & Sarajärvi 2018, 86).

### 5.3 Aineiston analyysi

Analysoin keräämäni aineiston laadullisella sisällönanalyysillä. Laadullinen sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan hyödyntää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103). Sisällönanalyysi mahdollistaa aineiston systemaattisen sekä objektiivisen tarkastelun, ja analyysillä tavoitellaankin tiivistettyä ja yleisluotoista kuvausta tutkittavasta ilmiöstä kuitenkin menettämättä sen sisältämää informaatiota. Sisällönanalyysin avulla aineistosta rakennetaan selkeä kokonaisuus, jonka pohjalta luotettavien johtopäätösten tekeminen mahdollistuu. Laadullisessa sisällönanalyysissä aineisto pilkotaan ensin osiin ja kootaan jälleen uudelleen päättelyä ja tulkintaa hyödyntäen niin, että uudelleenrakennettu versio muodostaa loogisen kokonaisuuden. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117–122.)

Hyödynsin aineiston jäsentelyyn laadullisen sisällönanalyysin menetelmistä teemoittelua. Teemoittelussa ideana on pilkkoa aineisto pienempiin osiin ja tämän jälkeen ryhmitellä osat erilaisten aineistossa esiintyvien aihepiirien mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018,



105). Teemoittelun katsotaan olevan onnistunutta silloin, kun teoria ja tutkittu aineisto limittyvät tektissä ja vuorovaikuttavat keskenään muodostaen loogisen kokonaisuuden (Eskola & Suoranta 2008, 175). Teemat olivat pääsääntöisesti kaikissa vastauksissa toistuvia aiheita. Teemoittelun perustava ajatus onkin kartoittaa aineistosta valittuja teemoja kuvaavia näkemyksiä ja vertailla, miten useasti eri teemat aineistosta nousevat (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107).

Muodostin aihepiirit eli teemat aineistosta nousseiden vastausten ja ajatusten perusteella, sekä työhyvinvointiin liittyvää teoriapohjaa hyödyntäen. Esimerkiksi kysyttäessä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä vastauksista nousi esiin sekä negatiivisesti että positiivisesti työhyvinvoinnin kokemusta muokkaavia tekijöitä. Näistä muodostuivat luonnollisesti teemat työn voimavara- ja kuormitustekijöistä. Kyselyyn vastanneiden määrän ollessa suhteellisen pieni, olivat vastaukset melko yhtenäisiä, jolloin teemojen muodostaminen oli sujuvaa. Muodostin aineistosta loppujen lopuksi neljä teemaa: koettu työhyvinvointi, työstä palautuminen, voimavaratekijät työssä ja kuormittavat tekijät työssä. Seuraavassa luvussa käsitellään aineistosta saatuja tuloksia.

#### 5.4 Opinnäytetyön eettisyys

Opinnäytetyöni noudattaa hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Hyviä menettelytapoja noudattamalla taataan parhaiten tutkimuksen luotettavuus ja uskottavuus (Kuula 2006, 34). Aineiston kerääminen ja analysointi oli tarkasti suunniteltu prosessi, jonka olen asianmukaisesti myös kuvannut tähän opinnäytetyöhön. Koska aineisto kerättiin ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten, ei sitä säilytetä tai arkistoida mihinkään, vaan aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Aineiston keruuta varten hankin asianmukaisesti tutkimusluvan, ja aineiston keruu alkoi vasta, kun lupa siihen oli myönnetty.

Eettiset kysymykset opinnäytetyössäni koskettavat erityisesti osallistujia, eli tässä tapauksessa työelämäkumppanina toimivan eteläsuomalaisen sijaishuoltoyksikön työntekijöitä. Tutkimusaiheen kuvaaminen osallistujille on itsestäänselvyys, mutta myös kerätyn aineiston käsittelyyn ja säilytykseen liittyvät asiat on syytä tuoda osallistujien tietoon riittävällä tavalla (Kuula 2006, 99). Kuvasinkin työelämäkumppanille tarkoin opinnäytetyöni aiheita, tarkoitusta sekä heidän osuuttaan siinä. Kyselyyn vastaaminen oli kaikille vapaaehtoista, minkä vuoksi kyselyn yhteydessä varmistin kaikilta osallistujilta heidän suostumuksensa kyselyyn vastaamiseen ja näiden tietojen käyttöön opinnäytetyössäni. Varmistin myös osallistujien saaneen riittävästi tietoa kyselyyn vastaamisesta, siihen

osallistumisen tarkoituksesta sekä vastausten käsittelystä ja hyödyntämisestä opinnäytetyössäni.

Koska työelämäkumppanina toimiva sijaishuoltoyksikkö on kooltaan pieni, tein opinnäytetyössäni linjauksen olla käyttämättä tämän yksikön nimeä. Yksikön nimen sijaan puhun siis työssäni eteläsuomalaisesta sijaishuoltoyksiköstä. Yksityisyyden suojaamiseksi osallistujilta ei myöskään kerätty kyselyssä mitään tunnistetietoja, kuten ikää tai ammattitautaa. Esimerkiksi kulttuuriset tekijät, ikä ja sukupuoli määrittävät tilannekohtaisesti yksityisyyden rajautumista (Kuula 2006, 76). Koin, että näin pienessä osallistujamäärässä tällaiset tiedot olisivat liian helposti saattaneet paljastaa vastaajan identiteetin, joten tämänkaltaiset tiedot jätettiin keräämättä. Lupasin kyselyyn vastaamisen olevan anonyymia, joten myöskin aineiston tuloksissa nostetuissa lainauksissa pyrin varmistamaan, ettei vastaajaa pystyisi niistä tunnistamaan.

## 6 Tulokset

Esittelen tässä luvussa eteläsuomalaisen sijaishuoltopaikan työntekijöille toteuttamani työhyvinvointia koskevan kyselyn tuloksia. Kysely lähetettiin yhteensä kuudelle työntekijälle, joista lopulta kaikki antoivat vastauksensa kyselyyn. Kyselyyn vastaamiseen oli aikaa kaksi viikkoa, mutta kaikkien vastausten saamiseksi pidensin vastaamisaikaa kymmenellä päivällä ja lähetin muistutuskirjeen työelämäkumppanille kyselyyn vastaamisesta.

