

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

TYÖHYVINVOINTIA VAHVISTAVAN YHTEISÖLLISEN TAPAHTUMAN JÄRJESTÄMINEN LASTENSUOJELU- YKSIKÖSSÄ

TEKIJÄT Ari-Pekka Jokisaari
Jonna Kallio

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sosionomin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Ari-Pekka Jokisaari ja Jonna Kallio	
Työn nimi Työhyvinvointia vahvistavan yhteisöllisen tapahtuman järjestäminen lastensuojeluyksikössä	
Päiväys Huhtikuu 2023	Sivumäärä/Liitteet 27/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Yksityinen lastensuojeluyksikkö	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössämme toteutettiin yhteisöllinen työhyvinvoinnin edistämistä tavoitteleva toiminnallinen tapahtuma erityistason lastensuojeluyksikön henkilökunnalle. Tavoitteena oli edistää yhteisöllisyyttä, osallisuutta ja tukea henkilökunnan työssäjaksamista.</p> <p>Lastensuojelutyö on henkisesti vaativaa työtä. Työhyvinvoinnin merkitys lastensuojeluyksikössä on erittäin tärkeä, sillä hyvä työhyvinvointi edistää paitsi henkilökunnan hyvinvointia, myös lasten hyvinvointia ja turvallisuutta. Työhyvinvointi on mielekkään työn, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin kokonaisuus.</p> <p>Valikoimme aiheeksi työhyvinvoinnin tukemisen, koska se on erittäin tärkeä osa-alue työntekemisen, sekä myös työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. Viime vuosina työhyvinvointi on noussut yhä keskeisemmäksi puheenaiheeksi ja siihen on alettu työnantajien toimesta panostaa ja kiinnittää huomiota, sillä on huomattu sen olevan niin työntekijän, työnantajan kuin yhteiskunnankin etu.</p> <p>Toiminnallisessa kehittämistyössä käytettiin osallistavia ja aktivoivia menetelmiä. Työhyvinvoinnin edistämistä tukeva toiminta toteutettiin yksityisessä lastensuojeluyksikössä Etelä-Savossa. Työskentelyyn osallistui kahdeksan yrityksen työntekijää.</p> <p>Työhyvinvoinnin kehittämistä tukevat toiminnot koettiin hyvänä asiana. Palaute tästä tapahtumasta oli hyvä. Työntekijät huomasivat ajatustensa samankaltaisuuden ja, että pienillä teoilla, kuten avoimemmalla keskustelulla, voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin. Työntekijät kokivat saaneensa vahvistusta omaan työhönsä ja tämänkaltaisia toiminnallisia päiviä toivottiin lisää.</p>	
Avainsanat Työssä jaksaminen, työhyvinvointi, työkykyä ylläpitävä toiminta, lastensuojelu	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Social Services	
Author(s) Ari-Pekka Jokisaari and Jonna Kallio	
Title of Thesis Organising a Communal Event that Strengthens Well-being at Work in a Child Welfare Unit	
Date April 2023	Pages/Appendices 27/2
Client Organisation /Partners Private Child Protection Unit	
<p>Abstract</p> <p>In the thesis, a community-based functional event aimed at promoting well-being at work was carried out for the staff of a special-level child welfare unit. The aim was to promote a sense of community, inclusion and support the staff's ability to cope at work.</p> <p>Child welfare work is mentally demanding work. The importance of well-being at work in the child welfare unit is very important, as good well-being at work promotes not only the well-being of the staff, but also the well-being and safety of children. Well-being at work is a combination of meaningful work, health, safety and well-being.</p> <p>The topic of supporting well-being at work was chosen, as it is a very important area for work, as well as for the overall well-being of the employee. In recent years, well-being at work has become an increasingly central topic of discussion, and employers have started to invest in and pay attention to it, as it has been noticed that it is in the interests of the employee, the employer and society.</p> <p>Participatory and activating methods were used in the functional development work. Activities supporting the promotion of well-being at work were carried out in a private child welfare unit in South Savo. Eight employees of the company took part in the work.</p> <p>Activities supporting the development of well-being at work were seen as a good thing. Feedback on this event was good. Employees noticed the similarity of their thoughts and that small actions, such as more open discussion, can affect well-being at work. The employees felt that they had received reinforcements for their own work, and more functional days of this kind were hoped for.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Coping at work, well-being at work, activities that maintain work ability, child welfare</p>	

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI LASTENSUOJELUYKSIKÖSSÄ.....	6
2.1	Työhyvinvointia heikentävät ja parantavat tekijät.....	7
2.2	Työkykyä ylläpitävätoiminta työhyvinvoinnin edistäjänä	8
3	LASTENSUOJELUTYÖN MERKITYS	10
3.1	Lain tarkoitus.....	10
3.2	Lastensuojelun periaatteet.....	10
3.3	Sijaishuollon määrä	12
4	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	13
5	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS.....	14
5.1	Toimintayksikön kuvaus	14
5.2	Suunnittelu.....	14
5.3	Kehittämistyön toteutus.....	15
5.4	Arviointi.....	17
6	POHDINTA.....	18
6.1	Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat	18
6.2	Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus	20
6.3	Ammatillinen kasvu	21
6.4	Tulosten pohdinta	22
	LÄHTEET	23
	LIITE 1 YHTEISÖLLISEN TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISILTAPÄIVÄN OHJELMA	26
	LIITE 2 HARJOITUKSET	27

1 JOHDANTO

Työssä keskeisinä käsitteinä nousevat esille työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työkykyä ylläpitävä toiminta, sekä lastensuojelu. Työhyvinvointi on tärkeä osa työssä jaksamisessa. Myönteiset kokemukset vaikuttavat työhyvinvointiin eikä kielteisten ja kuormittavien työn piirteiden poistaminen riitä. Työnilon kokemukset liittyvät työhyvinvointiin. Työniloon vaikuttavat yksilön omat asenteet, johtaminen, työyhteisö, organisaatio sekä itse työ. Työpaikan lisäksi siihen vaikuttavat asiakkaat ja kotiolot. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 76.) Viime vuosina työhyvinvointi on noussut yhä keskeisemmäksi puheenaiheeksi ja siihen on alettu työnantajien toimesta kiinnittämään huomiota, sillä on huomattu sen olevan niin työntekijän, työnantajan kuin yhteiskunnankin etu. Työhyvinvointi on tärkeä osa organisaation toimintaa, sillä hyvinvoivat työntekijät ovat tehokkaampia, sitoutuneempia ja motivoituneempia työhönsä. (Virolainen, 2012.) Työhyvinvoinnin tukeminen on erittäin tärkeä osa-alue työntekemisen, sekä myös työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta.

Työkykyä ylläpitävän toiminta (tyky), sai alkunsa 1980-luvun lopulla. Silloin työmarkkinajärjestöt sopivat suosituksista työkykyä edistävän toiminnan järjestämisestä työpaikoille. Tyky-toiminnalla tarkoitetaan pitkäjänteistä ja jatkuvaa panostamista työkyvyn ylläpitämiseen. Hyvin monelle se tarkoittaa virkistäytymispäivän / tyky-päivän järjestämistä kerran tai kaksi vuodessa. Toiminnalla pyritään lisäämään ja edistämään yhteisöllisyyttä, luomaan me-henkeä ja parantamaan työoloja. (Tyky-päivä.net 2022.)

Lastensuojelun tarkoitus on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. (STM 2022a.) Lastensuojelutyössä työskentelevät kohtaavat usein haastavia tilanteita ja voivat kokea kuormitusta työssään. Hyvinvoiva työntekijä pystyy paremmin huolehtimaan asiakkaistaan ja tekemään vaativaa työtään (Kallioinen 2016, 57–59). Työhyvinvoinnin merkitys lastensuojeluyksikössä on erittäin tärkeä, sillä hyvä työhyvinvointi edistää paitsi henkilökunnan hyvinvointia, myös lasten hyvinvointia ja turvallisuutta. (Lehtinen & Puukari 2015, 73–74.)

Työ on toiminnallinen kehittämistyö, joka toteutettiin työyhteisössä nousseen työhyvinvointia edistävän toiminnan kehittämisen tarpeeseen. Toteutimme työn toiminnallisen osuuden yksityisessä lastensuojeluyksikössä Etelä-Savossa. Lastensuojeluyksikössä on seitsemän paikkaa päihdeiden kanssa oireileville 13–17-vuotiaille nuorille, sekä 10 työntekijää. Yksikössä on haastavia nuoria ja työskentely yksikössä vaatii työntekijältä henkistä jaksamista, minkä vuoksi työhyvinvointiin panostaminen on erityisen tärkeää. Erityisosaamisena yksikössä ovat päihde- ja huumetyö, päihdearviointi sekä tavoitteellinen perhetyö/-terapia.

Kehittämistyön tarkoituksena oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida yhteisöllinen työhyvinvoinnin edistämistä tavoitteleva tapahtuma lastensuojelun henkilökunnalle. Työn tavoitteena oli edistää yhteisöllisyyttä ja tukea henkilökunnan työssäjaksamista, sekä antaa työyksikölle ideoita jatkoon työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen.

2 TYÖHYVINVOINTI LASTENSUOJELUYKSIKÖSSÄ

Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite, joka kattaa työntekijän lisäksi työn, työyhteisön, organisaation ja johtamisen. Työntekijän näkökulmasta työhyvinvointiin vaikuttavat kokemukset omasta terveydestä ja toimintakyvystä, työn ominaisuuksista, työyhteisön tavasta toimia, sekä johtamisen toteutuksesta. Myös työntekijän henkilökohtainen elämäntilanne, perhe, sosiaaliset suhteet ja harrastukset vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. (Laaksonen, Laitinen & Hiilamo 2020, 232-234.)

