



# Ohjaajien kokemus työhyvinvoinnista Karhukal- lion lastenkodissa

Ella Korhonen & Roosa Reijonen

2022 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

## Ohjaajien kokemus työhyvinvoinnista Karhukallion lastenkodissa

Ella Korhonen, Roosa Reijonen

Sosionomikoulutus

Opinnäytetyö

Kesäkuu 2022

Ella Korhonen, Roosa Reijonen

**Ohjaajien kokemus työhyvinvoinnista Karhukallion lastenkodissa**

Vuosi

2022

Sivumäärä

36

---

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Karhukallion lastenkoti, joka on Espoon kaupungin omistama kolmiosastoinen lastensuojelun sijaishuollonyksikkö. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ohjaajien sen hetkistä työhyvinvoinnin tilaa, mutta ei syitä mitkä ovat johtaneet siihen.

Teoreettisessa viitekehyksessä avattiin työhyvinvointia yleisesti sekä työhyvinvointia lastensuojelussa, lastensuojelun prosessia sekä työskentelyä lastenkodissa. Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena.

Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin Karhukallion ohjaajilta anonyymina verkkokyselynä, käyttäen Microsoft-Forms kyselypohjaa. Työhyvinvointikysely koostui 21 kysymyksestä ja sen avulla selvitettiin Karhukallion ohjaajien ajatuksia liittyen työpaikan ilmapiiriin, johtamis- ja esihenkilötyöhön sekä omaan jaksamiseen ja hyvinvointiin työssä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voitaisiin hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä ja parantamisessa. Tutkimuskysymys oli: Millaiseksi ohjaajat arvioivat oman työhyvinvointinsa?

Kyselyn tulosten perusteella voidaan päätellä, että kyselyyn vastanneiden ohjaajien työhyvinvoinnin taso Karhukallion lastenkodissa on melko hyvä. Kyselyn perusteella Karhukallion ohjaajat huolehtivat omasta hyvinvoinnistaan hyvin ja kokevat työnsä mielekkääksi. Karhukalliossa työilmapiiri koettiin hyväksi ja johtaminen ja esihenkilötyö näyttäytyi myös toimivan. Tulosten perusteella työhyvinvointia Karhukalliossa voidaan kuitenkin parantaa entisestään.

Asiasanat: työhyvinvointi, työhyvinvointikysely, lastensuojelu, lastenkoti, määrällinen tutkimus

Ella Korhonen & Roosa Reijonen

**Instructors' experience of well-being at work at Karhukallio's children's home**

Year

2022

Pages

36

---

The partner of the thesis was Karhukallio's children's home which is a three-compartment child welfare foster care unit owned by the City of Espoo. The purpose of the thesis was to find out the current state of well-being of instructors at work, but not the reasons that have led to it.

Well-being at work, child protection process and working in a children's home are described in the theoretical framework of the thesis. The thesis was carried out as a quantitative study.

The material of this thesis was collected from Karhukallio's instructors as an anonymous online survey, using the Microsoft-Forms survey template. The well-being at work survey consisted of 21 questions and it examined Karhukallio's instructor's thoughts regarding the workplace atmosphere, management, and supervisory work, as well as their own coping and well-being at work. The aim was to produce information that could be used to develop and improve well-being at work. The research question was: How do the instructors assess their own well-being at work?

Based on the results of the survey, it can be concluded that the level of well-being at work is quite good for the instructors who responded to the survey. Based on the survey, Karhukallio's instructors take good care of their own well-being and find their work meaningful. The work atmosphere was perceived as good, and management and supervisory work also seemed be functionable. However, based on the results of the survey, well-being at work in Karhukallio can be further improved.

Keywords: work welfare, work welfare survey, child protection, child welfare institution, quantitative research

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Karhukallion lastenkoti .....	8
3	Lastensuojelu .....	8
3.1	Lastensuojelun prosessi ja sijaishuolto .....	9
3.2	Työskentely lastensuojelussa.....	10
3.3	Ohjaajan työ Karhukallion lastenkodissa .....	11
4	Työhyvinvointi lastensuojelussa.....	12
4.1	Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.....	12
4.2	Työyhteisön ja työntekijän roolit työhyvinvoinnissa .....	14
4.3	Johtamis- ja esihenkilötyön vaikutus työhyvinvointiin.....	15
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet sekä tutkimuskysymys .....	16
6	Määrällinen tutkimus .....	16
7	Aineiston keruu ja analysointi .....	16
8	Eettisyys .....	17
9	Luotettavuus .....	18
10	Tutkimustulokset .....	19
10.1	Oma jaksaminen ja hyvinvointi työssä .....	19
10.2	Työpaikan ilmapiiri .....	20
10.3	Johtaminen ja esihenkilötyö.....	22
11	Tulosten tarkastelu .....	23
11.1	Kehittämisideat .....	24
	Lähteet.....	26
	Kaaviot .....	28
	Liitteet .....	28

## 1 Johdanto

Lastensuojelu ja lastensuojelulaitokset ovat usein mediassa esillä ja valitettavan usein uutisointi on negatiivista. Lastensuojelun työntekijöille asetetaan jatkuvasti lisää yhteiskunnallisia vaatimuksia laadukkaamman työn toteuttamiseksi ja työ vaatii tekijöiltään valmiuksia epämurkavien ja henkisesti raskaiden tilanteiden kohtaamiseen säännöllisesti. Tästä syystä työhyvinvointi on erittäin relevantti aihe lastensuojelualalla ja tässä työssä työhyvinvoinnin merkitys korostuu entistä enemmän. Lastensuojelussa työskentelyä pidetään kutsumusammattina, eikä työstä saatava palkka vastaa tehtävää työtä. Palkkaus ja työn haastavuus aiheuttavat työntekijöiden vaihtuvuutta, joka johtaa työryhmien henkilöstön vajavuuteen. Henkilöstön vajavuus kuormittaa yksittäisiä työntekijöitä ja tämä vaikuttaa työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

Tämä opinnäytetyö sai alkunsa meidän työkokemusten sekä kiinnostuksen pohjalta lastensuojeluun. Työskentelemme molemmat ohjaajina lastenkodeissa, joten työhyvinvointi lastenkodeissa on ajankohtainen aihe myös meille. Tutkimuksen yhteistyökumppanina toimi Karhukallion lastenkoti, jossa toinen meistä työskentelee ohjaajana.

Työhyvinvointi lastensuojelussa on ajankohtainen aihe, joka puhututtaa lastensuojelussa työskenteleviä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jota tehdään hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisöjen toimesta. Työ koetaan palkitsevaksi ja mielekkääksi ja työntekijöiden mielestä työssä hyvin voiminen tukee heidän elämänhallintaansa. (Työhyvinvointi 2021.)

Teoreettisessa viitekehyksessä avataan ensin lastensuojelua yleisesti, lastensuojelun prosessia ja sijaishuoltoa, sekä työskentelyä niin lastensuojelussa kuin ohjaajana lastenkodeissa. Toiseksi avataan työhyvinvointia lastensuojelussa ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen avulla selvitettiin Karhukallion työhyvinvoinnin tilannetta, mutta emme syitä mitkä ovat johtaneet tilanteeseen. Tutkimuksen tulokset esitetään kolmen aihealueen mukaisesti, jotka olivat: Oma jaksaminen ja hyvinvointi työssä, työpaikan ilmapiiri sekä johtaminen ja esihenkilötyö. Työhyvinvointikysely lähetettiin 20 työntekijälle, joista 16 vastasi kyselyyn. Lopussa esitetään johtopäätökset tutkimuksen tuloksista, sekä kehittämisideat, joilla työhyvinvointia Karhukalliossa voidaan parantaa.

Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin Karhukallion ohjaajilta anonyymina verkkokyselynä, käyttäen Microsoft-Forms kyselypohjaa. Työhyvinvointikysely koostui 21 kysymyksestä ja sen avulla selvitettiin Karhukallion ohjaajien ajatuksia liittyen työpaikan ilmapiiriin, johtamis- ja esihenkilötyöhön ja omaan jaksamiseen ja hyvinvointiin työssä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voitaisiin hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä ja parantamisessa Karhukallion lastenkodeissa.

Opinnäytetyön aihe koettiin yhteistyökumppanin puolelta tarpeelliseksi, sillä korona aikana ei ole pystytty järjestämään esimerkiksi työhyvinvointipäiviä.

## 2 Karhukallion lastenkoti

Opinnäytetyön yhteistyökumppani oli Karhukallion lastenkoti. Karhukallion lastenkoti on Espoon kaupungin lastensuojelun laitoshuollon yksikkö, joka on tarkoitettu 7-17-vuotiaille espoolaisille huostaanotetuille tai avohuollon tukitoimena sijoitetuille lapsille. Lastenkodissa on kolme kotiryhmää Kontio, Nalle ja Otso. Jokaisessa kotiryhmässä työskentelee vastaava ohjaaja ja kuusi ohjaajaa. Yhteyshenkilönä toimii Karhukallion Nalle-kotiryhmän vastaava ohjaaja. Opinnäytetyön tekijöistä toinen työskentelee Karhukallion lastenkodissa ohjaajana.

Karhukallion lastenkoti on perustason lastenkoti, jossa eletään mahdollisimman tavallista arkea. Lastenkodeissa eletään mahdollisimman kodinomaista, kuntouttavaa ja turvallista arkea. Lastenkodeissa on päivärytmi, joka on mahdollisimman rutiininomainen ja säännöllinen. Eri laitoksilla on omia erityisalueitaan ja osaamisen alueita. (THL 2021.) Arkeen kuuluu laajasti myös perhetyötä ja yhteistyö lapsen vanhempien ja muiden läheisten kanssa on erityisen tärkeää. Jokaisella lapsella on ainakin kaksi omaohjaajaa, jotka vastaavat lapsen käytännön asioiden hoidosta, mutta koko työyhteisö vastaa kasvatustyöstä yhdessä.

## 3 Lastensuojelu

Kolme lastensuojelun perustehtävää ovat vaikuttaminen lasten yleisiin kasvuoloihin, vanhempien tukeminen kasvatustehtävissä, sekä lasten suojelutehtävä (THL 2021a). Lastensuojelu koskee kaikkia ja jokaisen tulisi miettiä, että kuinka turvata lapsien hyvinvointi ja terveys. Erilaiset yhteiskunnalliset toimet vaikuttavat lasten hyvinvointiin ja niillä voidaan edistää hyvinvointia sekä ehkäistä ongelmia. Arjen ympäristöt, päivähoito- ja varhaiskasvatuspalvelut, koulu, yhteisöt ja harrastustoiminta vaikuttavat kaikki eri tavoin lapsen kehitykseen. (THL 2021a.)

Lapsen huolenpidosta, kasvatuksesta ja hyvinvoinnista vastaavat ensisijaisesti lapsen vanhemmat ja huoltajat. Lastensuojelulain (2007/417) 2 §:n mukaan yhteiskunnan tulee tukea vanhempia ja vanhemmille täytyy tarjota apua riittävän varhain ja tarvittaessa ohjata lapsi ja perhe lastensuojelun piiriin. Riittävän varhain tarjottu apu ehkäisee ongelmien syntymistä tai pahenemista. Tästä syystä on hyvä, että perheet uskaltavat hakeutua lastensuojelun piiriin matalammalla kynnyksellä, kuin ennen. Lastensuojelusta kuitenkin uutisoidaan useasti negatiiviseen sävyyn ja tämä voi taas vaikeuttaa perheiden avun hakemista.