### 6.1 Voimavarat työssä

Kyselyn tulosten mukaan työhyvinvointia tukevia tekijöitä löytyy työstä ja sen arjesta paljon. Voimavarat työssä liittyvät niin työympäristöön, johtamiseen kuin itse työhön ja sen sisältöön. Kokemukset voimavaratekijöistä työssä olivat kaikissa vastauksissa hyvin samanlaisia.

Johtaminen on hyvää ja työntekijöinä tulemme hyvin huomioiduiksi. Koen ilmapiirin vapaana ja rehellisenä.

Kokemukseen hyvästä työhyvinvoinnista vaikuttivat useammassakin vastauksessa hyvä johtaminen sekä työntekijöiden arvostaminen. Työntekijät kokevat, että heistä pi-

detään huolta ja heitä kuunnellaan. Esihenkilö ymmärtää työn raskauden, ja osaa kannustaa. Työntekijät kokevat tulleen kuulluiksi erityisesti työvuorosuunnittelussa, johon on työntekijöiden toiveesta tehty muutoksia, jotka vastausten perusteella toimivat tällä hetkellä hyvin ja tukevat työssä jaksamista. Työhyvinvoinnista myös keskustellaan työpaikalla paljon, mikä sekin lisää tunnetta, että työntekijöiden hyvinvoinnista ollaan kiinnostuneita.

Työyhteisö; meillä pysynyt työyhteisö pitkään samana ja työkaverit ja heidän toimintatapansa tulleet tutuiksi. Työssä jaksaa paremmin, kun pystyy luottamaan työkaveriin ja tietää, että hankalistakin tilanteista selvittää yhdessä. Työyhteisössä viljellään paljon huumoria, mikä auttaa jaksamaan. Ymmärtävä ja kuunteleva esihenkilö, pitää henkilöstöä tärkeänä.

Lähes kaikissa vastauksissa korostettiin työtovereiden merkitystä työssä jaksamiseen. Toimivan työyhteisön koetaan luovan hyvä ja turvallinen ilmapiiri työpaikalle. Työtovereilta kerrotaan myös saatavan tukea työn arjessa, mikä koetaan tärkeäksi.

Sopivat lapset, joiden haasteisiin pystytään vastaamaan. Mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön. Hyvä johtaminen. Hyvä palkkataso. Työn sisältö ja monipuolisuus, päivien vaihtelu.

Voimavaroja ja työssä jaksamista tukee kyselyn vastausten mukaan myös itse työ ja siihen liittyvät asiat. Työn monipuolisuus, vaihtelevuus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyn koettiin monissa vastauksissa tärkeäksi. Myös asiakkaiden merkitystä korostettiin. Työn mielekkyyttä tukevat asiakkaat, joiden tarpeisiin on mahdollista työn kautta vastata. Työssä palkitsevaksi koettiin asiakkaiden edistymisen näkeminen, ja tätä kautta konkreettisesti oman itsen ja koko työyhteisön työpanoksen näkeminen ja tavoitteissa onnistuminen. Lapsen etu on työssä avainasemassa, ja tällainen omien sekä työyhteisön arvojen mukainen työskentely koettiin myös voimavaraksi työssä jaksamisessa. Työssä jaksamiseen vaikuttaa myös riittävä palkan taso.

Työvuorosuunnittelulla on suuri merkitys työssä jaksamiseen. Lähes kaikissa vastauksissa kerrottiin työvuorojen tukevan tällä hetkellä työssä jaksamista. Mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin ja esittää toiveita niiden suhteen koettiin tärkeäksi. Pitkät työputket ja sen myötä myös pitkät vapaat koettiin osin ristiriitaiseksi ratkaisuksi. Pitkät vapaat taakaavat kunnon palautumisen, mutta pitkien vapaiden jälkeen organisoituminen työhön ja kokonaisuuksien hallinta saattaa olla haastavaa. Pitkät työputket saattavat olla toisinaan kuormittavia. Kuitenkin monissa vastauksissa tämä järjestely nähtiin jaksamista tukevana asiana pitkien vapaiden ansiosta.

## 6.2 Kuormitustekijät työssä

Työelämäkumppanina toimivassa sijaishuoltopaikassa koetaan työssä myös kuormitusta. Yksi kuormittavista tekijöistä on vuorotyö. Yövuorot ja pitkät työputket hidastavat palautumista. Myös henkilöstöressurit aiheuttavat toisinaan kuormitusta, sillä poissaolot kasaannuttavat työtehtäviä ja sijaisten kanssa toimiminen saattaa toisinaan olla haastavaa. Myös omista työtovereista ja heidän työssä jaksamisestaan kannetaan oman hyvinvoinnin ohella huolta, mikä lisää työn kuormittavuutta.

Asiat kasaantuvat välillä johtuen jo siitä, että ihmisiä on pois ja itse vaikka yövuoroissa. Toinen vahvasti kuormittava tekijä on lasten/nuorten erityisyydestä johtuvat kiukunpuuskat ja muu haastavuus.

Asiakkaat koettiin voimavaraksi työssä, mutta toisinaan haasteet käytöksessä tai muuten vaan asiakkaiden haastavat elämäntilanteet myös kuormittavat työntekijöitä. Toisinaan asiakkaiden haasteet myös koetaan sellaisiksi, että niihin on vaikeaa tai jopa mahdotonta vastata, mikä on työntekijälle erittäin kuormittavaa. Vastauksissa mainittiin työn haasteeksi myös jatkuvasti muuttuvat lasten arkeen liittyvät linjaukset, joissa on vaikea pysyä perässä. Työpaikan äänimaailma koettiin myös ajoittain kuormittavana tekijänä, minkä lisäksi riski saada fyysisiä vammoja työssä nostettiin myös esiin vastauksissa.

