



Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan

Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sosionomi (AMK)

Kevät 2025

Veera Kautto

Johanna Lepola

Koulutus	Sosionomi (AMK)	
Tekijät	Veera Kautto, Johanna Lepola	Vuosi 2025
Työn nimi	Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan	
Ohjaaja	Tuomas Tamminen	

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi Abnoyn erityis- ja vaativan tason lastensuojeluyksikkö Villa Junior litalan työntekijät kokevat työhyvinvointinsa. Lisäksi tarkoituksena oli kartoittaa sellaisia tekijöitä, jotka vastaajat kokivat työhyvinvointinsa kannalta merkityksellisiksi. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tilaajalle ajankohtaista tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilasta. Abnoy Oy on yksityinen lastensuojelupalvelujen tuottaja, jonka palvelualueisiin kuuluvat lastensuojelu, päihdekuntoutus, asumispalvelut ja maahanmuuttajatyö.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena kyselytutkimuksena, jonka aineisto kerättiin sähköisellä Webropol-kyselylomakkeella huhtikuussa 2025. Kyselyyn vastasi kaksitoista Villa Junior litalan työntekijää. Kerätty aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Opinnäytetyön tietoperustan muodostivat lastensuojelun ja työhyvinvoinnin käsitteet sekä niihin liittyvät ilmiöt. Tietoperustan lähteinä käytettiin lastensuojelun ja työhyvinvoinnin kirjallisuutta sekä sähköisiä lähteitä aiheesta.

Opinnäytetyön tulokset antoivat monipuolista tietoa lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tulosten perusteella työntekijät kokivat sekä työhyvinvointinsa että työyhteisönsäkin hyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla. Vuorovaikutus, työntekijöiden välinen luottamus, työyhteisössä vallitseva ilmapiiri, työvuorosunnittelu ja johtaminen koettiin työhyvinvoinnin kannalta merkittäviksi. Tutkimustulosten mukaan nämä tekijät olivat vaikuttaneet työhyvinvointiin niin positiivisesti kuin negatiivisestikin. Myös työn ja vapaa-ajan rajaaminen ja vapaa-aikaa tukeva työvuorosunnittelu koettiin tärkeiksi työhyvinvoinnille.

Avainsanat Lastensuojelu, sijaishuolto, työhyvinvointi, kyselytutkimus

Sivut 31 sivua ja liitteitä 9 sivua

DP Bachelor of Social Services

Authors Veera Kautto, Johanna Lepola

Year 2025

Subject Child Protection Foster Care Workers' Experiences of Their Occupational Well-being

Supervisor Tuomas Tamminen

The purpose of this thesis was to find out how the employees of Villa Junior Iittala, a special and demanding child protection unit in Abnøy, perceive their well-being at work. It also aimed to identify the factors that the respondents perceived as important for their well-being at work. The aim of the thesis was to provide the client with up-to-date information on the current state of employees' well-being at work. Abnøy Ltd. is a private provider of child protection services, whose service areas include child protection, substance abuse rehabilitation, residential services and immigrant work.

The study was conducted as a qualitative survey and the data was collected through an electronic Webropol questionnaire, which was answered by employees in April 2025. Twelve employees of Villa Junior Iittala responded to the questionnaire. The collected data was analysed using a data-driven content analysis. The knowledge base of the thesis was formed by the concepts of child protection and well-being at work and related phenomena. Literature on child protection and well-being at work and electronic sources were used as material.

The results of the thesis provided comprehensive information on the well-being at work of child protection foster care workers and the factors affecting it. Based on the results, employees felt that their well-being at work and the well-being of their work community were at a good level. Interaction, trust between employees, the atmosphere in the workplace, shift planning and leadership were perceived as important for well-being at work. In the results of the survey, these factors had both positive and negative effects on well-being at work. Work-life balance and shift planning that supports leisure time were also perceived as important for well-being at work.

Keywords Child protection, child protection services, foster care, occupational well-being

Pages 31 pages and appendices 9 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tietoperusta ja aiemmat tutkimukset	2
2.1	Lastensuojelu Suomessa	2
2.1.1	Lastensuojelun sijaishuollon muodot	3
2.1.2	Eriyis- ja vaativan tason lastensuojeluyksiköt.....	4
2.2	Työkyky ja työhyvinvointi.....	5
2.2.1	Työhyvinvoinnin portaat.....	6
2.2.2	Stressi, uupumus ja masennus työpahoinvoinnin oireina	8
2.3	Aiemmat tutkimukset.....	9
3	Opinnäytetyön toteutus	11
3.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys	11
3.2	Tutkimusmenetelmä.....	12
3.3	Aineistonhankinta Webropol-kyselyllä	12
3.4	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	14
3.5	Opinnäytetyön eettisyys ja kestävyys.....	18
4	Tulosten esittely	20
4.1	Työhyvinvointi yksilö- ja yhteisötasolla	20
4.2	Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttaneet tekijät	21
4.3	Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttaneet tekijät	22
4.4	Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaneet tekijät	24
4.5	Työnantajan rooli työhyvinvoinnin kehittäjänä	25
5	Johtopäätökset.....	27
6	Pohdinta.....	28
	Lähteet.....	30

Kuvat

Kuva 1.	Työkykytalo (Työterveyslaitos, 2006)	6
Kuva 2.	Työhyvinvoinnin portaat (Ava-akatemia, n.d.)	7
Kuva 3.	Työntekijöiden kokemukset omasta työhyvinvoinnista.....	20
Kuva 4.	Työntekijöiden kokemukset työyhteisön hyvinvoinnista	21

Taulukot

Taulukko 1. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttaneita tekijöitä.....	15
Taulukko 2. Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttaneita tekijöitä.	16
Taulukko 3. Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaneita tekijöitä.	17
Taulukko 4. Työnantajan rooli työhyvinvoinnin kehittäjänä.	18

Liitteet

Liite 1.	Aineistonhallintasuunnitelma
Liite 2.	Webropol-kysely ja saatekirje
Liite 3.	Tietosuojailmoitus

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalan tilanne on puhututtanut jo pitkään. Henkilöstöressurssien puute, kiireen ja kuormituksen lisääntyminen, palkkataso sekä työssä kohdattu henkinen ja fyysinen väkivalta ovat vain esimerkkejä tekijöistä, jotka haastavat alalla työskentelevien hyvinvointia. Työhyvinvointihaasteet näkyvät toistuvina sairauspoissaoloina sekä työkyvyttömyyseläkkeellä olevien korkeana määränä, ja nämä herättävät laajasti huolta. Sosiaali- ja terveysalalla vallitsevat työhyvinvointihaasteet ovat tärkeää tiedostaa, jotta ratkaisuja tilanteen parantamiseksi voidaan tehdä. (Työterveyslaitos, 2025)

Työhyvinvointi kiinnostaa myös tutkijoita. Työterveyslaitoksen tuoreimman seurantatutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin heikentyminen on viimeisen puolen vuoden aikana pysähtynyt. Heikentyminen alkoi koronapandemian aikaan ja on ollut tähän asti havaittavissa jokaisen seurantatutkimuksen tuloksissa. Työuupumusten määrässä ei ole puolestaan havaittu muutoksia. Työn voimavara- ja vaatimustekijät ovat pysyneet lähes muuttumattomina. Lähtökohtaisesti työ tarjoaa enemmän voimavaroja, kuten tasa-arvoista kohtelua ja itsenäisyyttä, kuin kuormittavia vaatimuksia. Työhyvinvoinnin heikentymistä on havaittavissa eniten nuorilla aikuisilla, joista noin 30 prosentilla on vähintään kohonnut työuupumuksen riski. (Työterveyslaitos, 2025)

Laadullisena tutkimuksena toteutetun opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kyselyn avulla lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevien kokemuksia työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Teoreettinen viitekehys rakentuu työhyvinvoinnista ja lastensuojelun sijaishuollosta. Opinnäytetyössä kartoitetaan työntekijöiden henkilökohtaisia ajatuksia työhyvinvointia vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä. Opinnäytetyö vastaa kysymyksiin: Millaiseksi lastensuojelun sijaishuollon työntekijät kokevat työhyvinvointinsa? Mitkä tekijät lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksen mukaan vahvistavat tai heikentävät heidän työhyvinvointiaan?

Opinnäytetyön tilaajana toimii Abnoy Oy, jonka Villa Junior Iittala -sijaishuoltoyksikön työntekijöihin tutkimus kohdistuu. Villa Junior Iittala on erityis- ja vaativan tason lastensuojeluyksikkö, jonka asiakasryhmänä on 13–17-vuotiaita päihteiden käytöllä oireilevia lapsia ja nuoria. Tavoitteena on tuottaa tilaajalle tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta tilaaja saa tietoa tekijöistä, jotka työntekijät kokevat merkityksellisiksi työhyvinvointinsa kannalta. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää myös yleisesti muissa lastensuojeluyksiköissä työhyvinvoinnin tukemiseen ja parantamiseen.

2 Tietoperusta ja aiemmat tutkimukset

Tässä luvussa avataan opinnäytetyön teoreettista viitekehystä ja määritellään lastensuojelun sekä työhyvinvoinnin käsitteet. Luvussa kerrotaan lastensuojelun ja sijaishuollon toiminnasta, työhyvinvoinnin portaista osana työhyvinvoinnin kehittämistä sekä työpahoinvoinnin oireista ja niiden ennaltaehkäisystä. Lopuksi avataan aiheen aiempaa tutkimusta.

2.1 Lastensuojelu Suomessa

Lastensuojelulla tarkoitetaan lailla määriteltyä toimintaa, jonka avulla toteutetaan YK:n Lapsen oikeuksien sopimusta. Sopimuksessa määritellään lapsen oikeus tasa-arvoiseen kohteluun, hänen etunsa ja mielipiteensä huomioonottamiseen, turvallisuuteen, terveyteen sekä koulutukseen. Lastensuojelussa toimitaan lastensuojelulain mukaisesti, jossa on yleisten säädösten lisäksi säädetty erityisestä huolenpidosta. Erityisellä huolenpidolla tarkoitetaan 12 vuotta täyttäneelle lapselle sijaishuollossa järjestettävää moniammatillista hoitoa ja huolenpitoa. Tänä aikana voidaan rajoittaa lapsen liikkumisvapautta, mikäli hoito ja huolenpito sitä edellyttää. Tällaista erityistä huolenpitoa voi olla esimerkiksi vakava päihde- tai rikoskierre tai muu lapsen käyttäytyminen, joka vaarantaa vakavasti hänen henkeänsä, terveyttä tai kehitystä. (Heino, 2013, s. 71; Lastensuojelulaki 417/2007 § 71, § 72; Unicef, n.d.)

Lastensuojelulaki käsittää kokonaisuudessaan lasten ja nuorten kasvuolot. Lakia noudattamalla pyritään kehittämään sekä korjaamaan jokaista osa-aluetta ennaltaehkäisevästä työstä sijaishuoltoon. Lain tarkoituksena on kaikkien lasten oikeuksien turvaaminen sekä turvallisen kasvuympäristön, tasapainoisen ja monipuolisen kehityksen sekä erityisen suojelun toteutuminen. Kasvuoloihin vaikuttamalla ja palveluja kehittämällä pyritään edistämään lasten ja nuorten hyvinvointia. Lisäksi lain tarkoituksena on turvata lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu tukemaan perhettä avohuollon keinoista mahdolliseen lapsen huostaanottoon saakka. Lapsen huostaanotto voi tapahtua myös asianomaisten tahdon vastaisesti, jos työntekijät kokevat sen tarpeelliseksi. Tällaisia tilanteita voi olla esimerkiksi kasvuolosuhteiden merkittävät puutokset lapsen turvallisuuden kannalta tai vanhemman päihteiden käyttö. (Heino, 2013 s. 71; Lastensuojelulaki 417/2007 § 4, § 4a; Unicef, n.d.)

Sosiaali- ja terveystalvelujen järjestämisvastuu siirtyi vuoden 2023 alussa kunnilta ja kuntayhtymiltä hyvinvointialueille. Hyvinvointialueet jaottuvat maakuntajaon mukaisesti lukuun ottamatta Uudenmaan maakuntaa, joka jaettiin neljään hyvinvointialueeseen. Hyvinvointialueiden toiminnalla pyritään yhtenäistämään palveluja, vähentämään hyvinvointi- ja terveyseroja sekä rajoittamaan kustannusten kasvua. Muutoksen myötä myös lastensuojelupalvelujen järjestäminen siirtyi hyvinvointialueiden vastuulle. Hyvinvointialueet voivat tuottaa lastensuojelupalveluja itse tai vaihtoehtoisesti ostaa palveluja esimerkiksi yksityisen sektorin toimijoilta. Mikäli hyvinvointialue ostaa lastensuojelupalveluja muualta, tulee sen huolehtia palveluntuottajan toiminnan valvomisesta. (STM, 2024; STM, n.d.)

