

LASTEN JA NUORTEN KANSSA TYÖSKENTELEVIEN
TYÖHYVINVOINTI SOSIAALIALALLA

Mäki Ellanoora
Sarkkinen Anastasia

Opinnäytetyö

Sosiaaliala
Sosionomi (AMK)

2023

Sosiaaliala
Sosionomi (AMK)

Tekijä	Anastasia Sarkkinen Ellanoora Mäki	Vuosi	2023
Ohjaajat	Sari Halttunen ja Merja Hjulberg		
Työn nimi	Lasten ja nuorten kanssa työskentelevien työhyvinvointi sosiaalialalla		
Sivumäärä	43 + 3		

Opinnäytetyömme aiheena oli lasten ja nuorten kanssa työskentelevien työhyvinvointi sosiaalialalla. Opinnäytetyön tarkoituksena ja tavoitteena oli aineiston keruun sekä teoretiedon avulla selvittää, mitkä asiat vaikuttivat sosiaalialalla lasten ja nuorten parissa työskentelevien ammattilaisten työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli selvittää kyselylomakkeen avulla sosiaalialalla lasten ja nuorten kanssa työskenteleviltä ammattilaisilta, millainen työpaikka tukee työhyvinvointia ja minkälaiset seikat lisäävät ja vastapainoisesti kuormittavat työhyvinvointia.

Tietoperustan keskeisimpiä käsitteitä ovat työhyvinvointi sekä lasten ja nuorten kanssa työskenteleminen. Tutkimusmenetelmänä käytimme kyselylomaketta, jossa hyödynsimme määrällistä ja laadullista tutkimusmenetelmää.

Kyselylomakkeen avulla saimme selkeät tulokset työhyvinvointia edistävästä sekä kuormittavista tekijöistä. Kyselylomakkeen avulla saimme myös tietoa miten hyvinvoivaksi lasten ja nuorten kanssa työskentelevät sosiaalialan ammattilaiset kokevat itsensä. Kyselylomakkeen tuloksista selvisi, että työntekijät kokivat työhyvinvointinsa suhteellisen hyväksi, mutta osaltaan työnhyvinvoinnin joissakin alueissa on kehitettävää. Opinnäytetyön tuloksia voidaan itse tekijöinä mutta myös lukijan osalta hyödyntää työelämässä toimiessa. Voimme tulevaisuudessa toimia itse työhyvinvointia edistävällä tavalla.

Avainsanat

Sosiaaliala, työhyvinvointi, lapset, nuoret, kyselylomake

Social work
Bachelor of social work

Author	Anastasia Sarkkinen Ellanoora Mäki	Year	2023
Supervisors	Sari Halttunen and Merja Hjulberg		
Title	Well-being at work of professionals working with children and young people in the field of social work		
Number of pages	43 + 3		

The topic of our thesis was the well-being at work of professionals working with children and young people in the field of social work. The purpose and goal of the thesis were to investigate through data collection and theoretical knowledge, the factors influencing the well-being of professionals working with children and young people in the field of social work. The aim was to use a questionnaire to determine how the workplace supports well-being and what factors contribute to or, conversely, burden well-being among professionals working with children and young people in the field of social work.

Key concepts in the theoretical framework are well-being and working with children and young people. We used a questionnaire as the research method, incorporating both quantitative and qualitative research methods.

The questionnaire provided clear results regarding the factors that promote and burden well-being. It also offered insights into how professionals working with children and young people perceive their own well-being. The results of the questionnaire revealed that the professionals generally considered their well-being to be relatively good, but there is room for improvement in some areas of well-being. The findings of the thesis can be valuable for both the professionals themselves and readers when operating in the workplace. We can work towards promoting well-being in the future.

Keywords social work, work well-being, children, young people, questionnaire

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖHYVINVOINTI	7
2.1 Työhyvinvoinnin käsite	7
2.2 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi.....	8
2.3 Työhyvinvointi ja työturvallisuus sosiaalialalla	10
2.4 Työhyvinvoinnin haasteet	12
2.5 Työn imu	16
3 LASTEN JA NUORTEN KANSSA TYÖSKENTELEY SOSIAALIALALLA	18
3.1 Nuorten kanssa työskenteleminen sosiaalialalla.....	18
3.2 Lasten kanssa työskenteleminen sosiaalialalla.....	21
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	25
5 MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS.....	27
5.1 Metodologiset valinnat	27
5.2 Kyselyn tarkoitus ja toteutus	29
5.3 Kyselyn tulokset.....	30
6 POHDINTA	38
LÄHTEET.....	40
LIITTEET	44

1 JOHDANTO

Työterveyslaitoksen tuoreimmat tutkimustulokset kertovat, että työhyvinvointi ei ole parantunut millään käytetyistä mittareista. Työhyvinvointi on heikentynyt erityisesti matalammin koulutetuilla sekä naisilla. (Yle 2023.) Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat hyvinvointi, terveys, turvallisuus ja työ ja sen mielekkyys. Työhyvinvointiin vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa muun muassa työhön sitoutuminen ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (STM 2023.)

Olemme rajanneet opinnäytetyömme sosiaalialalla lasten ja nuorten kanssa työskentelevien hyvinvointiin. Aiheen valinta tuntuu meistä luontevalta, koska opinnäytetyömme aihe on hyvin pinnalla tällä hetkellä. Opinnäytetyömme keskeisimpinä käsitteinä toimii työhyvinvointi ja lasten ja nuorten kanssa työskenteleminen sosiaalialalla. Valmistumisen jälkeen meitä odottaa työelämä, ja osa työskentelee jo opintojen ohella sosiaalialan kentällä. Sosiaali- ja terveysalan työelämän epäkohdat on saaneet paljon mediajulkisuutta, joten haluamme myös siksi korostaa myös sosiaalialan työkentän positiivisia puolia, mutta samalla myös pohtia, miten työhyvinvointia voi lisätä työyhteisöissä.

Tutkimuskysymyksiämme ovat 1. Mitkä tekijät vaikuttavat sosiaalialalla lasten ja nuorten kanssa työskentelevien työhyvinvointiin? sekä 2. Mitä asioita tällä hetkellä sosiaalialan kentällä lasten ja nuorten kanssa työskentelevät nostavat esille puhuttaessa työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa sosiaalialalla ja erityisesti lasten ja nuorten kanssa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvoinnista sosiaalialalla. Tarkoituksenamme on selvittää kyselylomakkeen avulla, miten lasten ja nuorten kanssa työskentelevät sosiaalialan ammattilaiset kokevat työhyvinvoinnin. Työpaikka on yksi elämän merkityksellisimmistä asioista, ja työpaikan olosuhteet vaikuttavat myös ihmisten arkeen ja vapaa-aikaan. Opinnäytetyössämme on tarkoitus kuvailla työpaikkaan- ja hyvinvointiin liittyvistä asioista sekä kertoa työhyvinvoinnista yleisesti. Olemme myös kyselylomakkeen (Liite 2) avulla päättäneet

selvittää lasten ja nuorten kanssa sosiaalialalla työskenteleviltä työntekijöiltä, miten hyvinvoivia he ovat omissa työpaikoissaan sekä työhyvinvoinnin vaikutuksista.

Kyselyn avulla selvitämme, mitkä asiat ja seikat ovat niitä, jotka vaikuttavat positiivisesti ja, mitkä taas negatiivisesti työhyvinvointiin. Kyselylomake lähetetään Sosionomien uraverkosto- Facebook ryhmään. Ryhmä koostuu sosionomeista sekä alaa opiskelevista, joten näemme tämän hyvänä mahdollisuutena saada laaja kuva sosiaalialan erilaisista työpaikoista, jotka työskentelevät nimenomaan lasten ja nuorten kanssa.

Aihe kytkeytyy alamme koulutukseen ja työelämän kehittämiseen, koska haluamme saada katsauksen, mitkä aiheet vaikuttavat ammattilaisten jaksamiseen työelämässä. Aihe on hyvin tärkeä, koska tulevana ammattilaisina voimme jo nyt perehtyä aiheeseen tekemällä opinnäytetyön siitä, mitkä vaikuttavat negatiivisesti ja positiivisesti työelämässä, jotta voisimme itse työelämässä vaikuttaa positiivisella tavalla omaan sekä omien työkavereiden jaksamiseen. Saatamme olla josakin vaiheessa työelämää esimiestehtävissä, jolloin olemme itse hyvin olennaisessa osassa työhyvinvoinnin kehittymisessä. On tietenkin myös todella mielenkiintoista kuulla, mitkä asiat nousevat kaikista eniten negatiivisesti sekä positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Kyselyn ja siitä kerättävän aineiston avulla saadaan hyvinkin suora vastaus missä on ongelma ja kehittämisen tarve. Kyselyn avulla saamme myös tuoretta tietoa kentällä työskenteleviltä ammattilaisilta ja syvennymme tutkimaan aihetta kyselyn tulosten ja kirjallisuuden vuoropuheluna.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvointi on jokaista työelämässä olevaa ihmistä koskettava ja kiinnostava ilmiö. Onnellisuus on tärkeä käsite jokaisen elämässä – myös työnteon suhteen. Työelämässä olevat haluavat viihtyä työssään ja olla energisiä sekä iloisia niin työpäivän aikana kuin myös sen jälkeenkin. (Virolainen 2012, 9.) Viime vuosina työhyvinvoinnin käsite on tullut paljon esille, etenkin hoitajien näkökulmasta. Mediassa on ollut esillä, kuinka hoitajat vetäytyvät alalta huonon palkkauksen ja puutteellisten työolojen seurauksena. Sosiaalialan työhyvinvoinnista ei ole kuitenkaan puhuttu.

Terveellinen ja turvallinen työpaikka on kaikkien etu. Silloin työ sujuu ja henkilöstö voi hyvin. On tärkeää, että työpaikalla tehdään jatkuvaa kehittämistyötä, sillä sen kautta löydetään uusia kehittämiskohteita ja saavutetaan onnistumisia. (Työturvallisuuskeskus 2016, 3.) Työnantajat ovat nykypäivänä alkaneet kiinnittää huomiota ja panostaa työhyvinvointiin yhä enemmän, sillä on huomattu, että henkilöstön työhyvinvointi on työntekijöiden, työnantajan kuin koko yhteiskunnankin valtti. Työntekijät ovat alkaneet entistä enemmän kiinnittämään huomiota omiin elintapoihinsa, asenteisiinsa ja työtapoihinsa, eikä työhyvinvoinnista huolenpito ole enää pelkästään työnantajan harteilla. (Virolainen 2012, 9.)

Työhyvinvointia edistää moni asia. Yksi niistä on työn imu. Työn imulla tarkoitetaan työssä koettua, suhteellisen pysyvää aktiivista motivaatio- ja tunnetäytyksen tilaa, jota luonnehtivat omistautumisen, tarmokkuuden ja uppoutumisen kokemukset. Työn imu käsite perustuu työn vaatimusten ja voimavarojen malliin. Voimavarat ovat työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisaatioisia piirteitä. Työn imua lisäävät myös työn vaatimukset kuten työn vastuullisuus ja erilaiset työtä koskevat päätöksenteko- ja oppimisvaatimukset. Lyhyesti, työn imu lisää työntekijöiden ja työn voimavaroja. Siksi työpaikkojen kannattaisikin pohtia keinoja työn imun lisäämiseen työhyvinvoinnin kehittämisessä. (Manka & Manka 2023, 53–54.)

Toinen työhyvinvointia edistävä tekijä on työn merkityksellisyys. Kun työ ja elämä ovat ihmiselle merkityksellisiä ja motivoivia, ne johtavat psykologisen tarpeentyydytyksen ansiosta tilanteesta riippumattomaan henkilökohtaiseen, subjektiiviseen hyvinvointiin. Myös uuden oppiminen edistää työhyvinvointia. (Manka & Manka 2023, 53–54.)

Työkyky on työhyvinvoinnin keskeinen osa ja lähtökohta. Työkyky rakentuu ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Ihmisen voimavarat muodostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, koulutuksesta ja osaamisesta sekä arvoista ja asenteista. Työ puolestaan kattaa sekä työympäristön ja työyhteisön että itse työn sisällön, työn vaatimukset ja työn organisoinnin. Työhön liitetään myös työn johtaminen eli esimiestyö. Työkyky voidaan kuvata rakennelmana, jossa on eri kerroksia. Ihmisen terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat työkyvyn pohjakerroksen. (Kauhanen 2016, 23.)

2.2 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, henkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin. Huomattavaa on, että kaikki osa-alueet vaikuttavat ja liittyvät toisiinsa, minkä vuoksi työhyvinvointia tuleekin tutkia kokonaisvaltaisesti kaikkia osa-alueita silmällä pitäen. Puutteet työhyvinvoinnin jossakin työhyvinvoinnin osa-alueessa heijastuvat helposti muihin osa-alueisiin. (Virolainen 2012, 11.)

