



# Työhyvinvoinnin rooli työsuojelussa - Työsuoje- luopas Puistolakoti Oy:n henkilöstölle

Leena Stark

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Työhyvinvoinnin rooli työsuojelussa - Työsuojeluopas Puistola- koti Oy:n henkilöstölle

Leena Stark  
Sosionomi  
Opinnäytetyö  
Marraskuu, 2024

Leena Stark

**Työhyvinvoinnin rooli työsuojelussa - Työsuojeluopas Puistolakoti Oy:n henkilöstölle**

Vuosi

2024

Sivumäärä

42

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa työsuojeluopas Puistolakoti Oy:lle. Opinnäytetyön tavoitteena oli tukea Puistolakoti Oy:n uusien työntekijöiden perehdytystä, ja toimia ideoiden käynnistäjänä työhyvinvoinnin kehittämiseksi sekä työsuojeluasioiden lähdeaineistona Puistolakodissa. Lisäksi tarkoitus oli syventää opiskelijan omaa ymmärrystä työsuojelu- ja työhyvinvointiasioista.

Opinnäytetyön tietoperusta käsittää työsuojelulainsäädännön sekä lastensuojeluun liittyvät työsuojelun säännökset ja ohjeet. Lisäksi tietoperustassa tarkastellaan työhyvinvointiin liittyvää tutkimustietoa ja tieteellisiä artikkeleita. Kehittämistyössä toteutettiin kvantitatiivis-kvalitatiivinen kyselytutkimus, jolla kartoitettiin Puistolakoti Oy:n henkilöstön näkemyksiä työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin menetelmällisenä ratkaisuna palvelumuotoilua, joka sopii kehittämistyyppiin opinnäytetöihin hyvin konkreettisen lähestymistapansa takia. Palvelumuotoiluprosessissa edetään vaiheittain siten, että kehityskohteen valitsemisen jälkeen rajataan kehityskohde asettamalla selkeä tavoite. Seuraavassa vaiheessa haetaan aiheesta tietoa ja kiitetään tutkittavan asian olennaiset näkökohdat. Tästä siirrytään ideointiin ja konkretisointiin, josta jalostetaan konsepteja. Viimeisessä vaiheessa testataan ja toteutetaan, eli tuotetaan valmis konsepti.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi työsuojeluopas, jota työelämäkumppani voi hyödyntää jatkossa henkilöstön perehdyttämisessä työsuojelu ja -hyvinvointiasioihin. Opas toimii myös lähtökohtana yrityksen työsuojelun ja työhyvinvoinnin jatkokehittämisessä. Kootun tietoperustan valossa lastensuojelun laitostyön työsuojelussa ja työhyvinvoinnissa on tärkeää laadukas johtajuus ja oikeasuhtainen viestintä. Näitä tekijöitä kehittämällä pystytään vaikuttamaan sosiaalialan perushaasteisiin, eli motivoituneen ja sitoutuneen henkilökunnan rekrytointiin ja työssäjaksamiseen. Lisäksi viestinnällä ja johtajuudella rakennetaan ja tuetaan työilmapiiriä, motivoitumista ja töiden käytännön järjestämistä. Silti on tärkeää muistaa, että vaikka työnantaja tarjoaa raamit työhyvinvointiin, työntekijällä on merkittävä vastuu omasta ja koko työyhteisön hyvinvoinnista.

Leena Stark

**The Role of Well-Being at Work in Occupational Health and Safety - Occupational Health and Safety Guide for the Personnel of Puistolakoti Oy**

Year

2024

Pages

42

---

The objective of this Bachelor's thesis was to produce an occupational health and safety guide for Puistolakoti Oy. The goal of the thesis was to help support the orientation of new employees of Puistolakoti Oy. The guide was also meant to act as an initiator of ideas for the development of occupational well-being and as a source material for occupational safety issues at Puistolakoti. In addition, the purpose of this thesis was to deepen the student's own understanding of occupational health and safety issues.

The material of the thesis comprises occupational safety legislation and occupational safety regulations as well as regulations pertaining to child protection. In addition, the theoretical background studies research data and scientific articles related to well-being at work. In this thesis, a quantitative-qualitative survey was carried out, which was used to study the views of Puistolakoti Oy's personnel on well-being at work. Service design was used as a methodical solution of the thesis, as it is a suitable method for development-type theses due to its very concrete approach. The service design process is a step-by-step process, whereby after selecting a development target, the development target is delimited by setting a clear objective. The next step is to search for information about the subject and summarise the relevant aspects of the issue to be studied. From there, we move on to conceptualisation and concretisation, from which concepts are refined. The final stage is testing and implementation, i.e. producing a finished concept.

As a result of the thesis, an occupational health and safety guide was created. The commissioner of this thesis can use the guide in the future to familiarize the personnel with occupational health and safety issues. The guide also serves as a starting point for further development of the company's occupational safety and health. In the light of the theoretical background, high-quality leadership and proportionate communication are important in the occupational safety and well-being of child welfare institutional work. By developing these factors, it is possible to influence the basic challenges of the social sector, i.e. the recruitment and retention of motivated and committed personnel. In addition, communication and leadership are used to build and support the work atmosphere, motivation and practical organization of work. It can be concluded that it is important to remember that even though the employer provides the framework for well-being at work, the employee has significant responsibility for his/her own well-being and the well-being of the entire work community.

Keywords: child protection facility, occupational health and safety, workplace well-being

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Työelämän yhteistyökumppani Puistolakoti Oy .....	7
3	Lastensuojelun sijaishuolto .....	7
3.1	Sijoitettujen lasten ja laitosten työntekijöiden määrät.....	8
3.2	Lastensuojelulaitos työpaikkana .....	8
3.3	Alan houkuttelevuuden haasteita.....	8
4	Työsuojelun ydinasiat lastensuojelun laitostyössä .....	10
4.1	Työsuojelun ja työhyvinvoinnin suhde .....	10
4.2	Lastensuojelulaitoksen toimintaan liittyvä sääntely .....	11
4.3	Perehdytys ja työnopastus.....	13
4.4	Ennakoinnin merkitys työsuojelutoiminnassa .....	14
4.5	Riskienarviointi ja -hallinta takaa jatkuvuutta .....	15
5	Yksilön ja työyhteisön työhyvinvointi .....	16
5.1	Työhyvinvointi hyvän elämän osana .....	16
5.2	Johtaminen työhyvinvoinnin kulmakivenä .....	16
5.3	Työhyvinvoinnin portaat .....	18
5.4	Mielenterveyden rooli työelämässä.....	20
5.5	Yhdessä kehittäminen voimavaran lähteenä .....	21
5.6	Viestinnän merkitys työhyvinvoinnissa .....	22
6	Opinnäytetyöprosessin vaiheet .....	23
6.1	Kehittämistyön tarkoitus ja tavoitteet.....	24
6.2	Kehittämistyön menetelmät .....	24
6.3	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys .....	26
6.4	Kehittämistyön suunnittelu ja toteutus.....	27
6.5	Kyselytutkimuksen tulokset.....	28
6.6	Kehittämistyön tuotos .....	31
6.7	Kehittämistyön arviointi.....	32
7	Pohdinta ja jatkokehittäminen.....	33
	Lähteet.....	35
	Kuviot .....	38
	Kuvat .....	38
	Liitteet .....	39

## 1 Johdanto

Tämän kehittämismuotoisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa työsuojeluopas Puistolakoti Oy:lle. Kehittämistyön tavoitteena oli tukea Puistolakoti Oy:n uusien työntekijöiden perehdytystä ja toimia ideoiden käynnistäjänä työhyvinvoinnin kehittämiseksi sekä työsuojeluasioiden lähdeaineistoina Puistolakodissa. Lisäksi tarkoitus oli syventää opiskelijan omaa ymmärrystä työsuojelu- ja työhyvinvointiasioista.

Opinnäytetyön rajaukseen vaikutti ennen kaikkea työelämäkumppani Puistolakoti Oy:n konkreettinen tarve saada työsuojeluopas, jossa huomioidaan työhyvinvoinnin näkökulma. Työsuojelu on hyvin laaja käsite, ja se pitää sisällään runsaasti säännöstöä. Koska tämän opinnäytetyön tavoitteena oli synnyttää työsuojeluopas työhyvinvoinnin näkökulmasta, opinnäytetyössä käsitellään esimerkiksi työsuojelulainsäädäntö ja muu työsuojeluun liittyvä säännöstö vain pintapuolisesti.

Työsuojelulla tavoitellaan työpaikan turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitoa ja kehittämistä. Työntekijöiden fyysinen ja psyykinen työkyvyn ylläpito edellyttää työnantajalta kaikkien työoloja kohentavien keinojen suunnittelua ja toteuttamista. Sopivat keinot määritellään riskiarviointien pohjalta nousseiden asioiden, työn, työolojen ja työympäristön vaatimuksiin sekä työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuen. (Fagerström ym. 2016, 7.)

Työhyvinvointia luodaan hyvän työsuojelun sekä yksilön ja yhteisön fyysisen, henkisen, emotionaalisen, sosiaalisen ja taloudellisen hyvinvoinnin avulla (Inouye 2016). Työyhteisön rakenteet ja käytännöt, johtaminen sekä itse työ ja työpaikka muovaavat työhyvinvoinnin kokemusta. Tämä kokemus on yksilöllistä, mutta sitä on tarpeellista käsitellä myös työyhteisössä. Yhteinen kehittäminen lisää osallisuuden kokemusta ja kannustaa työntekijöitä. Työnantajat ovat myös lainsäädännöllisesti velvoitettuja kehittämään työpaikan oloja yhdessä työntekijöiden kanssa. (Mäkinen & Moilanen 2024; Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Opinnäytetyön tietoperusta käsittää työsuojelulainsäädännön sekä lastensuojeluun liittyviä lakeja ja ohjeita. Lisäksi tietoperusta kattaa työhyvinvointiin liittyvää tutkimustietoa ja tieteellisiä artikkeleita.

Kehittämistyön menetelmänä työssä käytettiin palvelumuotoilua. Työn tutkimuksellinen osuus toteutettiin kvantitatiivis-kvalitatiivisena kyselytutkimuksena, jossa kartoitettiin Puistolakoti Oy:n henkilöstön näkemyksiä työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi työsuojeluopas, jota työelämäkumppani voi hyödyntää jatkossa henkilöstön perehdyttämisessä työsuojelu ja -hyvinvointiasioihin sekä niiden

kehittämisessä. Tuotoksena syntynyttä työsuojeluopasta käytetään jatkossa Puistolakoti Oy:n perehdytyksessä sekä työntekijöiden turvallisuuden ja jaksamisen suunnittelussa. Työelämäkumppanin mukaan työsuojelua on oppaan avulla helppo kiteyttää työryhmille ja jalkauttaa suunnitelman kokonaisuuksia kentälle. Puistolakoti Oy:ssä koettiin myös, että opinnäytetyön löydöksistä ja johtopäätöksistä yritys pystyy entistä enemmän kiinnittämään huomiota työntekijöiden kokonaisuhyvinvoinnin lisäämiseen.

## 2 Työelämän yhteistyökumppani Puistolakoti Oy

Puistolakoti Oy:llä on kolme sijaishuoltoyksikköä, Helsingin Puistolassa, Mäntsälän Sääksjärvellä ja Hausjärven Ryttylässä. Pienryhmäkoti Puistola on 5-paikkainen lastensuojeluyksikkö, joka tarjoaa ympärivuorokautista hoitoa 13 - 17 -vuotiaille huostaanotetuille lapsille. Sekä pienryhmäkoti Tammi Sääksjärvellä että pienryhmäkoti Kelo Ryttylässä tarjoavat ympärivuorokautista hoitoa 6-12-vuotiaille huostaanotetuille tai avohuollon tukitoimina sijoitetuille lapsille. Kaikkien Puistolakodin yksiköiden henkilökunnalla on erityisosaamista neuropsykiatrisesti oireilevien lasten hoitoon ja kuntoutukseen. (Puistolakoti 2024.)

Puistolakoti Oy:n toiminta-ajatuksena on tuottaa laadukkaita ja monipuolisia lastensuojelun palveluita. Sijaishuollon toiminnassa keskitytään sijoitettujen lasten hoitamiseen ja kasvattamiseen, lasten sekä heidän perheidensä tukemiseen ja voimavarojen lisäämiseen. Hoito- ja kasvatustyön ensisijaisena perusteena pidetään lapsen edun toteutumista. Toiminnan tavoitteena on tuottaa hyvinvointia sijoitetuille lapsille sekä heidän perheilleen. (Puistolakoti 2024.)

## 3 Lastensuojelun sijaishuolto

Lastensuojelulain (417/2007) 49 §:ssä määritellään lapsen sijaishuollon tarkoittavan huostaan otetun, kiireellisesti sijoitetun tai väliaikais määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Sijaishuolto voidaan järjestää perhehoitona, laitoshuoltona tai muulla tavalla, jota lapsen tarpeet edellyttävät. Lain 50 §:n mukaan laitoshuolto järjestetään silloin kun lapsen sijaishuoltoa ei voida järjestää lapsen edun mukaisesti riittävien tukitoimien avulla perhehoidossa tai muualla.

Edelleen lastensuojelulain (417/2007) 79 §:ssä kuvataan sijaishuoltopaikan toiminnan valvontaa: sekä sijoittajahyvinvointialue, sijoitushyvinvointialue että aluehallintovirasto valvovat paikan toimintaa yhteistyössä. Mikäli sijoittajahyvinvointialue havaitsee sijaishuoltopaikan toiminnassa lasten hoitoon tai huolenpitoon vaikuttavia puutteita tai epäkohtia, se on velvoitettu ilmoittamaan asiasta välittömästi sijoitushyvinvointialueelle ja aluehallintovirastolle.

