

**SAVONIA**



OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI- JA TERVEYSALA

# TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄ- MISILTAPÄIVÄ

Yksityisen sosiaalialan palveluita tuottavalle yritykselle

TEKIJÄT      Liuski Oona  
                  Nykänen Noora

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sairaanhoidajan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Liuski Oona, Nykänen Noora	
Työn nimi Työhyvinvoinnin kehittämisiltapäivä yksityisen sosiaalialan palveluita tuottavalle yritykselle	
Päiväys	19.4.2025
	30/3
Yhteistyötaho Kanssas Oy	
<p>Lastensuojelu Suomessa perustuu lastensuojelulakiin, joka turvaa lasten oikeudet turvalliseen kasvuun ja kehitykseen. Lastensuojelun piiriin kuuluvat alle 18-vuotiaat lapset ja jälkihuollossa olevat alle 23-vuotiaat nuoret aikuiset. Ensisijaisesti perheille pyritään tarjoamaan sosiaalihuoltolain mukaisia tukitoimia, kuten perhetyötä. Työhyvinvointiin lastensuojelu- ja perhetyössä vaikuttavat useat eri tekijät, jotka liittyvät niin organisaatioon kuin yksilöllisesti työntekijään. Lastensuojelussa työhyvinvointia laskevat henkilöstöresurssipula ja korkeat vaatimukset.</p> <p>Kehittämistyön tarkoituksena oli toteuttaa työhyvinvoinnin kehittämisiltapäivä yksityisen sosiaalialan yrityksen työntekijöille. Kehittämistyön tavoitteena oli tukea ja edistää yksityisen sosiaalialan yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia.</p> <p>Opinnäytetyön aiheena oli aihe työhyvinvoinnin kehittämisiltapäivä yksityisen sosiaalialan palveluita tuottavalle yritykselle. Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä. Kehittämistyön menetelmänä oli lineaarinen malli. Kehittämistyössä suunniteltiin, toteutettiin ja arvioitiin työhyvinvoinnin kehittämisen iltapäivää. Työn tilaaja on Kanssas Oy, joka tarjoaa Kuopiossa ja Pohjois-Savon alueella yksityisiä sosiaalialanpalveluita perheille.</p> <p>Kehittämistyön toteutuksessa hyödynnettiin mukailien SWOT-analyysiä ja Learning cafe -menetelmää. Työhyvinvointia käsiteltiin neljän aiheen kautta: ajankäytön hallinta, tunteiden hallinta, palautuminen ja työssä jaksaminen. Aiheet tulivat suoraan yrityksen työntekijöiden toiveista ja nämä selvitettiin etukäteen kyselyllä. Työhyvinvoinnin iltapäivän aikana työntekijät osallistuivat työskentelyyn pienryhmissä, joissa käsiteltiin teemoja ja pyrittiin avaamaan ajatuksia työhyvinvoinnin tilanteesta ja kehitysmahdollisuuksista yrityksessä. Kyselyiden kautta palaute oli pääosin positiivista, mutta kehitysehdotuksena nousi esiin ohjaajien roolien selkeyttäminen sekä pidempi aikataulu. Työhyvinvoinnin kehittämisiltapäivää voisi jatkossa kehittää jakamalla se useammalle eri kerralle, osaksi laajempaa työhyvinvointia edistävää kokonaisuutta.</p>	
Avainsanat työhyvinvointi, lastensuojelu, perhetyö	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	4
2	LASTENSUOJELU JA PERHETYÖ .....	6
2.1	Lastensuojelu .....	6
2.2	Lapsiperheiden sosiaali- ja perhetyö.....	7
3	TYÖHYVINVOINTI LASTENSUOJELU JA PERHETYÖSSÄ.....	9
3.1	Työhyvinvointi.....	9
3.1.1	Ajankäytön hallinta.....	10
3.1.2	Palautuminen .....	10
3.1.3	Tunteiden hallinta.....	11
3.1.4	Työssä jaksaminen .....	12
4	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE.....	14
5	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS .....	15
5.1	Kehittämistyön menetelmä .....	15
5.2	Suunnittelu .....	15
5.3	Toteutus.....	16
5.4	Arviointi.....	17
6	POHDINTA.....	19
6.1	Kehittämistyön toteutuksen ja tuotoksen pohdinta.....	19
6.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	20
6.3	Ammatillinen kasvu .....	21
6.4	Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat.....	23
	LÄHTEET .....	24
	LIITE 1: TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISILTAPÄIVÄN JÄRJESTÄMISTÄ KOSKEVA KYSELY .....	28
	LIITE 2: TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISILTAPÄIVÄN AIKATAULU .....	29
	LIITE 3: TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISILTAPÄIVÄN PALAUTETTA KOSKEVA KYSELY.....	30

## 1 JOHDANTO

Ongelmat lastensuojelun kentällä ovat olleet viime vuosina laajasti esillä medioissa. Uutisoinnissa nousee esille pääasiassa vain negatiivista informaatiota. Ylen uutisessa ”Suomessa kuolee lapsia väkivaltaisesti joka vuosi – Selvitimme minkä neljän asian pitäisi muuttua” ensimmäisenä asiana mainitaan monissa muissakin uutisissa esiin nouseva lastensuojelun henkilöstöressurssien riittämättömyys (Saukkonen 2024). Henkilöstöressurssipulaan lohtua eivät tuo raportit alan todellisuudesta. Henkilöstöressurssien riittämättömyys lisää alalla työskentelevien kuormittuneisuutta ja näin myös ajatuksia alanvaihtoon liittyen. Lastensuojelun eri tehtävissä suurin osa tuo esiin miettineensä alan vaihtoa. Työhyvinvointiin panostaminen lastensuojelussa nähdään työntekijöiden keskuudessa muiltakin osin riittämättömänä. (Tiili & Kuokkanen 2021, 20, 30, 23; Sinko & Muuronen 2013, 22.)

Lastensuojelua määrittelee lastensuojelulaki. Lain tavoitteena on varmistaa, että jokaisella lapsella on oikeus kasvaa ja kehittyä turvallisessa ympäristössä. Lapsella on oikeus tasapainoista ja monipuolista kehitystä tukevaan kasvatukseen. Lapsen huoltajalla on ensisijainen vastuu huolehtia lapsen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Mikäli lapsen kasvu tai kehitys vaarantuu, on viranomaisten tarpeenmukaisin keinoin tuettava huoltajia kasvatustehtävässä. (Lastensuojelulaki 417/2007, 1–3 §.)

Lastensuojelun ensisijainen tukitoimi ovat lastensuojelun avohuollon palvelut perheelle. Lastensuojelun avohuollossa on erilaisia apumuotoja, joiden tarkoituksena on varmistaa lapsen normaali iänmukainen kehitys. Näitä keinoja voivat olla esimerkiksi sosiaalisten kontaktien vahvistaminen, tehostettu perhetyö sekä tukeminen koulunkäynnissä tai asunnon hankkimisessa. (Lastensuojelulaki, 3 §, 36 §.)

Mikäli perhe ei tarvitse lastensuojelulaissa määriteltyjä tukitoimia, voi kyseeseen tulla sosiaalihuoltolain mukaiset palvelut. Perhetyö on sosiaalihuoltolain mukainen tukitoimi. Perhetyö on asiakkaan eli lapsen tai nuoren sekä hänen perheensä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemista. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 18 §.) Lastensuojelun tehostettu perhetyö on lastensuojelulain mukainen toimi. Tehostettu perhetyö on perheen tiivistä ja tarvittaessa jopa ympärivuorokautista tukemista. (THL 2024a.)

Työhyvinvointia voidaan määritellä erilaisin tavoin. Työhyvinvointia voidaan kuvata esimerkiksi hyvin johdettuna organisaationa, jossa ammattitaitoiset työntekijät tekevät turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. (Pennonen 2021, 16.) Työhyvinvointi on tärkeää sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta, myös työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu molempien vastuulle (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.). Heikentynyt työhyvinvointi voi johtaa työntekijän uupumiseen. Työuupumuksen taustalla on pitkittynyt stressi. Työuupumus itsessään ei ole sairaus mutta se lisää riskiä sairastua esimerkiksi masennukseen. (Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022.) Työuupumukseen usein johtavat niin henkilökohtaiset kuin myös työhön ja asiakkaisiin liittyvät syyt. Työuupumuksen taustalla on kynnisyttä sekä työhön liittyvien vaatimuksien aiheuttamaa kuormitusta. Työuupumuksella on merkittävä yhteys haluun vaihtaa työpaikkaa. (Hindman, Wiseman & Hassmén 2024, 965.)

Opinnäytetyön yhteistyökumppani on Kuopiossa ja Pohjois-Savon alueella toimiva sosiaalialan yritys Kanssas Oy, joka tarjoaa yksityisiä sosiaalialan palveluita. Yrityksen toiminnan pääpainona on perheiden koteihin jalkautuva perhetyö. (Kanssas Oy n.d.) Opinnäytetyön toimeksiantona oli työhyvinvoinnin kehittäminen työntekijälähtöisesti.

Kehittämistyön menetelmänä on lineaarinen malli. Kehittämistyön tarkoituksena on toteuttaa työhyvinvoinnin kehittämisiltapäivä yksityisen sosiaalialan yrityksen työntekijöille. Kehittämistyön tavoitteena on tukea ja edistää yksityisen sosiaalialan yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia.

## 2 LASTENSUOJELU JA PERHETYÖ

### 2.1 Lastensuojelu

Lastensuojelua Suomessa määrittelee lastensuojelulaki (Lastensuojelulaki, 3 §). Lasten oikeuksien toteutumista lastensuojelulain ohella määrittelevät myös Suomen perustuslaki, Euroopan ihmisoikeussopimus sekä YK:n lapsenoikeuksien yleissopimus (THL 2023a).

Lastensuojelun tarkoituksena on turvata jokaisen lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasa-arvoiseen ja monipuoliseen kehitykseen ja erityiseen suojeluun (Lastensuojelulaki, 1 §). Lastensuojelun piiriin kuuluvat kaikki alle 18-vuotiaat lapset sekä 18–22-vuotiaat nuoret, jotka ovat oikeutettuja sijaishuollon päättymisen jälkeiseen jälkihuoltoon (Lastensuojelulaki, 6§, 75 §). Sekä lastensuojelulaissa että lapsen oikeuksien sopimuksessa mainitaan, että lapsen virallisilla huoltajilla on ensisijainen vastuu lapsen hyvinvoinnin ja kehityksen turvaamisesta. Valtion viranomaisilla on kuitenkin huoltajien ohella velvollisuus toimia lapsen edun täyttämiseksi ensisijaisesti tukemalla ja tarjoamalla perheelle tarkoituksenmukaista apua. (Lapsen oikeuksien sopimus n.d. 4,5,9 artikla; Lastensuojelulaki, 2§, 38§.) Lastensuojelun toteuttamiseen kuuluu lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua, jota toteutetaan silloin, kun lapsi ja perhe ovat lastensuojelun asiakkaana. Lisäksi toteutetaan ehkäisevää lastensuojelua, joka ei vaadi lastensuojelun asiakkuutta (THL 2023a). Lastensuojelulla on velvollisuus sijoittaa lapsi perheen ulkopuolelle lapsen ollessa välittömässä vaarassa tai perheelle tarjottujen tukimuotojen ollessa riittämättömiä niin, että lapsen kasvuolosuhteet tai hänen oma toimintansa uhkaavat vakavasti vaarantaa hänen terveytensä tai kehityksensä (Lastensuojelulaki, 40§).