Useampaan otteeseen vastauksissa nousi esiin kuormittavana tekijänä työpaikan sairauspoissaolokäytännöt. Vallitseva pandemiatilanne on kokemusten mukaan hankaloittanut entisestään työntekijän mahdollisuutta toteuttaa sairauspoissaolokäytäntöä, johon kuuluu sairauslomatoistuksen toimittaminen työpaikalle. Vastausten mukaan käytäntö aiheuttaa kuormitusta sairauslomapäiville, kun lepäämisen ja parantelun sijaan päänsäivää aiheuttaa sairaslomatoistuksen hankkiminen.

## 6.3 Koettu työhyvinvointi ja työstä palautuminen

Kyselyn tulosten mukaan työhyvinvointi työelämäkumppanina toimivassa eteläsuomalaisessa sijaishuoltopaikassa koetaan verrattain hyväksi. Niin fyysinen kuin henkinenkin jaksaminen koettiin vastaajien kesken hyväksi, vaikkakin vastauksissa nousi esiin huoli fyysisistä haasteista, jotka saattavat vaikuttaa kykyyn tehdä työtä pitkäaikaisesti. Pääsääntöisesti vastaukset koettuun työhyvinvointiin vaihtelivat erittäin hyvän ja ihan hyvän välillä.

Työhyvinvointiin kiinnitetään vastausten mukaan työpaikalla erityistä huomiota. Vastauksissa korostui hyvä johtaminen ja työntekijöiden arvostus. Työntekijät kokevat, että heistä ollaan kiinnostuneita ja heitä kuunnellaan. Työhyvinvoinnista keskustellaan työpaikalla paljon ja avoimesti. Erityisesti työvuorosunnittelussa työntekijät kokevat tulleet kuulluiksi ja työvuoroilla onkin erityisen suuri vaikutus koettuun työhyvinvointiin. Työntekijöillä on myös käytössään E-passi, joka tukee työntekijöiden hyvinvointia mahdollistamalla esimerkiksi erilaisia kulttuuri- ja liikuntakokemuksia.

Pääsääntöisesti koen palautuvani työstä riittävästi. Olen tätä harjoitellut ja taito vaatii harjoittelua ja muistuttelua edelleen. Jos työasioita kertyy liikaa niin kuormitun helposti, jolloin palautuminen hankaloituu. Palaudun liikkumalla luonnossa, hiihtämällä, kuuntelemalla/lukemalla kirjaa, viettämällä aikaa perheen kanssa ja saunomalla.

Yleensä kyllä. Joskus pitkä työputki tai monta yövuoroa hidastavat palautumista. En ajattele työtäni vapaa-ajalla.

Yleisesti ottaen työstä palaudutaan vastausten mukaan riittävästi. Useampi yövuoro, pitkät työputket ja kasaantuneet työtehtävät koettiin palautumista häiritseviksi tekijöiksi. Toisaalta pitkiä työputkia tasapainottavat pitkät vapaat koettiin palautumista tukevaksi seikaksi. Työstä palautumiseen on kiinnitetty huomiota opettelemalla sitä tietoisesti ja esimerkiksi sulkemalla työasiat mielestä vapaa-ajalla.

Ajoittain. Välillä pitkien työputkien jälkeen esimerkiksi kaksi päivää ei tunnu riittävän palautumiseen. Rentoudun viettämällä aikaa perheen kanssa, tavaten ystäviä ja harrastamalla liikuntaa.

Jokaiselta löytyi omat keinonsa työstä palautumisen ja rentoutumisen tueksi. Monissa vastauksissa toistuivat perheen ja ystävien kanssa vietetty aika sekä liikunta ja sen eri muodot. Myös säännöllinen arkirytm, saunominen ja riittävä uni toimivat työstä palauttavina tekijöinä vastauksissa.

## 6.4 Yhteenveto tuloksista

Työhyvinvointia koskevan kyselyn tuloksista selviää, että työhyvinvointi eteläsuomalaisessa sijaishuoltoyksikössä koetaan pääosin hyväksi. Työssä jaksamista tukevia tekijöitä nousi vastauksista runsaasti. Hyvä työilmapiiri, työtovereiden tuki, hyvä johtaminen ja ergonominen työvuorosunnittelu sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työvuoroihin nousivat vastauksissa esiin useaan kertaan. Monipuolinen ja vaihteleva työ koettiin vastauksissa mielekkääksi.

Sen sijaan työssä kuormittavina tekijöinä mainittiin vuorotyö ja sen mukanaan tuomat palautumisen haasteet. Vaikka asiakkaat koettiin työssä viihtymistä kannattelevana tekijänä, ovat asiakkaiden vaikeat elämäntilanteet ja haastava käytös toisinaan myös työntekijöille hyvin kuormittavia. Myös henkilöstöresurssit ja tämänhetkinen sairauspoissaolokäytäntö aiheuttavat vastausten perusteella kuormitusta työntekijöille.

Vaikka työn arjesta löytyy kuormittavia tekijöitä, on kokemus työhyvinvoinnista vastausten perusteella hyvä ja työstä palautuminen onnistuu pääsääntöisesti hyvin. Työntekijät kokevat työhyvinvoinnin olevan työpaikalla tärkeä asia, ja siihen tunnutaan panostavan riittävästi. Työntekijät kokevat tulevansa kuulluiksi ja olevansa arvostettuja, mikä lisää hyvinvointia työssä.

## 7 Johtopäätökset

Työhyvinvoinnin kokemus ja siihen vaikuttavat tekijät ovat jokaiselle hyvin yksilöllisiä. Pysin tässä opinnäytetyössä selvittämään eteläsuomalaisen sijaishuoltoyksikön työntekijöiden henkilökohtaista kokemusta omasta työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Vaikka kokemus on yksilöllinen, eikä sitä näin ollen voida suoraan yleistää, oli kyselyn vastauksissa nähtävissä järjestelmällistä samankaltaisuutta. Sen lisäksi, että vastaukset ovat keskenään melko samanlaisia ja käsittelevät pääpiirteiltään samoja teemoja, ovat vastaukset yhdistettävissä myös aiempaan työhyvinvointiin liittyvään tutkimukseen. Peilaankin johtopäätöksiä tehdessäni kyselyn vastauksia opinnäytetyöni teoreettiseen viitekehykseen.

