

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2024

Jarno Peltoniemi

Tiimiytymistä ja työhyvinvointia
vahvistavan tapahtuman
järjestäminen
lastensuojeluyksikössä

Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosionomi

2024 | 38 sivua

Jarno Peltoniemi

Tiimiytymistä ja työhyvinvointia vahvistavan tapahtuman järjestäminen lastensuojeluyksikössä

Opinnäytetyöni keskittyy työhyvinvoinnin ja tiimiytymisen edistämiseen lastensuojeluyksikössä, mikä on erityisen tärkeää alan vaativuuden vuoksi. Työntekijöiden hyvinvointi ja työpaikan psykologinen turvallisuus vaikuttavat suoraan lasten ja nuorten saamaan tukeen ja hoivaan, joten keskittyminen näihin teemoihin on perusteltua.

Järjestin neljä tuntia kestäväen toiminnallisen iltapäivän, johon osallistui kahdeksan työntekijää. Tapahtuma sisälsi erilaisia harjoitteita ja keskusteluja, jotka vahvistivat yhteisöllisyyttä ja paransivat tiimin sisäistä kommunikaatiota. Tavoitteena oli myös tunnistaa jokaisen työntekijän yksilölliset vahvuudet ja keskustella niiden hyödyntämisestä työyhteisön ja asiakastyön kehittämisessä.

Työhyvinvointi on keskeinen tekijä menestyksellisessä lastensuojelutyössä. Kun työntekijät voivat hyvin, he pystyvät tarjoamaan parempaa tukea asiakkailleen, mikä on elintärkeää lastensuojelun kontekstissa. Opinnäytetyöni analysoi myös työhyvinvoinnin ja tiimiytymisen välistä suhdetta sekä niiden yhteistä vaikutusta terveelliseen ja kestävään työyhteisöön. Tarkastelen opinnäytetyössäni myös lastensuojelun eri uudistamishankkeita ja niiden sisältöjä lastensuojelun kokonaisuudistuksen kontekstissa.

Asiasanat:

Lastensuojelu, työhyvinvointi, lastensuojelun uudistamishankkeet

Bachelor's / Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Bachelor of Social Services

2024 | 38 pages

Jarno Peltoniemi

Organizing an event that strengthens teamwork and well-being at work in the child welfare unit

My thesis focuses on promoting well-being and team-building in a child protection unit, which is particularly important due to the demanding nature of the field. The well-being of employees and the psychological safety of the workplace directly affect the support and care provided to children and youth, making it essential to focus on these themes.

I organized a four-hour functional afternoon event, attended by eight employees. The event included various exercises and discussions that strengthened the sense of community and improved internal team communication. The aim was also to identify the individual strengths of each employee and discuss how to utilize them in developing the work community and client work.

Employee well-being is a key factor in successful child protection work. When employees are well, they are better able to provide support to their clients, which is crucial in the context of child protection. My thesis also analyzes the relationship between well-being and team-building and their combined impact on a healthy and sustainable work community. Additionally, I examine various reform projects in child protection and their contents in the context of the overall reform of child protection.

Keywords:

Child protection, workplace well-being, child protection reform projects.

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Lastensuojelu	7
2.1 Lastensuojelun sijaishuolto	8
2.2 Lastensuojelun laatusuositukset	10
3 Lastensuojelun hankkeet ja tulevaisuuden näkymät	12
3.1 Lastensuojelulain kokonaisuudistuksen visio	12
3.2 Hyvän työn ohjelma	13
3.3 Kysy ja kuuntele-hanke	14
3.4 Ollappa-hanke	14
3.5 Vaativan tason sijaishuollon uudistus	15
4 Työhyvinvointi	17
4.1 Työhyvinvointi käsitteenä	17
4.2 Psykologinen turvallisuus	17
5 Kehittämistyön kuvaus	19
5.1 Kehittämistyön menetelmät	19
5.2 Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys ja prosessi	21
5.3 Voimavarakeskeinen työote	22
6 Opinnäytetyön toteutus	24
6.1 Työyhteisöpäivän toteutus	24
6.2 Työyhteisöpäivän yhteenveto	28
7 Lopuksi	30
Lähteet	32

Kuvat

Kuva 1 THL tilastoraportti 19/24 (THL 2024c)	8
Kuva 2. Hyvän työn ohjelman painopisteet (STM 2024)	13
Kuva 3 Kehittämistyön prosessi	22
Kuva 4 Yksilön vahvuudet	25
Kuva 5 Yksilön arvostamat työyhteisön pelisäännöt	26
Kuva 6 Työyhteisön pelisäännöt	28

1 Johdanto

Työhyvinvointi on keskeinen tekijä työntekijöiden jaksamisessa ja vaikuttaa suoraan organisaation tuottavuuteen. Hyvinvoiva työntekijä on motivoituneempi ja tehokkaampi kuin työpahoinvointia kokeva henkilö, mikä voi johtaa merkittäviin kustannussäästöihin sairaspöissaolojen vähentämisen myötä (Kukkonen 2020, 22-29). Työssä viihtymiseen vaikuttavat yksilön asenteet, työyhteisön toimivuus, johtaminen, organisaatio, työn sisältö sekä työn ulkopuolinen elämä (Manka ym. 2012).

Lastensuojelussa työntekijöiden vaihtuvuus on ajankohtainen aihe. Työntekijöiden vaihtuvuus lastenkodissa on aina kriisi, joka vaikuttaa nuorten osalta omahoitosuhteen merkityksellisyyteen ja pienen työyhteisön ryhmädynamiikkaan. Työhyvinvointiin panostaminen työpaikalla vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta, sillä lastensuojelutyö on henkisesti kuormittavaa.

Työhyvinvointipäivässä keskityin teemoihin, kuten työhyvinvoinnin lisääminen, työn merkityksellisyyden vahvistaminen, itseohjautuvuuden korostaminen, omien vahvuuksien hyödyntäminen, positiivinen johtaminen, psykologinen turvallisuus ja yhteisten pelisääntöjen laatiminen.

Opinnäytetyöni on toiminnallinen kehittämispäivä, joka toteutettiin yksityisessä vaativan tason lastensuojeluyksikössä Varsinais-Suomessa. Yksikön asiakaskunta koostuu haastavista nuorista, ja työntekijöiden henkinen kuormitus on merkittävä. Työpaikoilla on tärkeää keskittyä työhyvinvointiin ja työyhteisön ryhmäytymiseen. Teoreettinen viitekehys käsittää työhyvinvoinnin, yksilön vahvuudet ja lastensuojelun sijaishuollon käsitteet.

2 Lastensuojelu

THL:n lastensuojelun käsikirjassa eritellään, että vanhemmilla tai muilla huoltajilla on ensisijainen vastuu lapsen kasvatuksesta ja hyvinvoinnista. Viranomaisilla on kuitenkin vastuu ja velvollisuus antaa tukea lapsen huoltajille ja jos tilanne sitä vaatii, niin ohjata perhe lastensuojelun piiriin (THL 2023a). Lastensuojelulain tavoitteena on varmistaa, että lapsella on oikeus kasvaa turvallisessa ympäristössä, saada tasapainoinen ja monipuolinen kehitys sekä nauttia erityistä suojelua (Hujala ym. 2004, 105). Suomen perustuslaissa, Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ja YK:n lapsen oikeuksien sopimuksessa korostetaan lapsen etua ja oikeuksia kaikessa viranomaisten toiminnassa (THL 2023d).

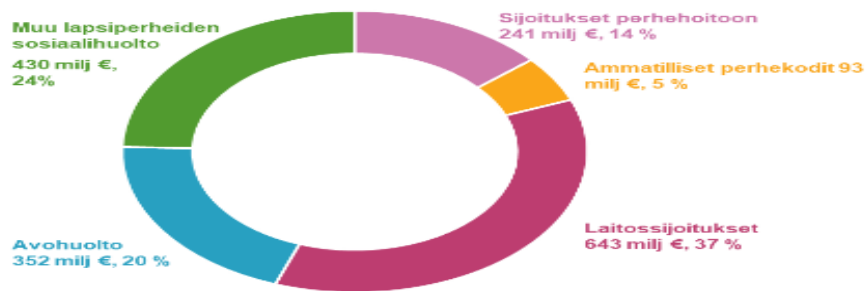
Lastensuojelun käsikirjan (THL 2023d) mukaan lastensuojelun toiminnan keskiössä ovat tietyt arvot ja periaatteet, jotka ohjaavat päätöksentekoa ja toimintaa. Lapsen etu on keskeinen periaate. Lapsen kasvun ja hyvinvoinnin tukeminen on yhteiskunnan peruspilareita ja kaikessa päätöksenteossa on huomioitava lapsen näkemykset ja tarpeet. Lapsuus nähdään omana tärkeänä elämänvaiheenaan ja lapsen etu on aina ensisijainen erityisesti silloin, kun vanhemmat eivät kykene vastaamaan lapsensa tarpeisiin. Myös sijoitettujen lasten on voitava säilyttää tärkeät ihmissuhteensa elinpiirissään.