Lisäksi sijoittajahyvinvointialueen tulee informoida tiedossaan olevia muita hyvinvointialueita, jotka ovat sijoittaneet lapsia kyseiseen sijaishuoltopaikkaan.

### 3.1 Sijoitettujen lasten ja laitosten työntekijöiden määrät

Vuonna 2023 yhteensä 17 300 lasta ja nuorta oli sijoitettuna kodin ulkopuolelle. Heistä oli huostaan otettuina 11 300 eli 65 prosenttia kokonaismäärästä. Sekä huostassa olleiden että sijoitettujen lasten määrä väheni yhdellä prosenttiyksiköllä vuodesta 2022. Lasten ikä vaikutti sijoitusmuotoon: alle 6-vuotiasta lähes kaikki lapset olivat sijoitettuna, kun puolestaan yli puolet 16-17-vuotiaista oli sijoitettuna laitokseen. (Forsell & Kuoppala 2024).

Sijaishuollon kentällä on tapahtunut vahva muutos viime vuosikymmeninä: laitospalveluiden tarjonta on siirtynyt julkissektorilta pitkälti yksityisten palveluntuottajien haltuun. Vuonna 2021 yksityiset toimijat tuottivat noin 80 % lastensuojelun laitoshoidosta. (Tiili & Kuokkanen 2021).

Suomessa työskentelee lastensuojelulaitoksissa ja ammatillisessa perhehoidossa yli 170 000 henkilöä, joista noin 44 000 toimii Helsingin kaupungissa ja Uudenmaan alueen hyvinvointialueilla. Muita henkilömäärältään suuria hyvinvointialueita ovat Varsinais-Suomen ja Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueet, joissa kummassakin toimii noin 17 000 henkilöä lastensuojelulaitoksissa ja ammatillisessa perhehoidossa. (Sampo 2024.)

### 3.2 Lastensuojelulaitos työpaikkana

Lastensuojelulaitosten henkilökunnan pätevyys ja laitoksen henkilöstömitoitus ovat lakisääteisiä. Laitosten henkilökunnalta edellytetään riittävää pätevyyttä tehtävänsä, mikä käytännössä tarkoittaa laillistettua tai nimikesuojattua ammattihenkilöä. (Lastensuojelulaki 417/2007, 60 §; Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 3 §.)

Lastensuojelulain 59 §:ssä (417/2007) määritellään, että kussakin asuinyksikössä on oltava vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa työntekijää. Mikäli sama rakennus sisältää useamman asuinyksikön, hoitohenkilöstöä tulee olla vähintään kuusi henkilöä yksikköä kohden. Määrä lasketaan henkilötyövuosina, eli jos henkilö tekee vain puolikasta työaikaa, tämä lasketaan 50 %:ksi henkilötyövuosista. Henkilöstömääräsääntelystä ei voi poiketa edes loma-aikoina.

### 3.3 Alan houkuttelevuuden haasteita

Lastensuojelun Keskusliiton ja Talentian vuonna 2021 tekemä kysely lastensuojelun laitoshoidon työntekijöille ja sosionomiopiskelijoille alan vetovoima- ja pitovoimatekijöistä toi esiin, että vaikka 73 prosenttia oli tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä työpaikkaansa. Talentian jäsentutkimus Pohjois-Pohjanmaan alueen lastensuojelutyöntekijöiden keskuudessa vuonna

2020 puolestaan osoitti, että lastensuojeluyksiköissä työskentelevistä 20 prosenttia halusi pysyä työssään ja 30 prosenttia harkitsi siirtyvänsä toisiin tehtäviin lastensuojelutyössä. Vaikka 23 prosenttia harkitsi siirtymistä kokonaan pois lastensuojelutyöstä, vastaajista 27 prosenttia puolestaan koki, ettei harkitse siirtymistä pois lastensuojelutyöstä. (Tiili & Kuokkanen 2021, 24; Talentia Pohjois-Pohjanmaa 2021, 16.)

Työpaikan tai potentiaaliseen alanvaihdokseen vaikuttivat tutkimuksen mukaan keskeisesti heikko palkkaus (63 % vastaajista), vuorotyö (50 %) ja henkinen kuormittuneisuus (46 %). Alan palkkaukseen saatiin vuonna 2023 huomattava korotus, kun lähihoitajien ja sitä koulutettujen ammattiryhmien vähimmäispalkat nousivat keskimäärin 14,7 %. (Tiili & Kuokkanen (2021, 36; Hyvinvointiala 2023.)

Kun työ tarjoaa sopivasti haasteita, se lisää motivaatiota - ja onnistumisen tunne palkitsee ihmistä. Sopiva työkuormitus ei myöskään ole terveyshaitta. Mikäli työ on liian vaativaa, yhteistyö ei suju tai jos organisaation toimintatavoissa on kehittämistä, ihmistä uhkaa henkinen kuormittuminen, ja työkyky heikkenee. Jos työympäristön psykososiaalinen kuormitus - eli henkinen ja sosiaalinen kuormittuminen - on tasapainossa, se voi toimia työntekijän terveyttä kohentavana asiana. Työ voi siis parhaimmillaan toimia psykososiaalisten ja fyysisten voimavarojen lähteenä, mutta se voi myös rapauttaa niitä. (Mattila & Pääkkönen 2015, 6.)

Henkisen kuormittuneisuuden ehkäisyssä on tärkeää ennakoita ja suunnitella toimintaa. Ne puolestaan edellyttävät hyvää johtajuutta sekä joustavaa yhteistoimintaa työnantajan ja työntekijöiden välillä. Vaikka työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, on koko työyhteisö vastuussa työympäristön ja työtehtävien kuormittavuudesta. Työnantajan vastuulla ovat työympäristön ja menetelmien terveellisyys ja turvallisuus. (Mattila & Pääkkönen 2015, 10.)

Esihenkilöllä on tärkeä rooli työyhteisön kuormituksen ennaltaehkäisyssä, esimerkiksi edistämällä ilmapiiriä, joka suvaitsee vapaata mielipiteiden ilmaisua ja kokemusta kuulluksi tulemisesta. Esihenkilön täytyy myös huolehtia resurssien riittävydestä sekä työn suunnittelusta, mitoituksesta ja organisoinnista. Lisäksi hyvä esihenkilö kehittää työmenetelmiä yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Myös tasapuolisuus ja yhdenvertainen kohtelu sekä oikeudenmukaisuus päätöksenteossa suojaavat työntekijöiden henkistä terveyttä. (Mattila & Pääkkönen 2015, 10.)

Työnantajan kannalta on olennaista myös rekrytointipolitiikka. Esimerkiksi työyhteisön dynamiikkaa edistäisi se, että työhön hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Sosiaaliala koetaan vahvasti naisten alana, vaikka erityisesti lastensuojelun erityisyksiköissä ja vaativan tason yksiköissä tarvittaisiin puhtaasti työsuojelunäkökohtien takia työntekijöiksi myös hyväkuntoisia miehiä. Lisäksi työntekijöiden määrällä ja laadulla on psykososiaalinen ja ennaltaehkäisevä vaikutus lapsen mahdolliseen väkivaltaiseen käytökseen - ja sitä kautta myös työturvallisuuteen. (Myllylä 2024; Sahlstedt 2024.)

#### 4 Työsuojelun ydinasiat lastensuojelun laitostyössä

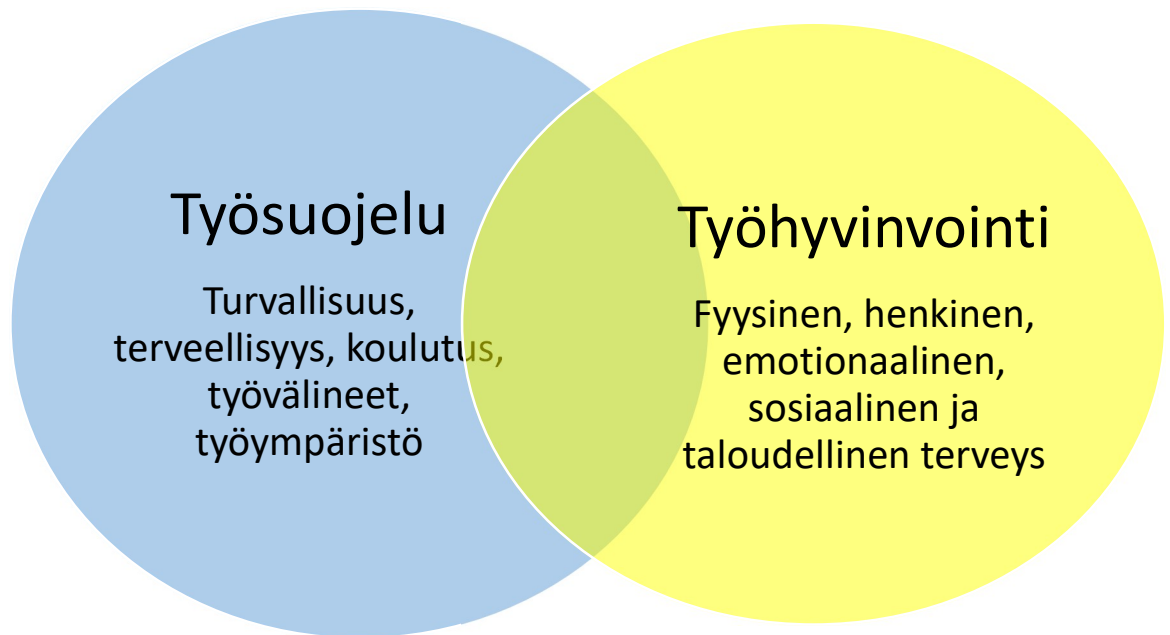
Työsuojelun tarkoitus on sekä pitää yllä että kehittää työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä. Samalla huolehditaan työntekijöiden fyysisestä ja psyykkisestä työkyvystä ja työhyvinvoinnista. Työnantajan velvollisuus on suunnitella ja toteuttaa kaikki ne keinot, joilla työoloja kohennetaan. Keinot sovitetaan yhteen riskiarviointien pohjalta nousseiden asioiden, työn, työolojen ja työympäristön vaatimuksiin sekä työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. (Fagerström ym. 2016, 7.)

Työolojen kehittäminen auttaa vähentämään kustannuksia, jotka aiheutuvat työperäisistä sairauksista ja työtapaturmista. Tuottavuutta kohennetaan myös esimerkiksi työergonomian ja työpaikan siisteyden ja järjestyksen kehittämisen kautta. Johtaminen on tärkeässä roolissa työturvallisuuden kehittämisessä, sillä vaikutukset näkyvät henkilöstön työmotivaatiossa ja työpaikkaan sitoutumisessa. (Fagerström ym. 2016, 7.)

Työoloihin ja työntekijöiden hyvinvointiin kannattaa panostaa myös, jotta saadaan hyvät työntekijät pysymään työssään, mikä puolestaan vähentää rekrytointipaineita. Lisäksi korostuu yhteisön maineen merkitys: kun työhönsä tai työoloihinsa tyytymättömät työntekijät irtisanoutuva, he jakavat mahdolliset negatiiviset näkemyksensä sosiaalisessa mediassa ja muissakin foorumeissa. (Kirk 2023.)

##### 4.1 Työsuojelun ja työhyvinvoinnin suhde

Työsuojelulla ja työhyvinvoinnilla on selkeä yhteys (kuviot 1). Työsuojelu antaa raamit turvallisuudelle ja terveelliselle työympäristölle. Työhyvinvointi on yhdistelmä hyvää työsuojelua ja yksilön ja yhteisön fyysistä, henkistä, emotionaalista, sosiaalista ja taloudellista hyvinvointia. Työsuojelun voi siis ajatella kattavan myös työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin. (Inouye 2016.)



Kuvio 1: Työsuojelun ja työhyvinvoinnin suhde (mukaillen Inouye 2016)

Vaikka työhyvinvointia käsitellään usein ongelmien ja niiden korjaamisen kautta, olisi tärkeää nähdä ennaltaehkäisy ja työhyvinvoinnin tukeminen yhtä merkittävänä asioina. Tämä auttaisi lisäämään sosiaalialan vetovoimaa ja vähentämään työntekijöiden vaihtuvuutta. (Työhyvinvointi 2024.)

Työn mielekkyys ja merkityksellisyys ovat osa työhyvinvointia. Kun hyvinvointi on tasapainossa, se näkyy ja kuuluu myös muille työyhteisön jäsenille - olivat he sitten kollegoita tai sijoitettuja lapsia ja nuoria. Työhyvinvointia muovaavat myös työyhteisön rakenteet, toimintamallit ja käytänteet sekä johtamiskulttuuri. Työhyvinvointia on hedelmällisintä kehittää koko organisaation yhteisenä asiana. (Mäkinen & Moilanen 2024.)

#### 4.2 Lastensuojelulaitoksen toimintaan liittyvä sääntely

Lastensuojelulaitoksen toiminnassa ja työsuojelussa on huomioitava sekä yleisiä työturvallisuutta sääteleviä lakeja että sosiaalialaan liittyvää erityistä sääntelyä.