E erityisen tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta tuloksissa nousi työvuorosuunnittelu. Jokainen vuorotyötä tehnyt tietää, ettei se välttämättä ole aina helppoa ja vaatii järjestelyä arjessa. Kuitenkin järkevästi ja ergonomisesti suunnitellut työvuorot sekä yksilöllisen ja tilannekohtaisen jouston huomiointi tässä helpottavat vuorotyön tekemistä ja näin työssä jaksamista huomattavasti. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön lisää hallinnan tunnetta, joka ennaltaehkäisee osaltaan työperäistä stressiä (Nummelin 2008, 29).

Tässä nimenomaisessa tapauksessa työvuorosuunnittelulla oli vielä erityinen merkitys työhyvinvoinnin kokemukseen siitä syystä, että se oli asia, jota työntekijöiden toiveesta oli muokattu toimivammaksi. Tämä pieni, mutta silti suuri muutos vahvistaa työntekijöiden kertomusta siitä, että he kokevat tulleensa kuulluiksi, ja että heitä arvostetaan. Joh-

tajan ja työntekijöiden välinen avoin yhteys mahdollistaa tällaisia muutoksia, sillä ongelmakohdista uskalletaan kommunikoida. Työntekijän täytyy tunnistaa myös oma vastuunsa koko työyhteisön työhyvinvoinnista, ja informoida johtoa kestävämmistä rakenteista, jotka ylhäältä käsin näyttävät onnistuneilta, mutta eivät arjessa toimi. Eri rooleissa työskentelevien tasavertainen huomioon ottaminen sekä keskinäinen luottamus yhdessä mahdollistavat työyhteisössä sujuvan yhteistyön (Nummelin 2008, 58). Tulosten perusteella työyhteisön toiminta nähdään toimivana ja tämä on yksi suuri voimavarakijä työssä.

Ristiriitaista on, että työvuorosunnitteluun ollaan verrattain tyytyväisiä, mutta se koetaan myös kuormittavana tekijänä. Vastauksissa mainittiin moneen kertaan pitkät työputket, joita toisaalta tasapainottavat pitkät vapaat. Vuorotyö jakaa mielipiteitä, ja mahdollisesti sen luonne vain on sellainen, ettei sitä voi hyvälläkään työvuorosunnittelulla lukea täysin voimavaraksi työssä. Sillä on oma kuormittava puolensa, joka näkyy erityisesti kolmivuorotyön sovitteluna omaan arkirytmiiin. Kuitenkin kaikilta työntekijöiltä löytyi omat keinonsa rentoutua vapaa-ajalla, ja pääsääntöisesti työstä palautuminen onnistui riittävästi. Perheen kanssa vietetty aika, liikunta, saunominen, tietoisesti työasioiden sulkeminen pois mielestä sekä puhtaasti lepo ja riittävä uni toimivat työstä palauttavina tekijöinä vapaa-ajalla.

Stressinhallinta, tyytyväisyys työhön sekä työn tuloksellisuus lähtee esihenkilön ja työntekijöiden suhteesta. Tyytyväisyys johtamiseen synnyttää hyvän työilmapiirin, nostaa motivaatiota työntekoon ja vähentää mahdollisuutta työuupumukseen. (Nummelin 2008, 58.) Tulosten mukaan kyselyyn vastanneessa eteläsuomalaisessa sijaishuoltoyksikössä voidaan työssä hyvin, ja yksi suuri osa tätä on kokemus hyvästä johtamisesta. Esihenkilö ei pelkäästään kuuntele, vaan todella kuulee työntekijänsä, jolloin kehitys työyhteisössä on mahdollista. Esihenkilö, joka ymmärtää työntekijöidensä arvon, pitää myös henkilökunnastaan tarkoituksella hyvää huolta (Luukkala 2011, 20). Vuorovaikutus johdon ja työntekijöiden välillä toimii, ja työntekijät kokevat olevansa arvostettuja. Vastauksissa nousi esiin esihenkilön ymmärrys työn raskaudesta, ja tämän koetaan osoittavan hyvää johtajuutta, sillä esihenkilö tietää, mitä hänen alaisensa tekevät ja tietoisuus tästä mahdollistaa ymmärryksen työhyvinvoinnin tärkeydestä nimenomaan tässä kyseisessä työssä. Hyvä johtajuus näkyy ja tuntuu, sillä työntekijöille välittyy arvostus, kiinnostus ja välittäminen.

Sosiaalinen tuki koetaan tulosten mukaan työssä tärkeäksi, ja esihenkilön lisäksi tätä tukea saadaan työtovereilta. Kokemus hyvästä ja rehellisestä ilmapiiristä työpaikalla nähdään ehdottomana voimavarana työhyvinvoinnille. Työpaikan yleinen ilmapiiri on tulosta joko toimivista tai toimimattomista ihmissuhteista. Terveessä, hyvinvointia tukevassa työilmapiirissä toimintatavat tukevat avointa keskustelua, tiimityöskentelyä ja uuden oppimista. (Nummelin 2008, 54–56.) Pitkään samana pysyneessä työyhteisössä luottamusta on ehditty rakentaa jo jonkin aikaa, jolloin työtovereihin uskalletaan tukeutua ja luotetaan yhteistyön voimaan. Myös huumori ja rohkeus viljellä sitä työyhteisössä viittaa keskinäiseen luottamukseen ja avoimeen ilmapiiriin työssä. Hyvällä yhteishengellä voidaan estää haitallisen stressin syntymistä ja sen negatiivisia vaikutuksia työyhteisössä (Nummelin 2008, 59). Työyhteisö onkin vastausten perusteella yksi merkittävimmistä voimavaroista tässä eteläsuomalaisessa sijaishuoltoyksikössä.