2.1.1 Lastensuojelun sijaishuollon muodot

Lastensuojelupalvelujen tarpeen ilmetessä hyvinvointialueella on vastuu avohuollon tukitoimien järjestämisestä perheelle. Avohuollon tukitoimet pyritään järjestämään aina yhteistyössä lapsen sekä vanhempien, huoltajien tai muiden lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden kanssa. Tukitoimien tavoitteena on tukea lapsen vanhempia ja huoltajia lapsen kasvatuksessa. Tarvittavien avohuollon tukitoimien pohjalta tehdään asiakassuunnitelma, jossa määritellään tuen kohteet sekä aikataulu tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi asiakassuunnitelmaan kirjataan mahdolliset eriävät näkemykset tukitoimiin ja niiden tarpeisiin liittyen. Asiakassuunnitelma tarkistetaan vähintään vuoden välein. Avohuollon tukitoimena voidaan myös sijoittaa lapsi hetkellisesti kodin ulkopuolelle joko yksin tai huoltajien kanssa. Kodin ulkopuolelle sijoittaminen on tässä tapauksessa kaikille osapuolille vapaaehtoista. Sijoituksen avulla voidaan arvioida lapsen ja perheen tuen ja kuntoutuksen tarvetta rauhassa. (Lastensuojelun keskusliitto, n.d.; THL, 2023)

Lastensuojelun avohuollon tukitoimien ollessa riittämätöntä lapsen kasvun ja kehityksen turvaamiseksi, tulee lapsi sijoittaa kodin ulkopuolelle. Sijoitus voi tapahtua kiireellisenä sijoituksena tai huostaanotona. Huostaanotossa vastuu lapsen huolenpidosta sekä asumisesta siirtyy julkisen vallan alle. Huostaanoton tavoitteena on turvata lapselle turvallinen ja rakastava asumisyhteisö, eheytyminen, kasvu ja kuntoutuminen. Lapsen kiireellinen sijoitus on lyhytaikainen, lähtökohtaisesti 30 vuorokautta kestävä sijoitus kodin ulkopuolelle. Kiireellisen sijoituksen kriteerit täyttävässä tilanteessa lapselle aiheutuu välitöntä vaaraa kodin olosuhteiden, huolenpidon puutteen tai lapsen oman toiminnan seurauksena. Kiireellistä sijoitusta voidaan tarvittaessa jatkaa toiset 30 vuorokautta, mikäli sijoituksen alkuperäiset perusteet ovat yhä olemassa. Kiireellistä sijoitusta voidaan jatkaa

myös silloin, jos lapsen huostaanottoa valmistellaan. (Heino, s. 105; Lastensuojelun keskusliitto, n.d.)

Lastensuojelun sijaishuollolla on useita eri muotoja, joita ovat muun muassa ammatillinen perhekoti, perhehoito ja laitoshoido. Sijaishuollon muodoille ei ole laadittu järjestystä, jonka mukaan sijaishuolto paikka tulisi ensisijaisesti valita. Sijoittavan tahon tulee arvioida se aina tilannekohtaisesti ja varmistaa, että sijaishuolto paikka vastaa lapsen tarpeisiin. Lapsen iällä ei ole lähtökohtaisesti vaikutusta sijaishuolto paikan valintaan. (Saastamoinen, 2010, s. 7)

Lastensuojelulaitokset voivat olla valtion, hyvinvointialueen tai yksityisen sektorin ylläpitämiä. Ennen toiminnan aloittamista, aluehallintoviraston tulee hyväksyä yksityisen lastensuojelulaitoksen perustaminen. Lisäksi yksityisen lastensuojelulaitoksen laajentaminen ja toiminnan merkittävä muuttaminen tulee hyväksyttäväksi aluehallintoviraston kautta. Laitosluvan saaneessa yksikössä työntekijöiden on tarvittaessa mahdollista soveltaa lastensuojelulaissa määriteltyjä rajoitustoimenpiteitä. Tällöin lastensuojelulaitoksessa työskentelevillä tulee olla tehtävän edellyttämä koulutus ja ammattitaito. (Saastamoinen, 2010 ss. 10–11)

2.1.2 Erityis- ja vaativan tason lastensuojeluyksiköt

Sijaishuollon eritasoiset lastensuojeluyksiköt eroavat toisistaan mitoituksen, henkilöstöressurssien sekä palvelutarjontien sisällön suhteen. Lisäksi eritasoisten yksiköiden välisissä kustannuksissa on eroja. Erityis- ja vaativan tason laitoshoidolla tarkoitetaan sijaishuoltopalveluja, joihin ohjataan vahvaa tukea tarvitsevia lapsia ja nuoria. Erityistason lastensuojeluyksikköön sijoitetun lapsen oirehdinta asettaa hänet itsensä tai muut lapsen ympärillä olevat vaaraan. Lapsen oireilu voi ilmetä esimerkiksi psyykkisinä haasteina, aggressiivisena käytöksenä, päihteiden käyttönä tai rikollisena toimintana. (Vantaan ja Keravan hyvinvointialue, n.d.; ks. myös STM, 2020)

Vaativan sijaishuollon palveluilla voidaan tarkoittaa joko pysyvää sijaishuolto paikkaa tai intensiivistä erityistä huolenpitoa. Vaativan tason lastensuojeluyksikkö tarjoaa tukea ja kuntoutusta lapselle, jonka tarvitsemaan hoitoon muu palvelujärjestelmä ei kykene asianmukaisesti vastaamaan. Vaativan tason yksikköön sijoittamisen taustalla on usein haastavia mielenterveysongelmia, poikkeavan epäsosiaalista käytöstä ja lapsen turvallisen kasvun ja kehityksen vaarantavaa päihteiden käyttöä. Taustalla voi olla myös vakavilla rikoksilla kuten ryöstöillä ja väkivaltarikoksilla oireilua. (Vantaan ja Keravan hyvinvointialue, n.d.; ks. myös STM, 2020)

Erityisellä huolenpidolla tarkoitetaan lastensuojelulakiin perustuvaa rajoitustoimenpidettä, jossa lapsi sijoitetaan erityisen huolenpidon jaksolle enintään 90 vuorokauden ajaksi. Erityisen huolenpidon jakso tulee kyseeseen vain äärimmäisissä tilanteissa, joissa muut lastensuojelun keinot eivät riitä lapsen kasvun ja kehityksen turvaamiseen. Erityisen huolenpidon jaksojen järjestämisestä vastaavat pääsääntöisesti yksityinen sektori ja valtion koulukodit. (STM, 2020)

2.2 Työkyky ja työhyvinvointi

Työkyvyllä tarkoitetaan yksilön subjektiivista kokemusta omasta hyvinvoinnistaan. Työkyky syntyy yksilön, työn ja työyhteisön välisen vuorovaikutuksen pohjalta ja on altis erilaisille muutoksille. Työkyky perustuu yksilön omaan arvioon ja tulkintaan käytettävissä olevista voimavaroista, työhön liittyvistä vaatimuksista sekä näiden välisestä suhteesta. (Nummelin, 2008, s. 29) Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan puolestaan myönteistä kokemusta työelämän laadusta. Työhyvinvointi muodostuu ammattitaitoisesti tehdystä työstä ja yhteistyökykyisestä työryhmästä, johon vaikuttavat kaikki työntekijään, työyhteisöön, johtamiseen, organisaatioon ja itse työhön liittyvät tekijät. (Kaivola ym., 2007, s. 128) Työhyvinvointia tukeva työ on tekijälleen turvallista, mielekästä, palkitsevaa ja elämänhallintaa tukevaa (Anttonen ym., 2009, s. 18)

Työterveyslaitos on kehittänyt Työkykytalo-mallin (Kuva 1), joka tarkastelee työkykyä ja siten myös työhyvinvointia kokonaisvaltaisesta näkökulmasta katsottuna. Työkyky kuvataan talona, jonka perusta muodostuu yksilön terveydestä sekä fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen ulottuvuuteen jakautuvasta toimintakyvystä. Työkykytalon toinen kerros rakentuu yksilön ammattitaidosta ja osaamisesta eli kompetensseista. Nykypäivän työelämässä ammattitaidon ja osaamisen merkitys on entistäkin korostuneempaa, sillä työn vaatimusten kasvaessa uudenlaista ja monipuolista osaamista tarvitaan enemmän kuin koskaan aikaisemmin. (Työterveyslaitos, n.d.)

Työkykytalon kolmas kerros muodostuu yksilön asenteesta, arvomaailmasta ja motivaatiosta, jotka yhdessä ohjaavat työntekoa. Mielekäs, yksilön arvoja ja ammattitaitoa vastaava työ vahvistaa työkykyä, kun taas omien arvojen vastainen ja epämotivoiva työ heikentävät sitä. Kokonaisvaltaisen työkyvyn säilyttäminen ei ole kuitenkaan vain yksilön vastuulla, sillä hyvinvointiin vaikuttavat merkittävästi myös työympäristö, työyhteisö, johtaminen ja työolot. Myös toimintaympäristöllä, perheellä ja lähiyhteisöllä on vaikutusta

työkykyyn ja nämä tekijät voivatkin olla ratkaisevassa asemassa työkyvyn tukemisessa. (Työterveyslaitos, n.d.)

Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos, 2006)

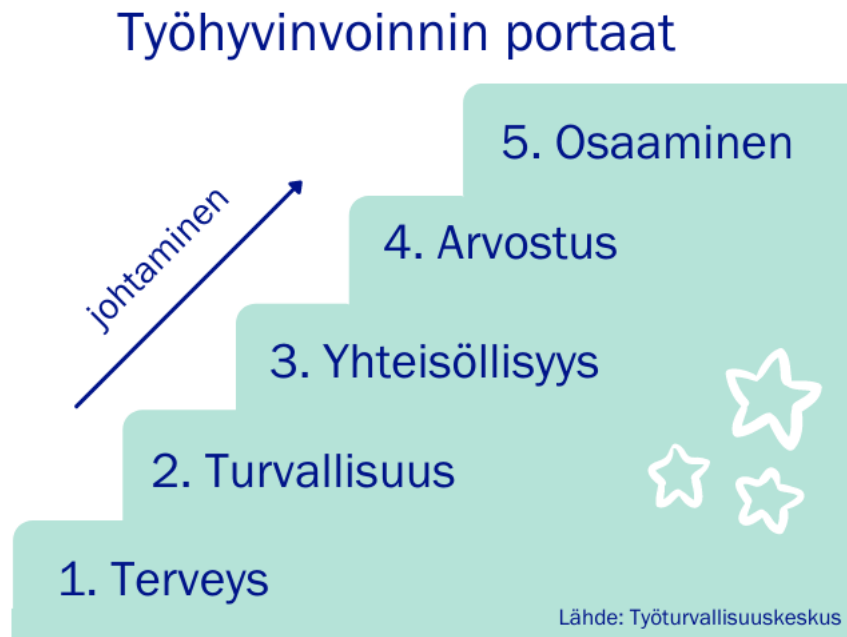


2.2.1 Työhyvinvoinnin portaat

Maslowin tarvehierarkian mukaan ihmisellä on viisi perustarvetta: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Nämä perustarpeet jakautuvat porrastetusti eri tasoille, jossa alempien tasojen tarpeet muodostavat perustan ylempien tasojen tarpeille. Kun yhden tason tarve on täytetty, lakkaa se olemasta aktiivinen motivaatiotekijä. Tämän jälkeen seuraavalla tasolla oleva tarve herää ja muuttuu aktiiviseksi motivaatiotekijäksi, jota yksilö alkaa tavoitella. (Rauramo, 2012, s. 13)

Rauramo on luonut Maslowin tarvehierarkiaan perustuvan Työhyvinvoinnin portaat –mallin (Kuva 2), joka tarkastelee ihmisen perustarpeita työn ja motivaation näkökulmasta. Työhyvinvoinnin portaat -malli on luotu työkaluksi, jonka avulla niin yksilön, työyhteisön kuin organisaationkin työhyvinvointia voidaan kehittää perustarve kerrallaan. Mallin kehittämisen taustalla on vaikuttanut halu löytää työhyvinvoinnin mahdollistavia avaintekijöitä sekä työskentelymalleja, jotka tukevat pitkäjänteistä ja tavoitteellista kehittämistoimintaa. (Rauramo, 2012, s. 13)

Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat (Ava-akatemia, n.d.)