Työhyvinvointi on tärkeää lastensuojelussa, sillä lastensuojelutyössä työskentelevät kohtaavat usein haastavia tilanteita ja voivat kokea kuormitusta työssään. Hyvinvoiva työntekijä pystyy paremmin huolehtimaan asiakkaistaan ja tekemään vaativaa työtään. Työn merkityksellisyys ja ammatillinen kasvu ovat tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnille. (Kallioinen 2016, 57–59.) Resilienssi eli psyykkinen selviytymiskyky on yksi keskeinen ominaisuus työhyvinvoinnissa lastensuojelussa, joka korostaa yksilön ja yhteisön kykyä selviytyä vaikeuksista ja vastoinkäymisistä. Resilienssiä voidaan edistää muun muassa vahvistamalla yksilön sosiaalisia suhteita ja tukiverkostoja sekä tarjoamalla tukea ja resursseja työssä jaksamiseen. (Rutter 2012, 339.)

Työhyvinvoinnin merkitys lastensuojeluyksikössä on erittäin tärkeä, sillä hyvä työhyvinvointi edistää paitsi henkilökunnan hyvinvointia, myös lasten hyvinvointia ja turvallisuutta. Yhteisölliset tapahtumat ovat tehokas tapa edistää työhyvinvointia ja vahvistaa yhteishenkeä lastensuojeluyksikössä. Tapahtuman järjestämisellä on positiivinen vaikutus henkilökunnan työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. Tapahtuman avulla henkilökunta voi rentoutua ja saada uutta energiaa työhönsä. Tapahtuman järjestäminen yhdessä edistää yhteishenkeä ja antaa mahdollisuuden jakaa kokemuksia ja ideoita. (Lehtinen & Puukari 2015, 73–74.)

Kanadassa lastensuojelun työntekijöillä on havaittu korkeita emotionaalisen uupumuksen pisteitä, vaikka heidän työtyytyväisyytensä on korkea. Yksilölliset ominaisuudet, työn palkitsevuus, usko sen vaikuttavuuteen sekä sitoutuneisuus lasten hyvinvoinnin eteen tehtävään työhön, vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Esimiehillä, työkavereilla, työmäärällä, ylenemismahdollisuuksilla ja henkilökohtaisella turvallisuuden kokemuksella on positiivinen vaikutus työssäjaksamiseen. Työntekijät, jotka työskentelevät ahkerasti tehden parhaansa raskaan työtaakan kanssa ja kokivat onnistumisia sekä taitojen paranemista, jaksoivat työssään paremmin. Varsinkin naiset kokevat työn merkityksellisyyden palkitsevana tekijänä ja täten positiivisena vaikuttajana työssäjaksamiseen. (Stalker, Mandell, Frensch, Harvey & Wright 2007.)

Työssä voi stressaantua esimerkiksi liiallisen työmäärän takia, ja pitkittyneenä tämä tila voi johtaa työuupumukseen. Työstressin pitkittyessä kehittyvä tila, jossa vallitsevina tunteina ovat väsymys, kynnistyminen työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Työuupumus ei synny lyhyessä ajassa, vaan siihen tarvitaan kuukausien tai vuosien jatkuva työstä johtuva ylikuorma. (Laaksonen, Laitinen & Hiilamo 2020, 238–239.) Työuupumuksesta ja työhyvinvoinnista puhutaan nykyään paljon. Ongelmana ovat riittämättömät resurssit sekä palvelujärjestelmän sekavuus. Työssä jaksamiseen vaikuttavat monet tekijät, kuten ihmisen persoona ja eletty elämä. (Hietaharju & Paavola 2020.) Työssä väsyminen on yleinen tila, joka näkyy monissa tilanteissa. Kynnistyminen ja ammatillisen itsetunnon lasku ovat seurausta työhön väsymisestä ja se vaikuttaa merkittäväällä tavalla työn

asianmukaiseen hoitamiseen. Työuupumus vaikuttaa kielteisesti omaan arviointiin suoritua työstä sekä heikentyneenä työtehona. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 107.)

2.1 Työhyvinvointia heikentävät ja parantavat tekijät

Työhyvinvointi koostuu monesta tekijästä, siihen vaikuttavat organisaation piirteet, johtaminen, ilmapiiri työyhteisössä ja itse työ, sekä työntekijän oma tulkinta työyhteisöstä. Asiakassuhde sekä työntekijän persoona ja kotiolot vaikuttavat myös työhyvinvoinnin kokemukseen. Työssä työhyvinvointi näkyy työnä ja organisaatiossa voimavarana, hyvänä ilmapiirinä ja tiimihenkenä sekä työn tuloksellisuutena. Työoloilla ja psykososiaalisilla tekijöillä on suuri vaikutus työssäjaksamiseen sekä henkiseen hyvinvointiin, kun taas fyysisellä kunnolla on hyvinvointimuuttujia vähäisempi merkitys työssäjaksamiseen. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 13–16.) Työssään hyvinvoiva työntekijä tuntee työnsä tavoitteet, tuntee itsensä tarpeelliseksi ja on motivoitunut sekä vastuuntuntoinen (Pennonen 2021, 17).

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä lastensuojelussa on monia, kuten työn vaatimukset ja kuormittavuus, työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri, johtamisen tyyli ja henkilökunnan oma työssä jaksaminen ja resilienssi (Rissanen, Partanen & Laitinen 2019, 109–122). Merkityksellisimpiä asioita työntekijöiden hyvinvoinnille ovat työyhteisö, organisaatio sekä esimiestyö ja johtaminen. Samat asiat, jotka onnistuessaan tukevat työntekijän jaksamista, vastaavasti epäonnistuessaan kuormittavat. Näitä asioita ovat työnohjaus, palaute, perehdyttäminen, tuki, työvuorolistat, haastavien ja vaikeiden tilanteiden käsittely sekä TYKY-toiminta. Kouluttautumismahdollisuudet lisäävät työssä jaksamista ja työyhteisön erimielisyydet ja ristiriidat koetaan kuormittaviksi. (Koivuniemi 2012.)

Työhyvinvointi on mielekkään työn, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin kokonaisuus. Työhyvinvoinnilla on vaikutus henkilökunnan työmotivaatioon, työilmapiiriin, työkykyyn sekä terveyteen. Fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin lisääntyessä työssäjaksaminen parantuu. Tyky toiminta ennalta ehkäisee työkyvyttömyyttä ja pitkällä tähtäimellä parantaa yritysten kannattavuutta ja toimintamahdollisuuksia. (STM 2022b.) Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus työntekijöiden toimintakykyyn ja työkykyyn. Työntekijöiden, joilla oli heikompi työhyvinvointi, todetaan raportoivan enemmän toimintakyvyn ongelmia. Toimintakyvyn ongelmilla on myös voimakas yhteys tuleviin sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyteen. Toimintakyvyn arviointi voi olla hyödyllistä työhyvinvoinnin edistämässä ja ennusteen arvioinnissa. (Halme 2021.)

Stressi ja kuormitus vaikuttavat kielteisesti työntekijöiden hyvinvointiin, terveyteen ja suorituskykyyn. Stressin aiheita, mitkä vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ovat liiallinen työmäärä, liian tiukat aikataulut, vähäinen kontrolli työtehtävien suorittamisessa, liian vähäinen palautuminen ja epäselvät roolit. Stressin ja työkuormituksen hallinta ovat tärkeitä osa-alueita työhyvinvoinnin edistämässä, ja organisaatioiden tulisi pyrkiä tunnistamaan työntekijöiden stressin aiheita ja tarjoamaan tarvittavaa tukea ja resursseja niiden hallintaan. (Robertson & Cooper 2011, 38.)

Jokainen työyksikön jäsen on omalta osaltaan vastuussa työhyvinvoinnista, se vaatii myös systemaattista johtamista ja yhteistyötä. Yksilötasolla jokaisen pitää ottaa vastuuta niistä asioista, joihin voi vaikuttaa, kuten arkisista valinnoista, asenteista, sekä toimintatavoista ja kokonaistavaltaisesta

hyvinvoinnista huolehtimalla. Hyvinvoivassa työyhteisössä on selkeät tavoitteet ja avoin, luottavainen ilmapiiri, jossa kaikkia kannustetaan, kunnioitetaan ja arvostetaan. Työhyvinvointia tukevat virka- ja työehtosopimukset, sekä työhön liittyvät suositukset esimerkiksi työturvallisuuslaki, valtioneuvoston asetukset ja päätökset. Työhyvinvoinnista huolehtimisella on todettu olevan vaikutusta myös organisaatioin kilpailukykyyn, tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen ja pidempiin työuriin. (Pennonen 2012, 16–18.)

Työntekijän työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin vaikuttavat myös yksilölliset voimavarat, sekä se, minkälainen käsitys työntekijällä on omasta itsestä, omaako hän optimistisen suhtautumisen työhön ja kokeeko ammatillisuutensa vahvana. (Bakker, & Demerouti 2017, 275.) Työhyvinvointi on herkkä muutoksille ja se rakentuu vuorovaikutussuhteessa muun elämän ja kokonaishyvinvoinnin kanssa. Elämän historia, aikaisemmat kokemukset, arvot, vastuu ja omat mielenkiinnon kohteet vaikuttavat hyvinvointiin. (Mäkikangas & Feld 2017, 13–14.)

2.2 Työkykyä ylläpitävätoiminta työhyvinvoinnin edistäjänä

Työkyky on moniulotteinen käsite, joka muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Työkyky on myös yhteydessä yksilön terveyteen, koulutukseen, ammattiin ja työoloihin. Työkyvyn kokonaisvaltainen arviointia ja sen huomioiminen työhyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeää. Työkyvyn arviointiin liittyy useita eri tekijöitä, kuten terveydentila, toimintakyky, työolosuhteet ja työtehtävät. Työkyvyn edistämiseen liittyvät tekijät ovat myös moninaisia, ja niihin kuuluvat esimerkiksi työolosuhteiden parantaminen, työtehtävien muokkaaminen ja henkilöstön kouluttaminen. Työkyvyn edistäminen on tärkeää sekä yksilön että organisaation kannalta. (Ilmarinen 2001, 3–12.)