Perheen ja vanhempien tukeminen on toinen keskeinen arvo. Vanhemmilla on päävastuu lapsensa hyvinvoinnista ja lastensuojelun tulee tukea perheitä mahdollisimman pitkälle yleisten palveluiden avulla. Tarvittaessa tarjotaan erityistukea. Jos lapsi otetaan huostaan, pyritään aina ensisijaisesti biologisen perheen jälleenyhdistämiseen ja perhesuhteiden ylläpito nähdään lapsen oikeutena. Osallisuus on tärkeä elementti lastensuojelussa. Lapset ovat oikeutettuja osallistumaan heitä koskevien asioiden käsittelyyn. Tämä vaatii ammattilaisilta avoimuutta ja valmiutta huomioida lapsen mielipiteet. Lisäksi kaikilla asiakkailla, myös lapsilla, on oikeus osallistua päätöksentekoon ja saada tietoa omista asioistaan (Hotari ym. 2009, 117). Yhdenvertaisuus on toinen merkittävä periaate. Kaikille lapsille on turvattava yhtäläiset mahdollisuudet ja palvelut riippumatta heidän taustastaan. Lastensuojelun tehtävänä on varmistaa, että jokaisen lapsen oikeudet toteutuvat tasapuolisesti. Suhteellisuusperiaate ohjaa viranomaisten toimia siten, että toimenpiteiden tulee olla suhteessa asiakkaan tarpeisiin. Liiallisia keinoja ei saa käyttää, mutta tarvittavaa apua on annettava riittävästi. Toimenpiteiden tulee olla hienovaraisia, eikä perheen yksityisyyteen saa puuttua enempää kuin on tarpeellista. Suunnitelmallisuus korostuu lastensuojelun työskentelyssä. Työskentelyn tulee olla tavoitteellista ja perustua huolelliseen lapsen tarpeiden arviointiin. Asiakassuunnitelman laatiminen ja sen seuranta ovat keskeisiä työkaluja tässä

prosessissa. Palvelujen oikea-aikaisuus on olennainen osa tehokasta lastensuojelua. Ennaltaehkäisevät toimet ja varhainen puuttuminen ovat tärkeitä, jotta lapset ja perheet saavat tarvitsemansa avun ajoissa. Avohuollon tukitoimien käyttö on ensisijainen vaihtoehto, ellei lapsen etu muuta vaadi (THL 2023d).

2.1 Lastensuojelun sijaishuolto

Lastensuojelun sijaishuolto, kuten se on määritelty lastensuojelulaissa (Lastensuojelulaki 417/2007, 49§), on prosessi, jossa lapsen hoito ja kasvatus järjestetään kodin ulkopuolella. Tämä voidaan toteuttaa eri tavoin, kuten huostaanoton, kiireellisen sijoituksen tai avohuollon sijoituksen kautta. Sijaishuoltopaikkoja ovat perhehoito, ammatilliset perhekodit, lastenkodit, koulukodit tai muut vastaavat laitokset. Sijaishuollon kustannusten jakautuminen viimeisimmän THL:n tilastoraportin mukaan (Kuva 1).



Kuva 1 THL tilastoraportti 19/24 (THL 2024c)

Tämän monimuotoisuuden avulla pyritään varmistamaan, että lapsen erityistarpeet ja yksilölliset olosuhteet huomioidaan päätöksenteossa. Ennen kuin lapsi sijoitetaan sijaishuoltoon, lastensuojelu tarjoaa perheelle ja lapselle erilaisia ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Avohuollon tukitoimien tavoitteena on tukea perheen tilannetta ja ehkäistä sijaishuollon asiakkaksi päätyminen. Avohuollon tukitoimet määritellään asiakassuunnitelmassa kirjattujen haasteiden tueksi. Avohuollon tukimuotoihin kuuluvat esimerkiksi sosiaalityö, jossa autetaan lapsia ja perheitä selviytymään haastavista elämäntilanteista. Tämä tuki voi käsittää lapsen taloudellisen avustamisen sekä muun tarpeellisen tuen, kuten koulunkäynnin tukemisen, ammatin ja asunnon hankinnan, työelämään siirtymisen, harrastustoiminnan edistämisen, ihmissuhteiden ylläpitämisen ja muiden henkilökohtaisten tarpeiden täyttämisen. Lisäksi tukitoimiin voi sisältyä tukihenkilön tai -perheen tarjoaminen, kuntoutumista edistävät terapia- ja hoitopalvelut, perhetyö, koko perheen sijoittaminen perhe-

tai laitoshoitoon, vertaisryhmätoiminta sekä muita perhettä ja lasta tukevia palveluita (Forss & Vatula-Pimiä 2014, 221–222).

Sijaishuoltoon sijoittaminen nähdään viimeisenä keinona ja siihen turvaudutaan vain, jos kaikki muut mahdolliset tukitoimet ovat epäonnistuneet lapsen hyvinvoinnin turvaamisessa. Sijaishuollon päätavoitteena on varmistaa, että lapsi saa tarvitsemaansa huolenpitoa, tukea ja kasvatusta turvallisessa ympäristössä. Tämä on erityisen tärkeää, kun lapsen oma perhe ei pysty tarjoamaan riittäviä kasvuolosuhteita tai suojaa. Lastensuojelun ammattilaiset tekevät tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden, kuten sosiaaliviranomaisten, koulun ja terveydenhuollon kanssa, varmistaakseen, että lapsi saa parhaan mahdollisen tuen sijaishuollon aikana. Lapsen oikeudet ja tarpeet ovat keskiössä. Sijoituksessa pyritään aina siihen, että lapsi voi elää mahdollisimman normaalin ja kehittävän elämän. Lapsen hyvinvointi on ensisijainen tavoite, ja tämä vaatii jatkuvaa arviointia ja yhteistyötä eri tahojen välillä (Heinonen 2016, 237–253).

Lastensuojelulain (Lastensuojelulaki 417/2007 § 4, § 50.) mukaan sijaishuoltopaikan valinta on aina yksilöllinen ja tilannekohtainen. Lapsen etu sekä tuen tarve määrittävät paikan valinnassa. Tämän lisäksi otetaan huomioon lapsen etniset, uskonnolliset ja perhesuhteiden ylläpitoon liittyvät asiat. Eri sijaishuoltoyksiköt ovat erikoistuneet vastaamaan lasten ja perheiden erilaisiin haasteisiin ja niitä valvovat aluehallintovirastot.

Uudistetun lain (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta 741/2023 § 27.) mukaan sijaishuoltoyksiköiden on laadittava omavalvontasuunnitelma, joka takaa toiminnan laadun ja turvallisuuden. Työryhmät, jotka koostuvat sosionomeista, lähihoitajista ja sairaanhoitajista, tekevät yhteistyötä moniammatillisissa tiimeissä, joissa pohditaan lasten haasteita ja kehitetään toimintamalleja. Sijaishuollossa asiakkaat ovat yleisesti sijoitettuna joko kiireellisenä tai huostaanotettuna. Avohuollon sijoitus on myös mahdollinen vaihtoehto. Murrosiässä sijoitettujen nuorten taustalla on usein monimutkaisia ongelmia, kuten mielenterveyden haasteita, väkivaltaisuutta, päihteiden käyttöä, rikollisuutta sekä käytöshäiriöitä. Nuorten haasteellinen elämäntilanne ilmenee sijaishuollon yksiköissä työntekijöille usein verbaalisena ja fyysisenä väkivaltana, uhmakkuutena ja mielenterveydellisinä haasteina.

Lastensuojelulain (Lastensuojelulaki 417/2007.) mukaan lasten sijoittaminen laitoshoitoon tulisi olla viimeinen vaihtoehto. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL 2024c) vuoden 2024 raportin mukaan lastensuojeluilmoituksia tehtiin yhteensä 110 269, kasvua edelliseen vuoteen +11%. Huostaanotettuna oli 11 300 lasta. 1.1.2020 lähtien sijaishuollon laitoksille on asetettu vaatimuksia hyvän kohtelun suunnitelman laatimiseksi sijoitetuille nuorille (Lastensuojelulaki 542/2019, 61 b §). Hyvän kohtelun suunnitelma koostuu seitsemästä pääkohdasta. Ensimmäisenä korostetaan itsemääräämisoikeutta, eli nuorten

oikeuksien toteutumista heidän ikätasonsa mukaisesti ja keinoja sen vahvistamiseksi. Toiseksi suunnitelma käsittää riittävän valvonnan ja huolenpidon turvaavat toimintatavat sijoituspaikoissa. Kolmantena kohtana mainitaan laadukas kasvatusta ja hoito, jotka vastaavat lapsen ikä- ja kehitystasoa. Rajoitustoimenpiteiden osalta suunnitelmassa painotetaan turvallista ja oikeudenmukaista käsittelyä. Turvallisuuden takaaminen kaikille sijoitetuille, mukaan lukien väkivallan ennakointi, on viidentenä kohtana. Kuudenneksi nostetaan esille nuorten oikeusturva, eli mahdollisuus valittaa päätöksistä ja hakea muutoksia. Lopuksi suunnitelma velvoittaa sen vuosittaiseen päivittämiseen yhteistyössä nuorten kanssa. Dokumentin on oltava näkyvillä lastensuojeluyksikön yleisissä tiloissa, jotta kaikki voivat tutustua siihen (THL 2023b). Tämä edistää läpinäkyvyyttä ja varmistaa nuorten oikeuksien huomioimisen sijaishuollossa. Sijaishuollon järjestäminen on monimutkainen ja herkkä prosessi, jossa lapsen tarpeet ja oikeudet ovat keskiössä. Lapsen hyvinvointi turvataan ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä, yksilöllisellä sijaishuoltopaikan valinnalla ja hyvien käytäntöjen noudattamisella. Yhteistyö eri toimijoiden kanssa ja jatkuva arviointi ovat keskeisiä varmistettaessa, että lapselle tarjotaan paras mahdollinen tuki sekä turvallinen ja kehitystä edistävä ympäristö. Lastensuojelun ammattilaiset tekevät tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden kanssa varmistakseen, että lapsi saa parhaan mahdollisen tuen sijaishuollon aikana. Lapsen oikeudet ja tarpeet ovat keskiössä, ja sijoituksessa pyritään aina siihen, että lapsi voi elää mahdollisimman normaalin ja kehittävän elämän (Heinonen 2016, 237–253).