Lastensuojelun asiakkuus alkaa lastensuojelullisen asian vireilletulon jälkeen, kun sosiaalityöntekijä toteaa palveluntarpeen arvioinnissa, etteivät muut käytettävissä olevat toimet ole riittäviä lapsen terveyden ja kehityksen turvaamiseksi. Sosiaalityöntekijä on velvollinen ilmoittamaan viipymättä lapsen huoltajille lastensuojelun asiakkuuden alkamisesta. (Lastensuojelulaki, 27 §.)

Lastensuojelua toteutetaan tekemällä asiakassuunnitelma ja ensisijaisesti järjestämällä avohuollon tukitoimia perheelle. Lastensuojelun avohuollon tarkoituksena on tukea lasta ja perhettä heidän ongelmatilanteissaan. Apumuotoja voivat olla esimerkiksi tehostettu perhetyö, lapsen kuntoutumista tukevat hoito- ja terapiapalvelut, lapsen taloudellinen ja muu tukeminen koulunkäynnissä, ammatin tai asunnon hankkimisessa, työllistymisessä, harrastamisessa ja läheisten ihmissuhteiden ylläpitämisessä. Tarpeen mukaan myös kiireellinen sijoitus, huostaanotto sekä näihin liittyvät sijais- ja jälkihuolto kuuluvat lastensuojelutyön toimenkuvaan. (Lastensuojelulaki, 3 §, 36 §.)

Ehkäisevän lastensuojelun piiriin kuuluvat tukitoimet, joita voidaan antaa opetuksen, nuorisotyön, päivähoidon, neuvolan sekä muiden sosiaali- ja terveydenhuollonpalveluiden yhteydessä (Lastensuojelulaki 3 a §). Varhaisessa vaiheessa lapsiperheiden ongelmiin peruspalveluissa annettava tuki ja neuvonta vähentää lastensuojelun tarvetta (Paavola ym. 2010, 3).

THL:n julkaiseman lastensuojelun tilastoraportin mukaan vuonna 2023 Suomessa tehtiin yhteensä 214 638 lastensuojeluilmoitusta, jotka koskivat 110 269 lasta. Lastensuojeluilmoitusten määrä on kasvanut vuosien ajan. Kodin ulkopuolelle oli vuoden aikana sijoitettuna 17 299 lasta. Sijoitetuista lapsista huostaanotettuna oli 65 %. Huostaanotettujen lasten suurin ikäryhmä on 16–17 vuotta. Las-

tensuojelun avohuollon palveluiden asiakkaana oli 38 531 lasta. Avohuollon palveluina 8979 perhettä sai tehostettua perhetyötä sekä kodin- ja lastenhoitopalveluja sai 1480 perhettä. (THL 2024b, 3,16, 17 20.)

## 2.2 Lapsiperheiden sosiaali- ja perhetyö

Perheiden auttamisen ensisijaisena toimena ovat sekä sosiaalityön että lastensuojelun avohuollon ennaltaehkäisevät vapaaehtoisuuteen perustuvat palvelut, jotka eivät usein vaadi lastensuojelun asiakkuutta (Kiili, Jaakola, Anis, Lamponen ja Stenvall 2024, johdanto). Myös lastensuojelun toimet perustuvat ensisijaisesti vapaaehtoisuuteen. Lastensuojelun asiakkaaksi voidaan kuitenkin ottaa tarpeen vaatiessa vastentahtoisesti. Lastensuojelu voidaan nähdä erityistason palveluna, kun taas lapsiperheiden sosiaalityö peruspalveluna. (Jaakola, Pösö & Repo, 2024, luku 10.)

Mikäli lapsi voi saada riittäviä palveluita sosiaalihuoltolaissa määrätyn edellytyksin, ei lastensuojelun asiakkuutta ole tarpeellista aloittaa (THL 2023b). Sosiaalihuoltolain mukaiset lapsiperheiden palvelut kattavat esimerkiksi perheneuvontaa, perhetyötä, kotipalvelua, välttämättömän toimeentulon turvaamista sekä tukiperhe ja -henkilötoimintaa (Kiili ym. 2024, johdanto).

Kasvatus- ja perheneuvonta on tarkoitettu niin lapsen turvallisen ja myönteisen kehityksen ja kasvun turvaamiseksi kuin vanhemmuuden tukemiseen ja lapsiperheen voimavarojen vahvistamiseksi. Kasvatus- ja perheneuvonta on arviointia, ohjausta, asiantuntijaneuvontaa tai muuta perheen tarvitsemaa tukea. (Sosiaalihuoltolaki, 26 §.)

Perhetyön tarkoituksena on tukea erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten kehitystä. Tarkoituksena on tukea ja ohjata sekä asiakkaan että hänen hoidostansa vastaavan henkilön voimavarojen vahvistamista ja keskinäisen vuorovaikutuksen parantamista. (Sosiaalihuoltolaki, 18 §.) Käytännössä perhetyössä on tärkeää, että työntekijä käy perheen kotona ja osallistuu perheen arkeen. Perhetyössä pyritään tukemaan perheen arkirutiinien ja päivärytmin kuten syömisen ja nukkumisen muodostumista. Perheen ohjaaminen lapsen hoidossa sekä lapsen kasvun ja kehityksen tukemisessa on myös perhetyöntekijän tärkeä tehtävä. Tavoitteena voi olla myös perheen sisäisen vuorovaikutuksen tukeminen ja sosiaalisen verkoston kehittyminen. (THL 2023c.)

Lapsiperheiden kotipalvelu tarkoittaa perheen arkista toimintakykyä turvaavaa ja vahvistavaa palvelua. Kotipalvelu voi perheen tarpeiden mukaan olla hoitoa ja huolenpitoa, lapsen hoidon ja kasvatuksen tukemista, arkisissa toimissa tukemista, kuten aterioiden valmistamista tai kodin siisteydestä huolehtimista. Lapsiperheellä on oikeus kotipalveluun, jos lapsen hyvinvoinnin turvaaminen ei ole muutoin mahdollista synnytyksen, sairauden, vamman tai muun toimintakykyä alentaneen syyn tai erityisen perhe- tai elämäntilanteen vuoksi. (Sosiaalihuoltolaki, 18 a §.)

Vuoden 2023 aikana 16 368 perhettä oli mukana sosiaalilainsäädännön mukaisessa lapsiperhepalveluiden perhetyössä. Tämä vastaa 3,0 % kaikista lapsiperheistä. Lapsiperheiden kotipalvelua sai 12 216 perhettä. Sosiaalilainsäädännön mukaisen lapsiperheiden sosiaali- ja perhetyön kustannukset valtiolle vuonna 2022 olivat 430 miljoonaa euroa. (THL 2024b, 26, 24.)

Jaakola ym. (2024, luku 10) tutkivat tutkimuksessaan Institutionaalinen raja lapsiperhesosiaalityön ja lastensuojelun välillä, mitkä tekijät sosiaalityöntekijän näkökulmasta ohjaavat perheen palveluntarpeen arvioinnissa sosiaalityön asiakkaaksi ja mitkä lastensuojelun asiakkaaksi. Lähtökohtaisesti asi-

akkuuksien rajoja ohjaa lastensuojelu- ja sosiaalihuoltolaki. Lakien ulkopuolelle jää kuitenkin tulkin-  
nanvaraisia seikkoja, joiden pohjalta sosiaalityöntekijät joutuvat tekemään päätöksiä. Tutkimuksessa  
korostui, että jokaisen lapsen ja perheen tilannetta pyritään arvioimaan yksilöllisesti. Lapsen tai per-  
heen ongelmien luonne sekä olosuhteet määrittelevät tarvetta lastensuojelullisille toimille. Tutkimuk-  
sessa tunnistettiin kaksi merkittävää tekijää, jotka määrsivät lastensuojelun tarvetta lapsiperhesosi-  
aalityön sijaan. Ensimmäinen merkittävä tekijä oli lapsen sijoitustarve perheen ulkopuolelle. Toisena  
merkittävänä tekijänä nähtiin vanhempien vastentahtoisuus tai yhteistyöhaluttomuus lapsen asioiden  
hoitamisessa viranomaisten kanssa. Alueellisia etuja nähtiin myös olevan niin, että joissakin tapauk-  
sissa oli pakko sijoittaa lapsi tai perhe lastensuojelun asiakkaaksi, sillä lapsiperhesosiaalityön palve-  
luita ei ollut saatavilla. (Jaakola ym. 2024, luku 10.)

### 3 TYÖHYVINVOINTI LASTENSUOJELU JA PERHETYÖSSÄ

#### 3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus. Sen muodostavat turvallinen, terveellinen ja tuottava työ, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät. Työyhteisön taustalla on hyvin johdettu organisaatio. Työntekijät kokevat työnsä sekä mielekkääksi että palkitsevaksi ja työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Pennonen 2021, 16.)

Työhyvinvointi koostuu erilaisista tekijöistä, jotka liittyvät niin organisaatioon kuin yksilöllisesti jokaiseen työyhteisön jäseneseen. Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työnantajalla että työntekijällä, sillä työhyvinvointi ei synny organisaatioissa itsestään. Työhyvinvointia ylläpitää ja kehittää organisaatioissa hyvä systemaattinen johtaminen sekä työntekijän vastuu omasta työhyvinvoinnistaan. (Pennonen 2021, 16.) Organisaatioissa johtajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteistyön lisäksi työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto ovat velvoitettuja omalta osaltaan edistämään työyhteisön työhyvinvointia. (Pennonen 2021, 16)

Työhyvinvointiin vaikuttavat keskeiset tekijät voidaan jakaa kahteen kategoriaan; yksilöön ja olosuhteisiin, sekä organisaatioon liittyviin tekijöihin. Yksilön henkiseen ja fyysiseen suorituskykyyn vaikuttavat elämän eri vaiheissa geeniperimä, kasvu- ja työolosuhteet, henkilökohtaiset arvot ja asenteet, sekä terveys ja motivaatio. Organisaatioon liittyviä tekijöitä on paljon. Näistä tärkeimpiä esimerkkejä ovat työsuhteeseen liittyvät asiat, kuten sisältö ja palkkaus, työympäristö, työyhteisön toimivuus, esimiestyö ja kehitysmahdollisuudet. (Kauhanen 2016, 28–29.)