Sekä työnantajalla että työntekijöillä on työsuojelun toteuttamiseen liittyviä velvollisuuksia. Työympäristön parantaminen ja työntekijöiden työkyvyn varmistaminen sekä työtaturmien ja ammattitautien ehkäisy ovat tärkeitä sääntelynäkökohtia. Työnantajalla on velvollisuus huomioida sekä itse työhön että työolosuhteiden ja työntekijöiden edellytykset tehdessään päätöksiä työturvallisuuden toimenpiteistä. Sekä toimitilojen että koneiden, laitteiden, työvälineiden ja terveydelle vaarallisten aineiden käytössä työnantajan on huomioitava vaikutukset työturvallisuuteen ja -terveyteen. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Kaikkiin lastensuojelulaitosten hallussa oleviin rakennuksiin on laadittava pelastussuunnitelma, jota tulee myös päivittää. Pelastussuunnitelmaan tulee sisällyttää faktat vaaratilanteiden ennakoinnista sekä niiden vaikutuksista ja ehkäisymahdollisuuksista. Lisäksi laitoksilla tulee olla turvallisuussuunnitelma, joka kattaa kuvauksen toimintayksikön toiminnasta ja koosta sekä palveluiden laajuudesta. Suunnitelmaan kirjataan myös asukkaana olevien henkilöiden määrä ja toimintakunto sekä tiedot henkilökunnan ja vierailijoiden määrästä. Turvallisuussuunnitelman tarkoitus auttaa organisaation kokonaisturvallisuuden suunnittelussa, sillä sen sisältö opastaa sekä yksiköiden johtoa että turvallisuushenkilöstöä. (Pelastuslaki 4681/2011.)

Turvallisuussuunnitelman pohjalta tulee laatia yksityiskohtaiset turvallisuusohjeet, joiden täytyy aina olla henkilökunnan saatavilla. Turvallisuusjärjestelyistä ja -suunnitelmasta vastaa aina rakennuksen omistaja, vaikka rakennuksessa toimivat tahot vastaavat tarvittavien toimenpiteiden suunnittelusta. Turvallisuussuunnitelmaa laadittaessa on tärkeää tehdä yhteistyötä paikallisten viranomaisten kanssa. Suunnitelman ajantasaisuudesta on huolehdittava vuosittain ja olosuhteiden muuttuessa. Suunnitelma tai sen yhteenveto toimitetaan paikallisille pelastusviranomaisille. Turvallisuussuunnitelma kattaa aihealueita kuten tapaturmien ehkäisy ja ensiapu, henkilöturvallisuus, rikosturvallisuus, vartiointi, paloturvallisuus, kiinteistöturvallisuus, lääkehuollon turvallisuus, tietoturva, arkistointi ja asiakirjat, kemikaalionnettomuuksien vaara, säteilyvaara ja väestösuojat. (Pelastuslaki 468/2011.)

Työnantaja ja työntekijä ovat lakisääteisesti velvoitettuja yhteistoimintaan työsuojelussa. Yli kymmenen työntekijän työpaikoilla on oltava työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja yli 20 henkilön työpaikalla myös työsuojelutoimikunta, jossa on sekä työnantajan että työntekijöiden edustajat. Työsuojelun yhteistoiminta-asioissa työnantajan edustajana toimii työsuojelupäällikkö. Mikäli työntekijä ilmoittaa havaitsemastaan terveys- tai turvallisuusvaarasta työpaikalla, työnantajan tulee antaa aiheesta palautetta. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.)

Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöille työterveyshuollon, jonka tavoitteena on ehkäistä ja torjua työpaikan terveysvaaroja ja -haittoja. Lisäksi tarkoitus on edistää ja suojata työntekijöiden turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä. Työterveyshuollon laajuus määritellään työjärjestelyiden, henkilöstön ja työpaikan olosuhteiden tarpeisiin pohjautuen. Työterveyshuollosta on laadittava kirjallinen toimintasuunnitelma, joka tulee päivittää vuosittain. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Työntekijän tulee viipymättä ilmoittaa toiminnasta vastaavalle henkilölle, jos hän huomaa tai saa tietoonsa asian, joka voisi uhata asiakkaan sosiaalihuollon lainmukaista toteutumista. Toiminnasta vastaavan henkilön on puolestaan raportoitava asia kunnan sosiaalihuollon johtavalle viranhaltijalle. Työntekijöitä onkin informoitava ilmoitusvelvollisuudesta ja sen käyttöön

liittyvistä asioista, ja ilmoitusvelvollisuuden menettelyohjeet sisällytettävä omavalvontasuunnitelmaan. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)

Sosiaalialan ammattihenkilöt kuuluvat ohjauksen ja valvonnan piiriin. Ammattihenkilöiden tulee työssään täyttää niin ammattieettiset kuin ammattipätevyyteen liittyvät seikat. Sosiaalialan ammattihenkilöiden tehtävärakennetta ja tehtävien jakoa voidaan muokata, mikäli asiakkaiden palvelutarpeet, työjärjestelyt ja palvelujen tuottaminen niin edellyttävät. Kaikilla työpaikoilla tulee olla nähtävillä tai saatavilla työelämän keskeiset lait ja täydentävät määräykset. Näihin sisältyvät työsuhdeasioihin, työturvallisuuteen, työaikaan, työsuojelun valvontaan ja hallintoon, työterveyshuoltoon sekä nuoriin työntekijöihin liittyvä lainsäädäntö. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015; Fagerström ym. 2016, 79.)

#### 4.3 Perehdytys ja työnopastus

Työhön perehdyttäminen on tärkeä osa työturvallisuutta ja ennakoivaa turvallisuustoimintaa. Työtapaturmien syynä ovat usein juuri puutteet työnopastuksessa. Perehdyttäminen oikein toteutettuna toimii myös kuormittumisen ehkäisevänä tekijänä sekä edesauttaa työntekijän sopeutumista työyhteisöön. Vaikka työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle perehdytyksen työhön, työturvallisuus kuuluu kaikille työntekijöille. Työsuojelun toimintaohjelmaan tulee kirjata vaaratekijät, jotka aiheutuvat työstä, työolosuhteista ja työympäristöstä. Työntekijää on informoitava työn vaaratekijöistä. Lisäksi tätä tulee perehdyttää työhön sekä opastaa tarpeeksi, jotta mahdolliset uhat jäävät toteutumatta. Lähiesihenkilön vastuulla on työhön perehdytys. Työturvallisuuden ja terveyden vastuut jakautuvat ylimmän johdon lisäksi keski johdolle, lähiesihenkilöille sekä yksittäisille työntekijöille. Myös vastuunjako tulee kirjata työsuojelun toimintaohjelmaan. (Fagerström ym. 2016, 11; Perehdyttäminen ja työnopastus 2024.)

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimia, jotka edistävät uuden työntekijän sopeutumista työpaikkaan. Käytännössä työntekijän tulee saada tietoonsa työpaikan tavat ja toimintamallit, tutustua ihmisiin ja saada selkeä käsitys työhönsä liittyvistä odotuksista. Työnopastus puolestaan kattaa kaiken sen tiedon, mikä liittyy itse työn tekemiseen. Käytännössä työntekijän tulee ymmärtää työkokonaisuus osineen ja vaiheineen. Lisäksi hänen tulee tietää, milaista tietoa ja osaamista työ edellyttää. (Fagerström ym. 2016, 25 - 26).

Työturvallisuuskeskus suosittelee myös, että perehdyttämiseen ja työnopastukseen tehdään kirjallinen suunnitelma, jossa huomioidaan työn vaarat ja opastetaan niiden tunnistaminen ja ehkäisy (Perehdyttäminen ja työnopastus 2024). Yksi tapa on luoda kiteytetty tarkistuslista, jonka avulla uudelle työntekijälle selvitetään kaikki työpaikan perustiedot ja toimintatavat, kollegat, esihenkilöt ja johto, työnkuva sekä turvalliset, terveelliset ja sujuvat toimintamallit. (Perehdyttämisen tarkistuslista 2022.) On tärkeää, että työntekijä saa informaation kirjallisena, jonka lisäksi hänet perehdytetään työhön myös suullisesti (kuvio 2).

Lastensuojelulaitoksen arjessa perehdytyksessä tulee huomioida myös käytännölliset, päivittäiset asiat. Lapsilla on esimerkiksi omaisuudensuojaan liittyvät lailliset oikeudet. Samalla laitoksen toiminta halutaan usein pitää kodinomaisena, varmistaen silti turvallisuuden kaikkien osapuolten kannalta. Siksi on tärkeää miettiä esimerkiksi, millaisia tavaroita huoneissa voi säilyttää. Työntekijöiden täytyy arvioida, voiko esimerkiksi korua käyttää aseena, jolla voi vahingoittaa itseään tai muita. (Sahlstedt 2024.)

## Perehdyttäminen ja opastaminen



Kuvio 2: Perehdyttäminen ja opastaminen (mukailten TTS Tutkimuksen raportteja ja oppaita 2010; Perehdyttämisen tarkistuslista 2022)

### 4.4 Ennakoinnin merkitys työsuojelutoiminnassa

Ennakoivassa työsuojelussa on tärkeää panostaa työntekijän opastamiseen. Työn vaarat tulee selvittää ja kirjata ne opastussuunnitelmaan. Kun potentiaalisia vaaroja havaitaan, on ne eliminotava, tai niitä on pyrittävä vähentämään. Työntekijää on opastettava huomioimaan vaaroja ja esitettävä menettelytapoja, joilla vaaratilanteita ennaltaehkäistään. Hyvässä työhönopeuksessa korostetaan turvallisia työtapoja korostaminen ja tuodaan esiin työssä potentiaalisesti esiintyviä vaaratekijöitä. Työhönopeuksen tulee kattaa myös henkisen kuormittumisen torjuntaa sekä keskustelua työpaikan pelisäännöistä - näin vähennetään esimerkiksi väkivallan uhkaa. (Fagerström ym. 2016, 26)

Sosiaali- ja terveysalalla on käytössä useita väkivallan ja aggressiivisen käytöksen kohtaamis- menetelmiä, mutta lastensuojeluun suoraan soveltuvia menetelmiä ei ole ollut tarjolla. Puitolakoti kehitti vuonna 2023 erityisesti lastensuojelun erikoispiirteet huomioivan menetelmän,

jossa huomioidaan sekä lasten tarpeet että työntekijöiden työturvallisuus ja -terveys. Käytännön kokemus oli osoittanut, että on tärkeää löytää ne toimintatavat, joilla neuropsykiatrisesti oireileva tai aggressiivisesti käyttäytyvä lapsi kohdataan inhimillisesti ja lainmukaisesti. Jo ennen tilanteen muodostumista pystytään ehkäisevillä toimilla sekä hyvällä vuorovaikutuksella ja hoidolla lisäämään myös työturvallisuutta. Puistolakodin kehittämä EHT-menetelmä rekisteröitiin ja otettiin käyttöön yrityksen kaikissa yksiköissä vuonna 2023. Kaikki Puistolakodin työntekijät koulutetaan menetelmän käyttöön. (Myllylä 2023.)

Työnantajan kannalta on tärkeää tehdä ennakointia jo rekrytointivaiheessa. Lastensuojelun laitostyössä tarvitaan työntekijöitä, joilla on kyky reagoida ja toimia nopeasti myös tilanteissa, joissa verbaalinen rauhoittelu ei riitä. Työntekijöiden kyky vastata lasten rauhoitteluun puhumalla - ja ääritilanteissa kiinni pitämällä - tuo turvallisuuden tunteen sekä lapsille että työyhteisön jäsenille. Tilanteiden ennalta tulkitsemisen taito on kriittisen tärkeää lastensuojelun laitostyössä. Työyhteisön saumaton yhdessä tekeminen tuo lisää työturvallisuutta ja vähentää psykososiaalista kuormittumista. (Myllylä 2024.)

#### 4.5 Riskienarviointi ja -hallinta takaa jatkuvuutta

Riskienhallinta on kokonaisvaltaista toimintaa, jolla vähennetään työssä esiintyviä vaaroja, haittoja ja kuormitustekijöitä. Sillä pyritään myös turvaamaan yhteisön toiminnan jatkuvuutta ja työntekijöiden hyvinvointia. Riskien arvioinnissa tunnistetaan työhön liittyviä vaaroja ja määritetään niiden suuruutta. Lisäksi arvioidaan riskien merkittävyyttä sekä keinoja riskien poistamiseksi tai pienentämiseksi. (Fagerström ym. 2016, 22; Suomen Riskienhallintayhdistys 2024.)

Riskienhallinnassa tulisi panostaa suunnitelmallisuuteen ja järjestelmällisyyteen, mutta myös siihen, että riskienhallinta on proaktiivista ja valveutunutta. Puistolakodin toiminnassa riskienhallintaa on toteutettu sekä tekemällä riskien itsearviointia että niiden analysointia tiimeissä. (Suomen Riskienhallintayhdistys 2024; Myllylä 2023.)

Puistolakodin toiminnassa riskienhallinta on huomioitu myös EHT-koulutuksessa, jossa hyödynnetään nk. tietoisuuden värikoodeja ja puhutaan myös kommunikoinnin merkityksestä ennakoinnissa. Käytännössä työntekijät ohjeistetaan puhumaan lapsille empaattisesti sekä kuuntelemaan heidän näkemyksiään. Tarkoitus ei ole synnyttää oikeassa olemisen taistelutilanteita. EHT-koulutuksella tavoitellaan myös sitä, että työntekijät luottavat toisiinsa, toimivat tiiminä ja käyttävät pelisilmää kaikissa tilanteissa. (Myllylä 2023.)

## 5 Yksilön ja työyhteisön työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän positiivista kokemusta omien fyysisen ja psyykkisten voimavarojensa riittävydestä työssä. Usein työhyvinvoinnin yhteydessä keskitytään ongelmiin ja heikkoon työhyvinvointiin sekä niitä korjaaviin toimenpiteisiin. Vähintään yhtä tärkeää olisi tukea työhyvinvointia ja ehkäistä ongelmia jo ennalta. (Työhyvinvointi 2024.)

