



# Työhyvinvointia tukevat tekijät Espoon lastensuojelun vastaanottokodeissa

Eveliina Happonen

Piia Kare



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Työhyvinvointia tukevat tekijät Espoon vastaanottokodeissa

Eveliina Happonen & Piia Kare

Sosionomi AMK

Opinnäytetyö

Maaliskuu, 2024

Happonen Eveliina, Kare Piia

Työhyvinvointia tukevat tekijät Espoon lastensuojelun vastaanottokodeissa.

Vuosi

2024

Sivumäärä 53

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kahden Espoon lastensuojelun vastaanottokodin työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työhyvinvointia tukevia tekijöitä ja tuoda nimetöntä tutkimustietoa yksiköiden esihenkilöille. Tutkimustiedon avulla esihenkilöiden olisi mahdollista kehittää työhyvinvointia työyhteisöissä, sekä lisätä työn pitovoimaa.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisen tutkimuksen menetelmin. Tutkimusaineistoa kerättiin verkkokyselyn ja ryhmähaastattelun keinoin Espoon lastensuojelun vastaanottokotien henkilökunnalta. Aihetta tutkittiin positiivisen psykologian näkökulmasta. Opinnäytetyön tietoperusta sisälsi neljä pääteemaa. Pääteemat olivat työhyvinvoinnin käsite, psykologinen pääoma eli työntekijän tulkinta omasta hyvinvoinnista, sosiaalinen pääoma eli työyhteisön ilmapiiri ja johtaminen, sekä rakennepääoma eli organisaation toimintatavat.

Tutkimustulokset osoittivat, että työhyvinvointia lastensuojelun vastaanottokodeissa lisäsivät erityisesti joustava työvuorosuunnittelu, tiivis työyhteisö sekä lähiesihenkilön tuki. Työhyvinvointi koettiin pääasiassa hyväksi, vaikka tutkimus nosti esiin myös kehittämiskohteita. Keskeisimmiksi kehittämiskohteiksi nousi palautteen antamisen merkitys, perehdytyksen päivitys sekä verkostoyhteistyön sujuvoittaminen. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue on tuonut muutoksia työntekijöiden arkeen ja työsuhte-etuuksiin. Tutkimus nosti esille muun muassa tarpeen tutkia hyvinvointialueelle siirtymisen vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin.

Happonen Eveliina, Kare Piia

**Factors supporting well-being at work in the child welfare reception centres at Espoo.**

Year

2024

Pages

53

---

The purpose of the thesis was to investigate the factors that support well-being at work in two child welfare reception centres in Espoo. The thesis was carried out in cooperation with the Länsi-Uusimaa Welfare Region. The aim of the thesis was to identify factors that support well-being at work and to provide anonymous research information to the heads of the units. With the help of research information, it would be possible for supervisors to develop well-being at work in work communities, as well as to increase the holding power of work.

The thesis was carried out using qualitative research methods. The research material was collected by means of an online survey and group interviews from the staff of child protection reception centres in Espoo. The topic was studied from the perspective of positive psychology. The knowledge base of the thesis included four main themes. The main themes were the concept of well-being at work, psychological capital, i.e. the employee's interpretation of his or her own well-being, social capital, i.e. the atmosphere and management of the work community, and structural capital, i.e. the organisation's operating methods.

The results of the thesis showed that work well-being in child welfare reception centres was especially increased by flexible work shift planning, a close working community and the support of a close supervisor. Well-being at work was mainly perceived as good, although the survey also highlighted areas for development. The importance of giving feedback, updating orientation, and smoothing network cooperation emerged as the most central areas for development. Länsi-Uusimaa Welfare Region has brought changes to the daily lives of employees and to their employment benefits. The thesis highlighted, among other things, the need to study the impact of transition to the Well-being Region on employee well-being at work.

Keywords: child protection, reception home, well-being at work, work community, holding power of work

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Toimintaympäristö .....	7
2.1	Sijaishuolto ja vastaanottokoti.....	7
2.2	Espoon vastaanottokodit .....	8
3	Tutkimuksen tietoperusta .....	9
3.1	Työhyvinvointi .....	10
3.2	Psykologinen pääoma, eli työntekijän tulkinta omasta hyvinvoinnista .....	11
3.3	Sosiaalinen pääoma, eli työyhteisön ilmapiiri ja lähijohtaminen .....	12
3.4	Rakennepääoma, eli organisaation toimintatavat .....	14
4	Tutkimuksen menetelmät ja toteutus.....	15
4.1	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus .....	16
4.2	Tutkimusmenetelmät .....	16
4.3	Kysely ja haastattelu tutkimusmenetelmänä .....	17
4.4	Tutkimusmenetelmien perustelu .....	18
4.5	Tutkimuksen luotettavuus .....	19
5	Tutkimuksen eettisyys .....	19
6	Kyselyn tulokset .....	21
6.1	Psykologinen pääoma .....	21
6.2	Sosiaalinen pääoma .....	22
6.3	Rakennepääoma .....	23
7	Haastattelun tulokset.....	26
7.1	Psykologinen pääoma .....	27
7.2	Sosiaalinen pääoma .....	28
7.3	Rakennepääoma .....	32
8	Johtopäätökset .....	34
8.1	Psykologinen pääoma .....	35
8.2	Sosiaalinen pääoma .....	35
8.3	Rakennepääoma .....	36
8.4	Avoimet kysymykset .....	37
8.5	Tutkimustulosten läpikäynti tiimeissä.....	37
8.6	Kehitysideoita toimeksiantajalle ja jatkotutkimusmahdollisuudet .....	38
9	Pohdinta .....	40
	Kuviot .....	46
	Liitteet .....	47

## 1 Johdanto

Viime vuosina sosiaali- ja terveysalan töiden julkisuuskuva on näyttäytynyt huonona. Erityisesti mediaan on noussut kysymyksiä alan työntekijöiden vaihtuvuudesta ja työoloista, sekä palkkauksesta. Mediakuvan vastapainoksi tutkimuksessa lähdettiin tutkimaan lastensuojelun vastaanottokodin työntekijöiden työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Tutkimuksessa aihetta lähestyttiin positiivisen psykologian näkökulmasta, jolloin oli mahdollisuus löytää voimavara- ja pitotekijöitä lastensuojelun työntekijöiden arjesta.

Espoossa sijaitsee kaksi vastaanottokotia: Postipuun ja Poijupuiston lastensuojelun vastaanottokodit. Yksiköillä on yhteinen palveluesihenkilö, jonka vuoksi opinnäytetyö toteutettiin molempiin Espoon alueen vastaanottokoteihin. Tarve tutkimukselle nousi yksikön lähiesihenkilöltä ja aihe syveni palveluesihenkilön toiveesta kartoittaa työhyvinvointia tukevia tekijöitä ja löytää keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Vastaanottokodin työ on arvioivaa ja sijoitukset yksikössä kestävät maksimissaan 60 vuorokautta. Lapsen lyhytaikaisen sijoituksen aikana vastaanottokodissa ehditään työskentelemään vain lapsen akuuttien asioiden kanssa. (THL 2023a.) Työ vastaanottokodissa voi olla kuormittavaa, koska työ on nopeatahtista, lasten tilanteet vaihtuvat nopeatempoisesti, työtä voi olla määrällisesti paljon ja työntekijöiltä vaaditaan laajaa osaamista sosiaalihuollossa. Asiakkaiden tiheän vaihtuvuuden vuoksi yksikön ohjaajat eivät pääse näkemään lapsen elämäntilanteen kehitystä toisin kuin pitkäaikaisessa sijoituksessa. Parhaimmillaan lastensuojelutyön on kuitenkin mahdollista tuottaa myönteinen tunnetila, joka motivoi työn tekemiseen. Tätä myönteistä tunnetilaa voidaan kutsua työn imuksi. Työn imu on suhteellisen pysyvä tunnetila, jolloin työ koetaan merkitykselliseksi, palkitsevaksi ja inspiroivaksi. Myönteiset asiakaskohtaukset, esihenkilöltä saatu tuki ja arvostus, sekä mahdollisuus kehittyä työssä toimivat työn voimavaratekijöinä ja lisäävät työn imua. (Tiili & Kuokkanen 2021.)

Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoitus oli selvittää kyselyn ja ryhmähaastattelun keinoin, mitkä tekijät tukevat työhyvinvointia Poijupuiston ja Postipuun lastensuojelun vastaanottokodeissa ja kuinka työhyvinvointia olisi mahdollista kehittää tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä ja tuoda nimetöntä tutkimustietoa tuloksista esihenkilöille. Esihenkilöiden on mahdollista hyötyä tutkimuksesta saamalla tietoa keinoista, joilla sitouttaa henkilökuntaa, lisätä työn pitovoimaa ja näin toteuttaa laadukkaampaa sijaishuoltoa tutkimukseen valituissa työyhteisöissä.

## 2 Toimintaympäristö

Lastensuojelu perustuu lastensuojelulakiin 417/2007, joka turvaa lapsen oikeuden turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen, sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelu edistää lapsen kehitystä ja hyvinvointia, sekä tukee vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä. Vastuu lapsen hyvinvoinnista on aina ensisijaisesti lapsen vanhemmilla ja muilla huoltajilla. Perheille tulee tarjota tarpeellista apua riittävän varhain ja järjestää tarvittavat palvelut ja tukitoimet. Tarvittaessa lapsi ja perhe tulee ohjata lastensuojelun piiriin ja lastensuojelun asiakkuus alkaa sosiaalityöntekijän palvelutarpeen arvion perusteella. (Lastensuojelulaki 417/2007, THL 2023a.)

Lastensuojelun asiakkuuden alkamisen perusteita ovat lapsen tarve lastensuojelulain mukaisille palveluille ja tukitoimille, lapsen kasvuolosuhteet eivät turvaa tai vaarantavat lapsen terveyttä ja kehitystä, tai jos lapsi omalla käyttäytymisellään vaarantaa omaa terveyttään ja kehitystään. Ensisijaisesti käytetään avohuollon tukitoimia, joihin ryhdytään viipymättä, kun lastensuojelun tarve todetaan. Mikäli avohuollon tukitoimet eivät ole riittäviä, lastensuojelua toteutetaan myös kiireellisellä sijoituksella, huostaanotolla ja sijaishuollolla. Kiireellisessä sijoituksessa, huostaanotossa ja sijaishuollossa lapsen hoito ja kasvatusta järjestetään kodin ulkopuolella. Lapsen ollessa välittömässä vaarassa, lapsi voidaan sijoittaa kiireellisesti. Kiireellinen sijoitus kestää enintään 30 päivää, ja sitä voidaan jatkaa pisimmillään 30 päivää, mikäli se on lapsen edun mukaista. Kun sijaishuolto on lapsen edun kannalta tarpeellista, se on järjestettävä viivyttyksettä. (Lastensuojelulaki 417/2007, THL 2023a.)

### 2.1 Sijaishuolto ja vastaanottokoti

Sijaishuolto tarkoittaa huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai lastensuojelulain väliaikaisella määräyksellä sijoitetun lapsen kodin ulkopuolella järjestettävää hoitoa ja kasvatusta (THL 2023b). Sijaishuoltoa voidaan toteuttaa perhehoitona, ammatillisessa perhekodissa, lastensuojelulaitoksessa tai muulla lapsen tarpeen mukaisella hoidolla (THL 2023c). Sijaishuoltopaikka tulee valita niin, että se vastaa parhaiten juuri kyseisen lapsen tarpeita. Ensisijaisena vaihtoehtona on perhehoito, mutta mikäli se ei vastaa lapsen tarpeita, sijoitus tehdään laitoshuoltoon. Lapsen tarpeiden selvityksestä ja paikan valinnasta vastaa sosiaalityöntekijä kuullen myös lasta ja hänen vanhempiaan. Ennen sijoittamista sosiaalityöntekijän kuuluu selvittää lapsen lähiverkosto ja heidän mahdollisuutensa ottaa lapsi hoitoonsa. Lapsen sijoituspaikkaa valittaessa selvitetään lapsen terveydellinen tilanne sekä huomioidaan hänen kielellinen, kulttuurillinen sekä uskonnollinen tausta. Sijoituksen tavoitteena on aina perheen yhdistäminen (THL 2023d.)

Vastaanottokodit ovat yksiköitä, joiden tehtävä on arvioida ja selvittää lastensuojelun tarpeissa olevan lapsen ja hänen perheensä elämäntilannetta. Sijoitukset vastaanottokodeissa

ovat lyhytaikaisia, maksimissaan puolivuotta kestäviä. Sijoituksen aikana tehdään arvio, joka tukee perhettä ja on lapsen edun mukainen, lapsen hoito- ja kasvatussuunnitelma sekä kuntoutussuunnitelma perheelle. Sijoituksen aikana vastaanottokoti on vastuussa lapsen kasvun ja kehityksen tukemisesta. Vastaanottokodin vastuulla on myös tarvittaessa huolehtia lapsen erityishoidosta sekä kuntoutuksen järjestämisestä ja toteutumisesta. (THL 2023e.)

Vastaanottokodeissa tehdään työtä lapsen, hänen vanhempiansa, sekä perheen verkostojen ja viranomaistahojen kanssa. Perheen kykyä huolehtia lapsesta arvioidaan, ja perhetyötä tekeväällä vanhempien kanssa pohditaan heidän haasteitaan ja voimavarojaan sekä pyritään löytämään keinoja millä selvitä arjessa ja haasteissa. (THL 2023e.) Lapsen tilanteen arvioinnissa selvitetään hänen fyysinen- ja psyykinen terveystensä, koulutilanne, perhesuhteet, kaverisuhteet, vapaa-ajan vietto, mahdollinen rikollinen käytös ja päihteidenkäyttö. Työhön kuuluvat myös lapsen hoito ja huolenpito, arjen rutiinit ja niiden sujuminen sekä sosiaalisten suhteiden tukeminen. (Helminen 2016, 86.) Sijoituksen aikana päätetään, onko lapsen mahdollista palata kotiin vai tarvitaanko lyhyttä tai pitkäaikaista sijoitusta kodin ulkopuolelle. Jos lapsen ei ole mahdollista palata kotiin hänelle etsitään tarpeita vastaava sijoituspaikka. (THL 2023e.) Vastaanottokodin henkilökunta huolehtii ja kulkee lapsen sekä hänen vanhempiansa rinnalla koko prosessin ajan. Työ vastaanottokodissa on lapsen ja perheen tilannetta tukevaa, arvioivaa ja rauhoittavaa. (Espoo 2023.)

## 2.2 Espoon vastaanottokodit

Espoon vastaanottokodit tarjoavat lyhytaikaista sijoitusta 7-17-vuotiaille Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella asuville lapsille. Espoossa sijaitsee kaksi lastensuojelun vastaanottokotia: Poijupuisto ja Postipuu. (Espoo 2023.) Vastaanottokodit kuuluvat tammikuussa 2023 voimaan tulleen sote-uudistuksen myötä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueeseen. Ennen sote-uudistusta Espoon vastaanottokodit palvelivat vain espoolaisia lapsia ja perheitä, mutta uudistuksen myötä asiakkaina ovat koko Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen lapset ja perheet. (Vesilahti 2023.)

Poijupuiston ja Postipuun vastaanottoyksiköissä on kaksi 7 paikkaista osastoa. Poijupuistossa osastot ovat tarkoitettu 13-17 vuotiaille lapsille. Postipuun yksikössä toinen osastoista on 13-17 vuotiaille ja toinen 7-12 vuotiaille lapsille. (Vesilahti 2023.) Espoossa kiireellistä sijoitusta tarvitsevat alle kouluikäiset lapset pyritään sijoittamaan perhehoitoon. Sijoitukset vastaanotoissa ovat lyhytaikaisia. Kiireellinen sijoituksen kesto on 30 vuorokautta ja sitä on mahdollista tarvittaessa jatkaa toisella 30 vuorokaudella (Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue 2023.)

Poijupuiston ja Postipuun vastaanottokodeilla on yhteinen palveluesihenkilö. Kaikissa yksiköissä on omat lähiesihenkilöt, eli vastaavat ohjaajat. Jokaisella osastolla työskentelee 8 ohjaajaa. Lisäksi Poijupuistossa ja Postipuussa on molemmissa oma sairaanhoitaja ja yksiköiden yhteinen

toimintaterapeutti. Postipuussa ruokahuollosta vastaa kokki ja Poijupuistossa ruokahuollosta vastaa erillinen ohjaaja, joka tarvittaessa toimii molempien osastojen arjessa mukana. Kaikissa neljässä osastossa on yksi ohjaaja, jonka pääasiallisena vastuuna on tehdä perhetyötä. (Vesilahti 2023.)

### 3 Tutkimuksen tietoperusta

Talentian jäsenkyselyn perusteella on havaittu, että sosiaalialan työntekijät kokevat työhyvinvointinsa heikentyneen sote-uudistuksen seurauksena. Uudistuksen toivottiin tuovan helpotusta sosiaalialan työvoimapulaan, jossa monet työntekijät olivat jo ennestään uupuneita suureen työtaakkaan. (Talentia 2023.) Marraskuussa 2022 ennen sote-uudistusta Talentian jäsenkyselyn mukaan 44 % koki joutuvansa työskentelemään vastaan ammattietiikkaansa, tärkeimpinä syinä vastaajat nostivat esiin kiireen, asiakkaiden liian suuren määrän, työajan riittämättömyyden sekä huonon johtamisen. Kyselyssä 48 % koki olevansa uupuneita työnsä vuoksi ja 49 % vastaa- jista harkitsi alan vaihtoa. (Talentia 2022.) Huhtikuussa 2023 lähes kaksi kolmasosaa sosiaalialan työntekijöistä koki työhyvinvoinnin heikentyneen entisestään ja työkuormituksen lisääntyneen sote-uudistuksen vuoksi. Lastensuojelun työntekijöistä 32 % koki, että asiakasmitoitus ei toteutunut omassa työssä. Henkilöstön työhyvinvointiin tulisi panostaa ja työn aiheuttama kuormitus ottaa vakavasti, sillä laadukasta sosiaalipalvelua on mahdotonta toteuttaa ilman hyvinvoivaa henkilöstöä. (Talentia 2023.)

Vaikka työhyvinvointi sosiaalialalla on ollut viime aikoina puhuttava aihe, tieteellistä tutkimus- tietoa lastensuojelulaitosten työhyvinvoinnista on vähän. Suomessa pro graduja ja opinnäyte- töitä lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointiin liittyen on tehty useita ja monista eri nä- kökulmista katsoen, mutta opinnäytetyön lähteeksi soveltuvia tieteellisiä tutkimuksia aihee- seen liittyen löytyi yksi. Mettovaara & Tuovinen-Kakko (2023) ovat tutkineet Pohjois-Pohjan- maalla lastensuojelun työntekijöiden hyvinvointia vuosina 2022-2023. Myös he viittaavat tutki- muksessaan siihen, että tutkimustietoa sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnin vahvistami- sesta ei ole saatavilla. Heidän toteuttamansa Tie hyvinvointiin -hankkeen tavoitteena oli tutkia kokemusta työhyvinvoinnin nykytilasta, nostaa esille ja kehittää sosiaalialan veto- ja pitoteki- jöitä, sekä edistää työntekijöiden hyvinvointia. (Mettovaara & Tuovinen-Kakko 2023.)

Tiili & Kuokkanen mukaan (2021) työ lastensuojelun sijaishuollossa koetaan merkitykselliseksi ja palkitsevaksi, mutta sitä voidaan pitää myös haastavana, kuormittavana ja vaarallisena. Työskentely lastensuojelussa voi olla vaativaa ja edellyttää työntekijöiltä erityistä osaamista. Siihen voi liittyä väkivaltatilanteita, heikkoa palkkausta työn kuormitukseen nähden sekä heik- koja henkilöstöresursseja. Tällä hetkellä ajankohtaisia ongelmia sijaishuollossa ovat haasteet rekrytoinnissa ja palkattujen työntekijöiden halu sitoutua työhön pidemmäksi aikaa. Alan jul- kisuuskuva on ollut huono ja esimerkiksi työharjoitteluissa saadut negatiiviset kokemukset

karkottavat alan opiskelijoita työnhausta. Kuitenkin työtä tehdessä lastensuojelun sijaishoito koetaan usein arvokkaaksi ja motivoivaksi, mutta resurssit, työolot ja johtaminen tulisi saada kuntoon. Työhyvinvointiin toivotaan enemmän panostusta ja sen parantamiseksi tarvitaan koko työyhteisön yhteistyötä. Työn jatkuvuuden kannalta sijaishuollossa lapsille olisi tärkeää saada luotettava, turvallinen ja sitoutunut työntekijä, joka voi hyvin ja viihtyy työssään. (Tiili & Kuokkanen 2021.)