Työhön itseensä liittyvistä asioista löytyi niin kuormitus- kuin voimavaratekijöitäkin. Asiakkaista eli tässä tapauksessa lapsista ja nuorista saadaan voimaa ja iloa työn arkeen, ja heidän auttamisensa koetaan voimaannuttavana ja mielekkäänä. Asiakkaiden edistymisen näkeminen on palkitsevaa, ja siksi ehdoton voimavara työssä. Kuitenkin haasteet käytöksessä tai lapsen tai nuoren vaikea elämäntilanne saattavat kuormittaa, ja erityisen raskaiksi koetaan tilanteet, joissa asiakasta ei syystä tai toisesta kyetä auttamaan riittävällä tavalla. Vastauksista saadut tulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, sillä myös siinä on nähty asiakkaat niin voimavarana kuin toisinaan kuormittavanakin tekijänä. Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus pitävät mielenkiinnon yllä, ja auttavat jaksamaan työssä. Työn palkitsevuutta ja mielekkyyttä lisää ja toisaalta haitallista työhön liittyvää stressiä vähentää se, että työntekijän henkilökohtaiset arvot kohtaavat työn arvojen kanssa (Nummelin 2008, 36). Lapsen edun mukainen työskentely nähdäänkin arvokkaana ja se motivoi työhön.

Kaiken kaikkiaan tuloksissa kuvastuu selkeästi sijaishuoltotyön erityinen luonne.

Työssä esiintyvät voimavarat voivat tilanteesta riippuen vaihtua myös kuormitustekijöiksi, ja päinvastoin. Työn arki on vaihtelevaa ja monipuolista, mutta tämän vuoksi sitä on toisinaan vaikea ennakoida, ja asiat saattavat yllättävien tilanteiden vuoksi päästä kasaantumaan. Pysyvinä voimavaroina työssä näyttäytyvät esihenkilötyö sekä työyhteisö ja heidän tukensa työn arjessa. Sen sijaan työn kuormittavat tekijät eivät ole niinkään jatkuvasti olemassa, vaan riippuvat paljon tilanteesta. Vuorotyössä on omat hyvät puolensa, mutta toisinaan se kuormittaa. Asiakkaiden käytös on toisinaan haasteellista



ja elämäntilanteet voivat olla vaikeita, mutta on myös niitä hyviä päiviä. Pysyvin kuormitustekijä tällä hetkellä työyhteisössä näyttäisikin olevan sairauspoissaolokäytäntö, joka erityisesti pandemia-aikana on osoittautunut erittäin haasteelliseksi. Jos käytäntö koetaan hyvin haasteellisena, on se kuormittava tekijä jo ennen varsinaista sairastumista.

Tulosten yhteenvetona voidaan todeta, että kokemus omasta työhyvinvoinnista tässä eteläsuomalaisessa sijaishuoltoyksikössä koetaan hyväksi ja työssä jaksetaan niin henkisesti kuin fyysisestikin. Työssä jaksamista ehdottomasti kannatteleva voima on työyhteisön sosiaalinen tuki ja mukava, avoin työilmapiiri. Työvuorosuunnittelu tukee työhyvinvointia, vaikka pitkät työputket ja yövuorot toisinaan koetaan kuormittavina. Asiakkaiden vaikeat tilanteet ja haastava käytös kuormittavat, mutta pääsääntöisesti lapset ja nuoret ovat työhyvinvointia lisäävä tekijä.

## 8 Pohdinta

Työhyvinvointia on tutkittu paljon eri aloilla, niin myös lastensuojelun ja sijaishuollon työkentällä. Aiempia tutkimuksia lukiessani huomasin kuitenkin tutkimuksessa selkeän aukon; lastensuojelun sijaishuollon kentällä on tutkittu pääasiassa vain sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Esimerkiksi sosiaalityöntekijä ja sosionomi tekevät koulutustaus-tastaan johtuen hyvin erilaista työtä sijaishuollossa, jolloin on luonnollista, että myös työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät saattavat jossain määrin erota toisistaan. Koska sijaishuollossa työskentelee paljon ammattilaisia eri ammattiryhmistä, näen tarpeelliseksi tuoda esiin tasapuolisesti kaikkien näkökulmaa aiheesta. Kokonaiskuva on kuitenkin se, joka lopulta kertoo työhyvinvoinnin todellisen tason.

Työhyvinvointia koskevaa tutkimusta on tehty paljon, tietoa aiheesta on runsaasti tarjolla, aihe on jatkuvasti ajankohtainen yleisessä keskustelussa ja työhyvinvoinnin merkitys työelämälle tunnustetaan. Miksi siis asia ei ole jo kunnossa ja työhyvinvointi kaikkialla toteudu? (Larjovuori & Kinnari & Nieminen & Heikkilä-Tammi 2021, 16.) Tämä pohdinta kiteyttää hienosti sen, miksi juuri työhyvinvointi valikoitui opinnäytetyöni aiheeksi. Aihe on jatkuvasti relevantti, sillä sen kehittäminen ei koskaan tule päätökseen, vaan aina voi tehdä paremmin. Ensin täytyy kuitenkin olla tietoinen siitä, mitä ja miksi lähde-tään kehittämään, ja tämän selvittäminen vaatii tutkimustyötä.

Opinnäytetyöni aiheen valintaan vaikutti myös henkilökohtainen kiinnostus. Todistin itse harjoittelussani lastenkodissa tapausta, jossa työntekijöiden vaihtuvuus oli suurta,

mikä johti taloon jääneen henkilökunnan uupumiseen, stressiin ja poissaoloihin työstä. Resurssipulasta kärsi koko lastenkodin toiminta ja vaikka aikanaan taloon saatiinkin monta uutta työntekijää, ei se ratkaissut ongelman juurisyytä eli sitä, mikä sai työntekijät jättämään työn lastenkodissa. Halusinkin päästä tarkastelemaan sijaishuollon työntekijöiden työhyvinvointia tarkemmin; oliko oma kokemukseni vain tapauskohtaista, vai voidaanko lastenkotityössä yleisesti huonosti? Jos näin on, mikä työpahoinvointia aiheuttaa? Millaisia ovat työn voimavarat?