Hyvinvoiva työympäristö on sellainen, jossa huolenpito työntekijöistä on rutiininomaista. Sekä esimiesten että työkavereiden tuki ja huolenpito parantavat paitsi työntekijöiden sitoutumista työhönsä myös lisäävät työhyvinvointia sekä potilasturvallisuutta. Hyvinvoiva työntekijä pystyy tarjoamaan asiakkailleen turvallisempaa, pätevämpää, rauhallisempaa ja henkilökohtaisempaa hoitoa. Huolenpito työntekijöistä vaatii esimieheltä empaattista suhtautumista. Esimiehen tulee kiinnittää huomiota työntekijöiden yksilöllisiin ominaisuuksiin ja haasteisiin sekä välttää kiinnittämästä huomiota vain heidän kliiniseen osaamiseensa. (Baggett ym. 2016, 822–823.)

Työhyvinvoinnin toteutumista tukevat myös useat virka- ja työehtosopimukset sekä työhön liittyvät suositukset. Näistä esimerkkeinä työtyöturvallisuuslaki, valtioneuvoston asetukset ja alakohtaiset säädökset, jotka huolehtivat työympäristön soveltuvuudesta tehtävään työhön. Erilaisista rooleista, vastuista ja asiallisesta kohtelusta taas on säädetty muun muassa yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvo-laissa sekä työterveyshuoltolaissa. (Pennonen 2021, 18.) Työhyvinvointia yksityisellä sosiaalipalvelualalla säädellään erillisessä työehtosopimuksessa. Sopimuksen mukaan työhyvinvoinnin kehittämistarpeita tulisi tarkastella työntekijän ja esimiehen välillä joka vuosi. (Työehtosopimus yksityinen sosiaalipalveluala n.d., 48)

Työhyvinvointia erityisesti lastensuojelussa hankaloittaa työntekijöiden kuormittuneisuus. Henkilöstöresurssit ovat liian pieniä, minkä vuoksi yksi henkilö on vastuussa suuremmasta asiakasmäärästä.

Lastensuojelussa henkilökunnan vaihtuvuus on yleistä ja uusien työntekijöiden rekrytoiminen haastavaa. Yhteistyö sosiaalihuollon ja lastensuojelun välillä on haastavaa. Työntekijöille haasteita tuo tulkinvaraisuus siinä kumpaan palveluun perhe kuuluisi sijoittaa. (Wilen 2018, 34–36.)

Lastensuojeluilmoitusten määrä on ollut 2010 luvulla jatkuvasti noususuhdanteinen. (THL 2024b, 1.) Tämä kuvaa jatkuvasti suurempaa tarvetta työntekijöille lastensuojelussa. Sosiaalialalla vallitsee työntekijäressurssipula. Lastensuojelun laitoshuollon työntekijöistä jopa 60 % kokee työntekijöiden määrän riittämättömäksi. Samalla 74 % kertoi harkinneensa työpaikan vaihtoa. Työhyvinvointiin kiinteästi liittyvinä syinä alanvaihtoajatuksiin nähtiin esimerkiksi henkinen kuormitus sekä heikot henkilöstöresurssit. Työhyvinvointiin panostaminen on nähty muiltakin osin riittämättömänä. (Tiili & Kuokkanen 2021, 20, 30, 23.)

### 3.1.1 Ajankäytön hallinta

Tehokas ajankäytön hallinta vaikuttaa useisiin merkittäviin asioihin kuten asiakkaan hoidon laatuun, työn tehokkuuteen sekä hoitajan henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Ajankäytön hallinnassa sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä on kuitenkin monia tekijöitä, jotka hankaloittavat yksinkertaisen aikataulun luomista. Aikataulutusta hankaloittaa työn ennalta-arvaamaton luonne ja keskeytykset. Odottamattomat tekijät lisäävät kiirettä ja stressiä. (Filomeno, Chaoui, Scinicariello, Minciullo & Di Mario 2024, 2113.)

Liian tiukat aikataulut ja liiallinen työn määrä aiheuttavat työn kasaantumista ja näin ollen työntekijälle riittämättömyyden tunnetta. Työtä suunniteltaessa olisi tärkeää huolehtia sopivasta väljyydestä, joka antaa mahdollisuuden yllättäville muutoksille aikatauluissa. Aikataulujen tulisi olla sellaisia, että ihminen jaksaa tehdä työnsä ja ehtii palautua siitä. (Nurmi 2016, 83.) Työpäivän sisällä olisi tärkeää suunnitella myös taukoja, sillä on merkitystä sekä työhyvinvointiin että asiakasturvallisuuteen (Bae 2021, 2218; Nurmi, 2016, 83).

Työtehtävissä ajankäytön tärkeitä prosesseja ovat työn suunnittelu, priorisointi tärkeisiin ja kiireellisiin tehtäviin sekä delegointi tiimin jäsenille heidän yksilöllisten taitojen ja osaamisen perusteella. On myös tärkeää varmistaa, että työtehtävät jakautuvat tasaisesti. Ajanhallinnan tehokkuus parantaa työtyytyväisyyttä, työ- ja yksityiselämän tasapainoa ja vähentää työyhteisössä vaihtuvuutta. (Filomeno ym. 2024, 2113.) Yksilön ollessa tyytyväinen saavutuksiinsa sekä työpaikalla että kotona hänen kokonaisvaltainen hyvinvointinsa lisääntyy (Gröpel & Kuhl 2009, 371–372).

Myös ylitöiden tekemisellä on oleellista merkitystä työn kannalta. Baen kirjallisessa katsauksessa (2021, 2202, 2204) tutkittiin 22 artikkelia, jotka käsitelivät ajankäytön ja työajan suunnittelun yhteyttä haitallisiin asiakastapauksiin. Tutkimuksessa todettiin, että päivittäin yli 12 tunnin mittainen työskentely tai viikossa yli 40 tunnin työskentely on haitallista asiakkaan kannalta. (Bae 2021, 2218.)

### 3.1.2 Palautuminen

Työstä palautumisen prosessissa ihmisen fyysiset ja psyykkiset voimavarat palaavat työpäivän aikana koetusta stressistä ja kuormituksesta. Palautumisen prosessi käynnistyy, kun työn vaatimukset ja kuormitustekijät eivät ole enää läsnä, milloin kehon voimavarat ja toiminnot alkavat palautua työpäivän aiheuttamaa kuormitusta edeltävälle tasolle. Työstä palautumista voidaan tarkastella psykologisesta ja fysiologisesta näkökulmasta. Psykologisessa näkökulmassa viitataan työntekijän omiin kokemuksiin palautumisen onnistumisesta. Palautumisen fysiologisessa näkökulmassa palautuminen nähdään fysiologisten kuormitusvasteiden, kuten adrenaliinin ja kortisolin erityksen, sekä kohonneen sydämen sykkeen vähenemisenä. (Pennonen 2021, 35.)

Psykologista näkökulmaa voidaan myös tarkastella yhdysvaltalaisen tutkijoiden Newman, Tay ja Diener kehittämän DRAMMA-mallin avulla. Mallin kehittäjät listasivat 363 vapaa-aikaan ja hyvinvointiin liittyvän tutkimuksen pohjalta kuusi mekanismia, joilla vapaa-ajan aktiviteetit voivat lisätä henkistä hyvinvointia. (Stengård 2022, 38–39.)

Palautumisen mekanismeilla on todettu olevan suora yhteys työhyvinvointiin. Keskeiset palautumisen mekanismit ovat psykologinen irrottautuminen työstä, rentoutuminen, taidonhallintakokemukset sekä kontrollin tunne. Merkityksellisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksilla on huomattu olevan palautumista edistäviä vaikutuksia. (Pennonen 2021, 36–37.)

Psykologisessa irtaantumisessa yksilö ei mieti työhön liittyviä velvollisuuksiaan tai tehtäviään, vaan irtaantuu henkisesti työstään. Ylityöt ja tavoitettavissa olo vapaa-ajalla heikentävät psykologisen irtaantumisen onnistumista. Rentoutumisella tarkoitetaan rauhallista, alhaista virittymisen tasoa, joka voidaan saavuttaa joko tarkoituksen mukaisesti tai se voi syntyä erilaisten vapaa-ajan toimintojen yhteydessä. Rentoutuminen lisää myönteisiä tunnetiloja ja ehkäisee työstressiä. Taidonhallintakokemukset auttavat ihmistä hankkimaan uusia sisäisiä voimavaroja, kuten taitoja, pätevyyttä ja myönteistä mielialaa. Kontrollin tunne tukee yksilön pystyvyyssuskoa ja pätevyyden tunnetta, sekä auttaa työntekijää valitsemaan itselleen mieluisia ja palauttavia vapaa-ajantoimintoja työhyvinvointinsa tueksi. Yhteenkuuluvuuden ja merkityksellisuuden kokemukset tukevat puolestaan yksilön tarvetta kuulua yhteen muiden kanssa ja saada sitä kautta tärkeää sisältöä elämäänsä. (Pennonen 2021, 37–38.)

Palautuminen vapaa-ajalla sekä tauoilla kesken työpäivän on yhtä lailla tärkeää työssä jaksamisen, että kuormituksen kertymisen kannalta. Useissa tutkimuksissa palautumisesta puhuttaessa, käytetään termejä ulkoinen ja sisäinen palautuminen. Ulkoisella palautumisella viitataan lomiin, sekä vapaa-aikoihin ja -päiviin arjessa. Ulkoisen palautumisen keinoista tutuimmiksi ja tehokkaimmiksi ovat nousseet lomamatkat, luontoympäristö, unen priorisointi sekä erilaiset terveyttä ja hyvinvointia edistävät vapaa-ajan aktiviteetit. (Virtanen 2022, 53–67.) Sisäisellä palautumisella tarkoitetaan työpäivien aikaista palautumista tauoilla. Sisäistä palautumista tukevat työssä erilaiset tauot, työyhteisön tuki sekä vaikuttaminen oman työn sisältöön. Oman työn mielekkyyttä voi parantaa tekemällä pieniä muokkauksia sen sisältöön esimerkiksi koulutusten avulla. (Virtanen 2022, 157–171.)

### 3.1.3 Tunteiden hallinta

Tunteet ovat tarpeellisia viestejä ihmisen tarpeista. Tunteet ovat inhimillisiä, eikä niiden ilmaantumisesta juurikaan pysty ohjailemaan. Tunteiden ilmaisemista puolestaan voi oppia harjoittelemalla. Tunteiden ilmaisu ja sanoittaminen on tärkeä sosiaalinen taito. (Myllyviita 2024.)