Positiivisen psykologian tarkoitus on tutkia yksilön vahvuuksia ja kykyä selvitä elämän ongelmista. Se tutkii keinoja ihmisen hyvinvoinnin edistämiseksi ja nojautuu tutkimustuloksiin. Positiivinen psykologia tuo uusia näkökulmia ja joskus uusia ratkaisuja ongelmiin ja sen keskiössä on hyvinvointi ja onnellisuus. Yksi positiivisen psykologian tavoitteista on etsiä ja kehittää ympäristöjä ja olosuhteita, jotka edistävät ihmisen myönteistä kasvua ja kehitystä. Se tunnustaa ihmisen välisiä eroja ja hyväksyy käsitteet, jotka perustuvat tulkintoihin, kokemuksiin ja asenteisiin. Positiivinen psykologia sekoitetaan helposti positiiviseen ajatteluun, mutta positiivisen psykologian aihepiiri on paljon laajempi. Positiivinen ajattelu liittyy positiiviseen psykologiaan niin, että tutkimukset ovat osoittaneet positiivisen ajattelun edistävän yksilön hyvinvointia. (Ojanen 2021, luku 1.)

### 3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on tutkittu jo yli sata vuotta, vain painopiste tutkimuksissa on ajan myötä muuttunut. Mankan & Mankan (2016) mukaan Martin Seligmania pidetään positiivisen psykologian isänä, sillä 1990-luvulla hän alkoi tarkastella työhyvinvointia voimavaratekijöiden kautta. Tämän myötä on alettu kiinnittää enemmän huomiota työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen, jotka luovat innostusta, aloitteellisuutta ja luovuutta. Positiiviset tunteet rakentavat persoonallisia voimavaroja ja suojelevat hyvinvointia. Ne vaikuttavat tapaamme arvioida stressaavia tilanteita joustavammin, rauhallisemmin ja myönteisemmin, jolloin kehon toimintakyky palautuu nopeammin. Kielteisillä tunteilla on oma paikkansa ja tilansa työyhteisössä, tärkeintä on kuitenkin se, että myönteisiä tunteita koettaisiin enemmän kuin kielteisiä. Myönteisyys ei tarkoita jatkuvaa hyvällä mielellä olemista tai hymyilyä, vaan se on taitoa toipua ongelmien aiheuttamista kielteisistä tuntemuksista. (Manka & Manka 2016, 64-73.)

Työhyvinvointia voidaan määritellä useilla eri tavoilla. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sekä yksilön että työyhteisön kokemusta. Yksilölle tai työyhteisölle työhyvinvointi on yksinkertaisuudessaan tunne tai kokemus siitä, että asiat ovat hyvin ja hallinnassa. Hyvinvoiva yksilö tai työyhteisö kokee työnsä turvalliseksi, mielekkääksi, terveelliseksi ja merkitykselliseksi, työntekijät ovat ammattitaitoisia ja työyhteisö on toimiva. Organisaatiota johdetaan hyvin ja työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti. Työhyvinvointi tuntuu sujuvalta arjelta ja näkyy saavutettuina tavoitteina. Työntekijä kokee työpaikan hyväksi, työyhteisö on vetovoimainen, joustava

ja uudistumiskykyinen. Työntekijät saavat tukea ja antavat tukea muille työn arjessa. Työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttavat mm. työyhteisön rakenteet ja käytännöt, sekä johtaminen. Työhyvinvointia voidaan kehittää yhdessä, jolloin se lisää osallisuuden kokemusta ja on innostavaa. (Työturvallisuuskeskus 2023, Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Työstä syntyvää painetta voidaan tulkita joko työhyvinvointia haastavaksi tai heikentäväksi. Haastava paine koetaan yleensä positiiviseksi, sillä se syntyy tekijöistä, jotka kehittävät työntekijää ja tarjoavat hänelle aikaansaamisen mahdollisuuksia. Haastavaa painetta ovat esimerkiksi aikapaineet, työn moninaisuus, merkitykselliset tavoitteet ja tiukat aikarajat. Työhyvinvointia heikentävää painetta luovat työroolin epäselvyys, huonot yhteistyösuhteet, epäselvät tavoitteet ja epärealistiset aikarajat. Erityyppisten paineiden erottaminen on tärkeää, koska työhyvinvointia heikentävä paine vaikuttaa negatiivisesti työsuoritukseen ja pitkään jatkukseen vie kokonaan voimat. (Manka & Manka 2013, 219-220.)

Manka & Manka (2016, 76) mukaan työhyvinvointi koostuu kolmesta eri pääomatekijästä, psykologisesta, sosiaalisesta ja rakennepääomasta. Työhyvinvoinnin keskiössä on psykologinen pääoma, eli se kuinka työntekijä tulkitsee itse omaa hyvinvointiaan. Sosiaalinen pääoma sisältää työyhteisön ilmapiirin ja johtamisen. Rakennepääomalla tarkoitetaan organisaation toimintatapoja. (Manka & Manka 2016, 76.)

### 3.2 Psykologinen pääoma, eli työntekijän tulkinta omasta hyvinvoinnista

Työelämän muutokset vaativat työntekijöiltä sopeutumiskykyä, mutta tuovat myös mahdollisuuden toimia itse muutoksen toimeenpanijoina. Työntekijöiltä odotetaan itseohjautuvuutta ja vaikuttamista omaan, sekä työyhteisön työhön. (Manka & Manka 2023, 203.) Työn kuormittavuuden lisäksi työntekijään vaikuttaa myös työn ulkopuolella olevat asiat, kuten kuormittavat tilanteet perhe-elämässä, oma ikääntyminen, sukupuoli, oman ajan riittämättömyys ja vähäinen liikunta. Jokainen ihminen kuormittuu, mutta meillä on olemassa palautumismekanismi, jonka tavoitteena on palauttaa elimistö stressitilasta lepotilaan. Energiavarojen ja hormonasapainon palauttamiseksi ihminen tarvitsee riittävän pitkää lepoa öisin, vapaa-ajalla sekä viikonloppuisin. Riittävä uni, keskimäärin 7-9 tuntia, on yksi tärkeimmistä asioista henkilön fysiologisen elpymisen kannalta. Psykologinen palautuminen on sitä, että työntekijä itse kokee olevansa kykenevä jatkamaan työtään. (Manka & Manka 2023, 227-230.)

Riittävän levon lisäksi ihminen tarvitsee psykologista irrottautumista, eli kykyä sulkea työasiat mielestä vapaa ajalla. Keskittyessään esimerkiksi liikuntaan tai luovaan tekemiseen henkilö ei ehdi ajatella tai murehtia työasioita. Rentoutuneen olotilan luodakseen voi valita esimerkiksi tekemisen, joka ei vaadi fyysistä tai älyllistä ponnistelua, kuten kirjan lukemista, musiikin kuuntelua tai liikkumista luonnossa. Taidon hallinnan kokemukset auttavat ihmistä elpymään,

sillä se tarjoaa mahdollisuuden kokea itsensä päteväksi muussakin kuin työssä. Tällaisia taitoja voivat olla esimerkiksi käsityöt, kielten opiskelu tai liikuntaharrastus. Jokainen tarvitsee myös omaa aikaa vapaalla ollessaan, mahdollisuuden päättää siitä mitä ja milloin tekee, tunnetta kun kukaan vaadi mitään. Lisäksi merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteet lisäävät kokemusta työstä irrottautumisesta. Merkityksellisyyttä voi saada hyvää tekemällä, kuten auttamalla muita ja yhteenkuuluvuutta koetaan panostamalla läheisiin ihmissuhteisiin. (Manka & Manka, 2023, 230-231.)

Psykologinen pääoma muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista ja sitkeydestä. Itseluottamus on luottamusta omaan kykyihin selvitä erilaisista tilanteista ja uskoa siihen, että tehtävän voi suorittaa menestyksellisesti. Hyvän itseluottamuksen omaava työntekijä asettaa itselleen tavoitteita, ottaa haasteita vastaan, on motivoitunut, tekee parhaansa tavoitteiden saavuttamiseksi ja jatkaa eteenpäin kohdatessaan haasteita. Toiveikas työntekijä haluaa asettaa tavoitteita, saavuttaa niitä ja tarpeen mukaan etsii vaihtoehtoisia polkuja päästäkseen tavoitteeseen. Toiveikas henkilö on itsenäinen ja sisältäpäin ohjautuva. Toiveikkuutta työpäivällä lisää muun muassa itse asetettu tavoite, haasteelliset mutta realistiset tavoitteet ja mahdollisuus niiden mittaamiseen, palkitseminen, harjoittelu ja koulutus. Realistista optimismia on odottaa positiivisia tapahtumia ja kokea että elämässä on enemmän hyviä kuin huonoja asioita ja tapahtumia. Optimistin ei kuitenkaan tarvitse olla aina iloinen tai uskoa kaikkea mahdolliseksi. Optimismi kannustaa henkilöä itsekuriin, menneisyyden analysointiin, tulevaisuuden suunnitteluun ja ennakoivaan huolehtimiseen. Sitkeys on sitä, että epäonnistumisista huolimatta henkilö aloittaa alusta ja on joustava. Sitkeys on myös muutoksiin sopeutumista. Psykologista pääomaa voidaan kasvattaa, mutta se edellyttää aktiivista itsensä kehittämistä. (Manka & Manka 2023, 207-217.)

### 3.3 Sosiaalinen pääoma, eli työyhteisön ilmapiiri ja lähijohtaminen

Työyhteisön toimivuus on suuri osa työilmapiiriä ja sitä kautta työhyvinvointia. Kuitenkaan edes hyvä työyhteisö ei kannattele, mikäli työtä on jatkuvasti liikaa ja riittämättömyyden tunne on pysyvä. Jokaisella tiimin jäsenellä on vastuu omasta toiminnastaan ja osallistavasta vuorovaikutuksesta. Työkuormaa työyhteisöissä voi vähentää erilaisten ohjeistusten selkeyttämisellä, turhien keskeytysten vähentämisellä ja keskinäisen yhteistyön parantamisella. Sosiaalialalla työpaikan ilmapiiriltä toivotaan avoimuutta, luottamusta ja huumoria. Turvallisessa ja keskusteleavassa työyhteisössä avoimuus auttaa käsittelemään myös vaikeita aiheita. Toimivan työyhteisön ilmapiiri on lisäksi myötätuntoinen ja kannustaa erilaisten työn herättämien kysymysten pohtimiseen. Hyvässä työyhteisössä otetaan huomioon työntekijän vahvuudet ja osaaminen, sillä tuetaan työn mielekkyyden kokemusta. (Holmi & Kekkonen 2023.)

Keskeisiä työhyvinvointia tukevia tekijöitä ovat johtamistaidot (Holmi & Kekkonen 2023). Lähi-johtajien tehtävänä on huolehtia siitä, että työt saadaan tehtyä, organisaatio menestyy, henkilöstö jaksaa työarjessa ja voi hyvin. Johtajien vastuulla on kehittää ja edistää työoloja sekä työyhteisön tilaa, samalla tulisi huomioida työyhteisön toimivuutta ja yksilöiden työhyvinvointia. (Karttunen, Sipponen, Tukiainen, Taskinen, Hakulinen, Kesti, Laaksonen & Lammintakanen 2017.) Johtaminen on vuorovaikutusta, jossa sekä esihenkilöllä että työntekijällä on oma roolinsa ja vaikutus toiseen. Hyvä johtaminen edesauttaa luomaan hyviä työyhteisötaitoja, ja työntekijöiden hyvät työyhteisötaidot luovat pohjaa hyvän johtajuuden muodostumiselle. Esihenkilöiltä toivotaan reiluuutta ja oikeudenmukaisuutta, esimerkillisyyttä ja luotettavuutta, psykologista ja emotionaalista tukea sekä tunneälykkyyttä, työntekijöistä huolehtimista, työntekijöiden valtuuttamista ja innostamista tavoitteiden saavuttamiseen, luovaan ajatteluun ja omien ajattelutapojen kyseenalaistamiseen sekä työpaikan myönteisestä ilmapiiristä huolehtimista. (Manka & Manka 2023, 181-186.) Esihenkilön antaman ajan ja arvostuksen on koettu olevan yhteydessä työntekijöiden sitoutumiseen. Tärkeänä pidetään myös esihenkilön sisällöllistä osaamista sekä ymmärrystä työn haasteista. (Holmi & Kekkonen 2023.) Esihenkilön ei kuitenkaan tarvitse olla yli-ihminen, sillä työryhmä voi kompensoida esihenkilöiltä puuttuvia ominaisuuksia. Hyvä johtajuus muodostuu koko työryhmän toimivuudesta, eikä ainoastaan esihenkilön ominaisuuksista. (Manka & Manka 2023, 186-187.)

Liiallinen työmäärä, johtamisen ongelmat ja asiakkaiden haastavuus vaativat johtajilta ja päättäjiltä päätöksiä ja toimintaa. Kun haastavaa työtä on sopivasti, säilyvät ilo ja mielenkiinto työhön. (Holmi & Kekkonen 2023). Työtä voi kuormittaa moni asia, kuten työn sirpaleisuus ja jatkuvat keskeytykset, toistuvat haastavat asiakastilanteet ja kohtuuton vastuu. Työssä voi joutua olemaan koko ajan valppaana, tehtäväkuva voi olla epäselvä, ja työajat voivat olla kuormittavia, kuten vuorotyön tuoma epäsäännöllisyys. Työtä saattaa kuormittaa toimimaton vuorovaikutus työyhteisössä ja huono tiedonkulku. Työntekijä voi kokea, ettei saa riittävästi esihenkilön tai työyhteisön tukea, työntekijää voidaan kohdella epäasiallista tai kohtelu ei ole tasapuolista. (Työsuojelu 2023.)

Vuorotyön rasitusta voidaan vähentää sopivalla tauotuksella, työajan organisoinnilla, sekä kehittämällä työvuorojärjestelmää. Työntekijän jaksamisen kannalta työvuorolistojen suunnittelussa olisi hyvä soveltaa vuorotyön ergonomisia periaatteita työvuorojen, työjaksojen ja lepoaikojen suhteen. Työntekijän vaikutusmahdollisuus omiin työaikoihin kuuluu työn hallintaan ja lisää työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus 2016.) Myös vapailla, lomilla ja palkalla on suuri merkitys työn mielekkyyteen. Tutkimuksen mukaan työn mielekkyyttä lisää mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin, jolloin perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittaminen helpottuu, ja sairauspoissaolot vähentyvät. (Holmi & Kekkonen 2023 & Työturvallisuuskeskus 2016.) Työntekijöiden osallistumista omaan työvuorosuunnitteluun kutsutaan autonomiseksi työvuorosuunnitteluksi (Työturvallisuuskeskus 2016). Henkilöstön liian vähäinen määrä on ongelma,

koska yllättävät työntekijöiden poissaolot vaikuttavat kertautuessaan paikalla olevan henkilökunnan työmäärään (Holmi & Kekkonen 2023).

### 3.4 Rakennepääoma, eli organisaation toimintatavat

Työhyvinvointi ei synny itsestään organisaatiossa, vaan se vaatii systemaattista johtamista kuten strategista suunnittelua ja toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi. Strategiat hyvinvoivan työyhteisön tukemiseksi tulisi tehdä yhdessä henkilöstön kanssa ja osallistaa heitä mahdollisimman laajasti tavoitteiden suunnittelemiseen. On havaittu, että mitä enemmän työntekijät saavat olla mukana suunnittelussa, sitä kiinnostuneempia ja sitoutuneempia he ovat toimimaan arjessa tavoitteiden mukaisesti. (Manka & Manka, 2016, 80-82). Sosiaalialalla johtamiselta toivotaan avoimuutta ja sitä, että hyvin tehty työ palkitaan (Holmi & Kekkonen 2023). Tärkeimmiksi työsuhte-eduiksi on nostettu kattava työterveyshuolto ja työnantajan tuki hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Myös rekrytointilisä ja terveellinen työympäristö nähdään tärkeinä tekijöinä uuteen työhön hakeutuessa. Bonusjärjestelmistä sosiaalialan työntekijät arvostavat erityisesti tulospalkkiota, henkilökohtaista palkan lisää ja vuosibonusia. (Paulin 2017.)

Pitovoima työssä muodostuu useista tekijöistä, se liitetään usein työn imuun, työn iloon, työtyytyväisyyteen ja kulttuuriin. Työpaikan pitovoiman yhteydessä puhutaan usein myös sitoutumisesta. Rekrytoinneissa panostetaan usein työnantajamielikuvaan ja luodaan kuvaa vahvasta vetovoimasta. Työntekijän palkkaamisen jälkeen työnantajan on lunastettava rekrytoinnissa annetut lupaukset työn arjessa. Vain näin on mahdollista sitouttaa työntekijä ja vahvistaa työpaikan pitovoimaa. (Great Place to Work 2024.) Arvostavalla, tasa-arvoisella ja kuuntelevalla johtamisella on suuri merkitys pitovoiman lisäämiseen. Tarjoamalla mahdollisuuksia koulutukseen ja kehittymiseen, voidaan lisätä työntekijän sitoutumista ja lojaaliutta, sekä viestii työnantajan halusta sitoutua ja panostaa työntekijöihin (Työterveyslaitos 2023.) Huolehtimalla työn pitovoimasta, on mahdollista kasvattaa työntekijöiden motivaatiota ja innovatiivisuutta, joka näkyy työntekijöiden joustavuutena myös muutoksissa ja haastavissa tilanteissa. (Great Place to Work 2024.)

Työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä, sekä työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä vointia valvotaan työsuojelulaille. Sen tarkoituksena on parantaa työolosuhteita ja työympäristöä, turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä, sekä varautua riskeihin ja vaaratilanteisiin ennalta tai estää ne kokonaan. Onnistuneessa työympäristössä työntekijät ja asiakkaat ovat tyytyväisiä ympäristöön. Työpaikan tulee laatia mm. pelastussuunnitelma, turvallisuussuunnitelma, sekä huolehtia työterveyshuollon järjestämisestä. Työterveyshuolto järjestetään työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto voidaan järjestää omalla työterveysasemalla tai

palvelut voidaan ostaa yksityiseltä tai kunnalliselta palvelun tuottajalta. (Työturvallisuuskeskus 2016.)

Vastuu työturvallisuudesta jakautuu organisaatioissa kaikille ylimmästä johdosta yksittäiseen työntekijään saakka, vastuunjako kirjataan työsuojelun toimintaohjelmaan. Työntekijän tulee voida työskennellä ja liikkua työpaikalla turvallisesti. Parhaiten tavoitteeseen turvallisesta työympäristöstä päästään osallistavalla suunnittelulla, jossa hyödynnetään käyttäjien tietoja ja kokemuksia työympäristöstä. Vuorovaikutteinen suunnitteluprosessi antaa lisäksi työntekijöille kokemuksen osallisuudesta ja yhteisöllisyydestä organisaatiossa. Työntekijä tulee perehdyttää työhön, antaa riittävät tiedot työn vaaratekijöistä, sekä opastaa mahdollisten riskitilanteiden estämiseksi. Työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluu koko henkilökunnalle. (Työturvallisuuskeskus 2016.) Työn kuormittavuutta ehkäisevänä tekijänä toimivat perustehtävää tukevien rakkenteiden käyttömahdollisuus, toimivat työvälineet ja tietojärjestelmät, sekä työnohjaus. Lisäksi toimivat työkäytännöt, selkeät ohjeistukset ja perehdytys vähentävät työn kuormittavuutta olennaisesti. Organisaation ja palvelujärjestelmien joustavuus muuttuvissa tilanteissa mahdollistaa asiakkaalle yksilölliset ja oikea-aikaiset palvelut. Riittävät resurssit takaavat sen, että sosiaalialan ammattilaiset voivat käyttää työajan omaan perustehtäväänsä. (Holmi & Kekkonen 2023.)