Työkykyä on usein kuvattu talon muodossa. Juhani Ilmarisen kehittämässä Työkyky-talomallissa on neljä kerrosta, joista kolme alinta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja ylin, neljäs kerros itse työtä, työoloja ja johtamista. Talomalli kuvaa ihmisen voimavarojen ja työn välisestä tasapainosta. Kuvainnollisesti voidaan ajatella, että jos ylin kerros muuttuu liian raskaaksi, se painaa myös alempia kerroksia, jolloin ihmisen työkyky kärsii kokonaisvaltaisesti. Kerroksien täytyy tukea toinen toistaan, jotta työkyky säilyisi hyvänä. On tärkeää kehittää kaikkia kerroksia elämän aikana, ihmisen ja työn muuttuessa. Ylimmän kerroksen kehittämisen päävastuussa ovat työnantaja ja esihenkilöt. Alimpien kerrosten kehittämisestä kantaa vastuun itse työntekijä. Työkykyyn ja yksilöön vaikuttavat monet muutkin asiat, kuten perhe, sukulaiset, ystävät, yhteiskunnan säännöt ja rakenteet. (Pennonen 2021, 19.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta perustuu lakiin. Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä sen sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on edistää muun muassa työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työympäristön turvallisuuden ja työn terveellisuuden parantaminen, edistää työyhteisön toimintaa, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa.

Työkykyisen henkilöstön avulla organisaatio voi saavuttaa parempia tuloksia ja parantaa kilpailukykyään. Työkyvyn edistäminen on tärkeää yksilön hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. Työky-

vyn arvioinnin tulee olla säännöllistä ja systemaattista, jotta työntekijän mahdolliset ongelmat voidaan havaita ajoissa ja niihin voidaan puuttua ennen kuin ne johtavat pidempiaikaiseen sairauspoissaoloon tai työkyvyttömyyteen. (Ilmarinen 2001, 3–12.)

Yhteisöllisillä tapahtumilla on osoitettu olevan positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Tällaiset tapahtumat voivat vahvistaa yhteisöllisyyttä ja tiimityötä, mikä edistää työilmapiiriä ja -motivaatiota. Lisäksi yhteisölliset tapahtumat voivat edistää työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja kommunikointia, mikä parantaa yhteistyötä ja vähentää konflikteja työpaikalla. (Kinnunen, Mäkikangas & Mauno 2014, 134.)

Työhyvinvointia voidaan edistää järjestämällä erilaisia työkykyä ja työhyvinvointia tukevia tapahtumia, kuten tyky-päiviä ja -tapahtumia. Tällaisilla tapahtumilla voidaan edistää työntekijöiden yhteisöllisyyttä ja henkistä hyvinvointia, mikä voi vähentää työuupumuksen riskiä. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen on tärkeää myös siksi, että se vaikuttaa myönteisesti lastensuojelutyön laatuun ja tuloksellisuuteen (Jyrkinen 2021, 36).

Fyysisellä työympäristöllä on suuri merkitys työntekijöiden terveydelle, hyvinvoinnille ja tuottavuudelle. Fyysisiä työympäristön tekijöitä ovat valaistus, melu, lämpötila, ilmanlaatu, ergonomia ja tilankäyttö. Työpaikan fyysistä ympäristöä on mahdollista kehittää ja parantaa työntekijöiden hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi, esimerkiksi parantamalla työvälineiden ja kalusteiden ergonomia, tilan suunnittelua, ilmanvaihdon ja valaistuksen parantaminen sekä meluntorjunta. Työpaikan fyysisen ympäristön kehittäminen edellyttää yhteistyötä eri alojen asiantuntijoiden ja työntekijöiden kanssa, jotta voidaan saavuttaa parhaat mahdolliset tulokset työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Sepäälä, Mauno, Rantanen & Kinnunen 2015, 239–241.)

3 LASTENSUOJELUTYÖN MERKITYS

3.1 Lain tarkoitus

Lastensuojelun tarkoitus on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelusta on säädetty lastensuojelulaisissa. (STM 2022a.) Lastensuojelu käsittää lapsi- ja perhekohtaisen suojelun. Siihen kuuluvat asiakassuunnitelmien tekeminen, avohuollon tukitoimet, jälkihuolto, kiireellinen sijoitus sekä huostaanotto ja näihin kuuluva sijaishuolto. Ehkäisevään lastensuojeluun kuuluu tuki, jota annetaan esimerkiksi opetuksessa, nuorisotyössä, päivähoidossa, äitiys- ja lastenneuvolassa sekä muissa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. Sen tarkoituksena edistää ja turvata lasten kasvua, kehitystä ja hyvinvointia sekä tukea vanhemmuutta. (Lastensuojelulaki 2007/417, 3§.)

Lastensuojelun tarkoitus on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Vanhempia tuetaan ja vahvistetaan lapsen kasvatuksessa. (STM 2022a.) Avohuollon tukitoimet ovat ensisijaisia tukitoimia huostaanottoon ja sijaishuoltoon nähden (Lastensuojelun keskusliitto). On tärkeää, että tukitoimet aloitetaan riittävän aikaisin ja lapsen etuun kiinnitetään erityistä huomiota. Vastuu huostaanoton järjestelyistä on lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä yhteistyössä toisen sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojeluun perehtyneen työntekijän kanssa. (Lastensuojelulaki 2007/417, 41§.)

Lapsen osallisuuden tukeminen vahvistaa lastensuojelun asiakas- ja lapsilähtöisyyttä. Tämä tarkoittaa sitä, että lapsen ääni tulee kuulla lastensuojeluprosessissa ja lapsen tarpeet ja toiveet tulee huomioida päätöksenteossa. Tutkimus korostaa myös ennaltaehkäisevän työn merkitystä lastensuojelussa. (Metsämuuronen 2018.)

Lastensuojelun lainsäädännön valmistelu sekä yleinen ohjaus on Sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla. Lastensuojelun tarkoituksena on taata lapselle turvallinen kasvuympäristö, oikeus monipuoliseen sekä tasapainoiseen kehitykseen sekä hänen suojeluunsa. (THL a 2023.) Turvata lapsen oikeudet ja hyvinvointi silloin, kun lapsen oma perhe ei siihen pysty tai kykene. Tämä voi johtua esimerkiksi vanhempien päihde- tai mielenterveysongelmista, perheväkivallasta tai taloudellisista vaikeuksista. (Mäkelä 2018.) Lastensuojelun tehtävänä on suojella lasta kaikenlaiselta väkivallalta, hyväksikäytöltä ja laiminlyönniltä. Tarkoitus on myös tukea perheiden hyvinvointia ja ennaltaehkäistä lasten syrjäytymistä yhteiskunnasta. (Metsämuuronen 2018.)

3.2 Lastensuojelun periaatteet

Lastensuojelun perusperiaatteet ovat lapsen etu, avun tarpeen arviointi, yhteistyö, osallisuus ja luotamuksellisuus. Lapsen etu tarkoittaa sitä, että lastensuojelussa on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu ja hyvinvointi. Avun tarpeen arvioinnissa on tärkeää huomioida kokonaisvaltainen näkemys lapsen elämäntilanteesta, ja sen tekemisessä on oltava mukana lapsen ja hänen perheensä tarpeiden arviointi. Yhteistyöllä tarkoitetaan kaikkien lastensuojelun toimijoiden, kuten perheen, sosiaalityöntekijöiden ja muiden sidosryhmien välistä yhteistyötä. Osallisuus tarkoittaa sitä, että lapsi ja hänen

perheensä ovat aktiivisesti mukana oman tilanteensa arvioinnissa ja päätöksenteossa. Luottamuksellisuus puolestaan takaa sen, että lastensuojelussa käsiteltävät asiat ovat luottamuksellisia ja niitä käsitellään asianmukaisesti. (Partanen & Lappalainen 2016, 41–44.)

Huostaanoton tulee olla viimesijainen keino ja sen tulee olla aina perusteltu ja lapsen edun mukainen. Huostaanotolla on vaikutusta lapsen hyvinvointiin ja kehitykseen. Sen tulee olla mahdollisimman lyhytaikainen ja huostaanoton jälkeen tulee pyrkiä turvaamaan lapsen paluu perheeseen. (Välilmaa 2017.)

Jos avohuollon tukitoimet eivät ole lapsen kannalta tarkoituksenmukaisia, mahdollisia tai riittäviä, lapsi täytyy ottaa huostaan. Huostaanottaminen on viimeinen keino puuttua lapsen epävakaiseen elämään. Huostaanotossa lapsi sijoitetaan kodin ulkopuolelle, joko perhehoitoon tai lastensuojeluyksikköön. Tarkoituksena on tehdä yhteistyötä lapsen vanhempien, huoltajien tai kasvatuksesta vastaavien kanssa. Pitää muistaa, että huostaanoton tarkoituksena ei ole toimia ketään vastaan, vaan pyrkimyksenä on aina lapsen ja hänen perheensä auttaminen. On tärkeä ottaa huomioon lapsen kielellinen, kulttuurinen ja uskonnollinen tausta. Lapsen sijoitus sijaishuoltoon on lapselle aina iso elämänmuutos. Sijaishuolto tarkoittaa, että lastensuojelu järjestetään lapsen oman kodin ulkopuolelle. Lapsi voidaan sijoittaa perhehoitoon, ammatilliseen perhekotiin, lastensuojeluyksikköön tai muuhun lapsen tarpeen mukaiseen hoitoon. (Lastensuojelun keskusliitto.)

Metsämuurinen korostaa huostaanoton vakavuutta ja sitä, että huostaanotto on viimesijainen keino lapsen turvallisuuden ja kehityksen turvaamiseksi. Huostaanoton tulee aina olla perusteltu ja lapsen edun mukainen. Lisäksi huostaanoton vaikutus lapsen hyvinvointiin ja kehitykseen on merkittävä. Huostaanotettujen lasten hoidossa ja kasvatuksessa tulee huomioida lapsen tarpeet ja yksilöllisyys. (Metsämuuronen 2018.)