Lastensuojelun toiminnassa tulee huomioida Yhdistyneiden Kansakuntien lapsen oikeuksien sopimukseen kirjoitetut lapsen oikeudet, sekä velvoitteet, jotka ovat asetettu sopimusvaltioiden viranomaisille. Ihmisarvoinen kohtelu, yksityisyyden suoja, yhdenvertaisuus, syrjimättömyys ja kunnioittava kohtelu ovat korostettuja piirteitä lastensuojelussa ja jokaisen työntekijän tulisi tarkkailla,

että miten ratkaisut ovat eettisesti mahdollisimman kestäviä. Ensisijaisesti käytetään avohuollon tukitoimia lapsen ja perheen avuksi. (Malja, Puustinen-Korhonen, Petrelius & Eriksson 2019, 11-12.)

### 3.1 Lastensuojelun prosessi ja sijaishuolto

Lastensuojelulain (2014/1302) 27 §:ssä määritellään, että lastensuojeluasiakkuus alkaa, kun sosiaalityöntekijä toteaa palvelutarpeen arvioinnin perusteella, että lapsen kasvuolosuhteet vaarantuvat tai eivät turvaa lapsen terveyttä ja kehitystä, lapsi vaarantaa käyttäytymisellään terveyttään ja kehitystään tai lapsi tarvitsee lastensuojelulain mukaisia palveluja ja tukitoimia. Myös silloin alkaa lastensuojelun asiakkuus, kun ryhdytään kiireellisiin toimiin lapsen terveyden ja kehityksen turvaamiseksi tai perheelle annetaan tässä laissa tarkoitettuja palveluja tai muuta tukea ennen palvelutarpeen arvioinnin valmistumista.

Lastensuojelun asiakkuuden alkaessa lapselle nimetään hänen asioistaan vastaava sosiaalityöntekijä, jonka tulee lastensuojelulain mukaisesti huolehtia ja päättää lapsen asioista. Sosiaalityöntekijällä on kokonaisvastuu lapsen lastensuojeluasioista ja hänen velvollisuutensa on esimerkiksi valvoa, että lapsen etu toteutuu ja hänen mielipiteensä tulee kuulluksi, sekä että lapsi saa tarvitsemansa palvelut ja tukitoimet. (Saastamoinen 2008, 73.)

Lapsen ja perheen tilanne selvitetään palvelutarpeenarvioinnissa ja on tärkeä huomioida minkälaista tukea ja palveluita lapsi ja perhe kokevat tarvitsevansa. Kun asiakkuus etenee, tehdään arviointia ja selvitetään, ovatko lapsi ja perhe kokeneet tuen ja palvelut hyödyllisiksi. (Malja 2019, 38.) Työtä tulee tehdä yhdessä lapsen ja perheen kanssa ja heidän mielipiteitään täytyy kuulla prosessin aikana.

Avohuollon tukitoimet ovat lastensuojelulain (2014/1302) 36 §:n mukaan lastensuojelun asiakkuudessa olevalle perheelle tarvittaessa järjestettäviä tukitoimia lapsen ja perheen tuen tarpeisiin perustuva asiakassuunnitelma huomioon ottaen. Avohuollon tukitoimia ovat tukea lasta ja perhettä ongelmatilanteen selvittämisessä, lapsen taloudellista tai muuta tukemista koulunkäynnissä, ammatin ja asunnon hankinnassa, työhön sijoittumisessa, harrastuksissa, läheisten ihmissuhteiden ylläpitämisessä sekä muiden henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämisessä; lapsen kuntoutumista tukevia hoito- ja terapiapalveluja; tehostettua perhetyötä; perhekuntoutusta; sekä muita lasta ja perhettä tukevia palveluja ja tukitoimia.

Lastensuojelulain (2010/88) 49 §:ssä määritellään, että sijaishuollolla tarkoitetaan huostaan otettua, kiireellisesti sijoitettua tai lain 83 §:ssä tarkoitettua väliaikais määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Lapsen sijaishuolto voidaan järjestää perhehoitona, laitoshuoltona taikka muulla lapsen tarpeiden edellyttämällä tavalla.

Perhehoito määritellään perhehoitolaissa (2015/263) 3 §:ssä niin, että se on hoidon tai muun osat tai ympärivuorokautisen huolenpidon järjestämistä perhehoitajan yksityiskodissa tai hoidettavan kotona. Perhehoitolain (2015/263) 1 §:ssä sanotaan, että perhehoidon tavoitteena on antaa perhehoidossa olevalle henkilölle mahdollisuus kodinomaiseen hoitoon ja läheisiin ihmissuhteisiin sekä edistää hänen perusturvallisuuttaan ja sosiaalisia suhteitaan.

Laitoshuolto määritellään lastensuojelulaissa (2007/417) 57 §:ssä niin, että lastensuojelulaitokset, joissa voidaan järjestää tässä laissa tarkoitettua lapsen sijaishuoltoa sekä 37 §:ssä tarkoitettu sijoitus avohuollon tukitoimena, ovat lastenkodit ja koulukodit sekä muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. Lapsi voidaan sijoittaa lastenkotiin joko avohuollon sijoituksena, kiireellisenä sijoituksena tai huostaanotettuna. Sijoitusmuodoissa on eroja ja ne tulee tehdä aina lapsen edun mukaisesti. Avohuollon sijoitus on suunniteltu tukitoimi, joka on tuen tarvetta arvioiva, rajattu tai kuntouttava jakso ja se järjestetään asiakassuunnitelman mukaisesti. Ensisijaisesti lapsi sijoitetaan hänen huoltajansa kanssa, mutta lapsi voidaan sijoittaa lyhytaikaisesti myös yksin. Avohuollon sijoituksen aikana lasta ei voida rajoittaa pitämästä yhteyttä huoltajaansa, eikä myöskään muita rajoitustoimenpiteitä voida käyttää. (THL 2021b.)

Kiireellinen sijoitus on vakava toimenpide, jolla puututaan yksilön yksityisyyteen ja elämään tilanteessa, jossa ei ole muita mahdollisuuksia turvata tilannetta lapselle. Kiireellinen sijoitus tehdään, jos lapsi on välittömässä vaarassa ja hänelle voidaan järjestää tarvitsema hoito ja huolto sijaishuoltona. (THL 2020a.) Lastensuojelulain (2014/1302) 8 luvun 38 §:ssä määritellään, että kiireellisestä sijoituksesta päättää 13 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä viranhaltija, jonka päätöksen perusteella kiireellinen sijoitus voi kestää korkeintaan 30 päivää. Lastensuojelulain (2014/1302) luvun 38 a § määrittelee, että jos 30 päivää ei ole riittävä aika lapsen huostaanoton tarpeen selvittämiseksi tai riittävien tukitoimien kartoittamiseksi 13 §:n 2 ja 3 momentin mukaan määräytyvä viranhaltija voi tehdä päätöksen lapsen kiireellisen sijoituksen jatkamisesta enintään 30 päivällä.

Lastensuojelulain (2007/417) 9 luvun 40 §:ssä määritellään, että lapsi on otettava sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen huostaan ja järjestettävä hänelle sijaishuolto, jos puutteet lapsen huolenpidossa tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä, tai lapsi vaarantaa vakavasti terveyttään tai kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon tai muulla niihin rinnastettavalla käyttäytymisellään. Huostaanottoon ja sijaishuollon järjestämiseen voidaan kuitenkin ryhtyä vain, jos 7 luvussa tarkoitettujen avohuollon tukitoimet eivät olisi lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseksi sopivia tai mahdollisia, taikka jos ne ovat osoittautuneet riittämättömiksi ja sijaishuollon arvioidaan olevan lapsen edun mukaista. Lastensuojelulain (2010/1380) 9 luvun 47 §:ssä määritellään, että huostaanotto on voimassa toistaiseksi ja huostassapito lakkaa viimeistään, kun lapsi täyttää 18 vuotta.

### 3.2 Työskentely lastensuojelussa

Lastensuojelu työkenttänä on laaja ja moniulotteinen ja lastensuojelussa työskentelevillä tulee olla hyvät valmiudet toimia lasten kanssa. Lait ja periaatteet, jotka ohjaavat työtä, täytyy hallita ja lapset tulee kohdata ilman ennakkoluuloja. Vuorovaikutustaitojen avulla voidaan luoda luottamuksellinen asiakassuhde ja se on lastensuojelussa keskeinen asiakastyön taito. Työntekijällä tulee olla tietoa lapsen kehityksestä, erilaisista psyykkisistä häiriöistä ja traumaista ja työntekijän on kyettävä kohtaamaan erilaisuutta. (Malja, Puustinen-Korhonen, Petrelius & Eriksson 2019, 30.) Lapsen etu on ensisijainen asia työskennellessä ja työntekijän täytyy tietää lapsen oikeudet ja muistaa kertoa niistä myös lapselle. Lapsen edun mukaisessa työskentelyssä tulee toteutua keskeisimmät laatuvarmistavat tekijät, joita ovat avoimuus, turvallisuus, luotettavuus, oikeudenmukaisuus sekä

lastensuojelutoimien suhteellisuusperiaate (Malja, Puustinen-Korhonen, Petrelius & Eriksson 2019, 14). Lapsella on oikeus hyvään sosiaalihuoltoon ja omia tarpeita vastaavaan sijaishuoltopaikkaan, oikeus hyvään kohteluun, oikeus tavata läheisiä ja sosiaalityöntekijää, oikeus saada tietoa omasta tilanteestaan ja oikeus käyttövaroihin (THL 2021 c).

Lapsen perusoikeuksiin kuuluu kohtaaminen ja kuulluksi tuleminen heitä koskeissa asioissa, sekä lapsia tulisi kannustaa kertomaan omaa hyvinvointia lisäävistä asioista tai mieltä painavista asioista (Väkivallaton lapsuus 2019,28). Lasten kanssa tehtävässä työssä lapsen osallisuus on keskeinen lähtökohta ja se tulee huomioida jatkuvasti työskentelyssä. Kyse on siitä, että lapsi pääsee itse mukaan toteuttamaan, kehittämään ja arvioimaan oman etunsa turvaamiseksi tehtävää työtä. (Saastamoinen 2008, 63.)

Lastensuojelussa kuormituksen kasvu on suuri, eikä henkilökunta lisääny samaa tahtia asiakkaiden kanssa. Lastensuojelusta keskustellaan julkisesti jatkuvasti ja keskustelu käy siitä, kuinka lastensuojelu on kriisissä tai kriisiytyvässä tilassa. (Bardy & Heino 2009, 13.) Suomessa ei ole ryhdytty riittäviin toimiin lastensuojelun kuntoon saamiseksi, vaikka lastensuojelun resursointiin ja työvoiman saamiseen liittyvät haasteet ovat olleet pitkään päätöksentekijöiden tiedossa. Lastensuojelun toimijat kokevat kentällä turhautumista ja tilanteesta kärsivät eniten lapset ja nuoret ja sekä heidän perheensä, joiden turvaksi järjestelmä on luotu. (Lapsen hyvä ja lapsen suojeleminen 2017, 29.)