#### 4 Tutkimuksen menetelmät ja toteutus

Tutkimusaiheena oli Espoossa sijaitsevien Poijupuiston ja Postipuun lastensuojelun vastaanottokotien työntekijöiden työhyvinvointia tukevat tekijät. Tutkimuksen tarve nousi yksikön johtajan ehdotuksesta kartoittaa työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Tutkimusaihe syveni yksiköiden palveluesihenkilön toiveesta tutkia työhyvinvointia tukevia ja vahvistavia tekijöitä sekä työssä jaksamista. Tutkimuksessa lähestytään aihetta positiivisen psykologian näkökulmasta ja tutkitaan työhyvinvoinnin voimavaroja vahvistavia tekijöitä. Espoossa sijaitsee kaksi vastaanottokotia ja tutkimus rajautui koskemaan näitä kahta työyhteisöä. Rajauksen vuoksi tutkimuksessa on mahdollista löytää parhaat mahdolliset keinot työhyvinvoinnin kehittämiseksi sekä löytää pitotekijät, jotka sitouttavat työntekijöitä työnantajaan. Espoon lastensuojelun vastaanottokodeilla on yhteinen palveluesihenkilö, jonka vuoksi opinnäytetyö toteutetaan molempiin Espoon alueen vastaanottokoteihin. Tutkimuksen ajan tehtiin yhteistyötä vastaanottokotien lähiesihenkilöiden ja palveluesihenkilön kanssa. Palveluesihenkilöltä saatiin tutkimuksen alkuvaiheessa suullinen lupa käyttää yksiköiden nimiä opinnäytetyössä. Tutkimukselle myönnettiin tutkimuslupa lokakuussa 2023, sen myönsi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue.

#### 4.1 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää mitkä tekijät tukevat työhyvinvointia Poijupuiston ja Postipuun lastensuojelun vastaanottokodeissa ja kuinka työhyvinvointia olisi mahdollista kehittää tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työntekijöiden työhyvinvointia tukevia tekijöitä ja tuoda nimetöntä tutkimustietoa tuloksista esihenkilölle. Esihenkilö voi hyötyä tutkimuksesta saaden tietoa keinoista, joilla sitouttaa henkilökuntaa, lisätä työn pitovoimaa ja näin toteuttaa laadukkaampaa sijaishuoltoa valituissa työyhteisöissä. Esille nostetaan kolme tutkimuskysymystä työhyvinvointiin liittyen:

1. Mitkä työhyvinvointia vahvistavat tekijät toteutuvat Postipuun ja Poijupuiston vastaanottokodeissa?
2. Millä tavalla työhyvinvointia tukevat tekijät näkyvät vastaanottokotien arjessa?
3. Mitä konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen voidaan lisätä tulevaisuudessa?

#### 4.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusaineistoa voidaan kerätä usein eri tavoin. Tutkijan tulee valita menetelmä, jolla vastataan parhaiten tutkimuskysymykseen. Lisäksi tutkimusaineiston valintaan vaikuttaa käytännön asiat, kuten tutkijan aikaisempi kokemus ja käytettävissä olevat laitteet. (Tiedelukutaito 2023.) Tutkimusasetelman on mahdollista muovautua tutkimusprosessin aikana, sillä ja tutkimuksessa olevat ilmiöt voivat olla ennalta tuntemattomia ja moniulotteisia (Puusa & Juuti 2020).

Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan yksittäisiä tapauksia ja keskeistä on tutkimukseen osallistuvien henkilöiden näkökulmat ja kokemukset. Tutkimuksessa keskitytään tutkittavan omakohtaisiin kokemuksiin, ajatuksiin, tuntoihin, käsityksiin ja tulkintoihin. (Puusa & Juuti 2020.) Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään tietävät tutkittavasta ilmiöstä paljon tai heillä on omakohtaista kokemusta asiasta. Tiedonantajien valinta tulee olla harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. (Tuomi & Sarajärvi 2017.) Laadullisessa tutkimuksessa olisi hyvä päästä lähelle tutkittavia, jotta voisimme ymmärtää ja saada riittävän käsityksen tutkittavien ideoista, huolista, halusta, tarkoituksista, käytännöistä ja rajoituksista. Kuitenkin samaan aikaan tulisi pitää riittävä etäisyys, jotta tutkijat voisivat nähdä selvästi ja luoda uusia ymmärryksen tasoja. (Puusa & Juuti 2020.) Laadullinen tutkimus on empiiristä ja ymmärtävää tutkimusta. Sen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista koottu tieto. Edellä mainittuja menetelmiä

voidaan käyttää yksittäin tai eri tavoin yhdistettynä tutkimusresurssien ja tutkimusongelman mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2017.)

#### 4.3 Kysely ja haastattelu tutkimusmenetelmänä

Kun tutkimuksessa haluamme tietää mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii tietyllä tavalla, on järkevää kysyä häneltä esimerkiksi haastattelun tai kyselyn keinoin. Kyselyn ja haastattelun avulla on mahdollista tutkia erilaisia ilmiöitä ja hakea vastauksia tutkimusongelmaan. (Tuomi & Sarajärvi 2017.)

Kyselyä käytetään hyvin yleisesti tutkimusmenetelmänä. Se on tehokas ja helppo menetelmä, jonka avulla on mahdollista kerätä tutkittavasta aiheesta tietoa helposti ja laajasti. Huonona puolena kyselyssä saattaa olla kerätyn tiedon pinnallisuus ja vastaaja voi ymmärtää kysymykset eri tavalla kuin ne ovat tarkoitettu. Vastaaja voi lopettaa kyselyyn vastaamisen kesken kyllästyttyään vastaamiseen tai häiriintyä jostain ulkoisesta ärsykkeestä kyselyä täyttäessään, jolloin tulokset eivät välttämättä pidä paikkaansa. Kyselyitä voidaan suorittaa monella erilaisella tavalla, esimerkiksi puhelimitse tai kasvotusten, lähettämällä kysely postitse tai virtuaalisesti. Kyselyä voidaan soveltaa monien erilaisten asioiden ja aiheiden tutkimiseen. Kyselyn luotettavuuden ja kattavuuden kannalta on tärkeää, että kyselyn laatijalla on tarpeeksi tietoa aiheesta, josta kyselyä ollaan tekemässä. (Oppariapu 2023.) Kyselyn tavoitteena on saada vastaus jokaiseen kysymykseen annettujen vaihtoehtojen sisällä ja siinä kysytään tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisiä kysymyksiä. Jokaiselle kysymykselle tulee löytyä perustelu tutkimuksen viitekehuksesta, tutkittavasta ilmiöstä tai ennalta tiedetystä tiedosta. (Tuomi & Sarajärvi 2017.) Puolistrukturoitu kyselylomake etenee tiettyjen keskeisten teemojen ympärillä ja niitä voidaan avata tarkentavilla kysymyksillä (Tuomi & Sarajärvi 2017). Siinä yhdistetään suljettuja kysymyksiä ja avoimia kysymyksiä yhdessä kyselyssä. Avoimilla kysymyksillä mahdollistetaan yksilölliset vastaukset ja suljetuilla kysymyksillä tilastollinen analyysi. (Ahaslides 2023.)

Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimuskysymysten mukaisesti. Haastattelu toteutetaan vuorovaikutuksessa haastateltavien kanssa ja siinä korostetaan heidän tulkintojansa asioista. Tärkeintä haastattelussa on saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta aiheesta, joten haastateltavan on perusteltua tietää ennalta vähintään haastattelun aihe. (Tuomi & Sarajärvi 2017.) Ryhmähaastattelussa keskustellaan yhdessä siten, että haastattelija puhuu koko ryhmälle, mutta saattaa esittää kysymyksiä myös yksittäisille henkilöille ryhmässä. Ryhmähaastattelut voivat olla pari- tai täsmäryhmähaastatteluja. Ryhmähaastattelu on mahdollista toteuttaa teemahaastattelurunkoa apuna käyttäen. Haastattelijan tehtävänä on huolehtia, että kaikki teemat käydään läpi ja kannustaa kaikkia ryhmän jäseniä vapaamuotoiseen ja monipuoliseen keskusteluun. Haastateltavan ryhmän koko riippuu siitä, millaista tietoa haastattelusta on tarkoitus saada. Ryhmän koko

kannattaa pitää kohtalaisen pienenä, jotta haastattelun taltiointi olisi helpompaa sekä keskustelu pysyisi aktiivisena. (KvaliMOTV 2023.)

Ryhmähaastattelun etuina ovat nopea tiedon saanti useilta henkilöiltä samanaikaisesti, ryhmän jäsenten antama tuki toisilleen sosiaalisessa tilanteessa ja asioiden muistamisessa. Menetelmän haasteina voivat olla ryhmän kanssa yhteisen ajan löytäminen haastattelulle, uskallus kertoa omista mielipiteistään rehellisesti ryhmässä, tilanteen nauhoittaminen ei ole ongelmatonta äänen kantavuuden ja päälle puhumisien vuoksi. Ryhmän ilmapiiri voi olla haastattelua kannatteleva voima tai täysin päinvastainen tekijä. Myös haastattelijan roolilla on suuri merkitys haastattelun onnistumiseen, hänen täytyy osata olla läsnä ja saada rohkaistua myös hiljaisemmat osallistujat osallistumaan keskusteluun. Litterointi suositellaan tehtäväksi pian haastattelun jälkeen, jotta tilanne ja keskustelu ovat vielä haastattelijan tuoreessa muistissa (KvaliMOTV 2023.)

#### 4.4 Tutkimusmenetelmien perustelu

Kysely ja haastattelu ovat laadullisen menetelmän aineistonkeruun mahdollisuuksia. Laadullista aineistoa kerätessä tutkimukseen osallistuja kertoo aiheesta vapaasti. (Tuomi & Sarajärvi 2017.) Kyselylomake on mahdollista lähettää suurelle osallistujaryhmälle. Kyselyssä osallistujia kertoo esimerkiksi, onko hän samaa mieltä esitetystä väitteestä, tai voi arvioida tietyn kokemuksen voimakkuutta ja yleisyyttä. (Tiedelukutaito 2023.) Haastattelu voi olla etukäteen suunniteltu, haastattelijalla voi olla erilaisia teemoja tai tarkkoja kysymyksiä osallistujille. Haastattelun etuna on joustavuus, sillä haastattelijan on mahdollista toistaa kysymys, oikaista väärinymmärryksiä, selventää ilmausten sanamuotoa ja käydä keskustelua haastateltavien kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2017).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työntekijöiden omakohtaisia kokemuksia työhyvinvointia tukevista tekijöistä Espoon vastaanottokodeissa. Aihetta tarkastellaan laadullisen tutkimuksen näkökulmasta, jolloin saadaan paremmin yksilöiden omat mielipiteet ja tuntemukset näkyviksi. Työhyvinvointia tukevia tekijöitä tutkittaessa tutkimuskohteena on luonnollisesti työryhmä. Opinnäytetyössä luodaan Google Forms-kysely kaikille 40 vastaanottokodin työntekijälle. Kyselyn jälkeen tietoa syvennetään ryhmähaastattelemalla vapaaehtoisia vastaanottokodin työntekijöitä.

Yksilöhaastattelujen luominen jokaiselle 40 Poijupuiston ja Postipuun henkilökunnan jäsenelle olisi aikaa vievää niin tutkijoiden kuin tutkittavien kannalta ja tutkimustulosten analysointi olisi vaikeaa. Lisäksi haasteena olisi saada jokaisen ryhmän jäsenen ääni kuuluviin, mikäli koko aineistonkeruu toteutettaisiin ryhmähaastatteluina. Haastattelijan vastuulla on huolehtia siitä, että jokaisen haastateltavan mielipide tulee kuulluksi. Koko henkilöstölle luotu verkkokysely

mahdollistaa jokaisen työntekijän äänen kuulumisen. Verkkokyselystä saatua tutkimustietoa on mahdollista syventää ryhmähaastattelun avulla. Rajattu otanta ryhmähaastattelussa mahdollistaa luotettavan tutkimusaineiston analysoinnin ja turvaa tutkimuseetiikan toteutumisen.

#### 4.5 Tutkimuksen luotettavuus

Luotettavien tutkimustulosten saamiseksi ja tutkimuseetiikan turvaamiseksi tässä opinnäytetyössä luotiin koko henkilöstölle verkkokysely työhyvinvoinnista. Verkkokyselyn avulla tutkimuskysymykset voidaan kohdistaa juuri Poijupuiston ja Postipuun vastaanottokotien työntekijöille ja vastaajien määrä saadaan maksimoitua. Verkkokyselyn mahdollisuutena on tuottaa anonyymiä tutkimusaineistoa, jossa jokaisen vastaajan ääni tulee kuulluksi. Verkkokyselyyn vastaaminen on nopeaa ja helppoa jokaiselle työryhmän jäsenelle, eikä se vie paljon aikaa asiakastyön toteuttamisesta. Kyselyyn on lisäksi mahdollista vastata työntekijälle parhaiten sopivaan aikaan.

Tutkimustiedon syventämiseksi verkkokyselyn jälkeen toteutetaan ryhmähaastattelu rajatulle otannalle. Ryhmähaastattelussa nostetaan esille verkkokyselyistä esille nousseita työhyvinvointiin liittyviä aiheita Poijupuiston ja Postipuun vastaanottokodeissa. Kyselyn ja ryhmähaastattelun luominen mahdollistaa tutkimustiedon analysoinnin syvemmin ja aineistoon saadaan tarkempaa tietoa työhyvinvointia tukevista tekijöistä, sekä työn pitotekijöistä ja mahdollisista kehittämiskohteista. Kaikki tutkimusaineisto analysoidaan kyselyn ja ryhmähaastattelun jälkeen.

Verkkokyselyn tavoitteena on vastata tutkimuskysymykseen: Mitkä työhyvinvointia vahvistavat tekijät toteutuvat Postipuun ja Poijupuiston vastaanottokodeissa? Työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi ergonominen työvuorosunnittelu, työn tauotus ja hyvä johtaminen. Ryhmähaastattelun kysymykset luodaan työntekijöiden verkkokyselyssä annettujen vastausten perusteella. Ryhmähaastattelun tavoitteena on vastata kysymyksiin: Millä tavalla työhyvinvointia tukevat tekijät näkyvät vastaanottokotien arjessa ja millaisia konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen voisi lisätä tulevaisuudessa? Ryhmähaastattelun keskeinen tavoite on löytää käytännön keinoja henkilökunnan sitouttamiseksi, sekä työhyvinvoinnin tukemiseksi ja lisäämiseksi.

## 5 Tutkimuksen eettisyys

Suomalainen tiedeyhteisö on sitoutunut noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä, jonka yksi osa-alue on tutkimuseettiikka. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuseettiikka tulee ottaa huomioon työn aloituksesta loppuun saakka, työn jokaisessa vaiheessa. (Vuori 2023.) Haastateltaville on

eettisesti perusteltua kertoa, mitä aihetta haastattelu koskee (Tuomi & Sarajärvi 2017). Tutkimuksessa kunnioitetaan tutkittavien ihmisarvoa ja yksityisyyttä, sekä itsemääräämisoikeutta. Kaikki tutkittu tieto on arvokasta ja jokaista yksilöä tulee kohdella tasa-arvoisesti ja kunnioittaen. Tutkimustulokset tulee avata totuudenmukaisesti ja neutraalisti. Tutkimus ei saa aiheuttaa hankaluuksia tutkittaville. Hyvään tutkimuseetiikkaan kuuluu jatkuva tutkijoiden itsereflektointi ja kriittisyys omaa työtä kohtaan, joka tehdään näkyväksi tutkimuksessa. Tutkimukseen vastaaminen on aina vapaaehtoista, ja sen voi keskeyttää missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. (Vuori 2023.)

Ennen tutkimuksen aloittamista on sovittava aineiston omistus- ja käyttöoikeuksista, käsitteilystä, säilyttämisestä sekä mahdollisesta avaamisesta. Sopimuksia on mahdollista tarkistaa tutkimuksen edetessä. Tutkimuksen aineistojen käsittelyssä noudatetaan tietosuojalainsäädäntöä sekä salassapitoon, luottamuksellisuuteen ja vaitioloon liittyviä säännöksiä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.) Kaikki tutkimuksesta saatu tieto on arvokasta, eikä tutkijan käsitykset tai mielipiteet vaikuta tuloksien tulkintaan vääristävästi (Tietoarkisto 2023). Tutkimusta aloittaessa on hyvä suunnitella missä ja kuinka pitkään tutkimusaineistoa säilytetään tutkimuksen jälkeen. Tutkimuksen jälkeen aineisto säilytetään tarpeelliseksi katsottu aika ja sen jälkeen aineisto kuuluu hävittää asianmukaisesti. Vastuu aineiston säilyttämisestä ja hävittämisestä on tutkijalla. Tutkittavia tulee tiedottaa mitä kerätylle aineistolle tapahtuu. (Itä-Suomen yliopisto 2023.)

Tutkimusaineiston eettisyyden takaamiseksi kysely ja haastattelu toteutetaan nimettömästi, tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Luomalla nimettömän verkkokyselyn (liite 2) kaikille Espoon lastensuojelun vastaanottokotien työntekijöille voidaan maksimoida vastaajamäärää, saadaan mahdollisimman luotettavaa ja nimetöntä tutkimusaineistoa tiedon analysoimiseksi. Verkkokyselyn myötä jokaisella työntekijällä on mahdollisuus tulla kuulluksi. Kyselylomakkeen alkuun liitetään saatekirje (liite1), jossa on tietoa tutkimuksesta ja siihen osallistumisesta. Haasteena tutkimuksessa voi olla työntekijöiden vähäinen osallistuminen luotuun kyselyyn. Saatekirjeen yhteyteen lisättiin kutsu osallistua ryhmähaastatteluun, jossa työntekijällä on mahdollisuus avata omia näkemyksiään yksityiskohtaisemmin työhyvinvointiin liittyen.

Ryhmähaastattelun kysymykset (liite 4) luodaan kyselyn vastausten perusteella. Ryhmähaastatteluun valitaan enintään kahdeksan vapaaehtoista työntekijää. Toisena haasteena tutkimusaineiston keräämisessä voi olla työntekijöiden motivoiminen ryhmähaastatteluun. Ryhmähaastattelun tavoitteena on saada mahdollisimman luotettavaa aineistoa analysoitavaksi juuri Poijupuiston ja Postipuun työntekijöille räätälöitynä. Nimettömässä haastattelussa ei ole tarvetta saada työntekijöiden henkilötietoja, eikä ketään työntekijää ole mahdollista tunnistaa vastausten perusteella. Haastattelun aluksi työntekijöille kerrotaan kyselystä ja heidän oikeuksistaan tutkimuseetiikan mukaisesti. Jokaiselta ryhmähaastatteluun osallistuvalla pyydetään lisäksi

kirjallinen suostumus (liite 3) ryhmähaastattelun äänittämiseen tutkimusaineiston luotettavan analysoinnin takaamiseksi.

Kaikki kyselyssä ja ryhmähaastattelussa saatu tutkimusaineisto tulkitaan, analysoidaan ja raportoidaan. Tutkimusaineiston analysointi tapahtuu ainoastaan opinnäytetyön tekijöiden kesken, eikä yksittäiset vastaukset tule esihenkilöiden tai muiden yksikön työntekijöiden tietoon. Haastattelukysymykset asetellaan niin että ne eivät ole johdattelevia, tulosten analysoinnissa tutkijoiden omat mielipiteet ja näkemykset pysyvät neutraaleina ja työntekijöitä kunnioittavina. Tutkimuksen päätyttyä tutkimusaineisto hävitetään asianmukaisesti poistamalla tutkimusaineistot elektroniikkalaitteilta ja silppuamalla kirjalliset suostumukset ryhmähaastatteluun liittyen.