Lapsien oikeuksista on säädetty Suomen perustuslaissa, lastensuojelulaissa, sosiaalihuoltolaissa, laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, nuorisolaissa, Euroopan ihmisoikeussopimuksessa sekä YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksessa. (THL a.) Hyvinvointialueen velvollisuus (1.1.2023 alkaen) on järjestää ehkäisevä lastensuojelu sekä lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu siinä mittakaavassa kuin sen tarve hyvinvointialueella on, jokaisena vuorokauden aikana. Hyvinvointialueet ovat itsehallinnollisia alueita ja toiminta perustuu valtion rahoitukseen. Uudistuksen tarkoituksena on taata palveluiden yhdenvertaisuus kaikille. (STM 2023.)

Lastensuojelulaitokset ovat valtion, kuntien tai yksityisten ylläpitämiä laitoksia. Laitokset voivat olla kooltaan erilaisia. Yksiköissä voi olla yksi asuinyksikkö ja toisissa niitä voi olla useampi. Lastensuojelulaitoksia ovat lastenkodit, koulukodit ja muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. Yhdessä asuinyksikössä saa hoitaa enintään seitsemää lasta tai nuorta ja yksikössä täytyy olla vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustehtävissä olevaa työntekijää. Jos lapsia/nuoria on sijoitettuna samaan rakennusryhmään, niin enimmäismäärä on 24 ja henkilökuntaa pitää olla vähintään kuusi henkilöä yksikköä kohden. Laitoksen johtajalla tulee olla tehtävään soveltuva korkeakoulututkinto, alan tuntemus ja riittävä johtamistaito. (Lastensuojelulaki 2007/417, 57§, 59§.)

3.3 Sijaishuollon määrä

Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten huostaanotot ovat viime vuosikymmenten aikana lisääntyneet lähes poikkeuksetta. Sijoitettujen määrä on tuplaantunut kymmenessä vuodessa. Vuonna 2021 huostassa olevia oli 11 210. Huostassa olevilla tarkoitamme sijaishuollossa asuvia, joiden vastuu hoidosta ja kasvatuksesta on siirtynyt viranomaisille. (THL b 2021.)

Huomioitavaa on, että huostaanotettujen määrä väheni vuonna 2021 edellisvuoteen 3 %. Edellisen kerran määrä väheni (1,3 %) vuonna 2016. Avohuollon tukitoimien sisällyttäminen ensisijaisesti lapsiperheiden auttamiseksi alkaa pikkuhiljaa tuottaa tuloksia. Lastensuojelun avohuollon asiakkaita oli 38 343 vuonna 2021. Lastensuojelun avohuollon asiakkaiden määrä on vähentynyt uuden lakimuutoksen seurauksena, mikä korostaa muiden sosiaalihuollon lapsiperhepalveluiden roolia. (THL b 2021.)

Huostaanotettujen määrän kasvuun pyritään vaikuttamaan erilaisin avohuollon tukitoimenpitein. Tukien tarkoitus on edistää ja tukea lapsen myönteistä kehitystä sekä tukea ja vahvistaa vanhempien, huoltajien ja lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastuussa olevien henkilöiden kasvatuskyyä ja -mahdollisuuksia. Tukitoimia ovat esimerkiksi tuki lapsen ja perheen ongelmatilanteen selvittämiseksi, lapsen taloudellinen ja muu tuki koulunkäynnissä, harrastuksissa ja läheisten ihmissuhteiden ylläpitämisessä, lapsen kuntoutumista tukevat hoito- ja terapiapalvelut, tehostettu perhetyö ja muut lasta ja perhettä tukevat palvelut ja tukitoimet. (Lastensuojelulaki 2007/417, 36§.)

4 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tarkoituksena oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida yhteisöllinen työhyvinvoinnin edistämistä tavoitteleva tapahtuma lastensuojelun henkilökunnalle.

Tavoitteena oli edistää yhteisöllisyyttä ja tukea henkilökunnan työssäjaksamista, sekä antaa työyksikölle ideoita jatkoon työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen.

5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyö on toiminnallinen kehittäminen. Toiminnallisen kehittämistyön tarkoituksena on tehdä tuotos, joka voi olla malli, opas, esite, perehdytyskansio tai prosessikuvaus. (Salonen 2013, 5–6.) Suunnittelimme lastensuojeluyksikköön toiminnallisen tapahtuman.

Kehittäminen toteutettiin lineaarisella mallilla mukailleen. Linearisessa eli perättäisinä vaiheina etenemisessä mallissa eri työskentelyvaiheet seuraavat toinen toisiaan. Työskentelyvaiheet ovat tavoitteen määrittely, suunnittelu, toteutus, prosessin päättäminen ja arviointi. Malli mahdollistaa suoraviivaisen etenemisen ja siinä tavoite määritellään ja rajataan selkeästi. (Salonen 2013, 15.) Työskentelyssä asetettiin ensin tavoitteet, joiden pohjalta tehtiin opinnäytetyösuunnitelma. Suunnitelman valmistuttua valmistauduimme ja toteutimme toimintapäivän suunnitelman mukaisesti. Toimintapäivän yhteydessä osallistujilta kerättiin palautetta toiminnasta ja palautteen pohjalta arvioimme, miten työskentelyssä onnistuttiin.

Suunnitteluvaiheessa otetaan huomioon ja kartoitetaan ennakoitujen lopputuloksen tavoitteet ja edellytykset. Suunnitteluvaiheeseen kuuluvat muun muassa projektiin osallistujien, aikataulutuksen, budjetin, työsuunnitelman, viesti- ja dokumentointisuunnitelman ja vastuiden määrittely. Tavoitteena on valmistaa suunnitelman mukainen malli, prosessi tai tuote. Viimeisenä vaiheena on projektin päättäminen ja arviointi. Projektilla on tietty lopetusajankohta, päätepiste. Suunnitelmallinen lopettaminen kuuluu projektin luonteeseen ja siihen kuuluu projektin loppuraportointi, organisaation purkaminen sekä jatkoideoiden läpikäyminen. (Toikko & Rantanen 2009, 64–65.)

5.1 Toimintayksikön kuvaus

Toimintayksikkö on nuorille 13–17-vuotiaille päihdeitä käyttäville, huostaanotetuille nuorille suunnattu erityishoitoa tarjoava lastensuojeluyksikkö. Yksikkö on seitsemän paikkainen, jonka erityisosaamisena ovat päihde- ja huume-työ, päihdearviointi sekä tavoitteellinen perhetyö/-terapia. Työntekijöitä on kymmenen. Lastensuojelulaki (2007/417, 60§) määrittää, että yhdessä asuinyksikössä saa olla enintään seitsemän lasta tai nuorta. Samassa rakennuksessa saa olla sijoitettuna enintään 24 lasta tai nuorta. Lastensuojelulaki velvoittaa, että asuinyksikössä tulee olla vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa työntekijää.

5.2 Suunnittelu

Toiminnallisen tapahtuman suunnittelussa hyödynnettiin osallistavia / yhteisöllisyyttä edistäviä menetelmiä, joiden pohjalta tapahtumaa lähdettiin organisoimaan. Menetelmistä hyödynnettiin toiminnallisia ryhmätyömenetelmiä, sekä learning cafe-menetelmää. Toiminnalliset menetelmät aktivoivat osallistumaan ja ilmaisemaan itseä. Liikkuminen ja tekeminen virkistää, toiminnallisuus vapauttaa ryhmän tunnelmaa ja tuo uusia näkökulmia ja iloa työskentelyyn. (Lapsen ääni.)

Yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta on merkittävä, joten siksi halusimme toiminnassa kiinnittää huomiota siihen. Yhteisöllisyys lisää työyhteisön voimavaroja ja edistää työhyvinvointia (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 13.) Yhteisöllisyyden kasvattamiseen tarvitaan jokaisen työntekijän panosta. Tärkeää on huolehtia omasta ja toisten jaksamisesta, olla kohtelias ja

osallistua työyhteisön asioihin. Hyvä yhteishenki syntyy kiinnostuksesta toisen työtä kohtaa. Yhteisöllisyys tarjoaa myös puskurin stressin negatiivisia vaikutuksia vastaan. (Manka & Manka 2016, e-kirja.) Yhteisöllisyys edellyttää vastavuoroisuutta esihenkilön ja työntekijöiden välillä, siksi puhutaan työyhteisötaidoista. Ryhmässä työyhteisötaidot näkyvät toisten auttamisena, reiluutena ja haluna toimia yhteiseksi hyväksi. (Manka & Larjovuori 2013, 16.)

Yhteisöllisyyden käsite on monitulkintainen ja sen soveltaminen käytäntöön voi olla haastavaa. Osallisuuden haasteet liittyvät siihen, että asiakkaat voivat kokea jäävänsä ulkopuolelle ja heidän äänensä ja tarpeensa voivat jäädä kuulematta. Tämä voi johtua kulttuurisista tai kielellisistä eroista tai siitä, että asiakkailta ei ole tarvittavia resursseja / taitoja osallistua aktiivisesti yhteisöön. Yhteisöllisyyden ja osallisuuden haasteiden ratkaiseminen edellyttää avointa keskustelua ja yhteistyötä eri osapuolten välillä, sekä pyrkimystä ymmärtää erilaisia näkökulmia ja tarpeita. Yhteisöllisyys ja osallisuus voivat olla ristiriidassa yksilöllisten tarpeiden kanssa ja yhteisöllisyyden painotus voi jättää yksilöiden tarpeet huomiotta. Yhteisöllisyyden ja osallisuuden edistäminen voi olla haastavaa monikulttuurisessa ja monimuotoisessa yhteiskunnassa, jossa erilaiset kulttuurit ja arvot kohtaavat. (Tuomi & Sarantola-Weiss 2019, 137–149.)