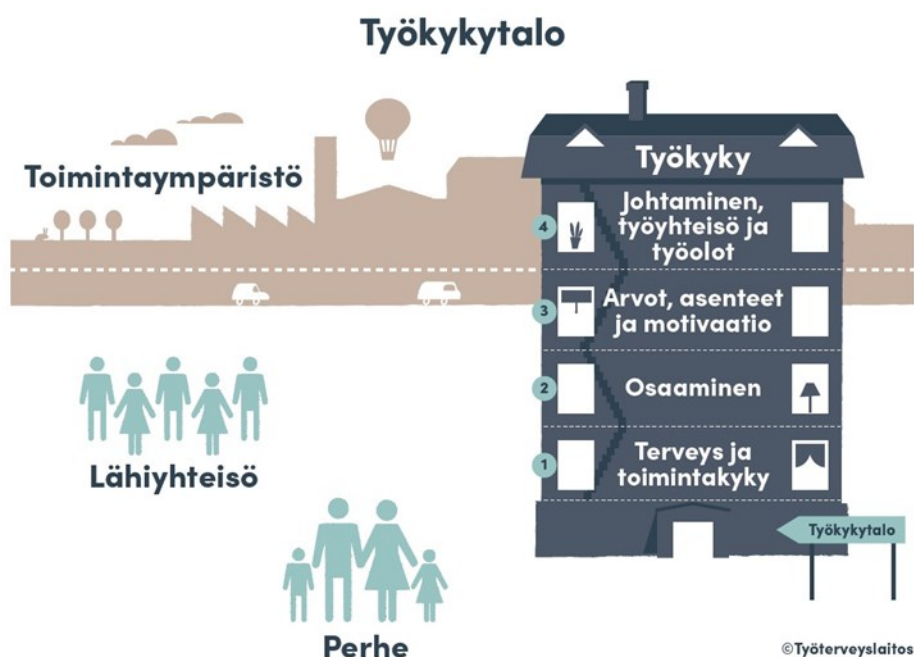
Tunteet tarttuvat helposti ihmisten välillä. Tämä tarkoittaa niin negatiivista kuin positiivistakin tunneilmapiiriä ja tunteenilmauksia. (Myllyviita 2024.) Aivoissa reaktio toisen ihmisen tunneilmaukseen on samankaltainen kuin oman tunteen kokeminen. Toisen tunnetilan siirtyminen perustuu aivojen peilisolujärjestelmään ja empatiamekanismiin. Nämä ovat automaattisia reaktioita ja tekevät mahdolliseksi ennakoida toisen ihmisen toimintaa sekä auttavat katsomaan tilannetta toisen näkökulmasta. Negatiivisten tunteiden tarttuminen on järjestelmän heikkous. Negatiiviset tunteet synnyttävät lisää negatiivista ilmapiiriä, mikä vaikuttaa ihmisen kykyyn havainnoida ja tulkita tilanteita. (Myllyviita 2017, 69–70.)

Tunteiden säätelyllä on merkitystä myös asiakkaiden kannalta. Vihan, turhautumisen, ärsyyntymisen, syyllisyyden ja katumuksen taustalla voi olla useita eri tekijöitä. Terveystalossa näitä negatiivisia tunteita usein ovat laukaisemassa omaan henkilökohtaiseen elämään liittyvät tekijät (esim. perhe), potilastilanteet, potilasturvallisuuteen liittyvät tapahtumat sekä työpaikan myrkyllinen ilmapiiri. Negatiiviset tunteet heikentävät potilasturvallisuutta. Henkilökunnan kokemat positiiviset tunteet puolestaan parantavat vuorovaikutusta asiakkaisiin sekä lisäävät asiakasturvallisuutta. (Sattar ym. 2024, 8,10.)

### 3.1.4 Työssä jaksaminen

Työssä jaksaminen koostuu työhyvinvoinnin osatekijöistä. Esimerkiksi työolot, riittävä osaaminen, työn mielekkyys, työkyky sekä yksityiselämän tasapaino luovat työssä jaksamisen perustaa (Prolitto n.d.). Hyvä työssä jaksaminen ja työhyvinvointi näkyvät työyhteisöissä usein positiivisena ilmapiirinä, tuottavuutena ja työhön sitoutumisena (Terveystalo 2022). Työyhteisöissä työssä jaksamista voidaan tukea ja ennaltaehkäistä työolosuhteita kehittämällä sekä ottamalla riittävän varhaisessa vaiheessa puheeksi työntekijän työkykyä uhkaavat tekijät (Ilmarinen 2021).

Työssä jaksamiseen ja työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin voi tutustua esimerkiksi professori Juhani Ilmarisen kehittämän Työkykytalo -mallin avulla (kuva 1). Työkykytalo -malli perustuu lukuisiin 1990-luvulla järjestettyihin työkykytutkimuksiin ja työhyvinvoinnin kehittämishankkeisiin eri toimialoilla ja ikäryhmissä. Eri kerrokset työkykytaloossa muodostavat kokonaisuuden yksilön työkykyyn vaikuttavista tekijöistä työpaikalla. Jokainen kerros toimii parhaimmillaan yksilön työssä jaksamista ja työkykyä tukevana voimavaratekijänä ja haitallisimmillaan päinvastoin heikentävänä kuormitustekijänä. (Lappi 2022, 129–135.)



Kuva 1. Työkykytalo (Lappi 2022, 135).

Työkyvyn ydinrakenteen muodostavat yksilölliset tekijät eli yksilön voimavarat. Voimavarat koostuvat yksilön terveydestä ja toimintakyvystä, osaamisesta sekä arvoista, asenteista ja motivaatiosta. Työelämässä suoriutuminen edellyttää riittävän hyvää fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä.

Hyvät elintavat auttavat myös ylläpitämään työkyvyn kannalta riittävää terveyttä. Myös kokemus onnistumisesta työssään kytkeytyy tiiviisti yksilön osaamisen tasoon, sekä työmotivaation ylläpitämiseen. (Lappi 2022, 135–138.)

Työpaikalla yksilön jaksamiseen vaikuttavat muun muassa esimiestyö, työyhteisö, työympäristö ja työn kuormitus. Työssä jaksamista tukevana ja edistävinä toimina nähdään vaikuttamismahdollisuudet tehtävään työhön ja työoloihin sekä mahdollisuudet kehittää omaa työtään ja osaamistaan. Myös työn kuormittavuuden säännöllinen arviointi sekä toimenpiteet kuormituksen vähentämiseksi vaikuttavat positiivisesti työssä jaksamiseen. (Proliitto n.d.)

Yksilön työkykyä ja työssä jaksamista tukevat työn vastapainona perhe ja lähiyhteisö. Lähiyhteisö käsittää ihmissuhdeverkoston, johon voivat kuulua sukulaiset, tuttavat ja ystävät. Vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen on yksi työkyvyn edellytys. Perhe ja lähiympäristö parhaimmillaan energisoivat sekä auttavat yksilöä palautumaan työn rasituksista, mutta joskus se voi olla myös yksi kuormituskijöistä. Perheen elämäntavat voivat heijastua työntekijän terveydentilaan, sekä perheen arvot ja asenteet vaikuttaa työntekijän näkemyksiin ja asenteisiin työelämässä. (Lappi 2022, 164–165.)

#### 4 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Kehittämistyön tarkoituksena on toteuttaa työhyvinvoinnin kehittämisiltapäivä yksityisen sosiaalialan yrityksen työntekijöille. Kehittämistyön tavoitteena on tukea ja edistää yksityisen sosiaalialan yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia.

## 5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

### 5.1 Kehittämistyön menetelmä

Opinnäytetyö on toteutettu toiminnallisena kehittämistyönä. Toiminnallinen opinnäytetyö on kehittämistyötä, jossa tutkimus ei määrittele kehittämistä (Toikko & Rantanen 2009, 157). Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee ammatillisessa kentässä esimerkiksi ohjeistamista, toiminnan järjestämistä tai sen järjeistämistä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus, sekä sen raportointi tutkimusviestinnän keinoin. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.) Toiminnallisen opinnäytetyön kehittämisen tavoitteena on ammatillinen tuotos, joka palvelee tiettyä kohderyhmää, kuten esimerkiksi työntekijöitä, tai vaihtoehtoisesti toimintaympäristön esimerkiksi yrityksen arjen käytäntöjä. Tuotoksen lisäksi akateemisen raportin kirjoittaminen kehittää asiantuntijuutta (Kostamo ym. 2022, 1.1.). Kehittämistyö toteutetaan yhteistyössä työelämäkumppanin kanssa tiettyyn tarpeeseen, jossa on havaittu kehittämistarvetta. (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, 12.)

Opinnäytetyö etenee lineaarisen mallin mukaisesti. Lineaarissa mallissa opinnäytetyön vaiheita ovat tavoitteen määrittely, suunnittelu, toteutus, prosessin päättäminen ja arviointi (Salonen 2013, 15–17). Lineaarisen mallin mukaisesti toteutettu kehittämistyö tai toiminta nähdään usein ehjänä kokonaisuutena, jossa vaiheet suoritetaan loogisessa järjestyksessä. Looginen järjestys mahdollistaa toteutukseen liittyvien epävarmuustekijöiden ennakoitavuuden sekä prosessin hallittavuuden. (Salonen ym. 2017, 52.)

Työyhteisön kehittäminen ja suunnittelu tapahtuu usein yhteistoiminnan kautta. Yhteistoiminnallinen oppiminen kehittää työyhteisön jäsenten yhteistyö-, vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitoja. (Kaartinen 2011, 29.) Erilaiset menetelmät ja välineet ovat oleellinen osa työyhteisöjen kehittämistoimintaa. Kehittämisen menetelmien ja välineiden hyödyntäminen vaatii käyttäjältään osaamista sekä tietoa niiden hyödyntämisestä. Monet eri menetelmät voivat palvella monipuolisesti useampaa tarkoitusta kehittämistoiminnan eri työvaiheissa. Yhteistä eri menetelmille on niiden toimijoita eri tavoin osallistava vaikutus. (Salonen ym. 2017, 51.)

### 5.2 Suunnittelu

Kehittämistoiminta alkaa kehittämistarpeen tunnistamisesta (Salonen ym. 2017, 56). Työhyvinvointiasiat ovat olleet sosiaali- ja terveysalalla pinnalla viime vuosina. Lastensuojelutyössä tehdyn kyselyn mukaan 80 % työntekijöistä kärsii liiallisista paineista ja riittämättömyyden tunteesta töissä (Wilen 2018, 8). Aiheen valinta muodostui alalla tunnistetusta tarpeesta. Tarkoituksena oli pitää työhyvinvointia kehittävä interventio, eli määritetty aika, jolla pyritään vaikuttamaan yksilön ja ryhmän käyttäytymiseen ja terveydentilaan (Duodecim 2016). Kehittämistyön aiheeksi muodostui toiminnallinen työhyvinvoinnin kehittäminen lastensuojelutyössä.

Kehittämistyön asiasisällön tiedonhakuun hyödynnettiin työhyvinvointiin, sekä lastensuojelu- ja perhetyöhön liittyvää kirjallisuutta, internet hakupalvelua sekä kotimaisia ja kansainvälisiä terveysalan tietokantoja. Tietokannoista on hyödynnetty Medic:iä, Pubmed:iä ja Cinnahlia. Asiasisällön tiedonhaun avainsanoina on käytetty muun muassa työhyvinvointi, työssä jaksaminen, perhetyö, well-being at work, burn out ja intervention. Haettua tietoa hyödynnetään teoriaosuudessa, sekä opinnäytetyön toiminnallisen osuuden suunnittelussa.