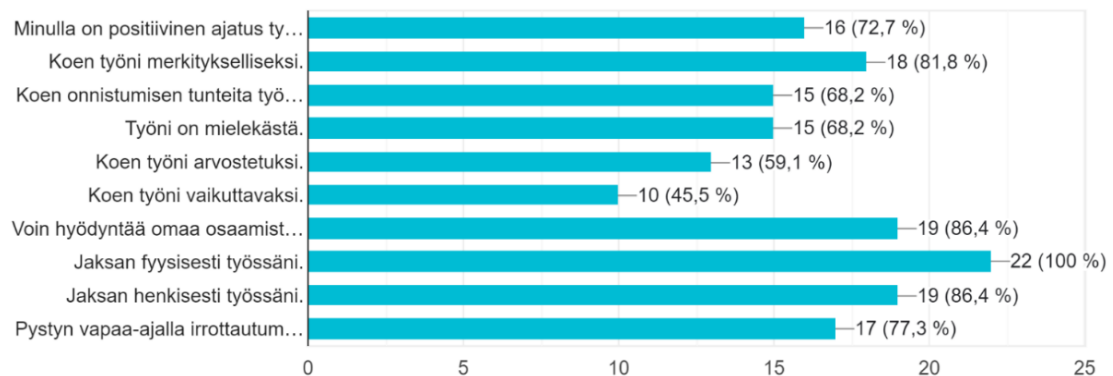
## 6 Kyselyn tulokset

Tässä opinnäytetyössä kyselyllä tarkoitetaan Google Forms-alustalla toteutettua verkkokyselyä. Kysely (liite 2) lähetettiin yhdessä saatekirjeen (liite 1) kanssa kaikille 40 vastaanottokodin työntekijälle. 22 henkilöä vastasi kyselyyn, vastausprosentti on 55 %. Kysely toteutettiin puolistrukturoidusti ja sen teemat jaettiin kolmeen pääotsikkoon, mistä työhyvinvointi koostuu. Pääotsikot olivat psykologinen pääoma, sosiaalinen pääoma ja rakennepääoma. Lisäksi kyselyssä esitettiin avoimet kysymykset konkreettisista asioista, jotka tukevat vastaajan työhyvinvointia, sekä kokeeko vastaaja hänen työssään olevan tarpeeksi pitotekijöitä. Kyselyssä pyydettiin vastaajaa arvioimaan kokonaisuudessa omaa työhyvinvointiaan sekä annettiin mahdollisuus nostaa esille muita työhyvinvointia tukevia tekijöitä, joita kyselyssä ei ollut nostettu esille.

### 6.1 Psykologinen pääoma

Ensimmäisessä osiossa kysyttiin työntekijöiden kokemuksia psykologisesta pääomasta eli heidän kokemuksiansa omasta hyvinvoinnista. 16 vastaajaa, eli 72,7 % vastaajista koki hänellä olevan positiivinen ajatus omasta työstään. 18 vastaajaa, eli 81,8 % vastaajista koki työnsä merkitykselliseksi. Vastaajista 15, 68,2 % koki onnistumisen tunteita työssään sekä työnsä mielekkäänä. 13 vastaajaa, 59,1 % koki työnsä arvostetuksi ja 10 vastaajaa 45,5 % vaikuttavaksi. 19 vastaajaa 86,4 % koki, että heillä on mahdollisuus hyödyntää omaa osaamistaan työssään. 100 % vastaajista koki jaksavansa työssään fyysisesti ja 19 vastaajaa, 86,4 % henkisesti. 17 vastaajaa 77,3 % koki pystyvänsä irrottautumaan työstään vapaa-ajalla.

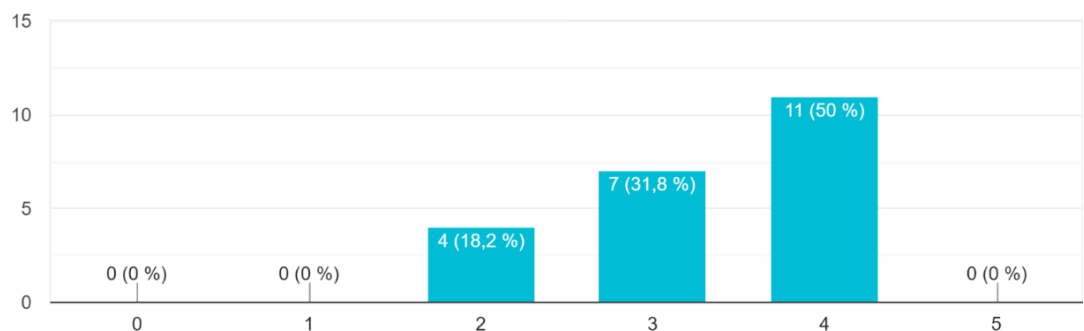
Oma hyvinvointi, eli psykologinen pääoma Rastita kaikki vaihtoehdot, jotka kuvaavat tilannettasi.  
22 vastausta



Kuvio 1: Kyselyn tulokset, oma hyvinvointi

Seuraavaksi vastaajia pyydettiin arvioimaan hänen riittävää palautumistaan työstä vapaa-ajallaan asteikolla 0-5, niin että numero 0 on hyvin heikko palautuminen ja numero 5 erittäin hyvä palautuminen. Vastaajista 4, 18,2 % antoi omalle palautumiselleen arvosanaksi 2, 7 vastaajaa, 31,8 % kolmosen ja 11 vastaajaa 50 % nelosen.

Palaudun työstäni riittävästi vapaa-ajalla Arvioi asteikolla 0-5  
22 vastausta

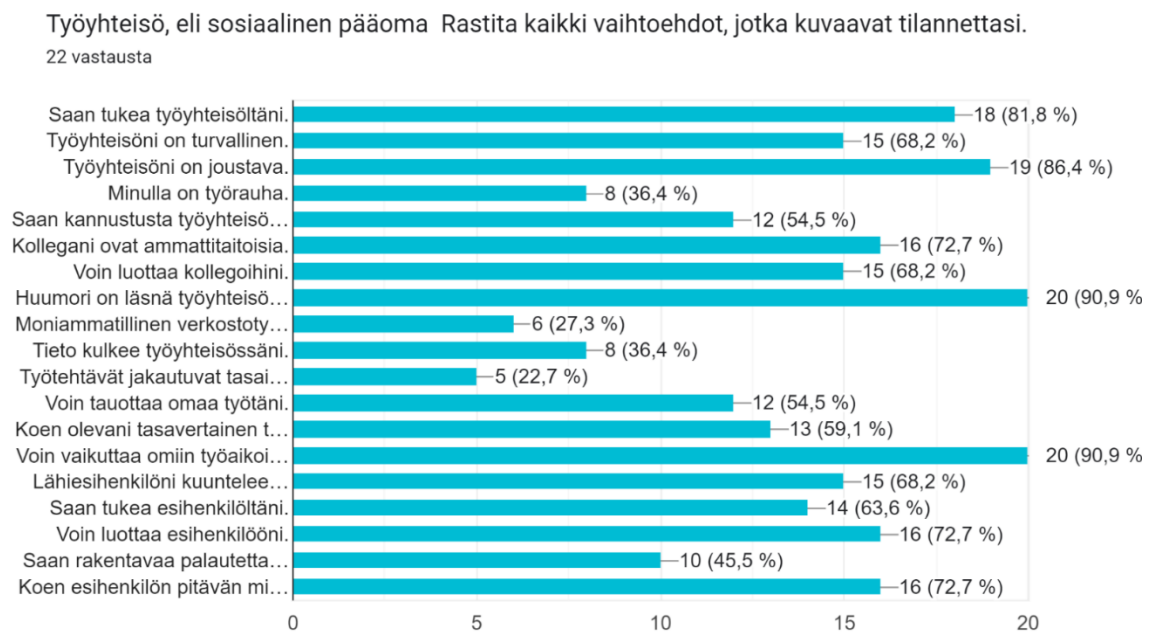


Kuvio 2: Kyselyn tulokset, työstä palautuminen

## 6.2 Sosiaalinen pääoma

Toisessa osiossa keskityttiin sosiaaliseen pääomaan, eli työyhteisöön. 18 vastaajaa 81,1 % koki saavansa tukea työyhteisöltään. 15 vastaajaa 68,2 % koki työyhteisönsä turvalliseksi. 19 vastaajaa 86,4 % koki työyhteisönsä joustavaksi. 8 vastaajaa 36,4 % kertoi hänellä olevan rauha tehdä työtä. 12 vastaajaa 54,5 % kertoi saavansa kannustusta työyhteisössään. 16 vastaajaa 72,7 % koki kollegansa ammattitaitoiseksi. Vastaajista 15, 68,2 % voi luottaa kollegoihinsa. Vastaajista 20, 90,8 % kertoi huumorin olevan läsnä työyhteisössään. 6 vastaajan 27,3 % mielestä

moniammatillinen verkostotyö on toimivaa. 8 vastaajista 36,4 % kertoo tiedon kulkevan työyhteisössään. 5 vastaajaa 22,7 % kokee työtehtävien jakautuvan työyhteisössä tasaisesti. 12 vastaajaa 54,5 % kertoo pystyvänsä tauottamaan työtään. Vastaajista 13, 59,1 % kokee olevansa tasavertainen työyhteisössään. 20 vastaajaa 90,9 % kertoo voivansa vaikuttaa omiin työaikoihinsa. 15 vastaajaa 68,2 % kokee, että hänen lähiesihenkilönsä kuuntelee häntä ja 14, 63,6 % kokee saavansa tukea häneltä. 16 vastaajaa 72,7 % kertoo luottavansa lähiesihenkilöönsä. 10 vastaajaa 45,5 % kertoo saavansa rakentavaa palautetta. 16 vastaajaa 72,7 % kokee lähiesihenkilön pitävän hänen puoliaan.



Kuvio 3: Kyselyn tulokset, työyhteisö

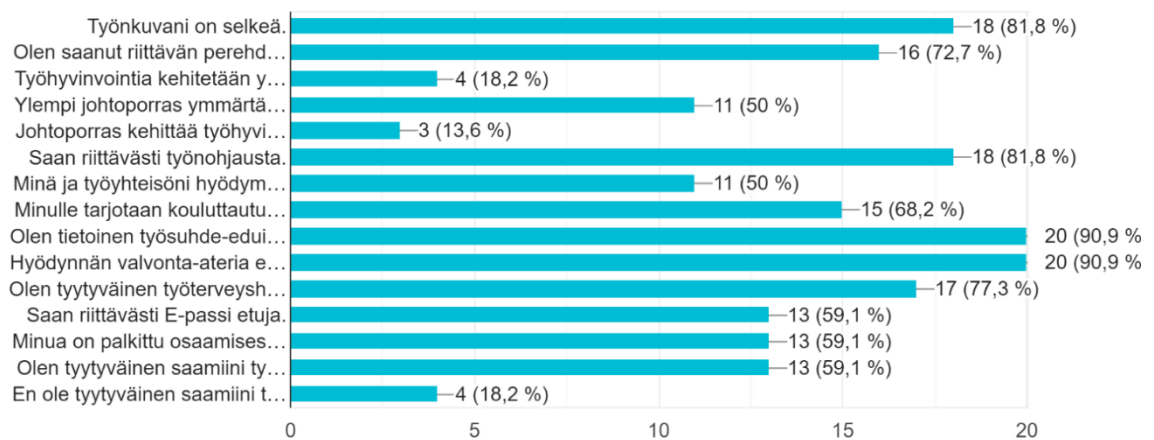
### 6.3 Rakennepääoma

Kolmannen osion kysymykset koskivat rakennepääomaa, eli organisaatioita. Vastaajista koki työnkuvansa selkeäksi 18, 81,8 % ja 16, 72,7 % koki saaneensa riittävän perehdytyksen työhön. 4 vastaajista 18,2 % kertoi, että työhyvinvointia kehitetään yhdessä työyhteisön kanssa. 11 vastaajaa 50 % koki, että ylempi johtoporras ymmärtää hänen työnkuvansa ja 3 vastaajaa 13,6 % että se kehittää työhyvinvointia. 18 vastaajaa 81,8 % koki saavansa tarpeeksi työnohjausta ja 11 vastaajaa 50 % koki siitä olevan hyötyä itselleen ja työyhteisölleen. 15 vastaajaa 68,2 % kertoi hänelle tarjottavan mahdollisuuden kouluttautua työn ohella. 20 vastaajaa 90,9 % kertoi olevansa tietoisia työsuhde-etuista ja hyödyntävänsä mahdollisuuden valvonta-ateriaan. Vastaajista 17, 77,3 % kertoi olevansa tyytyväinen työterveyshuoltoon. 13 vastaajaa 59,1 % kertoi olevansa tyytyväinen saamiinsa E-passi etuihin ja että heidät on palkittu osaamisestaan. 13 vastaajaa 59,1 % kertoo olevansa tyytyväinen saamiinsa työsuhde-etuihin ja 4 vastaajaa 18,2 %

taas ei ole tyytyväinen niihin. Neljä vastaajaa, jotka kertoivat olevansa tyytymättömiä saamiinsa työsuhde-etuihin, kertoivat avoimessa kysymyksessä toivovansa E-passi edun olevan kilpailukykyisempi. Kaksi vastaajista nostaa esille tammikuussa 2023 voimaan tulleen organisaatio muutoksen, jolloin työntekijät siirtyivät Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen alaisuuteen. Työntekijät kertovat organisaatiomuutoksen myötä tulleista säästöistä, jotka ovat heikentäneet työhyvinvointia sekä työsuhde-etuja. Työntekijöiden kertaluontoinen palkitseminen ja henkilöstön mökki etu ovat poistuneet organisaatiomuutoksen myötä.

Organisaatio, eli rakennepääoma. Rastita kaikki vaihtoehdot, jotka kuvaavat tilannettasi.

22 vastausta



Kuvio 4: Kyselyn tulokset, organisaatio

Vastaajia pyydettiin avoimessa kysymyksessä nimeämään ainakin yksi konkreettinen tekijä, joka lisää hänen työhyvinvointiaan ja arjessa jaksamista. Useamman henkilön vastauksissa esille nousi työyhteisön merkitys. Tiiviin työyhteisön ja sen hyvän, avoimen ja positiivisen ilmapiirin, ammattitaidon ja reippaan työnteon meiningin, joustavuuden ja toimivuuden sekä sen antaman tuen ja yhteen köyteen vetämisen kerrottiin lisäävän työhyvinvointia. Huumori nousi esille useammassa vastauksessa. Työyhteisöön liittyvissä asioissa rakentavan palautteen antaminen, suoraan asioista puhuminen ja yhdessä sovitut pelisäännöt nostettiin esille hyvinvointia tukevana tekijöinä. Myös vapaa- aika, sen merkitys ja työstä erottaminen hyvinvointia ja arjessa jaksamista tukevana tekijänä nousi esille usean henkilön vastauksissa. Riittävä lepo varsinkin yövuorojen jälkeen, pitkät kesälomat, liikunta, perhe, ystävät, arjen rutiinit, voimaantuminen ja palautuminen olivat asioita, jotka tukevat vastaajia työhyvinvoinnissa ja arjessa jaksamisessa. Onnistunut ja autonominen työvuorosunnittelu, mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin sekä lomatoiveiden huomioon ottaminen nousivat esiin useamman henkilön vastauksissa. Kaksi henkilöä kertoi miellyttävän fyysisen työympäristön ja sen sisustamisen oman näköiseksi tukevan heidän työhyvinvointiaan. Työhyvinvointia ja arjessa jaksamista tukeviksi tekijöiksi nimettiin riittävät tiimipalaverit ja muut tapaamiset, joissa on mahdollisuus jakaa työtaakkaa muiden

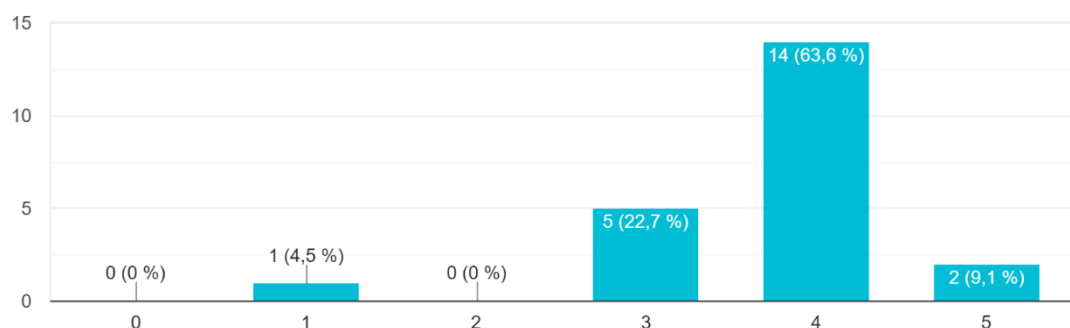
kanssa keskustellen. Lisäksi mielekäs työ, työn merkityksellisyys, asiakkaiden hyvinvoinnin ja tilanteen positiivinen muutos, osaamisen vahvistaminen ja koulutus, työsuhte- edut, joustava esihenkilö ja vuorotyö tukivat arjessa jaksamista ja työhyvinvointia.

Avoimeen kysymykseen kokeeko vastaaja hänen työssään olevan riittävästi pitotekijöitä, eli tekijöitä, jotka saavat hänet pysymään työssään ja olemaan siihen sitoutunut, 11 (50 %) vastasi työssä olevan tarpeeksi pitotekijöitä. Pitotekijöiksi mainittiin esihenkilön panos ja tuki, osaston hyvä huumori, sitoutuneet työntekijät, tunne, että tietää mitä tekee, hyvä työyhteisö, työn merkityksellisyys, kokemus siitä, että on työssään taitava ammattilainen, vaikutusmahdollisuus omaan työhön ja työvuoroihin, sekä omaa alaa vastaava työ. Työn merkityksellisyyden ja työyhteisön olivat nostaneet esille useimmat vastaajat. Yksi vastaajista kokee, että työyhteisö on hänellä ainoa pitotekijä työssään. 3 vastaajista on vastannut, että tällä hetkellä pitotekijöitä on riittävästi. Yksi vastaajista toivoisi niitä olevan kuitenkin enemmän, hän kertoo työn merkityksellisyyden ja sen mitä työllä saavutetaan olevan ajoittain kateissa. Yksi vastaajista kokee toisaalta pitotekijöitä olevan tarpeeksi ja taas toisaalta ei. Isoiksi pitotekijöiksi hän nimeää hyvän hengen työyhteisössä, sekä työn monipuolisuuden ja haasteellisuuden. Toisesta näkökan- nasta hän kokee usein törmäävänsä tilanteisiin, joissa omat arvot ja työ eivät kohtaa. Yksi vastaaja toteaa vastaavan ohjaajan olevan hyvä ja että hänelle ei ole tarjolla mielenkiintoi- sempaa työtä. Yksi kertoo pitotekijöitä olevan osittain riittävästi ja yksi kertoo työn olevan väliaikainen. Kaksi vastaajista ei koe, että heillä olisi työssään tarpeeksi pitotekijöitä.

Kysymykseen missä pyydettiin vastaajia arvioimaan omaa työhyvinvointia asteikolla 0-5, niin, että nolla on todella huono ja viisi erinomainen 63,6 % eli 14 vastaajaa vastasi työhyvinvoinnik- seen 4, 22,7 % eli 5 vastaajaa vastasi 3, 9,1 % eli 2 vastaajaa 5 ja 4,5 % eli yksi vastaaja 1.