Yhteisöllinen työhyvinvointia lisäävä tapahtuma koostuu hyvästä suunnitelmasta, joustavasta rakenteesta, jokaisen arvostamisesta ja kunnioittamisesta, onnistumisen kokemusten mahdollistamisesta sekä aidosta kohtaamisesta. (Manka & Larjovuori 2013, 17.) Suunnitelmana oli toteuttaa toiminnallinen työhyvinvointia vahvistava tapahtuma lastensuojeluyksikössä. Tarkoituksena oli vaikuttaa työyhteisön yhteisöllisyyden ja osallisuuden parantumiseen ja vahvistumiseen. Valitsimme mielestämme sopivimmat toiminnalliset tehtävät Lapsen ääni- menetelmäpaketista. Voimavara kädet- harjoitus on kehitetty erään toisen työyksikön työhyvinvointia edistävän tapahtuman ohjelmaa mukaillen. Kohde-ryhmä ei osallistunut tapahtuman suunnitteluun, sillä halusimme toteuttaa tapahtuman ensimmäistä kertaa riittävän yksinkertaisesti.

Harjoitusten valitsemisen jälkeen suunnittelimme, mitä resursseja toimintaa varten tarvitsemme. Harjoitukset olivat helposti toteutettavia, eivätkä vaatineet paljon etukäteisvalmisteluja. Harjoituksia varten varasimme paperia ja kyniä. Yhteistä kahvi- ja makkaranpaistohetkeä varten hankimme kahvia, maitoa ja makkaroita. Tilat järjestyivät työyksiköstä, eikä niitä tarvinnut erikseen esimerkiksi varata. Työyksiköstä löytyi kahvinkeitin ja termospullo, johon kahvit saatiin keitettyä valmiiksi. Aikaa valmisteluille varattiin tunti ennen varsinaisen toiminnan alkamista, ja tämän lisäksi aikaa kului hie- man myös kaupassa käymiseen.

5.3 Kehittämistyön toteutus

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus järjestettiin huhtikuussa 2023. Etukäteen olimme toimittaneet yksikköön esitteen / aikataulun yhteisöllisen tapahtuman etenemisestä (LIITE 1). Toiminnalliseen osuuteen oli varattuna aikaa kolme tuntia ja se järjestettiin työyksikön tiloissa. Toimintaan osallistui yhteensä kahdeksan yksikön työntekijää. Aloitimme kertomalla lyhyesti opinnäytetyöstämme, sekä tulevasta toiminnasta ja sen tavoitteista. Kerroimme, että opinnäytetyömme tarkoituksena on järjestää yhteisöllinen työhyvinvointia edistävä tapahtuma ja sitä varten olemme suunnitelleet erilaisia harjoituksia.

Tunnustusten piiri oli ensimmäisenä harjoituksena. Harjoituksen tarkoituksena on tutustuttaa osallistajat toisiinsa. Toisena harjoituksena oli Voimavara kädet. Harjoituksen tarkoituksena on löytää omia vahvuuksia, taitoja ja voimavaroja omasta elämästään. Kolmantena harjoituksena oli ryhmätehtävä, Learning cafe tyylisesti. Kahdessa pienryhmässä jaettiin mielipiteitä työhyvinvointiin liittyvistä asioista, ennakkoon tehdyt kysymykset ohjasivat keskustelua.

Toiminnallinen osuus aloitettiin Tunnustusten Piiri harjoitusta hyödyntäen. Harjoituksessa seisottiin piirissä selkä keskustaa kohden, ohjaajat eli me aloitimme kääntymällä kohti piirin keskustaa, kertomalla oman nimen, mitä odotamme yhteiseltä toiminnalta ja millä mielin ollaan mukaan toimintaan lähdössä. Kaikki ne, jotka ajattelivat samalla tavalla, kääntyivät myös piirin keskustaa kohti ja sen jälkeen kääntyivät takaisin selkä keskustaa päin. Samaa jatkettiin, kunnes jokainen oli saanut kertoa ajatuksensa omalla vuorollaan. Harjoituksen tarkoituksena oli virittäytyä toimintaan ja harjoitella toisen kuulemista ja ymmärryksen jakamista. (Liite 2.)

Voimavara kädet toteutettiin toisena harjoituksena. Harjoituksen tarkoituksena oli käydä läpi jokaisen erityisosaamista, voimavaroja ja taitoja työhön liittyen. Harjoitus toteutettiin piirtämällä käden ääri viivat paperille ja kirjoittamalla jokaiseen sormeen yksi asia omasta osaamisesta, voimavaroista ja taidoista. Lopuksi käytiin keskustelua muun muassa miltä harjoitus tuntui ja oliko asiat helppoja vai vaikeita. Halutessaan, jokainen sai tuoda esille, mitä sormiin kirjoitti. Voimavaroja, vahvuuksia ja taitoja sormiin kirjoitettavaksi löytyi hyvin, näitä olivat muun muassa perhe ja ystävät, positiivisuus, sosiaalisuus ja empaattisuus, terveys, harrastukset, huumori, hyvä kuuntelija, tsemppari, itsetuntemus ja läsnäolo. (Liite 2.)

Kolmantena toiminnallisena harjoituksena toteutimme Learning cafe- menetelmällä kahden ryhmän ryhmäkeskustelut. Harjoitusta varten ryhmä jaettiin kahtia. Learning cafe-menetelmässä ideana on, että ryhmä jaetaan pienryhmiin ja jokaiselle pienryhmälle annetaan tehtäväksi pohtia teemaan liittyviä kysymyksiä. Ryhmissä käydään keskustelua ja ne kirjataan ylös. Lopuksi ryhmien koostamat pohdinnat käydään yhdessä läpi. Menetelmä on hyvä ajatusten vaihtamiseen, yhteisen ymmärryksen synnyttämiseen sekä ratkaisujen etsimiseen (Lapsen ääni.) Käsiteltävänä teemana meillä oli työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja yhteisöllisyyden vahvistaminen. Kysymyksiksi valikoituivat; mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin, miten itse voit vaikuttaa omaan työhyvinvointiin, miten tässä yksikössä voitaisiin lisätä yhteisöllisyyttä ja osallisuutta sekä miten työyksikkö voisi tukea työhyvinvoinnissa ja miten tukee sitä jo? (Liite 2.)

Learning cafe- menetelmän avulla käydyissä keskusteluissa työntekijöiden näkökulmasta työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olivat työyhteisön ilmapiiri, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, omien vahvuuksien hyödyntäminen, avoin keskustelu, työnohjaus, vastuun saaminen ja jakaminen, sovitussa asioissa pysyminen, esimiesten avoimuus, tasa-arvo työntekijöiden ja nuorten välillä, kehityskeskustelut sekä palkkaus. Työntekijöiden mukaan itse omaan työhyvinvointiin voi vaikuttaa huolehtimalla omasta jaksamisesta ja terveydestä, urheilemalla, omien voimavarojen kunnioittamisella, luottamalla työtovereihin ja niin, ettei pidä negatiivista kehää yllä työpaikalla. Harrastaminen vapaa-ajalla ja mieluisa tekeminen nousivat keskusteluissa esille, sekä työkavereiden tukeminen ja auttaminen.

Yhteisöllisyyden ja osallisuuden lisääminen onnistuu työntekijöiden mukaan puhumalla vaikeistakin asioista avoimesti, kohtelemalla kaikkia samanarvoisesti ja hyödyntämällä jokaisen luontaisia vahvuuksia, sekä keskittymällä siihen, mikä on hyvin ja vahvistamalla sitä. Säännöllisiä tyky-päiviä ja koko työyhteisön yhteistä suunnittelu-aikaa ja tiimejä pidettiin tärkeinä yhteisöllisyyden ja osallisuuden vahvistamisen keinoina. Myös yhteiset illanvietot vapaa-ajalla nostettiin esille.

Työyksikkö voi työntekijöiden mukaan tukea työhyvinvoinnissa kysymällä työntekijöiltä, miten menee, järjestämällä yhteistä aikaa, työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollistaminen, E-passilla, keskustelemalla ja kuuntelemalla sekä kysymällä, jos huomaa jonkin olevan huonosti. Yksi työntekijä koki onnistumisten ja vastuun saamisen lisäävän luottamusta ja vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin. Työsuhte-etuna kerrottiin olevan uimahalli/ kuntosali mahdollisuus, joita pidettiin hyvänä. Esille nousseet asiat olivat hyvin samantyyliisiä, kuin käyttämissämme aiemmin tehdyissä tutkimuksissa ja teoria-aineistoissa.

Toimintapäivä päätettiin yhteiseen kahvi- ja makkaranpaistohetken pihapiirissä olevalla kodalla, jonka yhteydessä osallistujilta kerättiin keskustellen arviointipalautetta tapahtumasta.

5.4 Arviointi

Viimeisenä vaiheena oli projektin päättäminen ja arviointi. Arviointi tehtiin keskustelemalla samalla kun paistettiin makkaraa ja juotiin kahvit kodalla. Kysyimme osallistujilta edistävätkö toteutetut harjoitukset yhteisöllisyyttä ja osallisuutta työyhteisössä, voisiko tämän tyyppinen toiminta vahvistaa työhyvinvointia sekä vapaita kommentteja toiminnan onnistumisesta. Palaute toiminnasta oli positiivista ja hyvänä koettiin se, että työntekijät pääsivät tuomaan omia ajatuksiaan ja mielipiteitään esille. Tavoitteena toiminnan järjestämisessä oli edistää yhteisöllisyyttä ja tukea henkilökunnan työsäljaksamista. Työntekijöiltä nousseiden palautteiden perusteella arvioimme, että näissä tavoitteissa onnistuimme hyvin. Työntekijät lähtivät toimintaan hyvin mukaan. He kokivat osallisuuden tunteen vahvana, kun olivat itse toimijana ja saivat jakaa omia mielipiteitä ja ajatuksia. Kaikille oli jäänyt toiminnasta positiivinen olo ja he kokivat, että vastaavanlainen toiminta voisi hyvin olla osana tyky-toimintapäivää.

Työntekijät kokivat tärkeänä ja voimaannuttavana kun hyvinvointiin liittyvistä asioista keskusteltiin niin avoimesti. He kertoivat, että jatkossa on helpompaa ottaa kiperimpiäkin asioita esille työkaverien kesken. He kokivat olevansa yhteisen asian äärellä. Jokainen vaikuttaa omalla panoksellaan työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin. Ongelmana osa kertoi olevan yhteisen ajan puuttuminen. Kaikki pitivät ajatuksesta, että toiminnallisia päiviä tulisi järjestää säännöllisesti. Heidän mielestään oli mahtavaa, kun asioista, joista ei useinkaan tule puhuttua, puhuttiin kasvotusten. Jokainen pääsi osallistumaan keskusteluun.