Työhyvinvointi on osa ihmisen kokonaishyvinvointia. Sen lisäksi, että työ antaa toimeentulon, se myös tuo elämään rytmiä, yhteisöllisyyttä ja usein merkityksellistä tekemistä. Ihmisen hyvinvointi rakentuu persoonallisuudesta, tarpeista ja niiden tyydyttymisestä, omasta arvomaailmasta ja määrätietoisista aktiviteeteista. Tärkeää on se, miten tyydyttävästi ihminen onnistuu ymmärtämään oman ajattelunsa jäsentymistä ja menemään elämää eteenpäin omien arvojen pohjalta. (Rauramo 2012, 10.)

### 5.1 Työhyvinvointi hyvän elämän osana

Työhyvinvoinnilla on merkityksellinen rooli kullekin yksilölle, mutta se on tärkeää myös koko työyhteisön kannalta. Kun työntekijä voi hyvin, hän onnistuu työssään ja samalla edistää koko organisaation tavoitteiden toteutumista. (Työhyvinvointi 2024.)

Ihminen kokee hyvinvoinnin henkilökohtaisesti, ja kukin myös määrittelee sen vapaasti. Onnellisuus ja hyvinvointi nähdään usein rinnakkaiskäsitteinä. Onnellisuuden tavoittelu voi tuoda merkitystä ja elinvoimaa ihmisen elämään. Onnellisuuden elementeistä ajatellaan olevan noin 50 % perittyjä, 10 % ympäristötekijöitä ja 40 % päivittäisiä valintoja. (Rauramo 2012, 10.)

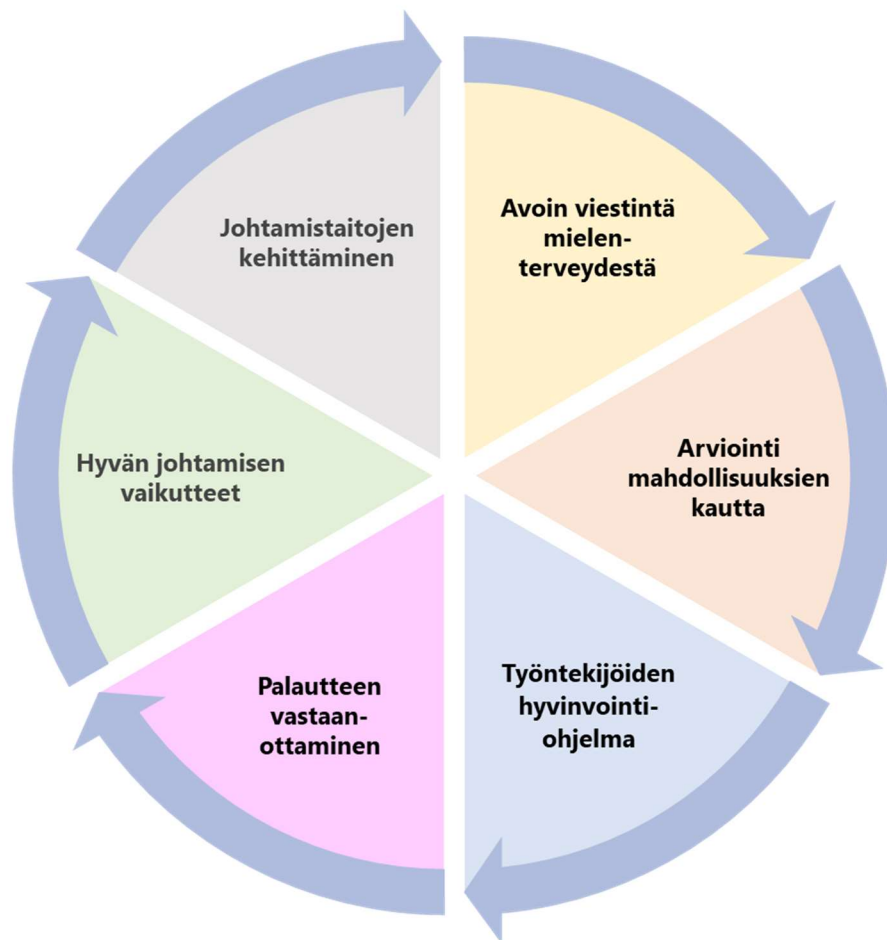
Onnelliset ihmiset ovat keskimääräistä menestyneempiä työssään ja he myös työllistyvät paremmin. Lisäksi onnellisuus heijastaa usein luovuutta, ystävällisyyttä, auttavaisuutta, vastuullisuutta ja työelämässä vähäisempiä poissaoloja. Onnellisilla ihmisillä on usein kyky nauttia tavallisesta elämästä ja arjen kauneudesta. Lisäksi he elävät pidempään ja terveempinä. Yksilöiden pitäisikin pyrkiä tunnistamaan ne asiat, jotka estävät heidän onnellisuuttaan ja yrittää vähentää niitä. Samaan aikaan kannattaisi löytää henkilökohtaiset onnellisuutta lisääviä resursseja ja huolehtia niiden ylläpidosta. Näitä ovat työn lisäksi esimerkiksi perhe ja läheiset, terveys sekä harrastukset. (Rauramo 2012, 11.)

### 5.2 Johtaminen työhyvinvoinnin kulmakivenä

Johtaminen on yksi työhyvinvoinnin kantavista voimista. Työhyvinvoinnin johtaminen nivoutuu osaksi strategista johtamistyötä. Esihenkilöiden tulisi muistaa, että työntekijöiden voimavaroihin vaikuttavat myös työn ulkopuoliset asiat. Onkin tärkeää kuulla työntekijöiden näkemyksiä ja tehdä yhteistyötä. Näin vähennetään työuupumuksen, työhön sitoutumattomuuden ja alentuneen työhyvinvoinnin riskejä. (Kirk 2023; Työhyvinvointi 2024.)

Sanotaan, että "ihmiset eivät luovu huonoista töistä, he luopuvat huonoista johtajista". Esihenkilöiden toiminta on olennainen tekijä, kun työntekijä päättää jäädä työpaikkaan tai lähteä siitä. Vaikka yrityksellä tai yhteisöllä olisi vahva yrityskulttuuri, hyvät edut ja työntekijöiden hyvinvointiohjelmat, huono yksittäinen esihenkilö voi silti saada työntekijän lähtemään. (Kirk 2023.)

Työntekijöiden hyvinvointia tulee tukea monestakin syystä (kuvio 3). Tukeminen alkaa esihenkilöiden kehittymisestä myötätuntoisiksi johtajiksi. On tärkeää rakentaa työntekijöiden mielenterveyttä tukevaa kulttuuria. Työntekijältä voi kysyä esimerkiksi, tarvitseeko tämä apua työtehtävissään tai muuta tukea esihenkilöltään. Työntekijöitä kannattaa myös kiittää silloin, kun on aihetta kiitokseen. Lisäksi on merkityksellistä antaa palautetta rakentavassa muodossa, jolloin työntekijät löytävät kasvun ja kehittymisen mahdollisuuksia. Hyvinvointiohjelmien avulla työnantajat tukevat työntekijän hyvinvointia. Näin vähennetään poissaloja, lisäävät tuottavuuden kasvua sekä kohennetaan työntekijöiden työmoraaalia ja työhön sitoutumista. (Kirk 2023.)



Kuvio 3: Työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen (mukaillen Kirk 2023)

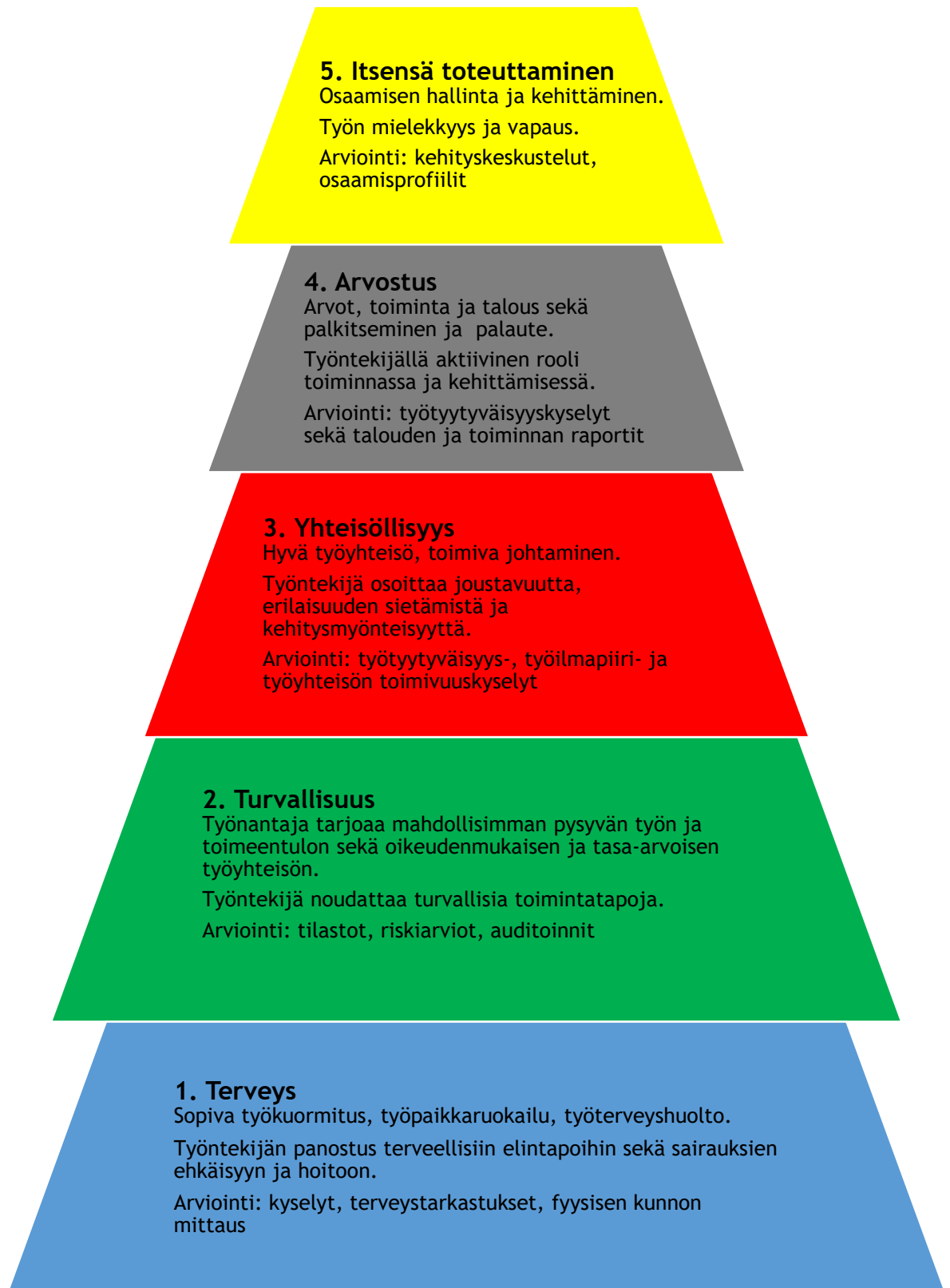
Johtajilla saattaa olla eri käsitys työntekijöidensä tarpeista kuin työntekijöillä itsellään. Työntekijöiltä pitäisi kysyä suoraan, mitä he tarvitsevat ja rohkaista heitä antamaan myös työnantajan kannalta negatiivista palautetta. Palautteen saatuaan työnantajan kannattaa huomioida palaute, ja kertoa avoimesti mitkä muutokset ovat - tai eivät ole - mahdollisia. Esihenkilöiden tulisi ottaa mallia hyvien johtajien osaamisesta ja selvittää, mikä näiden toiminnassa edesauttaa työntekijöiden hyvinvointia. Johtajien on tärkeää kehittää substanssiymmärryksen lisäksi myös niitä johtamisen taitoja, joita tarvitaan siirtymävaiheissa ja joilla parannetaan kykyjä vaikuttaa muutoksiin sekä muokataan yrityskulttuuria. (Kirk 2023.)

### 5.3 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaisiin kuuluu viisi askelmaa, jotka mukailevat Maslow'n kehittämää tarvehierarkiaa työelämän näkökulmasta. Maslow'n tarvehierarkia koostuu viidestä eri tarpeiden tasosta: fysiologisesta, turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta ja itsensä toteuttamisesta. Maslow'n ajattelumallia voi hyödyntää myös työhyvinvoinnin kehittämisessä. On tärkeää selvittää, miten ihminen saa mainitut tarpeensa täytettyä niin omassa elämässään kuin työssään. Kun ihmisen perustarpeet ovat kunnossa, työ voi toimia ilmaisutapana ja sosiaalisten tarpeiden tyydyttäjänä. (Rauramo 2012, 8 - 9.)

Työhyvinvoinnin portaat (kuvio 4) rakentuvat Maslow'n mallia vastaavasti, mutta ne on sovellettu työelämän näkökulmaa hyödyntäen: perustasolla on terveys, jota seuraavat turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve sekä tarve itsensä toteuttamiseen (Rauramo 2012, 13 ja 15).

Kuviossa 3 esitetään kunkin portaan kohdalla sekä työnantajalta edellytettävät toimet että työntekijän oma työhyvinvointia edistävä toiminta. Lisäksi kuvataan, miten toimintaa käytännössä mitataan. (Rauramo 2012, 13 ja 15.)