Arvioi omaa työhyvinvointiasi asteikolla 0-5

22 vastausta



Kuvio 5: Kyselyn tulokset, työhyvinvoinnin arviointi

Viimeiseen vapaasti vastattavaan kysymykseen vastasi kuusi henkilöä. Kysymyksessä kysyttiin tuliko heille mieleen muita työhyvinvointia tukevia tekijöitä, mitä kyselyssä ei mainittu. Vastauksissa nostettiin esille vuorotyö, arkivapaat ja monipuolinen työ, lastensuojelu lain muutokset ja kollegoiden luottamus osaamiseen. Työhyvinvointia lisäävänä tekijänä esille nostettiin parempi palkkaus. Yhden vastaus kuului suoraan lainattuna:

*“Kyselyssä kysyttiin lähinnä pitotekijöitä. Tärkeä pointti ovat myös työntekijät eli mikä saa harkitsemaan työn vaihtoa. Näitä seikkoja ovat työnantajan rooli ja työntekijän arvostuksen puute. LUVN on iso organisaatio ja nyt budjettikysymykset luovat ilmapiirin, jossa enemmän arvostetaan säästöä kuin vaikka yksittäisen työntekijän hyvinvointia. Lähiesihenkilön tuki ja turva ovat myös suuri tekijä siinä, että jaksaa rankkaa työtä ja tuntee tekevänsä arvokasta työtä. Tällä hetkellä tunne on, että tätä tukea työyhteisössä ei ole ollut kuten ennen, mutta toki tähän vaikuttaa myös suuremmat organisaatiomuutokset ja edellä mainittu LUVN:in säästökuuri. Työstä saatu palkka ja arvostus eivät kohtaa työn sisältöä muuten kuin ylemmän johdon juhlapuheissa, ja tämä on suuri tekijä sille, jos/kun joskus harkitsen vaihtavani työpaikkaa.”*

## 7 Haastattelun tulokset

Tässä opinnäytetyössä haastattelu toteutettiin ryhmähaastattelun keinoin. Ryhmähaastattelun tavoitteena oli syventää kyselystä saatua tietoa ja löytää konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen tulevaisuudessa. Toiveena oli saada ryhmähaastatteluun yhteensä kahdeksan henkilöä, jolloin parhaimmassa tapauksessa jokaiselta osastolta olisi kaksi työntekijää paikalla. Ryhmähaastatteluun osallistui neljä henkilöä kahdelta eri osastolta. Osallistuvat henkilöt antoivat kirjallisen suostumuksen (liite 3) ryhmähaastattelun äänittämiseen tutkimustarkoitusta varten. Haastattelu toteutettiin kuitenkin nimettömästi, eikä haastattelussa eritelty millä osastolla työntekijät työskentelevät. Ryhmähaastattelussa esitettiin tarkentavia kysymyksiä kyselyn tuloksiin liittyen (liite 4), pääotsikot pysyivät samoina kuin kyselyssä.

Ryhmähaastatteluun oli varattu tunti aikaa. Varattu aika osoittautui liian lyhyeksi, sillä sen puitteissa ei ehditty käsittelemään kaikkia ennalta suunniteltuja aiheita. Käsittelemättä jääneistä aiheista ryhmähaastatteluun osallistuneille lähetettiin avoimet kysymykset sähköpostilla. Avoimet kysymykset koskivat erityisesti esihenkilötyötä ja organisaatioon liittyviä kysymyksiä. Jokainen ryhmähaastatteluun osallistunut henkilö vastasi sähköpostin välityksellä lähetettyihin kysymyksiin.

## 7.1 Psykologinen pääoma

Ryhmähaastattelu aloitettiin onnistumisen kokemuksista työssä. Ryhmähaastattelussa kysyttiin, millä tavalla onnistumisen tunteita voitaisiin lisätä, onko työyhteisössä keskustelukulttuuri, jossa työkaveria voi kehua arjen onnistumisista ja käydäänkö onnistumisia läpi esimerkiksi viikokopalavereissa? Milloin koet, että sinua arvostetaan työssä? Ryhmähaastattelussa nousi esille, että erityisiä onnistumisen kokemuksia syntyy, kun asiakas tai perhe kiittää ja kokee että vastaanottokodin työskentelystä on ollut hyötyä. Lisäksi onnistumisen tunnetta työntekijälle tuli siitä, että hän itse havaitsi asiakkaan asioiden menneen eteenpäin. Onnistumisen kokemuksia koettiin myös pienissä hetkissä, kuten esimerkiksi työkaverin kertoessa toiselle ”teitpä hyvin” tai ”tästä oli hyötyä”, sekä kehu hyvin tehdystä työstä. Asiakkailta on mahdollisuus antaa palautetta Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen anonyymien linkin kautta, joka käydään läpi noin kerran vuodessa. Palautelomakkeessa ei ole erikseen osoitettu palautetta millekään tietylle vastaanottokodin osastolle, ellei sitä erikseen palautteeseen kirjoiteta. Harvemmin, mutta toisinaan on tullut koko työryhmälle positiivista palautetta yhteistyötahon kautta, joka on jaettu koko työryhmälle. Haastateltu ryhmä koki, että voisi kehittää positiivisen palautteen antamista kollegoille arjen lomassa sekä yhteistyötahoille, sillä toimivaa yhteistyötä ei koettu ryhmässä itsestäänselvytenä.

Seuraavaksi ryhmähaastattelussa pohdittiin työn mielekkyyttä, miten sitä voitaisiin lisätä, että työ tuntuisi mielekkäämmältä? Osa haastateltavista koki kysymyksen vaikeana. Työn mielekkyyden lisäämiseksi ryhmähaastattelussa nousi esille oman erityisosaamisen käyttäminen omassa työssä. Työn mielekkyyttä haastoi toisinaan vaihtuva työympäristö, sillä asiakkaiden vaihtuvat tarpeet vaikuttavat työn toteutukseen ja työ suunnitellaan aina asiakkaan tarpeen mukaisesti. Työyhteisön tuki ja turvallinen työyhteisö koettiin tärkeänä osana työn mielekkyyttä. Ryhmässä pohdittiin, että toisistaan huolehtiminen, henkisen jaksamisen ja hyvinvoinnin varmistaminen sekä työntekijöiden, että työnantajan puolesta on tärkeää työyhteisössä. Palkkausta voisi lisätä työn vaativuuteen nähden ja siirtyminen hyvinvointialueelle on aiheuttanut leikkauksia työntekijöiden etuuksista, jotka voivat vaikuttaa myös työssä jaksamiseen. Kuitenkin ryhmässä pohdittiin ääneen, että pelkkä raha ei vaikuta työn mielekkyyteen.

Ryhmähaastattelussa kysyttiin myös työn vaikuttavuuteen liittyviä kysymyksiä. Kysymyksenä oli, kuinka saada lisättyä työn vaikuttavuuden kokemuksia? Mitkä asiat saavat sinut kokemaan, että työllä on vaikutusta? Työntekijät kokevat työnsä vaikuttavaksi välillä, mutta toisinaan työn vaikuttavuutta ei huomaa. Työn vaikuttavuuden kokeminen koettiin toisinaan haastavaksi lyhytaikaisessa sijoituksessa, sillä vastaanottokodissa tilannetta arvioidaan, eikä tehdä pidempää ja tavoitteellisempaa muutostyötä. Lisäksi työn vaikuttavuuden kokemusta haastaa se, että asiakkaat eivät tule vapaaehtoisesti palvelun piiriin ja tarjotusta avusta voidaan kieltäytyä. Tällä hetkellä nuoret ovat hyvin tietoisia oikeuksistaan. Osa työntekijöistä koki, että viime vuosina vaikuttavuudesta on otettu myös keinoja pois, sillä laki määrittää työn keinoja paljon.

Nämä työntekijät ajattelivat, ettei työtä tulisi tehdä rankaisun tai nöyryytyksen kautta, mutta esimerkiksi aiemmin nuoret laittoivat puhelimet yöksi pois esimerkiksi toimistoon, jolloin turvattiin riittävä unensaanti nuorille. Haasteena on toisinaan tilanteet, joissa nuoret ovat käyttäneet somea työntekijää vastaan mm. jakamalla videoita ohjaajasta. Keinottomuuden koettiin vievän tunnetta työn vaikuttavuudesta.

Ryhmähaastattelussa pohdittiin kysymystä ”pystyn vapaa-ajalla irrottautumaan työstäni”. Tarkentavina kysymyksiä esitettiin, että tuleeko kutsuja töihin vapaapäiviltä, pyöriikö ajatukset työasioissa, vaikuttaako työpaikan WhatsApp ryhmä tai muu vastaava tähän ja onko sinulla mahdollisuus pidempiin vapaisiin, onko paljon ykkösvapaita? Ykkösvapaita koettiin yleisesti olevan harvoin, mutta listateknisistä syistä niitä tulee toisinaan väistämättä. Työntekijät kokivat yhtenäisesti, että ykkösvapailla ei ehdi palautua työstä riittävästi. Autonomista työvuorosuunnittelua ei ole käytössä tällä hetkellä. Työvuoroissa on pyritty huomioimaan jokaisen työntekijän yksilöllinen toive, millaisia vuoroja hän mielellään tekee. Yhtenäisesti koettiin, että työvuorotoiveet huomioidaan äärimmäisen hyvin muihin työpaikkoihin verrattuna. Ryhmässä koettiin luottamusta siihen, että omaan elämään voi suunnitella menoja myös julkaisemattoman listan ulkopuolelle. Haastateltavat kokivat, että on mahdollisuus pitää pidempiä vapaita ja töihin ei juurikaan soitella vapaa-ajalta. Yllättävän menon tullessa työvuoroja on tarpeen mukaan muokattu ja oltu joustavia. Yksi työntekijöistä kertoi työstä irrottautumisen menevän kausittain, kun haastavammat asiakastapaukset tulevat esimerkiksi uniin. Muilla työntekijöillä oli myös kokemus kausittaisesta vaikeuksista irrottautua työstä. Yleisesti ryhmähaastattelussa työn suojaavana tekijänä koettiin vastaanottokodin työn lyhytaikaisuus, sillä myös erittäin haastavan asiakkaan päätöksen tekemiselle on tiedossa päätöspäivä. Toisessa työryhmässä oli tehty tietoinen päätös, ettei yhteistä kanavaa työntekijöille, kuten WhatsApp tehdä. Toisessa yksikössä oli yhteinen ryhmä olemassa, mutta sinne ei kirjoiteta töihin liittyviä asioita, vaan ainoastaan vapaa-ajan asioita.

## 7.2 Sosiaalinen pääoma

Työyhteisöä, eli sosiaalista pääomaa lähdettiin ryhmähaastattelussa tarkastelemaan työyhteisön turvallisuuden kokemuksen kautta. Haastattelukysymyksenä esitettiin, mistä turvallisuuden tunne työyhteisössä rakentuu? Haastateltavat kokivat, että turvallisuuden tunne työryhmässä rakentuu hyvästä kohtelusta, luottamuksesta ja yleisestä turvallisuuden tunteesta, että työpaikka on turvallinen. Tunne siitä, ettei koe itseään ulkopuoliseksi työryhmässä, on tasa-arvoinen ja vertainen, eikä koeta hierarkiaa kollegoiden tai esihenkilöiden taholta. Lisäksi turvallisuuden kokemukseksi koettiin se, että työntekijä otetaan vakavasti ja työryhmässä vallitsee ajatus, että asiat järjestyvät ja niistä voidaan sopia. Haastattelussa tuli ilmi, että turvallisuuden tunne työyhteisössä ja luottamus kollegoihin kulkevat rinnakkain. Arjen turvallisuuden

tunnetta lisäsi luottamus kollegaa kohtaan, sovitut asiat ja tehtävät tulevat hoidetuiksi, haastavista tilanteista ei tarvitse selvittää yksin, vaan tarvittaessa työkaveri komppaa ja on samalla puolella.

Ryhmähaastattelussa pyydettiin lisätietoa kysymyksestä ”minulla on työrauha”, joten haastattelukysymyksenä esitettiin: millaista työrauhaa kaipaat? Yleisesti haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että melko usein toimistossa työ keskeytyi erityisesti kirjaamisen osalta. Tilannetta työrauhan turvaamiseksi oli ratkaistu niin, että työntekijöille oli järjestetty erillinen tila toisesta kerroksesta kirjaamista varten. Toistaiseksi kuitenkin erillistä tilaa kirjaamiseen oli käytetty vähäisesti. Haastateltavat kokivat, että erityisesti ennalta suunnitellut keskustelut ja neuvottelut saivat hyvin työrauhan. Toisinaan työarjen kiireessä osa työntekijöistä kertoi kokevansa riittämättömydentunnetta, jolloin tulee tunne siitä, ettei ole hoitanut asioita loppuun asti. Lisäksi arjen kiire sai aikaan epävarmuuden tunteen, onko unohtanut hoitaa tai kirjata jotakin tärkeää. Eräs haastateltava pohti, auttaisiko arjen kiireeseen esimerkiksi listan tekeminen, asioiden delegointi eteenpäin tai ylipäättään itsensä pysäyttäminen kiireessä ja pohtiminen, mikä on sillä hetkellä oikeasti tärkeää.

Ryhmähaastattelussa pohdittiin väitettä ”saan kannustusta työyhteisöltäni”. Haastattelukysymyksenä esitettiin, että miten kannustaa sinua, kannustatko työkaveria, miten? Haastateltavat pohtivat yhtenäisesti, että kiitosta ja kannustusta työyhteisössä olisi varmaankin aina mahdollista parantaa. Pyysin haastateltavia antamaan konkreettisen esimerkin heille mieleen jääneestä kannustuksesta. Mieleen oli jäänyt tilanne, jossa positiivista palautetta tuli toisen yksikön esihenkilöltä hyvästä ja napakasta loppuyhteenvedosta, kun itse oli kokenut epävarmuutta siitä, onko raportti riittävä. Toinen työntekijä oli saanut kannustavia viestejä kalenterin väliin. Yleisesti kannustukset muistettiin ilahduttavina ja haastateltavat vaikuttivat iloisilta miettisään saamiaan kannustuksia ja kehuja.

Kollegojen ammattitaitoa pohtiessa ryhmähaastattelun kysymyksinä pohdittiin, millaista osaamista toivoisit kollegoiltasi ja kuinka käytännössä kehittää osaamista? Työntekijän pohjakoulutus koettiin tärkeäksi siksi, että nuorten ja perheiden tilanteita ymmärretään paremmin oikealla alankoulutuksella. Haastateltava mainitsi sosionomin, sairaanhoitajan tai muun vastaavan alan koulutuksen olevan sopiva pohja työskentelylle lastensuojelun vastaanottokodissa. Kuitenkin useammalla työntekijällä myös ryhmähaastattelun ulkopuolella oli lisäkoulutuksia, pitkä työura, ja muita erityisvahvuuksia, joita toivottaisiin hyödynnettävän ja arvostettavan aiempaa enemmän. Oman osaamisen jakaminen kollegalle nähtiin positiivisena. Lisäksi kouluttautuminen työssä ja työn ohessa nähtiin hyvänä tapana kehittää omaa osaamista.

Ryhmähaastattelussa haettiin syvennystä väitteeseen ”moniammatillinen verkostoyhteistyö toimii” kysymällä, kuinka kehittää moniammatillista yhteistyötä ja onko se mahdollista? Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että verkostoyhteistyöhön ja yhteisten toimintatapojen

linjaamiseen kaivattaisiin kehittämistä. He kertoivat, että erilaisia käytänteitä on paljon yhteistyötahosta riippuen. Erityisesti haastateltavat kaipasivat tasavertaisuutta ja arvostusta eri toimijoiden välillä. He kertoivat toisinaan kohdanneensa vähättelyä, alaspäin katsomista ja että heidän työnsä nähtiin ”nuorten kanssa puuhasteluna”. Työntekijät toivoisivat, että jokainen verkostossa toimiva henkilö ymmärtäisi, että työtä tehdään asiakasta varten samalla puolella ja yhteisenä tavoitteena verkostotyössä olisi viedä nuoren asioita eteenpäin. Ryhmässä verkostotyö koettiin paremman laatuiseksi soittamalla, kuin sähköpostiviestien ja tekstiviestien avulla, sillä väärinymmärryksiä on tällöin helpompi oikaista. Espoon liityttyä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueeseen haastateltavat kertoivat kohdanneensa haasteita esimerkiksi siinä, että tietojärjestelmät eivät ole yhteneväisiä eri toimijoiden välillä. Salassapitovelvollisuus aiheuttaa toisinaan haasteita moniammatilliseen verkostotyöön. Mikäli kaikki osapuolet hyväksyvät verkostoyhteistyön pitämisen, ei haasteita olisi.

Tiedon kulku työyhteisöissä koettiin kyselyn perusteella ehdottomasti tarpeelliseksi kehittää. Ryhmähaastattelussa kysyttiin, miten tieto työyhteisössä kulkee nyt ja onko heillä konkreettisia ideoita, miten parantaa tiedonkulkua? Tällä hetkellä molemmissa yksiköissä oli käytössä jokaisen vuoronvaihdon yhteydessä raportti, sekä päiväohjelma, tiimimuistio ja kirjaukset. Tavoitteena yksiköissä on ollut, että yksi ihminen pitäisi raportin, mutta usein paikalla on muitakin vuorossa olleita ja keskustelu vuoronvaihdon yhteydessä voi rönsyillä. Ryhmässä nähtiin tärkeänä, että erityisesti pidempien vapaiden jälkeen käytäisiin läpi kirjaukset omien vapaiden ajalta. Kysyttäessä konkreettisia keinoja tiedonkulun parantamiseksi, ryhmässä vastattiin, että yksi ihminen pitäisi raportin, työlista pidettäisiin siistinä, listasta poistettaisiin hoidetut tehtävät, kirjattaisiin selkeästi ja reaaliajassa, sekä luettaisiin kirjausjärjestelmästä tehdyt kirjaukset.

Ryhmähaastattelussa keskusteltiin työtehtävien jakautumisesta työryhmässä, ja kuinka tasaisempaa jakautumista voisi edesauttaa. Ryhmässä työn jakautumiseen koettiin vaikuttavan yksilön oma työtahti ja persoona, henkilökohtainen priorisointi, oma-aloitteisuus ja työmotivaatio. Omat mielenkiinnonkohteet vaikuttivat myös työn jakautumiseen ja ryhmässä koettiin, että töitä jakautuu automaattisesti työntekijän omien mielenkiinnonkohteiden mukaan. Neuvottelut koettiin jakautuvan melko tasaisesti, sillä sen toteuttaa työvuorossa oleva. Konkreettisina keinoina työn jakautumiseen nousi työtehtävien delegoiminen ja avun pyytäminen työkaverilta.

Sähköpostin välityksellä pyydettiin vastaamaan työn tauotukseen liittyviin kysymyksiin. Apukysymyksinä oli, onko työssäsi koko ajan kiire ja kuinka tauotat omaa työtäsi? Vastajaat kertoivat työn tauottamisen onnistuvan kausiluontoisesti. He kertoivat työn luonteen olevan sellainen, että toisinaan on niin kiire, ettei meinaa edes vessaan ehtiä, mutta toisina päivinä työn tauottaminen onnistuu hyvin. He kertoivat kiireisimmistä päivistä selviävän tiedolla, että huominen päivä voi olla rauhallinen. He totesivat työn tauottamisen olevan usein itsestä kiinni, lisäksi töitä voi jakaa kollegoille työn tauottamisen mahdollistamiseksi. Tauon pitäminen työpaikan

ulkopuolella ei ole mahdollista, mutta on mahdollista esimerkiksi istua alas, ottaa kuppi kahvia ja olla tekemättä mitään erityistä.

Seuraavaksi kysyttiin mikä työyhteisössä tekee kokemuksen tasavertaisuudesta. Kaikki vastaajat kokivat olevansa tasavertaisia työyhteisön jäseniä. He kertoivat hyvän kohtelun, luottamuksen, mielipiteiden kuuntelemisen, huomioimisen ja arvostamisen olevan tärkeää. Lisäksi tasavertaisuuden tunnetta työyhteisössä loi tiimin kyky keskustella niin että uskalletaan ja voidaan olla myös erimieltä, sekä työtehtävien jakautuminen tasapuolisesti.