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimivan yrityksen yhteyshenkilö osallistui palaveriin, jossa hän kuvasi työyhteisön tarpeita. Suunnitelma aiheesta rajautui työhyvinvoinnin kehittämisen iltapäivään, jossa työyhteisö itse saa suurimmaksi osaksi vaikuttaa oman työhyvinvointinsa kehittämiseen. Etukäteen järjestetyllä Webropol kyselyllä (liite 1) kartoitettiin juuri tämän työyhteisön työhyvinvoinnin tarvealueita. Toteutukseen valittiin kyselyn perusteella neljä aihepiiriä: ajankäytön hallinta, tunteiden hallinta, palautuminen ja työssä jaksaminen. Kehittämistoiminnan on tärkeää olla tarvelähtöistä, eli palvella kohdeorganisaation tarpeita (Salonen ym. 2017, 60). Yritys määritteli aikataulun omien resurssiansa puitteissa olemaan kolme tuntia. Yhteistyökumppanin toiveesta kehittämisiltapäivän alkuun sisällytettiin myös rentouttava hetki, jonka myötä työntekijät pystyivät paremmin rauhoittua toiminnan äärelle. Itse työskentelyn aika oli suunnitelman mukaan noin kaksi tuntia (liite 2).

Opinnäytetyön toteutukseen valikoitui toteutustavoiksi SWOT-analyysiä mukaileva toteutustapa. SWOT-analyysi on hyödyllinen ja yksinkertainen suunnittelun väline. SWOT-analyysissä nelikenttään kirjataan käsiteltävän aiheen sisäiset vahvuudet (Strengths) ja heikkoudet (Weaknesses), sekä ulkoiset uhat (Threats) ja mahdollisuudet (Opportunities). Nelikentässä vasemmalle puolelle asetuvat myönteiset asiat ja oikealle puolelle negatiiviset asiat. Analyysin pohjalta voidaan tehdä päätelmiä muun muassa siitä, kuinka vahvuuksia voidaan käyttää hyödyksi sekä miten mahdollisia uhkia voidaan tulevaisuudessa ehkäistä. (Salonen ym. 2017, 57.)

Etukäteen kyselyssä tunnistetut työyhteisön tarpeet, ajankäytön hallinta, tunteiden hallinta, palautuminen ja työssä jaksaminen, kuvattiin jokainen SWOT-analyysiä mukaillen nelikentän sisälle. Termien ympärille kuvailtiin aiheeseen liittyvät vahvuudet, heikkoudet, ulkoiset mahdollisuudet ja ulkoiset uhat. (Salonen ym. 2017, 57.) Työskentelytavaksi valikoitui Learning cafe. Työryhmä työskentelisi pienryhmissä vuorotellen kunkin aiheen äärellä, määritellyn ajan jälkeen vaihtaen aiheesta toiseen ja jatkaen edellisen ryhmän tuotosta. (Innokylä n.d.)

Yhteistyökumppani tarjosi rahallisen budjetin toiminnan toteutukseen. Budjetti oli maksimissaan 600 €. Budjetilla oli sovitusti tarkoitus kattaa tilavuokra, mahdollinen ulkopuolisen yrityksen ohjaama rentoutus sekä tarjottavat. Tilaksi valikoitui Kuopion satamassa sijaitsevan yksityisyrittäjän Taivaanranta niminen joogastudio. Tiloissa toimiva yrittäjä lupautui pitämään kehittämisiltapäivän alussa 30 minuuttia kestävän restoratiivisen rentoutusharjoituksen. Kustannukset paikalle sekä rentoutukselle olivat yhteensä 142 €. Kustannusten hoitaminen toimi verkkolaskutuksen kautta suoraan yritykseltä opinnäytetyön yhteistyökumppanille.

### 5.3 Toteutus

Toteutusvaihe alkaa, kun suunnitelma on valmis ja sen on hyväksynyt yhteistyökumppani. Toteutusvaiheessa eteneminen tapahtuu laaditun suunnitelman mukaisesti. Toteutusvaiheessa on kuitenkin hyvä huomioida, että hyvätkin suunnitelmat voivat tarkentua vasta toteutuksen edetessä. (Salonen ym. 2017, 62.)

Työhyvinvoinnin kehittämisiltapäivä järjestettiin sovitusti huhtikuussa 2024. Kehittämisiltapäivään osallistui yhteensä viisi yhteistyökumppanina toimivan yrityksen työntekijää. Toiminta järjestettiin kokonaisuudessaan Kuopiossa sijaitsevalla yksityisellä joogastudiolla, johon yhteistyökumppanin

toivoma aktiveetti ennen työskentelyosuutta sijoittui. Kehittämissiltapäivä aloitettiin toivottamalla osallistujat tervetulleeksi työhyvinvoinnin kehittämissiltapäivään. Esittelyiden jälkeen työntekijät osallistuivat 30 minuuttia kestävään ohjattuun restoratiiviseen joogaan, jonka heille piti joogastudion ohjaaja.

Ennen työskentelyosuuden alkamista, käytiin läpi päivän aikataulu (liite 2), sekä jakautuminen työskentelyryhmiin. Työskentelyosuudessa työntekijät pääsivät työskentelemään Webropol kyselyssä nostamien aiheiden parissa työhyvinvointiin liittyen. Käsiteltävät aiheet olivat ajan käytön hallinta, palautuminen, tunteiden käsittely sekä työssä jaksaminen. Työskentelyssä hyödynnettiin tiimityöskentelymallia, jossa jokainen tiimin jäsen osallistui yhteistoiminnalliseen työskentelyyn yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi (Salonen ym. 2017, 91.)

Osallisuuden edistämiseksi tarvitaan välineitä, jotka edistävät luovuutta. Learning cafe tai oppimiskahvila on keskusteluun sekä tiedon luomiseen ja siirtämiseen tarkoitettu osallistava menetelmä. Menetelmässä keskitytään valittujen teemojen tai kysymysten ratkaisuun pienryhmissä. Prosessin edetessä jäsenet vaihtavat pöydästä toiseen, jolloin uusi ryhmä pohtii aiempia tuotoksia sekä ideoi niitä eteenpäin. (Innokylä n.d.)

Työskentelyssä hyödynnettiin mukailen Learning cafe-menetelmää, niin että yksi ryhmä työsti aina yhtä aihetta 15 minuuttia kerrallaan jatkaen niin, että lopulta jokainen ryhmä oli työskennellyt jokaisen neljän eri aiheen parissa. Työntekijät saivat työskentelyosuuteen valmiit pohjat, jossa olivat aiheiden lisäksi SWOT-analyysi taulukkoa mukailen eri osa-alueita helpottamaan aiheen parissa työskentelyä. Eri osa-alueet olivat vahvuudet, heikkoudet, uhat ja mahdollisuudet. Työskentely osuuden aikana, annoimme ohjaajina tukea apukysymysten avulla herättääkseen aiheeseen liittyvää keskustelua ryhmässä.

Työskentelyosuuden jälkeen aloitimme aiheiden purkamisen yhteisesti. Ryhmä kerrallaan kävimme läpi eri aiheiden työskentelypohjat, sekä sinne nostetut asiat. Purun yhteydessä työntekijät saivat lisäksi vielä materiaaleja, työkaluja ja vinkkejä liittyen aiheiden sisältöihin. Kehittämissiltapäivän lopetimme työyhteisön yhteishenkeä tukevaan harjoitteeseen, sekä suulliseen palautteeseen kehittämissiltapäivästä. Työyhteisön yhteishenkeä tukevana harjoitteena hyödynsimme henkilökohtaisten kehujen antamisen valitsemalleen kollegalleen vuorotellen niin, että jokainen työyhteisöstä sai positiivista palautetta vuorollaan. Myönteisen palautteen antaminen toimii työyhteisön yhteistyötä vahvistavana tekijänä, sekä kannustaa jakamaan hyviä käytäntöjä (Vartia, Joki, Kalavainen & Olin 2016, 22).

Aikataulullisista syistä Webropol palautekyselyyn vastaaminen jäi osallistujille toteutettavaksi kehittämissiltapäivän ulkopuolella. Toimitimme yhteistyökumppanillemme sovitusti työskentelypohjista ottamamme kuvat sähköpostitse kehittämissiltapäivän jälkeen.

#### 5.4 Arviointi

Kehittämissiltapäivän toiminnan suunnittelua ohjasi etukäteen yrityksen työntekijöille toteutettu kysely. Kehittämistyön arviointia voi tapahtua kaikissa vaiheissa (Salonen 2017, 64). Kyselyn ansiosta osallistujat pääsivät osallistumaan ja vaikuttamaan toiminnan suunnitteluun.

Työn arviointiin luotiin myös kysely, jolla arvioitiin kehittämisiltapäivän toteutusta. Kysely tuotettiin Savonian tarjoamalla Webropol kysely- ja raportointisovelluksella. Kyselyn linkki lähetettiin alun perin osallistujille yhteyshenkilön kautta sähköpostilla Webropol sovelluksesta työhyvinvointi-iltapäivän jälkeen. Linkin toiminnassa oli ongelmia, jonka vuoksi linkki täytyi lähettää uudelleen jokaisen osallistujan työsähköpostiin. Sähköpostilinkki kyselyyn lähetettiin huhtikuussa 2024. Kysely toteutui ni-  
mettömänä. Kysely keskittyi sekä tapahtuman onnistumiseen sekä miten työyhteisö hyötyi tapaami-  
sesta koko ryhmän ja yksilöiden tasolla (liite 3).

## 6 POHDINTA

### 6.1 Kehittämistyön toteutuksen ja tuotoksen pohdinta

Kehittämistyön tarkoituksena oli toteuttaa työhyvinvoinnin kehittämisiltapäivä yksityisen sosiaalialan yrityksen työntekijöille. Kehittämistyön tavoitteena oli tukea ja edistää yksityisen sosiaalialan yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia.

Kehittämisiltapäivässä hyödynnettiin toiminnallisia menetelmiä, kuten Learning cafe menetelmää. Learning cafen tarkoituksena oli, että osallistujat käyvät keskustelua, selittävät omia näkemyksiä sekä pyrkivät löytämään yhteisen mielipiteen (Innokylä n.d.). Kehittämisiltapäivän sisältö perustui aiheisiin, joita työntekijät olivat nostaneet esiin ennakkoon toteutetussa kyselyssä. Työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana on paitsi yrityksen motivaatio työhyvinvoinnin kehittämiseen myös työntekijöiden kokemus työhyvinvoinnista ja sen haasteista yrityksessä, jossa he työskentelevät. (Kauhanen 2016, 63,103). Opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin pääosin onnistuneesti. Toiminnallisuus edisti yhteisöllisyyttä ja antoi työntekijöille mahdollisuuden pohtia omaa työhyvinvointiaan konkreettisesti.