Työhyvinvoinnin portaiden alimman tason tavoitteena on täyttää yksilön psykofysiologiset perustarpeet. Toisin sanoen tavoitteena on siis se, että yksilö on psyykkisesti ja fyysisesti terve. Tämä tavoite on mahdollista saavuttaa, kun yksilön ammatillinen osaaminen vastaa työn vaatimuksia. Mitä enemmän yksilöllä on valmiuksia panostaa tekemäänsä työhön, kehittää itseään ja hyödyntää osaamistaan, sitä paremmin hän menestyy työssään. Välttämätöntä on myös työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino. Vapaa-ajalla tulisi olla mahdollisuus erilaisiin virikkeisiin sekä itselleen mieleisten asioiden tekemiseen. Lisäksi riittävän ja laadukkaan ravinnon saaminen, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito ovat tarpeen täyttymisen kannalta välttämättömiä tekijöitä. Kokonaisvaltaisella työterveyshuollolla on tärkeä rooli psykofysiologisten perustarpeiden täyttymisen varmistamisessa. (Rauramo, 2012, ss.14–15)

Toisen tason tavoitteena on täyttää yksilön turvallisuuden tarve. Työssä turvallisuutta luovat työympäristö, työpaikan toimintatavat, tasa-arvoinen työyhteisö sekä toimeentuloa tukeva palkkaus ja vakaa työsuhde. Organisaation näkökulmasta järjestelmällisellä riskienhallinnalla ja laadukkaalla työsuojelulla voidaan vaikuttaa merkittävästi turvallisuudentunteeseen. (Rauramo, 2012, ss. 14–15)

Työhyvinvoinnin portaiden kolmas taso pyrkii täyttämään yksilön ja työyhteisön välisen yhteisöllisyyden tarpeen. Jotta yhteisöllisyyden tunnetta on mahdollista kokea, tulee työyhteisön yhteishenkeä tukeviin toimiin panostaa. Työyhteisön yhteishenkeä tukevat säännölliset tiimipalaverit, positiivinen palautteen antaminen, työntekijöiden huomioiminen päätöksenteossa sekä konfliktien avoin ja rakentava ratkaiseminen. Yhteisöllisyyttä tukevien arvojen kuten avoimuuden ja luottamuksen vaaliminen on työpaikalla ensisijaisen tärkeää. (Rauramo, 2012, ss. 14–15)

Portaiden neljäs taso pyrkii täyttämään yksilön arvostuksen tarpeen. Arvostetuksi tulemisen kokemusta vahvistavat organisaation tavoite ja strategia, jotka tukevat samaan aikaan työntekijän hyvinvointia ja tuottavuutta. Työpaikan arjessa ilmenevä arvostus näkyy palkitsemisena, rakentavan palautteen antamisena sekä työntekijäkohtaisina arviointeina ja kehittämiskeskusteluina. Arvostusta heijastavat myös organisaation eettisesti kestävä arvot. (Rauramo, 2012, ss. 14–15)

Työhyvinvoinnin portaiden ylimmän tason tavoitteena on täyttää itsensä toteuttamisen tarve. Itsensä toteuttamista tukee sekä työntekijän että työyhteisön oppimisen ja osaamisen edistäminen. Osaamisen tukeminen edesauttaa yksilöä kehittymään ja tulemaan kilpailukykyiseksi työntekijäksi. Itseään aktiivisesti kehittävä työyhteisö vie myös organisaatiota kohti sen visiota ja tavoitteita. Itsensä toteuttamisen tarvetta tukeva työpaikka antaa mahdollisuuden oppimiseen, uusien oivallusten tekemiseen sekä oman ammattitaidon kokonaisvaltaiseen hyödyntämiseen. (Rauramo, 2012, ss. 14–15)

2.2.2 Stressi, uupumus ja masennus työpahoinvoinnin oireina

Työn kuormittavuus on lisääntynyt yhteiskunnallisella tasolla huomattavasti, sillä nykypäivänä yhä useampi työskentelee henkisiä ja sosiaalisia voimavaroja vaativissa tehtävissä. Työelämän alituiset muutokset ovat lisänneet henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta samalla kun työn fyysinen rasitus on vähentynyt. (Juuti & Salmi, 2014, s. 43)

Työpahoinvointi ilmenee yksilöllisesti erilaisina stressireaktioina, työuupumuksena ja masennuksena. Stressillä voidaan tarkoittaa hyvinkin erilaisia asioita. Yhdelle stressi voi tarkoittaa tavanomaista voimakkaampaa väsymystä, kun taas toiselle stressi voi aiheuttaa fyysisiä oireita, kuten hiustenlähtöä tai tahatonta laihtumista. Vaikka stressi mielletäänkin usein haitalliseksi reaktioksi, voidaan sitä myös ajoittain pitää voimavarana. Lyhytkestoinen stressi lisää elimistön energiatasoa ja tehostaa siten keskittymis- ja suorituskykyä. (Juuti & Salmi, 2024, s. 51)

Haitallista työperäistä stressiä, uupumusta tai masennusta voi kokea kuka tahansa asemasta, työsopimuksesta tai työsuhteen muodosta riippumatta. Myös työpaikan ulkopuolisista tekijöistä johtuva oireilu voi näkyä työpaikalla, joten kaikkea stressiä, uupumusta tai masennusta ei voida pitää työperäisenä. Yksilötasolla haitallinen työperäinen oireilu voi kuitenkin ilmetä muun muassa käytöksen muuttumisena, lisääntyneinä poissaoloina tai päihteiden käyttönä. Masentunut työntekijä saattaa poiketa käytöksensä osalta huomattavasti niistä, joilla haitallista työperäistä oirehdintaa ei ole. Jatkuva negatiivisuus, arvostelu, eristäytyminen ja itsestä huolehtimisen laiminlyönti voivat olla masentuneen työntekijän tunnusmerkkejä. Työyhteisötasolla haitallinen työperäinen oireilu voi ilmetä poissaolojen määrän kasvuna, henkilöstön jatkuvana vaihtuvuutena tai työntekijöiden välisinä konflikteina. (Suonsivu, 2014, ss. 33–34)

Työperäisen stressin, uupumuksen ja masennuksen ennaltaehkäisy on olennainen osa niiden hallintaa, sillä haitalliseen työperäiseen oireiluun ja sen taustalla vaikuttaviin juurisyihin on helpompaa puuttua silloin, kun syvemmät ongelmat eivät ole vielä syntyneet. Työperäisen oireilun ehkäisyssä ja hallinnassa on tärkeää kiinnittää huomiota työympäristöön ja työoloihin, kuten mahdolliseen työpaikkakiusaamisen tai asiakkaiden puolelta tulevaan väkivallan uhkaan. Myös työjärjestelyillä ja työpaikan menettelytavoilla, kuten työmäärällä ja työvuorosunnittelulla voidaan vaikuttaa ennaltaehkäisevästi haitallisen työperäisen oireilun syntymiseen. Epävarmat työllisyysnäköymät, riittämättömyyden tunne sekä esihenkilöiltä ja työyhteisöltä saatavan tuen puute aiheuttavat puolestaan kuormitusta ja altistavat stressille, uupumukselle ja masennukselle. (Suonsivu, 2014, s. 35)

2.3 Aiemmat tutkimukset

Laine (2013) on väitöskirjassaan tutkinut työhyvinvoinnin kehittämisprosessiin vaikuttavia keskeisiä tekijöitä ja haasteita. Laine on jakanut tutkimuksensa neljään osatutkimukseen, jotka käsittelevät hyvinvoinnin määrittelyä, kontekstuaalisuutta eli työhyvinvoinnin sidosta toimintaympäristöön sekä kehittämisprosessien sitoutumista ja omistajuutta.

Ensimmäisessä osatutkimuksessaan Laine havaitsi, ettei työhyvinvoinnin käsitettä ole määritelty selkeästi kotimaisessa tutkimuksessa lähivuosisikymmenten aikana. Yleisesti tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota yksilön ongelmallisuuteen. (Laine, 2013, ss. 48–50, 139)

Toisessa tutkimuksessa verrattiin vanhustyötä sekä teollista vaihetyötä. Näiden väliseksi keskeisiksi muuttujiksi nousivat työn mielekkyys, vaikutusmahdollisuudet, työn hallinta ja työ määrä. Tuloksista ilmeni, että työhyvinvoinnin edellytysten eroavaisuudet toimialojen välillä eivät merkittävästi vaikuttaneet työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Kolmannessa osatutkimuksessa Laine havaitsi, että onnistuneen kehittämisen edellytyksenä on organisaation johdon selkeä sitoutuminen sekä työntekijöiden aktiivinen osallistuminen. Viimeinen osatutkimus käsitteli edellytyksiä niin kutsutulle hyvinvoinnin kehittämisen ”hyvälle prosessille”. Laine tutki pääosin kahden eri organisaation kehittämishankkeiden aineistoja arvioiden, kuinka hankkeissa toteutui aiemmin esille nostetut työhyvinvointikäsitteet, kehittämisen toimintaympäristö ja strateginen sitoutuminen. (Laine, 2013, ss. 176–177, 334–335, 362–363)

Laineen tutkimus keskittyi työhyvinvoinnin kehittämiseen, joka ei suoranaisesti liity tähän opinnäytetyöhön. Toisin kuin tässä opinnäytetyössä, Laine tutki työhyvinvointia enemmänkin käsitteenä, eikä sitä rajattu tiettyyn ammattiryhmään tai työympäristöön. Tutkimuksessa oli myös samankaltaisuuksia tämän opinnäytetyön kanssa, sillä siinä tutkittiin työhyvinvoinnin keskeisiä tekijöitä ja haasteita, jotka ovat myös tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohteena. Toisin kuin Laineen tutkimuksessa, tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä kysytään suoraan työntekijöiltä itseltään.

Kaitanen (2022) on tutkinut lastensuojelun sijaishuollon yksikössä työskentelevien työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Henkilöstökyselyn tuloksissa toistui työhyvinvoinnin käsitteen laaja-alaisuus sekä työhyvinvointiin liittyvien vastuiden jakautuminen yksilö- ja organisaatiotasolle. Tulosten mukaan työntekijät kokivat työhyvinvointinsa melko hyväksi ja työhyvinvoinnin johtamisen yksilötasolla toimivaksi, mutta organisaatiotasolla melko vähäiseksi. Merkittävänä työhyvinvointia tukevana tekijänä pidettiin työyhteisön hyvää ja luottamuksellista ilmapiiriä, jonka koettiin edistävän työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista. Organisaatiotason puutteellinen työhyvinvoinnin johtaminen nähtiin työntekijöiden hyvinvointia heikentävänä tekijänä. Kaitanen teki tulosten pohjalta johtopäätöksen, jonka mukaan organisaation tulisi kehittää työhyvinvointikulttuuriaan systemaattisemmin, jotta työhyvinvointi integroituisi osaksi strategista suunnittelua ja toimintaa. (Kaitanen, 2022, ss. 38–40, 42–44)

Kaitasen tutkimuksessa on paljon yhtäläisyyksiä tämän opinnäytetyön kanssa, mutta myös eroavaisuuksia löytyy. Opinnäytetyössämme tutkitaan lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevien työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä, joita ilmeni myös Kaitasen tutkimuksessa. On siis mahdollista, että tämän opinnäytetyön lastensuojelun sijaishuollon

työntekijöiden vastaukset ovat samankaltaisia, kuin Kaitasen tutkimuksessa. Kaitasen tutkimuksesta poiketen tässä opinnäytetyössä tutkitaan myös lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa vastaushetkellä. Toisin kuin Kaitasen tutkimuksessa, tässä opinnäytetyössä ei tutkita vastaajien kokemuksia työhyvinvoinnin johtamisesta.

Myös Mäkinen ja Poutala (2021) ovat tutkineet lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden työhyvinvointia painottaen erityisesti sen eri ulottuvuuksien merkitystä. Kyselyn fyysistä työhyvinvointia koskevissa vastauksissa ilmeni työvuorojärjestelyjen, palkkauksen ja henkilöstöetujen, kuten kulttuurisetelien, vaikuttavan merkittävästi koettuun hyvinvointiin. Psykkisen työhyvinvoinnin kannalta olennaisiksi tekijöiksi muodostuivat työpaikan ilmapiiri, työperäinen rasitus ja työntekijöiden välinen vastuunjako. Sosiaalisen työhyvinvoinnin näkökulmasta vastauksissa korostui työyhteisöltä ja johtoportaalta saatavan tuen merkitys. Muita tutkimuksessa esiin nousseita kuormitustekijöitä olivat kolmivuorotyö, resurssipuutteet, haastavat asiakkaat sekä työvuorojen aikana tapahtuvat tilanteet, joissa työntekijään kohdistuu uhkaa tai vaaraa. (Mäkinen & Poutala, 2021, ss. 31–43)

Mäkisen ja Poutalan tutkimus painottuu tämän opinnäytetyön tavoin lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksessa painotetut työhyvinvoinnin ulottuvuudet ovat osa myös tätä opinnäytetyötä, joten tutkimusten väliset yhteneväiset tulokset ovat mahdollisia. Tästä opinnäytetyöstä poiketen Mäkinen ja Poutala tarjosivat tutkimuksensa pohjalta myös käytännön ratkaisuja työhyvinvoinnin parantamiseksi lastensuojelun sijaishuollon työkentällä.