Lähijohtamiseen liittyen kysyttiin lisätietoa kyselyn väitteeseen ”esihenkilöni kuuntelee minua”, että millaisissa asioissa tulet kuulluksi, milloin et? Vastaajat kokivat lähiesihenkilön lähtökohtaisesti kuuntelevan heitä hyvin. Yleisesti haastateltavat kokivat, että lähiesihenkilöt tuntevat hyvin työntekijöidensä vahvuudet ja työn tekoon annetaan kohtalaisen vapaat kädet. Vastaajalla on kokemus siitä, että apua pyytäessään esihenkilö on välittömästi alkanut selvittämään kuinka voisi olla hänelle avuksi. Kuulemisesta kertoo myös se, että raportilla esihenkilö jakaa heidän yhdessä käymäänsä ajatuksenvaihtoa. Vaikka kommunikaatio ei aina täysin kohtaa työntekijän ja esihenkilön välillä, on kuitenkin päästy yhteiseen ymmärrykseen. Eräs vastaaja kertoi lähiesihenkilön ottaneen heti yhteyttä kuultuaan työntekijän joutuneen väkivaltatilanteeseen työssä ja varmistanut että työntekijällä on kaikki hyvin. Vaikka vastaajat kokivat tulevansa kuulluksi, aina ei kuitenkaan olla samaa mieltä lähiesihenkilön kanssa. Haasteena oli koettu esimerkiksi se, että parannusehdotuksia tai tyytymättömyyden tunteita ilmaistessa työntekijä koki, että viestiä ei otettu parhaimmalla tavalla vastaan tai asialle ei tapahtunut muutosta.

Tietoa syvennettiin kysymällä mistä luottamuksen tunne esihenkilöön rakentuu, kuinka lisätä luottamusta? Vastaajat kokivat voivansa luottaa esihenkilöön. He kertoivat esihenkilön olevan aidosti kiinnostunut heistä, kartoittavan heidän hyvinvointiaan ja he olivat saaneet tukea esihenkilöltä vaikeissa tilanteissa myös henkilökohtaisissa asioissa. Luottamuksen tunne rakentui avoimesta keskustelusta, molemminpuolisesta joustavuudesta ja asioiden sujuvasta hoitumisesta. Lisäksi luottamusta loi tieto siitä, että omat asiat eivät leviä esihenkilöltä eteenpäin ja esihenkilö luottaa siihen, että asiat hoituvat ja työntekijä saa rauhan tehdä työtään. Tärkeimpänä asiana koettiin, että esihenkilö seisoo selän takana ja pitää tarpeen tullen työntekijän puolia.

Tähän liittyen kysyttiin, kuinka voisi kehittää sitä, että työntekijät kokisivat esihenkilön pitävän heidän puoliaan? Kaikki ryhmähaastattelun vastaajat kokivat esihenkilön pitävän vahvasti heidän puoliaan, eivätkä keksineet mitään millä sitä olisi mahdollista kehittää. He olivat kokeneet, että esihenkilö oli puuttunut tarpeen tullen tilanteisiin yhteistyötahojen kanssa, sekä käyneet keskustelua epäreiluista vaateista ja väärään osoitteeseen tulleista palautteista. Lisäksi vastaajat kokivat, että esihenkilöt olivat tarpeen tullen järjestäneet työntekijälle vapaita tai

työvuoromuutoksia. Kehitysideaksi mainittiin ohjaajien ja yhteistyökumppaneiden välisen tiedon parantamista, ettei väärinkäsityksiä pääsisi tapahtumaan ja esihenkilön ei tarvitsisi pitää niin paljon työntekijöidensä puolia.

Viimeinen kysymys koski esihenkilön antamaa rakentavaa palautetta. Kysymyksenä oli, millaisissa tilanteissa toivoisit saavasi palautetta esihenkilöltä ja kuinka usein? Millä tavalla haluaisit palautetta saada? Osa vastaajista koki saavansa rakentavaa palautetta esihenkilöltään, osa taas kertoi saavansa sitä melko vähän. Palautetta toivottiin saatavan asiallisesti ja rakentavasti kasvotusten. Palautetta oli saatu myös kirjallisena sekä erityisenä tunnustuksena. Palautteen saaminen koettiin tärkeänä työssä kehittymisen näkökulmasta sekä yleisesti siksi, että positii-  
visen palautteen saamisesta tulee hyvä mieli.

### 7.3 Rakennepääoma

Ryhmähaastattelussa kolmantena osa-alueena oli organisaatioon, eli rakennepääomaan liittyvien kyselyn tuloksien syventäminen. Ryhmältä kysyttiin, millainen perehdytys nyt on, onko heillä erillinen perehdytysmateriaali tai siihen liittyvää muuta muistilistaa? Kuka vastaa perehdytyksestä ja mihin olisit itse kaivannut laajemman perehdytyksen? Ryhmähaastatteluun osallistuneet olivat yhtä mieltä siitä, että perehdytykseen kaivataan kehittämistä. Käytössä on kirjallinen perehdytyslista, mutta sitä ei pidetty riittävänä. Toisella osastoista on tällä hetkellä kaksi nimettyä perehdytysvastaavaa. Ryhmässä koettiin, että vastaanottokodin työtä opitaan lähinnä tekemällä ja vuorossa on toinen ohjaaja, joka voi perehdyttää työn lomassa. Perehdytyksessä koettiin myös haasteelliseksi asiakastilanteiden erilaisuus ja asiakkuuden lyhytaikaisuus. Haastateltavien mielestä palvelukuvausta tulisi käydä paremmin läpi. Nimetyn perehdyttäjän kanssa toivottiin ryhmässä enemmän yhteisiä vuoroja.

Organisaatioon kuulu myös johtoportaan liittyvät kysymykset. Syvensimme kysymystä ”johtoporras kehittää työnhyvinvointiamme” kysymällä ryhmähaastattelussa, voiko tähän vaikuttaa, kysytäänkö työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä kyselyissä, onko niillä ollut mitään vaikutusta? Jokainen työntekijä saa säännöllisesti Pulssikyselyn, jossa on kysymyksiä työhyvinvointiin liittyen. Haastateltavat eivät olleet havainneet, että kyselyissä olisi pyydetty kehittämissideoita. Haastateltavat kertoivat, että työhyvinvointiin liittyviä etuuksia leikattiin Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle siirtymisen myötä, eikä tästä mielipidettä kysytty työntekijöiltä.

Työnohjaukseen liittyen esitettiin ryhmähaastattelussa kysymykset ”mitä kaipaavat työnohjaukselta ja onko työyhteisön jäsenillä mahdollisuus vaikuttaa aiheisiin, mitä työnohjauksessa käsitellään?” Haastateltavat kokivat, että työnohjauksen aiheisiin annetaan mahdollisuus vaikuttaa ja työnohjaukseen liittyviä toiveita kysytään työntekijöiltä. He kokivat hyötyvänsä sekä työnohjaajan valmiista aiheista, että itse toivomistaan aiheista.

Kouluttautumismahdollisuuksiin liittyen ryhmähaastattelussa kysyttiin, mitä koulutuksia heille tällä hetkellä tarjotaan ja millaisia koulutuksia toivoisitte lisää? Haastateltavat kokivat, että koulutuksia järjestetään, kuten Adad2-haastattelu, Nepsy-koulutus, Avekki, esimerkkinä laajemmista koulutuksista. Ryhmähaastateltavat toivoivat kuitenkin lisää koulutuspäiviä. Ryhmään osallistuneet tiedostivat, että koko henkilökunnan kouluttaminen kerralla on haastavaa, mutta erityisesti tällaiset koulutuspäivät ovat olleet kattavimpia ja antoisia. Teams-koulutuksia on järjestetty ja nauhoitukset osasta koulutuksista on ollut henkilökunnan katsottavissa, mutta osa haastateltavista piti näitä puuduttavana erityisesti silloin, jos aihe ei ollut omasta mielestä riittävän mielenkiintoinen. Kuitenkin tuli myös kommentti, että kiinnostava Teams-koulutus on katsottu uudestaan tallenteena aiheen mielenkiintoisuuden ja kertauksen vuoksi. Yksiköissä esihenkilö tiedottaa koulutuksista ja avoimia seminaareja laitetaan tiedoksi yksikön kalenteriin. Haastateltavat kertoivat, että organisaatiossa kysytään aika-ajoin toiveita koulutuksista, mutta siinä hetkessä tulee harvemmin mieleen mitään tiettyä toivetta. Ryhmähaastattelussa nousi tämän hetken koulutustarpeeksi seuraavat aiheet: seksuaalisuus ja sen moninaisuus, somen vaikutus nuoren kehitykseen ja jengiytymisestä toivottiin lisätietoa esimerkiksi poliisin kautta. Yhtenäisesti ryhmä oli sitä mieltä, että ilmiöt nuorten keskuudessa näkyvät vastaanottokodin työssä ja sen myötä koulutuksille on vuosittain vaihtuva tarve. Edellisvuosina on ollut tarvetta erityisesti päihdealan osaamiselle, mutta nyt tilanne siltä osin koettiin stabiilimmaksi. Kuitenkin kertaus koulutus päihdeistä ja monikulttuurisuudesta koettiin ryhmässä hyödylliseksi osaamisen ylläpitämiseksi. Aiemmin koulutus stipendejä on jaettu omaehtoiseen opiskeluun ja kouluttautumiseen, mutta Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle siirtymisen myötä tämä etuus poistui.

Ryhmähaastattelussa tuli useammassa kohdassa ilmi, että E-passi etuuksia, kertapalkitsemisia, palkitsemisia onnistumisista, sekä muita työsuhde-etuja on leikattu Länsi-uudenmaan hyvinvointialueelle siirryttyä. Esihenkilö on yksittäisiä kertoja muistanut konkreettisesti työntekijöitä omilla varoillaan ostamalla kukkia onnistumisista yhteisesti työryhmälle. Tämän vuoksi ryhmähaastattelussa ei kysytty kaikkia suunniteltuja kysymyksiä konkreettisista kannustimista työhyvinvoinnin tukemiseksi ja hyvän työn palkitsemiseksi.

Organisaatioon liittyen esitettiin tarkentava kysymys sähköpostitse väitteeseen ”Työhyvinvointia kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa” kysymällä onko asialle tehtävissä mitään? Onko vastaajalla ajatuksia, miten kehittää tätä? Vastajat kokivat, että työntekijöitä olisi hyvä kuulla työhyvinvointia suunniteltaessa. Toivottiin myös ylemmän tahon kehittävän henkilöstön työhyvinvointia. Yhteisesti koettiin, että tätä kyseistä tutkimusta vastaavien kyselyiden tekeminen voisi olla hyväksi, jotta sellaisetkin epäkohdat, joista ei välttämättä uskalleta ääneen puhua tai jotka eivät tule Pulssi-kyselyssä ilmi, tulisivat esille. Myös työntekijöiden todellista kuulemistä pidettiin tärkeänä. Työntekijän antamiin kehitysehdotuksiin, myös vähemmän toteutuskelpoiisiin toivottiin asiallista vastaanottoa, sekä rakentavaa ja rauhallista perustelua, jolloin tilanteesta jäisi kaikille parempi mieli. Vastauksessa pohdittiin myös, että mikäli muutosta ei voisi

sellaisenaan toteuttaa, olisi hyvä pohtia onko edes pieniä toimenpiteitä toteutettavissa asian saralla. Hyvinvoinnin kehittämiseen toivottiin avointa keskustelua ja ehdotettiin yhden tunnin omaa-aikaa jokaisessa työlistassa, jonka työntekijä voisi käyttää valitsemallaan tavalla. Myös tässä kysymyksessä nousi esille aiemmin mainittu työntekijöiden etuuksien karsiminen ja työsuhte- eduksi toivottiin sähköpyörä etuutta.

Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin, ymmärtääkö ylempi johtoporras työntekijöiden työnkuvan, ja kuinka saada työtä näkyvämmäksi ylemmälle johtoportaalte? He kokivat, että osa ylemmällä tasolla ymmärtää heidän työnkuvansa paremmin ja osa heikommin. Yhteisesti koettiin, että mitä ylemmäs johtoporrasta mennään, sitä heikompi ymmärrys on. Sillä koettiin olevan suuri merkitys, miten yksikön johto tuo asioita julki ylemmissä portaissa. Avoin keskustelu ja säännöllinen yhteydenpito tarpeellisiin tahoihin pidettiin tärkeänä varsinkin alan työntekijöiden vaihtuvuuden vuoksi. Tilaisuuden tullessa myös työntekijän tehtävänä on antaa kuva ylemmälle johdolle työntekijän roolista. Toivottiin ylemmän johtoportaan tulemista tutustumaan heidän työhönsä, koska työ on niin haastavaa ja vaihtelevaa, että ilman näkemättä ja kokematta sitä voi olla haastavaa ymmärtää millaisia heidän työpäivänsä oikeasti ovat. Vastajat kokivat, että tarpeen tullen täyttämällä HaiPro eli potilasturvallisuus ilmoituksia ja omista oikeuksista kiinni pitämällä on mahdollista tehdä työtä näkyvämmäksi ylemmällä tasolla. Vastaja esitti kehitys-ideana esiteen tekemistä jakoon, jolla jakaa tietoa yksiköiden työnkuvasta ja toiminnasta.

## 8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Espoossa sijaitsevien Poijupuiston ja Postipuun lastensuojelun vastaanottokotien työntekijöiden työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Tutkimuksen tarve nousi yksikön lähiesihenkilöltä ja aihe syveni palveluesihenkilön toiveesta. Tutkimuksessa työhyvinvoinnin aiheita lähestyttiin positiivisen psykologian näkökulmasta, jolloin mahdollisuutena oli löytää voimavaratekijöitä lastensuojelun työntekijöiden arjesta. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työntekijöiden työhyvinvointia tukevia tekijöitä ja tuoda nimetöntä tutkimustietoa tuloksista esihenkilöille. Hyvinvoivan työntekijän on mahdollisuus tuottaa laadukkaampaa työtä (Day & Randell 2014, 3.), ja tätä kautta myös laadukkaampaa sijaishuoltoa.

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa lähetettiin Google Forms -kysely, johon vastasi 22 henkilöä, eli 55 % henkilöstöstä. Tutkimuksen toisessa vaiheessa toteutettiin ryhmähaastattelu neljälle vapaaehtoiselle työryhmän jäsenelle toisessa vastaanottokodeista. Ryhmähaastattelussa syvennettiin tarkastelemaan konkreettisia keinoja työhyvinvointia tukevista tekijöistä ja etsittiin keinoja työhyvinvoinnin ja pitovoiman ylläpitämiseen tulevaisuudessa. Tutkimuksessa laadittiin kolme tutkimuskysymystä työhyvinvointiin liittyen. Tutkimuskysymykset olivat: Mitkä työhyvinvointia vahvistavat tekijät toteutuvat Postipuun ja Poijupuiston vastaanottokodeissa? Millä tavalla työhyvinvointia tukevat tekijät näkyvät vastaanottokotien arjessa? Mitä

konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen voi lisätä tulevaisuudessa? Manka & Manka (2016, 76) mukaan työhyvinvointi koostuu kolmesta eri pääomatekijästä, joita ovat psykologinen-, sosiaalinen- ja rakennepääoma. Pääomat kulkevat läpi tutkimuksen pääotsikkoina selkeyttämässä tutkimusta ja sen tuloksia.

Tutkimuksen yhteenvedona voidaan todeta, että Espoon lastensuojelun vastaanottokodeissa työhyvinvointi on pääasiassa hyvällä mallilla. Tutkimustulosten perusteella myös kehitettäviä osa-alueita löytyi. Kun yksilö voi hyvin, tukee se työhyvinvointia ja työ koetaan mielekkääksi. Yksilöiden työhyvinvointi vaikuttaa työryhmän yleiseen ilmapiiriin ja työilmapiiri on kantava tekijä työssä jaksamisessa. Organisaatiomuutoksiin on yksilönä ja työryhmänä haastavampaa vaikuttaa, mutta organisaation tuomat muutokset koetaan vähemmän kuormittavana, kun muuten työryhmässä voidaan hyvin.

### 8.1 Psykologinen pääoma

Psykologinen pääoma on hyvinvointia tukeva voimavara ja siihen sisältyy yksilön oma tulkinta työhyvinvoinnin kokemuksesta (Manka & Manka 2016). Suurin osa vastaajista koki oman psykologisen pääomansa hyväksi. Poijupuiston ja Postipuun työntekijät kokivat pääsääntöisesti palautuvansa työstä hyvin vapaa-ajalla. Ryhmähaastattelussa ilmeni, että kausittain haastavampien asiakastapausten aikaan työstä palautuminen vaatisi enemmän aikaa, vaikka pääsääntöisesti palautuminen koettiin hyväksi myös ryhmähaastattelussa. Työstä palautumiseen auttoi hyvä työvuorosunnittelu, joka sisältää työvuorotoiveiden huomioon ottamisen ja mahdollisuuden vaikuttaa omien vapaapäivien jakautumiseen.

Alle puolet kyselyyn vastanneista koki oman työn vaikuttavaksi. Ryhmähaastattelun keskustelussa oli havaittavissa, että oman työn vaikutusta on toisinaan haastavaa nähdä, sillä sijoitukset ovat lyhytaikaisia. Vaikuttavuuden kokemusta haastavat myös asiakastilanteiden tuoma keinottomuus sekä lastensuojelulain mukaiset rajoitteet. Yli puolet kokivat oman työnsä arvostetuksi. Ryhmähaastattelussa oman työn arvostus ja onnistumisen kokemukset linkittyivät yhteen keskustelussa. Positiivisen palautteen saaminen niin asiakkailta kuin kollegoilta ja esihenkilöiltä koettiin tärkeäksi osaksi onnistumisen ja arvostuksen kokemusta. Ryhmähaastattelun henkilöt kertoivat, että toisinaan positiivisen palautteen antaminen unohtuu sekä kollegoille että yhteistyötahoille, ja sen antamiseen olisi hyvä jatkossa kiinnittää enemmän huomiota myös itse.

### 8.2 Sosiaalinen pääoma

Sosiaalinen pääoma sisältää lähijohtamiseen ja työyhteisön ilmapiiriin sekä työryhmän toimivuuteen liittyviä tekijöitä. (Manka & Manka 2016). Edelliseen pääotsikkoon verrattuna

työyhteisöön liittyvissä vastauksissa oli enemmän hajontaa. Suurin osa työntekijöistä koki saavansa tukea työyhteisöltä, työyhteisön joustavaksi ja huumorintajuiseksi, sekä mahdollisuuden vaikuttaa omiin työvuoroihin. Kehittämistä työyhteisössä kyselyn perusteella eniten vaativat työrauhan takaaminen, moniammatillisen verkostotyön kehittäminen ja työtehtävien tasainen jakautuminen työyhteisössä. Ryhmähaastattelussa nostettiin esille erityisesti työrauhan takaaminen kirjaamiseen ja raportointiin. Kuitenkin keskustelussa ilmeni, että toisessa yksikössä on järjestetty rauhallinen työtila erityisesti kirjaamisrauhan turvaamiseksi. Haastateltavien mielestä kollegoille annettavia suullisia raportteja olisi mahdollista saada pienellä järjestelyllä toimivammaksi.

Moniammatillinen verkostotyö vaatisi kehittämistä myös ryhmähaastattelussa tulleiden tulosten perusteella. Työntekijät ovat kokeneet vähättelyä ja epäammatillista kohtaamista joiltakin yhteistyötahoilta. Voisiko yhteistyötahojen tietämättömyys lastensuojelun vastaanottokodin työstä olla ainakin osittaisena syynä kohtaamisten epäonnistumisessa? Soittamalla tai kasvokkain tapahtuva yhteistyö verkoston kanssa koettiin toimivimmaksi, sillä väärinymmärrysten riski oli tällöin pienempi, kuin sähköpostilla tai viesteillä tapahtuvassa yhteydenpidossa. Ryhmähaastattelun mukaan töiden jakautumiseen työryhmässä vaikuttavat työntekijän oma työtahti, persoona, työmotivaatio ja omat mielenkiinnonkohteet. Ratkaisuna työtehtävien tasaisempaan jakautumiseen pohdittiin haastattelussa erityisesti kykyä delegoida työtehtäviä eteenpäin. Vaikka työyhteisö nähtiin avoimissa vastauksissa kantavana voimana työn jaksamisen kannalta, silti kyselyn tulosten mukaan työyhteisöistä nousi useampi kehittämiskohde. Vähän yli puolet työntekijöistä koki olevansa tasavertainen työyhteisön jäsen ja rakentavaa palautetta koki saavansa vähän alle puolet vastaajista. Ryhmähaastattelun keskustelussa nousi esille, että jokaisen yksilön on mahdollista vaikuttaa omalla toiminnallaan ja asenteellaan työyhteisön ilmapiiriin ja sitä kautta myös työn sujuvuuteen.