Kuvio 4: Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15)

Työhyvinvoinnin porrasmalliin liittyy inhimillisiä haasteita, jotka ovat tärkeitä tiedostaa. Hierarkian alimmalla tasolla, joka kattaa terveyden, henkilöllä voi olla esimerkiksi liikaa työkuormaa tai liian vähän unta ja liikuntaa. Hänellä saattaa olla haasteita oikeanlaisen ravinnon ja päihteiden käytön kanssa. Turvallisuuteen liittyvät esimerkiksi turvattomuuden tunne työn ja toimeentulon osalta, muutokset, tapaturmat, uhkatilanteet ja väkivalta. Lisäksi työpaikalla voi esiintyä ristiriitoja tai suoranaista huonoa kohtelua. Yhteisöllisyyden kohdalla on tärkeää kohdata työilmapiirin ja johtamisen haasteet sekä tiedonkulun puutteet. Arvostukseen liittyy palautteen puute tai sen epäselvyys sekä epätietoisuus palkkauksessa ja palkitsemisessa. Lisäksi on tärkeää, että työnantaja osoittaa arvostusta sietämällä työntekijöiden erilaisuutta. Osaamisessa haasteina saattavat olla osaamisen kehittäminen ja työn tuloksellisuus ja sen mittaaminen. Rauramo 2012, 16.)

#### 5.4 Mielenterveyden rooli työelämässä

Maailmanlaajuisesti lähes 60 prosenttia ihmisistä tekee työtä. WHO:n arvion mukaan jopa 15 prosentilla työikäisistä ihmisistä oli mielenterveysongelmia vuonna 2019. Käytännössä arviolta 12 miljardia työpäivää menetetään vuosittain mielenterveysongelmien takia. (Mental Health at Work 2022.)

Mielenterveyden häiriöt ovat Suomessa nykyään suurin ryhmä Kelan sairauspäivärahatilastoissa. Nousu oli jyrkkää 1990-luvulta lähtien, jolloin tilastokärkeä pitivät tuki- ja liikuntaelin-sairaudet. Mielenterveyden häiriöt eivät kuitenkaan ole lisääntyneet yleisesti. Mielenterveysongelmien takia töistä poissaoloon ei ehkä enää liity niin voimakasta stigmaa ja yhä useampi myös uskaltaa hakea apua oireisiinsa. (Lahnajärvi 2023.)

Mielenterveyshäiriöt näkyvät voimakkaasti esimerkiksi sosiaalialalla, jolla on jatkuvasti resurssipulaa ja henkisesti raskaita työolosuhteita (Lahnajärvi 2023). Kansallisessa mielenterveysstrategiassa on yhtenä painopisteenä mielenterveysjohtaminen, mikä tarkoittaa sitä, että mielenterveys sisällytetään kaikkeen johtamiseen ja sitä toteutetaan suunnitelmallisesti. Tavoitteena on sekä mielenterveyden että hyvinvoinnin edistäminen. (Vorma ym. 2020, 35.)

Mielenterveys tuottaa perustan kaikkeen toimintakykyyn ja yleiseen hyvinvointiin. Lisäksi se vaikuttaa ihmisen fyysiseen terveyteen. Mielenterveys on myös ominaisuus, joka muuttuu ihmisen elinaikana. Siihen vaikuttavat sekä sosiaaliset että taloudelliset tekijät, mutta myös henkilön perimä ja ympäristö. Työ on yksi tapa kehittää mielenterveyttä, ja mielenterveyteen liittyviä taitoja voi myös oppia. Työ tukee hyvää mielenterveyttä taloudellisen toimeentulon, merkityksellisyyden ja osallisuuden kautta. (Vorma ym. 2020, 14; Mental Health at Work 2022.)

## 5.5 Yhdessä kehittäminen voimavaran lähteenä

Nykyään työhyvinvoinnin kehittämisessä keskitytään entistä enemmän positiivisiin voimavaroihin pelkän työkyvyn kehittämisen sijaan (Manka & Manka 2023, 3.2). Työhyvinvointia on tarkoituksenmukaista kehittää yhdessä. Tämä tapahtuu etsimällä uusia keinoja, joilla lisätään työhyvinvointia. Yhteinen kehittämisprosessi voi jo sellaisenaan avata työntekijöille mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa. Kuitenkin työhyvinvoinnin kehittäminen on toimintaa, joka täytyy tehdä kussakin yhteisössä itse. Tällöin ihmiset sitoutuvat tavoitteisiin ja toimintaan. Lisäksi työntekijät ovat itse oman työnsä parhaita asiantuntijoita. (Kehitä työhyvinvointia 2024.)

Pelkkä ahkeruus ja kuuliaisuus eivät riitä enää nykyisillä tai tulevaisuuden työmarkkinoilla. Siksi on tärkeää ymmärtää, miten innostuneisuus, aloitteellisuus ja luovuus vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen. Voimavara- ja ratkaisukeskeiset menetelmät painottuvat tulevaisuuteen. Ne ovat myös tavoitehakuja ja toimiviin asioihin keskittyviä. Voimavara- ja ratkaisukeskeisyydessä katsotaan tulevaisuuteen ja sitoudutaan siihen, että tehdään siitä yhdessä parempi. Ne vaativat myös ymmärrystä tilanteesta ja uskallusta muuttaa ja muuttua. Voimavarakeskeisten menetelmien käytön puolesta puhuvat se, että ne herättävät positiivisia tunteita ja auttavat luovuuden heräämiseen ja kehittämisessä tarvittavaan ongelmanratkaisukykyyn. Ne myös lisäävät muutosuskoa ja -toivoa. (Manka & Manka 2023, 3.2; Kehitä työhyvinvointia 2024.)

Voimavarakeskeinen yhdessä kehittäminen toimii erityisesti silloin, kun yhteisö on suhteellisen vapaa jännitteistä ja ristiriidoista. Tarvitaan myös aitoa halua kehittää ja muuttaa asioita. Jos yhteisössä kuitenkin on ristiriitoja tai muita haasteita, kannattaa lähteä etsimään ratkaisua esimerkiksi työterveyshuollosta tai työnohjauksesta. (Kehitä työhyvinvointia 2024.)

Manka & Manka (2023, 3.5) kuvaavat hyvinvoinnin edellytyksiä sekä organisaation että yksilön kannalta (kuvio 5). Yksilön hyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi vastuun ja vapauden tasapaino työssä, oma elämäntilanne sekä halu kehittyä. Organisaation kannalta hyvinvointia rakentavat yhteinen ymmärrys tulevaisuudesta, joustavuus rakenteissa, muutosjohtamisen hallinta, hyvä vuorovaikutus sekä kyky sietää epävarmuutta ja virheitä.



Kuvio 5: Hyvinvoinnin edellytykset organisaation ja yksilön kannalta (mukaillen Manka & Manka 2023, 3.5)

## 5.6 Viestinnän merkitys työhyvinvoinnissa

Mental Health American tuottaman Mind the Workplace -raportin mukaan työntekijöille tulisi pelkkien hyvinvointiohjelmien ja kannustimien lisäksi tarjota laadukasta terveyttä ja hyvinvointia koskevaa viestintää. Tämä lisää raportin mukaan sekä työpaikan vetovoimaa että pitkäaikaista sitoutumista. (Craw 2022.)

Hyvällä, vastavuoroisella, avoimella ja ajantasaisella viestinnällä on merkitystä myös työhyvinvoinnin kannalta. Sekä jokaisen omien vuorovaikutustaitojen että organisaation viestintäkulttuurin kehittäminen parantavat työyhteisön viestintää. Organisaatiolla tulisi olla kyky ja halu kuunnella - mikä on hyvin pitkälti johtamiskysymys. Mikäli yhteisön johto suosii avointa ja dialogista kulttuuria, on myös työntekijöiden helpompi ottaa se käyttöön. Samalla tulee kuitenkin muistaa erilaisuuden hyväksyminen ja tasapuolisuus viestien tulkinnessa. (Hiltunen 2020.)

Työnantaja tarjoaa työyhteisöviestintään kanavat, joille on määritelty selkeät tehtävät ja tavoitteet. Työyhteisöviestinnällä tulisi olla sekä tarkat tavoitteet että suunnitelmat niiden toteuttamiseksi. Viestinnän yhteydessä ei voi liikaa korostaa sitä, että myös työntekijällä on vastuu sekä viestintäosaamisestaan että sen jatkuvasta kehittämisestä. Viestit kulkevat organisaation johtotasolta keskijohdolle, eri yksiköille ja yksittäisille työntekijöille - mutta myös

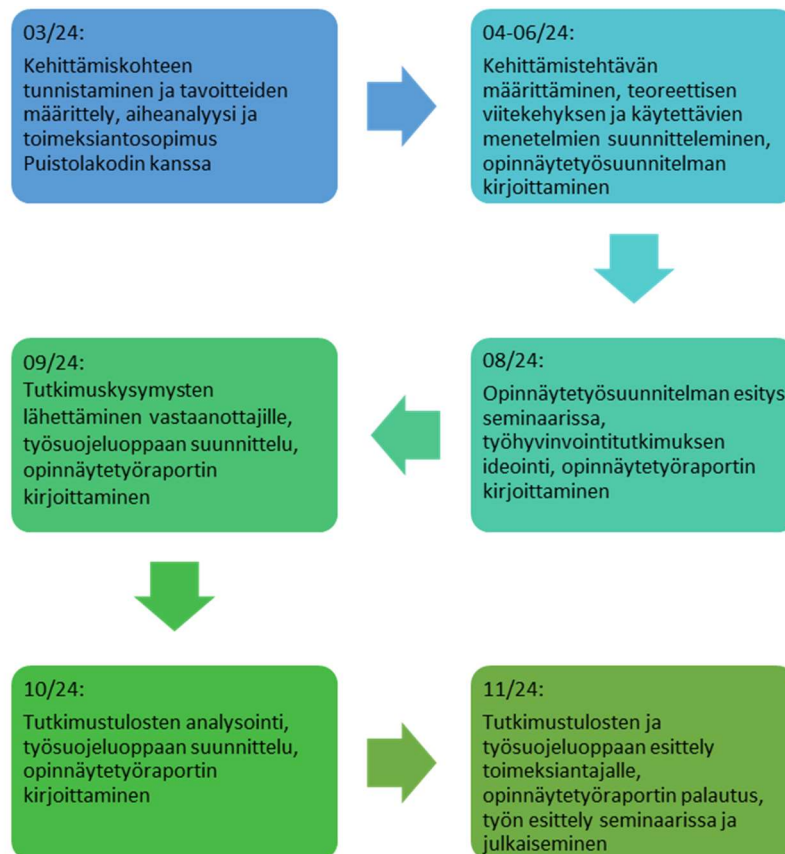
toiseen suuntaan. Siksi on tärkeää, että myös työyhteisöviestintä on suunniteltua ja johdettua. Viestintään panostaminen auttaa rakentamaan sellaisen kulttuurin, joka tunnustaa työhyvinvoinnin ja siitä viestimisen arvon. (Hiltunen 2020; Craw 2022.)

## 6 Opinnäytetyöprosessin vaiheet

Kehittämismallisessa opinnäytetyössä ilmenee kehittämistoiminnalle tyypillisiä seikkoja, kuten se, että saavutettu tuotos on konkreettinen ja ainutkertainen. Lisäksi kehittämistoiminnalla haetaan selkeitä hyötyjä ja sen oletetaan olevan toimijavetoinen. Kehittämistoimintaan voi myös osana kuulua tutkimus, jonka tulokset palvelevat kehittämistä. (Salonen 2013, 13.)

Kehittämistyössä voidaan hyödyntää lineaarista mallia, jossa vaiheet etenevät peräkkäisesti ja kaavamaisesti, tai spiraalimallia, jossa huomioidaan myös inhimilliset, kulttuuriset ja sosiaaliset ominaisuudet. Tässä työssä hyödynnettiin spiraalimallia, jossa kehittäminen toimii syklisenä kehänä. Kehän muodostavat suunnittelun, toiminnan ja havainnoinnin kehä, jota arvioidaan aina kunkin vaiheen jälkeen uudelleen. Mallissa olennaisia asioita ovatkin arviointi, vuorovaikutus ja reflektiivisyys. (Salonen 2013, 14 - 15.)

Opinnäytetyön prosessi (kuvio 6) kulki tietoperustan rakentamisen ja kvantitatiivis-kvalitatiivisen tutkimuksen kautta valmiin tuotoksen raportointiin. Opinnäytetyö sisältää lakisäätteisiä työsuojeluun liittyviä vaateita ja työhyvinvointiin liittyvää teoretietoa yhdistettynä kyselytutkimuksen tuottamiin tuloksiin. Näiden synteessinä syntyneen työsuojeluoppaan on tarkoitus palvella työelämäkumppanin työsuojelun ja -hyvinvoinnin kehittämistä ja edesauttaa uusien työntekijöiden perehdyttämistä.



Kuvio 6: Opinnäytetyö prosessina

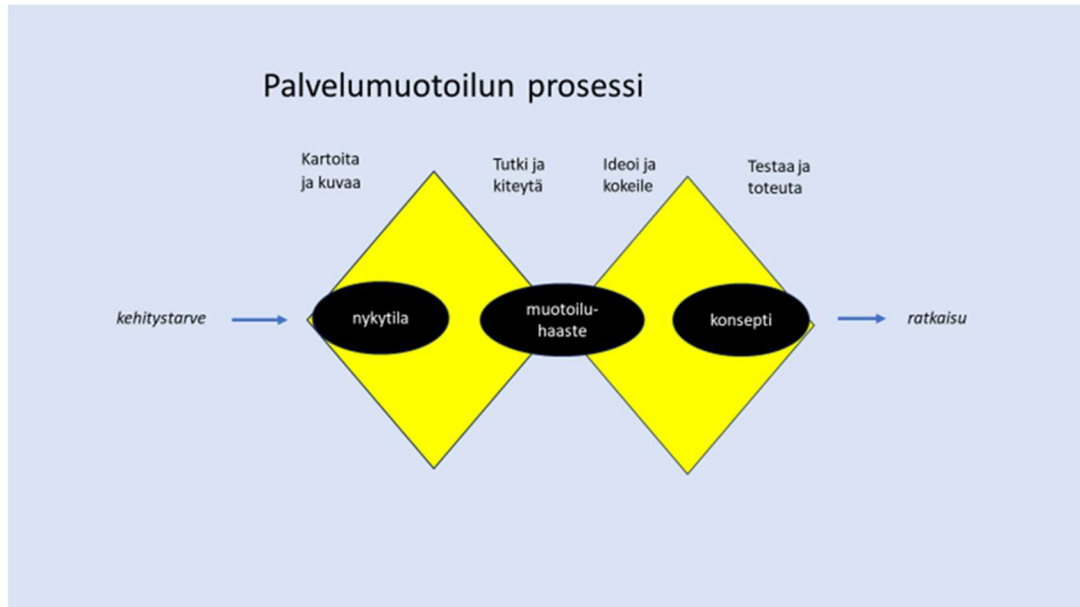
### 6.1 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa työsuojeluoppas Puistolakoti Oy:lle. Työn tavoitteena oli tukea Puistolakoti Oy:n uusien työntekijöiden perehdytystä, ja toimia ideoiden käynnistäjänä työhyvinvoinnin kehittämiseksi sekä työsuojeluasioiden lähdeaineistona Puistolakodissa. Lisäksi tarkoitus oli syventää opiskelijan omaa ymmärrystä työsuojelu- ja työhyvinvointiasioista.