3 Opinnäytetyön toteutus

Kolmannessa luvussa määritellään tutkimustehtävä ja opinnäytetyötä ohjaavat tutkimuskysymykset. Luvussa esitellään tutkimusmenetelmä, tutkimusaineiston hankinta sekä aineiston analysointi. Lisäksi luvussa käsitellään opinnäytetyön toteutuksen eettisiä näkökulmia ja kestäväen kehityksen periaatteita.

3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaiseksi lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevät kokevat työhyvinvointinsa. Tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden ajatuksia heidän työhyvinvointiaan vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa työn tilaajalle ajankohtaista tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista. Tavoitteena on tuoda esiin lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevien

kokemuksia ja lisätä ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää myös yleisellä tasolla lastensuojelun sijaishuoltoyksiköissä työskentelevien työhyvinvoinnin tukemiseen.

Opinnäytetyötä ohjasivat seuraavat tutkimuskysymykset:

- Millaiseksi lastensuojelun sijaishuollon työntekijät kokevat työhyvinvointinsa?
- Mitkä tekijät lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksen mukaan vahvistavat tai heikentävät heidän työhyvinvointiaan?

3.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä toimi kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus.

Laadullisen tutkimusmenetelmän avulla voidaan analysoida ihmisen henkilökohtaisia ajatuksia, kokemuksia ja muita hänelle itselleen merkityksellisiä asioita. Menetelmän tavoitteena on saada käsitys ihmisen kokemasta todellisuudesta tämän omien kuvausten kautta. (Vilkkä, 2021, s. 118) Laadullisen tutkimuksen aineistoa kerätessä painottuu enemmän aineiston laatu kuin sen määrä. Tutkimusaineisto nähdään asian tai ilmiön ymmärtämisessä käytettävänä apuvälineenä. Tilastolliseen yleistettävyyteen laadullinen tutkimus ei siis pyri. (Vilkkä, 2021, s. 150)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää, sillä tutkimuksen avulla haluttiin tuoda ilmi lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia. Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia selvittämällä saatiin tietoa niistä asioista, joita he pitivät itselleen merkityksellisinä työhyvinvointinsa kannalta. Lisäksi laadullinen lähestymistapa mahdollisti aiheen syvällisen tarkastelun, toisin kuin määrällinen menetelmä, joka keskittyy yleistettävän tiedon hankintaan.

3.3 Aineistonhankinta Webropol-kyselyllä

Tutkimusaineiston kerättiin kyselyn avulla. Aineistonhankintamenetelmänä käytettiin kyselyä, sillä sen avulla oli mahdollista selvittää vastaajien henkilökohtaisia ajatuksia ja kokemuksia anonyymisti eli nimettömästi (Ks. Vilkkä, 2021, s. 94). Nimettömien vastausten keräämisellä haluttiin varmistaa, että kyselyyn osallistuvat henkilöt uskalsivat vastata siihen rehellisesti. Omalla nimellä vastaaminen olisi saattanut vaikuttaa siihen, kuinka avoimesti ja todenmukaisesti vastaajat halusivat vastata kysymyksiin. Kyselyn etuna oli myös sen

joustavuus, sillä vastaajat pääsivät osallistumaan kyselyyn itselleen sopivana ajankohtana. Jos aineistonhankintamenetelmäksi olisi valittu esimerkiksi haastattelu, olisi haastattelujen järjestäminen vienyt huomattavasti enemmän aikaa kuin kyselyyn vastaaminen. Lisäksi haastattelut olisi ollut haastavampi toteuttaa siten, että vastaajien anonymiteetti olisi pystytty säilyttämään.

Kyselyn toteuttamiseen liittyy muutamia haasteita, joista yhtenä voidaan pitää sitä, ettei kyselyyn saada välttämättä tarpeeksi vastauksia. Tämän opinnäytetyön kyselyyn osallistuminen oli tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti täysin vapaaehtoista, joten tutkimuksen tekijät eivät voineet vaikuttaa vastausten lukumäärään. Toinen sähköisessä ympäristössä toteutettavan kyselyn haaste on vastaajien anonymiteetin turvaaminen, sillä sähköpostiosoitteen avulla on mahdollista päätellä vastaajan henkilöllisyys. Lisäksi tietokoneen IP-osoitteen (Internet Protocol) avulla on mahdollista paikantaa laite, jolta vastaus on lähetetty. (Vilka, 2021, ss. 94–95) Tutkimuksessa vastaajien anonymiteettia turvattiin siten, että jokaiselle yksikön työntekijälle lähetettiin henkilökohtainen kyselylinkki. Henkilökohtainen kyselylinkki oli anonyymi eikä sen avulla ollut mahdollista yhdistää vastaajan sähköpostiosoitetta ja vastauksia toisiinsa. Henkilökohtaisen kyselylinkin myötä vastaajasta ei myöskään kertynyt IP-osoitetietoja.

Kysely toteutettiin sähköisenä Webropol-kyselynä (Liite 3). Alustaksi valikoitui Webropol-kyselysovellus sen helppokäyttöisyyden, luotettavuuden ja saavutettavuuden vuoksi. Kyselyssä oli seitsemän kysymystä, joista kahdessa ensimmäisessä selvitettiin lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia heidän omasta sekä koko työyhteisön työhyvinvoinnista. Kolmannessa ja neljännessä kysymyksessä selvitettiin sellaisia tekijöitä, joiden työntekijät kokivat vaikuttavan työhyvinvointiinsa sekä positiivisesti että negatiivisesti. Viidennessä kysymyksessä selvitettiin työntekijöiden kokemuksia asioista, jotka vaikuttavat työyhteisön hyvinvointiin. Kuudennessa kysymyksessä selvitettiin työntekijöiden ajatuksia siitä, miten työnantaja voisi kehittää niin yksilön kuin koko työyhteisön hyvinvointia. Kyselyn lopussa työntekijöillä oli mahdollisuus kertoa vapaasti ajatuksistaan työhyvinvointiin liittyen.

Vastaajat pääsivät osallistumaan Webropol-kyselyyn linkin kautta. Ennen linkin lähettämistä sen toimivuus varmistettiin kokeilemalla sitä älypuhelimella sekä tietokoneella. Kun linkin toimivuus oli varmistettu, kysely lähetettiin sähköpostitse lastensuojelun sijaishuoltoyksikön työntekijöille. Tutkimuksesta rajattiin pois yksikön esihenkilöt eli yksikönjohtaja ja vastaavat ohjaajat heidän osittain erilaisen työnkuvansa vuoksi. Tutkimuksessa haluttiin keskittyä erityisesti työntekijöiden arkikokemuksiin, ja esihenkilöiden sisällyttäminen vastaajiin olisi

saattanut vääristää näitä tuloksia. Tavoitteena oli saada 18 vastausta. Kysely oli avoinna kahden viikon ajan ja siihen saatiin 12 vastausta. Tutkimusaineisto kerättiin huhtikuun 2025 aikana.

3.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Menetelmän tarkoituksena on löytää kerätystä aineistosta keskeiset asiat ja tiivistää alkuperäisilmaisut menettämättä niiden merkitystä. Sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa tutkimusaineisto pelkistettiin eli siitä karsittiin pois tutkimuskysymysten kannalta epäolennainen sisältö. Pelkistämisen avulla aineistoa oli helpompi käsitellä ja hallita. Pelkistämisen jälkeen aineisto ryhmiteltiin eli siitä etsittiin värikoodaamisen avulla kaikki samaa asiaa tai ilmiötä kuvaavat ilmaukset. Ryhmitellyn aineiston pohjalta muodostettiin alaluokat, jotka yhdisteltiin käsitteellistämisen avulla pääluokiksi. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 122–126)

Aineistosta muodostui viisi tutkimuskysymyksiin perustuvaa kokonaisuutta. Ensimmäinen kokonaisuus muodostui lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksista koskien omaa työhyvinvointia sekä työyhteisön hyvinvointia (Taulukko 1). Työhyvinvointiin vaikuttaneet tekijät jaettiin kahteen eri kokonaisuuteen, jotka olivat positiivisesti vaikuttaneet tekijät ja negatiivisesti vaikuttaneet tekijät (Taulukot 2 & 3). Neljäs kokonaisuus muodostui työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä (Taulukko 4). Viidennen kokonaisuuden muodosti työnantajan rooli työhyvinvoinnin tekijänä (Taulukko 5). Jokaiseen kokonaisuuteen muodostui viisi pääluokkaa. Analysoidun aineiston pohjalta muodostettiin kaaviot, jotka helpottavat kokonaisuuksien hahmottamista havainnollistavat.

Taulukko 1. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttaneita tekijöitä.

Alkuperäinen ilmaus	Alaluokka	Pääluokka
<p>"Työryhmän muuttumattomuus sekä luotto työkavereihin. Hyvä työilmapiiri"</p> <p>"Kaksi osastoa talossa (apua ja tukea saatavilla)"</p>	<p>Työyhteisön ilmapiiri</p> <p>Luottamus työyhteisöön</p>	<p>Työyhteisö</p>
<p>"Vapaa-aika ja itsestä huolehtiminen"</p> <p>"Hyvä listasuunnittelu, jossa huomioitu lepoaikojen täyttyminen ja ykkös vapaiden minimointi"</p>	<p>Vapaa-aika</p> <p>Toiveiden huomioiminen</p>	<p>Työvuorosuunnittelu</p>
<p>"Avoimuus työyhteisössä"</p> <p>"Palautteen saanti ja antaminen"</p>	<p>Avoin keskustelukulttuuri</p> <p>Palaute</p>	<p>Vuorovaikutus</p>
<p>"Esimiehet helposti lähestyttäviä"</p> <p>"Matala hierarkia johtoportaan ja työntekijöiden välillä"</p>	<p>Saavutettavuus</p> <p>Työntekijöiden tasa-arvoisuus</p>	<p>Johtaminen</p>
<p>"Työnantaja huolehtii työntekijöistä mm. hyvällä työterveyspimuksella, smartumeilla, juhlilla, koulutuksilla ja työnohjauksella"</p> <p>"Opiskelumyönteisyys"</p>	<p>Työsuhde-edut</p> <p>Työntekijöiden kouluttaminen</p>	<p>Työnantajan arvot</p>

Taulukko 2. Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttaneita tekijöitä.

Alkuperäinen ilmaus	Alaluokka	Pääluokka
<p>"Asioita ei tule hoidettua, kun ei puhuta asioista suoraan"</p> <p>"Työyhteisössä ajottain esiintyvät eripurat, tämä kuitenkin parantunut merkittävästi"</p>	<p>Yhteistyön toimimattomuus</p> <p>Työntekijöiden väliset erimielisyydet</p>	Työyhteisö
<p>"Työn sekoittuminen vapaa-aikaan"</p> <p>"Henkilökohtaisesta elämästä tuleva stressi"</p>	<p>Työn ja vapaa-ajan rajat</p> <p>Yksityiselämän haasteet</p>	Riittämätön palautuminen
<p>"Puutteet työvuoron resurssissa"</p> <p>"Jos olisi vain "ykkösvapaita" ja vajausta henkilökunnassa. Nämä vaikuttaisivat negatiivisesti. Tällä hetkellä näin ei ole usein"</p>	<p>Henkilöstöresurssit</p> <p>Listasuunnittelu</p>	Työvuorosuunnittelu
<p>"Lapset jotka eivät ole profiiliin mukaisia sijoituksia"</p> <p>"Pitkään jatkuneet kuormittavat tapahtumat esim. Väkivaltatilanteet"</p>	<p>Profiiliin sopimattomat asiakkaat</p> <p>Työn kuormittavuus</p>	Työn sisältö
<p>"Johtamisen puute"</p> <p>"Esihenkilön tapa pitää työntekijöitä eriarvossa"</p>	<p>Puutteellinen esihenkilötyö</p> <p>Työntekijöiden eriarvoinen kohtelu</p>	Johtaminen

Taulukko 3. Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaneita tekijöitä.

