

Simo Miettinen

**PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTE-
KIJÄT SIJAISHUOLLOSSA**
Kysely Saviston kodin työntekijöille

Opinnäytetyö

Sosionomi

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

2020



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkintonimike	Aika
Simo Miettinen	Sosionomi (AMK)	Marraskuu 2020
Opinnäytetyön nimi		
Psykososiaaliset kuormitustekijät sijaishuollossa		41 sivua 9 liitesivua
Toimeksiantaja		
Saviston koti oy		
Ohjaaja		
Maija Vihervirta-Nikula		
Tiivistelmä		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lastensuojelun sijaishuoltoa tarjoavan Saviston kodin psykososiaalisia kuormitustekijöitä työntekijöiden näkökulmasta. Työn tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät kuormittavat työntekijöitä eniten, jolloin näihin epäkohtiin pystytään puuttumaan ja tekemään parannuksia. Tutkimuskysymyksenä oli: Mitkä psykososiaaliset tekijät kuormittavat työntekijöitä Saviston kodin yksiköissä/osastoilla. Tarkentavina kysymyksinä työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät, työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät.</p> <p>Tutkimus oli määrällinen, joka toteutettiin Saviston kodin työntekijöille Webropol-kyselynä. Kysymyslomakkeessa oli suljettuja kysymyksiä, joiden vastauksia analysoitiin matemaattisesti. Kysely lähetettiin 68 työntekijälle, joista 42 vastasi kyselyyn, vastausprosentiksi saatiin 68 %.</p> <p>Tutkimuksessa kävi ilmi, että työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen vaikuttavat kuormitustekijät olivat kuormittavimpia. Tiedon kulku nousi selkeästi suurimmaksi haasteeksi; vastaajista (n=42) 19 vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä, että työyhteisössä tiedonkulku on sujuvaa. Organisaation tiedonkulkuun vastaajista (n=42) 18 oli jokseenkin erimieltä, että organisaation tiedonkulku on riittävää. Toisaalta vahvuuksia olivat työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät, näistä esiin nousivat työyhteisön tukeminen työssä jaksamisessa. Vastaajista 17 oli täysin samaa mieltä, että työyhteisö tukee työssä jaksamisessa ja 18 jokseenkin samaa mieltä. Vahvuutena oli myös pyrkimys omalla toiminnalla edistämään työhyvinvointia, vastaajista 27 oli täysin samaa mieltä tästä väittämästä.</p> <p>Tutkimus toi esiin hyvin, että tiedon kulkuun on Saviston kodissa syytä panostaa, jotta tämä saadaan paremmaksi, niin organisaatiotasolla, kuin osastotasolla. Tutkimus toimii hyvänä haastekohtien esiin tuojana, jolloin näihin asioihin pystytään puuttumaan ja korjaamaan, jolloin työssä jaksaminen työntekijöillä lisääntyy.</p>		
Asiasanat		
Psykososiaalinen kuormitus, Psykkinen kuormitus, Sosiaalinen kuormitus, Työhyvinvointi, Saviston koti		