### 6.2 Kehittämistyön menetelmät

Opinnäytetyössä käytettiin menetelminä palvelumuotoilua ja kyselytutkimusta. Palvelumuotoiluprosessissa edetään vaiheittain siten, että kehityskohteen valitsemisen jälkeen rajataan kehityskohde asettamalla selkeä tavoite. Seuraavassa vaiheessa haetaan aiheesta tietoa ja kiitetään tutkittavan asian olennaiset näkökohdat. Tästä siirrytään ideointiin ja konkretisointiin, josta jalostetaan konsepteja. Viimeisessä vaiheessa testataan ja toteutetaan, eli tuotetaan valmis konsepti. (Palvelumuotoilun prosessin vaiheet 2024.)

Palvelumuotoilu sopii pragmaattisuudellaan erinomaisesti kehittämismuotoiseen opinnäytetyöhön. Palvelumuotoiluprosessi (kuvio 7) käynnistyy siitä, että kehityskohde rajataan suuremmasta kokonaisuudesta, jonka jälkeen valittua kohdetta muotoillaan tutkimalla, ideoimalla ja testaamalla. Lopulta saavutettu ymmärrys konseptoidaan valmiiksi ratkaisuksi.



Kuvio 7: Palvelumuotoilun prosessi (Palvelumuotoilun prosessin vaiheet 2024)

Kyselytutkimuksen tuloksia vahvistaa eri näkökulmien käyttäminen. Jos yksi menetelmä jättää tiedonhankintaan puutteita, saattaa olla perusteltua käyttää toista näkökulmaa täydentäjänä. (Kananen 2008, 84.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin kyselytutkimusta, jonka menetelmäksi valikoitui kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen yhdistelmä, koska sen avulla koettiin saatavan parhaiten ajantasaista sekä aiempiin ja tuleviin tutkimukseen liittyvää vertailukelpoista tietoa henkilöstön näkemyksistä.

Menetelmien yhdistäminen toteutettiin siten, että kysymyslomakkeessa esitettiin aina ensin strukturoitu kysymys, jonka jälkeen tarjottiin avoin kysymys. Näin koettiin saatavan sellaista merkittävää tietoa, jota ei osattu ennakoida kysymyksiä suunnitellessa. (Kananen 2008, 84; liite 1.)

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen tarkoituksena on selittää, kuvata, kartoittaa ja vertailla sekä joissain tapauksissa myös ennustaa. Määrällisessä tutkimuksessa olennaisinta on, että tietoja kerätään ja analysoidaan numeraalisesti. (Launonen 2023.) Kyselytutkimusten analyysimenetelmät päätetään tiedon käyttötarkoituksen perusteella. Akateemisissa tutkimuksissa hyödynnetään usein kuvailevia tilastollisia menetelmiä, joiden tuloksia pystyy ymmärtämään kohtuullisin taustatiedoin. Tunnuslukuina käytetään tyypillisesti frekvenssejä, prosenttiosuuksia ja aritmeettisia keskiarvoja. (Alastalo & Borg 2010.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen numerotulosten raportoinnin tulee noudattaa tutkimuksen etenemisen peruskaavaa: ensin kuvataan tutkimuskysymykset, teoreettinen kehys ja aineisto. Siitä edetään yksityiskohtaisiin kysymyksiin ja niiden analyysiin sekä yhteenvetoon ja johtopäätöksiin. Aiheen asiantuntemuksen ja tilastotieteen ymmärryksen lisäksi määrällisten tutkimustulosten esittämisessä tulee kiinnittää huomiota myös visuaalisuuteen. Esimerkiksi kuviossa tai taulukossa on tarkoituksenmukainen asteikko, jonka pohjalta lukijoiden on helppoa ymmärtää sisältö. (Alastalo & Borg 2010.)

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan aineistonkeruumenetelminä käyttää mm. havainnointia, kyselyä, haastattelua ja kirjallisuuskatsausta. Menetelmiä voidaan myös hyödyntää yhdistelminä, mikäli tutkimusresurssit sen sallivat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83.) Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyyseissä käytetään Tuomi & Sarajärven (2018) mukaan yleensä aineistoläh- töistä eli induktiivista päättelyä. Tällöin analyyseissä edetään yksittäisestä yleiseen, eli henkilön tutkimuskysymyksiin antamien vastausten perusteella haetaan vastausta tutkimusta ohjaa- vaan tutkimuskysymykseen. (Launonen 2023.)

Tutkimuksen raportoinnissa panostetaan selkeyteen. Tuloksia voidaankin selkeyttää lisäämällä raporttiin esimerkiksi kuvioita ja taulukoita. Tulokset raportoidaan niin, että ensin avataan tutkimuksen pääluokka, jonka jälkeen kuvataan yläluokat ja niiden alle mahdolliset alaluokat. Raportissa aineisto avataan mahdollisimman läpinäkyvästi ja loogisesti, sekä lainataan alkupe- räisilmaisuja lainausmerkein. Tämä vahvistaa lukijalle aineiston laatua ja analyysin osuvuutta. (Launonen 2023.)

### 6.3 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan etiikalla ja hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan sitä, että tutkimustyössä ja sen tallentamisessa, esittämisessä ja tulosten arvioinnissa noudatetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Tutkimukseen liittyvä viestintä on avointa ja vastuullista ja sen tiedonkeruussa käytetään eettisesti kestäviä menetelmiä. Asianmukai- sista viittauksista huolehtimalla arvostetaan ja kunnioitetaan muiden tutkijoiden tekemää työtä. Kaikissa tutkimuksen vaiheissa (suunnittelu, toteutus ja raportointi sekä tietoaineiston tallentaminen) noudatetaan tieteelliselle tiedolle asetettuja vaatimuksia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Tutkimusetiikka ja hyvä tieteellinen käytäntö edellyttävät myös, että tutkimusluvut hankitaan ja eettinen ennakoarviointi tehdään tarvittaessa. Tutkimukseen osallistuvien oikeudet, vas- tuut ja velvollisuudet sekä tutkimuksen aikana syntyneiden aineistojen säilyttämistä ja käyt- töä koskevat kysymykset käydään läpi avoimesti ja niistä sovitaan ennen tutkimuksen aloitta- mista. Sopimuksia voidaan tarvittaessa myöhemmin tarkentaa. Kaikki tutkimukseen liittyvät sidonnaisuudet ja mahdolliset vaikuttavat tekijät (mm. rahoittaja) ilmoitetaan kaikille

osallisille. Nämä raportoidaan myös tutkimuksen tulosten julkaisun yhteydessä. Tietosuoja koskevat kysymykset otetaan huomioon. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Sosiaalialan eettiset periaatteet pohjautuvat ihmisarvoon, ihmisoikeuksiin ja sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen. Alan eettiset periaatteet ohjaavat oikeaan suuntaan antamalla suoria vastauksia. Kyky pohtia ja perustaa päätöksiään eettisten periaatteiden mukaisesti on tärkeä osa sitä ammattitaitoa, joka kehittyy moniammatillisissa tiimeissä työtä tehdessä ja erilaisten haastavampien tilanteiden kohtaamisen ja käsittelyn myötä. (Talentia 2022, 6.)

Eettiset periaatteet ohjaavat pohtimaan kaikissa tilanteissa asiakkaan oikeuksien ja työntekijän velvollisuuksien suhdetta ja sen toteutumista. Sosiaalialan ammattilaisen tulisi pystyä huomioimaan asiakkaan voimavarat ja vahvuudet sekä tunnistaa ja tunnustaa kunkin asiakkaan ainutlaatuinen tilanne. Itsemääräämisoikeus, yhdenvertaisuus, ja oikeus osallisuuteen ovat merkittävä osa eettisiä periaatteita. Ammattilaisen tulisi vastustaa epäoikeudenmukaisia käytänteitä ja toimintamalleja sekä tuoda ilmi tällaisia rakenteita. Syrjinnän vastustaminen ja erillisuuden hyväksyminen kuuluvat myös sosiaalialan ammattietiikan perustaan. (Talentia 2022, 6.)

Tässä opinnäytetyössä noudatettiin tutkimustyön teossa, tallentamisessa ja tulosten arvioinnissa sekä viestinnässä hyvää tieteellistä käytäntöä. Tiedot kerättiin ja niitä käsiteltiin anonyymisti, eikä henkilötiedoista muodostunut henkilörekisteriä. Opiskelijan suhde kyselytutkimuksen kohteisiin oli täysin anonyymi, joten he eivät olleet alisteisessa suhteessa opiskelijaan. Opinnäytetyön kyselytutkimuksen suunnittelu ja toteutus tehtiin opiskelijan yhteistyössä toimeksiantaja Puistolakoti Oy:n toimitusjohtajan ja yksikönjohtajien kanssa.

#### 6.4 Kehittämistyön suunnittelu ja toteutus

Kehittämistyö käynnistyi, kun työelämäkumppanin kanssa keskusteltiin heidän tarpeestaan saada yritykseen työsuojeluopas. Samalla sovittiin yhteistyöstä opinnäytetyön muodossa. Aiheanalyysi palautettiin maaliskuussa 2024, jolloin aihe hyväksyttiin ja annettiin lupa työstää opinnäytetyötä eteenpäin. Aiheen pohjalta lähdettiin tekemään opinnäytetyöaiheen suunnitelmaa, joka esiteltiin 22.8.2024.

Suunnitelman hyväksynnän jälkeen, lokakuussa 2024, toteutettiin kvantitatiivis-kvalitatiivinen kyselytutkimus, jolla kartoitettiin Puistolakoti Oy:n kolmen pienryhmäkodin (Puistola, Tammi ja Kelo) henkilökunnan näkemyksiä yrityksen työhyvinvoinnista. Tarkoituksena oli saada kysymyksestä numeraalinen eli kvantitatiivinen arvio, jota syvennettiin laadullisella eli kvalitatiivisella näkemyksellä. Puistolakodin henkilöstölle lähetettiin linkki strukturoituun kyselylomakkeeseen (liite 1), johon he saivat vastata.

## 6.5 Kyselytutkimuksen tulokset

Kyselytutkimuksessa selvitettiin henkilöstön tyytyväisyyttä työnantajaan ja työilmapiiriin, työn ja vapaa-ajan yhdistämisen onnistumista sekä kokemusta työn merkityksellisyydestä ja työhön vaikuttamismahdollisuuksista. Vastaukset annettiin asteikolla 1 - 5 niin, että 1 kuvasi vähäisintä tyytyväisyyttä ja 5 kuvasi korkeinta tyytyväisyyttä.

Kokonaisuudessaan kyselytutkimuksen tulokset olivat erinomaisia (kuvio 8). Kaikkiin kysymyksiin saatiin eniten vastauksia arvosanalla 4. Yrityksen työilmapiiriin koki nelosen arvoiseksi 16 vastaajaa (55 %), ja tyytyväisyyden työnantajaan katsoi nelosen arvoiseksi 19 vastaajaa (61 %). Myös työn ja vapaa-ajan yhdistäminen onnistui 20 vastaajan (65 %) mielestä arvosanan neljä arvoisesti, vaikka seitsemän vastaajaa (23 %) antoi arvosanaksi kolme. Valtaosa vastaajista koki työnsä merkitykselliseksi: arvosana 4 sai 15 vastausta (48 %) ja arvosana 5 keräsi 14 vastausta (45 %). Myös yrityksen työilmapiiri koettiin hyväksi, sillä 16 vastaajaa (55 %) antoi arvosanan 4 ja 12 vastaajaa (41 %) antoi arvosanan 5. Yhteensä kyselyyn vastasi 31 työntekijää yrityksen kaikista kolmesta yksiköstä.



Kuvio 8: Puistolakoti Oy:n työhyvinvointikyselyn määrälliset tulokset

Tutkimusaineiston laadullisen osuuden analysointi toteutettiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin ja teemoittelun avulla. Aineistolähtöinen analysointi puolsi paikkansa, jotta tutkimuskysymys ja tutkimusmenetelmä eivät määritteli kyselyn tuloksia etukäteen. Teemat löytyivät kyselyaineiston perusteella. Sisällönanalyysillä aineisto järjestyy ytimekkääksi ja täsmälliseksi tutkittavan aiheen sanalliseksi kuvailuksi, samalla säilyttäen aineiston tietosisällön. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 87, 91.)

Kyselyn tulosten perusteella aineisto voidaan jakaa kolmeen pääluokkaan: työilmapiiriin liittyviin asioihin, työn sisältöön ja sen laatuun sekä työn ja yrityksen kehittämiskohteisiin.