2.2 Lastensuojelun laatusuosituksien

Lastensuojelun laatusuosituksien (STM & Suomen kuntaliitto 2019) periaatteet ohjaavat kaikkea lastensuojelutyötä ja sijaishuollossa on huomioitava erityisesti laatuvaatimukset. Lapsikohtainen valvonta perustuu lastensuojelulakiin, jossa keskeistä on lapsen oikeuksien toteutuminen ja erityinen suojeleminen. Lapsen osallisuuden vahvistaminen on tärkeää hänen kasvunsa ja hyvinvointinsa tukemiseksi, mutta tutkimukset osoittavat, että sijaishuollossa lasten osallisuus ei toteudu riittävästi. Lasten osallisuutta ja heidän kuulemistaan tulisi kehittää valvonnassa. Lapsikohtainen valvonta perustuu suhteelliseen työhön, jossa sosiaalityöntekijän vastuulla on luoda luottamuksellinen suhde lapseen ja seurata hänen hyvinvointiaan. Tämä mahdollistuu vain jos työntekijä tapaa lapsen säännöllisesti. Tieto lapsen tilanteesta muodostuu vuorovaikutuksessa ja yhteisessä keskustelussa, jossa lapsen kokemus ja muiden näkemykset yhdistyvät. Sosiaalityöntekijä toimii tiedon tulkitsijana ja rakentaa kokonaiskuvaa lapsen hyvinvoinnista. Sijaishuollon valvonnassa korostetaan lapsikeskeisyyttä, yksilöllisyyttä ja joustavuutta. Valvonnan tavoitteena on varmistaa, että lapsen

tarpeet huomioidaan ja hänen hyvinvointiaan tuetaan monipuolisesti. Lindbergin ja Ylirukan (2023, 3–5) mukaan laatusuosituksen noudattamista ei ole seurattu järjestelmällisesti, vaan sijaishuollon laatua ohjaavat pääasiassa alueellisen kilpailutuksen vaatimukset. He esittävät toimenpiteiksi muun muassa lastensuojelulainsäädännön tarkentamista, jotta varmistetaan sijaishuollossa olevien lasten ja nuorten mielenterveyshoitoa koskeva erityisosaaminen.

3 Lastensuojelun hankkeet ja tulevaisuuden näkymät

Nykyinen lastensuojelulaki on vuodelta 2007, mihin on vuosien aikana tehty useita muutoksia. Useiden lisäyksien ja muutosten vuoksi lastensuojelulaki näyttäytyy pirstaleisena ja vaikeaselkoisena työntekijöille (Valtioneuvosto 2020). Lastensuojelulain kokonaisuudistus aloitettiin toukokuussa 2022. Uudistusta tarvitaan, koska sijaishuollon asiakasmäärät ovat olleet kasvussa 1990-luvulta lähtien ja vuosittaiset kustannukset avo- ja sijaishuollon osalta ovat jo noin 1,33 miljardia euroa, mistä sijaishuollon osuus on 74% (THL 2024c). Sosiaali- ja terveysministeriön käynnistämä lastensuojelulainsäädännön kokonaisuudistus toteutetaan kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa työstetään uudistuksen visiota ja se valmistui toukokuussa 2023.

3.1 Lastensuojelulain kokonaisuudistuksen visio

Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu on paikoitellen ylikuormittunut, epäinhimillistä ja taloudellisesti kestänytöntä. Lastensuojelun ja muiden toimijoiden vastuunjako ja yhteistyötä on parannettava, erityisesti psykiatrian osalta. Lisäksi uudenlaisia sijaishuollon ratkaisuja lisääntyneeseen päihde- sekä väkivalta taustalla oleville nuorille. Työntekijöiden vähyyys sekä vaihtuvuus ja työn vaatavuuteen liittyvä arvostuksen puute ei houkuttele alalle uusia ammattilaisia. Lastensuojelun kokonaisuudistuksen visiovaiheen raportissa mainitaan viisi strategista painopistettä tavoitteen saavuttamiseksi. Jokainen lapsi, hänen vanhempansa ja läheisensä kohdataan arvokkaina yksilöinä ja heille luodaan ympäristö, jossa he tuntevat olonsa aidosti osallisiksi ja kokevat, että heidän mielipiteensä huomioidaan ja heitä kunnioitetaan.

Palvelujärjestelmä toimii saumattomana kokonaisuutena, joka pystyy vastaamaan lapsen ja hänen perheensä tarpeisiin ajantasaisesti ja tehokkaasti. Lastensuojelussa varmistetaan, että lapsen oikeudet toteutuvat ja prosessit ovat selkeitä, helposti ymmärrettäviä ja oikeudenmukaisia. Lastensuojelussa on tarpeeksi osaavia ja hyvinvoivia työntekijöitä, jotka pystyvät tekemään työtään asiakaslähtöisesti, eettisesti ja lapsen oikeuksia kunnioittaen. Toimintaa valvotaan ja ohjataan tehokkaasti ja se perustuu riittävään tietopohjaan sekä asianmukaisiin resursseihin (Valtioneuvosto 2020).

Jokainen lapsi sekä hänen perheensä ja muut läheiset kohdataan yksilöllisinä, ja heille taataan aito osallisuus, niin että he tuntevat tulevansa kuulluiksi ja arvostetuiksi. Palvelujärjestelmä toimii yhtenä kokonaisuutena, joka pystyy vastaamaan lapsen ja hänen läheistensä tarpeisiin oikeaan aikaan. Lastensuojelu varmistaa lapsen oikeuksien toteutumisen, sen käytännöt ovat

selkeitä, avoimia ja ymmärrettäviä ja oikeusturva on turvattu. Lastensuojelussa on riittävästi ammattitaitoista ja hyvinvoivaa henkilöstöä, joka voi toimia asiakkaita kunnioittaen ja eettisesti kestävästi. Lastensuojelua johdetaan ja valvotaan tehokkaasti ja siihen on käytössä riittävät tiedot ja resurssit.

3.2 Hyvän työn ohjelma

Sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt hyvän työn-ohjelman, joka perustuu pääministeri Orpon hallitusohjelmaan. Toimeenpanosuunnitelma kattaa vuodet 2024-2027 ja keskittyy sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpulan helpottamiseen. Suunnitelmassa on lyhyen ja pitkän aikavälin toimenpiteitä (STM 2024). Hyvän työn ohjelma (kuva 2) on Suomen sosiaali- ja terveysministeriön alainen hanke, jonka tavoitteena on parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja työelämän laatua.



Kuva 2. Hyvän työn ohjelman painopisteet (STM 2024)

Ohjelma perustuu käsitykseen siitä, että hyvät työolot eivät ainoastaan edistä työntekijöiden hyvinvointia, vaan myös lisäävät organisaatioiden tuottavuutta ja kilpailukykyä. Ohjelman keskeisiä tavoitteita ovat työhyvinvoinnin edistäminen, työolojen parantaminen, johtamisen kehittäminen sekä osallisuuden ja yhteistyön tukeminen. Työhyvinvoinnin edistämässä pyritään luomaan turvallisia ja terveellisiä työympäristöjä, joissa työntekijät voivat kokea iloa ja merkityksellisyyttä työssään. Työolojen kehittäminen kattaa niin fyysiset, psyykkiset kuin sosiaalisetkin ulottuvuudet. Hyvä johtaminen on ohjelman ydin, sillä se vaikuttaa suoraan työilmapiiriin ja työntekijöiden sitoutumiseen. Hyvän työn ohjelma myös korostaa yhteistyön merkitystä työnantajien, työntekijöiden ja muiden sidosryhmien välillä ja osallistava kulttuuri, jossa työntekijöiden ääntä

kuunnellaan, on ohjelman keskiössä. Ohjelma tarjoaa organisaatioille koulutuksia ja kehittämissuunnitelmia, joiden avulla ne voivat parantaa johtamis- ja työhyvinvointitaitojaan. Se sisältää myös malleja ja käytäntöjä, jotka auttavat organisaatioita arvioimaan ja kehittämään työhyvinvointiaan. Resurssit, kuten opasmateriaalit ja verkkokurssit, tukevat organisaatioita hyvien käytäntöjen toteuttamisessa. Hyvän työn ohjelman vaikutukset ovat näkyneet parannuksina tyytyväisyydessä, työntekijöiden sitoutumisessa ja organisaatioiden tuottavuudessa. Ohjelma on saanut myönteistä palautetta ja monet organisaatiot ovat onnistuneet parantamaan työolosuhteitaan ja työntekijöidensä hyvinvointia sen avulla. Ohjelma jatkaa kehittymistä ja laajenemista ja sen tavoitteena on tavoittaa yhä useampia organisaatioita ja työntekijöitä. Hyvän työn ohjelma on esimerkki siitä, kuinka hyvinvointi ja tuottavuus voivat kulkea käsi kädessä työelämässä.

3.3 Kysy ja kuuntele-hanke

THL:n Kysy ja kuuntele-hanke (THL 2022) oli vuosina 2019-2021 toteutettu laaja tutkimus- ja kehittämishanke, missä tutkittiin sijoitettujen lasten hyvinvointia, kokemuksia, kohtelua sekä ammattikäytäntöjä. Tutkimus oli ensimmäinen, missä kysyttiin laajasti sijoitettujen lasten kokemuksia sekä sosiaalityöntekijöiden näkemystä sijoitettujen lasten hyvinvoinnista. Kysy ja kuuntele-hanke keräsi yli 900 sijoitetun lapsen ja sosiaalityöntekijän kyselyaineiston, vastausten perusteella voidaan tulkita, että suurin osa sijoitetuista lapsista voi hyvin. 10-12 vuotiaista 85%, 13-17 vuotiaista 73% oli tyytyväisiä elämäänsä. 11% lapsista ja 18% murrosikäisistä valitsi vaihtoehdon "en tyytyväinen enkä tyytymätön". Tyytymättömiä elämäntilanteeseensa oli 4% lapsista ja 9% murrosikäisistä. Lastensuojelun merkityksestä ja laadullisuudesta kertoo sijoitettujen lasten lähes 100% kyllä-vastaukset kysymykseen "onko sijaishuoltopaikassa vähintään yksi aikuinen, joka kannustaa tai kehuu, kysy mielipidettäsi ja viettää kanssasi kahdenkeskistä aikaa?"