Author (authors)	Degree	Time
Simo Miettinen	Bachelor of Social Services	November 2020
Thesis title Psychosocial stress factors in substitute care		41 pages 9 pages of appendices
Commissioned by Saviston koti oy		
Supervisor Maija Vihervirta-Nikula		
<p>Abstract</p> <p>The objective of the thesis was find out psychosocial stress factors in child protection substitute care among Saviston koti employees in their point of view. The objective was to find out which factors burden the employees the most, so that these grievances can be intervened and improvements made. The research problem was: Which psychosocial factors burden the employees at the units of Saviston koti? The specific questions were about stress factors related to work arrangements, stress factors related to work content, and stress factors related to the social functioning of the work community.</p> <p>The research was quantitative which was carried out for Saviston koti employees as a Webropol survey. The survey contained closed questions, whose which were analyzed mathematically. The survey was sent to 68 employees, of whom 42 responded to the survey, and the response rate was 68%.</p> <p>The survey revealed that the stress factor of the social functioning of the work community was the most stressful. The flow of information clearly became the biggest challenge, out of 42 respondents 19 respondents somewhat disagreed that the flow of information in the work community was smooth. Regarding the communication of the organizational level 18 respondents somewhat disagreed that the organizational communication is adequate. On the other hand, the strengths were factors related to the social functioning of the work community of which the support of the work community in coping at work emerged. Of the respondents, 17 fully agreed that the work community supports coping at work and 18 somewhat agreed. The effort to promote well-being at work through one's own activities was also a strength, with 27 respondents fully agreeing with this statement.</p> <p>The survey highlighted well that there is a need to invest in the flow of information in Saviston koti to make this better, both at the organizational level and at the departmental level. The survey serves as a good highlighter of the challenges, so that these issues can be intervened and corrected when increasing the coping at work with the employees.</p>		
<p>Keywords</p> <p>Psychosocial stress factors, Wellfare, Saviston koti, psychical stress factor, social stress factor.</p>		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TIETOPERUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET	7
2.1	Psykososiaalinen kuormitus	7
2.1.1	Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät	8
2.1.2	Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät	9
2.1.3	Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät	11
2.2	Työhyvinvointi	12
2.2.1	Stressi	13
2.2.2	Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin	14
2.2.3	Sijaistraumatisoituminen lastensuojelussa	15
3	TUTKIMUSTEHTÄVÄN RAJAUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	15
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	16
4.1	Tutkimuksen tilaaja Saviston koti oy	16
4.2	Tutkimusmenetelmät ja kyselyn laadinta	16
4.3	Tutkimuksen kohderyhmä	18
4.4	Tutkimuksen luotettavuus ja esteettisyys	18
4.5	Tutkimuksen eteneminen	19
4.6	Aineiston analysointi	20
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	20
5.1	Psykososiaaliset kuormitustekijät	20
5.2	Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät	23
5.3	Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät	26
5.4	Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät	29
6	POHDINTAA	34
	LÄHTEET	41

LIITTEET

Liite 1. Kuvaluettelo

Liite 2. Aikataulu

Liite 3. Saatekirje

Liite 4. Tutkimuslupa

Liite 5. Psykososiaalinen kuormitus-kysely

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni lähdin selvittämään lastensuojelun sijaishuollon palveluita tuottavan Saviston kodin psykososiaalisia kuormitustekijöitä, joita ei kyseisessä yrityksessä ei ollut tutkittu vielä ollenkaan. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda esiin kuormittavuus tekijöitä, joita Saviston kodin työntekijät havaitsevat työssään. Aihe opinnäytetyölle lähti oman työn kehittämiseen liittyvästä tutkimuksesta sekä aluehallintoviraston työsuojelun toiveesta suorittaa Saviston kodissa kysely, jolla kartoitetaan psykososiaalisia kuormitustekijöitä koko organisaatiossa.

Saviston koti tarjoaa lastensuojelua Kouvolan alueella. Sijoittavat kunnat ovat ympäri Suomea. Saviston koti on erikoistunut päihteillä oireileviin nuoriin. Saviston kodilla on 3 eri yksikköä Kouvolan seudulla, joissa on yhteensä 7 eri osastoa. Osastoista kolme on vastaanotto- ja pysäytysosastoja (Reitti, Pysäkki, Stoppi) ja neljä vakauttavia osastoja (Etappi, Polku, Parkki, Steissi). (Saviston koti s.a.)

Aiheena psykososiaalisten kuormitustekijöiden kartoittaminen tärkeää, koska näiden asioiden tunnistaminen sekä puuttuminen vaikuttavat kokonaisvaltaisesti työntekijän työssä jaksamiseen. Tärkeää psykososiaalisten kuormitustekijöiden käsittelyssä on johdonmukainen selvittäminen sekä arviointi. Riittävä tunnistaminen vaatii asian tarkastelua osasto- tai yksikkötasolla. Tätä tietoa on hyvä kerätä ryhmätasolla. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019c.) Kyselyni avulla lähdettiin selvittämään, mihin asioihin organisaation olisi hyvä hakea parannuksia liittyen psykososiaaliseen kuormittumiseen. Psykososiaalisiin kuormitustekijöihin puuttamalla pystytään parantamaan henkilökunnan hyvinvointia sekä jaksamista niin työssä kuin vapaa-aikana.