### 3.3 Ohjaajan työ Karhukallion lastenkodissa

Karhukallion lastenkodissa arvoja ovat lapsilähtöisyys, arvostus, toiveikkaus ja inhimillisuus ja jokaisen ohjaajan tulee myös toimia arvojen mukaisesti. Ohjaajien tulee kotiryhmissä varmistaa, että jokaista lasta kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti ja jokaiselle lapselle tehdään yksilölliset suunnitelmat ja tavoitteet. Karhukalliossa työntekijät toimivat eettisten periaatteiden mukaan, joita ovat oikeudenmukaisuus, ihmisarvon kunnioitus, vastuullisuus ja rehellisyys. (Hyvä kohtelu Karhukalliossa 2021.)

Lastenkodissa ohjaajan työ on jatkuvaa asiakastyötä, johon liittyy myös kirjallista työtä. Kirjallista työtä ovat päivittäinen kirjaaminen päivän tapahtumista, sekä kuukausittaisen tiivistelmien tekeminen. Ohjaajan tulee luoda luottamuksellista suhdetta sekä lapsiin, että lapsen perheeseen ja läheisiin. Perhetapaamisia ja kotikäyntejä on hyvä järjestää jokaisen perheen tarpeen mukaan ja lapsen vanhempia tulee tiedottaa lapseen liittyvissä asioissa mahdollisimman pian. Lapsen edun valvonta ja kasvatuksellinen ohjaus kuuluvat jokaisen ohjaajan työtehtäviin ja lasta pitää tukea ikätasoisesti. Lapsille koitetaan löytää mieluisat harrastukset ja lasten kanssa järjestetään mahdollisuuksien mukaan tekemistä. (Karhukallion lastenkodin ohjaajat 2021.)

Karhukallion lastenkodissa työskennellään vuoden jokaisena päivänä ympärivuorokautisesti ja työn ollessa kolmivuorotyötä, on se jo itsessään kuormittavaa. Työ vaatii usein joustamista, sillä työvuorosta ei ole aina mahdollista lähteä silloin, miten se on työvuorolistaan merkattu. Työvuoro saattaa venyä pitkäksi, jotta lastenkodin toiminta ja sekä lasten, että aikuisten turvallisuus on varmistettu. Työvuoroissa joutuu olemaan myös yksin, jolloin työntekijä saattaa joutua hankalaan ja jopa

vaaralliseen asemaan esimerkiksi päihtyneen tai väkivaltaisen nuoren kanssa. (Karhukallion lastenkodin ohjaajat 2021.)

Uhka- ja väkivaltatilanteita kohdataan keskimäärin sosiaalialalla enemmän ja työntekijän joutumista väkivallan tai sen uhan kohteeksi työtehtävien hoitamisen aikana on työväkivaltaa (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 32). Väkivaltaisten tilanteiden pelko voi olla todella kuormittavaa ja johtaa sairauspoissaoloihin. Lastenkodin ohjaajana kohtaa usein uhka- ja väkivaltatilanteita niin henkisen, kuin fyysisenkin väkivallan kautta ja lastenkotiin sijoitettujen lasten haasteet ovat nykypäivänä hyvin moninaisia. Lastensuojelulaitoksessa työskentelevät ovat kuvanneet väkivallan erilaisia muotoja vihjeenomaisesta uhkailusta fyysiseen satuttamiseen ja jopa puolet työntekijöistä saavat viikoittain osakseen sanallista väkivaltaa (Hoikkala ja Kuokkanen 2017, 32). Lastenkodin ohjaajan tulee olla kartalla eri palvelumuodoista, jotta lapsi saa tarvitsemansa avun.

#### 4 Työhyvinvointi lastensuojelussa

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ koetaan mielekkääksi ja että se on sujuvaa turvallisessa työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvointi näkyy henkilön työhön paneutumisena, toimivana yhteistyönä ja se heijastuu työn laatuun ja tuloksellisuuteen. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.) Työhyvinvointi on sekä työntekijän että työnantajan vastuulla, sillä jokainen työyhteisön jäsen ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin mutta myös organisaation kilpailukykyyn, asiakastytyväisyyteen ja maineeseen. (Työhyvinvointi 2021.)

Lastensuojelutyötä pidetään monin tavoin haastavana. Työympäristö on työntekijälle stressaava, monimutkainen sekä arvaamaton, sillä työnarkeen kuuluu lasten mielenterveys ja päihdehuolet, perheen ristiriitojen selvittäminen, väkivaltaa sekä monia muita asiakkaan arkeen liittyviä haasteita. Lastensuojelun työntekijät joutuvat jopa päivittäin tekemään päätöksiä, jotka vaikuttavat lapsen ja perheen elämään ja näiden päätösten myötä työntekijä kokee väistämättä tunnekuormitusta. Yleisestikin voimakkaat tunteet ovat väistämättömiä työssä, jossa onnettomat ja vaikeat tilanteet ovat osa työtä. Lastensuojelutyö sisältää paljon tunteita laidasta laitaan, jonka vuoksi moni lastensuojelun työntekijöistä altistuu muita työkenttiä yleisimmin työuupumukselle ja muun muassa sekundaaritraumatisoitumiselle. Sekundaaritraumatisoituminen on seurausta traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa työskentelemisestä. Sekundaaritraumatisoitumisesta puhutaan, silloin kun työntekijä samaistuu liialti asiakkaan ongelmiin ja alkaa tästä syystä myös itse oireilemaan psyykkisesti. (Katajala 2021, 2-3.)

##### 4.1 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Työhyvinvointiin vaikuttaa monta eri tekijää, niin henkilön oman elämän kuin työhön liittyvät tekijät ja näiden kahden osa-alueen yhteensovittaminen. Työhyvinvointia ei yleisesti pidetä pysyvänä tilana vaan se muuttuu työhön liittyvien kuormitus- ja voimavaratekijöiden keskinäisen tasapainon

vaikutuksesta. Tasapainoon vaikuttavat muun muassa työpaikan, työyhteisön ja työn sisällön muutokset. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.)

Työn imuksi kutsutaan sitä, kun henkilö kokee myönteistä tunnetta ja motivaatiota työhönsä. Tällainen työntekijä nauttii työstään ja kokee työnsä mielekkääksi. Työn imu on itsessään merkittävä tunne hyvinvoinnin kannalta ihmiselle, mutta se myös vaikuttaa yleiseen hyvinvointiin sekä on hyväksi organisaatiolle, jossa henkilö työskentelee. Työn imun kokemuksella on myönteinen vaikutus työntekijän fyysiseen terveyteen, mielenterveyteen sekä hyvään työsuoritukseen. Työn imua edistävät asiat voidaan jakaa kolmeen teemaan; työn voimavaroihin, työyhteisön voimavaroihin ja organisaation voimavaroihin. Työn voimavaroja ovat muun muassa palkitsevuus, monipuolisuus ja vaikutusmahdollisuudet. Työyhteisössä tärkeää työ imun kannalta ovat oikeudenmukaisuus ja johtamisen selkeät käytännöt, huomaavaisuus ja ystävällisyys sekä palaute ja keskinäinen arvostus. Organisaatioon liittyviä voimavaroja ovat työn varmuus ja työpaikan ilmapiiri. (Työn imu 2022.)

Työilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiin. Työilmapiiri on subjektiivinen käsitys siitä, millainen työympäristön sosiaalinen laatu koetaan työpaikalla. Työilmapiiri riippuu monesta tekijästä ja on kelpo mittari työelämän laadulle. Työilmapiiriin vaikuttaa muu muassa ihmisten käytös, tapa toimia työpaikalla, onnistumista tukeva johtamistyyli sekä viestinnän laatu ja määrä. Ennen kaikkea perusasia hyvän työilmapiirin luomisessa on ihmisten, esihenkilöiden ja työkavereiden käytös työpaikalla. (Aro 2018, 39-50.)

Sosiaalinen pääoma, eli yhteisöllisyys ja työyhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus vahvistavat työhyvinvointia ja lisää yhteisön luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Sosiaalinen pääoma on koko työyhteisön ja yksilön voimavara sekä tehostaa yhteisön tavoitteiden saavuttamista. Sosiaalinen pääoma voi olla myös kielteistä, jos työyhteisössä ei hyväksytä erilaisuutta. Tällöin syntyy helposti ei toivottuja ilmiöitä, kuten kiusaamista, kateutta ja saattaa jakaa työyhteisön kuppikuntiin. (Manka & Manka 2016, 132.)

Työn tarjoamat erilaiset haasteet ja sopiva määrä kuormitusta kuuluu työhön ja lisää yleensä motivaatiota. On kuitenkin hyvä erottaa, että milloin työn kuormittavuus menee yli ja mistä kuormittavuus tulee. Psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan henkistä ja sosiaalista kuormittumista. Liiallinen henkinen kuormittuminen työssä voi syntyä muu muassa työtehtävien liiallisista vaatimuksista tai yhteistyövaikeuksista. Hyvä psykososiaalinen työympäristö voi vahvistaa työntekijän terveyttä. Työ voi antaa sosiaalisia, psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja, mutta se voi myös kuluttaa niitä. Työssä jatkuvat muutokset, liiallinen vastuu ja sosiaalisen kanssakäymisen negatiiviset piirteet kuten työn huono organisointi ja vähäinen sosiaalinen tuki lisäävät psykososiaalista ylikuormitusta. Työssä kuormittuminen on yksilöllistä ja siihen vaikuttaa monet tekijät kuten oma terveys ja tasapainottaminen oman arjen ja työn välillä. Pitkään jatkunut kuormittuminen työ- tai yksityiselämässä vie voimia ja heikentää terveyttä. Kuormittumisen oireet voivat näkyä yksittäisessä työntekijässä, työyhteisössä tai organisaatiossa. Yksittäisen henkilön tyyppillistä oirehdintaa on stressi, uupuneisuus, poissaolot ja aloittekyvyttömyys, kun taas yhteisössä kuormittavuus näkyy yhteistyöhaluttomuutena, kiusaamisena ja henkilöristiriitoina. Organisaatiossa kuormitustila näkyy

työkykyongelmina, isoina poissaololukuina ja suurena työntekijöiden vaihtuvuutena. (Mattila & Pääkkönen 2015, 6-9.)

Työstressi on tila, joka voi lyhytaikaisesti olla hyödyllinen tila, sillä pienen paineen alaisena ihminen saattaa toimia hyvin työssään ja saada tuloksia aikaan, mutta pitemmällä tähtäimellä työstressi saattaa muuttua pitkäaikaiseksi työuupumiseksi. Työuupumusta voidaan ehkäistä estämällä työstressin pitkittyminen. Stressi ja uupumus on monesti kiinni yksilön persoonallisuudesta ja taipumuksesta altistua paineelle sekä sen sietokyvystä, mutta ne ovat kuitenkin myös sidoksissa tehtävään työhön ja työpaikkaan, esimerkiksi lastensuojelu on työnä sellainen, jossa esiintyy erilaisia tekijöitä altistua stressille. Työstressi liittyy muun muassa työvuorojärjestelmään, henkilöstön vähäiseen määrään sekä työn ennustamattomuuteen ja kuormittavuuteen. On tärkeää, että työvuorot suunnitellaan niin, että työntekijöillä on aikaa palautua vuorosta ja huomioida, että työhön liittyvät tilanteet voivat olla toiselle haastavampia kuin toiselle. Työstä palautuminen on keskeinen osa työstressin- ja uupumuksen ennaltaehkäisyä. (Mäkinen, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 26-27.)