3.4 Ollappa-hanke

OLLAPPA-hanke 12/2021-10/2023 oli Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, mikä toteutettiin Pohjois-Pohjanmaalla. OLLAPPA-hankkeen keskeisenä kehityskohteena oli sote-henkilöstön työhyvinvoinnin parantaminen koronan jälkeisenä aikana, osallistaa työntekijää työn kehittämiseen, työkuorman vähentäminen ja samalla vahvistaa työn voimavaroja ja hyvinvointia, sekä kehittää toimintamalleja olennaistamisen eli työtehtävien priorisoinin osalta,

millä on suora vaikutus työhyvinvoinnin ja työtehokkuuden osalta. OLLAPPA-hankeessa kehitetyt pika-oppaat hankkeen teemoista ovat avoimesti saatavilla hankkeen nettisivuilla (Työterveyslaitos 2023).

3.5 Vaativan tason sijaishuollon uudistus

Vantalla Viertolan koulussa 2.4.2024 tapahtunut ampumavälikohtaus, missä tekijä oli vasta 12 vuotias ja väikohtauksessa loukkaantui vakavasti kaksi lasta. Tapahtuman jälkiselvittelyt ovat olleet käynnissä ja lasten mielenterveyden tila sekä sosiaalityöntekijän haasteet ovat nousseet julkiseen keskusteluun. Tapaus Vilja Eerika vuodelta 2012 ja murheellisen tapauksen jälkeen perustetut työryhmät ja niiden lausumat ovat nostettu uudelleen esiin julkiseen keskusteluun. Lapsiasiainvaltuutettu Elina Pekkarinen on ollut Vantaan tapauksen jälkeen näkyvästi esillä eri medioissa. Lapsiasiainvaltuutettu Elina Pekkarinen vuosikertomuksessaan (Pekkarinen. E. 2023) nostaa esille lastensuojelun sijaishuoltoon muutoksia. Vakavasti väkivaltaisille ja itsetuhoisille lapsille pitäisi perustaa hybridiyksiköitä, missä integroitaisiin lapsi- ja nuorisopsykiatria sekä lastensuojelu. Lapsiasiainvaltuutettu esittää, että vakavasti väkivaltaisten ja itsetuhoisten lasten tukemiseksi tulisi luoda yksiköitä, joissa lastensuojelun sekä lasten- ja nuorisopsykiatrian osaaminen yhdistetään. Nämä yksiköt voisivat toimia hyvinvointialueiden alaisuudessa lastensuojelulaitoksina, joihin on kytketty lasten- ja nuorisopsykiatriset palvelut yliopistollisista sairaaloista. Suomessa on saatu hyviä tuloksia tällaisista toimintamalleista, mutta huolimatta positiivisista kokemuksista, osa näistä yksiköistä on lopetettu. Tällainen toiminta ilmentäisi sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen sekä hyvinvointialueiden periaatteiden parhaita puolia, kun eri alojen ammattilaiset, kuten lääkärit, sosiaalityöntekijät, psykologit ja erityisopettajat, toimisivat yhdessä. Vakavasti oireilevien lasten tukeminen vaatii pikaisia toimia hyvinvointialueilta sekä kansallista ohjausta ja seurantaa. Vaikka valtaosa lapsista Suomessa voi hyvin, emme voi sivuuttaa niitä lapsia, joiden hyvinvointi vaarantaa heidän tai heidän läheistensä turvallisuuden. Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö on perustanut työryhmän vakavasti päihteitä ja väkivaltaa käyttäviä sekä rikoksia tekeviä alaikäisiä koskevan lastensuojelulainsäädännön uudistamiseksi (STM 2024). Työryhmä laatii ehdotukset säädosmuutoksista alaikäisten nuorten integroidun ja suljetun kuntoutuspalvelun perustamiseksi sekä toimenpiteistä, joilla puututaan lastensuojelulaitosten lasten luvattomiin poissaoloihin. Ensimmäisessä vaiheessa valmistellaan ehdotus kuntoutuspalvelun perustamisesta ja toisessa vaiheessa keskitytään poissaolojen ehkäisyyn. Ryhmä arvioi myös vakavia päihde- ja väkivaltatilanteita koskevia hallitusohjelmakirjauksia ja hyödyntää muiden maiden kokemuksia. Tavoitteena on selkeyttää rajoitustoimien käyttöä ja

vahvistaa viranomaisten toimivaltuuksia, jotta lasten turvallisuus voidaan turvata tehokkaammin.

4 Työhyvinvointi

4.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvoinnista on tullut tärkeä osa työelämää erityisesti 2000-luvulla, vaikka sen edistämiseksi on tehty toimia jo pitkään. Suomessa työkyvyn ja työhyvinvoinnin merkitys nousi esille erityisesti 1990-luvulla, kun alettiin puhua työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, joka sisällytettiin myös työterveydenhuoltolakiin. Tämä avasi keskustelua työhyvinvoinnin kehittämisestä suunnitelmallisemmin. Erilaiset työkykyä tukevat toimikunnat, kuten tyky-toimikunnat, järjestivät liikuntapäiviä ja muita hyvinvointia tukevia aktiviteetteja, jotka auttoivat työhyvinvoinnin ylläpitämisessä (Kauhanen 2016, 24–25).

Rauramon (2012) mukaan työhyvinvointi on tiiviisti sidoksissa ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, sillä työ vaikuttaa merkittävästi elämänlaatuun. Työn ja vapaa-ajan tasapaino määrittelee monien ihmisten hyvinvoinnin. Työ tarjoaa sosiaalista vuorovaikutusta, mielekkäitä tehtäviä, taloudellista turvaa sekä elämän rytmiä, mutta myös yksityiselämän olosuhteet, kuten talous, elämäntavat ja ihmissuhteet, vaikuttavat työssä jaksamiseen. Hyvinvointi on henkilökohtainen kokemus ja sen määrittäminen on yksilön vastuulla. Jotta hyvinvointi voidaan saavuttaa, ihmisen on tärkeää elää arvojensa mukaisesti, tunnistaa omat tarpeensa ja tehdä tietoisia valintoja paremman elämän ja työn puolesta (Rauramo 2012, 10).

Työhyvinvointi on noussut organisaation menestystekijäksi ja siihen liittyvät teemat, kuten työviihtyvyys, työtyytyväisyys ja työkyky, ovat olleet keskeisiä tutkimuskohteita. Vaikka työelämän kuormittavuus ja stressi ovat vähentyneet, parannettavaa on edelleen, erityisesti työkyvyttömyyseläkkeiden ja sairauspoissaolojen kustannusten osalta (Kauhanen 2016, 13). Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin laajasti, sisältäen fyysisen terveyden ja turvallisuuden lisäksi myös psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin, mikä korostaa hyvinvoinnin kokonaisvaltaisuutta (Kehusmaa 2011, 14).

4.2 Psykologinen turvallisuus

Psykologinen turvallisuus viittaa ympäristöön, jossa yksilöt tuntevat olonsa turvalliseksi esittääkseen mielipiteitään, ottamaan sosiaalisia riskejä ja osallistuakseen avoimeen keskusteluun ilman pelkoa rangaistuksista tai nöyryytyksestä. Tämä ilmiö edistää oppimista ja yhteistyötä ja organisaatiot,

joissa psykologinen turvallisuus on vahva, ovat usein innovatiivisempia ja ketterämpiä reagoimaan muutoksiin. Psykologinen turvallisuus vahvistaa kykyä omaksua uutta tietoa ja rohkaisee työntekijöitä jakamaan ideoitaan, mikä lisää luottamusta ja osallistumista (Yli-Kaitala & Toivanen, 2021). Työyhteisössä psykologinen turvallisuus ilmenee erilaisten näkemysten avoimena vaihtona ja mahdollisuutena oppia konflikteista. Johtajat voivat vaikuttaa merkittävästi tähän turvallisuuteen osoittamalla avoimuutta, kuuntelemalla aktiivisesti ja luomalla ilmapiirin, jossa virheet hyväksytään osana oppimisprosessia. Tämä edistää jatkuvaa kehitystä ja uuden oppimista, esimerkiksi uuden teknologian käyttöönotossa (Yli-Kaitala & Toivanen, 2021). Yhteistyön onnistuminen monimutkaisissa ympäristöissä edellyttää avoimuutta ja jatkuvaa palautteenantoa. Esimiehen tehtävä on tukea tätä ilmapiiriä olemalla avoin, osallistava ja valmiina keskustelemaan vaikeistakin aiheista. Näin luodaan kulttuuri, jossa epäonnistumisetkin nähdään oppimismahdollisuuksina (Yli-Kaitala & Toivanen, 2021). Psykologisen turvallisuuden edistämiseksi tarvitaan rohkeutta kokeilla ja epäonnistua. Tämä vaatii myös itsetuntemusta ja taitoa johtaa itseään, jotta voi tunnistaa, mikä tuo energiaa ja mikä kuormittaa. Esihenkilöiden rooli on keskeinen: Heidän tulee näyttää esimerkkiä siitä, että oppiminen on jatkuvaa ja että omat puutteetkin voi tuoda esiin ilman pelkoa (Lyytinen & Pääkkönen, 2022).

Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä työntekijät voivat tulla töihin omana itsenään, tuntee kuuluvansa tärkeään ryhmään ja jakaa ajatuksiaan avoimesti. Tämä luo pohjan onnistuneelle yhteistyölle ja jatkuvalle kehitykselle (Yli-Kaitala & Toivanen, 2021).