Nyt tuloksia katsellessani voin todeta, että oma kokemukseni oli jossain määrin tapauskohtainen ja toisaalta ehkä myös kausiluontoinen, eikä välttämättä pysyvä tila työpäikällä. Aineistosta saamani tulokset kertovat, että voimavaratekijöitä on lastenkotityössä paljon. Työssä voidaan kokemuksen mukaan hyvin, työstä palaudutaan riittävästi ja työhyvinvointi on asia, johon työpaikassa kiinnitetään erityistä huomiota. Onkin mielenkiintoista, että oma aiempi kokemukseni ja nyt aineistoon kerätyt kokemukset työhyvinvoinnista ovat niin erilaisia. Positiivista on se, että kyselyyn vastanneessa sijaishuoltoyksikössä voidaan näin hyvin. Mutta miksi näin on?

Työhyvinvoinnin rakentaminen on haastavaa, sillä työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus, joka tarkoittaa yksilöille eri asioita. Mutta kuten kyselyn vastauksista näkyy, ovat suuret linjat tässä silti melko samankaltaisia. Jäinkin pohtimaan, että ehkä yksityiskohtiin takertuminen estää rakentamasta perustavaa pohjaa työhyvinvoinnille. Keskitytään liikaa yksilöihin ja siihen mitä kukakin haluaa, kun huomio tulisi ensin kiinnittää niihin asioihin, mitä kaikki haluavat persoonasta riippumatta. Hyvät ja työtä sujuvoittavat työolosuhteet, ergonominen työvuorosunnittelu, kohtuullinen palkka ja työilmapiirin avoimuus esimerkiksi ovat ominaisuuksia, joita lähes jokainen työntekijä toivoo ja arvostaa. Kun jokin tällaisista niin sanotuista ”peruspalikoista” ontuu tai puuttuu, on sanomattakin selvää, ettei tilanne ratkea tarjoamalla työntekijöille liikuntaseteleitä.

Sijaishuollon työhön liittyy kuormitustekijöitä, joita sellaisenaan ei voi poistaa tai aina ennakoita, kuten esimerkiksi haastavat asiakkaat tai henkilökemiat työntekijöiden välillä. Kuitenkin selvää on, että tilanne kuormittuu entisestään, jos esimerkiksi ilmapiiri ei ole riittävän avoin työntekijöiden välisten konfliktien selvittämiseksi tai omista huolista ei joko haluta tai uskalleta puhua omalle esihenkilölle. Kaiken tämän tiedon valossa tuntuu ehdottoman tärkeältä, että perustavanlaatuiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

hoidettaisiin työpaikoilla kuntoon riippumatta siitä, ketä siellä on töissä. Kun pohja työhyvinvoinnin ylläpidolle on taattu, on mielekkäämpää vasta sitten lähteä pohtimaan sitä, mitä erityistä juuri näille ihmisille voisi tarjota työhyvinvoinnin tueksi.

Opinnäytetyöni tarkoitus oli tuottaa tietoa työhyvinvoinnin tilasta eteläsuomalaisessa sijaishuoltoyksikössä. Tulokset yllättivät positiivisesti, sillä kyseisessä sijaishuoltoyksikössä voitiin vastausten perusteella hyvin. Kehitettävääkin kuitenkin edelleen on, ja uskon, että kyselyn tulokset toimivat tässä sijaishuoltoyksikössä hedelmällisenä pohjana työhyvinvoinnin jatkuvalla kehitystyölle. Yksikkökohtainen tarkastelu ei vielä kerro yleisestä työhyvinvoinnin tilasta lastensuojelun sijaishuollon työkentällä, ja tutkimustyötä olisi hyvä jatkaa edelleen. Uskon kuitenkin, että myös tällainen yksikkökohtainen näkökulma tarjoaa eväitä työelämälle työhyvinvoinnin kehittelyyn, sillä se antaa perspektiiviä ja mahdollisuuden peilata oman työyhteisön toimintaa tässä opinnäytetyössä nousseisiin työn voimavaroihin ja kuormitustekijöihin.

## Lähteet

- Aarnio, Johanna & Kangas, Olli & Ylikännö, Minna 2020. Subjektiiivisen hyvinvoinnin osa-alueiden rakentuminen työmarkkinatukea ja peruspäivärahaa saavilla työttömillä. *Yhteiskuntapolitiikka* 85 (2). 168–180. <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139439/YP2002\\_Aarnioym.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139439/YP2002_Aarnioym.pdf?sequence=2&isAllowed=y)> Viitattu 18.9.2021.
- Aro, Antti 2018. *Työilmapiiri kuntoon*. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.
- Bardy, Marjatta 2013. Lastensuojelun ytimissä. Helsinki. <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104421/URN\\_ISBN\\_978-952-245-853-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104421/URN_ISBN_978-952-245-853-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 22.9.2021.
- Darkwah, Ernest & Asumeng, Maxwell & Daniel, Marguerite 2017. Caring for “Parentless” Children: An Exploration of Work Stressors and Resources as Experienced by Caregivers in Children’s Home in Ghana. *International Journal of Child, Youth and Family Studies* 8 (2). 59–89.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere.
- Forsell, Martta & Kuoppala, Tuula & Säkkinen, Salla 2020. Lastensuojelu 2019. Tilastoraportti. Helsinki. <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28\\_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 16.9.2021.
- Forsell, Martta & Kuoppala, Tuula & Säkkinen, Salla 2021. Lastensuojelu 2020. Tilastoraportti. Helsinki. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142676/tr19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Viitattu 16.9.2021.
- Forsman, Sinikka 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa – Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti. Tampereen yliopisto. <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/65571/978-951-44-8155-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Viitattu 7.12.2021.
- Gardner, Dianne & O’Driscoll, Michael 2007. Professional wellbeing. In Evans, Ian M. & Rucklidge, Julia J. & O’ Driscoll, Michael (eds), *Professional Practice of Psychology in Aotearoa New Zealand* (pp. 245-258). Wellington, New Zealand: The New Zealand Psychological Society Inc. <<https://researchcommons.waikato.ac.nz/bitstream/handle/10289/3363/Professional%20Wellbeing.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Viitattu 16.9.2021.
- Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo 2006. Työkyvyn ulottuvuudet – Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>> Viitattu 26.10.2021.
- Heikka, Helena 2013. Monimuotoistuvan työyhteisön johtamisen haasteita. *ePooki* 9/2013, 81–86. Oulun Ammattikorkeakoulun julkaisuja.