6 POHDINTA

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työn laadun ja työympäristön tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän kokemukseen työn mielekkyydestä, motivaatiosta ja terveydestä. Lastensuojelutyö on vaativaa ja henkisesti kuormittavaa, joten työhyvinvointi on erityisen tärkeää, jotta työntekijät jaksavat tehtävässään ja voivat tarjota asiakkaille laadukasta palvelua. Työhyvinvointi on tärkeä osa lastensuojelutyötä, sillä hyvinvoivat työntekijät pystyvät paremmin huolehtimaan lasten hyvinvoinnista ja tarjoamaan heille turvallisen ja laadukkaan kasvuympäristön. Hyvällä johtamisella, työyhteisön tukemisella ja työntekijöiden osallistamisella voidaan edistää parhaiten työhyvinvointia. On myös tärkeää, että työ koetaan merkitykselliseksi.

Työhyvinvoinnin tukeminen on siis monitahoinen prosessi, joka vaatii organisaation sitoutumista ja yhteistyötä. Työhyvinvoinnin edistäminen ei ole vain yksittäisten toimenpiteiden lista, vaan se edellyttää jatkuvaa kehittämistä ja huomion kiinnittämistä työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvoinnin tukeminen edellyttää myös työntekijöiden osallistumista ja aktiivista roolia. Työntekijöillä on oltava mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja työympäristöönsä sekä osallistua työyhteisön kehittämiseen ja päätöksentekoon. Työnantajankin pitää muistaa työhyvinvoinnin tärkeys, sillä se lisää tuottavuutta, parantaa henkilöstön työssä suoriutumista ja vähentää sairauspoissaoloja ja muita kustannuksia. Hyvinvoiva henkilöstö on tärkeä kilpailuetu, sillä se houkuttelee uusia työntekijöitä ja parantaa organisaation mainetta.

Tapahtumien järjestäminen vaatii suunnittelua ja toteutusta. Suunnittelu alkaa jo siitä, että työvuorolistaa suunnitellessa otetaan tapahtuma huomioon. Lisäksi on tärkeää valita sellaisia toiminnallisia tehtäviä, jotka sopivat henkilökunnalle ja luovat positiivista tunnelmaa. Tapahtumien on oltava sopivan rentoja ja vapaaehtoisia, jotta ne eivät aiheuta lisästressiä tai veloitetta osallistua. Kehittämistyön menetelmäksi valikoituivat toiminnalliset menetelmät. Nämä aktivoivat osallistumaan ja ilmaisemaan itseä. Liikkuminen ja tekeminen virkistää, toiminnallisuus vapauttaa ryhmän tunnelmaa ja tuo uusia näkökulmia ja iloa työskentelyyn. (Lapsen ääni.) Tavoitteenamme oli saada järjestettyä yhteisöllinen työhyvinvointia edistävä tapahtuma. Toiminnallisten menetelmien käyttäminen ja osallistava toiminta edistää yhteisöllisyyttä. Toiminnallisten menetelmien heikkoutena on osallistumiseen edellyttävä rohkeus, kaikki eivät koe luonnollisena lähteä toimimaan ryhmässä. Tässä korostui kannustaminen sekä itse mallina oleminen. Tapahtuman järjestämisessä pyrimme ottamaan huomioon sen, miten vastaavaa toimintaa on jatkossa työyksikössä helppo järjestää. Tästä syystä toimintapaikaksi valikoitui työyksikkö, jolloin ylimääräisiä järjestelyjä ei esimerkiksi siirtymien suhteen tarvinnut järjestää.

6.1 Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Yhteisöllisten tapahtumien järjestäminen on hyvä tapa edistää työhyvinvointia ja tukea henkilökunnan jaksamista. Se lisää henkilökunnan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja luo positiivista ilmapiiriä työpaikalle. Tapahtuman avulla henkilökunta tutustui toisiinsa paremmin ja se vahvisti samalla tiimihenkeä. Tämä puolestaan vähentää stressiä ja kuormitusta, kun työntekijät tuntevat olevansa osa yhteistä ja turvallista työyhteisöä.

Menetelmien valinnassa onnistuimme hyvin, sillä keskusteluissa tuli useasti esille rentous ja helpous. On myös hyvä huomioida, että tapahtumien järjestäminen voi vaatia taloudellisia resursseja ja aikaa suunnitteluun ja toteutukseen. Meidän järjestämä toiminnallinen hetki ei vaatinut juurikaan taloudellista panostusta ja työvuorolista oli suunniteltu niin, että mahdollisimman moni pääsi osallistumaan. Kehittämistyö toteutti asetetut tavoitteet ja ne ovat hyödynnettävissä työyksikössä myös jatkossa. Menetelmät ovat käytännössä testattu ja todettu toimiviksi. Menetelmistä saatiin positiivista palautetta, joten vastaavanlaisten yhteisöllisten työhyvinvointia edistävien tapahtumien järjestäminen on jatkossakin työyksikön toiminnassa mukana.

Menetelmät oli valittu ajatellen yhteisöllisyyttä ja osallisuutta ja tähän tarkoitukseen ne sopivat. Toteutettuihin harjoituksiin oli jokaisen helppo lähteä mukaan, koska ne ohjeistuksellaan houkuttelivat osallistumaan ja tuomaan omia ajatuksia esille. Learning cafe-menetelmää voi hyvin hyödyntää työyksikössä jatkossakin, jos eteen tulee ratkaistava pulma, johon kaivataan ideoita. Parasta menetelmissä oli yksinkertainen ja nopea toteutettavuus, eivätkä ne vaadi paljoa etukäteisvalmisteluja.

Työntekijät kokivat tehtävät mielekkäiksi ja heistä oli tärkeää, että työhyvinvointiin liittyvistä asioista puhuttiin suoraan ja jokaiselle annettiin puheenvuoro. He kokivat aiheen ajankohtaiseksi. Suurimmalle osalle työntekijöistä tämä oli ensimmäinen kerta, kun he pääsivät osallistumaan tämän kaltaiseen tapahtumaan. Heidän mielestään työhyvinvointiin liittyviä tapahtumia saisi olla muutaman kerran vuodessa ja kaikilla tulisi olla mahdollisuus osallistua niihin. Heidän mielestään jo tämä yksi toiminnallinen tapahtuma lisäsi heidän yhteenkuuluvuutensa tunnetta, joka vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin. He kertoivat sen johtuvan yhteisistä keskusteluista työhyvinvointiin liittyen.

Toiminnallisen kehittämistehtävän jälkeen meille tuli mieleen muutamia asioita mihin tulee jatkossa kiinnittää huomiota. Suunnittelemisen pitää aloittaa riittävän ajoissa, jotta työvuorolista voidaan suunnitella tapahtumaa silmällä pitäen. Se mahdollistaisi kaikkien työntekijöiden osallistumisen ja palvelisi yhteisöllisyyttä ja osallisuutta vielä paremmin. Kenellekään ei jäisi tunnetta ulkopuolelle jäämisestä. Aikataulujen sovittaminen kaikille sopivaksi huomattiin olevan erittäin vaikeaa. Vaikeuksia aiheuttivat sairastumiset ja lomat, jotka muuttivatkin suunnitelmiamme useasti.

Toteutimme tehtävän yksikön tiloissa. Olisiko ollut parempi toteuttaa se jossakin neutraalimmassa paikassa? Tehtävien aikana kuului yksikön muu elämisen ääni tilaan, jossa olimme. Ylimääräiset äänet häiritsivät keskittymistä ja yhdessä välissä työntekijä joutuikin poistumaan paikalta hetkeksi. Paikan valinnalla on tärkeä merkitys. Turhat keskeytykset jäisivät pois ja jokainen pystyy keskittymään tehtäviin rauhassa.

Tämäntyyppisen toiminnan voisi helposti yhdistää työhyvinvointipäivän ohjelmaan. Olisi hyvä nimetä toteutuksesta vastaava henkilö, jotta asia ei unohtuisi. Erilaisia tehtäviä löytyy netistä paljon. Tämäntyyppiseen yksikköön sopisivat hyvin esimerkiksi liikuntapäivät, leikkimieliset olympialaiset ja luottamusharjoitukset. Onko tämäntyyppisiä yhteisiä hetkiä mahdollisuus järjestää enemmän? Työntekijöiltä saamamme palaute ainakin tukisi sen kannattavuutta. Työyhteisön hyvinvointi ja jaksaminen parantuisi ja se vaikuttaisi sairauspoissaoloihin merkittävästi.

6.2 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä huomioitiin eettiset näkökulmat. Teoriaperusta perustuu laadukkaaseen ja eettisesti kestävään tutkimusetikkaan, jota haetaan kehittämisen tueksi. Olemme tutustuneet ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiin suosituksiin. Aihe on tärkeä ja ajankohtainen. Tutkimuslupaa ei työssä tarvittu, sillä kyseessä ei ollut tutkimuksellinen opinnäytetyö.

Toiminnalliseen tapahtumaan osallistujille kerrottiin, miksi olemme toimintaa järjestämässä ja miksen merkitys meille on. Osallistuvien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta kunnioitettiin. Osallistuminen oli vapaaehtoista ja osallistumisen sai keskeyttää niin halutessaan. Tapahtuma toteutettiin siten, ettei kenellekään aiheutunut osallistumisesta riskejä, vahinkoa eikä haittaa. Osallistujien yksityisyyden suojaan kiinnitettiin huomiota. Osallistujien nimiä eikä tunnistettavia tietoja mainittu opinnäytetyössä kertaakaan. Työntekijöiltä saatuja tietoja on käsitelty luottamuksellisesti. Jokaiselle annettiin mahdollisuus osallistua ja tuoda ajatuksensa esille tasavertaisesti ja niin, että jokaista mielipidettä kuunneltiin. (TENK 2023.)