Alkuperäinen ilmaus	Alaluokka	Päälouokka
<p>"Toistemme tunteminen, jolloin pystyy puhumaan asioista ja antamaan palautetta"</p> <p>"Hyvä vuorovaikutus työntekijöiden kesken. Myös kokemus siitä, että saa olla työyhteisön tasavertainen jäsen."</p>	Työkavereiden tunteminen	Vuorovaikutus
<p>"Työpaikkapalaverit ja työnohjaus"</p> <p>"Yhteiset pikkujoulut ja kesäjuhlat"</p>	Työyhteisön tukeminen	Yhteisöllisyys
<p>"Positiivinen asenne. Me henki"</p> <p>"Kannustetaan ja opetetaan omaa osaamista kaikille"</p>	<p>Yhteisöllisyys</p> <p>Oman osaamisen jakaminen</p>	Työyhteisö
<p>"Se, että kaikki toimivat asiakkaiden kanssa samalla tavalla sekä pidetään sovitusta säännöistä ja käytänteistä kiinni"</p> <p>"Töiden tasapuolinen jakautuminen"</p>	<p>Työyhteisön pelisäännöt</p> <p>Työtehtävien jakaminen reilusti</p>	Työpaikan käytännöt
<p>"Asianmukainen johtaminen ja tilanteisiin puuttuminen"</p> <p>"Palaute esihenkilöltä niin positiivinen kuin rakentava palaute"</p>	<p>Johtamisen laatu</p> <p>Palaute</p>	Johtaminen

Taulukko 4. Työnantajan rooli työhyvinvoinnin kehittäjänä.

Alkuperäinen ilmaus	Alaluokka	Pääloukka
<p>”Työyhteisön yhteenhiomista”</p> <p>”Työryhmän yhteisiä työhyvinvointipäiviä/hetkiä”</p>	<p>Yhteisöllisyyden lisääminen</p> <p>Työyhteisön ryhmäytyminen</p>	Työyhteisö
<p>”Työhyvinvointiin toki vaikuttaa työnantajan näkökulmasta riittävä resurssi/henkilöstö ja etenkin henkilöstön osaaminen”</p> <p>”Listasuunnittelu”</p>	<p>Henkilöstön ammattitaito</p> <p>Työvuorojen sijoittaminen</p>	Resurssit
<p>”Olemalla läsnä, kiitollinen siitä, mitä työntekijät saavat aikaan. Liian harvoin saa kiitosta, joka on muutakin kuin sana kiitos.”</p> <p>”Ymmärtäväinen ja ihmisläheinen ote työntekijöihin ja heidän asioihinsa”</p>	<p>Kiitollisuuden näyttäminen</p> <p>Ymmärtäväisyys</p>	Johtaminen
<p>”Positiivisen ilmapiirin luominen muun muassa palautteen antamisella”</p> <p>”Positiivinen palaute onnistumisissa”</p>	<p>Palaute</p> <p>Onnistumisten huomiointi</p>	Vuorovaikutus
<p>”Yksikön ja yksikön alueen remontoiminen viihtyisämmäksi”</p> <p>”Työsuhte-etujen ylläpitäminen vaikka yritys kasvaa”</p>	<p>Työympäristön viihtyvyys</p> <p>Työsuhte-edut</p>	Viihtyvyys

3.5 Opinnäytetyön eettisyys ja kestävyys

Opinnäytetyön tutkimuksessa noudatettiin ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita, jotka on laatinut tutkimuseettinen neuvottelukunta. Tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti tutkimuksesta ei aiheudu siihen osallistuneille henkilöille merkittäviä riskejä tai haittoja. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja siihen on myös oikeus kieltäytyä osallistumasta. Osallistuminen on mahdollista peruuttaa tai keskeyttää milloin tahansa. Tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä on oikeus saada tietoa siitä, miten heidän henkilötietojaan käsitellään ja säilytetään. Lisäksi osallistujalla on oikeus tietää mitä tutkimus sisältää ja miten tutkimus toteutetaan käytännössä. (TENK, 2019, ss. 7–9) Kyselyyn liitettiin saatekirje, jossa kerrottiin tutkimukseen osallistuvan henkilön oikeuksista. Tutkimuksesta tehtiin tietosuojailmoitus, sillä kerättävien tietojen avulla vastaajat saattavat olla epäsuorasti tunnistettavissa. Tietosuojailmoitus lisättiin kyselylomakkeen alkuun. Tutkimuksesta tehtiin myös aineistonhallintasuunnitelma (Liite 1).

Toinen tämän opinnäytetyön tekijöistä on työsuhteessa Abnoy Oy:ssä, jonka Villa Junior litala -lastensuojeluyksikkö oli opinnäytetyön tutkimuksen kohteena. Työsuhteessa oleva opinnäytetyön tekijä ei osallistunut kyselyyn, eikä työsuhde vaikuttanut tutkimuksen tekemiseen, sen tuloksiin tai tutkimuseettisten periaatteiden noudattamiseen. Tutkimuskysymykset pyrittiin esittämään neutraalissa muodossa, jotta ne eivät johdatelleet vastaajia. Neutraalilla kysymysasettelulla haluttiin varmistaa luotettavien ja johdonmukaisten tulosten saaminen. Yksikön työhyvinvoinnin tilaa haluttiin tutkia sellaisena kuin se todellisuudessa on, eikä siitä tehty minkäänlaisia ennakko-oletuksia.

Ennen kyselyn aloittamista vastaajien tuli antaa suostumuksensa tutkimukseen osallistumiseen ja henkilötietojen käsittelyyn. Tutkimuksen kannalta ei ollut olennaista tietää kyselyyn osallistuvien henkilöllisyyttä tai muilla tavoin tunnistaa heitä vastaustensa perusteella, jonka vuoksi kysely oli mahdollista toteuttaa anonyyminä. Kysely käsitteli vastaajien henkilökohtaisia ajatuksia ja kokemuksia, joten anonyymiteetin mahdollistamisella haluttiin myös varmistaa vastaajien avoimuus ja todenmukaisten vastausten saaminen.

Kestävän kehityksen tavoitteena on turvata sekä nykyisille että tuleville sukupolville edellytykset hyvään elämiseen. Sosiaalisesta kestävydestä puhuttaessa korostetaan erityisesti sitä, miten erilaisilla ratkaisuilla voidaan edistää heikommassa asemassa olevien ryhmien hyvinvointia sekä lujittaa yhteisöjen sosiaalista yhteenkuuluvuutta. (Kasvio, 2014, ss. 115–116) Työhyvinvointi on keskeinen osa sosiaalista kestävyttä, sillä hyvinvoivat työntekijät pystyvät toimimaan paremmin työssään, tukemaan asiakkaitaan sekä edistämään yhteisöjen hyvinvointia. Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden jaksaminen ja työssä viihtyminen vaikuttavat suoraan sekä palveluiden että lasten saaman tuen laatuun. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisella voidaan vahvistaa koko yhteisön sosiaalista yhteenkuuluvuutta sekä tukea haavoittuvassa asemassa olevaa asiakasryhmää.

Sosiaalisen kestävyden näkökulmasta opinnäytetyössä tarjottiin lastensuojelun sijaishuollon työntekijöille mahdollisuus kertoa kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä. On tärkeää kuulla työntekijöiden omakohtaisia kokemuksia, sillä siten heidän työhyvinvointiaan voidaan tukea ja parantaa parhain mahdollisin keinoin. Opinnäytetyön toteutuksessa otettiin huomioon myös ekologinen kestävyys. Opinnäytetyö toteutettiin täysin sähköisesti, eikä se siten aiheuttanut kuormitusta luonnolle.

4 Tulosten esittely

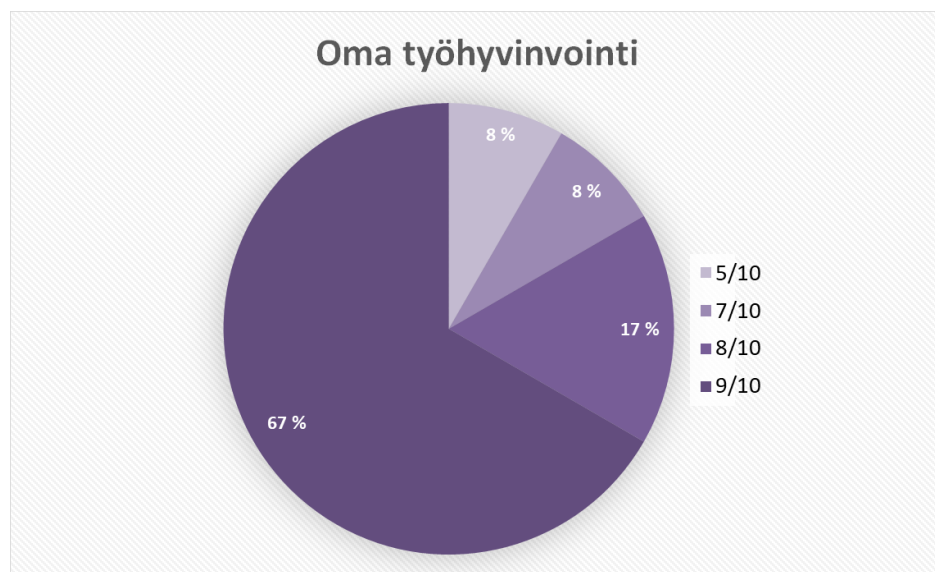
Opinnäytetyön tutkimuksen tulokset on jaettu kyselyssä esitetyistä kysymyksistä muodostuvien viiden aihealueen mukaisesti. Kysymykset käsittelivät yksilön ja työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa vastaushetkellä, työhyvinvointiin positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä sekä työnantajan roolia työhyvinvoinnin parantamisessa.

4.1 Työhyvinvointi yksilö- ja yhteisötasolla

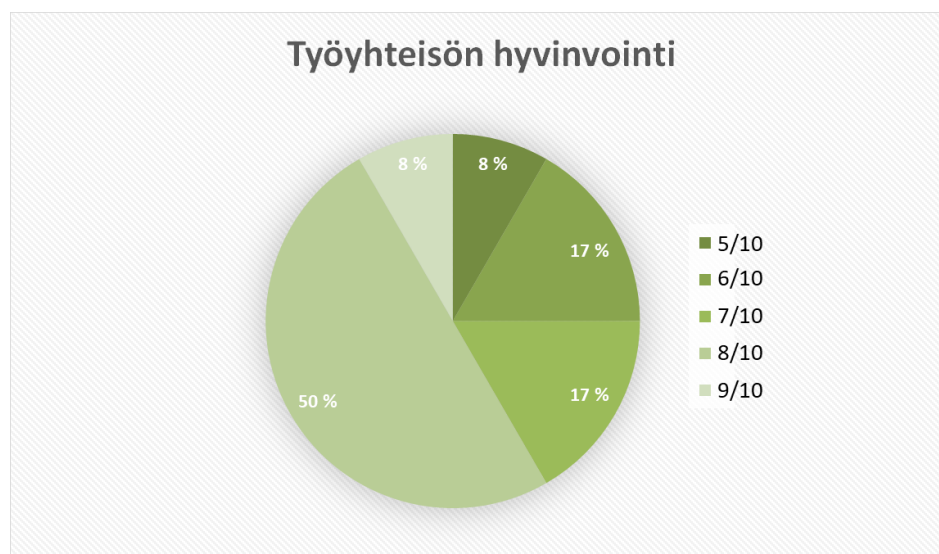
Kahdessa ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin, millaiseksi vastaajat kokivat työhyvinvointinsa sekä työyhteisönsä hyvinvoinnin. Kysymyksiin vastattiin liukukytkimillä, joiden vasemmassa päässä arvona oli nolla ja oikealla arvona kymmenen. Liukukytkimen arvoissa nolla merkitsi huonoa, viisi kohtalaista ja kymmenen hyvää.

Tulosten perusteella enemmistö vastaajista koki työhyvinvointinsa hyväksi (Kuva 3). Ainoastaan yksi vastaajista koki työhyvinvointinsa kohtalaiseksi. Vastausten perusteella työntekijöiden työhyvinvoinnin keskiarvo on 8,3. Työyhteisön hyvinvoinnissa hajontaa oli enemmän, mutta kaikki vastaajat sijoittavat myös työyhteisön hyvinvoinnin kohtalaisen ja hyvän välille (Kuva 4). Suurin osa vastaajista koki työyhteisön hyvinvoinnin asteikoksi kahdeksan. Vastausten perusteella työyhteisön hyvinvoinnin keskiarvo on 7,3.

Kuva 3. Työntekijöiden kokemukset omasta työhyvinvoinnistaan.



Kuva 4. Työntekijöiden kokemukset työyhteisön hyvinvoinnista.



4.2 Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttaneet tekijät

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin, millaiset tekijät ovat vaikuttaneet työntekijöiden työhyvinvointiin positiivisesti. Kyselyn vastauksissa korostuivat erityisesti työyhteisön ja työilmapiirin merkitys työhyvinvoinnin edistäjinä. Työyhteisöä ja sen ilmapiiriä kuvailtiin useassa vastauksessa hyväksi, mielekkääksi ja humoristiseksi. Keikkaluontoisesti yksikössä työskentelevät tutut sijaiset koettiin myös työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Yhdessä vastauksessa positiiviseksi tekijäksi nostettiin työryhmän muuttumattomuus eli työryhmän jäsenten vähäinen vaihtuvuus. Myös työkavereiden välisen luottamuksen tärkeys nousi esiin yhdessä vastauksessa. Lisäksi yhdessä vastauksessa yksikön kaksi erillistä osastoa nähtiin työhyvinvointia tukevana tekijänä, sillä niiden koettiin mahdollistavan nopea avunsaanti osastolta toiselle.