<[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/61253/Lea\\_Rissasen\\_juhla-kirja\\_Heikka.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/61253/Lea_Rissasen_juhla-kirja_Heikka.pdf?sequence=1)> Viitattu 21.9.2021.

Heino, Tarja 2013. Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa: Bardy, Marjatta (toim.). Lastensuojelun ytimissä. Helsinki. <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104421/URN\\_ISBN\\_978-952-245-853-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104421/URN_ISBN_978-952-245-853-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 2.11.2021.

Kallio-Peltoniemi, Merja 2012. Subjektivisen hyvinvoinnin mittaamiseen liittyy epävarmuustekijöitä ja tulkinnanvaraisuutta. Tilastokeskuksen hyvinvointikatsaus 4/2012. Helsinki. <[https://tilastokeskus.fi/artikkelit/2012/art\\_2012-12-10\\_011.html](https://tilastokeskus.fi/artikkelit/2012/art_2012-12-10_011.html)> Viitattu 17.9.2021.

Koivumäki, Jaakko 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma: Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion organisaatioissa. Työelämän tutkimus 2/2008. <<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87533/46415>> Viitattu 21.9.2021.

Koskiluoma, Kristiina 2017. Väkivaltaa ei saa sietää. Talentia-lehti. Julkaistu 2.1.2017. <<https://www.talentia-lehti.fi/vakivaltaa-ei-saa-sietaa/>> Viitattu 23.9.2021.

Kukkonen, Anu 2020. Työhyvinvoinnin tukeminen säästää. JAMK Journal of Health and Social Studies, 22 – 29. <<https://verkkolehdet.jamk.fi/jhss/files/2020/10/2020-e4.pdf>> Viitattu 23.11.2021.

Kuoppala, Tuula & Säkkinen, Salla 2014. Lastensuojelu 2013. Tilastoraportti. Helsinki. <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116946/Tr26\\_14.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116946/Tr26_14.pdf?sequence=5&isAllowed=y)> Viitattu 16.9.2021.

Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka – Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere.

Känkänen, Päivi 2013. Siirtymät sijaishuollossa – hetkiä ja ikuisuuksia. Teoksessa Bardy, Marjatta (toim.) 2013. Lastensuojelun ytimissä. Helsinki. <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104421/URN\\_ISBN\\_978-952-245-853-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104421/URN_ISBN_978-952-245-853-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 17.9.2021.

Laakso, Riitta 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset – etnografia lastenkotityöstä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66529/978-951-44-7808-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Viitattu 22.9.2021.

Larjovuori, Riitta-Liisa & Kinnari, Ismo & Nieminen, Hannu & Heikkilä-Tammi, Kirsi 2021. Työhyvinvointi itseohjautuvassa organisaatiossa – Avaimia kehittämiseen. Tampere. <[https://research.tuni.fi/uploads/2021/08/aa05a276-tuni\\_itseohjautuva\\_opas290621.pdf](https://research.tuni.fi/uploads/2021/08/aa05a276-tuni_itseohjautuva_opas290621.pdf)> Viitattu 24.9.2021.

Lastensuojelulaki 417/2007. Annettu Helsingissä 13.4.2007. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>> Viitattu 16.9.2021.

Lastensuojelun laatusuositus 2019. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Helsinki. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM\\_2019\\_8\\_J\\_Lastensuojelun\\_laatusuositus.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM_2019_8_J_Lastensuojelun_laatusuositus.pdf?sequence=4&isAllowed=y)> Viitattu 17.9.2021.

Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - Työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Manka, Marja-Liisa 2015. Stressikirja – Mistä virtaa? E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt, Taru (toim.) 2017. Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Mäkinieniemi, Jaana-Piia & Bordi, Laura & Heikkilä-Tammi, Kirsi & Seppänen, Sanna & Laine, Nina 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. Helsinki. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014\\_18\\_Ty%c3%b6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%c3%b6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 22.9.2021.

Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn – Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOY.

Pakka, Jaana & Rätty, Tarja 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus. Helsinki. <[https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf)> Viitattu 21.10.2021.

Pekkarinen, Laura 2021. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020. Kevan tutkimuksia 1/2021. <<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>> Viitattu 23.9.2021.

Perhehoitolaki 263/2015. Annettu Helsingissä 20.3.2015. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150263>> Viitattu 16.9.2021.

Pösö, Tarja 2004. Kasvatustyö sijaishuollossa. Teoksessa Puonti, Annamajja & Saarnio, Tuula & Hujala, Anne (toim.). Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi.

Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi – Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaality%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1>> Viitattu 22.9.2021.

Sipilä, Jorma & Österbacka, Eva 2019. Enemmän ongelmien ehkäisyä, vähemmän korjailua? Valtiovarainministeriön julkaisuja. Helsinki. <[https://www.researchgate.net/publication/236880520\\_Enemman\\_ongelmien\\_ehkaisya\\_vahemman\\_korjailua](https://www.researchgate.net/publication/236880520_Enemman_ongelmien_ehkaisya_vahemman_korjailua)> Viitattu 16.9.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73001/Selv200525.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Viitattu 17.9.2021.

Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry 2020. Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla – Raportti jäsenkyselyn tuloksista. <<https://www.talentia.fi/pohjois-pohjanmaa/wp-content/uploads/sites/14/2021/02/Lastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi.pdf>> Viitattu 7.12.2021.