Opinnäytetyön suunnittelu ja toteutus sujuivat suunnitellusti. Yhteistyö Kanssas Oy:n kanssa oli mukantonta, ja tapahtuman sisällöstä ja aikataulusta sovittiin hyvissä ajoin. Toteutuksen kannalta erityisen onnistunut ratkaisu oli työntekijöiden näkökulman huomioiminen jo suunnitteluvaiheessa. Ennakkokysely varmisti, että sisältö vastasi aidosti osallistujien tarpeita. Oleellista työhyvinvoinnin kehittämisen suunnittelussa on, että työntekijät saavat tuoda näkemyksiään mukaan mahdollisimman laajasti. Työntekijöiden osallistaminen prosessin vaiheisiin lisää toiminnan onnistumista. (Kauhanen 2016, 110.) Menetelmän toimivuus ilmeni siitä, että osallistujat kokivat aiheet merkityksellisiksi ja pystyivät pohtimaan työhyvinvoinnin keskeisiä osa-alueita oman työnsä kannalta.

Kehittämisiltapäivän jälkeen toteutettu kysely ei onnistunut täysin odotetusti. Työhyvinvoinnin kehittämisiltapäivään osallistui viisi henkilöä, joista kaikki eivät vastanneet jälkeenpäin toteutettuun palautekyselyyn. Kysely toteutui nimettömänä. Kysely keskittyi sekä tapahtuman onnistumiseen sekä miten työyhteisö hyötyi tapaamisesta koko ryhmän ja yksilöiden tasolla (liite 3). Osa vastaajista ei vastannut kaikkiin kysymyksiin. 13 kysymyksen mittainen kysely saattoi olla liian pitkä, mikä heikensi vastausprosenttia. Jatkossa voisi hyödyntää lyhyempää ja kohdennetumpaa kyselyä heti tapahtuman päätteeksi.

Onnistuminen tilaisuuden vetäjinä oli pääosin koettu hyvänä tai kohtalaisena. Yhtään täysin negatiivista vastausta ohjauksesta ei tullut. Hyvänä toiminnassa oli koettu, ettei aihealueisiin ollut valmiita vastauksia, vaan osallistujien oli itsensä pohdittava asioita oman työyhteisönsä kannalta. Hyvänä oli nähty myös, että työskentelyä ohjattiin ja annettiin ideoita. Aiheiden valinta oli koettu hyödyllisenä ja tapahtumaa selkeyttävänä. Aiheista hyödyllisimpänä oli koettu palautumisen käsittely ja työssä jaksaminen. Aiheiden koettiin herättäneen ajatuksia siitä, kuinka tärkeää on muistaa laittaa oma jaksaminen etusijalle, ettei tee töitä omalla vapaa-ajalla ja keskittyä työssä pitämään taukoja. Suurin osa vastaajista koki tapahtuman hyödyllisenä työyhteisön työhyvinvointia ajatellen. Henkilökohtaisella tasolla vastaajilla oli kokemus, että koko työyhteisön kesken ajatusten vaihto oli hyödyllistä ja oli tärkeää, että aika oli varattu juuri työhyvinvoinnille, sillä usein työpalavereissa ajatuksenvaihto keskittyy asiakkaisiin. Vastaajilla oli ajatuksia siitä, että keskustelu aihealueesta oli jatkunut työpaikalla ja muutoksiakin oli pohdittu.

Osallistujat kokivat rentoutuneensa, pohtineensa minkälainen työkaveri on itse sekä oppineensa uutta työhyvinvoinnista, työkavereista ja itsestään. Alussa ollut rentoutus sai myös erillisiä kehuja. Osallistujat kokivat, että jatkossa työpaikalla tulisi panostaa enemmän työkavereista huolehtimiseen ja muistuttaa työkaveria jokaisen omista rajoista. Yhdellä vastaajista oli kokemus, että työhyvinvointiin panostetaan jo todella hyvin.

Kehityskohteena oli koettu, ettei toiminnassa ohjaamisen roolijako ollut täysin selvä, joten jatkossa tulisi miettiä kumpi esittelee minkäkin asian. Oli myös kokemus, ettemme ohjaajina olleet yhtä mieltä käyttämämme menetelmien oikeasta käytöstä. Palautteen mukaan aiheita olisi voinut olla vähemmän, jotta aiheista keskusteluun ja päätöksentekoon olisi jäänyt enemmän aikaa. Osa vastaajista oli kokenut tapahtuman hyödyttömänä työyhteisön työhyvinvointia ajatellen.

Työhyvinvoinnin kehittämisiltapäivä oli yhteistyötaholle arvokas, sillä vastaavanlaisia tilaisuuksia järjestetään harvoin. Kyselyn perusteella monet osallistujat kokivat, ettei heillä ole useinkaan mahdollisuutta pysähtyä pohtimaan työhyvinvointiaan työyhteisön kesken. Kehittämisiltapäivä tuki työyhteisöllisiä voimavaroja ja edisti hyvinvointia konkreettisesti. Laajemmin tarkasteltuna tällaiset sosiaaliin kanssakäymiseen perustuvat interventiot voisivat auttaa sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjä parantamaan työhyvinvointia ja tiimityöskentelyä, ennaltaehkäisemään uupumusta sekä lisäämään alan vetovoimaa (Daniels, Watson & Gedikli 2017, 7,13). Työhyvinvoinnin parantamisella voi olla myös positiivisia vaikutuksia myös yritykselle. Yrityksen tuloksellisuuden on todettu kasvavan työhyvinvoinnin kehittyessä. Tähän vaikuttaa esimerkiksi sairauspoissaolojen väheneminen, työntekijöiden sitoutuminen sekä asiakastyytyväisyyden kasvaminen. (Manka & Manka 2023, 72–73.)

Valittu toiminnallinen kehittämistyön menetelmä osoittautui sopivaksi, koska se mahdollisti työntekijöiden aktiivisen osallistumisen ja konkreettisten keinojen kehittämisen. Toiminnallisuus edisti oppimista ja antoi osallistujille oivalluksia, joita pelkkä teoriaan perustuva koulutus ei olisi tarjonnut.

Jatkossa vastaavaa tapahtumaa järjestellessä olisi hyvä huomioida paremmin ryhmäkoko. Learning cafe – malli on toimivampi ja tuottoisampi ryhmän ollessa suurempi. Useampi ihminen tuottaa enemmän ajatuksia, milloin ryhmän ydinajatus tulee ilmi selkeämmin.

Tapahtuman toteutuksen kannalta olisi hyödyllistä varata enemmän aikaa itse työskentelylle. Yhteistyökumppani oli määrittänyt aikataulun omien resurssiensa mukaisesti ja suunnittelimme toteutuksen sen pohjalta. Kolmen tunnin kokonaisaika olisi ollut riittävä, jos se olisi voitu hyödyntää kokonaisuudessaan työskentelyyn. Kuitenkin alun aktiviteetit sekä yhteistyökumppanin toivomat aikataulumuutokset lyhensivät varsinaista työskentelyaikaa, minkä seurauksena yhteenvedolle jäi liian vähän tilaa.

## 6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöprosessissa on sovellettu Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n laatimia eettisiä suosituksia. Suositukset perustuvat lainsäädäntöön sekä tiedeyhteisön kansainvälisiin ja kansallisiin tutkimuseettisiin periaatteisiin, linjauksiin ja suosituksiin (Arene 2024, 4).

Opinnäytetyö on toiminnallinen kehittämistyö, johon ei sisällynyt tutkimustyötä. Opinnäytetyöhön sisältyvistä Webropol kyselyistä ei ole kerätty vastaajilta henkilötietoja, sillä se ei ollut opinnäytetyön kannalta olennaista tietoa. Kaikki kerätty materiaali kyselyistä on käsitelty tietosuoja- ja tietoturvasäädösten sekä hyvien eettisten periaatteiden mukaisesti. Kyselyihin vastaaminen oli osallistujille

vapaaehtoista sekä osallistujille tiedotettiin, että tietoja käsitellään nimettömänä vain opinnäytetyön raportointia varten. Opinnäytetyön eettisyyden sekä yhteisten pelisääntöjen sopimiseksi laadittiin toimeksiantajan ja Savonia ammattikorkeakoulun kanssa opinnäytetyösopimus. Tämä sisälsi sopimuksen aiheesta ja aikatauluista, kustannuksista, opinnäytetyöhön yhteydessä syntyvän tiedon sekä tulosten omistus- ja käyttöoikeuksista, sekä vastuusta ja vastuunrajoituksista. (Arene 2024, 13, 18.)

Työhyvinvointi aiheena herättää yksilö- ja yhteisötasolla mielipiteitä, sekä erilaisia asenteita, jonka vuoksi aiheen käsittely on vaatinut sensitiivistä otetta sekä jatkuvaa eettisyyden tarkastelua opinnäytetyöprosessin edetessä. Opinnäytetyöhön on etsitty aiheesta tietoa luotettavista lähteistä, esimerkiksi lakiteksteistä, vertaisarvioituista tutkimusartikkeleista sekä aiheeseen liittyvästä tietokirjallisuudesta. Tutkimustietoon, sekä näyttöön perustuvaa tietoa on referoitu opinnäytetyöhön omin sanoin. Opinnäytetyössä on yhdistelty monipuolisesti eri lähteistä löytynyttä tietoa sopien opinnäytetyön tarkoitukseen. Opinnäytetyössä käytetyt lähteet on valittu lähdekriittisesti, arvioiden niiden luotettavuutta sekä ajantasaisuutta. Lähdekritiikillä tarkoitetaan lähteiden käyttäjän arvioivaa otetta tiedonlähteisiin, taustoihin ja tekijöihin. (Kostamo ym. 2022, 154–160.)

Opinnäytetyön läpinäkyvyyden lisäämiseksi työ käytettiin plagiaatintunnistusjärjestelmässä ennen työn arviointia. Lisäksi plagioinnintunnistusjärjestelmää hyödynnettiin apuvälineenä lainausten ja lähdeviittausten oikeanmukaisen käytön arvioimiseksi. (Arene 2024, 20.) Plagioinnilla tarkoitetaan toisten tekemän työn tai tutkimusideoiden hyödyntämistä ilman lupaa tai asianmukaista viittausta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 17).