Työryhmän muuttumattomuus sekä luotto työkavereihin. Hyvä työilmapiiri.

Työvuorosuunnittelulla koettiin olevan positiivinen vaikutus koettuun työhyvinvointiin. Pitkät, 12-tunnin pituiset työvuorot sekä niiden vastapainona olevat useamman päivän vapaat saivat kiitosta useammalta vastaajalta. Vastauksissa ilmeni työntekijöiden tyytyväisyys siihen, että työvuorolistojen suunnittelussa huomioitiin vaadittujen lepoaikojen täyttyminen sekä minimoitiin yksittäiset vapaapäivät työvuorojen välissä. Työvuorosuunnittelulla koettiin olevan merkittävä vaikutus myös palautumisen kannalta ja vastauksissa korostettiin työn ja levon tasapainon olevan tärkeä osa työhyvinvointia.

Positiivisesti vaikuttaa työvuorotoiveet, ne on hyvin mennyt aina läpi. Lisäksi riittävän pitkät vapaat "työviikkojen" välissä. Työvuoroja teen mieluiten useamman putkeen ja sitten olen vapaalla riittävästi.

Aineistosta ilmeni vuorovaikutuksen, avoimen keskustelukulttuurin ja palautteenannon positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Vastaukset kertoivat työntekijöiden kokemukset samankaltaisesta huumorintajusta. Yhteinen huumorintaju koettiin työyhteisön yhteisenä vuorovaikutuskeinona ja yhteisöllisyyttä lisäävänä tekijänä. Lisäksi vastaajat kokivat osaavien ja ammattitaitoisten kollegoiden vaikuttavan positiiviseksi tekijäksi työhyvinvoinnin kannalta.

Työhyvinvointiin vaikuttaa myös positiivisesti osaavat kollegat.

Johtamisen ja esihenkilötyön merkitys erottautui vastauksissa. Työntekijät kokivat helposti lähestyttävien ja alaisiaan tukevien esihenkilöiden vahvistavan heidän työhyvinvointiaan. Tärkeäksi koettiin myös esihenkilöiden antama palaute. Yhdessä kyselyn vastauksessa kerrottiin työhyvinvointia vahvistavan se, että yksikköön valitaan sen profiilia vastaavia asiakkaita. Hierarkia esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä koettiin matalaksi.

Matala hierarkia johtoportaan ja työntekijöiden välillä.

Työnantajan arvot, kuten työsuhte-etuihin panostaminen ja opiskelumyönteinen asenne koettiin työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä. Aineistossa nousi esiin myös työn haastavuuden ja haastavien tilanteiden vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Vastauksissa mainittiin, että työhyvinvointiin vaikuttavat positiivisesti myös tavat, joilla työnantaja huolehtii työntekijöistä. Tällaisia tekijöitä olivat muun muassa hyvä työterveys sopimus, Smartum – setelit, työnohjaus sekä erilaiset juhlat ja koulutukset.

Työnantaja huolehtii työntekijöistään mm. Hyvällä työterveys sopimuksella, smartumeilla, juhlilla, koulutuksilla ja työnohjauksella.

4.3 Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttaneet tekijät

Neljännessä kysymyksessä selvitettiin, millaiset tekijät ovat vaikuttaneet työntekijöiden työhyvinvointiin negatiivisesti. Suurimpana haasteena ilmenivät työyhteisöön liittyvät tekijät. Työyhteisössä ajoittain vallitsevalla negatiivisella ilmapiirillä sekä työntekijöiden välisillä eriävillä linjoilla koettiin olevan negatiivista vaikutusta työhyvinvointiin. Työntekijöiden

välischen eriävien linjojen vuoksi työntekijät kokivat, etteivät he puhaltaneet aina yhteen hiileen. Vastauksista ilmeni myös työtehtävien jakautuvan ajoittain epätasaisesti vuorossa olevien työntekijöiden välillä. Lisäksi yhdessä vastauksessa kerrottiin ristiriitatilanteista, joita työyhteisössä on ajoittain esiintynyt. Ristiriitatilanteista kertonut vastaaja mainitsi tilanteiden kuitenkin vähentyneen huomattavasti.

Työyhteisössä ajoittain esiintyvät eripurat, tämä kuitenkin parantunut merkittävästi.

Työn ja vapaa-ajan rajaamiseen liittyvät haasteet vaikuttivat negatiivisesti työntekijöiden hyvinvointiin. Aineistossa ilmeni unettomuuden, liikunnan puutteen sekä vapaa-ajan kiireellisyyden vaikuttavan heikentävästi palautumiseen ja siten myös koettuun hyvinvointiin, joka heijastuu myös työelämään. Vastauksissa kerrottiin myös henkilökohtaisesta elämästä tulevan stressin vaikuttavan työhyvinvointiin negatiivisesti.

Huono palautuminen. Vapaa-ajan kiireellisyys.

Työvuorosunnittelun ja puutteellisten työvuororesurssien koettiin haastavan työhyvinvointia. Yhdessä vastauksessa kerrottiin satunnaisten yhden päivän vapaiden sekä henkilökunnan puuttumisen vaikuttavan työhyvinvointiin negatiivisesti. Vastaajan mukaan yhden päivän vapaita ja henkilökunnan puuttumista ei ilmennyt vastaushetkellä usein.

Jos olisi vain "ykkösvapaita" ja vajuusta henkilökunnassa. Nämä vaikuttaisivat negatiivisesti. Tällä hetkellä näin ei ole usein.

Tietyt työn sisältöön ja asiakastilanteisiin liittyvät asiat nousivat aineistossa negatiivisiksi tekijöiksi. Vastauksissa kerrottiin kiireen sekä pitkään jatkuneiden kuormittavien tilanteiden, kuten väkivaltatilanteiden vaikuttavan heikentävästi työhyvinvointiin. Lisäksi yksikön profiiliin sopimattomat asiakkaat ja asiakasryhmän laatu koettiin negatiivisiksi asioiksi. Asiakasryhmän laadun vaikutuksista kertonut vastaaja nosti esimerkiksi tilanteen, jossa useamman asiakkaan päihteiden käyttö lisääntyy yksikössä samanaikaisesti.

Asiakasryhmän laatu, esimerkiksi hyvin haastava päihteily monen lapsen osalta samaan aikaan.

Muutamassa vastauksessa kerrottiin johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyvistä negatiivisista tekijöistä. Puutteellisen johtamisen negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin

ilmeni yhdestä vastauksesta. Lisäksi yksi vastaaja kertoi kokevansa, ettei esihenkilö pidä kaikkia työntekijöitä saman arvoisessa asemassa.

Esihenkilön tapa pitää työntekijöitä eriarvossa.

4.4 Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaneet tekijät

Viides kysymys käsitteli työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Vastauksissa mainittiin työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavan positiivisesti työkavereiden tunteminen sekä työntekijöiden välinen avoin vuorovaikutus. Vastaajat kokivat asioista puhumisen ja palautteen antamisen helpottuvan, kun työyhteisön jäsenet tuntevat toisensa hyvin. Kokemukset työyhteisön jäsenten hyvästä ja tiiviistä vuorovaikutuksesta toistuivat useammassa vastauksessa. Työyhteisöön kuuluminen ja työntekijöiden välinen tasavertaisuus koettiin myös tärkeiksi tekijöiksi.

Hyvä vuorovaikutus työntekijöiden kesken. Myös kokemus siitä, että saa olla työyhteisön tasavertainen jäsen vaikuttaa mielestäni positiivisesti työhyvinvointiin. Turvallisuus on tärkeä asia ja siihen panostaminen vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiin. Kaikki toimivat niin, että kaikilla on turvallista tehdä töitä.

Työyhteisön hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä tukeviksi tekijöiksi nousivat useammassa vastauksessa erilaisten palaverien, pikkujoulujen sekä kesäjuhlien järjestäminen. Myös työnohjaus koettiin työyhteisön hyvinvointia vahvistavana tekijänä. Yhdessä vastauksessa nostettiin tärkeäksi se, että työyhteisöä ja työntekijöitä sekä heidän kehittymistään tuetaan.

Työyhteisön ja yksilöiden tukeminen sekä kehittyminen.

Työyhteisön positiivisen asenteen ja "me-hengen" koettiin lisäävän hyvinvointia. Lisäksi oman osaamisen jakaminen ja opettaminen eteenpäin muille työntekijöille koettiin työyhteisöä vahvistavaksi ja yhteenkuuluvuuden tunnetta lisääväksi. Aineistossa nousi esiin myös hyvän ilmapiirin ja yhteisen huumorintajun positiiviset vaikutukset koko työyhteisön kannalta.

Positiivinen asenne. Me henki.

Työpaikan yhteisten käytäntöjen tunteminen ja niiden mukaan toimiminen koettiin olennaiseksi osaksi työyhteisön hyvinvointia. Merkitykselliseksi koettiin myös se, että jokainen työntekijä toteuttaa asiakastyötä yhdessä sovittujen toimintamallien mukaisesti. Yhteiset käytänteet ja pelisäännöt koettiin arjen sujuvuuden kannalta tärkeiksi.

Se, että kaikki toimivat asiakkaiden kanssa samalla tavalla sekä pidetään sovituista säännöistä ja käytänteistä kiinni.

Esihenkilötyön laadun sekä esihenkilöiden antaman positiivisen ja rakentavan palautteen koettiin olevan merkittäviä työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Aineistossa nousi esiin myös listasuunnittelun tärkeys. Työhyvinvointia koettiin lisäävän sen, että työvuorolistat suunnitellaan siten, että työntekijät pääsevät vaihtelevasti työskentelemään toistensa kanssa.

Tehdään töitä kaikkien työkavereiden kanssa (listasuunnittelu).

4.5 Työnantajan rooli työhyvinvoinnin kehittäjänä

Kuudennessa kysymyksessä työntekijöiltä kysyttiin, miten työnantaja voisi kehittää sekä yksilön että koko työyhteisön työhyvinvointia. Työyhteisön ryhmäytymiseen panostaminen sekä yhteisten työhyvinvointipäivien ja –hetkien järjestäminen koettiin erityisen tärkeiksi. Säännöllisiä keskusteluja työntekijän ja esihenkilöiden välillä toivottiin enemmän. Yhdessä vastauksessa kerrottiin, että kehityskeskustelut toteutetaan kerran vuodessa. Vastaaja toivoi, että vuoden aikana voitaisiin käydä työntekijän ja esihenkilöiden välillä toinenkin kalenteroitu keskustelu. Ennalta sovitut keskustelut toisivat varmuutta siihen, että työntekijällä ja esihenkilöllä olisi varmasti aikaa keskustella ajan kanssa.

Monessa asiassa jatkaa samaan malliin :) Säännöllinen keskustelu työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä. Tällä hetkellä on kehityskeskustelut kerran vuodessa, mutta ehkä voisi olla myös toinen varsinainen keskustelu vuoden aikana esihenkilön ja työntekijän kesken. Muutenhan arjessa keskusteluita voi käydä, mutta tällainen ihan kalenteroitu työhyvinvointikeskustelu voisi olla hyvä.

Aineistossa nousi esille, että työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointiin listasuunnittelun kautta. Riittävien resurssien varmistaminen koettiin myös tärkeäksi tekijäksi. Vastaajat kertoivat, että työhyvinvointiin vaikuttavat henkilöstömäärän lisäksi myös

se, millaisia työntekijöitä yksikköön palkataan. Työntekijät kokivat, että osaavan ja ammattitaitoisen henkilökunnan palkkaamisella voidaan vaikuttaa huomattavasti työhyvinvointiin.

Työhyvinvointiin toki vaikuttaa työnantajan näkökulmasta riittävä resurssi/henkilöstö ja etenkin henkilöstön osaaminen.

Vastauksissa toistuivat hyvän ja ammattitaitoisen johtamisen vaikutukset työhyvinvointiin. Esihenkilöiden ymmärtäväisyys sekä ihmisläheinen ote työntekijöihin ja heidän asioihinsa koettiin tärkeäksi. Sen, millä tavoin esihenkilö on läsnä, koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin. Lisäksi yksi vastaajista toivoi, että työntekijät saisivat enemmän kiitosta työstään.

Olemalla läsnä, kiitollinen siitä, mitä työntekijät saavat aikaan. Liian harvoin saa kiitosta, joka on muutakin kuin sana kiitos.