### 8.3 Rakennepääoma

Rakennepääomalla tarkoitetaan organisaation toimintatapoja, arvoja ja rakenteita. (Manka & Manka 2016). Kyselyn vastausten perusteella rakennepääomaan liittyvillä aihealueilla koettiin, että osa väitteistä ei toteudu juuri lainkaan. Suurin osa työntekijöistä vastasi kyselyyn tietävänsä työsuhde-edut ja hyödyntävänsä valvonta-ateria edun, sekä koki työnkuvansa selkeänä ja saamaansa työnohjausta riittävänä. Myös ryhmähaastattelussa tuli esille, että haastateltavat olivat pääasiassa tyytyväisiä saamaansa työnohjaukseen ja siellä käsiteltäviin aiheisiin. Vain kolme kyselyyn vastannutta henkilöä koki johtoportaan kehittävän työhyvinvointia, ja neljä kertoi työhyvinvointia kehitettävän yhdessä henkilöstön kanssa. Haastateltavat toivoivat työntekijöiden todellista kuulemistä työhyvinvointiin liittyvien asioiden suunnittelussa ja muutoksissa. Vaikka jokainen työntekijöiden aloitteesta esille tuotu ehdotus ei olisikaan

toteutuskelpoinen, tulisi työntekijöille kokemus siitä, että heitä kuullaan ja heidän mielipiteellään on merkitystä. Haastateltavat kokivat, että myös pienillä konkreettisilla asioilla on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Noin kolme neljästä työntekijästä koki saaneensa riittävän perehdytyksen työhön. Kuitenkin ryhmähaastattelussa keskusteltiin toiveesta saada päivitettyä perehdytysmateriaalia, selkeyttä siihen kenen vastuulla perehdyttäminen on, sekä yhteisiä vuoroja perehtyjälle ja perehdytettävälle. Haastattelussa keskusteltiin myös siitä, että tiedollisen osaamisen lisäksi vastaanottokodin työ opitaan läsnä olemalla ja tekemällä. Kyselyssä neljä henkilöä kertoi olevansa tyytymätön saamiinsa työsuhte-etuihin, he toivoivat kilpailukykyisempää E-passi-etuutta ja henkilöstön palkitsemista. Ryhmähaastattelussa kävi ilmi, että työryhmä oli saanut kyselyn avoimna ollessa tiedon, että henkilöstöetuuksia leikataan ja työterveyspalveluja supistetaan aiemmasta. Lisäksi henkilöstön kertaluontoiset palkitsemiset poistettiin ja koulutukseen tarkoitettu stipendikukkaro lopetetaan. Tämän vuoksi kaikkia kyselyyn saatuja vastauksia organisaatioon liittyen ei voi pitää luotettavina.

#### 8.4 Avoimet kysymykset

Avoimissa kysymyksissä työhyvinvointia tukevista tekijöistä nousi selkeästi esille työvuorosuunnittelun, työyhteisön sekä vapaa-ajan merkitys. Avoimissa kysymyksissä kysyttiin myös sitä, kokeeko työntekijä hänen työssään olevan riittävästi pitotekijöitä. Vastauksissa oli suuria eroja. Suurin osa koki työssä olevan riittävästi pitotekijöitä, mutta vastauksissa nousi myös esille, ettei pitotekijöitä ole riittävästi tai työ vastaanottokodissa on vain väliaikainen ratkaisu. Pitotekijöinä nousi erityisesti esille työyhteisön ja esihenkilön merkitys, työn monipuolisuus ja mahdollisuus vaikuttaa vuorosuunnitteluun. Kyselyssä vastaavat arvioivat yleisesti työhyvinvointiaan asteikolla 0-5. Keskiarvo työhyvinvoinnille oli 3,73.

#### 8.5 Tutkimustulosten läpikäynti tiimeissä

Poijupuiston lastensuojelun vastaanottokodin esihenkilöt ja henkilökunta toivoivat tutkimustulosten läpikäymistä työryhmien tiimeissä, eli viikoittaisessa tapaamisessa. Toinen tämän opinäytetyön tutkijoista osallistui yksikön toiveen mukaisesti molemmissa työryhmissä järjestettyyn tilaisuuteen, jossa käytiin keskustelua tutkimustuloksista ja niiden herättämistä ajatuksista. Tutkimustulosten läpikäyminen yllätti työntekijät positiivisesti, kun suurin osa työntekijöistä oli kokenut jaksavansa henkisesti, vaikka työ koetaan ajoittain henkisesti kuormittavaksi. Kysymys ”minulla on positiivinen ajatus työstäni” herätti keskustelua siitä, mistä näkökulmasta vastaaja tarkastelee kysymystä vastatessaan kysymykseen. Kysymys koettiin laajaksi, sillä sen voi ajatella esimerkiksi työyhteisön ilmapiirinä tai asiakastapausten kautta. Hajonnan vastauksissa voisi selittää se, että yksilöt tulkitsevat kysymystä eri tavalla. Myös onnistumisen

kokemuksen voi kokea monella tavalla, sillä jotkut kokevat vain suurten onnistumisten olevan onnistumisia, ja toiset kokevat onnistumista myös pienistä arkisista asioista.

Työstä palautuminen koettiin pääosin hyvänä ja työryhmien tiimit pohtivat muun muassa sitä, kuinka työstä palautuminen ei ole ainoastaan työnantajan vastuulla, vaan myös yksilöllä on vastuu omasta palautumisestaan. Haastavavilla asiakastapauksilla ja ikääntymisellä koettiin olevan vaikutusta työstä palautumiseen. Työtä tukevana tekijänä myös työyhteisöissä havaittiin työyhteisö, huumorintaju ja työvuorosunnittelun onnistuminen. Tiimeissä työrauha nosti esiin keskustelua ja keskustelun tulokset olivat yhtenäisiä tutkimuksessa tehtyjen johtopäätöksien kanssa. Työtehtävien tasainen jakautuminen herätti pohdintaa työryhmissä, pohdittiin työntekijöiden eri tahtisuutta ja sitä, huomioidaanko esimerkiksi niin sanottu hiljainen työskentely, kuten havainnointi, työtehtävien jakautumiseksi. Tiimien mukaan turvallisessa työyhteisössä on myös tulkinnanvaraa, kokeeko joku esimerkiksi asiakastyön turvallisuuden osaksi kysymystä. Lähiesihenkilöltä saadussa rakentavassa palautteessa lähiesihenkilö pohti, onko työntekijä kokenut, ettei saa ollenkaan palautetta vai ettei ole saanut sitä rakentavalla tavalla.

Työryhmissä pohdittiin, että perehdytykseen pitäisi nimetä yksi perehdytysvastaava ja lähiesihenkilö kertoi perehdytysmateriaalin olevan tällä hetkellä päivitettävänä. Tiimeissä koettiin, että ylempi johtoporras ei ymmärrä esimerkiksi kolmivuorotyötä. Lisäksi keskustelua herätti pois otetut henkilöstöedut. Tiimien mielestä työterveyshuollon arviointia kyselyn osalta ei voitu pitää luotettavana, sillä henkilöstön työterveyden palveluja supistettiin kyselyn julkaisun aikaan. Työryhmissä uskottiin tyytyväisyyden työterveyspalveluihin olevan pienempi, jos kysely olisi tehty kokonaan silloin, kun säästötoimet olivat tiedossa. Työryhmissä herätti keskustelua, mitä työn pitotekijät ovat ja mistä ne koostuvat. Erityisesti sillä koettiin olevan merkitystä, mitä työllä saavutetaan. Työryhmät pohtivat, että olisi tärkeää muistaa ja ymmärtää vastaanottokodin perustehtävä ja olla armollinen itselleen. Vastaanottokodeissa koettiin, että toimiva moniammatillinen yhteistyö on välttämätön tukipilari, jotta asiakkaan tilannetta voidaan arvioida kokonaisvaltaisesti ja hänelle on mahdollista tarjota tarvittavat palvelut.

Kaksi viikkoa tiimeissä vierailun jälkeen toinen opinnäytetyöntekijöistä sai palautetta suoraan työntekijältä. Työntekijä koki, että työilmapiiri tiimissä on parantunut opinnäytetyön tulosten läpi käymisen jälkeen.

## 8.6 Kehitysideoita toimeksiantajalle ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Opinnäytetyössä kerätyn aineiston pohjalta voidaan tarjota toimenpide-ehdotuksia työhyvinvoinnin tukemiseksi Poijupuiston ja Postipuun lastensuojelun vastaanottokodeissa. Hyvinvoiva työntekijä on sitoutuneempi ja motivoituneempi työssään, jolloin vastaanottokodilla on mahdollisuus tarjota myös laadukkaampaa sijaishuoltoa (Holmi & Kekkonen 2023). Työpaikan

pitovoimaisuutta voi selvittää seuraamalla ja mittaamalla työntekijöiden kokemuksia. Tulok-  
sista saa arvokasta tietoa siitä, mihin asioihin panostamalla voi vahvistaa työn pitovoimaa, eli  
lisätä työntekijöiden sitoutumista työpaikkaan. (Great Place to Work 2024.)

Tutkimustuloksissa nousi esille, että saadulla palautteella on suuri merkitys siihen, kokeeko  
työntekijä työnsä vaikuttavaksi, merkitykselliseksi, arvostetuksi ja mielekkääksi. Tällä hetkellä  
nuorelle ja huoltajalle lähetetään sähköinen palautekysely vastaanottokodin asiakkuuden pää-  
tyttyä. Annettuja palautteita käydään henkilöstön mukaan läpi noin kerran vuodessa, eikä pa-  
lautetta yksilöidä erikseen tietyille osastolle. Toimenpide ehdotuksena olisi palautekyselyiden  
yksilöinti jokaiselle osastolle, sekä annetun palautteen läpikäyminen aiempaa useammin esi-  
merkiksi tiimien, eli viikkopalavereiden yhteydessä tai työryhmäpäivissä. Oikea-aikainen pa-  
laute työryhmälle voisi mahdollistaa asiakaslähtöisemmän työskentelyotteen ja tehdä näkyvä-  
mäksi onnistumiset ja kehittämiskohteet tulevaisuudessa.

Ryhmähaastateltavat toivoivat päivitystä työhön perehdyttämiseen. Perehdytysmateriaalia  
voisi päivittää ajantasaisemmaksi, sekä sopia yhtenäisiä perehdytyskäytäntöjä. Perehdyttäjälle  
tulisi varata riittävästi aikaa perehdyttämiseen, sekä sopia yhtenäiset työvuorot perehdyttä-  
jälle ja perehdytettävälle. Lisätutkimusta voisi tehdä esimerkiksi opinnäytetyönä perehdytysai-  
neiston päivittämisestä ja ylläpitämisestä jatkossa.

Kouluttautumismahdollisuuksia ja kollegoiden ammattitaitoa pohdittaessa ryhmähaastattelussa  
tuli esille, että koulutusta toivotaan enemmän. Tällä hetkellä työntekijöille tarjotaan koulu-  
tuksia, mutta niiden rinnalle toivottaisiin ajankohtaisiin ilmiöihin liittyviä aiheita. Vaikka jokai-  
nen henkilökunnan jäsen ei kävisi samaa koulutusta, voi työryhmässä jakaa koulutuksista saa-  
maansa tietoa ja osaamista aiheisiin liittyen.

Vaikuttamismahdollisuus organisaatiossa koettiin vähäiseksi sekä kyselyn että ryhmähaastatte-  
lun perusteella. Henkilöstölle lähetetään ajoittain työhyvinvointiin liittyviä kyselyjä, mutta  
usein kukaan ei osaa sanoa, miksi kyselyyn vastataan, minne kyselystä kerätty tieto menee,  
mitä kyselyllä saavutettiin ja mitä tiedolla tehdään. Vastausprosentti kyselyihin voisi olla suu-  
rempi, mikäli myös yksittäinen työntekijä tietää, mitä kyselyllä tavoitellaan ja miksi.

Verkostoyhteistyö koettiin usein haastavana kyselyn ja ryhmähaastattelun vastausten perus-  
teella. Olisiko mahdollista järjestää verkostopalavereja ilman asiakkaita, jossa voitaisiin tutus-  
tua molempien osapuolien työnkuvaan ja tarvittaessa sopia ennalta yhteisiä käytäntöjä? Mikäli  
uudessa asiakasperheessä on ollut aiempia toimijoita ennen vastaanottokodin työskentelyä,  
voisivatko he osallistua tuloneuvotteluun? Ryhmähaastattelussa esitettiin kehitysidea, jossa eh-  
dotettiin esitteen tekemistä vastaanottokodin työnkuvasta ja toiminnasta. Esitettä voisi jakaa  
esimerkiksi yhteistyötahoille tai ylempään johtoportaan.

Organisaatiomuutosten myötä kertapalkitsemiset lopetettiin. Pienet konkreettiset palkitsemiset kuitenkin voisivat tuoda työntekijälle arvostuksen kokemuksen myös ylemmältä taholta. Palkitsemisen ei aina tarvitse olla suuri, vaan riittää että hyvä työpanos on huomioitu ja siitä kiitetään. Kiitos voi olla sanallinen, tai esimerkiksi leffalippu, onnistumiskahvit tai muu konkreettinen huomioiminen.

Tutkimuksen aikana useammassa kohdassa tuli esille muutokset, mitä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle siirtyminen on tuonut mukanaan. Vastaanottokodin työ ja sen arkinen sujuvuus ovat muuttuneet aiemmasta ja niiden vaikutuksia ei toistaiseksi ole tutkittu tarkemmin. Lisäksi hyvinvointialueelle siirtyminen on aiheuttanut leikkauksia työntekijöiden etuuksiin, työskentelyalue on laajentunut ja työterveyspalvelut ovat olleet muutoksessa. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle siirtymisen vaikutuksia voisi tutkia useammasta eri näkökulmasta.

## 9 Pohdinta

Poijupuiston ja Postipuun vastaanottokotien työhyvinvointia ei ole aikaisemmin tutkittu, joten tutkimustuloksia ei ole mahdollista verrata aikaisempiin tutkimustuloksiin. Lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvoinnista on tehty useita opinnäytetöitä, mutta tieteellistä tutkimustietoa lastensuojelulaitosten työhyvinvoinnista ei juurikaan ole ainakaan suomalaisessa kontekstissa.

Tutkimusta lähdettiin tutkimaan positiivisen psykologian näkökulmasta. Kysely toteutettiin neutraalisti, vastaanottokotien työhyvinvointia tukevia tekijöitä sekä pitotekijöitä tutkien. Vaikka kyselyyn oli suunniteltu yksinkertaiset väitteet työhyvinvoinnista, vasta myöhemmin konkretisoitui kuinka eri tavalla yksilöt voivat käsittää kysymyksen kuin opinnäytetyön tutkijat. Kyselyn kysymyksiä olisi voinut asetella yksityiskohtaisemmiksi, mutta tällöin kyselystä olisi tullut pidempi. Pidemmässä kyselyssä olisi voinut olla haasteena saada riittävästi kyselyyn vastaajia, sillä se olisi vaatinut enemmän vastaamisaikaa ja pidempää paneutumista tutkimukseen osallistuvilta vastaajilta.

Kyselyyn vastasi 55 % työntekijöistä, joka oli toivottua pienempi määrä opinnäytetyöntekijöiden ja toimeksiantajan mielestä. Kyselyn vastausten perusteella tehtiin toisen vaiheen kysely, johon osallistui neljä haastateltavaa kahdelta eri osastolta, yhdestä yksiköstä. Näin ollen tutkimustulokset vastaavat pääasiassa vain toisen vastaanottokodin toimintaa. Ryhmähaastatteluun osallistuvat henkilöt jakoivat omia kokemuksiaan kyselyn tuloksiin liittyen ja tilanteessa oli havaittavissa luottamusta kollegoja kohtaan. Ryhmähaastatteluun varattu tunti oli ajallisesti liian lyhyt ja tämän vuoksi osa kysymyksistä lähetettiin vapaaehtoisille haastateltaville jälkikäteen sähköpostilla. Jokainen ryhmähaastatteluun osallistunut vastasi myös sähköpostissa lähetettyihin kysymyksiin, joka oli erittäin positiivinen asia tutkimustulosten analysoinnin kannalta.

Tutkimuksen edetessä havaittiin, että on mahdotonta tutkia työhyvinvointia ainoastaan positiivisesta näkökulmasta. Vaikka tutkimuksessa löydettiin myös vahvasti työhyvinvointia tukevia aiheita, kuten työryhmä sekä hyvinvointia tukeva ja onnistunut vuorosuunnittelu, keskustelu kääntyi kuitenkin myös työhyvinvointia kuormittaviin tekijöihin. Ryhmähaastattelun tarkentavat kysymykset painottuivat väitteisiin, joita työntekijät kyselyn perusteella olivat kokeneet vähiten. Esimerkiksi 22,7 % vastaajista koki työtehtävien jakautuvan tasaisesti. Tästä syystä kysyimme ryhmähaastattelussa: Miten edesauttaa työtehtävien jakautumista tasaisemmin? Kiinnittämällä huomiota vähiten työssä koetuille aihealueille, tutkimuksessa pystyttiin löytämään kehittämisalueita, konkreettisia keinoja ja ajatuksia siitä, kuinka työhyvinvointia ja pitotekijöitä työyhteisöissä voisi lisätä tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön tutkijat havainnoivat, että työyhteisöön ja sen ilmapiiriin vaikuttaa myös työntekijöiden välinen henkilökemia. Lisäksi tutkimustulosten perusteella havaittiin, että moneen asiaan vaikuttaa ihmisten erilainen persoona, erilaiset tavat ja erilainen työtahti. Moni muutos lähtee yksilötasolta ja keskustelun kautta jokaisen on mahdollista vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin ja tätä kautta hyvinvointiin työpaikalla. Kiinnittämällä huomiota omaan toimintaan, antamalla positiivista palautetta ja hyväksymällä sen, että kaikki töissä ovat erilaisia persoonia ja tekevät työtä omalla työtahdillaan, on mahdollista parantaa yleistä työhyvinvointia. Myös hyvällä johtamisella on suuri vaikutus siihen, että työntekijät kokevat olevansa arvostettuja ja tasavertaisia työyhteisön jäseniä.

Kyselyn tuloksissa työhyvinvoinnissa näkyi myös kehittämiskohteita, mutta ryhmähaastatteluun osallistuneet vapaaehtoiset kokivat olevansa kyselyn tuloksiin nähden positiivisemmilla mielillä omasta ja työyhteisön työhyvinvoinnista. Voi olla mahdollista, että henkilöt, jotka vahvemmin kokivat tarvetta työhyvinvoinnin kehittämiseksi, eivät osallistuneet ryhmähaastatteluun. Tähän voisi olla syynä esimerkiksi se, että negatiivisia kokemuksia ja kehittämiskohteita on vaikeampi tuoda esille omilla kasvoilla, edes vieraan haastattelijan läsnä ollessa. Tutkimustulosten litte-roinnin jälkeen tutkijat jäivät pohtimaan, olisiko toisen vaiheen haastatteluun ollut enemmän vapaaehtoisia vastaajia, mikäli myös ryhmähaastattelu olisi toteutettu nimettömällä Google Forms -kyselyllä ja avoimilla kysymyksillä rajatulle otannalle. Olisiko vastaukset tällöin olleet enemmän samansuuntaisia kyselyn vastausten kanssa ja kehittämiskohteet näkyneet vahvemmin myös toisen vaiheen kyselyssä? Toisaalta rajatussa toisen vaiheen otannassa olisi voinut olla haasteena saada riittävästi haastateltavia, jos sovittua vastausajankohtaa ei olisi ennalta sovittu, eikä sille olisi erikseen haastattelijoiden toimesta varattu aikaa. Lisäksi sähköisessä toisen vaiheen kyselyssä vastaajien välistä keskustelua ei olisi syntynyt, ja tätä kautta vastaukset olisivat voineet olla suppeampia ja pintapuolisempia.