Valitessamme lopputyön aihetta otimme suunnittelussa yhden tekijän sidoksellisuuden huomioon. Valitsimme lopputyön aiheen siten, että sidoksellisuus vaikuttaisi mahdollisimman vähän johtopäätöksiin. Yhtenä keinona käytimme lopputyön aiheen valintaa. Lopputyön tarkoituksena oli löytää keinoja vahvistaa työhyvinvointia, eikä löytää ongelmakohtia. Sidoksellisuus otettiin huomioon myös palautteen ja tulosten tulkinnassa tarkastelemalla niitä kriittisesti. Tiedostamme, että sidoksellisuuden läsnäolo voi vääristää tuloksia ja johtaa virheelliseen johtopäätökseen.

On tärkeää tiedostaa sidoksisuuden ja eettisyyden vaikutuksista tutkimuksen ja tiedon tuottamiseen, jotta voidaan varmistaa luotettavan ja rehellisen tiedon saanti sekä oikeudenmukainen käyttö päätöksenteossa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa. Mielestämme pitää huomioida, miten sidoksellisuuden vaikutuksia voidaan tunnistaa ja miten sitä voidaan hallita tai vähentää.

On tärkeää huomata opinnäytetyön tekijän asema yksikön omistajana tapahtuman suunnitteluun ja tuloksiin. Sidoksellisuus voi tuoda paineita suosia tiettyjä etuja johtopäätöksien tekemisessä. Tästä syystä on tärkeää varmistaa tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus kaikkien osallistujien kohtelussa. Sidoksellisuus voi vaikuttaa myös tulosten raportointiin ja niiden tulkintaan. Lopputyöntekijöinä me kiinnitimme huomion siihen, että on tärkeä olla avoin ja läpinäkyvä sidoksistaan ja niiden mahdollisista vaikutuksista tutkimustuloksiin. Tulokset pitää pyrkiä esittämään objektiivisesti ja tasapuolisesti.

Tapahtumaa järjestäessä otettiin huomioon sidoksellisuus eettistä harkintaa käyttäen päätöksissä ja toimissa, jotka liittyivät tapahtuman järjestämiseen. On tärkeä arvioida eettisiä periaatteita, kuten osallistujien tasapuolista kohtelua ja yksityisyyden suojaa. Osallistujien tulee tietää lopputyöntekijän asema ja mahdolliset sidokset, jotta osallistujat voivat tehdä tietoisien päätöksen osallistumisestaan. Kun osallistujat saivat tiedon mahdollisuudesta osallistua kehittämistyöhön, niin he saivat myös tiedon ketkä ovat lopputyöntekijät.

Eettisyys on ollut tärkeänä asiana koko opinnäytetyön ajan. Tiedonhankinnassa olemme noudattaneet eettisesti kestäviä menetelmiä. Työssä käytettiin asianmukaisia alan kirjallisuutta sekä ammattikirjallisuutta. Olemme toimineet rehellisesti ja vilpittömästi toisia tutkijoita kohtaa sekä arvostaen heidän työtään. Tutkimuseettisiin periaatteisiin kuuluvat avoimuus, rehellisyys, puolueettomuus, yleinen huolellisuus sekä tarkkuus työn tekemisessä. (TENK 2023.)

Hyvän tieteellisen käytännön vastainen toiminta vahingoittaa tieteellisen toiminnan laatua, uskottavuutta, tekijyyttä sekä yhteistyötä. Vilppiin luetellaan sepittäminen, vääristely sekä plagiointi. (TENK 2023.) Olemme tietoisia näistä asioista ja kiinnittäneet niihin paljon huomiota. Jokainen opinnäytetyö käytetään plagiaatintunnistusjärjestelmässä ennen kuin se lähetetään arvioitavaksi. Olemme noudattaneet hyvän tieteellisen käytännön periaatteita koko opinnäytetyön ajan.

6.3 Ammatillinen kasvu

Omaksi tavoitteeksi opinnäytetyön toiminnalliselle osuudelle olimme asettaneet yhteisöllisyyttä ja työntekijöiden työhyvinvointia tukevan toiminnan järjestämisen ja tässä tavoitteessa onnistuimme. Työntekijöiltä saatu palaute toiminnan jälkeen oli positiivista ja itse toimintaa järjestettäessä kaikki lähtivät hyvin mukaan ja ilmapiiri vaikutti rennolta ja positiiviselta.

Työn toteuttaminen on auttanut meitä toiminnallisen ohjelman suunnittelussa ja sen järjestämisessä. Kokonaisuutena prosessi on ollut antoisa, mutta myös haastava. Työhyvinvointi aiheena on ajankohtainen ja mielenkiintoinen. Tulevaisuudessa on tärkeää perehtyä siihen tarkemmin. Tietoisuus työhyvinvoinnin kehittämisen mahdollisuuksista on hyödyksi työelämässä ja työyksikön kehittämisessä. Työyhteisöosaaminen työhyvinvoinnin kehittämisen näkökulmasta on kehittynyt opinnäytetyöprosessin aikana. Opinnäytetyötä tehdessä päästiin syventämään myös lainsäädäntöosaamista ja yllätyksenä ihan työn alkumetreillä tuli, että työhyvinvointia edistävä toiminta perustuu lakiin.

Sosionomin kompetenssit koostuvat eettisestä osaamisesta, asiakastyön osaamisesta, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamisesta, kriittisestä ja osallistavasta yhteiskuntaosaamisesta, tutkimuksellisesta kehittämis- ja innovaatio-osaamisesta, sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamisesta. (Soamk.) Opinnäytetyön tekeminen on vaikuttanut meidän ammatilliseen kasvuunne positiivisesti. Olemme oppineet itsenäiseen työskentelyyn ja pitkäjänteisyyteen. Asiakastyön osaaminen on näkynyt suunnitteluna ja toteutuksena, jossa otettiin huomioon kohderyhmä ja työyksikön erityispiirteet. Opinnäytetyöprosessi on parantanut kehittämis- ja innovaatio-osaamista tutkimus- ja kehittämistyön etenkin eettisten periaatteiden mukaisesti toimimisen osalta. Myös tiedonhakutaidot sekä tiedon soveltamisen taidot ovat kehittyneet työtä tehdessä. Eettiset periaatteet ovat ohjanneet työn etenemistä taustalla. Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjäosaamista työn tekeminen on kehittänyt myös, osaamme nyt entistä paremmin edistää omaa ja työyhteisön työhyvinvointia sekä toimia yhteistyökykyisesti tiimissä. Työhyvinvointi päivää toteuttaessamme ohjaamisen taidot ja asiakastyön osaaminen ovat kehittyneet.

Koimme opinnäytetyön aloitusvaiheen yllättävän haasteelliseksi. Vaikeuksia tuotti ajankäytön suunnittelu sekä oikeanlaisten lähteiden löytäminen. Huomasimme myös olevamme liian kriittisiä lähteiden sekä omien tekstien suhteen. Ongelmien ratkaisuun saimme hyvin apua opettajilta, mistä

olemme erittäin kiitollisia. Palkitsevaa oli huomata työn edistyminen, joka antoi energiaa eteenpäin menemiseen.

6.4 Tulosten pohdinta

Työhyvinvointiin tulee kiinnittää tulevaisuudessakin huomiota, sillä työntekijät kohtaavat lastensuojeluyksikössä monia haastavia tilanteita. Tällä on suuri vaikutus henkilökunnan pysyvyyteen ja jaksamiseen. Ylikuormittuneet työntekijät uupuvat ja väsyvät työhönsä. Myös työntekijöiden koulutukseen tulee panostaa. Oikeanlaisella ammattitaidolla mahdollistuu ammatillisen osaamisen parantuminen, työntekijän vastuun saaminen, uralla eteneminen ja palkkauksen parantuminen. Koulutus auttaa työntekijöitä ymmärtämään paremmin esimerkiksi haastavia tilanteita. Työntekijöillä säilyy kiinnostus itsensä kehittämiseen, mikä vaikuttaa suuresti työssäjaksamiseen ja –viihtyvyyteen. Työpaikan turvallisuuteen tulee kiinnittää huomiota. Sillä on vaikutusta työpaikan ilmapiiriin ja työssäjaksamiseen. Riittäväällä henkilöstömitoituksella ja fyysisen turvallisuuden varmistamisella annamme jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden tehdä työtä turvallisesti ja suunnitelmallisesti.

Säännöllinen palautteenanto työntekijöille on tärkeää, jotta he voivat arvioida omaa työtään ja saada tietoa siitä, miten he voivat kehittyä työssään. Hyvä palaute motivoi myös työntekijää. Avoin keskustelun lisääminen, kehityskeskustelut, työnohjaus ja erilaisten palaverien / tiimien pitäminen vaikuttaa myös tasa-arvoon, avoimuuteen sekä työyhteisön ilmapiiriin. Avoin ilmapiiri edistää henkilöstön hyvinvointia. Henkilöstölle tulee tarjota kanavia, joilla he voivat ilmaista mielipiteensä ja huolensa ja jossa heitä kuunnellaan. Työn ja yksityiselämän tasapainolla on suuri vaikutus työssäjaksamiseen. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus lepoon ja yksityiselämään. Työkuorman hallinta on tärkeää henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Henkilöstölle tulee antaa riittävästi aikaa levätä ja palautua työstä. Onko tämän kaltaisella yksiköllä mahdollisuus toteuttaa joustavia työaikoja tai etättyötä?