Hyvä vuorovaikutus ja positiivisen ilmapiirin luominen palautteen antamisella koettiin työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaviksi asioiksi. Työntekijät toivoivat, että onnistumisia huomioitaisiin enemmän esimerkiksi positiivisen palautteen antamisella. Myös mahdollisiin epäkohtiin toivottiin puututtavan matalalla kynnyksellä.

Positiivinen palaute onnistumisissa.

Yksi vastaaja toivoi, että työympäristön ja työpaikan viihtyvyyttä lisättäisiin esimerkiksi remontoinnilla. Hyvät työsuhde-edut, kuten kulttuuri- ja liikuntaedut saivat useammalta vastaajalta kiitosta. Aineistossa ilmeni myös toive siitä, etteivät työsuhde-edut heikentyisi, vaikka yrittäjä kasvaisikin.

Mielestäni työhyvinvointia tuetaan jo hyvin esimerkiksi kulttuuri- ja liikuntaeduilla.

Viimeisessä kysymyksessä työntekijöillä oli vapaa sana. Vastaajilla oli mahdollisuus kertoa, mikäli halusivat vielä nostaa työhyvinvoinnista jotakin sellaista esille, mitä aiemmissa kysymyksissä ei ollut käsitelty. Tähän kysymykseen saatiin yksi vastaus, jossa vastaaja kertoi työhyvinvoinnin olevan erityisen tärkeä tutkimusaihe sekä kiitti saadessaan osallistua kyselyyn.

5 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaiseksi lastensuojelun sijaishuollon työntekijät kokevat työhyvinvointinsa ja millaiset tekijät koetaan työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisiksi. Tavoitteena oli kartoittaa työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia tekijöistä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisesti ja negatiivisesti. Opinnäytetyössä selvitettiin myös työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

Kyselytutkimuksen tulosten perusteella suurin osa työntekijöistä kokee työhyvinvointinsa hyväksi. Myös työyhteisön hyvinvoinnin koettiin olevan hyvällä tasolla. Tuloksista kävi ilmi, että työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voivat olla hyvinkin erilaisia työntekijästä riippuen. Työyhteisön ilmapiiriin ja luottamukseen, työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen sekä työvuorosuunnitteluun ja johtamiseen liittyvät asiat toistuivat niin positiivisissa kuin negatiivisissa tekijöissä. Tämän perusteella voidaan päätellä, että työntekijät kokevat nämä asiat erityisen merkityksellisiksi työhyvinvointinsa kannalta. Tulokset kertovat myös työn ja vapaa-ajan rajaamisen tärkeydestä sekä niitä tukevan työvuorosuunnittelun vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Kyselylomakkeen lopussa esitettiin avoin kysymys, jossa työntekijöillä oli mahdollisuus kertoa vapaasti työhyvinvointiin liittyvistä asioista, joita ei ollut käsitelty aiemmin. Kysymykseen vastasi vain yksi työntekijä. Vastausten vähäisyys voi viitata siihen, että kysely kattoi kokonaisuudessaan työntekijöiden näkökulmasta olennaiset työhyvinvointiin liittyvät asiat, eivätkä vastaajat kokeneet tarpeelliseksi tuoda esiin lisähuomioita.

Tutkimuksen tuloksista löytyi muutamia yhtäläisyyksiä tietoperustassa esiteltyyn työhyvinvoinnin kehittämisprosessia tutkineeseen väitöskirjaan. Tutkimuksessa ilmenneitä keskeisiä tekijöitä olivat muun muassa esihenkilöiden sitoutuminen työhyvinvoinnin säännölliseen kehittämiseen sekä työntekijöiden ajatusten ja kokemusten huomioiminen kehittämistyössä (Laine, 2013, ss. 172–175). Nämä koettiin tärkeäksi myös tämän opinnäytetyön tutkimuksessa. Aineistossa kehityskeskustelut, työpaikkalaverit ja työnohjaus kuvattiin työhyvinvointia tukevina tekijöinä.

Toisessa tietoperustassa esitellyssä tutkimuksessa tutkittiin lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksen tuloksista löytyi useita yhteneväisyyksiä tähän opinnäytetyöhön. Sijaishuoltoyksikön työhyvinvointi koettiin enimmäkseen hyväksi. Myös työyhteisön hyvä ja luottamuksellinen ilmapiiri vaikuttivat työhyvinvointiin positiivisesti aiemmassa tutkimuksessa (Kaitanen, 2022, ss. 38–40, ss. 42–44). Nämä tekijät olivat

keskeisiä myös tämän opinnäytetyön tuloksissa. Kaitasen tutkimuksessa työvuorosuunnittelun merkitys tuotiin esiin lähinnä esihenkilötyön joustavuuden näkökulmasta. Tämän opinnäytetyön tuloksissa työvuorosuunnittelu koettiin tärkeänä työntekijöiden palautumisen, riittävien resurssien ja johtamisen kannalta.

Kolmannessa tutkimuksessa tutkittiin työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksia lastensuojelun laitoshoidossa. Vaikka tutkimuksessa työhyvinvointia tutkittiin sen eri ulottuvuuksien kautta, tulokset olivat samankaltaisia kuin tässä opinnäytetyössä. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeiksi tekijöiksi nostettiin työvuorosuunnittelu, työsuhte-edut sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan (Mäkinen & Poutala, 2021, ss. 31–43). Nämä kaikki osa-alueet koettiin merkittäviksi myös tämän opinnäytetyön vastausten perusteella. Kummankin tutkimuksen tulosten mukaan kiireen tuntu, riittävät resurssit, työntekijöiden pysyvyys ja töiden tasapuolinen jakautuminen koettiin työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Yhtäläisyyksiä löytyi myös esihenkilötyön ja heiltä sekä työyhteisöltä saadun tuen tärkeydestä.

6 Pohdinta

Työhyvinvointia itsessään on tutkittu paljon, mutta lastensuojelun sijaishuollon erityis- ja vaativan tason yksiköissä työskentelevien työhyvinvoinnista ei löytynyt juurikaan tutkimuksia. Aiheena työhyvinvointi on ollut jo pitkään ajankohtainen niin lastensuojelun sijaishuollossa kuin muillakin aloilla. Lisäksi meitä yhdistää kiinnostus lastensuojelutyöhön sekä työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen, joten näiden yhdistäminen opinnäytetyön aiheeksi tuntui luontevalta. Koimme tärkeäksi kohdistaa tutkimuksemme juuri erityis- ja vaativan tason puolelle, sillä sen arki voi olla hyvinkin erilaista verrattuna esimerkiksi perustason lastensuojeluyksikköön. Opinnäytetyömme tilaaja valikoitui helposti, sillä toinen tekijöistä työskentelee kyseisessä yrityksessä ja tiesimme heidän toimineen opinnäytetöiden tilaajana aiemminkin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Villa Junior litalan työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa sekä sellaisia tekijöitä, jotka he kokevat työhyvinvointinsa kannalta merkityksellisiksi. Olemme tyytyväisiä kyselyn vastaajamäärään, vaikka se ei saavuttanutkaan asettamaamme tavoitetta. Tavoitteemme oli, että jokainen yksikön työntekijä esihenkilöasemassa olevia lukuun ottamatta vastaisi kyselyymme, jolloin vastauksia olisi tullut 18. Saimme lopulta 12 hyvää ja kattavaa vastausta, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiimme. Vastausten laatu on niiden määrää tärkeämpää, kun kyseessä on

kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Vastauksista välittyi työntekijöiden aito halu kehittää niin omaa työhyvinvointiaan kuin myös työyhteisön hyvinvointia.

Tutkimuksen tulokset antoivat tärkeitä näkökulmia ja arvokasta tietoa asioista, jotka työntekijät kokevat merkityksellisiksi työhyvinvointinsa kannalta. Tulosten avulla Abnoyn on mahdollisuus lähteä kehittämään sekä työntekijöiden että työyhteisön työhyvinvointia entisestään. On kuitenkin tärkeää muistaa, että tässä opinnäytetyössä tutkittiin nimenomaan Abnoyn yhden lastensuojeluyksikön työntekijöiden työhyvinvointia. Ei siis voida olettaa, että kaikki lastensuojelun kentällä työskentelevät kokevat juuri nämä tekijät työhyvinvointinsa kannalta tärkeiksi.

Prosessina opinnäytetyön tekeminen oli ajoittain haastavaa. Suunnittelimme tarkkaan ajankäyttöämme, mutta aikataulussa pysyminen tuotti siitä huolimatta ajoittain haasteita. Tietyt prosessin kohdat, kuten opinnäytetyösuunnitelman tekeminen, kestivät kauemmin kuin olimme odottaneet. Siitä huolimatta pysyimme alkuperäisessä aikataulussamme.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut opettavainen ja antoisa matka. Tutkimuksen myötä olemme oppineet erilaisista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja niiden vaikutuksesta kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Opinnäytetyö vahvisti ajatustamme siitä, miten jokainen voi omalla panoksellaan vaikuttaa työyhteisönsä hyvinvointiin. Haluammekin olla omalla toiminnallamme mukana tukemassa niin omaa kuin koko työyhteisön hyvinvointia.

Lähteet

- Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van Den Broek, K., Haratau, T., Kuhn, K., Masanotti, G., Wynne, R. (2009). *Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-950-5>
- Heino, T. (2013). Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa M. Brady (toim.), *Lastensuojelun ytimissä* (ss. 84–107). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Juuti, P. & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ*. PS-kustannus.
- Kaitanen, R. (2022). *Työhyvinvointi lastensuojelussa* [YAMK-opinnäytetyö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022060816884>
- Kasvio, A. (2014). *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Gaudeamus.
- Kestävä kehitys. (n.d.). *Sosiaalinen kestävä kehitys*. Haettu 5.2.2025 osoitteesta <https://keke.bc.fi/Kestava-kehitys/suomi/sosiaalinen/>
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.
- Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa* (Annales Universitatis Turkuensis C 372) [väitöskirja, Turun yliopisto]. Utupub. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5570-1>
- Lastensuojelulaki 417/2007. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2007/417 - OT0 OT0>
- Lastensuojelun keskusliitto. (6.11.2023). *Lapsen oikeudet tulee asettaa keskiöön myös vaativassa sijaishuollossa*. <https://www.lskl.fi/blog/lapsen-oikeudet-tulee-asettaa-keskioon-myo-s-vaativassa-sijaishuollossa/>
- Lastensuojelun keskusliitto. (n.d.). Kiireellinen sijoitus. *Sanasto*. Haettu 20.2.2025 osoitteesta <https://www.lastensuojelu.info/sanasto/#kiireellinen-sijoitus>
- Mäkinen, S. & Poutala, M. (2021). *Työhyvinvoinnin ulottuvuudet lastensuojelun laitoshoidossa* [YAMK-opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu] <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021112120881>
- Nummelin, T. (2008). *Stressi haastaa työkyvyn: Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. WSOYpro.
- Päijät-Hämeen hyvinvointialue. (n.d.). *Lastensuojelun sijaishuolto*. Haettu 29.1.2025 osoitteesta <https://paijatha.fi/palvelut-ja-hoitoon-hakeutuminen/lasten-nuorten-ja-perheiden-palvelut/lastensuojelu/lastensuojelun-sijaishuolto/>
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta*. Edita.
- Rauramo, P. (2024). *Työhyvinvoinnin portaat -työkirja*. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/julkaisu/tyohyvinvoinnin-portaat-tyokirja/>
- Salonen, H., Ollikkala, H. & Kummel, M. (2020). *Mitkä tekijät vaikuttavat työkykyyn?* Turun Ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20231113145949>
- Saastamoinen, K. (2010). *Lapsen asema sijaishuollossa*. Edita.

- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). *Hyvinvointialueet vastaavat sote- palvelujen ja pelastustoimen järjestämisestä*. Haettu 10.3.2025. <https://stm.fi/hyvinvointialueet>
- STM. (n.d.). *Lastensuojelu*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 10.4.2024 osoitteesta <https://stm.fi/lastensuojelu>
- STM. (2020). *Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7164-6>
- Suonsivu, K. (2014). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. UNIpress.
- TENK. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Haettu 22.1.2025 osoitteesta https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- THL. (7.12.2023). *Lastensuojelun avohuolto*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 14.4.2025 osoitteesta <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Työterveyslaitos. (n.d.) *Työkyky*. Haettu 3.3.2025 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>
- Työterveyslaitos. (11.3.2025). *Työhyvinvoinnin lasku on taittunut*. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-lasku-on-taittunut>
- Työturvallisuuskeskus. (2016). *Sosiaalialan työsuojelu ja –hyvinvointi*. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/06/Sosiaalialan-tyosuojelu-ja-hyvinvointi.pdf>
- Törrönen, M., Hänninen, K., Jouttimäki, P., Lehto-Lundén, T., Salovaara, P. & Veistilä, M. (2016). *Vastavuoroinen sosiaalityö*. Gaudeamus.
- Unicef. (n.d.). *Lapsen oikeuksien sopimus*. Haettu 29.4.2025 osoitteesta <https://tinyurl.com/4dwz8uaw>
- Vantaan ja Keravan hyvinvointialue. (n.d.). *Lastensuojelun laitoshoido*. <https://vakehyva.fi/fi/palveluhakemisto/palvelu/lastensuojelun-laitoshoido - tab-introduction>
- Vilkkä, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.