Liiallisen kuormituksen ennaltaehkäisy on tärkeää ja siitä tulee huolehtia niin organisaation kuin yksittäisen työntekijänkin. Jokaisen työntekijän vastuulla on huolehtia omasta terveydestään ja jaksamisestaan esimerkiksi liikkumalla, riittäväällä levolla ja monipuolisella ravinnolla. Henkilökoh- taiseen vastuuseen liittyy myös oman ammattitaidon ylläpitäminen, hyvään työilmapiiriin vaikutta- minen omalla toiminnallaan sekä työkavereiden auttaminen. (Mattila & Pääkkönen 2015, 10-11.)

Esihenkilöllä ja johdolla on yleinen huolehtimisvelvoite ja heidän tulee valvoa työntekijöiden ja työympäristön fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Esihenkilöllä onkin merkittävä rooli työntekijöi- den henkisen hyvinvoinnin ja jaksamisen edistämiseksi sekä haitallisen kuormituksen ennaltaeh- käisyssä. Esihenkilö voi omalla toiminnallaan luoda työpaikalle ilmapiirin, jossa kaikilla on mahdolli- suus vapaasti kertoa mielipiteitään ja tulla kuulluksi. Hyvään esihenkilötoimintaan kuuluu riittävästä resursseista huolehtiminen, työn suunnittelu ja organisointi sekä työmenetelmien kehittäminen yh- teistyössä työntekijöiden kanssa. Hyvän esihenkilö toiminnan lisäksi merkittäviä hyvinvointia edistä- viä käytäntöjä työyhteisössä ovat muun muassa kehityskeskustelut, säännölliset osastopalaverit, työ- terveystarkastus sekä työkykyä ylläpitävän toimintaan panostaminen. (Mattila & Pääkkönen 2015, 10.)

#### 4.2 Työyhteisön ja työntekijän roolit työhyvinvoinnissa

Työhyvinvointiin vaikuttaa jokaisen työyhteisön jäsenen toiminta ja yhteishenki. Työilmapiiri määri- tellään yksilön kokemukseksi työympäristöstään ja hyvinvoinnistaan siinä yhteisössä (Aro 2018, 39). Hyvällä työilmapiirillä on vaikutusta työn tuloksellisuuteen, henkilöiden terveyteen ja yleiseen hy- vinvointiin työssä. Työyhteisössä työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että koko työyhteisön tavoit- teena on toimia yhdessä ja kaikki otetaan huomioon. Näin työssä päästään parhaaseen lopputulok- seen ja kaikki pysyvät ajan tasalla työasioissa sekä jokainen tuntee itsensä hyväksytyksi työyhteis- össä. (Manka & Manka 2016, 133.) Hyvä työilmapiiri myös vähentää stressin kokemista, kynnisyttä, työuupumusta ja yhteistyöongelmia.

Hyvä työilmapiiri ei kuitenkaan synny itsestään, vaan se vaatii jokaisen jäsenen vaivannäköä ja se luodaan joka päivä uudestaan, joten se vaatii jatkuvaa ylläpitoa. (Aro 2018, 25-26.) Hyvän työilmapiirin perusasiana voidaan pitää työyhteisön jäsenten käytöstä työpaikalla. Asiallinen käytös on hyvän työilmapiirin peruslähtökohta ja huonosti käyttäytyvät ihmiset tuhoavat hyvää yhteishenkeä ja ilmapiiriä sekä aiheuttavat käytöksellään negatiivisia tunteita, stressiä sekä terveydellistä haittaa kaikille työyhteisön jäsenille. (Aro 2018, 50.) Yksittäisellä työntekijällä on vastuu myös yhteisön muiden työntekijöiden hyvinvoinnista, sillä työhyvinvointi kytkeytyy ihmissuhteiden toimivuuteen ja sosiaalisilla suhteilla on vaikutusta yksilön työhyvinvointiin. Tällöin omalla hyvällä tai huonolla käyttäytymisellä voidaan vaikuttaa kollegan käyttäytymiseen ja vointiin, sillä jos henkilö itse voi työssään huonosti se yleensä tarttuu myös muihin. On myös tutkittu, että sosiaalisen tuen puute sekä työssä että työn ulkopuolella ja huono työilmapiiri lisäävät mielenterveysongelmien ja työkyvyn menettämisen riskiä. (Mäkinen, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 20.) Työpaikassa, jossa käyttäytyään hyvin, sairaspoissaoloja on vähemmän ja yksilöt voivat paremmin yhteisössä, toisin kuin huonon käyttäytymisen on osoitettu olevan yhteydessä stressiin, työhyvinvointiin ja fyysisen terveyden haittoihin (Aro 2018, 53).

Työntekijällä on itsellään vastuu myös omaan työhyvinvointiinsa. Työntekijöiden omat elintavat ja tottumukset vaikuttavat kaikki työntekijän hyvinvointiin, esimerkiksi liikunta ja ruokailutottumukset. Pitämällä huolta omasta hyvinvoinnista sekä hyvällä terveyskäyttäytymisellä työntekijä voi edistää omaa työterveyttään ja ylläpitää omaa työkykyään. Töihin tullessa jokaisella työntekijällä on vastuu huolehtia työkyvystään mutta ei tietenkään voida olettaa, että olisi aina terve tai henkilökohtaisessa elämässä olisi kaikki kunnossa. Näissä tilanteissa olisi kuitenkin tärkeää, että henkilö itse osaisi harkita työkykyään ja jaksamistaan sekä hakeutuisi mahdollisen avun piiriin ajoissa. (Hyppänen 2010, 311.)

#### 4.3 Johtamis- ja esihenkilötyön vaikutus työhyvinvointiin

Johtamis- ja esihenkilötyöllä on suora vaikutus yksilön ja yhteisön hyvinvointiin, ilmapiiriin ja ihmissuhteisiin työpaikalla. Työympäristöön sekä työn sisältöön kuuluvat tekijät jäsentyvät johtamisen kautta ja hyvä esihenkilö luo selkeät struktuurit, tavoitteet ja pelisäännöt työntekijöille, joita kaikki yhteisesti noudattaa ja tavoittelee. (Juuti & Vuorela 2015, 14.) On kuitenkin tärkeää tiedostaa, ettei pelkällä johtamis- ja esihenkilötyöllä ole ainut vastuu työilmapiiristä eikä se ratkaise kaikkea vaan jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu. Työntekijät eivät voi delegoida omaa vastuutaan työilmapiiristä johdolle. (Aro 2018, 71.) On tärkeää, että esihenkilöön voi luottaa ja että, esihenkilö kohtelee työntekijöitään ystävällisesti ja huomaavaisesti sekä kunnioittaa työntekijöidensä oikeuksia (Manka & Manka 2016, 133).

Hyvä johtaminen on vuorovaikutteista ja jaettua eli kummallakin osapuolella, niin esihenkilöllä kuin työntekijällä, on oma roolinsa ja vaikutusta toisiinsa. Jaetulle johtamiselle tyypillisiä piirteitä on yhteinen tavoite, jossa jokaisella tiimin jäsenellä on käsitys yhteisestä tavoitteesta ja toimivat yhdessä sen toteutumiseksi. Toisena on sosiaalinen tuki eli emotionaalisen ja psykologisen tuen antaminen. Tämän ansiosta tiimin jäsenet kokevat olevansa arvokkaita ja arvostettuja. Viimeisenä jaettua johtajuutta edistää sananvalta siihen, miten yhdessä tulee työskennellä tavoitteiden

saavuttamiseksi. Näin hyvä ja jaettu johtaminen synnyttää hyviä työyhteisötaitoja, ja työntekijöiden hyvät työyhteisötaidot ovat merkityksellisiä hyvän johtajuuden muodostumiselle. (Manka & Manka 2016, 136-138.)

Hyvin toimivalla johtamisella tuetaan hyvää työilmapiiriä, se vahvistaa yhteisyyden tunnetta ja yhteisöä. Vahva yhteisö luo yksilölle turvallisuuden tunnetta ja innostusta. Vahvan yhteisön tärkeimpiä tunnusmerkkejä ovat yhteiset tavoitteet, tasa-arvoisuus, ennakoitavuus, oikeudenmukaisuus sekä kannustavuus. (Aro 2018, 78.)

## 5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet sekä tutkimuskysymys

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Karhukallion lastenkodin ohjaajien sen hetkistä työhyvinvoinnin tilannetta kyselyn avulla. Kyselyn avulla selvitettiin, että millaiseksi ohjaajat kokivat oman työhyvinvointinsa, työyhteisön ilmapiirin sekä johtamis- ja esihenkilötyön. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voitaisiin hyödyntää Karhukallion työhyvinvoinnin kehittämässä ja parantamisessa. Tutkimuskysymys on: Millaiseksi ohjaajat kokevat työhyvinvointinsa Karhukallion lastenkodissa?

## 6 Määrällinen tutkimus

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Määrällinen tutkimusmenetelmä on tutkimustapa, jossa tutkittavaa asiaa tarkastellaan numeerisesti. Määrällinen tutkimus vastaa muun muassa kysymyksiin kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. (Vilka 2014, 14.) Kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillisellä tavalla toteutimme opinnäytetyömme tutkimuksen kyselynä. Kysely muotoiltiin pääasiassa monivalintakysymyksillä. Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen avulla selvitettiin Karhukallion työhyvinvoinnin tilannetta, mutta ei syitä mitkä ovat johtaneet tilanteeseen.

## 7 Aineiston keruu ja analysointi

Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin Karhukallion ohjaajilta anonyymina verkkokyselynä, käyttäen Microsoft-Forms kyselypohjaa. Kysely lähetettiin sähköpostitse kaikille Karhukallion 20 ohjaajalle ja verkkokysely toteutettiin huhtikuussa 2022. Kysymykset jaettiin kyselyssä kolmeen eri teemaan; oma jaksaminen ja hyvinvointi työssä, työpaikan ilmapiiri sekä johtaminen ja esihenkilötyö. Teemat ja kysymykset valittiin opinnäytetyön teorian pohjalta. Kysely sisälsi jokaisessa teemassa monivalintakysymyksiä ja yhden avokysymyksen liittyen kehitysehdotuksen kyseisessä teemassa. Kyselyssä oli yhteensä 21 kysymystä.

Vastausten analysoinnissa käytettiin Microsoft-Forms ohjelman antamia valmiita prosenttiosuuksia. Muodostimme prosenttiosuuksien perusteella kaaviot kolmen teeman mukaan ja näiden

tekemiemme kaavioiden avulla pystyimme havainnollistamaan, mikä suhteellinen osuus kullakin muuttujalla oli suhteessa koko aineistoon. Kuvioiden avulla voidaan antaa lukijalle selkeä yleiskuva jakaumasta ja se on hyvä tulosten esitystapa, kun halutaan esittää visuaalisesti arvojen jakautumisen kokonaisotoksessa (Vilka 2014, 138). Jokaisesta teemasta tehtiin kaavio, joka on selkeä tapa lukijalle lukea tuloksia.

Kyselyssä käytettiin likert-asteikkoa, jossa oli kaksi kielteistä ja kaksi myönteistä vastausvaihtoehtoa sekä yksi neutraali. Likert-asteikolla käytettiin vastausvaihtoehtoja; täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en samaa enkä eri mieltä, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä. Vastausten rajaamisessa päädyttiin käyttämään likert-asteikkoa, koska näin saatiin selkeästi ja yksiselitteisesti selville työntekijän asenteen kyseistä väittämää kohtaan. Likertin asteikko on järjestysasteikko, jota käytetään usein mielipideväittämässä ja sen perusidea on, että asteikon keskikohdasta lähtien toiseen suuntaan samanmielisyys kasvaa ja toiseen vähenee. Likertin asteikko on asenneasteikko ja sillä mitataan havaintoyksikkönä olevan henkilön mielipidettä tai asennetta. Asenneasteikon avulla voidaan mitata henkilön kokemukseen perustuvaa mielipidettä esimerkiksi hänen omasta terveydestään. (Vilka 2014, 45-46.)