Fyysinen työhyvinvointi on näkyvä osa työhyvinvointia. Se pitää sisällään muun muassa työn fyysiset kuormitukset, fyysiset työolosuhteet sekä ergonomiset ratkaisut. Fyysisiin työolosuhteisiin liittyvät taas työpaikan siisteys, melu, lämpötila ja työvälitteet. Fyysisen työhyvinvoinnin osa-alue korostuu etenkin fyysisissä työtehtävissä. (Virolainen 2012, 17.)

Fyysinen kuormitus on erilaista riippuen työpaikasta. Esimerkiksi toimistotehtävissä työskentelevä henkilö kuormittuu erillä lailla kuin esimerkiksi teollisuuden

parissa työskentelevä henkilö. Toimistotyöntekijän keho kuormittuu työn merkeissä esimerkiksi siten, että henkilö istuu samassa asennossa monta tuntia tai käyttää hiirtä samalla kädellä, jolloin hiirtä käyttävä ranne kuormittuu enemmän kuin toinen. Erilaiset tauotukset työn lomassa, esimerkiksi pieni kävely ja erilaiset venyttelyt tuovat keholle vaihtelua työpäivän aikaa ja siten ennaltaehkäisevät lihasjäykkyyden syntymistä. (Virolainen 2012, 17.) Sosiaalialalla fyysisuus ei korostu työtehtävissä varsinkaan lasten ja nuorten kanssa työskenneltäessä. Pienten lasten kanssa voi sisältyä lasten kantamista, jolloin paikat saattavat kipeytyä, jos kantaminen tapahtuu keholle epäsopivalla tavalla. Sosiaalialalla saattaa olla myös paljon seisomatyötä, jolloin fyysinen työhyvinvointi saattaa heikentyä.

Psyykinen työhyvinvointi pitää sisällään muun muassa työpaineet, työn stressaavuuden ja työilmapiirin. Psyykkisestä työhyvinvoinnista on noussut yhä keskeisempään asemaan työhyvinvointia tarkasteltaessa. Yksi suurimmista psyykkisistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä on kiire. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää tukemalla työntekijöitä, jakamalla töitä työntekijöiden kesken sekä huolehtimalla riittävästä vapaa-ajan, työn ja levon suhteesta. (Virolainen 2012, 18.) Sosiaalialalla varsinkin lasten ja nuorten kanssa työskenneltäessä psyykinen työhyvinvointi voi olla koetuksella. Henkisesti kuormittavat työtilanteet voivat aiheuttaa työntekijälle akuutin stressireaktion ja oireiden jatkuessa yli kolme vuorokautta akuutin stressihäiriön. Tämä voi aiheuttaa merkittävää haittaa työtehtävien suorittamiselle. Henkisesti kuormittavia työtilanteita olisi hyvä käydä läpi jälkipurkutoimilla. Sillä pyritään lievittämään oireita ja nopeuttamaan mahdollisten jatkotoimien käynnistämistä. Psyykkisesti kuormittavien työtilanteiden jälkipurkukeskustelun järjestämisen tarkoituksena on selkeyttää työntekijän omia voimavaroja ja tukea työkykyisyyttä. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymisen työyhteisön jäsenten kesken. Tämä tarkoittaa sitä, että työpaikalla on työntekijöiden välit ovat toimivat ja työkavereita on helppo lähestyä sekä mahdollisuus keskustella työasioista työyhteisön jäsenten kesken. Sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy myös työkavereihin tutustuminen ihmisinä. Työkavereiden perheeseen ja harrastuksiin tutustuminen luo osaltaan yhteisöllisyyden tunnetta. Kun

työkaverin tuntee mahdollisesti henkilökohtaisella tasolla, on häntä helpompi lähestyä myös työasioiden puitteissa tarpeen tullen. (Virolainen 2012, 24.) Läheiset suhteet työkavereihin vaikuttavat siihen, että työpaikalle on mukava lähteä ja työ tuntuu mielekkäältä. Hyvä työtoveruus voi myös auttaa jaksamaan tiukkoinakin aikoina ja säätelemään stressiä. Työkaveruus voi parhaimmillaan olla voimavara, mutta sen merkitys on eri ihmisille erilainen. Toisille työkaverit ovat tärkeä osa omaa verkostoa, ja heitä voi tavata vapaa-ajallakin. Toisille riittää, että yhdessä on hyvä tehdä töitä. Tärkeintä on tulla toimeen niin, että työt sujuvat. (Sarkkinen, 2022.) Erilaiset virkistymistapahtumat työporukan kesken voivat auttaa parantamaan työyhteisön yhteisöllisyyttä ja työilmapiiriä, siksi olisi tärkeää, että jokaisessa työpaikassa olisi erilaisia virkistymismahdollisuuksia.

2.3 Työhyvinvointi ja työturvallisuus sosiaaalialalla

Sosiaaalialalla vaaditaan erityisesti kykyä jatkuvaan ja elinikäiseen oppimiseen, sillä työ kytkeytyy vahvasti yhteiskunnallisiin ja poliittisiin muutoksiin ja niiden taakia muuttuviin säädöksiin, lakeihin ja moniin muihin uudistuviin ohjeistuksiin. Sosiaaalialalla työssä ymmärretään, että ihminen ei ole vain erillinen eri osiensa summa vaan vuorovaikutteinen kokonaisuus, jossa ovat läsnä psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen puoli. Sosiaaalialan työtä ohjaa vahva ammattietiikka, jossa asiakasryhmän tai asiakkaan sosiaalisten ja ihmisoikeuksien huomioon ottaminen ja puolustaminen ovat osa työn sisältöä. (Raatikainen, Rahikka, Saarnio & Vepsä 2020, 19, 78.)

Työ sosiaaalialalla on psyykkisesti ja joissakin tehtävissä myös fyysisesti raskasta. Alan työntekijöiden kokemus työn kuormittavuudesta on tutkimusten mukaan kasvanut 1990-luvulta lähtien. (Antikainen-Juntunen 2007, 11). Sosiaaaliala on kasvanut nopeasti ja alalle ennustetaan nopeaa kasvua myös jatkossa. Sosiaaaliala käy parhaillaan läpi suuria toiminnallisia ja rakenteellisia muutoksia. Erityisesti sosiaaalialaa leimaa se, että työtä riittää. Sosiaaalialalla laitoshoido vähentyä ja sen sijaan kodinomaiset ympäristöt yleistyy. Ammatillaisen työ tulee fyysisesti ja psyykkisesti raskaammaksi, sillä erilaiset ongelmat ja sairaudet lisääntyvät ja pahenevat. Keskeisenä tulevaisuuden haasteena sosiaali- ja terveydenhuollossa

tulee olemaan suurten ikäluokkien ikääntyminen ja siihen valmistautuminen. (Työturvallisuuskeskus 2016, 6.)

Työsuojelulla tarkoitetaan yhteistoimintaa, jolla edistetään ja ylläpidetään työpai-
kan työolojen ja työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työntekijöiden
fyysistä ja psyykkistä työkykyä. Parantamalla työoloja ja -ympäristöä vähenne-
tään työperäisten sairauksien ja työtapaturmien aiheuttamia kustannuksia. Sa-
malla saadaan työt sujuvammaksi ja tuottavammaksi. Työterveyden ja työturval-
lisuuden huomioon ottamisella johtamisessa on merkittävä vaikutus henkilöstön
työmotivaatioon ja työpaikkaan sitoutumiseen. (Työturvallisuuskeskus 2016, 7.)

Työväkivallan hallinta työpaikalla alkaa siitä, että väkivaltavaara selvitetään ja
tunnistetaan. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työssä, johon sisältyy ilmei-
nen väkivallan uhka, työolosuhteet ja työ on järjestettävä siten, että väkivallan
uhka ja väkivaltatilanteet poistetaan ja ehkäistään mahdollisuuksien mukaan en-
nalta. Työpaikalla on oltava väkivallan rajoittamiseen tai torjumiseen tarvittavat
turvallisuusjärjestelyt ja -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. Työnan-
tajan on myös koota tällaista työpaikkaa varten menettelytapaohjeet, joissa kiin-
nitetään ennalta huomiota uhkaavien tilanteiden toimintatapoihin ja hallinaan,
joilla väkivaltatilanteiden vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan rajoittaa
tai torjua. (Antikainen-Juntunen 2007, 20)

Hyvä toiminta- ja työympäristö on terveellinen ja turvallinen sekä sujuvaa työtä ja
toimintaprosesseja tukeva. Työympäristöjen rakenteiden ja toiminnallisten ratkai-
sujen tulee olla sellaisia, että työntekijä voi liikkua ja työskennellä työpaikalla tur-
vallisesti. Sosiaalialalla työtilat ovat moninaisia ja vaihtelevia. Työtiloja voivat olla
muun muassa laitokset, asiakkaan koti, toimistomainen työympäristö tai jopa mo-
biililaitteella liikkuvaa asiakastyötä. Kaikissa näissä ympäristöissä on tärkeää,
että työtä tehdään turvallisesti ja terveellisesti. (Työturvallisuuskeskus 2016, 20–
21.)

Työterveyden ja -turvallisuuden näkökulmasta sosiaalialalla korostuu kokonais-
valtainen riskien hallinta, joka havaitsee työssä esiintyvien haittojen, vaarojen ja
kuormitustekijöiden tunnistamisen sekä tiedonkulun ja yhteistyön rakenteiden

varmistamisen. Työn terveystriskit liittyvät tyypillisesti ruumiilliseen ja henkiseen kuormitukseen. Väkivallan uhka, haastavat asiakastilanteet ja aikapaine ovat tyypillisiä esimerkkejä psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Monissa sosiaalialan töissä esiintyy myös raskaita asiakassiiroja, hankalia työasentoja ja toistuvia yksipuolisia työliikkeitä. Vuorotyö on myös yksi kuormittavasta tekijästä sekä erilaiset työympäristössä esiintyvät biologiset, kemialliset ja fysikaaliset vaaratekijät. (Työturvallisuuskeskus 2016, 22.)

Paasikallion (2023) mukaan, hyvä perehdytys uuteen tehtävään vaikuttaa organisaation menestykseen, mutta myös työntekijän viihtyvyyteen. Hyvin toteutettu ja suunniteltu perehdytysprosessi sitouttaa uuden työntekijän työtehtäviin, organisaatiokulttuuriin, taloon ja auttaa vähentämään työntekijöiden vaihtuvuutta. Perehdytyksen onnistumisen kannalta yksi keskeinen tekijä on organisaation osaamisen johtaminen. Organisaation on tiedettävä mitä osaamista ja taitoja työntekijät tarvitsevat tehtäviensä suorittamiseen, jolloin perehdytys tukee näiden tarpeiden täyttymistä.

2.4 Työhyvinvoinnin haasteet

Työhyvinvoinnin haasteet ovat laaja käsite. Haasteet ja muutokset ovat monesti työpaikkakohtaisia, mutta monesti tietyt aihealueet nousevat pintaan puhuttaessa työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä ja työpaikan omista haasteista.

Työelämässä muutokset ovat osa päivittäistä toimintaa. Esihenkilöiden tärkeänä tehtävänä on toimia muutoksen vetäjinä, kuuntelijoina, osallistujina ja sanottajina. Muutoksen yhteydessä koetaan usein kilpailua siitä, että totutuista tavoista tulisi päästä eroon ja kehittää näin toimintaa. Tämän takia työntekijät usein yrittävät ”ulkoistaa” tekemisen jonkun toisen, usein esihenkilön, harteille. Tällöin keskeistä olisi käydä keskustelua työntekijöiden kanssa siitä, miksi muutosta oikein tarvitaan ja mitä näkökulmia ja rooleja se aiheuttaa. (Mannermaa 2022, 6.1.)

Työntekijöiden osallistaminen on olennaisen tärkeää työpaikan muuttuvissa ja erilaisissa tilanteissa. Lisäksi yhteiset pelisäännöt- oikeudenmukaisuus, ihmisen arvostaminen, avoimuus, arvojen mukainen toiminta, työhyvinvointi ja oppiminen-

ovat keskeisiä näkökulmia. Muutos aiheuttaa aina epävarmuuden tunteita, koska joudutaan siirtymään omalta mukavuusalueelta pois. Tehokkaalla viestinnällä on suuri merkitys työpaikan työntekijöiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Esihenkilön rooli on keskeinen hänen toimiessaan valmentajan, kehittäjän, tiedottajan, ongelmatilanteiden käsittelijän ja koordinoijan rooleissa osana esihenkilötyötä. Olennaista on saada luottamuksen myötä aikaan toimintaa. (Mannermaa, 2022. 6.1.)