5 Kehittämistyön kuvaus

Toiminnallisten menetelmien opinnäytetyön kohdeyleisöksi valikoitui vaativan tason lastensuojelulaitoksen osaston henkilökunta, missä myös itse työskentelen. Aikomuksenani oli aluksi järjestää osaston nuorille toiminnallinen tapahtuma, mutta vaihdoin asiakkaat henkilökuntaan, koska yksikön nuorten osallistumisprosentti kaikkeen yhteistoiminnalliseen oli hyvin vähäistä sillä hetkellä. Keskustelin asiasta yksikön esimiehen kanssa ja tulimme päätökseen, että tapahtuman järjestäminen henkilökunnalle olisi kokonaisuutta hyödyttävämpää kuin yhdelle tai kahdelle nuorelle. Hyvinvoiva työyhteisö heijastuu suoraan nuoriin.

5.1 Kehittämistyön menetelmät

Kehittämistehtävissä käytettävät menetelmät valitaan aina tapauskohtaisesti sen perusteella, mikä on kulloinkin sopivin. Salosen (2013, 22) mukaan ei ole olemassa yhtä menetelmää, joka olisi muita parempi tai ylivertainen. Valitsin toiminnallisen kehittämistyön menetelmiksi dialogisen keskustelun ja osallistuvan havainnoinin.

Dialoginen keskustelu

Yhteistoiminta ja dialogi aktivoivat työyhteisöjen jäseniä keskustelemaan enemmän, edistäen toistensa parempaa tuntemusta ja työn ymmärtämistä. Aidon kuuntelun myötä viestintä paranee, mikä luo luottamusta ja estää epäonnistumisia kehittämisessä. Isaacsin (Isaacs 2001) mukaan dialogissa kaikki osapuolet kuuntelevat ja kunnioittavat toisiaan sekä tarkastelevat asioita avoimesti ja rauhallisesti. Dialogin avulla työyhteisöissä voi syntyä uutta tietoa ja luovuutta, sillä se on asenne, ei vain menetelmä ja mahdollistaa uusien ratkaisujen löytymisen.

Sitran julkaisussa Heikka (Heikka 2018) kuvaa dialogin olevan tasavertaista vuoropuhelua, jossa ei keskitytä vain omien näkemysten läpiviemiseen, vaan pyritään tietoisesti ja vilpittömästi kuuntelemaan myös muiden, usein omista näkemyksistä poikkeavia mielipiteitä. Tällaisen vuorovaikutuksen kautta on mahdollista yhdistää eri näkemyksiä ja luoda jotakin uutta, joka voi palvella kaikkia osapuolia. Dialogi tukee arvoperustaista kehittämistä, mikä vahvistaa ihmisten sisäistä motivaatiota ja sitoutumista muutokseen ja kehitykseen. Keskeistä dialogissa on se, että se perustuu kokemuspuheeseen, jossa

jokainen jakaa omia henkilökohtaisia kokemuksiaan ja tuntemuksiaan avoimesti.

Heikka (Heika 2018) esittää dialogin teesejä yhteiskunnallisen keskustelun kehittämiseksi. Ensimmäinen teesi korostaa, että dialogille on tarvetta, koska ilman sitä saatetaan käyttää aikaa ja resursseja väärin ongelmien ratkaisemiseen. Toiseksi, rooleista luopuminen on tärkeää, jotta neuvottelutilanteissa voidaan puhua ja kuunnella aidosti. Fyysiset esteet, kuten pöydät ja tuolit, voi jopa poistaa tilasta luoden avoimemman ja rennomman ilmapiirin, jossa keskustelijat voivat jakaa kokemuksiaan suoraan ja henkilökohtaisesti. Kolmantena Heikka korostaa niiden ihmisten mukaan ottamista, jotka jäävät usein syrjään tai joita ei yleensä kutsuta mukaan päätöksentekoon. Dialogi on sitä vahvempaa, mitä moninaisempia näkemyksiä ja kokemuksia on mukana.

Osallistuva havainnointi

Osallistuva havainnointi on tutkimusmenetelmä, jossa tutkija on aktiivisesti mukana tutkittavassa ryhmässä tai toiminnassa ja havainnoi sen toimintaa sisältäpäin. Tämä menetelmä on erityisen hyödyllinen, kun halutaan ymmärtää ryhmän käyttäytymistä, vuorovaikutusta ja kulttuuria aidoissa tilanteissa. Tutkija voi olla joko avoimesti mukana osallistujana, jolloin kaikki tietävät hänen tutkimusroolistaan tai hän voi osallistua ilman, että ryhmän jäsenet tietävät hänen olevan tutkija. Osallistuva havainnointi tarjoaa tutkijalle mahdollisuuden kokea tapahtumat ja ilmiöt samoin kuin tutkimuksen kohteena olevat henkilöt, mikä antaa syvällisempää tietoa. Tärkeää osallistuvassa havainnoinnissa on tasapainottelu aktiivisen osallistumisen ja objektiivisuuden välillä. Tutkijan tulee osallistua riittävästi ymmärtääkseen ilmiön, mutta samalla säilyttää tarpeellinen etäisyys, jotta hän voi tehdä puolueettomia havaintoja (Kananen 2015, 137-138).

Lokakuussa 2023, aloittaessani uudessa työpaikassani ja perehtyessäni sen toimintatapoihin ja rakenteisiin, kiinnitin huomiota siihen, että yksikön toiminnassa olisi parantamisen varaa erityisesti avoimen keskustelun osalta. Havaitsin, että kalenteriin varattu, säännöllinen aika vapaalle ja rakenteelliselle keskustelulle oli vähäistä, mikä rajoitti työntekijöiden mahdollisuuksia käsitellä työhön liittyviä kysymyksiä ja haasteita yhdessä. Tämä puute tuntui erityisen merkittävältä, kun peilasin sitä aikaisempiin kokemuksiini.

Työhistoriani, joka käsittää 16 vuotta erilaisissa sijaishuollon yksiköissä, on opettanut minulle, kuinka tärkeää on, että työn rakenteet mahdollistavat avoimen ja luottamuksellisen vuoropuhelun. Avoin keskustelu ei vain tue

yksilöllistä jaksamista, vaan edistää myös koko työyhteisön hyvinvointia. Kun työntekijät saavat mahdollisuuden jakaa ajatuksiaan, tunteuksiaan ja kokemuksiaan vapaasti, he voivat käsitellä työn haasteita yhdessä ja luoda ratkaisuja, jotka hyödyttävät sekä työprosessia että yksilöiden hyvinvointia. Aiemmissa työpaikoissani, joissa avoimeen dialogiin varattiin säännöllisesti aikaa, huomasin että se vaikutti suoraan työhyvinvointiin. Työntekijät kokivat tullessaan kuulluiksi ja pystyivät ilmaisemaan ajatuksiaan ilman pelkoa. Tämä luo turvallisemman työympäristön, jossa ongelmat eivät jää kytämään pinnan alle, vaan ne käsitellään avoimesti ja rakentavasti. Lisäksi avoin keskustelu lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vahvistaa luottamusta kollegoiden välillä, mikä on erityisen tärkeää vaativissa työympäristöissä, kuten sijaishuollossa.

Toiminnallisen iltapäivän, joka keskittyi työhyvinvointiin sekä yksilön ja yhteisön vahvuuksiin, tavoitteena oli luoda tilaisuus myös avoimelle ja rakentavalle dialogille, vaikka käytettävissä oleva aika oli rajallinen. Erityisesti 3-vuorotyötä tekevien työntekijöiden yhteinen aika on usein hyvin rajoitettua, minkä vuoksi oli tärkeää, että tämä hetki hyödynnettiin mahdollisimman tehokkaasti. Tällaiset vuorovaikutushetket tarjoavat työntekijöille mahdollisuuden jakaa ajatuksia, käsitellä työyhteisön haasteita ja vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä puolestaan tukee sekä yksilön että koko työyhteisön hyvinvointia.

5.2 Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys ja prosessi

Päätin toteuttaa opinnäytetyön työhyvinvointiin liittyen toiminnallisena projektina ja siitä syntyi ajatus järjestää työhyvinvointipäivä. Aluksi laadin suunnitelman päivän käsiteltävistä teemoista ja kävin keskustelua yksikön esimiehen kanssa. Suunnitelman kehittäminen jatkui koko suunnitteluvaiheen ajan. Keskeiseksi teemaksi nousi yksikön henkilökunnan omat vahvuudet, koska kuudentoista vuoden lastensuojelun sijaishuollon ohjaajana tuoman työkokemuksen kautta, olen nähnyt muutamissa työyhteisöissä miten yksilön vahvuuksien tiedostaminen ja hyödyttäminen osana kokonaisuutta voi saada aikaan. Pysin tuomaan oman työkokemukseni ja työyhteisökokemuksien kautta saamaani oppia päivän sisältöön.

Yksikön esimiehen kanssa sovimme päivän toteutukselle. Päivän tarkoitus oli hyödyntää moniammatillisen työryhmän vahvuuksia ja ideoita. Toiminnallinen opinnäytetyö rakentuu kahdesta osasta: prosessiin suunnittelusta ja itse toiminnallisesta osuudesta. Päivän tavoitteena oli edistää yhteisöllisyyttä, keskittyä yksilöiden ja yhteisön vahvuuksiin sekä tukea henkilökunnan työssäjaksamista. Toiminnallisen opinnäytetyöni projektisuunnitelma eteni lineaarisesta mallista käyttäen, hyödyntäen Kari Salosen (Salonen 2013) prosessikuvausta. Tavoitteen määrittely – Suunnittelu-Toteutus-Päätäminen ja

arvointi (Salonen 2013). Hyvinvoivan työyhteisön merkitys ihmissuhdetyössä ja yksilöiden vahvuuksien validoinnista osana kokonaisuutta.

KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI

ALOITUS	SUUNNITTELU	TOTEUTUS	PÄÄTTÄMINEN JA ARVIOINTI
<ul style="list-style-type: none"> Marraskuu 2023 Keskustelua yksikön esimiehen kanssa kehittämistyön sisällöstä Aiheen rajaaminen ja kohdeyleisön valinta Idean esittely yksikön esimiehelle 	<ul style="list-style-type: none"> Joulukuu 2023-Tammikuu 2024 Suunnitelman ja kehittämistyön sisällön luominen Perehtyminen käsiteltävään teemaan Teoreettisen viitekehyksen valinta Tutkimuslupa Kehittämispäivän valinta 	<ul style="list-style-type: none"> Tammikuu 2024 Työhyvinvointiin keskittyvän iltapäivän toteutus yksikön työntekijöille Tuotetun aineiston dokumentointi ja avoimen keskustelun pääteemojen kirjaaminen Palautteen kerääminen 	<ul style="list-style-type: none"> Kevät /syky 2024 Aineiston kokoaminen yhteen Aineiston arviointi ja jatkokehittäminen Aiheen raportointi ja viimeistely

Kuva 3 Kehittämistyön prosessi

5.3 Voimavarakeskeinen työote

Suunnitelin käyttäväni ohjauksessa voimavarakeskeistä lähestymistapaa. Voimavarakeskeinen lähestymistapa korostaa yksilöiden vahvuuksia ja resursseja, keskittyen siihen, miten nämä voivat auttaa ratkaisujen löytämisessä ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Tämä ajattelutapa pohjautuu sosiaalialalla laajasti käytettyihin periaatteisiin, joissa tavoitteena on tukea ihmisiä löytämään omat voimavaransa ja hyödyntämään niitä käytännössä (Toikko & Rantanen 2009). Voimavarakeskeisyyttä käytetään usein esimerkiksi työnohjaus- ja työhyvinvointiprosesseissa, joissa pyritään aktivoimaan yksilöiden ja ryhmien omia kykyjä ja potentiaaleja (Laine 2017, 91-92).

Suomalaisessa kontekstissa voimavarakeskeinen lähestymistapa liittyy myös vahvasti positiiviseen psykologiaan, joka keskittyy ihmisten vahvuuksien ja myönteisten ominaisuuksien tukemiseen (Uusitalo-Malmivaara 2014, 63-70). Tärkeä osa tätä työskentelytapaa on usko siihen, että jokaisella on mahdollisuus ja kyky edistää omaa hyvinvointiaan, kunhan heillä on siihen tarvittavat työkalut ja tuki. Voimavarakeskeisyys soveltuu erinomaisesti myös ryhmätyöskentelyyn, sillä se vahvistaa ryhmän yhteisiä resursseja ja auttaa yhteisöä löytämään omia tapoja kehittää toimintaansa ja työhyvinvointiaan

Voimavarojen korostaminen tuo mukanaan rakentavaa ja positiivista ilmapiiriä, joka edistää sekä yksilön että yhteisön hyvinvointia (Häkli ym. 2015, 15-16).

6 Opinnäytetyön toteutus

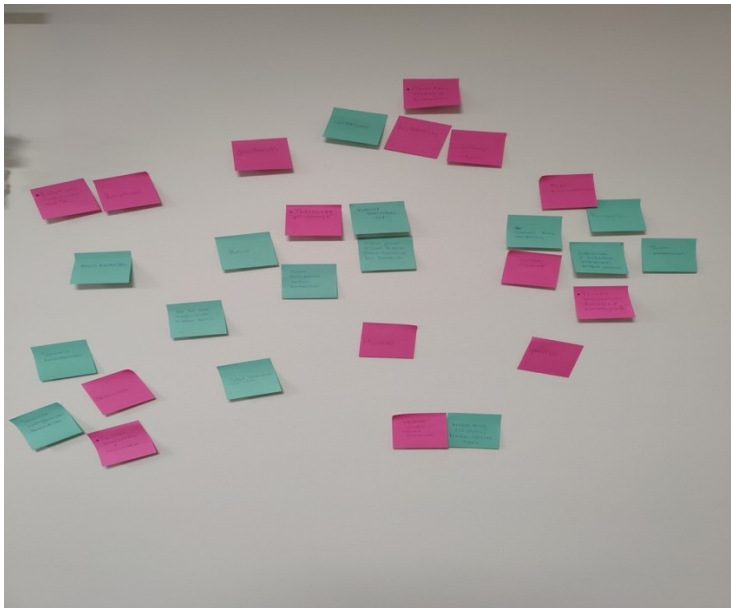
6.1 Työyhteisöpäivän toteutus

Opinnäytetyön toiminallinen osuus järjestettiin tammikuun 2024 lopussa. Toiminnalliseen osuuteen osallistuvat työntekijät eivät tienneet ennalta päivän sisällöstä. Toiminnan oli tarkoitus alkaa klo.10:00, mutta sijaishuollon työn yllätyksellisyys siirsi aloitusta kahdella tunnilla, johtuen akuutista työtehtävästä yhden sijoitetun nuoren kohdalla. Toiminnalliseen osuuteen oli varattu aikaa n.3 tuntia ja se järjestettiin yksikön kokoustilassa. Aloitin päivän kertomalla lyhyesti opinnäytetyöstäni ja sen tavoitteista. Kerroin, että päivän tarkoituksena on pohtia omia ja ryhmän vahvuuksia, työryhmän ja työhyvinvoinnin merkitystä työssäjaksamiseen ja tehdä edellä mainittujen teemojen pohjalta muutamia harjoituksia ja tehtäviä.

Päivän ohjelma, aiheet ja tehtävät olivat nähtävillä kokoustilan isolla näytöllä powerpoint-esityksenä. Päivän teemoihin liittyen alustuksena näytin työryhmälle tutkimuksen vahvuuksien voimasta työpaikoilla. Vahvuudet voidaan tiivistetysti jakaa neljään osaan. Omien vahvuuksien kanssa toimiminen työssä on liitoksissa autenttisuuteen, minän eheyteen ja itsensä toteuttamisen kokemiseen, mitkä ovat hyvinvointiin linkittyneitä ja osa psykologisia perustarpeita. (Ryan & Deci 2000, 68-79) Omien vahvuuksien käyttäminen työssä vahvistavat tunnetta kyvykkyydestä, millä on suora vaikutus motivaation tunteen kokemiseen. Vahvuuksien käyttäminen työssä muodostavat niin yksilö- kuin organisaatiotasoa hyödyttävän voimavaran. Omien vahvuuksien parissa työntekeminen edistää myönteisten tunteiden kokemista, millä on positiivinen vaikutus mm. Luovuuteen, hyvinvointiin, resilienssiin (Fredrickson 2001, 218–226). Sosiaalialan työyhteisöt ovat monenkirjavia ja oman kokemukseni mukaan täynnä ”persoonia”, kenellä kaikilla on omassa elämässään hankittuja vahvuuksia ja niiden tunnistaminen ja ottaminen osaksi työyhteisön toimintaa vahvistaa osaamista ja työn tekemisen mielekkyyttä. Positiivisen johtamisen kautta voidaan saavuttaa jokaisen työntekijän yksilöllisten vahvuuksien hyödyntäminen osana työyhteisön ammatillista työnkuvaa(Wood ym. 2011, 15–19).

Ensimmäisenä toiminnallisena harjoituksena kaikki osallistujat tekivät yksilön vahvuuksia analysoivan ”Via Character Survey”-testin internetissä. Testi perustuu positiivisen psykologian teoriaan ja on tieteelliseen tutkimukseen pohjautuva luonteenvahvuustesti. Kysymyksiä testissä on 120kpl ja

vastausvaihtoehtoja viisi (väittäjä sopii minuun erittäin hyvin – sopii minuun suurimmaksi osaksi – sopii minuun jossain määrin – sopii minuun vähän – ei sovi minuun ollenkaan). Vastausten perusteella testi jaotteli vastaajan vahvuuksia kolmeen eri osaan. Ydinvahvuudet, keskivahvuudet, kehitettävät vahvuudet. Kaikki osallistujat saivat värikkäät post-it laput, mihin jokainen sai valita testin raportissa luetelluista viidestä ydinvahvuudesta omavalintaisesti kolme ja kirjoitti ne erillisille post-it lapuille. Ryhmittelin vahvuudet huoneen seinälle kaikkien nähtäväksi (kuva 3). Reiluus/ystävällisyys sekä huumori korostuivat vastauksissa rehellisyyden ja sosiaalisen älykkyyden rinnalla, mitkä kaikki ovat hyvin tärkeitä luonteenpiirteitä sosiaalialalla työtä tekeväille.



Kuva 4 Yksilön vahvuudet

Kävimme avointa keskustelua tuloksista ja siitä miltä testin tekeminen oli tuntunut. Osalle porukasta testissä oli ollut liikaa kysymyksiä, mutta kaikki allekirjoittivat tuloksissa esitettyjen omien ydinvahvuksiensa olevan paikkaansapitäviä. Keskustelussa nousi korostuneesti esille huumorin merkitys psykososiaalisesti kuormittavassa työympäristössä ja miten henkisesti haasteellisten tilanteiden, - keskusteluiden jälkeen huumori voi keventää työntekijän kokemaa kuormitusta ja laukaista tilanteen jälkeisen tunnelastin. Seuraavat kysymykset olivat tukena avoimessa keskustelussa.