Kyselyssä ei kysytty vastaajilta minkäänlaisia taustatietoja, sillä vastaajamäärä oli suhteellisen pieni ja vastaajat haluttiin pitää täysin tunnistamattomina. Kysymykset suunniteltiin tarkkaan ja sen mukaan, että saataisiin mahdollisimman kattavat vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Kyselyn toteuttamisessa päädyttiin käyttämään Microsoft Forms- pohjaa, sillä se mahdollisti kyselylomakkeen helpon tekemisen ja vastausten analysoinnin sekä kysely pystyttiin pitämään anonyymina. Verkkokysely myös helpotti tiedonkeruuta, sillä työntekijä pystyi suhteellisen lyhyessä ajassa täyttämään kyselylomakkeen hänelle parhaiten sopivalla ajalla. Kyselyssä kannattaa ottaa huomioon lomakkeen pituus, sillä liian pitkä lomake voi aiheuttaa riskin, että vastaajan keskittyminen herpaantuu ja viimeisiin kysymyksiin vastattaisiin ilman syvempiä pohdintoja. Tällöin tutkimuksen luotettavuus voi kärsiä. (Valli & Aaltola 2015, 87.)

## 8 Eettisyys

Aineiston eettisyydessä tulee kiinnittää huomiota aineiston kokoamiseen, käsittelyyn, säilytykseen, sekä sen hävittämiseen (Vilka 2021, luku 2). Tutkimuksemme osallistuminen oli vapaaehtoista ja tiedotimme sähköpostitse osallistujia siitä, että mihin kyselyyn he vastaavat ja mihin näitä tietoja käytetään. Kirjoitimme sähköpostiin saatekirjeen (Liite 2) ja meistä Karhukalliolla työskentelevä lähetti sähköpostit kaikille ohjaajille. Saatekirjeessä kyselyyn vastaajalle vakuutetaan tutkimuksen luottamuksellisuutta ja lupaus on kannettava tutkimuksen raportointiin. Tutkimusraporttiin tulee kirjoittaa vain sellaisia asioita, jotka eivät riko tutkittaville annettua lupausta tietojen luottamuksellisuudesta, salassapitovelvollisuudesta ja vaitiololupauksesta. (Vilka 2014, 164.)

Suostumus tutkimukseen saatiin Karhukallion johtajalta, ja tämän lisäksi haimme tutkimusluvan Espoon kaupungilta. Opinnäytetyömme kyselyyn vastaajat olivat myös tietoisia siitä, että

opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa. Verkkokyselyn aineisto tullaan hävittämään heti opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen.

Eettisesti tärkeänä pidetään kirjoitustapaa. On hyvä huomioida, että miten tutkimuksen tulokset ilmaistaan ja kirjoitetaan, sillä se voi vahingoittaa tutkittavaa kohdetta. (Vilka 2014, 164.) Käytetty kirjallisuus oli myös mahdollisimman uutta tai päivitettyä ja myös lähdekriittisyys huomioitiin. Lähdekriittisyys kannattaa, sillä tutkimuksia tehdessä lähteiden ja aineistojen laatu vaikuttaa suoranaisesti myös opinnäytetyön laatuun ja luotettavuuteen ja sitä kautta tulosten hyödynnettävyyteen (Vilka 2021, luku 2).

## 9 Luotettavuus

Tätä opinnäytetyötä Karhukallion lastenkodin ohjaajien työhyvinvoinnista voidaan pitää luotettavana, sillä kyselyyn vastattiin anonymisti, jolloin jokainen uskaltaa vastata todenmukaisesti kysytyyn kysymykseen. Hyvänä tieteellisenä käytäntönä pidetäänkin, että tutkittavat kuten kohderyhmä ja yksilöt säilyvät tuntemattomina. Määrällisessä tutkimuksessa ei kirjata tuloksia yksilöiden, joten vastaajat pysyvät hyvin tunnistamattomina. (Vilka 2014, 164.) Tutkimuksen luotettavuutta tukee myös se, että toteutetun kyselyn kysymykset muotoiltiin mahdollisimman yksiselitteisesti niin, että niitä ei ymmärrettäisi väärin tai eri tavoin.

Tutkimus mittaa Karhukallion ohjaajien työhyvinvointia, niin kuin oli tarkoituskin. Kyselyn kysymykset valittiin opinnäytetyön teorian pohjalta ja sekä kysymykset, että vastausvaihtoehdot on muotoiltu yksinkertaisesti. Tämä mahdollistaa sen, että sekä tutkijat, että tutkittavat voivat ymmärtää ne samalla tavalla. Tutkimuksen validius tarkoittaa kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on ollut tarkoitus mitata eli miten on onnistuttu operationalisoimaan teoreettiset käsitteet arkikielelle ja miten hyvin tutkija on siirtänyt tutkimuksessa käytetyn ajatuskokonaisuuden ja teorian käsitteet lomakkeeseen. Validius on hyvä, kun käsitteiden tasolla ei ole menty harhaan ja systemaattiset virheet puuttuvat. (Vilka 2014, 150.)

Määrällisessä tutkimuksessa tutkijan pitäisi pysyä puolueettomana, eli tutkimustulos on täysin objektiivinen, tutkijasta riippumaton. Koko tutkimuksen ajan on tärkeää muistaa objektiivisuus; puolueeton kysely, puolueeton tutkimusprosessi ja puolueettomat tutkimustulokset. (Vilka 2014, 13-16.) Objektiivisuuden säilymisen vuoksi meistä Karhukalliolla ohjaajana työskentelevä ei osallistunut kyselyn vastaamiseen. Verkkokysely on hyvä tutkimusmenetelmä, kun halutaan pysyä koko prosessin ajan mahdollisimman objektiivisena (Vilka 2014, 13-16). Verkkokyselyä tehdessä ei tavattu tutkittavaa kohderyhmäämme ja tutkimukseen vastaajat esiintyivät lähinnä numeroarvoina, koska kyselylomake oli ennalta strukturoitu vastausvaihtoehtojen myötä.

Kysely lähetettiin 20 ohjaajalle, joista 16 vastasi kyselyyn ja näin ollen vastausprosentti oli 80. Vastausprosentti on kattava sillä suurin osa vastasi kyselyyn. Paras vaihtoehto olisi kuitenkin ollut, että kaikki olisivat vastannut kyselyyn ja tähän olisi voinut auttaa pidempi vastausaika.

Tulokset on saatu puolueettomasti, eikä vastauksia ole vääristelty. Mikäli kysely lähetettäisiin uudestaan ohjaajille, olisi vastaukset todennäköisesti lähes samat. Reliaabelius tutkimuksessa arvioi tulosten pysyvyyttä mittauksesta toiseen eli on kyse tutkimuksen toistettavuudesta. Kun toistetussa mittauksessa saadaan sama tulos tutkijasta riippumatta, on tutkimus luotettava ja tarkka. (Vilka 2014, 149.) Tutkimus tuotti uutta tietoa Karhukallion ohjaajien työhyvinvoinnista ja tutkimuksen aikana oltiin avoimia ja annettiin riittävästi informaatiota tutkittavalle ryhmälle.

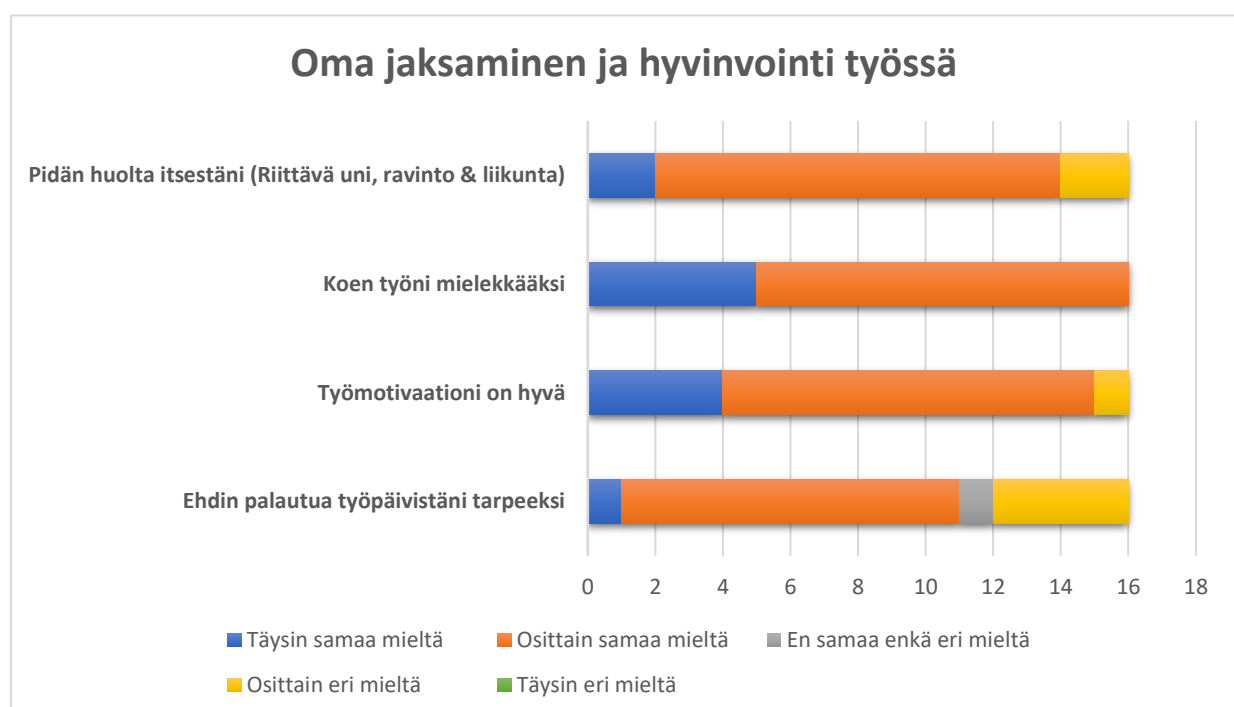
## 10 Tutkimustulokset

Tutkimuksen tulokset esitetään kolmen aihealueen mukaisesti, jotka olivat: Oma jaksaminen ja hyvinvointi työssä, työpaikan ilmapiiri sekä johtaminen ja esihenkilötyö. Työhyvinvointikysely lähetettiin 20 työntekijälle, joista 16 vastasi kyselyyn, joten vastausprosentti oli 80. Tutkimustulokset analysoitiin kyselyn mukaisesti kolmessa eri teemassa.

### 10.1 Oma jaksaminen ja hyvinvointi työssä

Kyselyn ensimmäisessä osa-alueessa selvitettiin kysymyksiä avulla ohjaajien omaa jaksamista ja hyvinvointia työssä. Suurin osa vastaajista (n=14) arvioi pitävänsä huolta itsestään eli riittävästä unesta, ravinnosta ja liikunnasta. Kaksi vastaajista oli osittain eri mieltä väitteen kanssa. Kaikki kyselyyn vastaajista kokivat työnsä mielekkääksi. Tutkimukseen vastaajista valtaosa (n=15) arvioivat työmotivaationsa olevan hyvä. Yksi vastaajista oli väitteen kanssa osittain eri mieltä. Vastaajista 11 arvioivat, että ehtivät palautua työpäivistään tarpeeksi. Vastaajista neljä oli kyseisen väitteen kanssa eri mieltä ja yksi ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa. (Kaavio 1).