Muutoksen sanoittaminen sisällöiksi, tavoitteiksi ja aikatauluiksi auttaa henkilöstöä ymmärtämään sitä paremmin. Työpaikan työntekijöitä osallistetaan suunnittelemaan ja toteuttamaan sekä otetaan mukaan osaksi päätöksentekoa. Tällöin tapahtuva muutos on hallittavampi. Muutoksen vaikutukset osaamisen hyödyntämiseen, työuraan, arvoihin ja kuvaan itsestä työntekijänä on tärkeä tuoda esille. Miten muutos vaikuttaa työn tavoitteen ja siihen tähtäävän perustehtävän onnistumiseen, ihmisten välisiin suhteisiin sekä käytännön toimintaan? Näiden asioiden avaaminen auttaa siinä, että työpaikalla tapahtuvat muutokset voidaan kokea mielekkäiksi. (Mannermaa, 2022. 6.1.)

Jokaisen organisaation johdolla on luonnollisesti vastuu siitä, että kaikkiin johtamisen haasteisiin vastataan tavalla tai toisella. Työhyvinvoinnin pitäisi olla yksi keskeinen osa organisaation henkilöstöstrategian toteuttamista ja suunnittelua. Suomessa tehtyjen tutkimusten mukaan henkilöstön työhyvinvointi vaikuttaa organisaation tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja maineeseen. Panostukset työhyvinvointiin maksavat itsensä moninkertaisesti takaisin. Hyvin suunnitellut ja toteutetut työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet tuottavat panostuksiin nähden keskimäärin kuusinkertaisesti. Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet saavat organisaatiossa tutkimusten mukaan selkeästi aikaan sekä välillisiä että välittömiä tulosvaikutuksia. (Kauhanen 2016, 17.)

Jokaisella työpaikalla ilmenee välillä riitoja sekä erimielisyyksiä. Ristiriidat syntyvät, kun ihmiset ovat eri mieltä työn tekemisestä. Tämä voi johtua muun muassa tavoitteiden ja roolien epäselvyyksistä tai väärinkäsityksistä. Ristiriidalle on tyypillistä, että ollaan tunnetilassa loukkaantuneita, suuttuneita, vihaisia tai koetaan syyllisyyttä. Samoin ihminen on myös vaativampi toista kuin itseään kohtaan ja

muuttuu itsekkääksi, kun ollaan eri mieltä asioista. Kun ristiriitoja selvitetään, jokaisen osapuolen tulee varmistaa, että keskustelu ei henkilöidy ja että se pysyy asiallisella tasolla. Vaikka joku olisikin eri mieltä käsiteltävästä asiasta, hänen tulisi kyetä kuuntelemaan myös toisen osapuolen ajatuksia. (Mannermaa, 2022. 6.2.)

Ammatilliseen toimintaan kuuluvat toisten ihmisten kunnioittaminen, vastuun kantaminen omista teoistaan ja sanomisistaan, kuunteleminen aidosti, tulkintojen välittäminen sekä anteeksi antaminen. Keskeistä olisi sopia asioista mahdollisimman pian ristiriitojen synnyttyä, jotta työt saadaan sujumaan normaalisti. Usein ristiriitojen taustalla saattaa olla kateutta työkaveria tai esihenkilöä kohtaan. Ihminen kadehtii yleensä niitä asioita, joiden hän kokee olevan itselleen merkityksellisiä. Kateus kohdistuu toisen ihmisen saamaan hyvään, josta kateellinen tuntee jäävänsä paitsi. Yleensä kateus alkaa siitä, kun työntekijä vertaa itseään toisiin ja toisen ”paremmuus” uhkaa hänen itsearvostustaan. Kateutta ilmenee yksilöllisesti, ja siihen vaikuttavat yleensä ihmisen ominaisuudet, työyhteisön antamat resurssit, ammatilliset saavutukset sekä ihmisen asema ja luovuus. (Mannermaa, 2022. 6.2.)

Jos työpaikalla ilmenee paha ristiriita, siihen osallistuvat henkilöt voivat pahimmillaan joutua kriisitilanteeseen. Perinteinen ristiriitojen käsittelyn metodi ei pure, jos jollakin on defenssi päällä eikä kykene kuuntelemaan tai kuulemaan, mitä hänelle sanotaan. Tällaisista tilanteista voidaan selviytyä esimerkiksi ulkopuolisen tahon, kuten työsuojelun tai työterveyshuollon myötävaikutuksella. Tavoitteena olisi toimia mahdollisimman ratkaisukeskeisesti eli muuttaa suhtautumista asiaan. Kriisitilanteessa työntekijän tulee saada punnita arvojaan, toimintatapojaan ja tilanteen merkitystä rauhassa, sillä hänen pitää saada toimimaan siten, että asia saadaan ratkaistua. Joskus työntekijä voi vaihtaa työpaikkaa, mutta yleensä uudessa työpaikassa ilmenee helposti vastaava ongelma, jos sitä ei ole aiemmassa työpaikassa kyetty ratkaisemaan. (Mannermaa, 2022. 6.3.)

Työpaikoilla esiintyy runsaasti henkistä väkivaltaa. Työpaikkakiusaaminen on määritelty Työolobarometrissä seuraavasti: ”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.” Suomi

on työpaikkatilastojen mukaan työpaikkakiusaamisen kärkimää, vaikka ei enää olekaan ihan Euroopan huipulla viidennen Eurofoundin tekemän työelämäkyselyn perusteella. Kysymyksen mukaan tulokset vaihtelevat. (Manka & Manka, 2016, 29–31.) Mankan (2013) mukaan, työpaikkakiusaaminen on naisvaltaisilla aloilla yleisempää kuin miesvaltaisilla. Perimmäinen syy lienevät kuitenkin näihin aloihin liittyvät työympäristön epäkohdat, kuten työn heikko organisointi, jatkuva kiire ja puutteellinen keskustelukulttuuri.

Kiire ja epävarmuus työssä synnyttävät stressiä, joka on tiettyyn rajaan asti positiivista ja vaikuttaa myönteisesti työssä aikaansaamiseen. Ylikuormitusrajan ylittäminen aiheuttaa negatiivisia seurauksia kuten kyynisyyttä, masentuneisuutta, unihäiriöitä, sairastamista ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä. Vakavimmillaan pitkäkestoinen stressi voi johtaa työuupumukseen. Stressillä tarkoitetaan yleisiä oireita, kuten ahdistuneisuutta, hermostuneisuutta ja nukkumisvaikeuksia. Yleisin stressimalli olettaa, että stressiä syntyy, jos henkilö havaitsee, ettei hän voi riittävästi vastata työn vaatimuksiin tai työn vaatimukset uhkaavat hänen henkilökohtaista hyvinvointiaan. Pitkään jatkunut stressi vaikuttaa työssä käyviin nuoriin ja aikuisiin eri tavalla: nuorten aivot ovat erityisen herkkiä stressihormonin vaikutuksille. Aivokuori ohenee ja pienenee; nuorilla stressi tuhoaa etuaivokuorta, aikuisilla se taas se kutistaa aivojen hippokampusta. Nämä aivojen osat ovat tärkeitä suunnitelmalliselle toiminnalle ja muistamiselle. (Manka & Manka, 2016, 32–34.)

Stressin taloudellisia vaikutuksia on selvitty Euroopan Työturvallisuus- ja työterveysvirastossa. Työperäiset psykososiaaliset riskit, joihin stressikin kuuluu, vaikuttavat merkittävästi organisaatioiden tuloksellisuuteen. Globalisaatio ja markkinoiden vapautuminen, informaatioteknologian kehittyminen, uudenlaiset työjärjestelyt sekä tekemisen tavat ja demografiset muutokset, kuten ikäihmisten määrän voimakas kasvu haastavat terveyden ja tuloksellisen työn. Tilannetta ei helppoa myöskään lisääntyneet työn aikapaineet, intensiteetti, monitehtäväisyys keskeytyksineen ja jatkuva uuden oppimisen vaativuus. (Manka & Manka, 2016, 34.)

2.5 Työn imu

Työn imuksi kutsutaan sellaista työtä, joka tyydyttää psykologisia perustarpeitamme eli se tuottaa eudaimonista hyvinvointia. Tällainen hyvinvointi tarkoittaa sitä, että työntekijä on valmis ponnistelemaan ja antamaan täyden panoksensa työn tavoitteiden hyväksi. Vastineeksi ponnisteluista hän kokee työnsä työympäristönsä mielekkääksi ja työnsä merkitykselliseksi. (Hakanen 2018, 38.)

Hollantilaisten työ- ja organisaatiopsykologian tutkijoiden Wilmar Schaufelin ja Arnold Bakkerin mukaan työn imu tarkoittaa aidosti myönteistä motivaatio- ja tunnetilaa työssä. Työn imua kokeva työntekijä lähtee yleensä aamulla mielellään töihin, nauttii töistä ja kokee sen mielekkääksi. Työntekijä on ylpeä työstään ja sinnikäs vastoinkäymistenkin hetkinä. Työn imua kuvaa kolme myönteistä työssä koettua hyvinvoinnin ulottuvuutta: uppoutuminen, tarmokkuus ja omistautuminen. (Hakanen 2018, 38.)

Työn imua voi löytyä sieltä, mistä sitä ei työpaikoilla ehkä osata ensimmäisenä etsiä: Suomessa esimerkiksi työnimua kokevat enemmän naiset kuin miehet, iäkäämmät kuin nuoret ja määräaikaiset enemmän kuin vakinaiset. Työn imu kuvaa parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa ja sen edistäminen luo parhaita inhimillisiä mahdollisuuksia lisätä laatua ja menestystä työelämässä. Työn imua on mahdollista edistää ja ylläpitää monin keinoin. Työn imua kokevat voivat levittää työn imua muihinkin ja silloin koko tiimin suoritus voi parantua. Lisäksi työn imua kokevat ovat usein muita työkykyisempiä, jolloin he voivat suunnata enemmän osaamistaan ja voimavarojaan työhön. (Hakanen 2018, 40–42.)

Työn imu voi siirtyä myös työkaverilta toiselle. Tällainen prosessi työtovereiden kesken mahdollistaa voimavarojen kasautumisen sekä yhteisölle sekä yksilölle: yksilöstä tarttuva tai siirtyvä työn imu muuttuu toisen työntekijän voimavaraksi, ja toisaalta työn imun laajentuminen voi nostaa koko työyhteisön työn imun tasoa, mikä voi edelleen heijastua myönteisesti esimerkiksi työn tuloksellisuuteen. (Perhoniemi & Hakanen 2013, 89–90.)

Työn sosiaaliset ja vuorovaikutuksessa esiintyvät voimavarat ovat asioita, joilla työn imua on mahdollistaa vahvistaa ja rakentaa päivittäin työyhteisössä. Työn sosiaaliset voimavarat eivät yleensä maksa työpaikoille mitään, ja niiden kehittäminen on mahdollista suhdanteista riippumatta. Työyhteisön ja esimiehen tuki, ohjaus tai palaute haastavissa työtilanteissa voivat olla yksi keskeisimpiä työn voimavaroja, joilla lisätään työn imua. Myös oikeudenmukaisuus ja luottamus lisäävät työn imua. Oikeudenmukaisuudella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että työpaikalla kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet tuoda omia näkemyksiä julki sekä tulla kuulluksi. Luottamus taas synnyttää myös tunnesuhteen. Kun luottaa toiseen, silloin myös välittää hänestä, uskoo suhteen vastavuoroisuuteen ja hyvyyteen. Palaute ja arvostus lisäävät työn imua siten, että kun työntekijän ponnisteluja ja joustamisia arvostetaan, tuntee tämä olonsa merkitykselliseksi. Myös palaute annetusta työstä on hyödyllistä, olipa se kehittävää tai myönteistä. Edellisten esimerkkien työn tavoitteita edistävien vuorovaikutuskäytäntöjen ja toimintatapojen ohella myös arkinen ystävällisyys ja huomaavaisuus ovat merkittävä työn voimavara. Ne vahvistavat yhteenkuuluvuutta ja ihmisyyttä. (Hakanen 2018, 56–59.)

Opetus- ja sosiaalialalla työn imu on korkealla. Työn vastuullisuus ja vaativuus näkyvät testituloksissa myös työn imuna. 68 prosenttia sosiaalialan työntekijöistä kokee korkeaa työnimua. Toisaalta teollisessa työssä työn imua kokee vain 37 prosenttia päivittäin tai useita kertoja viikossa. (Työterveyslaitos 2023.)

3 LASTEN JA NUORTEN KANSSA TYÖSKENTELEY SOSIAALIALALLA

3.1 Nuorten kanssa työskenteleminen sosiaalialalla

Sosiaalialalla nuorten kanssa työskenteleminen on haastavaa, mutta myös monipuolista ja antoisaa. Sosiaalialalla nuorten kanssa työskennellään yleensä lastensuojeluyksiköissä, nuorisotyössä, maahanmuuttajien parissa, kehitysvammaisten parissa tai erilaisissa järjestötoiminnassa. Kenttä on siis hyvin laaja. Koska työskenteleminen on ajoittain haastavaa, on työntekijöiden pidettävä huolta omasta hyvinvoinnistaan työskentelyn ohella. Oikeat lähestymistavat, työkalut sekä ammattimaisuus lisäävät omaa itsevarmuutta ja samalla vaikuttaa positiivisesti itseensä ja koko työyhteisöön. Nuorilla tarkoitamme tässä luvussa pääasiassa alle 18- vuotiasta nuorta, sillä nuoruuden käsite on kaikille erilainen.