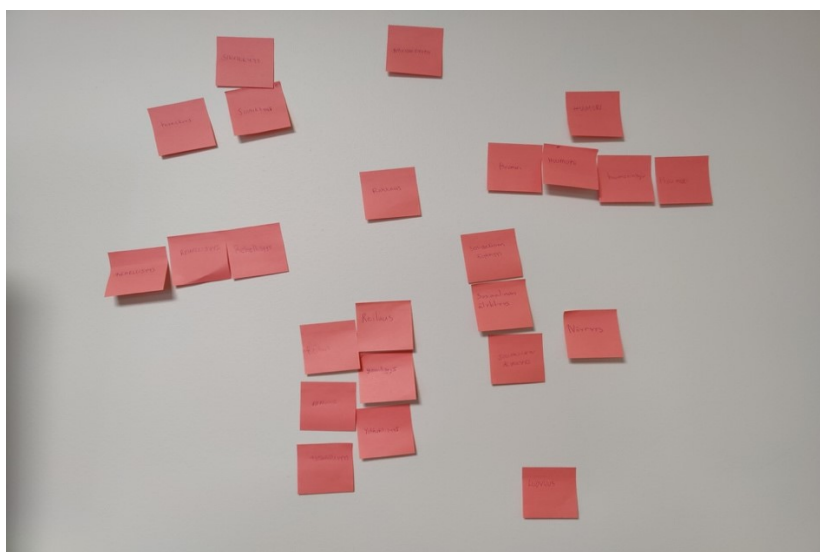
- Missä tilanteissa omat luontenvahvuudet pääsevät parhaiten esiin?
- Mitä luontenvahvuuksia haluaisitte käyttää työssänne enemmän?
- Tunnistetaanko ja hyödynnetäänkö luontenvahvuuksianne työyhteisössä?

Testin tuloksia olisi voinut käsitellä laajemminkin, koska testin tulokset ovat jaettu ydinvahvuuksiin, keskivahvuuksiin ja kehitettäviin vahvuuksiin. Rajallisen aikataulun vuoksi keskityimme vain ydinvahvuuksien käsittelyyn. Toiminnallisen päivän tarkoituksena oli tehdä matka yksilön kautta yhteisöön.

Toisena toiminnallisena harjoituksena toteutin avoimeen keskusteluun pohjautuvan harjoitteen yksilön vahvuuksien huomioimisessa ja hyödyntämisessä työyhteisöä rikastuttavana ja ammatillista kokonaiskuvaa täydentävänä lisäarvona. Harjoituksen tarkoituksena oli avoimen keskustelun kautta tehdä näkyväksi yksilöiden eroavaisuuksien ja luontaisten vahvuuksien sekä mielenkiintojen hyödyntäminen osana suurempaa kokonaisuutta. Esimerkkinä työntekijä, kenen vahvuus on vuorovaikutustilanteet asiakkaiden sekä eri yhteistyötahojen kanssa, mutta kirjallinen tuottaminen on hänelle haastavaa ja vie paljon työaika vs. työntekijä kenelle kirjallinen tuottaminen ei tuota haasteita ja jopa voi nauttia siitä. Työtehtävien jakaminen vahvuuksien mukaan voi tuoda helpotusta työn kuormittavuuteen. Toki liiallinen työtehtävien selkeä jakautuminen työntekijöiden vahvuuksien ympärille ei kehitä juuri niitä vahvuuksia missä kehittämistä olisi.

Työyhteisön pelisäännöt

Tehtävän tarkoituksena oli käydä avoin keskustelu työyhteisön pelisäännöistä ja määritellä yhteiset arvot sekä toimintatavat, joita työyhteisössä arvostetaan. Kukin osallistuja kirjoitti 3–5 itselleen tärkeää pelisääntöä erillisille post-it-lapuille ja näiden pohjalta luotiin yhteinen taulu, joka esittelee työyhteisön yhteiset pelisäännöt.



Kuva 5 Yksilön arvostamat työyhteisön pelisäännöt

Osallistujat nostivat esille useita teemoja, joita he pitivät tärkeinä työyhteisön pelisääntöinä. Luotettavuus korostui vahvasti, sillä sen koettiin olevan keskeinen tekijä työyhteisön toimivuudessa ja ilmapiirissä. Jokainen halusi voida luottaa siihen, että muut noudattavat sovittuja periaatteita ja pitävät lupauksensa. Toinen merkittävä esiin noussut arvo oli toisten kunnioitus. Osallistujille oli tärkeää, että jokainen kokee tulevansa kuulluksi ja arvostetuksi, ja että erilaiset mielipiteet ja taustat huomioidaan yhteisessä toiminnassa.

Positiivinen ja kannustava ilmapiiri nähtiin myös välttämättömänä osana työyhteisön hyvinvointia. Osallistujat kokivat, että toisten onnistumisten tukeminen ja kannustaminen edistää sekä yksilöllistä että yhteistä menestystä, ja sillä on suuri merkitys työssä jaksamisen kannalta. Rehellisyys nousi esiin yhtenä tärkeimmistä arvoista. Avoimuus ja asioiden esille nostaminen rakentavassa hengessä koettiin olennaisiksi, jotta työskentely voisi olla sujuvaa ja että kaikki voisivat luottaa toistensa toimintaan.

Lisäksi työyhteisön yhteiset toimintatavat saivat kannatusta. Selkeiden ja kaikkia koskevien sääntöjen noudattaminen auttaa välttämään epäselvyyksiä ja parantaa tiimityön sujuvuutta, mikä puolestaan edistää työyhteisön yhteistä toimivuutta ja tehokkuutta. Avoimen Keskustelun aikana osallistujat nostivat esille pelisääntöjen konkreettista merkitystä arjessa ja työssä. Seuraavat kysymykset johdattelivat avointa keskustelua :

- Miten voimme parantaa luottamusta työyhteisössä?
- Millä tavoin kunnioitus näkyy päivittäisessä toiminnassamme?
- Miten voimme kannustaa toisiamme tehokkaammin?
- Miten rehellisyyttä ja avointa viestintää voidaan edistää niin, että se ei vahingoita ilmapiiriä?

Osallistujat olivat yhtä mieltä siitä, että jokainen näistä pelisäännöistä vaatii jatkuvaa huomiota ja ylläpitoa, jotta ne voisivat toteutua aidosti käytännössä. Keskustelun perusteella työyhteisölle luotiin seuraavat yhteiset pelisäännöt (kuva 5).

Työyhteisön pelisäännöt

Luottamus: Rakennamme luottamusta avoimuuden ja vastuullisuuden kautta. Jokainen toimii sovittujen sääntöjen mukaan ja kantaa vastuunsa.

Kunnioitus: Kunnioitamme toisiamme sekä yksilöinä että ammattilaisina. Hyväksymme ja arvostamme erilaisia näkemyksiä ja taustoja.

Kannustaminen: Tuemme ja kannustamme toisiamme, arvostamme onnistumisia ja opimme haasteista yhdessä.

Rehellisyys: Olemme rehellisiä ja avoimia, ja nostamme asiat esille rakentavasti.

Selkeät toimintatavat: Noudatamme yhdessä sovittuja toimintatapoja ja pidämme huolen, että ne ovat selkeät ja kaikkien tiedossa.

Kuva 6 Työyhteisön pelisäännöt

Työyhteisön pelisäännöt ovat perusta sujuvalle ja toimivalle työympäristölle, jossa jokainen tietää omat ja muiden vastualueet sekä yhteisesti sovitut toimintatavat. Kun säännöt on selkeästi määritelty ja niistä on yhdessä sovittu, ne luovat pohjan reilulle ja tasa-arvoiselle työskentelylle. Pelisäännöt auttavat varmistamaan, että kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti ja että työ sujuu sujuvasti ilman turhia väärinkäsityksiä. Hyvin laaditut pelisäännöt tukevat tiimityötä, edistävät avointa viestintää ja luovat turvallisen ympäristön, jossa jokainen voi esittää mielipiteitään ja antaa palautetta. Säännöt auttavat myös ratkaisemaan mahdollisia ristiriitoja, sillä niiden avulla kaikki tietävät, miten tilanteissa tulee toimia ja mihin periaatteisiin päätökset perustuvat. Työyhteisön arki on monesti kiireistä ja vaativaa ja ilman selkeitä pelisääntöjä voi syntyä sekaannuksia ja epäselvyyksiä. Kun pelisäännöt ovat kunnossa, se antaa kaikille mahdollisuuden keskittyä omaan työhönsä tehokkaasti ja luottavaisesti. Tämä lisää työviihtyvyyttä ja parantaa koko yhteisön hyvinvointia.

6.2 Työyhteisöpäivän yhteenveto

Keskustelun pohjalta syntyneet pelisäännöt kuvastavat työyhteisön yhteisiä arvoja ja tukevat sen jäsenten hyvinvointia sekä yhteistyötä. Pelisäännöt auttavat rakentamaan luottamusta, lisäävät työskentelyn sujuvuutta ja vahvistavat yhteisöllisyyttä työpaikalla. Näiden periaatteiden noudattaminen vaatii jokaiselta sitoutumista ja jatkuvaa huomiota, jotta työyhteisö voisi toimia parhaalla mahdollisella tavalla. Työhyvinvointipäivän onnistuminen perustui siihen, että osallistujat olivat aktiivisia ja halukkaita kehittämään yhteisiä työprosesseja. Vapaalle keskustelulle varattu aika sopi hyvin tämän tyyppiselle

työskentelylle, sillä se mahdollisti ryhmän etenemisen heidän tahtomassaan tahdissa ja suuntauksessa. Oli ilahduttavaa huomata, että ryhmä oli motivoitunut pohtimaan syvällisemmin omia vahvuuksia ja myös toimivaa työyhteisöä ohjaavia pelisääntöjä. Avoimen keskustelun kautta osallistujat löysivät vastauksia keskinäisellä vuoropuhelulla. Työhyvinvointipäivä tarjosi mahdollisuuden kehittää yhteistä työtä ja ei jäänyt erilliseksi tapahtumaksi, vaan päivän aikana käsiteltyjä asioita ja päätöksiä on jo alettu viedä osaksi päivittäistä työtä ja vakiinnuttamisprosessi on käynnissä. Työyhteisön käytännöt ja yhteiset pelisäännöt kehittyvät ajan myötä ja kehitystyö on jatkuva prosessi. Kokemukseni mukaan työhyvinvointipäivän ei tarvitse olla pelkkä virkistyspäivä, jossa arjen haasteet unohdetaan. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä ja työnantajan järjestämä ja rahoittama työhyvinvointipäivä voi myös toimia työyhteisön kehittämisen välineenä. Kaikessa kehittämistyössä on tärkeää ottaa huomioon työntekijöiden hyvinvointi.