Kuten numeraalinen arviointikin osoitti, tyytyväisyys työilmapiiriin ja työnantajaan oli vastaajien mielestä pääsääntöisesti positiivinen. Erityisesti vastaajat kiittelivät työyhteisön avoimuutta ja työkulutturia.

Puheysteys esimiesten ja kollegojen kanssa hyvä. Yhteisesti päätetyistä asioista pidetään kiinni.

Lähiesimiestyöhön, työryhmään ja kasvatuskulttuuriin.

Asioihin puututaan kun ne tuodaan esille.

Avoimuudesta ja siitä että pidetään yhtä.

Arkeen mahtuu huumoria ja työkaverin huomioiminen sekä tukeminen.

Olen tyytyväinen työryhmään, koska täällä on ihmisiä, jotka haluavat kehittyä ja kehittää hoitoa. Lisäksi pidän vapaudesta ja kannustavasta ilmapiiristä. Ajattelen, että työryhmä haluaa lasten onnistuvan ja on onnistunut saamaan lapsista esiin parhaan.

Työryhmän rohkeuteen ottaa vaikeatkin asiat puheeksi.

Työn sisältö- ja laatutekijöissä koettiin tärkeiksi turvallisuus, vastuullisuus ja välittäminen. Vastaajat korostivat hyvän yhteistyön, aikuisuuden ja rajojen asettamisen tärkeyttä.

Turvallisuuden luominen, tavoitteellinen hoitotyö sekä avoin yhteistyö perheiden kanssa, aito välittäminen.

Olla turvallinen aikuinen. Kasvattaa selviytymään elämässä.

Että asiakkaalle tulee turvallinen ja lähestyttävä olo kohdatessamme sekä aitous.

Osoittaa välittämistä, rajoja ja huolenpitoa. Olla turvallinen aikuinen lapsille, ja reilu työkaveri työkavereille.

Sisältötekijöiden osalta vastaajat ottivat myös kantaa mielestään riittämättömiin resursseihin ja niiden vaikutuksesta työn laatuun. Monissa vastauksissa tuli esiin pyrkimys laadukkaaseen toimintaan ja läsnäolon tunteeseen.

Toivoisin, että voisin vielä enemmän käyttää työaikaani nimenomaan minulle nimettyjen lasten asioiden hoitoon, kirjallisiin töihin. Tähän auttaisi, jos sijaisia ei olisi niin paljon, että joutuu pyörittämään koko ajan pakkaa vuoroissa yksin.

Minulle on tärkeää, että asiakas saa laadullisesti hyvää hoitoa ja aikuinen kerkeää olla läsnä. Näillä resursseilla se ei ole mahdollista.

Toivoisin enemmän levollista aikaa omaohjaajatyöhön.

Lisäksi muutamat vastaajista ottivat työn sisältö- ja laatutekijöiden yhteydessä kantaa työn sisältöön myös henkilökohtaisen ja työryhmän kasvun ja kehittymisen kannalta.

Toivoisin, että voisin kehittyä kasvatusalan ammattilaisena ja kerryttää lastensuojelualalla kokemusta.

Tulevaisuudessa ottaa vastuuta, vastuu alueesta.

Keventää yksikönjohtajan taakkaa.

Kehitetään hoitoprosessia/työmenetelmiä.

Työn ja yrityksen kehittämiskohteisiin liittyvissä vastauksissa ilmeni työsuhte-etuihin, työn järjestämiseen, palkkaukseen ja koulutukseen liittyviä kehitysehdotuksia.

Koulutuksia olisi enemmän, palkka kilpailukykyisempi ja työsuhte-edut parempia.

Yhden päivän vapaita ei olisi.

Palkkataso voisi olla parempi.

Liikunta/kulttuurietu

Vastaajat esittivät myös rekrytointiin ja henkilöstöpolitiikkaan liittyviä näkemyksiä. Vastauksissa todennäköisesti näkyy se, että viimeisin yksikkö oli ollut toiminnassa vasta reilut puoli vuotta ja toiminta haki vielä paikkaansa.

Kun saataisiin täysi työryhmä.

Muutama vakituinen työntekijä lisää.

Esimiesten roolien tulisi selkiytyä, jonka myötä arjen kokonaisuuden hallinta paranisi, juoksevien asioiden hoito helpottuisi. Toivon myös, että esimiehillä olisi aikaa keskittyä työryhmästä nousevien toiveiden/ajatusten eteenpäin viemiseen.

Osa vastaajista koki sisäiseen viestintään panostamisen tärkeäksi kehittämiskohteeksi ja odotti kaikkien sitoutuvan sovittuihin toimintamalleihin.

Jotkin arjen tiedonkulkurutiinit voisi saada toimivammaksi.

Jos informaation kulku olisi parempaa työntekijöiden kesken.

Muistetaan pitää kiinni yhdessä sovitusta ja muistetaan kertoa vuoro vaihdossa kaikki.

Tiedon kulkuun yövuorosta lähtien pitää satsata. Päivä alkaa yövuoron aikana.

Tiedonkulku: suullinen raportointi ja asioiden laittaminen kalenteriin/päivä ohjelmaan.

Tutkimuksen toteuttamisen ja analysoinnin jälkeen lähdettiin kehittämään työsuojeluoppaan sisällysluettelo (liite 2). Siihen sisällytettiin lakisääteisiä ja viranomaisten edellyttämiä asioita, mutta myös lähdeaineiston, työelämäkumppanin kanssa keskustelujen sekä toteutetun kyselyn perusteella tehtyjä havaintoja.

## 6.6 Kehittämistyön tuotos

Työsuojeluoppaan sisältöön vaikuttivat sekä kyselytutkimuksen tulokset että hankittu tietoperusta. Näiden lisäksi opiskelijan pitkä työkokemus sekä toimeksiantajan ja opiskelijan ymmärrys työelämän ja yritystoiminnan lainalaisuuksista pystyttiin tuomaan oppaaseen, erityisesti viestintää koskevassa osiossa. Tietoperustan ja kyselytutkimuksen tulosten avulla oppaaseen koostettuun työhyvinvoinnin tarkistuslistaan kirjattiin työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta olennaisimmat asiat. Lisäksi oppaaseen on kerätty työsuojeluun liittyvät lakisääteiset ja viranomaisten edellyttämät velvollisuudet.

Koska työhyvinvointikyselyn vastauksissa nousi esiin tarve viestinnän kehittämisestä, päätettiin työsuojeluoppaaseen kirjata näkemyksiä viestinnästä ja sen yhteydestä työhyvinvointiin: ”Toimivan viestinnän pitäisi olla koko työyhteisön yhteinen tavoite. Kaikessa viestinnässä tulisi pyrkiä selkeyteen ja avoimuuteen. Viestinnän laatu on tärkeämpää kuin sen määrä. Kun viestintä on oikeasuhtaista ja arvojen mukaista, se palvelee myös työsuojelunäkökuilma: kehittämme työyhteisöä ja itseämme, ja työhyvinvointi lisääntyy.”

Lisäksi koettiin tärkeäksi kiteyttää tärkeimmät näkökohdat työhyvinvoinnista helppolukaiseksi tarkistuslistaksi, joiden tilaa ja kehittämistä jokainen työntekijä voisi omalla kohdallaan ja yhteisön kannalta miettiä. Tarkistuslistan tavoitteena oli kiteyttää muutamat perusasiat ytimekkäästi ilmaistuna. Listalle nousivat henkilökohtaiset hyvinvoinnin lähteet (ihmissuhteet, terveys, harrastukset, koulutus), johtajuus (myötätunto, avoimuus, palautteen antaminen ja vastaanottaminen, tasapuolisuus, esimerkkinä toimiminen), työilmapiiri (työpaikan toimintatavat, työmoraali, yhteiset säännöt, työntekijöiden vuorovaikutustavat), yhdessä toimiminen ja kehittäminen (kehittämiskohteiden ja tavoitteiden määrittely, keinojen miettiminen, käytäntöön vieminen ja arviointi), viestintä (viestien luominen ja vastaanottaminen, viestintä työyhteisössä, lapsille, vanhemmille ja sosiaalitoimeen) sekä asenne (vaikutus ilmapiiriin, toimintaan ja tulevaisuuteen).



## PUISTOLAKOTI OY TYÖSUOJELUOPAS

### Sisällysluettelo

1. Puistolakoti Oy:n työsuojelun toimintaohjelma.....	2
1.1 Työsuojeluorganisaatio .....	2
1.2 Työsuojelun tavoitteet .....	2
1.3 Työsuojelun vastuut ja toimivaltuudet.....	2
1.4 Riskiarviointi .....	2
1.5 Työterveyshuolto .....	3
1.6 Eläkevakuutustiedot.....	3
1.7 Tapaturmavakuutustiedot.....	3
1.8 Työolojen seuranta .....	3
1.9 Toimintaohjelman seuranta ja ylläpito.....	3
1.10 Työkykyä ylläpitävä toiminta.....	3
1.11 Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma.....	4
1.12 Henkilöstön turvallisuuskoulutus.....	4
2. Turvallisuusohjeet ja -suunnitelmat.....	5
2.1 Toimipisteen pelastussuunnitelma .....	5
2.2 Palo- ja pelastautumistoimintaohjeet.....	5
2.3 Turvallisuus- ja vaaratilanteet, toimintaohjeet .....	5
2.4 Ensiapuohjeet .....	5
2.5 Työhyvinvointia turvaavat ohjeet.....	5
2.6 Kemikaalien riskienhallinta .....	6
2.7 Toimipisteen pohjapiirros .....	7
3. Puistolakoti Oy:n arvot ja työsuojelu .....	8
4. Työsuojelu ja viestintä.....	8
5. Työhyvinvoinnin tarkistuslista.....	9

### Kuva 1: Työsuojeluoppaan sisällysluettelo

Opinnäytetyön johtopäätökset esiteltiin Puistolakoti Oy:n johtoryhmälle 21.11.2024. Jatkossa Puistolakoti Oy ja työntekijät kehittävät työsuojeluopasta yhteistoimintana.

#### 6.7 Kehittämistyön arviointi

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n ohjeissa edellytetään ammattikorkeakouluopiskelijan opinnäytetyöprosessissaan arvioimaan eettisen ennakoarvioinnin lähtökohdat ja omaksumaan hyvän tieteellisen käytännön periaatteet sekä huomioivan ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen yleiset periaatteet (Arene ry 2019, 5).

Opinnäytetyöntekijä veloitetaan varmistamaan tutkittavien henkilöiden tietosuojaan liittyvä säännöstö ja noudattamaan sitä (Arene ry 2019, 7). Tämä opinnäytetyö toteutettiin anonyymisoidusti, eikä sen toteuttamisessa kerätty, käsitelty tai talletettu henkilötietoja. Kyselytutkimuksen aineisto kerättiin Google Forms -kyselylomakkeella (liite 1), johon vastaajat vastasivat nimettömästi.

Arvioinnissa tarkasteltiin koko opinnäytetyöprosessia. Toiminnalla saavutettiin tavoite, eli työsuojeluoppaan kehittäminen. Tämä auttoi työelämäkumppania hajallaan olevan tiedon jäsentämisessä yhdeksi kokonaisuudeksi. Arvioinnissa hyödynnettiin työelämäkumppanilta saatua palautetta ja prosessia pohdittiin oman oppimisen näkökulmasta. Saadun palautteen perusteella työsuojeluopas palvelee työelämäkumppanin tarpeita ja se tullaan ottamaan käyttöön. Opinnäytetyön tuotosta voidaan hyödyntää Puistolakoti Oy:n työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä osana uuden työntekijän perehdytysmateriaalia.

## 7 Pohdinta ja jatkokehittäminen

Kehittämistyön tuotoksena työelämäkumppani Puistolakoti Oy sai tarvitsemansa työsuojeluoppaan sisältöhahmotelman. Vaikka toteutetun työhyvinvointikyselyn tulokset olivat pääsääntöisesti hyviä, kehittämistyötä tullaan jatkamaan Puistolakoti Oy:ssä, ja työhyvinvointia pyritään kehittämään jatkuvasti. Yrityksessä tullaan myös panostamaan ennakoinnin merkitykseen työsuojelussa esimerkiksi lisäämällä työsuojeluun liittyviä koulutuksia. Henkilöstöintensiivisellä alalla toimiva yritys tarvitsee hyvinvoivaa ja kehitysmuotoista henkilöstöä, joten työhyvinvoinnin kehittäminen on jopa yrityksen elinehto.

Opinnäytetyössä nousi esiin sekä teorian tiedon että kyselytutkimuksen valossa tärkeitä sosiaalialaan ja johtajuuteen liittyviä haasteita, kuten alan vetovoiman sekä jatkuvan riskienarvioinnin ja ennakoinnin merkitys. Erityisesti työhyvinvointikyselyn laadullisissa vastauksissa erottui työyhteisöviestinnän merkitys. Vastauksissa mainittiin esimerkiksi työvuoron vaihtoon liittyvän raportoinnin ja asioiden oikeanlaisen kirjaamisen merkitykset. Lisäksi kommentit turvallisuutena aikuisena toimimisesta kuvaavat pitkälti viestintää, sillä lastensuojelulaitoksen päivittäinen toiminta muodostuu dialogista ja asioiden viestimisestä.