Nuoria pidetään yleisesti ottaen erityisen haastavana asiakasryhmänä. Nuoret usein miten painiskelevat kaverien asettamien odotusten ja mielipiteiden kanssa, yrittävät selvittää heräävän seksuaalisuuden ja seksuaalisen identiteetin kanssa ja hakevat tapaa suhtautua auktoriteetteihin. Nuorilla on myös taipumus vastata kysymyksiin ”en tiedä”, se on turvallinen vaihtoehto sille, että nuori saa miettimisaikaa vastattako kysymykseen, vaiko ei. (Ratner & Yusuf 2021, 81.)

Kaikki nuoret – mutta etenkin vaikeissa ja haavoittavissa kasvuoloissa varttuneet – tarvitsevat aikuisten tukea ja kuulluksi tulemistä, jotta he pääsisivät läheiseen kosketukseen oman elämäntarinansa kanssa. Erityisesti lastensuojelussa tarvitaan monenlaisia tapoja kommunikoida nuorten kanssa, sillä lapset, jotka ovat joutuneet elämään pitkään vaikeissa oloissa saattavat olla surun ja ikävän salpaamia. Nuorella voi olla paljon kokemuksia ja tunteita, joita on vaikea saada sanoiksi asti. Nuoruusiässä sijoitettu nuori joutuu rakentamaan identiteettiään uudestaan. Nuori joutuu tarkastamaan omia toimintojaan, ajatteluaan ja tapojaan. Hän tutustuu monin tavoin itseensä uudestaan. Uusien suhteiden, tapojen ja roolien ymmärtäminen ja opetteleminen voi olla nuorelle haastavaa. Törmäykset ja

erimielisyydet aikuisten ja nuorten välillä syntyvätkin usein silloin, kun nuori käyttää niitä selviytymiskeinoja, jotka ovat toimineet ennen sijoitusta. (Känkänen & Barkman 2012, 34, 31)

Ohjaus ja neuvontatilanteissa nuori on usein ohjattu sinne aikuisen toimesta. Yleensä tämä aikuinen on nuorelle tuttu ja mahdollisesti tärkeä. Työntekijänä nuorilta on usein vaikeaa saada vastausta erilaisiin kysymyksiin. Näissä tilanteissa olisi hyvä ohjata keskustelua esimerkiksi lähipiiriin. Esimerkiksi nuorelta voi kysyä kysymyksiä, jotka liittyvät nuoren tärkeisiin henkilöihin ja sitä kautta saada nuorelta vastauksia, jos jutteleminen on muuten yksipuolista. (Ratner & Yusuf 2021, 81–82.)

Sosiaalialalla nuorten kanssa työskenteleminen vaatii ammattilaiselta erilaisia taitoja. Työntekijän täytyy muun muassa olla kuunteleva, helposti lähestyttävä ja aito nuoren seurassa. Yleensä ottaen nuori huomaa, jos aikuinen yrittää esittää jotain muuta kuin hän on. Nuorten kanssa työskentelevältä vaaditaan tietyissä tilanteissa myös pitkäjänteisyyttä ja herkkyyttä, sillä nuoret osaavat olla myös haastavia, mutta jos nuori luottaa aikuiseen, hän takuulla kertoo tälle hänen huolistaan ja murheistaan.

Sosiaalialalla työskenneltäessä varsinkin nuorten parissa voimme alan ammattilaisina kohdata syrjäytyneisyyttä nuorten keskuudessa. Syrjäytyneiksi luokitellaan sellaiset opiskelun ja työvoiman ulkopuoliset nuoret, joilla ei ole peruskoulun lisäksi muuta koulutusta. Toisen asteen koulutuksen puuttuminen katsotaan olevan merkittävin tekijä yhteiskunnasta ja työmarkkinoilta syrjäytymisessä. Koulutamattomuuden lisäksi työttömyys havaitaan riskitekijänä. Pelkkä työttömyys ei sinänsä merkitse syrjäytymistä yhteiskunnasta, mutta työttömyyden jatkuessa pidempään riski syrjäytyä on olemassa. (Oljemark 2013, 1.) Vuonna 2021 tuli muutos, jolloin oppivelvollisuusikää nostettiin 18 vuoteen ja toisen asteen tutkinto muuttui maksuttomaksi. Nuoren oppivelvollisuus päättyy siis siihen, kun hän täyttää 18 vuotta. Tällä muutoksella pyritään siihen, että myös vähävaraisista perheistä tulleella nuorella olisi mahdollisuus suorittaa toisen asteen tutkinto.

Syrjäytyneiden ja syrjäytymisriskissä olevien nuorten todellista määrää on vaikea arvioida. Tilastot kertovat, keiden kohdalle on kasaantunut syrjäytymisen riskitekijöitä, eikä sitä kuka on syrjäytynyt. Tilastoilla voidaan kuvata erilaisia huono-osaisuuden tiloja tai syrjäytymisen riskejä, kuten osallistumattomuutta yhteiskunnan toimintaan (koulutus) tai ei-toivottuja elämäntapahtumia (työkyvyttömyys). Tilastojen mukaan nuorista noin 3–10 prosentille on kasaantunut syrjäytymisen riskitekijöitä. (THL 2023.)

NEET (*Not in Employment Education or Training*) nuorilla tarkoitetaan heterogeenistä joukkoa nuoria, jotka ovat poikkeavissa elämäntilanteissa. Joukossa on syrjäytyneitä nuoria, tai nuoria, jotka ovat viettämässä välivuotta opinnoistaan. Nuorilla voi olla haasteita terveyteen, sosiaalisiin suhteisiin tai toimintakykyyn, jotka saattavat johtaa syrjäytymiseen. Työelämästä ja opiskeluista pois jääminen aiheuttaa toivottomuuden ja häpeän tunteita sekä sosiaalista syrjäytymistä. Hyvinvointipalveluiden tarkoituksena onkin terveyden ja hyvinvoinnin tukemisen lisäksi ohjata ja kannustaa nuoria työhön ja koulutukseen. Tärkeintä nuoren tavoittamisessa mielenterveys- ja päihdepalvelujen piirin saamiseksi on esimerkiksi työntekijän pyrkimys välittömään, myönteiseen vuorovaikutukseen, kunnioittavaan kohtaamiseen, leimaamattomuus ja aito kiinnostus ja kyky kuunnella nuoren itsensä ilmaisemisia, vaikka kuinka pieniä avun tai tuen tarpeita ja halu tukea nuorta niissä. (Karjalainen, P. ym. 2022. 9, 11, 19.)

Kokemus osallisuudesta vaikuttaa merkittävästi nuoren hyvinvointiin. Osallisuus on sitä, että nuori kokee kuuluvansa yhteiskuntaan ja lähiyhteisöihinsä. Nuorten osallisuuden tukeminen on yksi kunnallisen nuorisotyön kulmakivistä. Nuorisolaki velvoittaa viranomaisia järjestämään ja tarjoamaan nuorille vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksia paikallisiin, alueellisiin ja valtakunnallisiin nuorisotyötä ja -politiikka koskevien asioiden käsittelyyn sekä kuulemaan nuoria heitä koskevissa asioissa. Osallisuus nuorisotiloilla näkyy muun muassa osallistavina budjetointeina ja talokokouksina sekä niin, että nuoria kannustetaan järjestämään ja suunnittelemaan toimintaa muille nuorille. (Kekki, Kovalainen & Ollikainen 2023, 22.)

Kaikilla nuorilla on oikeus peruspalveluihin kuten sosiaali-, terveys-, opetus-, nuorisotyön, työ- ja elinkeino, kulttuuri- ja liikuntapalveluihin. Opiskelevilla nuorilla on oikeus opiskeluhuollon palveluihin. Nuoren luottamuksellinen, pysyvä suhde työntekijään on yhteydessä myönteiseen palvelukokemukseen. Luottamuksellinen asiakassuhde rakentuu merkityksellisissä kohtaamisissa. Riskitekijöitä ovat pitkät jonotusajat, henkilöstön vaihtuvuus ja pirstaleiset palvelut. Nuoret voivat myös kokea, että he tulevat sivuutetuiksi. Eri lähtökohdista tulevia nuoria saataan määritellä haavoittuviksi ja syrjäytyneiksi, ja heihin kohdistetaan monia tukimuotoja. Tällöin tuki muuttuu ongelmanratkaisuksi, mikä ei vastaa nuoren omia toiveita, osallisuutta ja toimijuutta. Nuorten sosiaalisia ongelmia ja elämäntilanteita on tarpeellista tarkastella myös yhteiskunnallisten järjestelmien ja niissä vallitsevien käytäntöjen tuottamana eriarvoisuutena. (THL 2023.)

Palveluissa voidaan tunnistaa nuoren ja lapsen kehitystä vahvistavat ja vaarantavat tekijät, tarjota varhaista tukea ja ohjata lisätuen piiriin. Nuorta ja hänen lähipiiriään voidaan tukea varhain ja ennaltaehkäisevästi muun muassa opiskeluhuollon koulu- ja opiskeluterveys-, kuraattori- ja psykologipalveluilla, perhekeskuksen palveluilla, oppimisen ja koulunkäynnin tukipalveluilla, etsivällä nuorisotyöllä, TE-palveluilla sekä Ohjaamo- ja työpajatoiminnalla. Parantamalla palvelujen saavutettavuutta, nuorten toimijuutta, tuen oikea-aikaisuutta ja luottamuksellisen suhteen rakentumista voidaan ehkäistä syrjään jäämisen kokemuksia. (THL 2023.)

3.2 Lasten kanssa työskenteleminen sosiaalialalla

Lasten kanssa työskenteleminen sosiaalialalla eroaa nuorten kanssa työskentelestä sosiaalialalla. Lasten kanssa sosiaalialalla työskentely voi esimerkiksi tapahtua varhaiskasvatuksessa, perhetyössä tai lastensuojelussa. Lasten kanssa työskentely vaatii sosiaalialan ammattilaiselta hyvää asiantuntemusta lasten kanssa työskentelestä. Lastenkin kanssa työskenneltäessä voi koitua haasteita ja työuupumusta, kuten varmasti muissakin sosiaalialan työntekijän tehtävissä.

Lasten kanssa työskentelyssä on hyvä tietää muun muassa miten kohdata haavoittuvassa asemassa oleva lapsi ja hänen mahdollinen huoltajansa. Avaimet hyvään kohtaamiseen ja lasten kanssa työskentelyyn taas lisäävät omaa jaksamista ja hyvinvointia työpaikalla. Tässä luvussa lapsesta käytämme 0–17-vuotiaasta.

Monet lapset ovat aikuisille helppoja. He käyttäytyvät yleensä rauhanomaisesti, ja silloinkin kun eivät, heitä on mahdollista tyynnyttää juttutuokiolla. Toiset lapset taas haastavat aikuiset toden teolla. Heillä on vaikeuksia säädellä tunteitaan ja noudattaa sääntöjä. He joutuvat jatkuvasti riitoihin kaikkien kanssa. He voivat lyödä, valehdella, aloittaa tappeluita, rikkoa tavaroita ja toimia julmasti muita lapsia kohtaan. Vaikka lapsi käyttäytyy kaikkea muuta kuin kauniisti, hänellä on oikeus varttua kohti toimivaa ja onnellista aikuisuutta. Hän tarvitsee vain enemmän apua kuin monet muut lapset. (Puttonen 2022.)

Jokaisella lapsella on oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, hyvään elämään ja tasapainoiseen kehitykseen. Vastuu näiden toteutumisesta on ensisijaisesti huoltajilla. Kodin ohella lapsen keskeisimmät kasvuympäristöt ovat varhaiskasvatus, koulu ja oppilaitos. Kaikki perheet ja lapset tarvitsevat tukea jossain elämän vaiheessa eripituisia aikoja ja eri tavoin. Joskus kun peruspalveluissa omat toimintamahdollisuudet tuen tarjoamiseen eivät riitä, tarvitaan kohdennettua tukea, jota ovat sosiaalipalveluiden matalan kynnyksen tuki ja erityispalveluissa tarjottava tuki. (Luo luottamusta - suojele lasta 2017.)