Kaavio 1



Kyselyyn osallistujilta kysyttiin myös avointa palautetta ja kehitysideoita liittyen omaan jaksamiseen ja hyvinvointiinsa työssä. Avoimissa vastauksissa toivottiin säännöllisemmin työparikeskusteluita ja keskusteluita esimerkiksi vastaavan ohjaajan kanssa. Työssä jaksamiseen voisi vastaajien mukaan auttaa myös koko työryhmän hyvinvointipäivät sekä omaa hyvinvointia parantaisi kattavammat vapaa-ajan liikuntaedut. Myös erillinen taukokuone sekä selkeät tauot koettiin tarpeellisiksi. Työvuorolistan suunnittelu koettiin toimivaksi tällä hetkellä, mutta toiveissa oli myös selkeämpi aikataulu työvuorotoiveiden suhteen.

*”Työssä jaksamiseen voisi auttaa myös oma taukokuone toimiston lisäksi, jossa voisi käydä hetken aikaa hengähtämässä, sillä muutoin tauot ovat toimistossa tai muussa tilassa, jossa ei pääse irtaantumaan työstä edes muutamaksi minuutiksi.”*

*”Työpäivien selkeä tauotus ja mahdollisuus esimerkiksi 15min ulkoiluun työpäivän aikana. Kaipaamme selkeämpää aikataulua työvuorotoiveiden suhteen esimerkiksi, että milloin on viimeinen mahdollisuus toivoa vapaita seuraaville listoille.”*

*”Tällä hetkellä toimivana on ollut työvuorolistoissa toiveiden ja työergonomian toteutuminen, joustavuus ja oma vaikuttaminen työvuoroihin ja työn suunnitteluun eli näiden pysyminen ennallaan. Hektisinä päivinä edes pienen tauon mahdollistaminen voisi lisätä jaksamista saman työpäivän aikana. Lisäresurssin hyödyntäminen, että ehtii tehdä omat työt ajallaan, eikä jää painamaan vapaa-ajalla tekemättömät työt.”*

*”Enemmän tukea liikkumisen ja hyvinvoinnin tueksi vapaa-ajalle, esimerkiksi paremmat työsuhteelliset liikuntaedut.”*

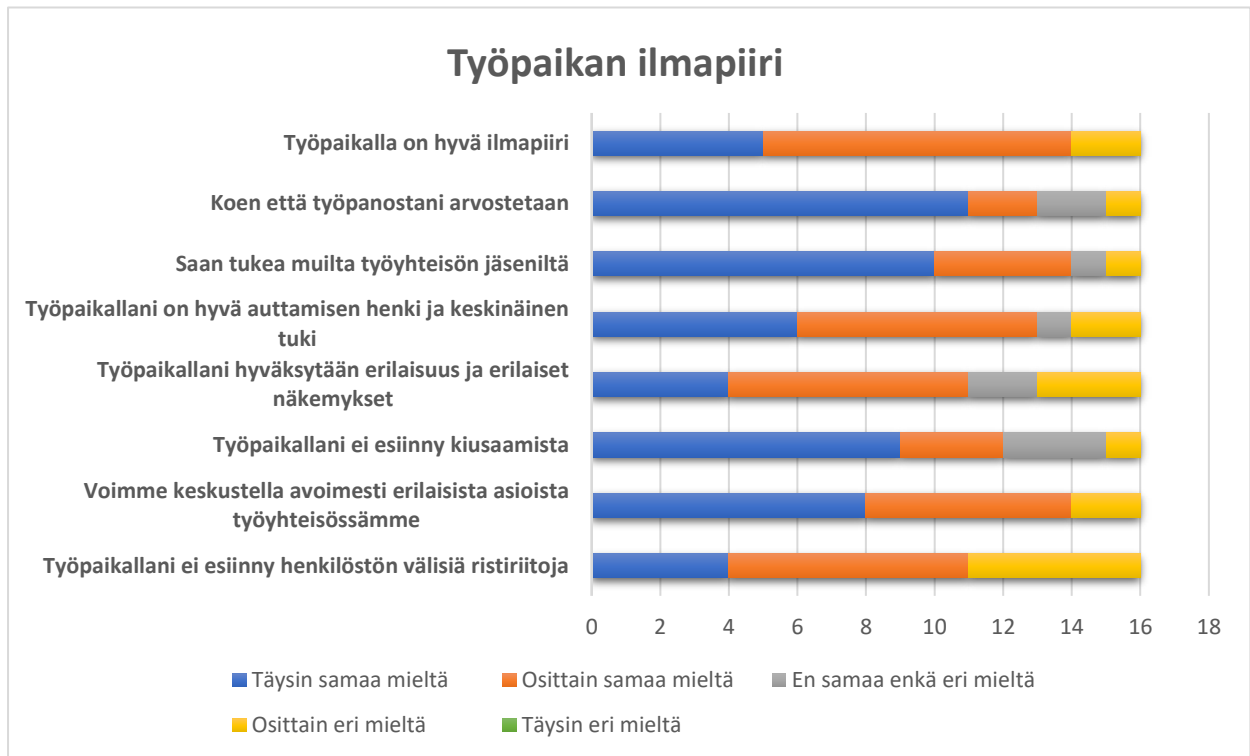
## 10.2 Työpaikan ilmapiiri

Toisessa osa-alueessa kysyttiin kysymyksiä liittyen työpaikan ilmapiiriin. Tutkimukseen vastanneista valtaosa (n=14) arvioi, että työpaikan ilmapiiri on hyvä ja kaksi vastanneista oli väitteen kanssa osittain eri mieltä. Vastaajista suurin osa (n=13) koki, että heidän työpanostaan arvostetaan työpaikalla. Vastaajista kaksi eivät olleet samaa eikä eri mieltä kyseisen väitteen kanssa ja yksi oli väitteen kanssa osittain eri mieltä. Lähes kaikki (n=14) vastaajista arvioivat, että työpaikalla saa tukea työyhteisön muilta jäseniltä, vastaajista yksi oli sitä osittain eri mieltä väitteen kanssa. Kyselyyn vastanneista 13 arvioivat, että Karhukallion lastenkodissa on hyvä auttamisen henki ja keskinäinen tuki. Kaksi vastaajista oli väitteen kanssa osittain eri mieltä ja yksi vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. (Kaavio 2).

Vastaajista 11 arvioivat, että työpaikalla vallitsee hyvä ilmapiiri, jossa hyväksytään erilaisuus ja erilaiset näkemykset. Vastaajista kolme oli väitteen kanssa osittain eri mieltä ja yksi ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastaajista suurin osa (n=12) arvioi, että työpaikalla ei esiinny kiusaamista. Vastaajista kolme ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa ja yksi oli osittain eri mieltä väitteen kanssa. Vastaajista suurin osa (n=14) arvioi, että työpaikalla pystytään keskustelemaan avoimesti erilaisista asioista työyhteisön kesken. Kaksi vastaajista oli väitteen kanssa osittain eri mieltä.

Valtaosa (n=11) vastaajista arvioi, ettei työpaikalla esiinny henkilöstön välisiä ristiriitoja. Vastaajista viisi olivat tämän väitteen kanssa osittain eri mieltä. (Kaavio 2).

Kaavio 2



Työpaikan ilmapiiriin liittyen kysyttiin vastaajilta avoin kysymys, että mitä kehittämisideoita tai muutoksia kaipaaisit työpaikan ilmapiiriin liittyen? Vastauksista käy ilmi, että toivotaan avoimempaa keskustelua ja yhteistä tekemistä koko talon kesken, sillä yhteishenki tuntuu olevan kateissa. Sen lisäksi avun saaminen toisilta kotiryhmiltä koettiin hankalaksi ja siihen kaivattaisiin muutosta. Vastaajat tiedostivat myös koronapandemian vaikuttaneen asiaan.

*”Avoimempaa keskustelukulttuuria johtajan sekä vastaavien ohjaajien kesken. Esimerkiksi johtoryhmän palaverien muistiot voisivat olla avoimempia. Koko työyhteisön yhteisiä hyvinvointipäiviä voisi olla useammin.”*

*”Enemmän yhteisiä päiviä ja tilaisuuksia, jotta henkilöstö pääsee keskustelemaan keskenään. Päivän aikana esimerkiksi talon osastojen väliset yhteiset kahvittelet. Myös se, että kaikki osastot olisivat valmiina auttamaan ja tukemaan toisia osastoja, kun tilanne sitä vaatii.”*

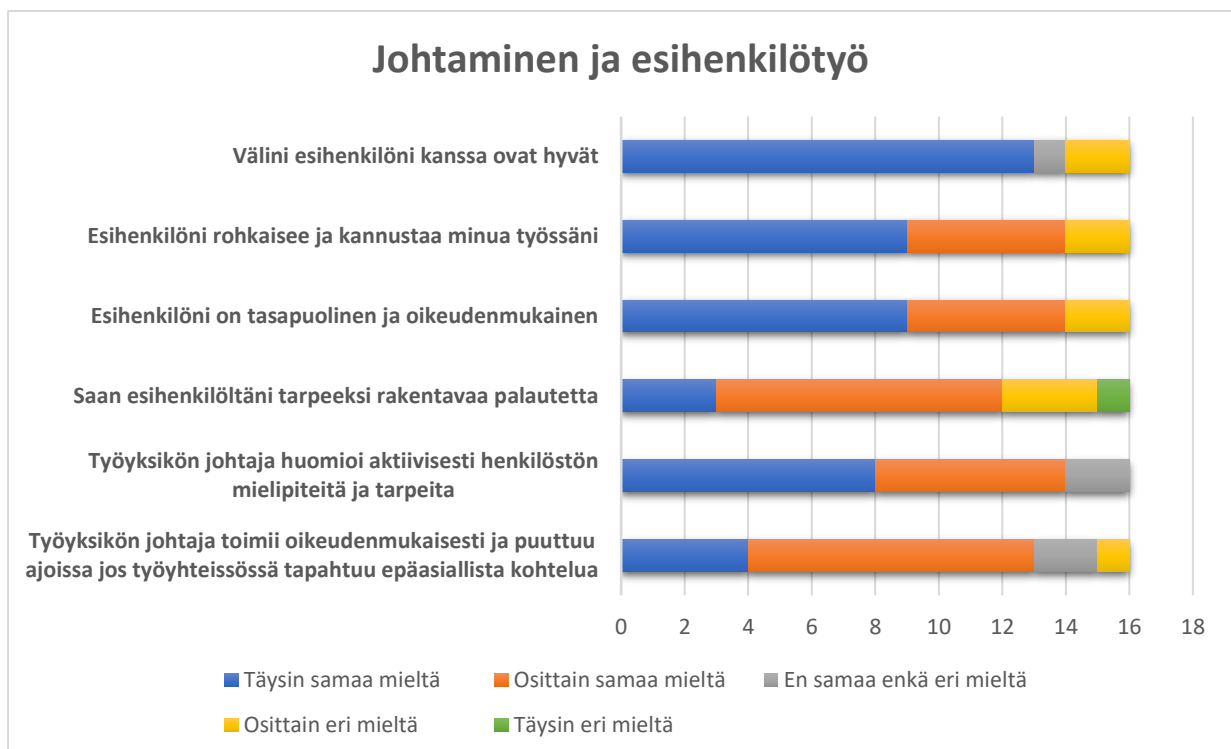
*”Kotiryhmien välillä oli aikaisemmin enemmän yhteistä toimintaa ja sitä kautta toisten kotiryhmien työntekijät ja lapset tulivat tutummiksi. Nyt jo pidemmän aikaa on tuntunut, että koko talon yhteishenki on ollut kateissa. Toki korona on vaikuttanut asiaan, mutta tilanne muuttui tähän suuntaan jo ennen koronaa. Lisäksi aikaisemmin oli itsestään selvää, että naapuriapua tarjotaan ja annetaan. Nykyisin tuntuu välillä siltä, että kun apua pyytää, sitä annetaan pitkin hampain. Lisäksi välillä tuntuu, että avoimuus kotiryhmien välillä on hieman kadonnut. Välillä tuntuu, että asioita,*