7 Lopuksi

Tavoitteena oli luoda tilaisuus, joka edistäisi yhteisöllisyyttä ja tukisi työhyvinvointia samalla vahvistaen tiimin jäsenten keskinäistä yhteenkuuluvuutta. Tilaisuudessa hyödynnettiin osallistavia ja toiminnallisia menetelmiä, joiden tarkoituksena oli parantaa tiimihenkeä ja lisätä vuorovaikutusta. Kuitenkin, ryhmätilanteissa kaikki eivät välttämättä tunne oloaan mukavaksi, mikä voi muodostua haasteeksi. Tämän vuoksi oli tärkeää tarjota kannustavaa esimerkkiä ja rohkaista osallistujia aktiivisuuteen. Suunnittelussa otettiin huomioon myös se, miten vastaavia tapahtumia voisi järjestää helposti tulevaisuudessa. Tämän vuoksi tapahtuma pidettiin työpaikalla, mikä helpotti käytännön järjestelyjä ja vähensi esimerkiksi siirtymisiin ja aikatauluihin liittyviä haasteita.

Työhyvinvoinnilla viitataan niihin tekijöihin, jotka liittyvät työn laatuun ja työympäristöön ja jotka vaikuttavat työntekijän kokemuksiin työn mielekkyydestä, motivaatiosta sekä fyysisestä ja henkisestä terveydestä. Lastensuojelutyö on erityisen vaativaa ja kuormittavaa, joten on tärkeää varmistaa työntekijöiden hyvinvointi, jotta he jaksavat suoriutua tehtävistään ja voivat tarjota lapsille parhaan mahdollisen tuen. Työntekijöiden hyvinvointi on keskeistä, sillä se vaikuttaa suoraan heidän kykynsä huolehtia lasten tarpeista ja luoda turvallinen ja vakaa ympäristö heille. Työhyvinvointi paranee erityisesti hyvän johtamisen, työyhteisön tuen ja työntekijöiden osallistamisen kautta. On myös merkittävää, että työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi.

Työhyvinvoinnin edistäminen on jatkuva ja kokonaisvaltainen prosessi, joka vaatii sekä organisaation sitoutumista että työntekijöiden aktiivista osallistumista. Se ei ole pelkästään yksittäisiä toimia, vaan vaatii jatkuvaa kehittämistä ja huomion kiinnittämistä työntekijöiden hyvinvointiin. Työntekijöille on tärkeää antaa mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja ympäristöönsä, sekä osallistua työyhteisön kehittämiseen ja päätöksentekoon. Työnantajan tulee myös ymmärtää, että työhyvinvoinnin tukeminen lisää tehokkuutta, parantaa työn tuloksia ja vähentää sairauspoissaoloja, mikä lopulta säästää kustannuksia. Hyvinvoivat työntekijät ovat yritykselle myös kilpailuetu, sillä hyvä maine houkuttelee uusia työntekijöitä ja parantaa organisaation mainetta.

Tapahtumien järjestäminen, jotka tukevat työhyvinvointia, vaatii huolellista suunnittelua ja toteutusta. Jo työvuorojen laatimisessa on otettava tapahtuma huomioon, jotta osallistuminen on mahdollista kaikille. On tärkeää valita tehtäviä ja aktiviteetteja, jotka sopivat henkilökunnalle ja luovat positiivisen ilmapiirin. Tapahtumien tulisi olla rentoja ja vapaaehtoisia, jotta ne eivät aiheuta lisäpainetta tai velvollisuutta osallistua. Kehittämistyöhön valittiin toiminnallisia

menetelmiä, jotka aktivoivat osallistujia ja rohkaisevat ilmaisemaan itseään. Liikunta ja toiminnallisuus virkistävät, vapauttavat ryhmän ilmapiiriä ja tuovat iloa sekä uusia näkökulmia työhön.

Lähteet

Eriksson, P. & Korhonen, P. 2022. ”Kiitos kun pidätte huolta, että asiat olisi minulla hyvin” Kysy ja kuuntele -hankkeen loppuraportti. THL raportti 3/2022. Viitattu 20.08.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-851-4>

Forss, P. & Vatula-Pimiä, M. 2014. Sosiaalinen turva ja hyvinvointi. Porvoo. Bookwell Oy.

Fredrickson, B. L. 2001. The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. American Psychologist. Viitattu 20.04.2024. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3122271/>

Heinonen, H. 2016. Lastensuojelu ja lapsen etu. Teoksessa Törrönen, M., Hänninen, K., Jouttimäki, P., Lehto-Lundén, T., Salovaara, P., Veistilä, M., Anttonen, A. & Jouttimäki, P. Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus Oy. Viitattu 20.04.2024

Heikka, T. 2018. Dialogin vuoro: Viisi teesiä päättäjille rakentavasta yhteiskunnallisesta keskustelusta (Sitran selvityksiä 129). Sitra. Viitattu 24.10.2024. <https://www.sitra.fi/julkaisut/dialogin-vuoro/>

Hujala, A., Puonti, A. & Saarnio, T. 2004. Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi. Viitattu 20.04.2024.

Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito: Uraauurtava lähestyminen liike-elämän viestintään. Helsinki. Kauppakamari. Viitattu 24.10.2024

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitat opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.10.2024

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämishojelman laatiminen. Helsinki. Kauppakamari. Viitattu 18.10.2024

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kauppakamari. Viitattu 05.09.2024

Kukkonen, Anu 2020. Työhyvinvoinnin tukeminen säästää. JAMK Journal of Healthand Social Studies. Viitattu 15.03.2024. <https://verkkoledet.jamk.fi/jhss/files/2020/10/2020-e4.pdf>

Häkli, J., Kallio, K. & Korkiamäki, R. 2015. Myönteinen tunnistaminen. Nuorisotutkimusseura ry. Tampere. Juvenes. Viitattu 18.10.2024

Laine, P. 2017. Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatioissa. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C:21. Turun yliopiston kasvatustieteidenlaitos. Viitattu 20.9.2024.

https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/150784/Laine_Osaaminen_hyvinvointi_sosiaalinen_vastuu_tyorganisaatioissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laki lastensuojelulain muuttamisesta 542/2019. Viitattu 20.5.2024.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190542>

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta 741/2023 – Ajantasainen lainsäädäntö- FINLEX®. Viitattu 20.5.2024.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230741 - Lidm4611191752208>

Lastensuojelulaki 417/2007 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®. Viitattu 15.05.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L4>

Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:28. Viitattu 20.8.2024.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162414/STM_2020_28_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lindberg, P. & Yliruka, L. 2023. Lastensuojelun uudistuksen tavoitteeksi hyvinvoiva lapsi ja nuori – kaikista lähtökohdista. THL päätösten tueksi 8/2023. Viitattu 20.9.2024

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146497/PT%202023_008_28042023%20webS.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Lyytinen, N. & Pääkkönen, S. 2022. Ole oma pomosi. Helsinki. Otava. Viitattu 15.03.2024.

Manka, M., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere. Tammerprint Oy. Viitattu 15.3.2024.

<https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>

Pekkarinen E. 2022. Lapsiasiavaltuutetun vuosikertomus 2023.

Lapsiasiavaltuutetun toimiston julkaisu 2024:2. Viitattu 20.08.2024.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165531/Lapsiasiavaltuutetun%20vuosikertomus%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo: Bookwell Oy. Viitattu 20.08.2024

Ryan, R. M., & Deci E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. Viitattu 15.03.2024.

Salonen K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun Puheenvuoroja 72. Turun ammattikorkeakoulu. Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy, Tampere. Viitattu 20.08.2024.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/821112/isbn9789522163738.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Vakavasti päihteitä ja väkivaltaa käyttäviä ja rikoksia tekeviä alaikäisiä nuoria koskevan lastensuojelulainsäädännön uudistamisen valmisteluryhmä. Viitattu 20.08.2024.

<https://stm.fi/hanke?tunnus=STM029:00/2024>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Toimeenpanosuunnitelma 2024–2027.

Sosiaali- ja terveysalan sekä pelastusalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. Hyvän työn ohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2024:11. Viitattu 20.9.2024.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165505/STM_2024_11_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y

STM & Kuntaliitto 2019. Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 20.08.2024.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM_2019_8_J_Lastensuojelun_laatusuositus.pdf?sequence=4&isAllowed=y

THL 2023a. Lastensuojelun käsikirja. Mitä on lastensuojelu? Viitattu 06.08.2024. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>

THL 2023b. Hyvää kohtelua koskeva suunnitelma. Viitattu 20.09.2024.

<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hyvaa-kohtelua-koskeva-suunnitelma>

THL 2024c. Tilastoraportti 19/2024. Viitattu 6.5.2024.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148992/Lastensuojelu_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

THL 2023d. Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 06.08.2024.

<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistumiseen ja tiedontuotantoon. Tampere University Press. Viitattu 15.09.2024.

Työterveyslaitos 2023. Olennaistamisella uudistumista, palautumista ja työhyvinvointia – OLLAPPA. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 20.08.2024.

<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/olennaistamisella-uudistumista-palautumista-ja-tyohyvinvointia-ollappa>

Uusitalo-Malmivaara, L. 2014. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä. PS-Kustannus. Viitattu 20.08.2024.

Viacharacter survey-testi <https://www.viacharacter.org/>

Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Kashdan, T. B., & Hurling, R. 2011. Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. Personality and Individual Differences. Viitattu 20.04.2024.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.08.004>

Yli-Kaitala, K & Toivanen, M. 2021. Pelotta töissä – Psykologinen turvallisuus työyhteisössä. Työterveyslaitos. Viitattu 20.08.2024.

file:///Users/kayttaja/Downloads/pelotta_toissa%E2%80%933psykologinen_turvalisuus_tyoyhteisossa-tulostettava.pdf