Liite 1. Aineistonhallintasuunnitelma

Opinnäytetyön nimi: Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan

Opinnäytetyön tekijät: Veera Kautto, Johanna Lepola

1 Opinnäytetyön aineiston kuvaus

Aineisto kerätään Webropol -kyselynä, joka lähetetään Abnoy Oy:n lastensuojelun sijaishuoltoyksikön työntekijöille. Aineistohankinnan menetelmä on kysely. Analysoitava aineisto on tekstitiedostoina. Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja.

2 Aineiston tallennus ja säilytys

Aineisto tallennetaan ja sitä käsitellään opinnäytetyön tekijöiden omilla salasanoilla suojatuilla tietokoneilla. Aineistosta tallennetaan ulkoiselle kovalevyille varmuuskopiot, joita säilytetään erillään analysoitavista tiedostoista. Tutkimusaineiston tuloksia säilytetään Hämeen ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaisesti yhden vuoden ajan, jonka jälkeen aineistot tuhoetaan. Opinnäytetyön tekijöiden lisäksi aineistoa käsittelee mahdollisesti myös opinnäytetyön ohjaaja.

3 Henkilötietojen ja arkaluonteisten tietojen käsittely

Tutkimusaineisto kerätään anonymisti Webropol-kyselyllä. Tutkimuksessa kerätään vastaajan henkilökohtaisia kokemuksia työhyvinvoinnista. Muita tietoja vastaajista ei kerätä.

4 Aineiston omistajuus

Aineiston ja tulokset omistavat opinnäytetyön tuottavat opiskelijat Veera Kautto ja Johanna Lepola.

5 Aineiston jatkokäyttö työn valmistumisen jälkeen

Tutkimusaineistoa ei jatkokäytetä. Opinnäytetyön tekijät säilyttävät aineiston tietoturvallisesti vuoden ajan opinnäytetyön hyväksymispäivästä, jotta opinnäytetyön tulokset voidaan tarvittaessa varmistaa ja tämän jälkeen aineisto hävittää tietoturvallisesti.

Liite 2. Saatekirje ja Webropol-kysely**Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan**

Hei!

Olemme Hämeen Ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoita ja teemme tutkimuspainotteista opinnäytetyötä lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden työhyvinvoinnista. Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa opinnäytetyömme tilaajana toimivan Abnoy Oy:n Villa Junior Iittala -yksikön työhyvinvoinnin tilannetta. Kyselyyn vastaamalla annat arvokasta tietoa esihenkilöille, jotka voivat vastausten avulla kehittää työyhteisönne ja yksikkönne työhyvinvointia.

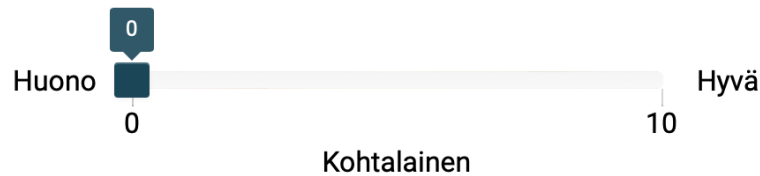
Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja anonymia. Webropol -alusta ei kerää henkilötietoja, emmekä pyydä tunnistettavia tietoja. Kyselyn keskeyttäminen on mahdollista missä vaiheessa tahansa. Kyselyssä on seitsemän kysymystä. Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa noin 10-15 minuuttia.

Kysely on avoinna kahden viikon ajan ja sulkeutuu 18.4. klo 23:59.

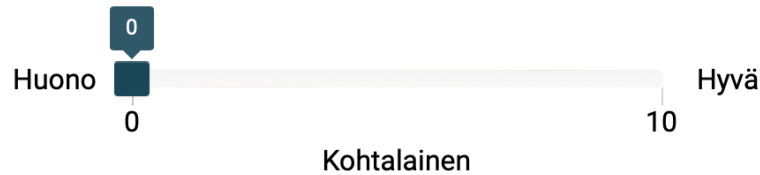
Toivomme, että vastaat kyselyyn avoimesti ja rehellisesti omien kokemustesi pohjalta. Kiitos kun käytät aikaasi kyselyyn vastaamiseen!

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan myönteistä kokemusta työelämän laadusta. Työhyvinvointi muodostuu itse työstä sekä siihen liittyvistä toiminnoista, joihin jokainen organisaation jäsen osallistuu. Työhyvinvointi rakentuu ammattitaitoisesti tehdystä työstä sekä yhteistyökykyisestä työryhmästä ja siihen vaikuttavat kaikki työhön, työntekijään, johtamiseen, työyhteisöön ja organisaatioon liittyvät tekijät. Työhyvinvointia tukeva työ on tekijälleen turvallista, mielekästä, palkitsevaa ja elämäntilannetta tukevaa.

1. Millaiseksi koet työhyvinvointiasi tällä hetkellä?



2. Millaiseksi koet työyhteisösi hyvinvoinnin tällä hetkellä?



3. Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiisi positiivisesti?

4. Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiisi negatiivisesti?

5. Millaisten asioiden koet vaikuttavan työyhteisösi hyvinvointiin?

Edellinen

Seuraava

6. Miten työnantajasi voisi kehittää sinun ja työyhteisösi työhyvinvointia?

7. Vapaa sana - voit kertoa tässä, mikäli haluat nostaa vielä jotakin esille.

Edellinen

Lähetä

Liite 3. Tietosuojailmoitus

1.4.2025

1. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tämän tietosuojailoituksen tarkoituksena on antaa EU:n yleisen tietosuoja-asetukset edellyttämät tiedot Veera Kauton ja Johanna Lepolan opinnäytetyön tutkimuksessa käsiteltävistä henkilötiedoista, mistä henkilötiedot ovat peräisin ja miten niitä käytetään tutkimuksessa.

Opinnäytetyön tutkimuksen aiheena on "Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan". Tutkimuksessa selvitetään työntekijöiden kokemuksia siitä, millaiset tekijät he kokevat työhyvinvointiaan vahvistaviksi ja millaiset tekijät puolestaan heikentäväksi.

Tutkimuksen tulokset tarjoavat tilaajalle arvokasta tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta.

Tutkimuksen myötä tilaaja saa tietoa tekijöistä, jotka työntekijät kokevat merkityksellisiksi työhyvinvointinsa kannalta. Tutkimuksessa kerätään kyselytutkimusaineisto Webropol-kyselyllä.

Tutkimusaineisto tuhoetaan vuosi opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen. Opinnäytetyötä ohjaa

[Tuomas Tamminen](#).

Tutkimuksen kesto: 1.4.2025-30.4.2025

Kyseessä on kertatutkimus.

2. Yhteyshenkilö tutkimusta koskevissa asioissa

Veera Kautto

3. Tutkimuksen suorittajat

Veera Kautto, Johanna Lepola

4. Käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus.

5. Henkilötietosisältö ja säilytysajat

Tutkimuksessa kerätään seuraavat tiedot:

- Vastaajan kokemukset ja näkemykset (kyselyn avovastaukset)

Tutkimuksessa ei lähtökohtaisesti kerätä arkaluonteisia henkilötietoja. Tutkimuksessa ei kerätä suoria eikä vahvoja epäsuoria yksittäisiä henkilötietoja, eikä niitä yhdistetä muihin tietoihin muista lähteistä. Kyselyn avovastaukset voivat kuitenkin sisältää henkilötietoja, joiden kautta henkilöt

saattavat olla tunnistettavissa. Aineistonkeruun jälkeen aineistoista poistetaan mahdolliset suorat ja vahvat epäsuorat tunnisteet, esimerkiksi viittaukset henkilöiden nimiin.

Opinnäytetyön tekijät säilyttävät tutkimusaineiston vuoden ajan opinnäytetyön hyväksymispäivästä, jotta opinnäytetyön tulokset voidaan tarvittaessa varmistaa, ja hävittävät tämän jälkeen aineiston.

6. Rekisteröidyt

Rekisteröityinä ovat:

- Tutkimukseen osallistuvat Abnoy Oy:n Villa Junior Iittala -yksikön työntekijät.

7. Rekisterin tietolähteet

Henkilötiedot saadaan opinnäytetyön tutkimukseen osallistuvilta työntekijöiltä.

8. Henkilötietojen vastaanottajat

Henkilötietoja ei luovuteta ulkopuolisille. Henkilötietojen vastaanottajia ovat:

- Kyselyaineiston keräämisen palvelun toteuttaa Webropol Oy.
- Aineiston tallennuspaikkana on HAMK Oy:n verkkolevy.

9. Rekisterin suojauksen periaatteet

Henkilötietoihin sovelletaan seuraavia suojatoimia:

- A. Manuaaliset aineistot: Tutkimuksessa ei ole manuaalisia aineistoja.
- B. Sähköiset aineistot: Kyselyaineiston tiedot kerätään Webropolilla. Sähköisen aineiston keräämisen palveluihin tutkimuksen tekijällä on henkilökohtaiset käyttäjätunnukset. Muu mahdollisesti tarvittava käsittely tehdään HAMKin tietojen luokitteluohjeen mukaisilla välineillä. Kerätty aineisto anonymisoidaan ennen analysointia, mikäli mahdollista. Muussa tapauksessa tutkittaviin viittaavat suorat ja vahvat epäsuorat henkilötiedot poistetaan.

10. Rekisterinpitäjät

Johanna Lepola, Veera Kautto

11. Automaattinen päätöksenteko

Rekisterissä ei tehdä automaattista päätöksentekoa.

12. Tietojen siirto EU:n tai ETA:n ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä EU:n tai ETA:n ulkopuolelle.

13. Rekisteröidyn oikeudet ja niiden rajoittaminen

EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679) antaa rekisteröidylle seuraavat oikeudet:

-Oikeus peruuttaa suostumus

Rekisteröidyllä on milloin tahansa oikeus peruuttaa suostumuksensa. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta ennen suostumuksen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen. (Artikla 7.)

-Oikeus saada pääsy tietoihinsa

Rekisteröidyllä on oikeus saada rekisterinpitäjältä vahvistus siitä, käsitellään häntä koskevia henkilötietoja. Rekisteröidyllä on oikeus saada pääsy tietoihinsa. Tarkastusoikeudesta voidaan periä maksu tai siitä voidaan kieltäytyä, jos pyynnöt ovat ilmeisen perusteettomia tai kohtuuttomia, erityisesti jos niitä esitetään toistuvasti. (Artikla 12 ja artikla 15.)

-Oikeus tietojen oikaisemiseen

Rekisteröidyllä on oikeus vaatia rekisterissä olevan virheellisen tiedon oikaisemista (artikla 16). Korjaamispyyntö tehdään kirjallisesti. Joissain tietojärjestelmissä henkilö pystyy myös itse korjaamaan omat tietonsa.

-Oikeus tietojen poistamiseen

Rekisteröidyllä on oikeus vaatia henkilötietojensa poistamista, jos yksi seuraavista toteutuu (artikla 17):

- Henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- Rekisteröity peruuttaa suostumuksen, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- Rekisteröity vastustaa käsittelyä eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä (artikla 21)
- Henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti
- Henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen veloitteen noudattamiseksi;

Rekisteröidyllä kuitenkin ei ole oikeutta tietojen poistamiseen tutkimuksissa, mikäli tietojen poistaminen todennäköisesti estää kyseisen käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti.

-Oikeus käsittelyn rajoittamiseen

Rekisteröidyllä on oikeus käsittelyn rajoittamiseen, jos yksi seuraavista toteutuu (artikla 18):

- Rekisteröity kiistää henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa rekisterinpitäjä voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- Käsittely on lainvastaista ja rekisteröity vastustaa henkilötietojen poistamista ja vaatii sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- Rekisterinpitäjä ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta rekisteröity tarvitsee niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- Rekisteröity on vastustanut henkilötietojen käsittelyä artikla 21 kohdan nojalla odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudetut perusteet rekisteröidyn perusteet.

-Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen

Rekisteröidyllä on oikeus saada koneluettavassa muodossa häntä koskevat henkilötiedot, jotka hän on rekisterinpitäjälle toimittanut, mikäli käsittely perustuu suostumukseen ja käsittely tapahtuu automaattisesti. (Artikla 20.)

-Pyyntö näiden oikeuksien käyttämiseen osoitetaan:

Johanna Lepola

Veera Kautto

-Oikeus tehdä valitus

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistolle. Lisätietoja <https://tietosuoja.fi/>.