*joista olisi yleisen turvallisuudenkin vuoksi hyvä tiedottaa koko taloa, ei haluta puhua oman kotiryhmän ulkopuolelle.”*

### 10.3 Johtaminen ja esihenkilötyö

Kyselyn kolmannessa osa-alueessa kysyttiin kysymyksiä liittyen johtamiseen ja esihenkilötyöhön. Vastaajista suurin osa (n=13) arvioi välinsä esihenkilön kanssa hyväksi. Kaksi vastaajista oli väitteen kanssa osittain eri mieltä ja yksi vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa. Valtaosa vastaajista (n=14) arvioi, että heidän esihenkilönsä rohkaisee ja kannustaa heitä työssään. Kaksi vastaajista oli väitteen kanssa osittain eri mieltä. Vastaajista suurin osa (n=14) arvioi, että esihenkilö toimii tasapuolisesti sekä oikeudenmukaisesti. Kaksi vastaajista oli väitteen kanssa osittain eri mieltä. Vastaajista 11 arvioi saavansa esihenkilöltään tarpeeksi rakentavaa palautetta. Vastaajista kolme oli väitteen kanssa osittain eri mieltä ja vastaajista yksi oli täysin eri mieltä väitteen kanssa. Suurin osa vastaajista (n=14) arvioi, että työyksikön johtaja huomio aktiivisesti henkilöstön mielipiteet ja tarpeet. Kaksi vastaajista ei olleet väitteen kanssa samaa eikä eri mieltä. Vastaajista 13 arvioi, että työyksikön johtaja toimii oikeudenmukaisesti ja puuttuu ajoissa, jos työyhteisössä tapahtuu epäasiallista kohtelua. Yksi vastaajista oli väitteen kanssa osittain eri mieltä ja kaksi ei ollut samaa eikä eri mieltä. (Kaavio 3).

Kaavio 3



Viimeinen avoin kysymys liittyi johtamis- ja esihenkilötyön kehittämiseen. Työntekijät toivoivat enemmän palautetta työyksikön johtajalta, sekä esihenkilöiltä. Toiveena oli myös, että johtaja kävisi kotiryhmissä säännöllisesti ja esihenkilöille muitakin vuoroja kuin aamuja. Myös työvuorojen tasainen jako mainittiin vastauksissa.

*”Toivoisin työyksikön johtajalta välillä enemmän palautetta omasta työstä.”*

*”Johtaja voisi esimerkiksi kerran kuussa käydä kotiryhmässä yhden työvuoron verran tutustumassa arkeen. Esihenkilöt voisivat myös tehdä enemmän muitakin työvuoroja kuin aamuvuoroja.”*

*”Vuorot, joista maksetaan enemmän palkkaa, pitäisi laittaa tasapuolisesti jakoon ja ensi-sijaisesti vakituisille työntekijöille”*

*”Enemmän palautetta ja säännöllisesti.”*

## 11 Tulosten tarkastelu

Kyselyyn vastanneiden ohjaajien vastausten perusteella voidaan päätellä, että heidän työhyvinvointinsa taso Karhukallion lastenkodissa on melko hyvä. Yksittäisellä työntekijällä on vastuu huolehtia omasta terveydestään ja jaksamisestaan esimerkiksi liikkumalla säännöllisesti, riittävällä levolla ja monipuolisella ravinnolla (Hyppänen 2010, 311). Kyselyn perusteella Karhukallion ohjaajat huolehtivat omasta hyvinvoinnistaan hyvin ja kokevat työnsä mielekkääksi. Karhukalliossa työvuorolistat suunnitellaan niin että ohjaajat ehtivät palautua työpäivistä riittävän hyvin. Tämä näkyi kyselyn tuloksissa selkeästi, sillä suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että ehtivät hyvin palautua vuoroista ja työvuorolistojen toimivuudesta mainittiin myös avoimen kysymyksen kautta. Onkin tärkeää, että työvuorosuunnittelu toimii ja otetaan huomioon palautumisaika sillä riittävä lepo ja vapaa-aika vähentää henkilön työstressiä ja siten vaikuttaa myös hyvinvointiin ja jaksamiseen työssä. Ihmisen kuormittuminen on automaattista, mutta meillä on myös palautumismekanismi, joka auttaa palautumaan työn teosta. Palautumiseen on kiinnitettävä huomiota joka päivä, sillä ihmisessä ei ole niin sanottua akkua, jonka pystyisi lomalla lataamaan koko vuodeksi. (Manka & Manka 2016, 181-182.) Kyselyyn vastanneiden toiveissa oli kuitenkin säännöllisten taukojen huomioonottaminen ja taukojen mahdollistaminen niin, että ohjaaja saisi omaa aikaa esimerkiksi taukhuoneessa tai ulkoilemalla. Pienet elpymishetket päivittäin työn ohessa lisäävät voimia ja jaksamista (Manka & Manka 2016, 182). Sen lisäksi oli toiveena selkeämpi aikataulutus työvuorotoiveille. Hyvään esihenkilötoimintaan kuuluu riittävästä resursseista huolehtiminen, työn suunnittelu ja organisointi. (Mattila & Pääkkönen 2015, 10.)

Karhukalliossa työilmapiiri koettiin hyväksi ja työyhteisössä tuetaan toinen toisiaan. Ilmapiiri on tärkeä osa yksilön ja koko työyhteisön hyvinvointia. Jokaisella työntekijällä on vastuu työilmapiirin rakentamisessa, sillä jokainen voi omalla käytöksellään vaikuttaa siihen (Mäkiniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 20). Onkin positiivista huomata, että ohjaajat kokevat työpaikan ilmapiirin hyväksi ja sallivaksi. Työpaikalla ei koeta esiintyvän juurikaan kiusaamista, kuitenkin yksi vastanneista oli osittain eri mieltä siitä, etteikö työpaikalla esiintyisi kiusaamista ja tämä on tärkeä huomioida. Hyvän työilmapiirin perusasia voidaan pitää työyhteisön jäsenten käytöstä työpaikalla. Asiallinen käytös on hyvän työilmapiirin peruslähtökohta ja huonosti käyttäytyvät ihmiset tuhoavat hyvää yhteishenkeä ja ilmapiiriä sekä aiheuttavat käytöksellään negatiivisia tunteita, stressiä sekä terveydellistä haittaa kaikille työyhteisön jäsenille. (Aro 2018, 50.)

Työyhteisössä arvostetaan toisten työpanosta, joka on tärkeää työn merkityksellisyyden kannalta, kun ihminen kokee, että hänen tekemistään arvostetaan vaikuttaa se työn mielekkyyteen ja jaksamiseen työssä. Eniten eroavaisuutta vastauksissa oli väitteessä, jossa kysyttiin erimielisyyksien esiintyvyydestä henkilöstön välillä. Tämä selittyy luultavasti sillä, että avoimessa kysymyksessä nousi ilmi, että ohjaajat kaipasivat kotiryhmien välistä auttamista ja tukea enemmän sekä yhteisiä työhyvinvointipäiviä. Ennen kotiryhmät autoivat enemmän toisiaan mutta nyt koettiin, että avunsaaminen on hankalaa.

Johtamis- ja esihenkilötyöllä on suuresti vaikutusta yksilön ja koko työyhteisön hyvinvointiin, sen ilmapiiriin ja yleisesti työpaikan ihmissuhteisiin. Johtaminen ja esihenkilötyö näyttäytyi toimivan Karhukallion lastenkodissa hyvin, sillä kyselyyn vastanneet ohjaajat kokivat välinsä esihenkilönsä hyväksi ja johtajan koettiin toimivan oikeudenmukaisesti ja puuttuvan ajoissa, jos työyhteisössä tapahtuu epäasiallista kohtelua. Onkin tärkeää, että omaan esihenkilöön voi luottaa ja että, hän kohtelee työntekijöitään ystävällisesti ja huomaavaisesti sekä kunnioittaa työntekijöidensä oikeuksia (Manka & Manka 2016, 133). Palautetta ja kehitystä kaivattiin palautteen antamiseen johtajalta ja esihenkilöiltä. Yksi tärkeimmistä asioista työilmapiirin kehittämässä on, että johto on kiinnostunut asiasta ja tekee konkreettisia asioita työilmapiirin parantamiseksi (Aro 2018, 137).

### 11.1 Kehittämisideat

Kyselyn tulosten perusteella nostimme esiin muutaman kehitysidean Karhukallion lastenkodin ohjaajien työhyvinvoinnin parantamiseksi. Oman jaksamisen kannalta nousi esiin toiveita laajemmista työsuhdeliikuntaeduista. Kattavammat liikunta- ja hyvinvointiedut antavat työntekijälle laajemmat mahdollisuudet panostaa omaan hyvinvointiinsa ja näin yksilöt myös jaksavat paremmin töissä, kun he vapaa-ajalla huolehtivat itsestään. Myös taukoihin kaivattiin muutosta. Työpaikalla kannattaisi miettiä, miten pieniä palauttavia hetkiä voisi saada työpäivään mukaan. Ne voisivat olla pieniä rupeamia, jolloin työntekijät eivät olisi täysin työnsä vallassa, vaan tietoisia itsestään ja siitä, mitä he juuri sillä hetkellä ovat tekemässä. Esimerkiksi työntekijä voisi istahtaa tuolilleen pari minuutiksi ja keskittyä itseensä: laittaa silmät kiinni, hengittää syvään ja rentoutua. (Manka & Manka 2016, 182.) Tauot voitaisiin jatkossa mahdollisuuksien mukaan laittaa työvuorolistoihin ylös, näin jokainen näkisi milloin heillä on tauko. On kuitenkin otettava huomioon, ettei ympärivuorokautisessa laitoksessa aina ole mahdollisuus taukoon juuri sovittuun aikaan vaan niissä tulee käyttää niin sanotusti omaa pelisilmää. Kuitenkin olisi hyvä, jos ohjaajilla olisi oma taukotila, niin että he saisivat käydä rauhassa syömässä, juomassa kahvin tai muuten vain oleskelemassa ilman, että toiset ohjaajat tai talon lapset tulisivat keskeyttämään päivän oman hetken.

Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on yhteisön yhteen toimivuus ja ilmapiiri. Karhukalliossa on kolme kotiryhmää, joissa kaikissa työskentelee omat ohjaajat mutta välillä apua tarvitaan toisen kotiryhmän ohjaajilta. Tämä koettiin tällä hetkellä hankalaksi. Työilmapiirin kehittämistyötä ei voida ulkoistaa kellekään, vaan koko työyhteisö on vastuussa siitä, sillä työilmapiirin kehittämässä on ennen kaikkea kyse työyhteisön, johtamisen ja työn kehittämistä ja sen toimivuudesta. Esihenkilön ei tarvitse kehittää työilmapiiriä yksin. Eikä sitä edes voi yksin tehdä, koska ilmapiiriä ei voi kehittää ilman jokaisen yhteisön jäsenen myötävaikutusta ja osallistumista. Työntekijöiden

ottaminen mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen tukee heidän työmotivaatiotaan ja tuo voimavaroja sekä erilaisia näkökulmia kehittämistyöhön. (Aro 2018, 137.) Tähän ratkaisuna voisi toimia ohjaajien toivomat kaikkien kotiryhmien yhteiset työhyvinvointipäivät ja yleisesti yhteinen tekeminen. Näin ohjaajat pääsisivät tutustumaan paremmin toisien kotiryhmien ohjaajiin ja mitä paremmin henkilöstö tuntee toisensa sen helpompaa varmasti jatkossa avun kysyminen ja saaminen olisi. Tätä suunnitellessa tarvitaan esihenkilöltä ja johdolta hyvää organisointia mutta ennen kaikkea kailta avoimuutta ja kykyä unohtaa vanhat erimielisyydet ja aloittaa puhtaalta pöydältä yhteen hiileen puhaltaminen.

Esihenkilöltä ja johdolta kaivattiin säännöllistä palautteen antoa. Säännöllisen palautteen saanti esihenkilöltä on monelle työntekijälle tärkeää, sillä positiivisen palautteen ja kehujen saanti omasta työpanoksesta lisää työmotivaatiota sekä tuo työntekijälle ilmi sen, että esihenkilö ja johto näkevät hänen työpanoksensa ja arvostavat sitä. Myös rakentavan palautteen saanti on tärkeää, sillä sen kautta työntekijä pystyy kehittämään ja parantamaan omaa tekemistään. Jos ei koskaan saa palautetta on vaikea tietää, tekeekö työnsä hyvin ja arvostetaanko omaa panostaan työyhteisössä vai ei.

Viimeisenä kehitysideana kyselyn perusteella nousi esiin toive selkeämmästä aikataulutuksesta työvuorotoiveiden kohdalla. Työvuorolistat koettiin hyväksi ja toimiviksi mutta se, milloin omat toiveet pitää viimeistään esittää koettiin hankalaksi. Tähän ratkaisuna voisi toimia yleinen sääntö, että toiveet tulee esittää X- päivänä ennen listojen julkaisua ja tämä voitaisiin merkata ylös kotiryhmien kalentereihin tai jokainen voisi kirjata sen ylös myös omaan henkilökohtaiseen kalenteriinsa. Työvuorolistojen tekijällä on tuki vastuu siitä, että jokainen ohjaaja tietää työvuorolistojen aikataulun ja toimintavan mutta on myös hyvä olla itse aktiivinen ja utelias, jos ei tiedä miten jotkin asiat toimivat työyhteisössä.

Esihenkilön on hyvä yhdessä henkilöstön kanssa tehdä työhyvinvointisuunnitelma vähintään yhdeksi kalenterivuodeksi. Suunnitelman pohjaksi tulee selvittää työhyvinvoinnin sen hetkinen laatu: työyhteisökyselyllä, itsearvioinnilla tai muulla tavoin kuten kehityskeskusteluilla. (Manka & Manka 2016, 95.) Tässä tapauksessa Karhukallio voi käyttää opinnäytetyön tutkimuksen tuloksia apuna esimerkiksi työhyvinvointisuunnitelmaa tehdessään tai muuten kehittäessään työhyvinvoinnin tilaa eteenpäin. Tutkimuksen tulokset antavat Karhukallion johdolle vastauksen tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilasta ja tätä tietoa voidaan käyttää jatkossa työhyvinvoinnin kehittämisessä.

## Lähteet

### Painetut

Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin: parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki: Talentum.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Saastamoinen, K. 2008. Lapsen asema sijaishuollossa - Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.

Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: viitteitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

### Sähköiset

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. E-kirja. Alma Talent.

Bardy, M. 2009. Lastensuojelun ytimissä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 14.12.2021. [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)

Hoikkala, S. & Kuokkanen, J. 2017. Turvallisesti sijaishuollossa - väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 4/2017. Viitattu 27.1.2022. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Turvallisesti-sijaishuollossa.pdf>

Katajala, L. 2021. Työhyvinvointi lastensuojelutyössä- työn kuormittavuus ja sen ehkäiseminen. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 25.2.2022. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/76073>

Lapsen hyvä ja lapsen suojele. Eettisiä näkökulmia lapsen hyvinvointiin, oikeuksiin ja suojeleluun 2017. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 21.1.2022. [https://etene.fi/documents/1429646/4872334/44.Lapsen\\_hyva\\_suojelu\\_f.pdf/c57afd85-9761-48c5-a5c4-4752a5571409/44.Lapsen\\_hyva\\_suojelu\\_f.pdf.pdf](https://etene.fi/documents/1429646/4872334/44.Lapsen_hyva_suojelu_f.pdf/c57afd85-9761-48c5-a5c4-4752a5571409/44.Lapsen_hyva_suojelu_f.pdf.pdf)

Lastensuojelulaki 2007/417. Viitattu 13.12.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L1P2>

Malja, M., Puustinen-Korhonen A., Petrelius, P. & Eriksson P. 2019. Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto. Viitattu 14.12.2021. [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)

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Talentum Pro.

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 9.1.2022. [http://ttk.fi/files/4660/Tyon\\_henkisten\\_kuormitustekijoiden\\_hallinta.pdf](http://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf)

Mäkinieniemi, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 14.12.2021. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014\\_18\\_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf)

Perhehoitolaki 2015/263. Viitattu 25.2.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150263>

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Työterveyslaitos. Viitattu 13.12.2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1>

THL 2020. Kiireellinen sijoitus. Viitattu 26.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/kiireellinen-sijoitus>

THL 2021a. Mitä on lastensuojelu? Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 13.12.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>

THL 2021b. Sijoitus avohuollon tukitoimena. Viitattu 6.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/sijoitus-avohuollon-tukitoimena>

THL 2021c. Lapsen oikeudet sijaishuollossa. Viitattu 13.12.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hoito-ja-kasvatus-sijaishuollossa/lapsen-oikeudet-sijaishuollossa>

Työhyvinvointi 2021. Työterveyslaitos. Viitattu 13.12.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Vilkka, H. 2014. Tutki ja mittaa- Määrällisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 23.1.2022. <http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

Vilkka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. Jyväskylä - PS-kustannus.

Väkivallaton lapsuus - toimenpidesuunnitelma lapsiin kohdistuvan väkivallan ehkäisystä 2020-2025. 2019. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 26.1.2022. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161899/STM\\_2019\\_27\\_J.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161899/STM_2019_27_J.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Työn imu 2022. Työterveyslaitos. Viitattu 23.1.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

## Julkaisemattomat

Hyvä kohtelu Karhukalliossa 2021. Hyvän kohtelun suunnitelma - omavalvontasuunnitelma. Viitattu 27.1.2022. Karhukallion lastenkoti. Espoo.

Karhukallion lastenkodin ohjaajat 2021. Laadittu kirjelmä palkkavaadetta varten. Viitattu 27.1.2022. Karhukallion lastenkoti. Espoo.

## Kaaviot

Kaavio 1: Oma jaksaminen ja hyvinvointi työssä .....	18
Kaavio 2: Työpaikan ilmapiiri .....	19
Kaavio 3: Johtaminen ja esihenkilötyö .....	21

## Liitteet

# Työhyvinvointikysely

Liite 1: Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikyselyssä on tarkoitus selvittää Karhukallion työntekijöiden hyvinvointia. Kysely antaa sinulle mahdollisuuden kertoa mielipiteesi työstäsi ja tyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Kyselyyn vastataan anonyymisti.

## Oma jaksaminen ja hyvinvointi työssä

### 1. Pidän huolta terveydestäni (Riittävä uni, ravinto & liikunta)

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

### 2. Koen työni mielekkääksi

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

### 3. Työmotivaationi on hyvä

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

### 4. Ehdin palautua työpäivistäni tarpeeksi

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

### 5. Mitä kehittämissideoita tai muutoksia kaipaisit työkyvyn ja työssäjaksamisen parantamiseksi?

# Työpaikan ilmapiiri

## 6. Työpaikalla on hyvä ilmapiiri

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

## 7. Koen, että työpanostani arvostetaan

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

## 8. Saan tukea muilta työyhteisön jäseniltä

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

9. Työpaikallani on hyvä auttamisen henki ja keskinäinen tuki

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

10. Työpaikallani hyväksytään erilaisuus ja erilaiset näkemykset

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

11. Työpaikallani ei esiinny kiusaamista

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

12. Voimme keskustella avoimesti erilaisista asioista työyhteisössämme

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

13. Työpaikallani ei esiinny henkilöstön välisiä ristiriitoja

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

14. Mitä kehittämisideoita tai muutoksia kaipaisit työpaikan ilmapiiriin liittyen?

# Johtaminen ja esihenkilötyö

15. Välini esihenkilöni kanssa ovat hyvät

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

16. Esihenkilöni rohkaisee ja kannustaa minua työssäni

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

17. Esihenkilöni on tasapuolinen ja oikeudenmukainen

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

18. Saan esihenkilöltäni tarpeeksi rakentavaa palautetta

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

19. Työyksikön johtaja huomioi aktiivisesti henkilöstön mielipiteitä ja tarpeita

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

20. Työyksikön johtaja toimii oikeudenmukaisesti ja puuttuu ajoissa jos työyhteisössä tapahtuu epäasiallista kohtelua

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

21. Mitä kehittämissideoita tai muutoksia kaipaisit esihenkilötyöhön tai johtamiseen?

## Liite 2: Saatekirje

Hyvä Karhukallion lastenkodin ohjaaja!

Olemme Ella Korhonen ja Roosa Reijonen ja opiskelemme Laurean ammattikorkeakoulussa sosionomeiksi.

Teemme opinnäytetyömme yhteistyössä Karhukallion lastenkodin kanssa ja tavoitteenamme on tuottaa tietoa, jota voitaisiin hyödyntää Karhukallion työhyvinvoinnin kehittämisessä ja parantamisessa. Tarkoituksenamme on saada teiltä tietoa, jonka avulla voidaan selvittää, että millaiseksi te ohjaajat koette oman työhyvinvointinne, työyhteisön ilmapiirin sekä johtamis- ja esihenkilötyön. Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työn mielekkäys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi ja se vaikuttaa työssä jaksamiseen.

Vastauksenne käsitellään luottamuksellisesti ja tutkimuksen tuloksista teitä ei voi tunnistaa vastaajaksi. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tutkimukseen, johon tämä saatekirje liittyy ja vastauslomakkeet hävitetään heti opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen.

Kysely toteutetaan Microsoft-Forms kyselypohjalla, jonka linkki löytyy tämän sähköpostin lopusta. Kyselyyn vastaamisessa menee noin 10 minuuttia ja vastauksenne auttaa meitä keräämään tietoa koskien työhyvinvointianne.

Tutkimuksemme valmistuu vuonna 2022 ja se tullaan julkaisemaan Theseuksessa, joka on Suomen ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä ja julkaisuja tallentava kokotekstitietokanta.

Tutkimusta koskeviin kysymyksiin vastaa Ella Korhonen sähköpostitse [ella.korhonen@espoo.fi](mailto:ella.korhonen@espoo.fi)

Kiitos jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin: Ella Korhonen & Roosa Reijonen