Tiili, Anna & Kuokkanen, Julia 2021. Lapsen vuoksi – Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021. <<https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>> Viitattu 24.11.2021.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turja, Johanna & Kaleva, Simo & Kivistö, Marketta & Seitsamo, Jorma 2012. Työkyvyn varhainen tuki – Työntekijän työkyvyn yksilöllinen tukeminen työpaikalla. Työterveyslaitos. Helsinki. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131561/Tyokyvyn-varhainen-tuki.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Viitattu 26.10.2021.

Työterveyslaitos. Työkykytalo. Toimiva työyhteisö. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokkytalo/>> Viitattu 1.11.2021.

Violainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand, Helsinki.

Wilèn, Leena 2018. Kohtaamisia? – Lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. Mitä kuuluu lastensuojelu? – Julkaisusarja osa 2. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 4/2018. <[https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/mitakuuluulastensuojelu2\\_19.8.pdf](https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/mitakuuluulastensuojelu2_19.8.pdf)> Viitattu 23.9.2021.

## Kysely

Työhyvinvointikysely sijaishuoltoyksikön työntekijöille

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa työhyvinvoinnin tilaa eteläsuomalaisessa lastenkotiyksikössä. Kyselyn vastauksia hyödynnetään osana lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden työhyvinvointia koskevaa opinnäytetyötä, joka julkaistaan keväällä 2022. Kysely sisältää avoimia kysymyksiä työhyvinvointiin liittyen. Kyselyyn vastataan anonyymisti. Toivoisin, että kyselyn jokaiseen kysymykseen vastataan huolellisesti ja mahdollisimman rehellisesti, jotta kyselyn tulos kuvaisi aidosti tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilaa. Ennen kyselyn vastausten lähettämistä tarkistathan vielä, että olet muistanut vastata jokaiseen kysymykseen. Huomioithan myös, että kahdessa viimeisessä kohdassa on useampi kysymys kerrallaan. Muistathan myös antaa suostumuksesi opinnäytetyöhön osallistumiseen rastittamalla kyselyyn osallistumisen vapaaehtoisuutta koskevan ruudun.

Kiitos!

Olen saanut riittävästi tietoa opinnäytetyöstä ja osallistun tähän kyselyyn vapaaehtoisesti

1. Millaiseksi koet työhyvinvointisi tällä hetkellä?
2. Millaiset asiat vaikuttavat työhyvinvointiisi juuri tässä työssä?
3. Minkä koet olevan kuormittavin tekijä työssäsi tällä hetkellä?
4. Mitkä asiat saavat sinut jaksamaan nykyisessä työssäsi?
5. Koetko palautuvasi työstä riittävästi? Millaisia keinoja käytät työstä palautumiseen ja rentoutumiseen?
6. Onko työhyvinvointi mielestäsi huomioitu riittävästi työpaikallasi? Miten? Jos ei, miten toivoisit työhyvinvointia kehitettävän työpaikallasi?

Kiitos paljon vastauksista!



**Saatekirje**

Hei!

Olen työstämässä opinnäytetyötä koskien sijaishuollon työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyöni tarkoitus on tuottaa tietoa lastensuojelun sijaishuollon työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja opinnäytetyö julkaistaan keväällä 2022. Toivoisinkin sinun vastaavan tekemääni kyselyyn, joka koskee sinun kokemustasi ja ajatuksiasi työhyvinvoinnista nykyisessä työssäsi. Kysely toteutetaan anonymisti ja aineisto käsitellään luottamuksellisesti. Kerään aineistoa opinnäytetyöhöni tällä kyselyllä kahden viikon ajan, joten toivoisin sinun lähettävän vastauksesi viimeistään 20.1.2022 mennessä. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa 15–30 minuuttia. Kyselyn alusta löydät vielä tarkemman ohjeistuksen kyselyn täyttämiseen, joten luethan sen huolellisesti ennen kyselyyn vastaamista. Jokainen vastaus on arvokas ja tärkeä, ja kiitän jo tässä vaiheessa erittäin paljon jokaisesta osallistumisesta! Alla olevasta linkistä pääset täyttämään kyselyä.

Linkki kyselyyn: <https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/33443/lomake.html>

Viimeinen vastauspäivä on torstai 20.1.2022. Jos kyselystä herää kysymyksiä tai sen täyttämässä on haasteita, minuun voi olla yhteydessä sähköpostilla osoitteeseen tessa.anttila@metropolia.fi.

Terveisin

Tessa Anttila

## Muistutuskirje

Hei!

Kerään aineistoa sijaishuollon työntekijöiden työhyvinvointia koskevaan opinnäytetyöhöni, joka julkaistaan keväällä 2022. Aineisto kerätään kyselyllä, jonka lähetin jakoon työyksikköönne kaksi viikkoa sitten. Viimeiseksi vastauspäiväksi olen asettanut 20.1.2022, mutta jotta kaikki ehtivät varmasti osaltaan vastaamaan, olen nyt pidentänyt vastausaikaa. Lämmin kiitos jokaiselle, joka on jo ehtinyt vastaamaan kyselyyn! Mikäli vastauksesi vielä puuttuu, toivoisin sinun osallistuvan kyselyyn alla olevan linkin kautta viimeistään 30.1.2022.

Kysely sisältää avoimia kysymyksiä liittyen kokemukseesi ja ajatuksiisi työhyvinvoinnista nykyisessä työssäsi. Kysely toteutetaan anonyymina ja vastaamiseen kuluu antamiesi vastausten pituudesta riippuen noin 15–30 minuuttia. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa sijaishuollon työhyvinvoinnin kehittämiseksi, minkä vuoksi jokainen vastaus on erityisen arvokas.

Linkki kyselyyn: <https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/33443/lomake.html>

Vastausaikaa pidennetty, vastaathan viimeistään 30.1.2022.

Ystävällisin terveisin

Tessa Anttila