### 6.3 Ammatillinen kasvu

Sairaanhoitajan ammatilliset kompetenssit koostuvat yhdeksästä eri asiasisällöstä. Ne kuvaavat aihepiirin ympärille tarvittavaa osaamista, jota sairaanhoitajan tutkinto edellyttää. Ammatillisista kompetensseista ensimmäinen on asiakaslähtöisyys. Se kuvailee sairaanhoitajan kykyä kohdata asiakas sekä hänen lähipiirinsä yksilöllisesti ja ammatillisesti. Toinen kompetenssi on hoitotyön eettisyys ja ammatillisuus, jonka mukaisesti sairaanhoitaja toimii ammatissaan lainsäädännön sekä hoitotyön eettisten ohjeiden mukaisesti, kehittäen ammatti-identiteettiä ja osaamistaan jatkuvasti. Johtaminen ja yrittäjyys on kolmas kompetenssi. Tämä kuvailee kykyä ohjata työryhmää, tunnistaen ryhmään kuuluvien vahvuuksia sekä koordinoita tehtäviä vahvuuksien mukaan. Neljäs kompetenssi on sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö. Sen mukaan sairaanhoitajan tulisi osata ohjata potilastaan tarkoituksenmukaisten palveluiden pariin ymmärtäen samalla eri järjestelmiä. Viidentenä alueena on kliininen hoitotyö, joka kuvailee sairaanhoitajan ammatillista taitoja huomioiden potilas ja hänen elämänsä kokonaisvaltainen kuva. Kuudes kompetenssi on näyttöön perustuva toiminta ja päätöksenteko. Tämän kompetenssin mukaan sairaanhoitaja kykenee perustelemaan ja raportoimaan toteuttamaansa hoitotyötä tutkittuun tietoon nojaten. Ohjaus- ja opetusosaaminen seitsemäntenä kompetenssinä kuvailee sairaanhoitajan taitoja opettaa ja ohjata yksilöitä ja ryhmiä asiakaslähtöisesti. Terveiden ja toimintakyvyn edistäminen on kahdeksas kompetenssi. Sen tärkeimpinä tavoitteina on kyky tunnistaa terveyteen vaikuttavia seikkoja sekä yhteiskunnallisesti että yksilön kanalta. Viimeisenä kompetenssinä on sosiaali- ja terveystalouden laatu ja turvallisuus, jonka mukaan sairaanhoitajan tulee kyetä tunnistamaan omat vastuunsa toimintayksikössä liittyen potilaan hoitoon niin, että tietosuoja, hoitotyön laatu ja potilasturvallisuus säilyvät. (Savonia n.d.)

Opinnäytetyön edetessä asiakaslähtöinen työote näkyi heti alusta asti (Savonia n.d.). Kohderyhmän yksilöllinen tarve huomioitiin kartoittamalla juuri heille ajankohtaisia työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeita. Kehityimme tukemaan työryhmää aktiiviseen osallisuuteen heidän omaa työhyvinvointiaan koskevissa aihepiireissä.

Pyrimme toimimaan koko opinnäytetyöprosessin ajan eettisinä ja ammatillisina toimijoina sekä syventämään osaamistamme sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristössä (Savonia n.d.). Terveydenhuollon ammattihenkilöinä meillä on velvollisuus edistää terveyttä ja hyvinvointia sekä jatkuvasti kehittää ammatillista osaamista (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994, 15 §).

Olemme tutustuneet hoitotyötä sääteleviin lakiasioihin, kuten lastensuojelu- ja sosiaalihuoltolakiin. Asiantuntijuuden kehittäminen ja jakaminen ulkopuoliselle työyhteisölle oli opinnäytetyömme ydinasia. Koemme kehittyneemme tämän tyyppisessä etukäteen tuntemattomassa työyhteisössä tiedonjakamisessa. Ammatillinen kasvu on näkynyt myös suhteen lastensuojelun ja sosiaalityön rajapintojen tutkailuna. Lastensuojelullinen työ on tullut selkeämmin osaksi omaa ammatillisuutta ja palvelurakenne on selkeämpi.

Johtamisen ja yrittäjyyden näkökulmaan tutustuimme opinnäytetyössämme ohjaamalla ryhmää sekä pohtimalla asioita yrityksen kannalta. Oman toimintamme johtamisessa oli hankaluuksia. (Savonia n.d.) Mikäli kohtaamisia olisi ollut useampi, olisi työnjako selkeytynyt. Saimme tapahtuman kuitenkin onnistuneesti järjestettyä. Opimme tunnistamaan johtamassamme työryhmässä erilaisia asenteita ja resursseja. Pyrimme kasvattamaan työryhmän motivaatiota heidän omista lähtökohdistaan. Raportin kirjoittamisessa jaoimme tasaisesti työtä ja tunnistimme omia vahvuusalueitamme, esimerkiksi kirjoitustyön ja visuaalisen työn suhteen. Aikataulussa kiinnipysyminen tuotti suurimpia vaikeuksia. Aikatauluhaasteiden vuoksi prosessi oli ajoittain hyvin raskas.

Näyttöön perustuvaa toimintaa ja päätöksentekoa olemme päässeet kehittämään koko prosessin ajan (Savonia n.d.). Olemme tehneet päätöksiä yhdessä tiimityön hengessä aiheen valinnasta asti. Tutkimusnäyttöön perustuvan tiedon hakemisessa olemme kehittyneet erityisesti raporttia kirjoittaessamme. Olemme kehittyneet käyttämään erilaisia tietokantoja kuten Cinahl:ia, Medic:ia ja PubMed:ia. Eri lähteiden etsiminen opetti lähdekriittisyyttä sekä kehitti medianlukutaitoa.

Ohjaus- ja opetusosaamista kehitimme työhyvinvoinnin kehittämisen iltapäivässä (Savonia n.d.). Suunnittelimme toimintaamme etukäteen. Itse toteutuksessa kohtasimme oman jännittyneisyytemme, joka haastoi toteutusta. Pääsimme kuitenkin tavoitteisiimme ja koemme tällaisen ohjaamisen kehittäneen erityisesti ryhmänohjaustaitoja.

Terveyden ja toimintakyvyn edistäminen korostui erityisesti työhyvinvoinnin kautta (Savonia n.d.). Työhyvinvointiin perehtyminen auttoi ymmärtämään yhteiskunnan ja yksilön tasolla siihen keskeisesti liittyviä aiheita. Perehdyimme työhyvinvoinnin vaikutuksiin myös taloudellisesta näkökulmasta. Työhyvinvoinnin riskitekijät tulivat myös tutuiksi. Koemme tämän tiedon auttavan tulevaisuudessa omissa työyhteisöissämme.

Näkökulmina sosiaali- ja terveyspalvelujen laadusta ja turvallisuudesta koemme opinnäytetyössämme korostuneen erityisesti vastuunottamisen oman toimintamme laadusta (Savonia n.d.). Pohdimme tietoturvallisuutta prosessin aikana. Emme keränneet mitään tarkoituksettomia tietoja osallistujista.

#### 6.4 Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Työhyvinvoinnin iltapäivän konseptimme on sovellettavissa eri sosiaali- ja terveydenhuollon aloille tukemaan työyhteisöjen hyvinvointia. Tätä kehittämisiltapäivää voitaisiin laajentaa jakamalla se useammalle kerralle osaksi laajempaa työhyvinvointia edistävää kokonaisuutta. Kohdentamalla sisältö kunkin työyhteisön tarpeisiin, kuten opinnäytetyössämme tehtiin, voidaan tehokkaimmin vastata työyhteisön haasteisiin pitkällä aikavälillä.

Vaihtoehtoisesti vastaava kehittämispäivä voitaisiin toteuttaa myös koko päivän kestäväenä tapahtumana, mikä voisi tarjota vielä syvällisemmän ja vaikuttavamman työhyvinvoinnin tuen. Opinnäytetyömme korostaa työhyvinvoinnin kehittämisen merkitystä ja tarpeellisuutta, ja jatkossa tästä konseptista voitaisiin luoda selkeästi jäsennellyt toimintamallit yritysten käyttöön.

## LÄHTEET

- Arene 2024. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Verkkojulkaisu. Päivitetty 18.2.2025. <https://arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>. Viitattu 27.3.2025.
- Bae, S. 2021. Relationships between comprehensive characteristics of nurse work schedules and adverse patient outcomes: a systematic literature review. *Journal of Clinical Nursing* (John Wiley & Sons, Inc.) 30(15/16), 2202-2221. <https://doi.org/10.1111/jocn.15728>. Viitattu 13.11.2024.
- Baggett, M., Giambattista, L., Lobbestael, L., Pfeiffer, J., Madani, C., Modir, R., Zamora-Flyr, M. & Davidson, J. 2016. Exploring the human emotion of feeling cared for in the workplace. *Journal of Nursing Management* 24(6): 816-824. <https://doi.org/10.1111/jonm.12388>. Viitattu 5.3.2025.
- Daniels, K., Watson, D. & Gedikli, C. 2017. Well-being and the social environment of work: a systematic review of intervention studies. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16;14(8):918. <https://doi.org/10.3390/ijerph14080918>. Viitattu 31.3.2025.
- Duodecim Terveyskirjasto. 2016. Interventio. Lääketieteen sanasto. Verkkojulkaisu. <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt01376>. Viitattu 29.3.2025.
- Filomeno, L., Chaoui, Y., Scinicariello, A., Minciullo, A. & Di Mario, S. 2024. Nurses and managers' time management skills assessment: a national survey in the Italian healthcare setting. *Nursing reports* 14 (3), 2107-2116. <https://doi.org/10.3390/nursrep14030157>. Viitattu 13.11.2024.
- Gröpel, P. & Kuhl, J. 2009. Work-life balance and subjective well-being: the mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology* 100(2): 365–375. <https://doi.org/10.1348/000712608X337797>. Viitattu 13.11.2024.
- Hindman, E., Wiseman, E. & Hassmén, P. 2024. Burnout, resilience, and retention of child protection caseworkers. *Journal of Public Child Welfare* 18(5):955–970. <https://doi.org/10.1080/15548732.2023.2278517>. Viitattu 16.3.2025.
- Ilmarinen 2021. Työn kuormitustekijät ja työssä jaksaminen. Verkkojulkaisu. <https://www.ilmari-nen.fi/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2021/tyon-kuormitustekijat-ja-tyossa-jaksaminen/>. Viitattu 9.3.2025.
- Innokylä n.d. Learning cafe eli oppimiskahvila. Verkkojulkaisu. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>. Viitattu 20.3.2025.
- Jaakola, A., Pösö, T. & Repo, J. 2024. Institutionaalinen raja lapsiperhesosiaalityön ja lastensuojelun välillä. Teoksessa Kiili, J., Jaakola, A., Anis, M., Lamponen, T. & Stenvall, E. *Lapsiperheiden ja lastensuojelun sosiaalityö*. E-kirja. Gaudeamus, luku 10. Viitattu 13.11.2024.
- Kaartinen, L. 2011. Osaamista kehittämään – periaatteita ja menetelmiä osaamisen ylläpitoon ja lisäämiseen. Oiva-akatemia. Verkkojulkaisu. <https://jytyliitto.fi/wp-content/uploads/2022/08/Osaamista-kehittamaan-opas.pdf>. Viitattu 20.3.2025.
- Kansas n.d. Etusivu. Verkkojulkaisu. <https://www.kansas.fi/>. Viitattu 5.3.2025.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Helsingin Kamari Oy. Viitattu 15.9.2024.