Lapsen henkilökohtainen tapaaminen esimerkiksi lastensuojeluun tai perhetyöhön liittyen on toteutettava lapsen ehdoilla edellyttäen luonnollisesti, että lapsi suostuu tapaamisiin. Lapsen kanssa työskentely voi olla myös välillistä; esimerkiksi lapsen havainnointia koulussa, päiväkodissa tai kotioloissa. Lapsen kanssa työskentely vaatii kykyä osata kuunnella ja ottaa vastaan niin sanallista kuin sanatonta viestiä. Tapaamisten tulee olla lapselle turvallisia sekä ulkoisilta puitteiltaan että kokemuksena. Käytettävien välineiden ja menetelmien tulee olla riittävän monipuolisia ja lapselle sopivia. Työskentelyä varten tulisi olla riittävästi aikaa. Mahdollisuuksien mukaan saman työntekijän olisi hyvä kulkea lapsen rinnalla koko työskentelyprosessin ajan. (THL 2023a.)

Ensimmäiset hetket ja kohtaamiset lapsen kanssa on luottamuksen kannalta merkittäviä. Lapsen tunteiden ymmärtäminen ja kuunteleminen sekä aidon kiinnostuksen osoittaminen on erityisen tärkeää. Lapsen ei voida olettaa automaattisesti luottavan työntekijään, vaan työntekijän on ansaittava luottamus omalla suhtautumisellaan ja toiminnallaan. Lapsen kanssa työskentelyn lähtökohtana tulee olla aito pyrkimys lapsen kokemusten tavoittamiseen ja hänen toiveidensa huomioon ottamiseen. Jotta lapsi voisi turvallisesti osallistua itseään koskeviin päätöksiin ja keskusteluihin, hän tarvitsee tuekseen luotettavia aikuisia. Lapsen lähellä elävien ammattilaisten ja aikuisten tärkeä tehtävä on varmistaa, kuka tai ketkä lapsen verkostossa voivat tukea ja auttaa lasta osallistumaan (Luo luottamusta - suojele lasta 2017.)

Lapsilla, jotka asuvat lastensuojelun sijaishuollon piirissä joko perhekodeissa, sijaisperheissä tai lastensuojelulaitoksissa, on turvallisuuden tunne usein järkyttynyt. Aikuiset, joiden erityisesti pitäisi edustaa turvallisuuden tunnetta, eivät ole siihen syystä tai toisesta pystyneet. Etenkin silloin, lastensuojelun sijaishuollon aikuisten tehtävä on olla lapsille läsnä ja täyttää turvallisen aikuisen tunnusmerkit. (Nikkanen 2012, 12.) Lapsi on tärkeää nähdä omana persoonanaan, yksilönä, josta työntekijä on aidosti kiinnostunut. Luottamukseen liittyy vahvasti myös toivo: kohtaamisten on vahvistettava uskoa ja toivoa tulevaan, siihen että saa tarvittaessa apua ja että ongelmista ja vaikeista tilanteistakin on mahdollista selviytyä. (Luo luottamusta -suojele lasta 2017.)

Lasten ja perheiden palveluissa tärkeä periaate on YK:n lapsen oikeuksien sopimukseen kirjattu lapsen edun ensisijaisuus. Jotta palveluissa voidaan toimia lapsen edun mukaisesti, on lapsia auttavien ja kohtaavien aikuisten välttämätöntä tietää, mikä juuri tätä lasta ilahduttaa ja pelottaa, miten lapsi kokee elämänsä, mitä lapsi toivoo sekä ketkä ihmiset ja millaiset asiat ovat hänelle merkityksellisiä. (Luo luottamusta - suojele lasta 2017.)

Työskentelytavat arvioidaan lapsen kehityksen ja ikätason mukaan. Lapsen kanssa voidaan keskustella avoimesti ja melko suoraankin asioista tai sitten voidaan käyttää apuna erilaisia menetelmiä tai seurata lapsen käyttäytymistä. Kun lasta haastatellaan, tulee kysyä lapsen tunteista kuin konkreettisista tapahtumista. Työntekijän tulee varautua kertomaan asioista useaan kertaan ja kuunnella, miten lapsi ymmärtää asian ja mitä hän ajattelee. Lapsi saattaa olla huolestunut tulevaisuudestaan ja siitä, mitä hänelle tapahtuu. Lapsi tarvitsee esimerkiksi huostaanoton yhteydessä runsaasti tukea. Tärkeää on lapsen itsetunnon vahvistaminen sekä lastensuojeluun liittyvien asioiden mahdollisimman yksityiskohtainen selvittäminen siinä tahdissa kuin lapsi on valmis niistä puhumaan. (THLa 2023.)

Lasten kyky käsitellä traumaattisia kokemuksia on paljolti riippuvainen heidän lähellänsä olevien aikuisten kyvystä auttaa kokemusten käsittelemisessä. Esimerkiksi huostaanottokriisissä lapsi jää usein liian vähälle huomiolle. Lapsen valmistaminen sijoitukseen on alue, jossa tarvitaan yhteistyötä ja kehittämistä. Tärkeitä yhteistyökumppaneita ovat muun muassa psykiatrit ja psykologit. (THL 2023a.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tavoitteena on aineiston keruun sekä teorian tiedon avulla selvittää, mitkä asiat vaikuttavat sosiaalialalla lasten ja nuorten parissa työskentelevien ammattilaisten työhyvinvointiin. Tarkoituksena on selvittää kyselylomakkeen avulla sosiaalialalla lasten ja nuorten kanssa työskenteleviltä ammattilaisilta, millainen työpaikka tukee työhyvinvointia ja minkälaiset seikat lisäävät ja vastapainoisesti huonontavat työhyvinvointia. Sosiaali- ja terveystieteiden työelämän epäkohdat ovat saaneet viime aikoina paljon julkisuutta, joten haluamme nostaa esille seikkoja, joita on hyvä ottaa puheeksi työhyvinvointia tarkastettaessa.

Tutkimuskysymyksiämme opinnäytetyötä rakentaessa ovat, että mitkä tekijät vaikuttavat sosiaalialalla lasten ja nuorten kanssa työskentelevien työhyvinvointiin ja mitä asioita tällä hetkellä sosiaalialan kentällä lasten ja nuorten kanssa työskentelevät nostavat esille puhuttaessa työhyvinvoinnista. Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset ovat laajat, mutta niillä saimme hyvin tietoa meidän opinnäytetyötämme varten.

Pohdimme opinnäytetyöprojektin alussa, että kyselylomake vastaisi tutkimuskysymyksiimme parhaiten. Kyselylomakkeen avulla saimme kattavasti ja monipuolisesti tietoa sosiaalialalla lasten ja nuorten kanssa työskentelevien työhyvinvoinnista. Kyselylomakkeen käyttöön liittyy aina riskejä. Yksi riskeistä oli, että vastauksia ei saisi tarpeeksi ja vastaajat eivät vastaisi kyselyyn totuudenmukaisesti.

Yleisin kysymys, joka tutkimuksen aineiston keruun yhteydessä esitetään, koskee aineiston kokoa: sitä, kuinka paljon aineistoa täytyy kerätä, jotta tutkimus olisi tieteellistä edustavaa ja yleistettävissä. Usein kysyjä kiinnostaa ennen kaikkea opinnäytteenä riittävän aineiston koko. Kysymys on ymmärrettävä ja yhtä yleinen riippumatta siitä, puhutaanko määrällisestä vai laadullisesta tutkimuksesta. Laadullisen tutkimuksen puolella vastaus on opiskelijoiden kokemuksen perusteella epämääräisempi. Käytännössä tiedonantajien määrän ratkaisevat monesti käytettävissä olevat tutkimusresurssit, kuten raha ja aika. Aika- ja rahakysymykset eivät liity ainoastaan aineiston kokoamiseen vaan myös aineiston analyysiin. Analysoimisen kannalta on aivan eri asia esimerkiksi haastatella viisi ihmistä ja

tehdä haastatteluista muistiinpanot tai haastatella 30 ihmistä ja nauhoittaa kaikki haastattelut. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 22.)

Toinen riskeistä on edelleen, että kyselyyn vastanneet eivät vastaa kyselyyn totuudenmukaisesti. Kyselyyn vastanneiden ihmisten ilmeitä ja eleitä ei voi tulkita, joten kysymykset tai vastaukset saattavat pahimmassa tapauksessa aiheuttaa väärinymmärryksiä. Tähän ratkaisuna teimme kyselylomakkeesta motivoivan, jossa on helposti jokaisen ymmärrettäviä kysymyksiä, joihin on helppo vastata. Myös lomakkeen anonyymius saattoi motivoida kyselyyn vastanneita. Jätimme myös kyselyyn muutamia vapaaehtoisia avoimia kysymyksiä, joihin saimme yllättävän monelta vastaajalta tietoa.

Eettisyys on hyvin tärkeä osa opinnäytetyötämme. Eettisyys ilmenee opinnäytetyössämme muun muassa siten, että laadimme anonyymin kyselyn sosiaalialalla lasten ja nuorten kanssa työskentelevien työhyvinvoinnista. Kyselylomakkeessa ei kysytty kenenkään henkilökohtaisia tietoja, kuten nimeä, osoitetta tai tarkkaa työpaikkaa. Kyselyyn vastanneilla henkilöillä ei ole tunnistamisen vaaraa. Kyselylomakkeeseen vastaaminen oli vapaaehtoista ja sen tekeminen oli mahdollista keskeyttää missä tahansa vaiheessa. Opinnäytetyömme valmistuttua kyselyn tulokset sekä kyselylomake hävitetään turvallisesti.

5 MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS

5.1 Metodologiset valinnat

Meidän menetelmällisenä toteutuksenamme toimi kyselylomake sosiaalialan ammattilaisille, jotka työskentelevät alle 18-vuotiaiden nuorten ja lasten parissa.

Kyselymme tutkimusmenetelmänä toimii kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä. Kyselystämme kuitenkin löytyy myös laadullisen menetelmän piirteitä. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, joka perustuu kohteen tulkitsemiseen ja kuvaamiseen tilastojen ja numeroiden avulla. (Jyväskylän yliopisto 2015.)

Kyselylomake on tavallisin määrällisessä tutkimusmenetelmässä käytetty aineiston keräämisen tapa. Kyselylomaketutkimuksessa vastaaja itse lukee kirjallisesti esitetyn kysymyksen ja vastaa siihen kirjallisesti. Kyselylomakkeen etu on, että vastaaja jää aina tuntemattomaksi. Kyselylomakkeen tavallisempaan haittana on riski siitä, että vastausprosentti jää liian alhaiseksi. Vastauslomakkeiden palautuksessa saattaa myös viiveitä. (Vilkkä 2021 luku 4.)

Kuten olemme maininneet, olemme päättäneet valita aineiston keräämisen tavaksi kyselylomakkeen. Kyselylomakkeesta koimme saavamme hyvin vastauksia erilaisilta ihmisiltä, jotka työskentelevät sosiaalialalla lasten ja nuorten parissa. Kyselylomakkeen jaoimme eräässä Facebook ryhmässä ”*sosionomien uraverkosto*”. Ryhmä on yksityinen ja koostuu sosionomiksi opiskeleville ja sosio-
nomeille yli 12 tuhannesta jäsenestä, joten olimme melko varmoja, että saamme kyselymme vastauksia. Ryhmään ei pääse noin vain, vaan liittyessä ryhmään ylläpitäjät ovat laatineet jäsenyyskysymykset joitten perusteella valitsevat, ketkä pääsevät ryhmään.

Määrällisellä tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa tärkein asia on mittarin eli kyselylomakkeen suunnittelu. (Vilkkä 2021, luku 4). Lähdimme pohtimaan kyselylomakkeen kysymyksiä tutkimuskysymystemme perusteella eli

1. *mitkä tekijät vaikuttavat sosiaalialalla lasten ja nuorten kanssa työskentelevien työhyvinvointiin?*
2. *mitä asioita tällä hetkellä sosiaalialan kentällä lasten ja nuorten kanssa työskentelevät nostavat esille puhuttaessa työhyvinvoinnista.*

Tutkimuskysymysten perusteella oli hyvä lähteä pohtimaan kyselylomakkeen sisältöä.

Käytimme kyselylomakkeessamme monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä, sekamuotoisia kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä vastaajalle asetetaan valmiit vastausvaihtoehdot. Avoimien kysymysten tavoitteena on saada vastaajilta spontaaneja mielipiteitä, joissa vastaamista rajataan vain vähän. Sekamuotoisissa kysymyksissä osa vastausvaihtoehdoista on annettu, mukana on myös yksi tai avoin kysymys. (Vilkkä 2021, luku 4.)

Kysymyslomakkeessa kysymykset tulee muotoilla tavalla, mikä on vastaajalle tuttu. Jopa kysymysten järjestyksellä on tärkeä vastaajien kannalta. Kysymyslomakkeessa olisi myös hyvä välttää sana ”ja” sillä se saattaa viitata siihen, että samassa kysymyksessä kysytään kahta asiaa. Näin ollen vastaaja ei tiedä, miten tai kumpaan kysymykseen hän vastaisi. (Vilkkä 2021, luku 4.) Omassa kyselylomakkeessa käytimme tuttuja sanoja ja sanavalintoja alalla työskenteleville. Myös kysymysten järjestystä mietimme tarkoin, jotta kysymyslomakkeesta ei tulisi liian poukkoileva ja sekava.