Suomalaisessa yhteiskunnassa lähdetään usein liikkeelle ajatuksesta, että ihmiset ovat objekteja, joita tulee suojella itseltään ja muilta. Korkeasti koulutetuilta aikuisilta pitääkin voida olettaa, ja jopa edellyttää, kykyä ajatella itsenäisesti ja toimia myös työhyvinvointiasioissa tilanteen edellyttämällä tavalla - ilman jokaisen detaljin erillistä ilmaisuja. Työsuojeluun on Suomessa rakennettu vankka lainsäädännöllinen pohja ja erilaiset valvontaan liittyvät viranomaistahot: sosiaali- ja terveysministeriö, aluehallintovirastot, työturvallisuuskeskus, pelastusviranomaiset, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutetut tarkastelevat työsuojelua eri

näkökulmista. On vaikeaa uskoa, että pelkästään säännöstelyn ja valvonnan lisääminen kohen-  
taisivat alan työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kehittämiseen täytyy etsiä muitakin ratkaisuja,  
esimerkiksi peilaamalla Suomen tilannetta relevantteihin verrokkimaihin.

Työhyvinvointiin vaikuttavat kunkin työntekijän oma henkinen, fyysinen ja emotionaalinen hy-  
vinvointi. Työhyvinvointi on osittain seurausta onnistuneesta työsuojelusta, mutta myös yksi-  
lön omista valinnoista. Ihminen on kokonaisuus, joten hänen kokonaisyhyvinvointinsa - tai sen  
puute - näkyy myös työelämässä. Työnantajan palautteesta kävi ilmi, että työnantaja tarjoaa  
parhaansa mukaan työntekijöille mahdollisuuden kehittää itseään henkisesti ja fyysisesti. Silti  
työntekijän on myös itse kannettava vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Yksilöllä, aidossa yhteis-  
toiminnassa työyhteisön kanssa, on vastuu sekä omasta että koko työyhteisön työhyvinvoin-  
nista.

Sekä kyselytutkimuksen että muun lähdeaineiston perusteella ilmeni, että lastensuojelun lai-  
tostyössä viestintä on tärkeässä roolissa. Viestinnällä tarkoitetaan tässä yhteydessä erityisesti  
yrityksen sisäistä viestintää, päivittäisraportointia, työryhmän viestintää sekä kommunika-  
tiota lastensuojeluviranomaisten, lasten ja heidän huoltajiensa kanssa. Viestintään kannattai-  
sikin miettiä kunkin osa-alueen tavoitteet ja käytännön toimintamallit. Miten kirjaukset teh-  
dään? Miten viestit työvuorojen välillä vaihtuvat tehokkaasti? Miten viestintä huoltajille ja vi-  
ranomaisille hoidetaan niin, että viestit kulkevat ja saavat oikean painoarvon ja merkityksen?

Sosiaalialan yleinen haaste on työntekijöiden saatavuus ja pysyvyys. Yksi keino lisätä alan  
houkuttelevuutta voisi olla sellaisten työhyvinvoinnin edistämisen keinoja, joita toteuttamalla  
työntekijät kokevat, että heistä välitetään ja heihin panostetaan. Tämä edellyttää hyvää,  
kuuntelevaa johtajuutta. Henkilökunnan saatavuuteen ja pysyvyyteen liittyviä työhyvinvoinnin  
näkökulmia tulisi tutkia lisää ja esittää niistä syntyviä käytännönläheisiä ideoita.

Työhyvinvointia tulisi pyrkiä kehittämään luovilla ratkaisuilla, jotka ovat toisaalta työyhteisön  
yhteisöllisyyttä kasvattavia ja innostavia, mutta yritystoiminnan kannalta kustannustehokkaita  
ja mahdollisimman kauaskantoisia.

## Lähteet

- Alastalo, M. & Borg, S. 2010. Numerolukutaito: Tutkimustulosten raportointi. KvantimOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 29.8.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>
- Arene ry. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 30.10.2024. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Craw, E. 2022. The Integral Role of Communication in Workplace Wellness. Psychology Today. Viitattu 13.8.2024. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/navigating-mental-health-through-a-communication-lens/202212/the-integral-role-of>
- Fagerström, V., Koivikko, A., Rauramo, P., Vihervaara, A., Kemppainen, E., Ojanperä, K., Varsa, M., Rusanen, M., Haavasoja, T., Saarela, T., Mänttari, T. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 4.8.2024. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/06/Sosiaalialan-tyosuojelu-ja-hyvinvointi.pdf>
- Forsell, M. & Kuoppala, T. Lastensuojelu 2023. Tilastoraportti 19/2024. THL. Viitattu 26.8.2024. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148992/Lastensuojelu\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148992/Lastensuojelu_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hiltunen, S. 2020. Hyvä työyhteisöviestintä lisää työmotivaatiota ja vahvistaa yhteishenkeä. Piilo-osaajat ry. Viitattu 13.8.2024. <https://piilo-osaajat.com/2020/02/26/hyva-tyoyhteisoviestinta/>
- Hyvinvointiala 2023. Sosiaalipalvelualan neuvottelutulos vahvistettu - pitkällä sopimuskaudella suuret palkankorotukset. Viitattu 2.10.2024. <https://www.hyvinvointiala.fi/sosiaalipalvelualan-neuvottelutulos/>
- Inouye, J. 2016. Workplace Wellbeing: Bridging Safety and Health. Campbell Institute. Viitattu 17.10.2024. <https://www.thecampbellinstitute.org/wp-content/uploads/2017/05/Campbell-Institute-Workplace-Wellbeing-WP.pdf>
- Kananen, J. 2008. Kvantti: kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino
- Kehitä työhyvinvointia 2024. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. Tampereen yliopisto. Viitattu 13.8.2024. <https://sites.tuni.fi/kehitatyohyvinvointia/esittely/>
- Kirk, V. 2023. 6 Management Tips for Supporting Employee Wellbeing at Work. Harvard Division of Continuing Education. Viitattu 4.8.2024. <https://extension.harvard.edu/blog/6-management-tips-for-supporting-employee-wellbeing-at-work/>
- Lahnajärvi, A. 2023. Yhä useampi työkäinen kokee pitkittynyttä ahdistusta - Tietyt alat erottuva. Talouselämä 31.10.2023. Viitattu 12.8.2024. <https://www.talouselama.fi/uutiset/yha-useampi-tyoikainen-kokee-pitkittynyttä-ahdistusta-tietyt-alat-erottuvat/a9997757-9fc2-41d8-8893-82ea555caa37>
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015. Viitattu 8.8.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817>
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006. Viitattu 8.8.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Lastensuojelulaki 417/2007. Viitattu 26.8.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Launonen, M. 2023. Tutkimus- ja kehittämismenetelmät. Luento 14.11.2023. Laurea-ammattikorkeakoulu. Vantaa.

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Alma Talent

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 2.10.2024. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyon-henkisten-kuormitustekijoiden-hallinta.pdf>

Mental Health at Work 2022. World Health Organization. 28.9.2022. Viitattu 12.8.2024. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Mäkinen, P. & Moilanen, S. 2024. Työhyvinvointi. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 17.10.2024. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>

Palvelumuotoilun prosessin vaiheet 2024. Palvelumuotoilu Palo Oy. Viitattu 3.8.2024. <https://www.palvelumuotoilupalo.fi/blogi/palvelumuotoilun-prosessin-vaiheet/>

Pelastuslaki 379/2011. Viitattu 7.8.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379>

Perehdyttäminen ja työnopastus 2024. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 8.8.2024. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajaa-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>

Perehdyttämisen tarkistuslista 2022. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 3.11.2024. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/11/Perehdyttamisen-tarkistuslista.pdf>

Puistolakoti 2024. Puistolakodin kotisivut. Viitattu 2.8.2024. [www.puistolakoti.fi](http://www.puistolakoti.fi)

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos. Porvoo: Edita Publishing.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Turun Ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Viitattu 14.11.2024. <file:///C:/Users/Leena/OneDrive/Tiedostot/Opinnot/Ty%C3%B6suojelu%20-%20ONT/Salonen.pdf>

Sampo 2024. Terveys- ja sosiaalipalveluiden henkilöstö sekä alan ammattinimikkeillä työskentelevät. THL:n tilasto. Viitattu 26.8.2024. [https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/henkilo/tkaynti/fact\\_henkilo\\_tkaynti?row=area-566563&column=sector-566549](https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/henkilo/tkaynti/fact_henkilo_tkaynti?row=area-566563&column=sector-566549)

Sosiaalihuoltolaki 101/2014. Viitattu 8.8.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Suomen Riskienhallintayhdistys 2024. Mistä riskienhallinnassa on kysymys. Viitattu 11.8.2024. <https://pk-rh.fi/riskienhallinta.html>

Talentia 2022. Arki, arvot ja etiikka: sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Sivu 6. Viitattu 13.8.2024. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a>

Talentia Pohjois-Pohjanmaa 2021. Lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointi. Raportti jäsenkyselyn tuloksista. Viitattu 28.8.2024. <https://www.talentia.fi/pohjois-pohjanmaa/wp-content/uploads/sites/14/2021/02/Lastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi.pdf>

Tiili, A. & Kuokkanen, J. 2021. Lapsen vuoksi - Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021. Viitattu 26.8.2024. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>

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

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. HTK 2023-ohje. Viitattu 13.8.2024. <https://tenk.fi/fi/ajankohtaista/htk-2023-ohje-saatavissa-kolmella-kielella>

Työhyvinvointi 2024. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Työterveyslaitos. Viitattu 4.8.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Viitattu 8.8.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 7.8.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vorma, H., Rotko, T., Larivaara, M., Kosloff, A. 2020. Kansallinen mielenterveysstrategia ja itsemurhien ehkäisyohjelma vuosille 2020 - 2030. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 12.8.2024. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162053/STM\\_2020\\_6.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162053/STM_2020_6.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

#### Julkaisemattomat lähteet

Myllylä, S. 2023. Haastattelu 5.10.2023. Puistolakoti Oy. Helsinki.

Myllylä, S. 2024. Haastattelu. Sähköposti 2.10.2024. Puistolakoti Oy. Helsinki.

Sahlstedt, J. 2024. Haastattelu. Sähköposti 15.10.2024. Puistolakoti Oy. Helsinki.

#### Kuviot

Kuvio 1: Työsuojelun ja työhyvinvoinnin suhde (mukaillen Inouye 2016).....	11
Kuvio 2: Perehdyttäminen ja opastaminen (mukaillen TTS Tutkimuksen raportteja ja oppaita 2010; Perehdyttämisen tarkistuslista 2022).....	14
Kuvio 3: Työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen (mukaillen Kirk 2023) .....	17
Kuvio 4: Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15).....	19
Kuvio 5: Hyvinvoinnin edellytykset organisaation ja yksilön kannalta (mukaillen Manka & Manka 2023, 3.5) .....	22
Kuvio 6: Opinnäytetyö prosessina .....	24
Kuvio 7: Palvelumuotoilun prosessi (Palvelumuotoilun prosessin vaiheet 2024).....	25
Kuvio 8: Puistolakoti Oy:n työhyvinvointikyselyn määrälliset tulokset .....	28

#### Kuvat

Kuva 1: Työsuojeluoppaan sisällysluettelo.....	32
--	----

## Liitteet

Liite 1: Työhyvinvointikyselylomake, Puistolakoti .....	40
Liite 2: Puistolakoti Oy, Työsuojeluoppaan sisällysluettelo .....	42

## Liite 1: Työhyvinvointikyselylomake, Puistolakoti

Puistolakoti Oy / työhyvinvointikysely lokakuu 2024

Olen tyytyväinen Puistolakotiin työnantajana \*

	1	2	3	4	5	
Heikko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erinomainen

Mihin olen tyytyväinen Puistolakodissa \*

Oma vastauksesi

Puistolakoti olisi houkuttelevampi työnantaja jos...

Oma vastauksesi

Koen, että minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni \*

	1	2	3	4	5	
Heikko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erinomainen

Toivoisin, että voisin vielä enemmän....

Oma vastauksesi

Minulle työssä on tärkeää (asiakkaan näkökulmasta)

Oma vastauksesi

---

Pienryhmäkoti Tammen työilmapiiri on

	1	2	3	4	5	
Heikko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erinomainen

Mihin olen tyytyväinen työryhmässäni

Oma vastauksesi

---

Miten työryhmä toimisi entistä paremmin

Oma vastauksesi

---

Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen onnistuu

	1	2	3	4	5	
Heikko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erinomainen

Hyvinvointiani parantaisi

Oma vastauksesi

---

Liite 2: Puistolakoti Oy, Työsuojeluoppaan sisällysluettelo

# PUISTOLAKOTI OY

## TYÖSUOJELUOPAS

### Sisällysluettelo

1.	Puistolakoti Oy:n työsuojelun toimintaohjelma.....	2
1.1	Työsuojeluorganisaatio .....	2
1.2	Työsuojelun tavoitteet.....	2
1.3	Työsuojelun vastuut ja toimivaltuudet.....	2
1.4	Riskiarviointi .....	2
1.5	Työterveyshuolto.....	3
1.6	Eläkevakuutustiedot.....	3
1.7	Tapaturmavakuutustiedot .....	3
1.8	Työolojen seuranta.....	3
1.9	Toimintaohjelman seuranta ja ylläpito.....	3
1.10	Työkykyä ylläpitävä toiminta .....	3
1.11	Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma.....	4
1.12	Henkilöstön turvallisuuskoulutus.....	4
2.	Turvallisuusohjeet ja -suunnitelmat.....	5
2.1	Toimipisteen pelastussuunnitelma.....	5
2.2	Palo- ja pelastautumistoimintaohjeet.....	5
2.3	Turvallisuus- ja vaaratilanteet, toimintaohjeet .....	5
2.4	Ensiapuohjeet.....	5
2.5	Työhyvinvointia turvaavat ohjeet.....	5
2.6	Kemikaalien riskienhallinta .....	6
2.7	Toimipisteen pohjapiirros.....	7
3.	Puistolakoti Oy:n arvot ja työsuojelu .....	8
4.	Työsuojelu ja viestintä.....	8
5.	Työhyvinvoinnin tarkistuslista .....	9