- Kiili, J., Jaakola, A., Anis, M., Lamponen, T. & Stenvall, E. 2024. Lapsiperheiden ja lastensuojelun sosiaalityö. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 13.8.2024.
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi, opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. E-kirja. Helsinki: Art House Oy. Viitattu 9.9.2024.
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1994/559>. Viitattu 30.3.2025.
- Lappi, T. 2022. Eroon työuupumuksesta. E-kirja. Alma Talent Oy. Viitattu 9.3.2025
- Lapsen oikeuksien sopimus n.d. <https://www.unicef.fi/tyomme/lapsen-oikeudet/lapsen-oikeuksien-sopimus/lapsen-oikeuksien-sopimuksen-koko-teksti/>. Viitattu 13.8.2024.
- Lastensuojelulaki 417/2007. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2007/417>. Viitattu 2.8.2024.
- Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 31.3.2025.
- Myllyviita, K. 2024. Tunteet ja tunteiden säätely. Lääkärikirja Duodecim. Verkkojulkaisu. Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01398>. Viitattu 5.3.2025.
- Myllyviita, K. 2017. Tunne tunteesi. Helsinki: Duodecim. Viitattu 5.3.2025
- Nurmi, H. 2016. Työuupumuksen itsehoito. Ensimmäinen painos. Helsinki: Duodecim. Viitattu 5.3.2025.
- Paavola, A., Honkavaara, P., Muuronen, K., Mäkinen, P., Tolonen, M. & Varsa, M. 2010. Ehkäisevän lastensuojelun kirjava todellisuus. Lastensuojelun keskusliitto, Talentia. Tutkimus. [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Ehkaisevan\\_lastensuojelun\\_kirjava\\_todellisuus.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Ehkaisevan_lastensuojelun_kirjava_todellisuus.pdf). Viitattu 16.8.2024.
- Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 26.9.2024.
- Proliitto n.d. Työssä jaksaminen. Verkkojulkaisu. <https://proliitto.fi/fi/tyoelamatietoa/tyossa-jaksaminen#7c6e796a>. Viitattu 9.3.2025.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Puheenvuoroja 72. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.3.2025.
- Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa koulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja. Turun ammattikorkeakoulu. Verkkojulkaisu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/817817/isbn9789522166494.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Viitattu 19.3.2025.
- Sattar, S., Lawton, R., Janes, G., Elshehaly, M., Heyhoe, J., Hague, I. & Grindey, C. 2024. A systematic review of workplace triggers of emotions in the healthcare environment, the emotions experienced, and the impact on patient safety. BMC Health Services Research 24(1): 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11011-1>. Viitattu 5.3.2025.

- Saukkonen, E. 2024. Suomessa kuolee lapsia väkivaltaisesti joka vuosi – selvitimme, minkä neljän asian pitäisi muuttua. Yle 1.3.2024. <https://yle.fi/a/74-20077099>. Viitattu 5.3.2025.
- Savonia n.d. TN21SP Sairaanhoidajan tutkinto-ohjelma. Osaamistavoitteet. Verkkojulkaisu. <https://www.savonia.fi/opiskele-tutkinto/tutkinnot-ja-hakeminen/opetussuunnitelmat/?yks=KS&krtid=1416&tab=2>. Viitattu 30.3.2025.
- Sinko, P & Muuronen, K. 2013. Olisiko jo tekojen aika? Lastensuojelun asiakastyössä toimivien näkemyksiä lastensuojelun nykytilasta. Lastensuojelun Keskusliitto, Talentia. [https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Olisiko\\_jo\\_tekojen\\_aika.pdf](https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Olisiko_jo_tekojen_aika.pdf). Viitattu 6.3.2025.
- Sosiaali- ja terveysministeriö n.d. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 5.2.2024.
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1301>. Viitattu 2.8.2024.
- Stengård, J. 2022. Psykologinen palautuminen. Työterveyslääkäri-lehti 2022 (40), 38–39. <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tyt/article/tt102079/search/Leisure%20and%20subjective%20well-being:%20A%20model%20of%20psychological%20mechanisms%20as%20mediating%20factors>. Viitattu 8.3.2025.
- Terveystalo 2022. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Verkkojulkaisu. Päivitetty: 20.10.2022. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketit/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen>. Viitattu 9.3.2025.
- THL 2023a. Mitä on lastensuojelu? Verkkojulkaisu. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>. Viitattu 16.8.2024.
- THL 2023b. Lastensuojeluasiakkuuden alkaminen. Verkkojulkaisu. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojeluilmoitus-ja-lastensuojeluasian-vireilletulo/lastensuojeluasiakkuuden-alkaminen>. Viitattu 17.8.2024.
- THL 2023c. Perhetyö. Verkkojulkaisu. <https://thl.fi/aiheet/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/sosiaalipalvelut/perhetyo>. Viitattu 2.8.2024.
- THL 2024a. Lastensuojelun käsikirja, Perhetyö ja tehostettu perhetyö. Verkkojulkaisu. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet/perhetyo-ja-tehostettu-perhetyo>. Viitattu 2.8.2024.
- THL 2024b. Tilastoraportti 19/2024. Lastensuojelu 2023. Verkkojulkaisu. [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). Viitattu 5.3.2024.
- Tiili, A. & Kuokkanen, J. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>. Viitattu 10.4.2025.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. E-kirja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko\\_Rantanen\\_Tutkimuksellinen\\_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 19.3.2025.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittelemisen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelulautakunnan HTK-ohje 2023. Verkkojulkaisu. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf). Viitattu 27.3.2025

Työehtosopimus yksityinen sosiaalipalveluala. Verkkojulkaisu. [https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/muu\\_dokumentti/yksityisen\\_sosiaalipalvelualan\\_tyoehtosopimus\\_1.5.2023\\_-\\_31.12.2025\\_id\\_18172.pdf](https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/muu_dokumentti/yksityisen_sosiaalipalvelualan_tyoehtosopimus_1.5.2023_-_31.12.2025_id_18172.pdf). Viitattu 5.3.2025.

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 2022. Työuupumus (burnout). Verkkojulkaisu. Lääkärikirja Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>. Viitattu 19.3.2025.

Vartia, M., Joki, M., Kalavainen, S. & Olin, N. 2016. Askeleet kohti sopuisaa työyhteisöä - työkirja. Työterveyslaitos. Verkkojulkaisu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-708-8>. Viitattu 30.3.2025.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi. Viitattu 25.9.2024.

Virtanen, A. 2022. Psykologinen palautuminen. 2. painos. Jyväskylä: Tuuma-kustannus. Viitattu 15.2.2025.

Wilén, L. 2018. Kohtaamisia? - lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. Lastensuojelun Keskusliitto. Verkkojulkaisu. [https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/mitakuuluulastensuojelu2\\_19.8.pdf](https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/mitakuuluulastensuojelu2_19.8.pdf). Viitattu 5.3.2025.

## LIITE 1: TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISILTAPÄIVÄN JÄRJESTÄMISTÄ KOSKEVA KYSELY

## TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISILTAPÄIVÄ

Hei!

Olemme terveydenhoitaja ja sairaanhoitajaopiskelijat Savonian ammattikorkeakoulusta. Osana toiminnallisena kehittämistyönä toteutettavaa opinnäytetyötämme, tulemme viettämään kanssanne Työhyvinvoinnin kehittämispäivää, jonka tarkoituksena on tarjota teidän työyhteisöllenne hetki pohtia työhyvinvointiin liittyviä teemoja yhdessä.

Toivoisimme teidän vastaavan kyselyyn kartoittaaksemme, mitä teemoja, ajatuksia ja toiveita teiltä aiheeseen tai kehityspäivään liittyen nousee. Niiden avulla voimme rajata, sekä kohdentaa työskentelyä juuri teidän toiveistanne käsin.

Ennen ohjattua työskentelyä eli varsinaista "aivojumppaa", kuulimme toiveenne saada sitä edeltävästi jotakin pientä toiminnallista aktiviteettia, johon liittyen toivoisimme myös saavan teiltä ajatuksia ja ideoita.

1. Mitä työhyvinvointiin liittyviä aiheita/teemoja toivoisit käsiteltävän työhyvinvoinnin kehittämispäivässä?
2. Mitä toivoisit aktiviteeteiksi ennen työskentelyä? Esimerkkinä. rentoutusharjoitus, lyhyt ulkoilu, jumppa tms.
3. Sana on vapaa; heräsikö muita ajatuksia tai ideoita liittyen kehittämispäivään?

## LIITE 2: TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISILTAPÄIVÄN AIKATAULU

12.00 Tervetuloa ja esittäytyminen

12.15 Restoratiivinen jooga harjoitus

12.45 Aikataulun läpikäynti ja jakautuminen ryhmiin

13.00 Työskentelyä

14.00 Työskentelyn läpikäynti

14.30 Ohjattu työyhteisön yhteishenkeä tukeva harjoite

14.45 Palautekysely ja suullinen palautteenanto

## LIITE 3: TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISILTAPÄIVÄN PALAUTETTA KOSKEVA KYSELY

1. Mikä aiheista oli hyödyllisin?

Vastausvaihtoehdot: Ajankäytönhallinta, Palautuminen, Työssä jaksaminen, Tunteiden hallinta

2. Mikä ajankäytön hallinnassa oli hyödyllisintä?

3. Mikä palautumisen käsittelyssä oli hyödyllisintä?

4. Mikä työssä jaksamisen käsittelyssä oli hyödyllisintä?

5. Mikä tunteiden käsittelyssä oli hyödyllisintä?

6. Koitteko työhyvinvoinnin iltapäivän hyödylliseksi niin, että se tukee työyhteisönne hyvinvointia jatkossa?

7. Millä muulla tavalla iltapäivä oli hyödyllinen?

8. Mitä hyötyä uskot iltapäivästä olleen?

9. Miten työhyvinvoinnin iltapäivä tuki juuri sinun työhyvinvointiasi ja palautumista?

10. Miten me onnistuimme iltapäivän vetäjinä?

Vastausvaihtoehdot: Hyvin, Kohtalaisesti, Huonosti

11. Mikä meidän vetäjien toiminnassa oli hyvää?

12. Missä meidän vetäjien olisi vielä kehitettävää?

13. Kuinka hyödyllinen työhyvinvoinnin kehittämisen iltapäivä oli asteikolla 1–10?

14. Valitse mitä näistä liittyi tähän iltapäivään (voit valita kuinka monta tahansa)

Vastausvaihtoehdot:

- Opin jotain uutta työhyvinvoinnista
- Opin jotain uutta työpaikastani
- Opin jotain uutta työkavereistani
- Sain tietää jotain uutta työkavereideni ajatuksista
- Sain uuden idean
- Rentouduin
- Pohdin, minkälainen työkaveri olen
- Opin jotain uutta itsestäni
- Tunsin jotain positiivista
- Ajattelin asioita
- Toivoin, että työhyvinvointiin panostetaan jatkossa

15. Mitä asioita toivoisit työpaikassasi jatkossa muutettavan, jotta työhyvinvointi paranee?

16. Sana vapaa meistä; puhu suu puhtaaksi, kehu, tsemppaa, kiroa, terveisiä