Kysymyslomake tulee aina testata ennen varsinaista mittausta. Testaamisella tarkoitetaan sitä, että muutama perusjoukkoa vastaava ihminen arvioi kyselylomaketta kriittisesti. Arvioinnin kohteena tulisi olla vastausohjeiden ja kysymysten selkeys ja yksiselitteisyys, vastausvaihtoehtojen toimivuus, vastaamiseen käytetyn ajan kohtuullisuus ja kysymyslomakkeen pituus. (Vilkkä 2021, luku 4.) Oman kyselylomakkeemme annoimme testattavaksi opiskelijakavereille, jotka osasivat kehittää ja arvioida meidän kyselylomakettamme.

Opinnäyteyössämme on myös laadullisen tutkimuksen piirteitä. Pohdittaessa, mitä laadullinen tutkimus on, peruskysymykseksi muodostuu laadullisen tutkimuksen suhde teoriaan ja teoreettiseen. Tähän pohdintaan sisältyy kaksi toisiinsa liittyvää kysymystä: tarvitaanko laadullisessa tutkimuksessa teoriaa ja edustaako laadullinen tutkimus teoreettista vai empiiristä analyysia? (Tuomi & Sarajärvi 2018, 22.)

On perinteikästä kuvata laadullisen ja määrällisen tutkimuksen suhde vastakkainasettelun kautta tai kuvata laadullista tutkimusta kritiikkinä määrälliselle tutkimukselle. Asetelma on ollut tällainen jo ymmärtävän tutkimuksen perinteen syntyhetkistä lähtien, ja se on siirtynyt ihmistieteelliseen tutkimukseen ihmistieteellisen ja luonnontieteellisen tutkimuksen vastakkainasetteluksi. Ovatko esitetyt vastakkainasettelut toisensa poissulkevia vai toisiaan täydentäviä? Tähänkään ei ole yksiselitteistä vastausta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 72.)

5.2 Kyselyn tarkoitus ja toteutus

Kyselyn tarkoituksena on selvittää, miten ihmiset, jotka työskentelevät sosiaalialalla lasten ja nuorten kanssa kokevat työhyvinvointinsa. Kyselyn tarkoituksena on myös avata meille konkreettisemmin ihmisten näkemyksiä omaan opinnäyteyöhömmme aiheeseen liittyen. Kyselyn tarkoituksena oli tuottaa meille monipuolinen aineisto aiheeseemme liittyen. Kyselyn avulla saamme myös opinnäytetyön lukijalle tietoa juuri tällä hetkellä sosiaalialan kentällä työskenteleviltä. Kyselyn vastaukset tukevat opinnäytetyön tietoperustaa.

Kyselyn rakenne koostuu monivalintakysymyksistä, suljetuista kysymyksistä, avoimista kysymyksistä ja vetimestä. Kyselyssä on yhteensä 9 kysymystä, joista kahdeksan liittyy aiheeseen ja yksi niistä on ”palauteosio”. Halusimme, että kysely on lyhyt ja ytimekäs, jotta ihmisillä olisi helppo vastata siihen. Kyselyn vastaamiseen meni noin 3–5 minuuttia.

Ennen kyselyn laatimista, meidän piti ottaa monia seikkoja huomioon. Esimerkiksi tarvitsemme henkilöitä tai tutkimuslupaa. Päädyimme siihen, että henkilötietojen keräämiseen ei ollut aihetta. Kyselyn julkaisemiseen ryhmää kysimme lupaa yhdeltä ryhmän ylläpitäjältä, joka antoi suostumuksen julkaista kysely.

Lähdimme miettimään kysymyksiä tutkimuskysymyksiemme kautta eli mitkä tekijät vaikuttavat sosiaalialalla lasten ja nuorten kanssa työskentelevien työhyvinvointiin ja mitä asioita tällä hetkellä sosiaalialan kentällä lasten ja nuorten kanssa työskentelevät nostavat esille puhuttaessa työhyvinvoinnista.

Rakensimme helposti lähestyttävän, mutta meille tärkeää tietoa antavan internet-kyselyn lasten ja nuorten kanssa työskenteleville sosiaalialan ammattilaisille Webropol- sovellusta apuna käyttäen. Kysely tuntui parhaalta toteutustavalta saada kattavasti ja monipuolisesti tietoa meidän opinnäytetyöhömme.

Toteutimme kyselylomakkeen Webropol- sovellusta käyttäen. Webropol on luotettava ja kattava työkalu online-kyselytutkimusten tekemiseen. Kysely sisälsi työn imuun, työn haasteisiin sekä yleisesti työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Kyselyyn halusimme sisällyttää sekä monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymykset monesti helpottavat vastaajan kyselyyn vastaamista, sillä se on nopeampaa. Kuitenkin hieman yllättäen saimme kattavasti myös vastauksia avoimiin kysymyksiin, mikä tietenkin monipuolistaa vastausten tuloksia. Ennen kyselyn julkaisua Sosionomien uraverkosto- Facebook ryhmään teimme selkeän saatekirjeen (Liite 1) kyselyn yhteyteen. Saatekirjeestä halusimme tehdä selkeän ja tietoa antavan mahdolliselle kyselyyn vastaajalle. Aikaa kyselyyn vastaamiseen annoimme ryhmäläiselle kaksi viikkoa, jonka jälkeen kyselymme suljettiin.

5.3 Kyselyn tulokset

Kyselyssämme odotimme saavamme noin 20–100 vastausta. Noin isossa ryhmässä on vaikea arvioida, kuinka moni näkee julkaisun ja kuinka moni vaivautuu

vastaamaan kyselyyn. Siksi teimme kyselystä helpon, nopeasti vastattavan ja anonyymin. Saimme kyselyymme loppujen lopuksi 53 vastausta, joka täytti odotuksemme.

Halusimme aivan kyselyn alkuun asettaa kysymyksen, jolla saamme anonyymilta vastaajalta tiedon, millä sosiaalialan kentällä hän työskentelee lasten ja nuorten parissa. Näin pystyimme analysoida sitä, että vaikuttaako tietyllä sosiaalialan kentällä lasten ja nuorten parissa työskentely seuraavien kyselylomakkeen kysymysten vastauksiin. Vastausvaihtoehtoja ensimmäiseen kysymykseen olivat; varhaiskasvatus, nuorisotyö, lastensuojelu sekä jokin muu, mikä. Jokin muu, mikä- vaihtoehto oli avoin vastaus ja saimme kyselylomakkeeseen vastaajilta tähän vastauksesi; nuorten kanssa tapahtuva päihdetyö, opiskeluhuolto, perheiden sosiaalityö sekä kuntoutus. Eniten valmiiksi annetuista vaihtoehdoista oli vastattu lastensuojelu josta 33 vastaajaa oli valinnut tämän vaihtoehdon. Sisällytimme kyselylomakkeen saatekirjeeseemme, että pyydämme vastauksia nimenomaan alle 18-vuotiaiden lasten ja nuorten kanssa työskenteleviltä sosiaalialan ammattilaisilta. Koska kysely tuotettiin Facebookissa olevaan Sosionomien uraverkosto ryhmään, kyselyyn vastanneet ammattilaiset ovat sattumanvaraisesti eri osa alueilta sosiaalialan kentältä.

Seuraavaksi halusimme tietää kyselyssämme, kuinka kauan anonyymivastaaja on työskennellyt tämänhetkisessä työpaikassaan. Vastausvaihtoehtoiksi lisäsimme 0–1 vuotta, 1–5 vuotta, 5–10 vuotta sekä enemmän kuin 10 vuotta. Suurin osa vastaajista, 53 % eli yli puolet kyselyyn vastaajista oli työskennellyt tämänhetkisessä työpaikassaan vastausvaihtoehdon 5–10 vuotta. Toiseksi eniten vastaajat olivat valinneet vaihtoehdon 0–1 vuotta, heidän prosentuaalinen osuutensa vastaajista oli 32 %. Vain yksi kyselyyn osallistuneista vastaajista oli valinnut vaihtoehdon enemmän kuin 10 vuotta.

Monesti huono työhyvinvointi on hyvin vahvasti kytköksissä suureen työntekijöiden vaihtuvuuteen, joten koimme tärkeäksi tämän kysymyksen aiheen kannalta ajateltuna. Jos tämän kysymyksen vastauksia analysoidaan juuri työntekijöiden vaihtuvuuden kannalta, tulokset olivat suhteellisen hyvät. Kuitenkin yli puolet kyselyn anonyymeista vastaajista olivat työskennelleet nykyisessä työpaikassaan

vähintään viisi vuotta. Tästä ei voida kuitenkaan päätellä sitä, etteikö kyseisten vastaajien työpaikoilla olisi suurta vaihtuvuutta työntekijöiden sisällä.

Suurin osa organisaatioiden henkilöstöstä haluaa, että heillä olisi haasteellinen ja mielenkiintoinen työ, jossa oppii uusia asioita ja sitä kautta pysyy työmarkkinakelpoisena. Tämä tarkoittaa sitä, että nykyisen työn mahdollisesti loppuessa henkilöt voisivat sujuvasti löytää uusia tehtäviä, kun taidot sekä tiedot työstä ovat ajan tasalla. Ongelmana mielenkiintoisten ja haasteellisten töiden tarjoamisessa on kaksi seikkaa. Kuka organisaatiossa kehittää ja luo mielenkiintoisia ja haasteellisia tehtäviä? Useimmissa organisaatioissa ei kukaan. On syytä muistaa, että haasteelliset ja mielenkiintoiset työt ovat yksi keskeinen motivaatiota lisäävä seikka. Instrumentteja töidenmuotoiluun löytyy useita. Tässä suhteessa työntekijän pitää olla itse aktiivinen ja aloitteellinen ja kertoa esimiehelleen omista toiveistaan esimerkiksi suunnittelu- ja kehityskeskusteluissa. (Kauhanen 2016, 89.)

Kyselyyn vastanneet saivat seuraavaksi määritellä oman jaksamisensa sillä hetkellä töissä. Minimiarvona toimi 1,0, joka toimi huono-ääripäänä, kun taas 10,0 arvo tarkoitti hyvä-ääripäätä. Kyselyyn vastanneiden mediaaniarvoksi eli keskiarvoksi omasta jaksamisestaan töissä juuri sillä hetkellä muodostui 7,0. Keskihaajontaa oli 2,0, eli hieman myös mediaaniarvoa alempana kuin myös ylempänä. Kyselyyn vastanneiden jaksaminen töissä oli juuri tuolloin kyselyn julkaisun hetkellä suhteellisen hyvä. Omaa työssä jaksamista voi olla vaikea arvioida, sekä arvo saattaisi muuttua hyvinkin radikaalisti erilaisten viikkojen tai jopa päivien välillä.

Yhtenä tärkeimpänä kysymyksenä kyselylomakkeessa oli, että mitkä tekijät työntekijä kokee kuormittaviksi omaa työhyvinvointia ajatellen (tulosten havainnointi kuviossa 1). Lisäsimme vastausvaihtoehtoja, joista vastaaja sai valita kaikki tekijät, jotka hänen työhyvinvointiaan kuormittaa. Kysymyksessä oli myös avoin vastausvaihtoehto sitä varten, että vastaaja ei löytäisi kaikkia kuormittavia tekijöitä valmiiksi laitetuista vaihtoehdoista.

Kolme kuormittavaa tekijää, jotka saivat muita asioita huomattavasti enemmän ääniä, olivat resurssipula, asiakkaat ja palkkaus. Työaika, esihenkilö, työilmapiiri

ja huonot etenemismahdollisuudet tulivat seuraavina tekijöinä, jotka olivat saaneet vastanneiden ääniä. Vähiten ääniä valmiista vastausvaihtoehdoista olivat saaneet huono työterveys ja työpaikan sijainti. 17,0 % äänistä meni avoimeen kysymykseen jokin muu, mikä -osioon, johon saimme seuraavia vastauksia; selkeiden sääntöjen ja toimintamallien puute, liikkuva työ, jolloin on vaikea toteuttaa työajan suunnittelua, muutokset hyvinvointialueelle siirtymisessä ja siitä huono tiedottaminen, työn määrä, kiire, työn vaativuus, lain tuomat aikarajat työasioiden hoitamiseen liittyen, asiakkaita vaikea ohjata eteenpäin palveluihin, joihin on pitkät jonot, muiden ammattiryhmien puuttuminen asioihin sekä asiakaspaine.

Selkeästi ammattilaisten kuormittaviksi tekijöiksi nousevat asiakkaisiin liittyvät asiat. Työtä on paljon, työ on vaativaa, eikä ole tarpeeksi työntekijöitä, jotta voisi turvata laadukkaan palvelun asiakkaalle. Oikeastaan kaikki mainitut asiat linkittyvät toisiinsa jollain tapaa. Ammatillisena haluaisi palvella ja kohdata asiakkaan kiireettömästi, mutta aikaa on rajallisesti, joka taas tuottaa ammattilaiselle stressiä, mikä taas aiheuttaa kireyttä ja tyytymättömyyttä omaan työhön. Kuormittavista tekijöistä on havaittavissa selkeää dominoefektiä eli ketjureaktiota.