LÄHTEET

- Bakker, Arnold, & Demerouti, Evangelia 2017. Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology* 22 (3). 273–285.
- Halme, Merja 2021. Työhyvinvoinnin merkitys toimintakyvyn ylläpitämisessä ja ennusteen arvioinnissa. Helsingin yliopisto. Digitaalinen arkisto. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/342330>.
- Hietaharju, Sari & Paavola, Suvi 2020. Työuupumukseen vaikuttavia taustatekijöitä sosiaalialalla. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysala, Seinäjoen ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/349247/Ty%C3%B6uupumukseen%20vaikuttavia%20taustatekij%C3%B6it%C3%A4%20sosiaalialalla.pdf?sequence=5&isAllowed=y>.
- Ilmarinen, Juhani, Ilmarinen, Jukka & Louhevaara, Veikko 2001. Työterveyslaitos. Työkyvyn käsite, sen määrittely ja edistäminen. Työ ja ihminen. Helsinki Työterveyslaitos <https://finna.fi/Record/diana.43313?sid=2930270121>. 3-12.
- Jyrkinen, Marja 2021. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen sosiaali- ja terveysalalla. Edita Publishing Oy. Helsinki. 36.
- Kallioinen, Johanna 2016. Työhyvinvointi lastensuojelussa. Teoksessa Sunnari, Katriina, Kallioma-Puha Tarja & Reijonen, Kaisa (toim.), Lastensuojelun käsikirja. Helsinki: Sanoma Pro. 57-59.
- Kinnunen, Ulla, Mäkikangas, Anne, & Mauno, Saija 2014. Työhyvinvointi: kokemukset, johtaminen ja kehittäminen. Helsinki: Edita Prima Oy. 134.
- Koivuniemi, Satu 2012. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät lastensuojelulaitoksessa. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysala, Vaasan ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/50101/koivuniemi_satu.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Laaksonen, Hannele, Laitinen, Heleena & Hiilamo Heikki 2020. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmä. Helsinki. Sanoma Pro Oy. 232-234, 238-239.
- Lapsen ääni. Alakoulusta yläkouluun. Menetelmäpaketti. <https://www.hel.fi/static/nk/Klaari/Menetelmapaketti.pdf>. Viitattu 18.3.2023.
- Lastensuojelulaki 2007/417. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>. Viitattu 18.3.2023.
- Lastensuojelun keskusliitto. Sijaishuolto. <https://www.lastensuojelu.info/lastensuojelu/sijaishuolto/>. Viitattu 18.3.2023.
- Lehtinen, Marja & Puukari, Sauli 2015. Hyvinvointia lastensuojelutyöhön. Jyväskylä: PS-kustannus. 73-74.
- Manka, Marja-Liisa, Heikkilä-Tammi, Kirsi & Vauhkonen, Anne 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tammerprint Oy. <https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>. Viitattu 16.3.2023. 13-16, 76.

- Manka, Marja-Liisa & Larjovuori Riitta-Liisa 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen. Lahti: Esa Print Oy. <https://sites.tuni.fi/uploads/2020/01/6687097c-yhteisollisyydella-menestykseen.pdf>. Viitattu 14.3.2023. 16-17.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Talentum. Finna verkkokirjasto.
- Metsämuuronen, Jari 2018. Lapsen oikeus osallisuuteen sosiaalihuollossa. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta. ISBN: 978-951-51-4107-8. Viitattu 14.3.2023.
- Mäkelä, Kaisa 2018. Lastensuojelun toimijuus: tarkastelussa lasten, vanhempien ja työntekijöiden vuorovaikutussuhteet. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta. ISBN: 978-951-51-4105-4. Viitattu 23.2.2023.
- Mäkikangas, Anne & Hakanen, Jari 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 103–125.
- Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Feldt, Taru 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 13–14.
- Partanen, Jukka & Lappalainen, Sanna 2016. Lastensuojelun perusteet. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 41-44.
- Penonen, Marjo 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Kustannus Oy Duodecim. 16-19.
- Rissanen, Inka, Partanen, Pirjo, & Laitinen, Marja 2019. Factors related to staff well-being in a child welfare institution: A qualitative study. *Child & Family Social Work*, 24(1). 109-122.
- Robertson, Ivan & Cooper, Cary 2011. Wellbeing, Productivity and happiness at work. Published by Palgrave Macmillan. ISBN 978-0-230-24995-0. 38.
- Rutter, Michael 2012. Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*. Cambridge University Press. DOI: 10.1017/S0954579412000028. 24(2) 339.
- Salonen, Kari 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. Suomen yliopistopaino-Juvenes Print Oy, Tampere. 5-6, 15.
- Seppälä, Päivi, Mauno, Satu, Rantanen, Johanna, & Kinnunen, Ulla 2015. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen. Helsinki. Edita Publishing Oy. 239-241.
- Soamk. Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto. Sosionomi AMK-tutkinnon kompetenssit. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/sosiaalialan-tutkinnot-ja-kompetenssit/>. Viitattu 11.5.2023.
- Sosiaalihuoltolaki 2014/1301. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>. Viitattu 18.3.2023.
- Stalker, Carol, Mandell, Deena, Frensch, Karen, Harvey, Cheryl ja Wright, Margriet 2007. *Child&Family Social Work*. Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: how do they

do it? <https://web-s-ebsohost-com.ezproxy.savonia.fi/ehost/detail/detail?vid=14&sid=e4472c9a-f8b4-4ba1-b5d9-7b3fa14f9ca3%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHNoaWImbGFuZz1maSZzaXRI-PWVob3N0LWxpdmU%3d#AN=24500787&db=sih>. Viitattu 10.5.2022.

STM 2022a. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Lastensuojelu. <https://stm.fi/lastensuojelu>. Viitattu 25.3.2023

STM 2022b. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Työelämä, työsuojelu. <https://stm.fi/tyosuojelu-tyopaikoilla>. Viitattu 25.3.2023.

STM 2023. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Hyvinvointialueet. <https://stm.fi/hyvinvointialueet>. Viitattu 28.3.2023.

TENK. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2020. <https://tenk.fi/fi>. Viitattu 19.3.2023.

THL. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Lastensuojelu. Tilastoraportti 22/2022. <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lastensuojelu/lastensuojelu>. Viitattu 22.3.2023

THL. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos 2023. Mitä on lastensuojelu? Lastensuojelun käsikirja. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja>. Viitattu 28.3.2023.

Tilastokeskus. Käsitteet. Kvalitatiivinen tutkimus. https://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html. Viitattu 10.5.2022.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere. Tampere University Press. 64-65.

Tuomi, Johanna & Sarantola-Weiss, Mari 2019. Community development in Finnish social work: Dissemination, adaptation, and contestation. *European Journal of Social Work*, 22(1), 137-149.

Tykypäivä.net 2022. <https://www.tykypaiva.net/> Viitattu 15.2.2023.

Työterveydenhuoltolaki 2001/1383. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Viitattu 18.3.2023.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD-Books on Demand. 9.

Välimaa, Tiina 2017. Huostaanotto päätöksentekona ja lapsen edun arvioinnin haasteet. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*. Jyväskylän yliopisto. ISBN: 978-951-39-7216-7. Viitattu 18.3.2023.

YHTEISÖLLINEN TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISILTAPÄIVÄ 3.4.2023

OHJELMA

14.00 Aloitus ja tutustuminen

14.30 Voimavara kädet-harjoitus

15.00 Pohdintaa työhyvinvoinnista ryhmissä
Learning cafe menetelmää hyödyntäen

15.45 Kahvit ja makkaranpaistoa kodalla,
sekä yhteenveto ja palaute toiminnasta

LIITE 2 HARJOITUKSET

HARJOITUKSET

TUNNUSTUSTEN PIIRI

Ohje harjoitukseen Lapsen ääni menetelmäpaketista;

Osallistujat seisovat kasvot piiristä poispäin. Ohjaaja aloittaa, kääntyy kohti piirin keskustaa, kertoo nimensä ja jonkin asian esim. mitä tänään aamulla tapahtui / mitä odottaa tapaamiselta jne. Kaikki ne, joilla on ollut samanlainen sattumus tai ajattelevat samalla tavalla kääntyvät myös piirin keskustaa kohti ja kääntyvät lopulta takaisin selkä keskustaa päin. Näin jatketaan osallistujalta toiselle.

VOIMAVARA KÄDET

Tarvikkeet: kyniä, paperia

Jokainen osallistuja piirtää paperille oman kätensä ääriviivat. Jokaiseen sormeen kirjoitetaan yksi asia omasta osaamisesta, voimavaroista ja taidoista, joita on tarkoitus harjoituksen myötä päästä pohtimaan. Lopuksi käydään keskustelua siitä, miltä harjoituksen tekeminen tuntui. Halutessaan saa tuoda esille, mitä sormiin kirjoitti. Käsi jää muistoksi ja muistutukseksi itselle omista vahvuuksista ja voimavaroista.

LEARNING CAFE

Ohje harjoitukseen Lapsen ääni menetelmäpaketista;

Ryhmä jaetaan pienryhmiin. Jokaiselle pienryhmälle annetaan tehtäväksi pohtia päivän teemaan liittyvää asiaa tai kysymystä. Pienryhmät keskustelevat ja kirjaavat pohdintansa tuloksia. Jos ryhmiä on kolme, pohdittavia kysymyksiäkin voi olla kolme – tällöin jokainen ryhmä pohtii vuorollaan jokaista kysymystä. Lopuksi ryhmien tuotokset käydään läpi yhdessä. Menetelmästä on erilaisia muunnelmia. Ryhmä voi kirjata ajatuksiaan esim. fläppipaperiin/ paperiseen pöytäliinaan siinä pöydässä, jossa ryhmä istuu. Kun ryhmä on pohtinut kysymystä annetun ajan, ryhmät vaihtavat paikkaa ja alkavat miettiä seuraavaa, uuden pöydän ääressä pohdittavaa kysymystä. Eri pienryhmillä voi olla eriväriset kynät, jolloin ryhmien tuotokset erottuvat toisistaan. Voidaan myös sopia, että ensimmäisestä ryhmästä yksi jää pöydän ”emännäksi” tai ”isännäksi” eli hän kertoo seuraavalle pienryhmälle, mitä pöydässä on aiemmin keskusteltu ja lopuksi kuvaa koko ryhmälle, mitä annetusta aiheesta keskusteltiin ko. pöydässä ja mihin päädyttiin. Learning Café on hyvä menetelmä tiedon jakamiseen, ajatusten vaihtoon, yhteisen ymmärryksen synnyttämiseen ja ratkaisujen etsimiseen hankaliin kysymyksiin.