Toive tutkimuksen tekemiselle nousi toimeksiantajalta. Koko tutkimusprosessin ajan tutkimuksen tulokset ovat herättäneet mielenkiintoa työryhmissä. Tutkimus nähtiin tarpeelliseksi ja tärkeäksi niin työntekijöiden, kuin esihenkilöiden mielestä. Tutkimuksessa nousi esille

työhyvinvointia tukevia tekijöitä ja siinä pystyttiin löytämään työn pitotekijöitä. Tutkimustuloksissa oli havaittavissa myös kehittämiskohteita, mutta opinnäytetyön tutkijan osallistuminen työryhmien tiimiin osoitti, että työryhmissä ollaan valmiita kehittämään esille nousseita kehittämiskohteita. Opinnäytetyön tutkijoille jäi vaikutelma, että jatkossa Espoon vastaanottokodit jatkavat työhyvinvointiin panostamista yksilötasolla ja työryhmänä.

## Lähteet

- Ahaslides 2023. Avaa 10 tehokasta kyselylomaketyyppiä tehokkaaseen tiedonkeruuseen. Viitattu 30.12.2023. [10 tehokkaan kyselytyypin avaaminen tehokkaaseen tiedonkeruun - AhaSlides](#)
- Day, A. & Randell, K.D. 2014. Workplace well-being. How to build psychologically healthy workplaces. 1st ed. Wiley Blackwell. Uk. Viitattu 16.1.2024.
- Espoo 2023. Lastensuojelun vastaanottokodit. Viitattu 16.2.2023. <https://www.es-poo.fi/fi/palvelut/lastensuojelun-vastaanottokodit>
- Great place to work 2024. Työpaikan pitovoima: mikä saa työntekijän sitoutumaan? Viitattu 14.2.2024. <https://greatplacetowork.fi/artikkelit/tyopaikan-pitovoima-mika-saa-tyontekijan-sitoutumaan/>
- Holmi, L. & Kekkonen, E. 2023. Lasten suojelemisen nykytila ja tulevaisuus. Lastensuojelun keskusliitto ja Talentia. Viitattu 8.2.2024. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2023/01/20220116LastensuojelunNykytilaJaTulevaisuusSelvitys.pdf>
- Itä-Suomen yliopisto 2023. Tutkimuksen jälkeinen säilytys ja hävittäminen. Viitattu 12.9.2023. <https://blogs.uef.fi/aineistonhallinta-opiskelijoille/tutkimuksen-jalkeinen-sailytys-havittaminen/>
- Helminen, J. 2016. Sosiaaliohjaus, lähtökohtia ja käytäntöjä. Edita, Helsinki.
- Karttunen, A. Sipponen, J. Tukiainen, T. Taskinen, H. Hakulinen, H. Kesti, P. Laaksonen, M. & Lammintakanen, J. 2017. Työhyvinvoinnin johtaminen. Viitattu 1.9.2023. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18055/urn\\_isbn\\_978-952-61-2446-9.pdf](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18055/urn_isbn_978-952-61-2446-9.pdf)
- KvaliMOTV 2023. Ryhmähaastattelu. Viitattu 30.8.2023. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelma-opetus/kvali/L6\\_3\\_4.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelma-opetus/kvali/L6_3_4.html)
- Lastensuojelulaki 417/2007. Viitattu 16.2.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Länsi-Uudenmaanhyvinvointialue 2023. Vastaanottoiminta. Viitattu 30.8.2023. <https://www.luvn.fi/fi/palvelut/perhekeskus/lastensuojelu/vastaanottoiminta>
- Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.
- Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Alma Talent. Helsinki.

Mettovaara, M. & Tuovinen-Kakko, T. 2023. Tie hyvinvointiin - JALAS jaksamista lastensuojelutyöhön Pohjois-Pohjanmaalla -esiselvityshankkeen raportti. Viitattu 21.8.2022.

<https://www.yumpu.com/fi/document/read/67538948/tie-hyvinvointiin-jalas-esiselvityshankkeen-raportti>

Ojanen, M. 2021. Positiivinen psykologia. SAGA Egmont. E-kirja.

Oppariapu 2023. Kysely. Viitattu 30.8.2023. <https://oppiapu.wordpress.com/kyselyt/>

Paulin, S. 2017. Sosiaalityön työpaikkojen houkuttelevuus. Talentia. Viitattu 9.2.2024.

<https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Raportti-Sosiaalityon-tyopaikkojen-houkuttelevuus.pdf>

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 16.2.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Talentia 2023. Hyvinvointialueuudistus toi vaikeuksia sosiaalialalle: "Touhu tuntuu suurelta sirkukselta". Viitattu 1.9.2023. <https://www.talentia.fi/uutiset/hyvinvointialueuudistus-toi-vaikeuksia-sosiaalialalle-touhu-tuntuu-suurelta-sirkukselta/>

Talentia 2022. "Rakastan tätä työtä, mutta kohta alkaa mitta täyttymään" - Sosiaalialan ammattilaisista puolet uupuneita. Viitattu 1.9.2023. <https://www.talentia.fi/uutiset/rakastan-tata-tyota-mutta-kohta-alkaa-mitta-tayttymaan-sosiaalialan-ammattilaisista-puolet-uupuneita/>

THL 2023a. Lastensuojelun käsikirja. Kiireellinen sijoitus. Viitattu 3.5.2023.

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/kiireellinen-sijoitus>

THL 2023b. Lastensuojelun käsikirja. Sijaishuolto. Viitattu 19.8.2023.

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto>

THL 2023c. Lastensuojelun käsikirja. Sijaishuollon muodot. Viitattu 19.8.2023.

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot>

THL 2023d. Lastensuojelun käsikirja. Sijaishuoltopaikan valinta. Viitattu 21.8.2023.

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuoltopaikan-valinta>

THL 2023e. Lastensuojelun käsikirja. Vastaanottokoti. Viitattu 22.8.2023.

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/vastaanottokoti>

Tiedelukutaito 2023. Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineisto. Viitattu 11.5.2023.

<https://tiedelukutaito.mooc.fi/part-3/3-tutkimusaineiston-keraminen>

Tietoarkisto 2023. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Viitattu 12.9.2023.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Tiili, A. & Kuokkanen, J. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu. Viitattu 17.2.2023. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 12.9.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Työsuojelu 2023. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Viitattu 16.2.2023.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Työterveyslaitos 2023. Työhyvinvoinnin heikentymistä ei ole saatu pysäytettyä. Viitattu

14.2.2024. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-heikentymista-ei-ole-saatu-pysaytettya>

Työturvallisuuskeskus 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 16.2.2023. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Viitattu 12.10.2023.

<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/06/Sosiaalialan-tyosuojelu-ja-hyvinvointi.pdf>

Vuori, J. 2023. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Julkaisemattomat

Nina Vesilahti 30.8.2023. Suullinen kysely Espoon vastaanottokotien toiminnasta.

Google Forms -kysely 26.11.2023. Työhyvinvointia tukevat tekijät Poijupuiston ja Postipuun lastensuojelun vastaanottokodeissa.

Ryhmähaastattelu 14.12.2023. Toisen vaiheen haastattelu kyselyn tuloksiin liittyen.

## Kuviot

Kuvio 1: Kyselyn tulokset, oma hyvinvointi .....	22
Kuvio 2: Kyselyn tulokset, työstä palautuminen .....	22
Kuvio 3: Kyselyn tulokset, työyhteisö.....	23
Kuvio 4: Kyselyn tulokset, organisaatio .....	24
Kuvio 5: Kyselyn tulokset, työhyvinvoinnin arviointi .....	25

## Liitteet

Liite 1: Kyselylomakkeen saatekirje .....	48
Liite 2: Kyselylomake .....	49
Liite 3: Ryhmähaastattelun suostumuslomake .....	51
Liite 4: Ryhmähaastattelun apukysymykset.....	52

## Liite 1: Kyselylomakkeen saatekirje

Hyvä Espoon lastensuojelun vastaanottokodin työntekijä

Työnantajasi toimesta teemme opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on selvittää työntekijöiden työhyvinvointia tukevia tekijöitä ja tuoda nimetöntä tutkimustietoa tuloksista esihenkilölle. Tutkimuksessa nostamme esille kolme tutkimuskysymystä, jota ovat: Mitkä työhyvinvointia vahvistavat tekijät toteutuvat Postipuun ja Poijupuiston vastaanottokodeissa? Millä tavalla työhyvinvointia tukevat tekijät näkyvät vastaanottokotien arjessa? Millaisia konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen voisi lisätä tulevaisuudessa?

Tämä on ensimmäisen kyselyn vaihe, johon toivoisimme jokaisen työyhteisön jäsenen vastaavan. Vastaaminen tapahtuu Google Forms alustan kautta, vastaaminen vie noin 5 minuuttia. Vastaaminen on vapaaehtoista, nimetöntä, emmekä voi tunnistaa vastaajaa kyselyn perusteella. Vastaajalla on oikeus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen missä vaiheessa tutkimusta tahansa.

Toisessa vaiheessa Eveliina haastattelee ryhmähaastatteluna kahdeksaa vapaaehtoista työntekijää nimettömän kyselyn vastausten pohjalta. Myös ryhmähaastattelu suoritetaan nimettömästi. Toivoisimme vapaaehtoisia ilmoittautumaan ryhmähaastatteluun Eveliinan sähköpostiin.

Opinnäytetyön tutkimustulosten analysointi tapahtuu tutkimuksen tekijöiden kesken ja keräämämme aineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimustulosten analysoinnin jälkeen.

Mikäli haluat lisätietoja tutkimuksesta, olethan yhteydessä sähköpostitse.

Toivottaa Laurean sosionomiopiskelijat Eveliina Happonen ja Piia Kare

[eveliina.happonen@student.laurea.fi](mailto:eveliina.happonen@student.laurea.fi)

[piia.kare@student.laurea.fi](mailto:piia.kare@student.laurea.fi)

## Liite 2: Kyselylomake

### **Oma hyvinvointi** (Ohje: Rastita kaikki vaihtoehdot, jotka kuvaavat tilannettasi)

- Minulla on positiivinen ajatus työstäni.
- Koen työni merkitykselliseksi.
- Koen onnistumisen tunteita työssäni.
- Työni on mielekästä.
- Koen työni arvostetuksi.
- Koen työni vaikuttavaksi.
- Voin hyödyntää omaa osaamistani työssäni.
- Jaksan fyysisesti työssäni.
- Jaksan henkisesti työssäni.
- Pystyn vapaa-ajalla irrottautumaan työasioista.
- Palaudun työstä riittävästi vapaa-ajalla, 1-5 asteikko (en koskaan - aina)

### **Työyhteisö** (Ohje: Rastita kaikki vaihtoehdot, jotka kuvaavat tilannettasi)

- Saan tukea työyhteisöltäni.
  - Työyhteisöni on turvallinen.
  - Työyhteisöni on joustava.
  - Minulla on työrauha.
  - Saan kannustusta työyhteisöltäni.
  - Kollegani ovat ammattitaitoisia.
  - Voin luottaa kollegoihini.
  - Huumori on läsnä työyhteisössäni.
  - Moniammatillinen verkostotyö toimii.
  - Tieto kulkee työyhteisössäni.
  - Työtehtävät jakautuvat tasaisesti työyhteisössä.
  - Voin tauottaa omaa työtäni.
  - Koen olevani tasavertainen työyhteisön jäsen.
  - Voin vaikuttaa omiin työaikoihini.
- 
- Lähiesihenkilöni kuuntelee minua.
  - Saan tukea esihenkilöltäni.
  - Voin luottaa esihenkilööni.
  - Saan rakentavaa palautetta esihenkilöltäni.
  - Koen esihenkilön pitävän minun puoliani.

**Organisaatio** (Ohje: Rastita kaikki vaihtoehdot, jotka kuvaavat tilannettasi)

- Työnkuvani on selkeä.
- Olen saanut riittävän perehdytyksen työtehtäviini.
- Työhyvinvointia kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa.
- Ylempi johtoporras ymmärtää työnkuvani.
- Johtoporras kehittää työhyvinvointiamme.
- Saan riittävästi työhjohtajasta.
- Minä ja työyhteisöni hyödyimme työhjohtajuksesta.
- Minulle tarjotaan kouluttautumismahdollisuuksia työn ohessa.
  
- Olen tietoinen työsuhde-eduista, joihin olen oikeutettu.
- Hyödynnän valvonta-ateria edun.
- Olen tyytyväinen työterveyshuoltoon.
- Saan riittävästi E-passi etuja.
- Minua on palkittu osaamisestani tai hyvin tehdystä työstä
- Olen tyytyväinen saamiini työsuhde-etuihin.
- En ole tyytyväinen saamiini työsuhde-etuihin
  - o Mitä/millaisia työsuhde-etuja kaipaisit lisää?

Yllä mainittujen lisäksi minun työhyvinvointiani tukee:

Mitkä konkreettiset asiat lisäävät työhyvinvointiasi ja tukevat jaksamistasi arjessa? Mainitse vähintään yksi asia.

Koetko työssäsi olevan riittävästi pitotekijöitä? Eli tekijöitä, jotka saavat sinut pysymään työssäsi.

Lopuksi arvioi omaa työhyvinvointiasi asteikolla 1-10

## Liite 3: Ryhmähaastattelun suostumuslomake

**KIRJALLINEN SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISEEN (ryhmähaastattelu)***Työhyvinvointia vahvistavat tekijät Poijupuiston ja Postipuun vastaanottokodeissa*

Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voin milloin tahansa syytä kertomatta keskeyttää tai lopettaa osallistumiseni tutkimukseen. Tästä ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia. Keskeyttämiseen tai lopettamiseen asti minusta kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa.

Antamalla suostumukseni osallistua tähän tutkimukseen tutkittavana hyväksyn, että minulta kerätään tietoja ja aineistoja tiedotteessa kuvattuun tutkimukseen.

Antamalla suostumukseni osallistua tähän tutkimukseen tutkittavana suostun siihen, että minun ääntäni nauhoitetaan tutkimustarkoitusta varten, vastaukseni on tutkimustuloksissa ja julkaisuissa käsitelty niin, että minua ei voi niistä tunnistaa.

Kyllä       Ei

**Vahvistan**, että olen saanut tiedotteen tutkittavalle, tietosuojailmoituksen, ja minulla on ollut mahdollisuus esittää tutkijoille tarkentavia kysymyksiä. Olen siten saanut riittävät tiedot tutkimuksen sisällöstä, sen kulusta ja mitä se minun osaltani tarkoittaa samoin kuin henkilötietojeni käsittelystä. Henkilötietojani käsitellään lain mukaisella yleisen edun perusteella tietoturvallisesti. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Minua ei ole painostettu tai houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

**Olen harkinnut edellä mainittuja kohtia ja olen päättänyt**, että haluan osallistua tutkimukseen

Kyllä       Ei

Espoossa, \_\_\_\_\_ Allekirjoitus \_\_\_\_\_

Nimenselvennys \_\_\_\_\_

**Yhteystiedot:**

*Laurea ammattikorkeakoulun opiskelija*

*Eveliina Happonen*

[eveliina.happonen@student.laurea.fi](mailto:eveliina.happonen@student.laurea.fi)

p. xxx xxx xxxx

#### Liite 4: Ryhmähaastattelun apukysymykset

##### Psykologinen pääoma:

- Koen onnistumisen tunteita työssäni; Millä tavalla onnistumisen tunteita voitaisiin lisätä? onko työyhteisössä keskustelukulttuuri, että työkaveria voi kehua arjen onnistumisista? Käydäänkö onnistumisia läpi esimerkiksi viikkopalaverissa?
- Työni on mielekästä; Mitä voitaisiin lisätä, että työ tuntuisi mielekkäämmältä?
- Koen työni arvostetuksi: Milloin koet, että sinua arvostetaan työssäsi?
- Koen työni vaikuttavaksi: Kuinka saada lisää työn vaikuttavuuden kokemuksia? Mitkä asiat saavat kokemaan, että työllä on vaikutusta?
- Pystyn vapaa-ajalla irrottautumaan työstäni; Tuleeko kutsuja töihin vapaapäiviltä? Pyöriikö ajatukset työasioissa vapaa-ajalla? Vaikuttaako työpaikan WhatsApp ryhmä tähän? Onko sinulla mahdollisuus pidempiin vapaisiin, vai onko paljon ykkösvapaita?

##### Sosiaalinen pääoma:

- Työyhteisöni on turvallinen; Mistä turvallisuuden tunne työyhteisössä rakentuu?
- Minulla on työrauha; Millaista työrauhaa kaipaat? Onko järjestetty erillisiä työtiloja keskittymistä vaativaan työhön, kuten kirjaamiseen?
- Saan kannustusta työyhteisöltäni: miten kannustaa sinua? kannustatko työkaveria, miten?
- Kollegani ovat ammattitaitoisia; Millaista osaamista toivoisit kollegoiltaisi? Miten kehittää osaamista (koulutukset, osaamisen jakaminen työyhteisössä)?
- Voin luottaa kollegoihini; mistä luottamus rakentuu?
- Moniammatillinen verkostoyhteistyö toimii; Miten kehittää moniammatillista yhteistyötä, onko se mahdollista?
- Tieto kulkee työyhteisössäni; Miten tieto kulkee nyt? Onko sinulla ideoita, miten parantaa tiedonkulkua?
- Työtehtävät jakautuvat tasaisesti työyhteisössä: miten edesauttaa työtehtävien jakautumista tasaisemmin?
- Voin tauottaa omaa työtäni; Onko työssäsi koko ajan kiire? Kuinka tauotat omaa työtäsi?
- Koen olevani tasavertainen työyhteisön jäsen; Mikä tekee kokemuksen tasavertaisuudesta?
- Lähiesihenkilöni kuuntelee minua; Millaisessa asioissa tulet kuulluksi? milloin et?
- Voin luottaa esihenkilöni: Mistä luottamuksen tunne rakentuu? Kuinka lisätä luottamusta?

- Saan rakentavaa palautetta esihenkilöltäni: Millaisissa tilanteissa toivoisit saavasi palautetta ja kuinka usein? Millä tavalla haluaisit palautetta saada (kahden kesken, tiimeissä, arjessa)?
- Koen esihenkilön pitävän minun puoliani; Kuinka tätä voisi kehittää?

#### **Rakennepääoma:**

- Olen saanut riittävän perehdytyksen; Millainen perehdytys nyt on, onko erillinen perehdytysmateriaali tai esim. muistilista? Kuka vastaa perehdytyksestä? Mihin olisit kaivannut laajemman perehdytyksen?
- Työhyvinvointia kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa; Onko asialle tehtävissä mitään? Ajatuksia, miten kehittää tätä?
- Ylempi johtoporras ymmärtää työnkuvani; Kuinka saada työsi näkyväksi ylemmälle portaalle?
- Johtoporras kehittää työnhyvinvointiamme; Voiko tähän vaikuttaa? Kysytäänkö työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä joissakin kyselyissä, onko niillä ollut mitään vaikutusta?
- Minä ja työyhteisöni hyötyy työnohjauksesta; Mitä kaipaavat työnohjaukselta? Onko työyhteisön jäsenillä mahdollisuus vaikuttaa aiheisiin, mitä työnohjauksessa käsitellään?
- Minulle tarjotaan kouluttautumismahdollisuuksia työn ohessa: Mitä koulutuksia teille tarjotaan? Millaisia koulutuksia toivoisitte lisättävän?
- Minua on palkittu osaamisestani tai hyvin tehdystä työstä; Miten sinua tai työkaveriasi on palkittu? Miten voisi palkita pienemmistä onnistumisista?
- E-passi ja työsuhde-edut; Yleisiä ajatuksia?

#### **Pitotekijät:**

Mitkä ovat työsi pitotekijöitä? Kyselyssä mainittu työyhteisö, esihenkilön työpanos ja tuki, huumori, kokemus omasta ammattitaidosta, mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin, työn monipuolisuus ja haasteellisuus, vuorotyö ja arkivapaat.