Resurssipula nousi merkittäväksi tekijäksi kyselyssämme, kun puhutaan työhyvinvoinnin kuormittavista tekijöistä. Varsinkin sosiaali- ja terveydenhuollossa on pitkä perinne siihen, että henkilökunta joustaa työvuoroissaan, kun tulee poissaoloja. Valitettavan usein työvuoroja tehdään vähemmällä henkilöstömäärällä kuin on suunniteltu. Silloin otetaan jo ennalta suuri riski potilas- ja asiakasturvallisuuden näkökulmasta. Myös työntekijöille asetetaan suuri eettinen kuorma siitä, etteivät he saa mahdollisuutta hoitaa työtään niin hyvin kuin haluavat. Päämäärä pitää olla löytää sijaiset, jos kuormitus yksikössä sitä vaatii. Jos sijaisia ei saada tai löydetä, tulisi seuraavana olla suunniteltuna se, miten työvuorosta selvittää ilman riskejä. (Lehtonen, Kinnunen, Kinnunen & Saarni, 2023. Luku 3.)



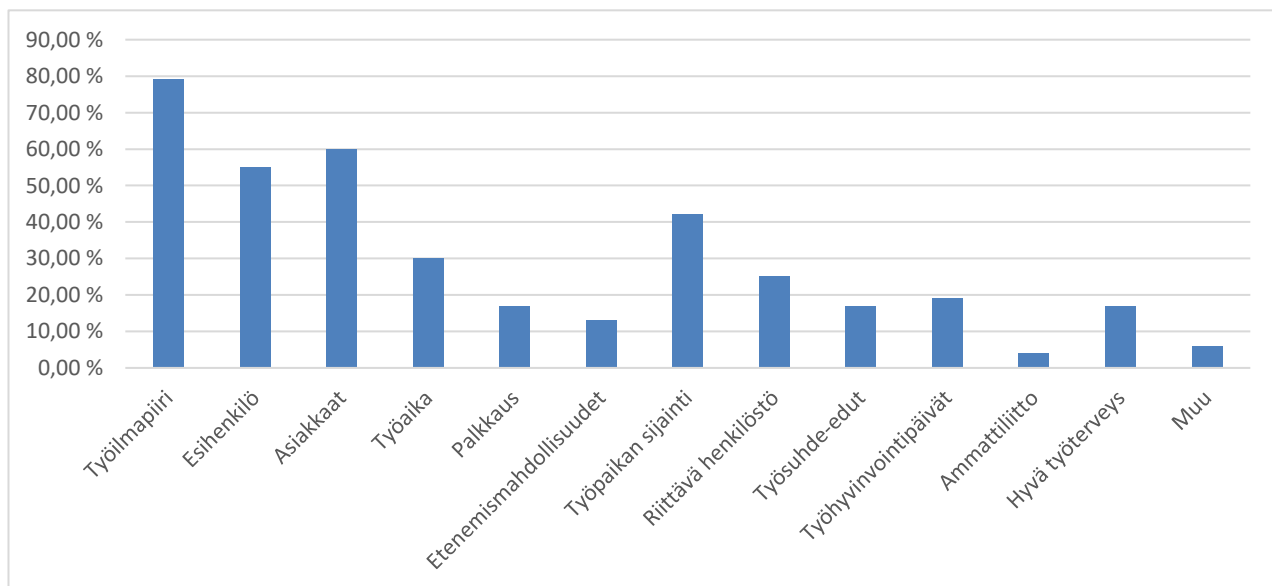
Kuvio 1. Työhyvinvointia kuormittaviksi koetut tekijät kyselylomakkeessa.6

Laitoimme seuraavaksi kyselylomakkeen kysymykseksi edellisen kysymyksen vastakohdan, eli mitkä asiat taas vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. (Kuvio 2.) Tässäkin kysymyksessä laadimme valmiita vastausvaihtoehtoja, joita sai halutessaan valita useamman sekä avoimen vastausvaihtoehdon, johon vastaaja sai vapaasti kirjoittaa. Kaikista eniten ääniä, prosentuaalinen osuus 79 %, sai työilmapiiri. Noin suuri prosentuaalinen osuus kertoo siitä, että työpaikkojen työilmapiirin tärkeyttä on ehdottomasti priorisoitava työpaikoilla. Jos parempaan tulokseen voidaan päästä työilmapiiriä parantamalla, se kannattaa ehdottomasti huomioida. Jokainen työntekijä pystyy vaikuttamaan tähän asiaan sekä esihenkilöt pystyvät viedä asiaa eteenpäin. Huonossa työilmapiirissä työskentely heijastaa työntekijän työhön negatiivisesti, joka taas vaikuttaa asiakaskohtaamisiin.

Toiseksi eniten vastaajat valitsivat vaihtoehdot; asiakkaat, esihenkilö ja työpaikan sijainti. On mielenkiintoista tässä kohtaa huomata, että asiakkaat saivat paljon ääniä niin kuormittaviksi luokitelluissa tekijöissä, mutta myös positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavissa tekijöissä. Asiakkaat ja asiakaskohtaamiset ovat tämän ammatin ydin ja jokaisella työntekijällä on varmasti halu auttaa asiakasta parhaansa mukaan. Onnistuneet asiakaskohtaamiset palkitsevat työssä valtavasti, joten vastaajat ovat halunneet vastata asiakkaat- vaihtoehdon myös positiivisesti

vaikuttaviin tekijöihin. Asiakkaiden vaikeiden ja raskaiden asioiden käsittely ja väkivallan uhka jossain asiakastilanteissa varmasti taas vaikuttavat siihen, miksi asiakkaat- vaihtoehto oli suosittu valinta myös kuormittavissa tekijöissä.

Muita seuraavaksi eniten positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä valittiin työaika, riittävä henkilöstö, työhyvinvointipäivät ja työsuhde-edut. Työaika vaikuttaa merkittävästi moneen hyvinvoinnin osa-alueeseen kuten terveyteen, työturvallisuuteen ja työn ja muun elämän tasapainoon. Erityisesti pitkät työviikot (mukaan lukien työmatka-aika), varhaiset aamuvuorot, ennakoimattomuus ja yövuorot voivat heikentää hyvinvointia ja työstä palautumista. Hyvät vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin lisäävät henkilöstön sitoutumista organisaatioon, parantavat elämänhallintaa ja halukkuutta vastavuoroiseen joustamiseen. Työntekijän hyvät vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin ennustavat vähäisempiä sairauspoissaoloja ja jatkamista työelämässä alemman eläkeiän jälkeen. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 25.) Valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi oli vain pari vastausta jokin, muu-osioon. Jokin, muu-osioon vastaajat olivat halunneet lisätä positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin mahdollisuuden vaikuttaa omaan työnkuvaansa sekä mahdollisuuden itse täyttää oman työkalenterin.



Kuvio 2. Työhyvinvointia edistävät asiat kyselylomakkeessa

Seuraavana kyselylomakkeessa vastaaja sai vastata kysymykseen, koetko, että huono työhyvinvointi vaikuttaa vapaa-aikasi jaksamiseen. Kyllä- vastaus sai 72 % vastaajien äänistä eli reilusti yli puolet kyselyyn vastanneista valitsi Kyllä- vastausvaihtoehdon. Ei- vastaus sai 28 % -osuuden vastaajien äänistä eli huomattavasti pienemmän osuuden. Suurin osa vastaajista siis koki, että huono työhyvinvointi vaikuttaa myös omaan vapaa-ajan jaksamiseen haitallisesti.

Kyllä- vastauksen valinneet saivat kertoa, että miten konkreettisesti huono työhyvinvointi näyttäytyy vapaa-aikana. Vastauksia tähän saimme; kun töissä on rankkaa niin väsyttää, mikä on taas kotona jaksamisesta pois, oma vapaa-aika menee toipuessa töistä, uuvuttaa työpäivien jälkeen, työpäivän jälkeen ei jaksa tehdä enää mitään muuta, palautuminen kestää pitkään ja työasiat pyörivät päässä omalla vapaa-ajallakin, koska työaika ei riitä asioiden hoitamiseen kunnolla. Vastaukset tähän kysymykseen olivat todella samankaltaisia. Jos työntekijällä ei ole aikaa kunnolliseen palautumiseen vapaa-ajalla, riski loppuun palamisesta kasvaa. Loppuun palamisesta takaisin työkykyiseksi palautuminen on pitkä prosessi, joten olisi äärimmäisen tärkeää puuttua sen ennaltaehkäisemiseen.

Halusimme myös kyselyn kautta saada selville, mitä mieltä vastaajat ovat olleet heille mahdollisesti järjestetyistä työhyvinvointipäivistä. Mitä päivät ovat sisältäneet sekä ovatko vastaajat kokeneet päivät hyödyllisiksi heidän työhyvinvoinnilleen. Osalla vastaajista työhyvinvointipäiviä ei ollut järjestetty ollenkaan, osalla syy oli korona-ajassa. Suurin osa vastaajista, jotka olivat joskus osallistuneet työhyvinvointipäivään, kokivat sen hyödylliseksi. Työhyvinvointipäivän aktiviteeteiksi mainittiin muun muassa; mindfulness- harjoitukset, keilaus, ruokailua yhdessä henkilöstön kanssa, äänimaljarentoutus, erilaiset ryhmäytymisaktiviteetit, jooga, meditaatio, saunailta, erilaiset urheiluaktiviteetit, teatteri, ulkopakopeli, pihaolympialaiset, lumikenkäily, baari, laivareissut ja mökkireissut.

Saimme tähän kysymykseen paljon vastauksia ja oli ilo huomata, että työhyvinvointipäiviin on suunniteltu monenlaista tekemistä ja suurin osa vastaajista koki, että tämänkaltaiset päivät lähentävät henkilöstöä sen lisäksi, että se vaikuttaa omaan työhyvinvointiin positiivisella tavalla. Työilmapiiri sai eniten ääniä positiivisesti työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavassa kysymysosiossa, joten näistä

vastauksista voi päätellä, että työhyvinvointipäiviin kannattaa työpaikoilla panostaa.

Toiseksi viimeisenä kysymyksenä halusimme saada vastaajalta tiedon, että voivatko he työyhteisön kesken puhua avoimesti työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Kyllä- vastausvaihtoehto sai 92 % vastaajien äänistä eli melkein kaikki kyselylomakkeeseen vastanneet valitsivat Kyllä- vastausvaihtoehdon. Ei- vastausvaihtoehto sai 8 % vastaajien äänistä. On hieno huomata, että suurin osa vastaajista koki, että heidän työyhteisönsä kesken voidaan avoimesti puhua työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Asetimme avoimen vastausvaihtoehdon ei- vastauksen valinneille vastaajille. Perusteluita ei- vastaukselle saimme; asiaa lähdetään ratkomaan tulipalojen sammuttelulla, esimerkiksi työvuorosuunnittelun tähän kyselyyn vastaaja sai autonomiseksi, mutta sillä seurauksella, että työkaverin työvuorolista meni aivan sekaisin sekä eriäviä mielipiteitä on paljon sekä kun ehdottaa jotain tulee kustannukset vastaan.

Oikea asenne itseensä ja muihin tarkoittaa sitä, että henkilö itse tunnistaa realistisesti omat vahvuutensa ja heikkoutensa sekä suhtautuu avoimesti muihin työtovereihinsa (kanssatyöntekijöihinsä). Henkilö voi kokea työhyvinvointia jo siitä, että hän kokee omien tietojensa ja taitojensa olevan työtehtävien vaatimusten kanssa ajan tasalla. Tällöin henkilö on ammattitaitonsakin kannalta työmarkkina-kelpoinen ja mahdollisuudet vaihtaa tarvittaessa työnantajaa ja työtehtäviä ovat hyvät. (Kauhanen 2016, 88.)

Kyselymme loppuun asetimme vapaamuotoisen palauteosion, johon sai vielä halutessaan kirjoittaa jotain, jos vastaajalla tulee aiheesta jotain mieleen. Saimme hyvää palautetta kyselystämme sekä mainintaa siitä, että aihe on hyvin tärkeä. Kommentteja oli myös siitä, että alalla riittää kehittämistä monelta osin. Esimerkiksi alle 18-vuotiaiden kanssa työskentelystä, työssä jaksamisen puutteesta, nuorten yhteistyökumppaneiden välinpitämättömyydestä sekä työntekijöiden kuuntelemisesta enemmän.

6 POHDINTA

Opinnäytetyömme tavoitteena oli saada tietoa sosiaalialalla ja erityisesti lasten ja nuorten kanssa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvoinnista sosiaalialalla ja mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Tutkimuskysymyksiämme olivat, mitkä tekijät vaikuttavat sosiaalialalla lasten ja nuorten kanssa työskentelevien työhyvinvointiin sekä mitä asioita tällä hetkellä sosiaalialan kentällä lasten ja nuorten kanssa työskentelevät nostavat esille puhuttaessa työhyvinvoinnista. Saimme teoratiedon pohjalta paljon tietoa työhyvinvoinnin edistämisestä ja mahdollisista työhyvinvoinnin edistämisen ehkäisevistä tekijöistä, varsinkin juuri sosiaalialalla työskenneltäessä.

Teoriapohjan mukaan työhyvinvointia sosiaalialalla lasten ja nuorten kanssa työskenneltäessä edistää kolmen työhyvinvoinnin ulottuvuuden eli fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin edistäminen. Myös työturvallisuus ja työn imu ovat kytköksissä työhyvinvoinnin kokemukseen. Lasten ja nuorten kanssa työskenneltäessä sosiaalialalla on tärkeää osata työmenetelmiä, jotka toimivat yksilöllisessä kohtaamisessa lasten ja nuorten kesken. Haavoittuvassa olevien nuorten ja lasten kuuntelu on varsinkin hyvin tärkeää. Yksilöllisten työmenetelmien hallinta lisää omaa sekä työyhteisön työhyvinvointia ja ammattilaisuuden kehittymistä. Myös moniammatillisuuden korostaminen ja yhteistyö ovat tärkeä osa työhyvinvointia.

Sosiaalialan ammattilaisten kyselylomakkeen kautta saimme selville, että työhyvinvointia edistää eniten työilmapiiri, asiakkaat sekä johtaminen. Myös erilaiset työhyvinvointipäivät ovat olleet suurimmaksi osaksi vastaajista olleet hyödyllisiä. Työhyvinvoinnin yksi edistävä tekijöistä nousi myös kokemus, että työhyvinvoinnista on voinut avoimesti puhua työyhteisön kesken. Vain 8 % eli 4 vastaajaa kyselylomakkeessa oli ollut sitä mieltä, että työhyvinvoinnista ei voi puhua avoimesti työyhteisön kesken.

Sosiaalialan kyselylomakkeen kautta tulivat esiin myös työhyvinvoinnin haasteita, joita sosiaalialan ammattilaiset pitivät enimpänä palkkausta, asiakkaita

ja resurssipulaa. Asiakkaat nousivat kuitenkin myös työhyvinvointia edistäväksi asiaksi, joka aiheuttaa ristiriitoja ja kysymyksiä. Kyselylomakkeen vastauksia on ollut mielenkiintoista analysoida, sillä niissä on tämänhetkisten ammattilaisten antamaa tietoa työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä. Ajankohdainen tieto on myös arvokasta, sillä kyselystä saatua tietoa voi mahdollisesti hyödyntää omassa tavassaan toimia työkentällä.

Vaikka kyselylomakkeeseen vastaajien vastaukset olisivat olleet todennäköisesti hyvin samanlaisia, jos kysely olisi ollut erilainen, esimerkiksi laajempi, mutta niitä olisi voinut analysoida hieman eri tavalla. Kysely, jota opinnäytetyössä käytettiin, oli rakennettu enemmän sellaiseksi, että kysymyksiin on helppo vastata, jonka avulla saadaan enemmän vastauksia kyselyyn. Kysely olisi voinut sisältää myös enemmän vastaajalta kirjoitusta vaativia kysymyksiä, jolloin vastaukset kyselyyn olisivat olleet yksityiskohtaisempia ja tarkempia, mutta vastauksia olisi todennäköisesti saatu vähemmän kuin, mitä nyt saatiin.

Opinnäytetyötämme tuloksia ja havainnoiteja voimme hyödyntää itseopin- näytetyömme tekijöinä tulevaisuuden työtehtävissämme. Myös lukija saa työstämme kattavasti tietoa työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä.

LÄHTEET

Antikainen-Juntunen, E. 2007. Työturvallisuus sosiaalialalla – hankkeen loppuraportti. https://sosiaalitaito.fi/wp-content/uploads/2021/02/Tyoturvallisuus_sosiaalialalla_raportti.pdf

Hakanen, J. 2018. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki.

Jyväskylän yliopisto 2015. Määrällinen tutkimus. Viitattu 9.10.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Karjalainen, P., Huikko, E., Appelqvist-Schmidlechner, K., Jahnukainen, J., Manninen, M., Eväsoja, M. & Kautto, T. 2022. Koulutuksen ja työn ulkopuolella olevien nuorten ja nuorten aikuisten mielenterveys- ja päihdehoito: Suosituksia perusterveydenhuollon toimijoille. Ohjaus 15: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 9.11.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145867/URN_ISBN_978-952-343-965-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kauhanen, Juhani. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä- kehittämisohjelman laatiminen.

Kekki, M-K., Kovalainen, P. & Ollikainen, A. (toim). 2023. Nuorten osallisuuden edistäminen – Nuorisolan osaamiskeskusten näkökulmia ja työkaluja. Viitattu 9.11.2023. https://nuoretjaosallisuus.fi/wp-content/uploads/2023/05/Nuorten-osallisuuden-edista%CC%88minen_2023_sa-1.pdf

Känkänen, P & Barkman, J. 2012. Uskomme sinuun – usko sinäkin opas lastensuojelun sijoitetun nuorten läheisille ja työntekijöille. Pesäpuu ry & Lastensuojelun Keskusliitto. https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Us_Us_aikuisen_opas_netiti_U.pdf

Lehtonen, O-P., Kinnunen, J., Kinnunen, M. & Saarni, S. 2023. Johtaminen hyvinvointialueella. Miten ratkaista henkilöstöpula? E-kirja.

Luo luottamusta – suojele lasta. 2017. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Opas yhteistyöstä lapsia ja perheitä työssään kohtaaville.

Lämsä, A. (toim.). 2011. Mieli maasta, masentuneen nuoren kohtaaminen ja tukeminen. PS-kustannus.

Manka, M-L. 2013. Työn ilo. E-kirja.

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Alma Talent. Helsinki. 3., uudistettu painos.

Mannermaa, Katri. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Alma Talent Helsinki

Nikkanen, M. 2012. Uskomme sinuun – usko sinäkin opas lastensuojelun sijoitetun nuorten läheisille ja työntekijöille. Pesäpuu ry & Lastensuojelun Keskusliitto. https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Us_Us_aikuisten_opas_nettti_U.pdf

Oljemark, J. 2013. Huomioidaanko nuorten näkökulma syrjäytymiskeskusteluissa? Janus vol. 21 (1) 2013, 56–57. Viitattu 15.9.2023 <https://journal.fi/janus/article/view/50685/15395>

Paasikallio, L. 2023. Taloushallinto. Perehdytys sitouttajana: Työntekijäkokemuksen ensimmäisten askeleiden rakentuminen. Viitattu 24.11.2023. <https://taloushallintoliitto.fi/perehdytys-sitouttajana-tyontekijakokemuksen-ensimmaisten-askeleiden-rakentuminen/>

Perhoniemi, R. & Hakanen, J. 2013. Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. Tieteelliset artikkelit, psykologia 48 (02), 2013. 89–90. Viitattu 3.11.2023. https://www.researchgate.net/profile/Jari-Hakanen/publication/237085273_Tyon_imun_ja_ystavallisuuden_siirtyminen_tyopareilla/links/02e7e51b6b4c4b88fb000000/Tyoen-imun-ja-ystaevaellisyyden-siirtyminen-tyopareilla.pdf

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

Puttonen, M. 2022. Lapsen käytöshäiriö paranee valmentamalla aikuisia. Helsingin sanomat. Julkaistu. 2.4.2022.

Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. & Vepsä, P. 2020. Ammattina Sosionomi. E-kirja.

Ratner, H & Yusuf D. 2021. Lasten ja nuorten ratkaisukeskeinen ohjaus ja neuvonta. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu 2021.

STM 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 23.10.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sarkkinen, M. 2022. Hyvä työkaveruus on voimavara, ja sitä voi tuunata entistä paremmaksi. Artikkelit verkkolehdestä Työpiste. Julkaistu 22.11.2022. Viitattu 3.11.2023. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-tyokaveruus-on-voimavara-ja-sita-voituunata-entista-paremmaksi#:~:text=Hyv%C3%A4%20ty%C3%B6toveruus%20voi%20my%C3%B6s%20auttaa,Hyv%C3%A4n%20ty%C3%B6kaverin%20kanssa%20ty%C3%B6%20sujuu>.

THL 2023. Nuorten syrjäytymisen ehkäisy. Viitattu 15.9.2023. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/hyvinvointi-ja-terveys/nuorten-syrjaitymisen-ehkaisy>

THL 2023a. Työskentely lapsen ja läheisten kanssa huostaanottovaiheessa. Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 21.9.2023. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/huostaanotto/tyoskentely-lapsen-ja-laheisten-kanssa-huostaanottovaiheessa#Lapsen%20kanssa>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työturvallisuuskeskus 2023. Henkinen työsuojelu ja psyykinen suorituskyky. Viitattu 26.10.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/pelastusala/henkinen-tyosuojelu-psykinen-suorituskyky/>

Työturvallisuuskeskus 2016. Otavan kirjapaino Oy. 1.painos.

Työterveyslaitos. 2023. Työn imua eniten ihmissuhdeammateissa ja hallinnollisessa johtamistyössä. Viitattu 15.9.2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyon-imua-eniten-ihmissuhdeammateissa-ja-hallinnollisessa-johtamistyossa>

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD-Books on Demand, Helsinki, Suomi.

Yle 2023. Työelämä. Viitattu 23.10.2023. <https://yle.fi/a/74-20054009>

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Hei alle 18-vuotiaiden lasten ja nuorten kanssa työskentelevät sosiaalialan ammattilaiset! Olemme kaksi viimeisen vuoden sosionomiopiskelijaa Lapin ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä aiheesta lasten ja nuorten kanssa työskentelevien hyvinvointi sosiaalialalla. Opinnäytetyössämme tutkimme mikä vaikuttaa lasten ja nuorten kanssa työskentelevien työhyvinvointiin.

Keräämme opinnäytetyöhömmme aineistoa kyselylomakkeen avulla, johon toivomme teidän vastaavan. Kysely on täysin anonymi ja vastaamiseen menee aikaa noin 3–5 minuuttia. Opinnäytetyömme julkaistaan ensi syksyn aikana osoitteessa <https://www.theseus.fi/>. Olemme pyytäneet ylläpidolta kyselyn julkaisuun luvan. Tietoja säilytetään Webropol palvelussa, jossa kysely on luotu. Tietoja säilytetään xx.xx.xxxx asti ja sen jälkeen poistetaan turvallisesti. Suoria lainauksia emme käytä opinnäytetyössämme.

Kysely on avoinna xx.xx.xxxx asti. Mikäli herää kysymyksiä, voitte laittaa sähköpostia osoitteisiin, anastasia.sarkkinen@edu.lapinamk.fi tai ella-noora.maki@edu.lapinamk.fi.

Kiitos etukäteen kaikille vastanneille!

Liite 2. Kyselylomake

Työhyvinvointi sosiaalialalla

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Millä työkentällä työskentelet? *

- Varhaiskasvatus
- Nuorisotyö
- Lastensuojelu
- Jokin muu, mikä?

2. Kauanko olet työskennellyt nykyisellä työpaikallasi? *

- 0–1 vuotta
- 1–5 vuotta
- 5–10 vuotta
- enemmän kuin 10 vuotta

3. Miten koet oman jaksamisesi tällä hetkellä töissä? *

Huonoksi 0

Hyväksi 10

4. Mitkä tekijät koet kuormittaviksi työhyvinvointia ajatellen? *

- Työilmapiiri
- Esihenkilö
- Asiakkaat
- Työaika
- Palkkaus
- Huonot etenemismahdollisuudet
- Työpaikan sijainti
- Resurssipula
- Huono työterveys
- Jokin muu, mikä?

5. Mitkä tekijät koet vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiisi? *

- Työilmapiiri
- Esihenkilö

- Asiakkaat
- Työaika
- Palkkaus
- Hyvät etenemismahdollisuudet
- Työpaikan sijainti
- Riittävä henkilöstö
- Työsuhde-edut
- Työhyvinvointipäivät
- Ammattiliitto
- Hyvä työterveys
- Jokin muu, mikä?

6. Koetko, että huono työhyvinvointi vaikuttaa vapaa-aikasi jaksamiseen?

- Kyllä, miten?
- Ei

7. Jos teillä on ollut työhyvinvointipäiviä, oletko kokenut ne hyödyllisiksi? Mitä aktiviteetteja päivät ovat sisältäneet?

8. Koetko, että työhyvinvoinnista voisi puhua avoimesti työyhteisön kesken?

- Kyllä
- Ei, miksi?

9. Tähän voi kirjoittaa, jos tulee vielä jotain aiheesta mieleen.