2 TIETOPERUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET

2.1 Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön, järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen kytkeytyviä seikkoja, jotka vaikuttavat haitallisesti työntekijän kuormittavuuteen. Kuormitustekijät eivät riipu työntekijästä, vaan nämä ovat liitännällisiä työhön sekä työoloihin. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019b.) Kuormittavuus kuuluu työelämään, mutta pitkään jatkuva kuormitus on terveydelle haitallista. Kuormitus ilmenee henkisenä tai ruumiillisena kuormituksena tai yli- ja alikuormittumisena. Työn määrä voi myös kuormittaa, jolloin työtä on liikaa ja työn tekeminen aikarajoissa ei ole mahdollista. Laadullisesti työn kuormittavuus ilmenee, kun tämä kuormitus tapahtuu muistiin, tarkkaavaisuuteen tai ihmisten kohtaamiseen. Työyhteisöön sekä siinä oleviin ihmissuhteisiin voi liittyä kuormitusta, jos näissä koetaan kiusaamista tai epäoikeudenmukaisuutta. (Mattila & Pääkkönen 2016, 6.)

Psyykkisillä kuormitustekijöillä puhuttaessa tarkastellaan voimavarojen sekä työn vaatimusten tuomaa yhteensopimattomuutta, joihin sisältyvät esimerkiksi säännölliset keskeytykset, jatkuvat muutokset sekä liiallinen työmäärä/riittämätön haastavuus työtehtävissä. Sosiaalisilla kuormitustekijöillä suunnataan katse työyhteisöön sekä sen vuorovaikutukseen, näihin sisältyy esimerkiksi ongelmat työyhteisössä/sosiaaliset haasteet, haastavat asiakastapaukset/väkivaltatapaukset, tiedonkulun puutteellisuus sekä työn johtamisen heikkous. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Psyykkisen kuormituksen alkuperä löytyy seuraavista tekijöistä, työympäristö, työtehtävä, työn organisoinnin tyyli sekä sosiaalinen vuorovaikutus/tämän puuttuminen. Työn ollessa sopivaa, ihminen palautuu ennen seuraavaa työvuoroaan. (Jabe 2010, 52–53.) Palautuminen on tärkeää psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa. Puutteet, mitoituksen epätasapaino ja vääränlaiset olosuhteet lisäävät haitallista kuormitusta. (Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi 2016, 62.) Työn ollessa mielekästä koetaan työn tekeminen kevyenä, se tuottaa mielihyvää ja lisää voimavaroja. Työn imussa työntekijän päämäärät työssä ovat tavoiteltavissa ja nämä nähdään hyvinä asioita. Haasteet kuuluvat työhön ja näiden ollessa riittäviä, työntekijän kokee työn monipuolisena, kiinnostavana ja hän saa siitä palautetta. (Juuti & Vuorela 2015.)

Hyvinvointiin työssä pystytään kuitenkin vaikuttamaan. Tämä vaatii voimavarojen, työn vaativuuden ja odotuksien sekä työn mahdollisuuksien tasapainoa. Sopivalla kuormittamisella on positiivista vaikutusta työntekijän terveyteen, hyvinvointiin sekä työkykyyn, mutta väärin liiallinen kuormittaminen vaikuttaa edellä mainittuihin negatiivisesti. Psykososiaalista työkuormaa kerryttävät kiire ja työmäärä lisättynä tunne siitä, ettei työllä ole vaikuttavuutta, työn hallittavuus katoaa tai ihminen kokee kyvyttömyyttä työtehtävien edessä. Eniten psykososiaaliseen kuormittuvuuteen vaikuttavat organisaation sekä työyhteisön tavoista toimia ja työn ominaisuuksista. Psykososiaalisiin kuormitustekijöihin pystytään vaikuttamaan, mutta tämä vaatii näiden tekijöiden tunnistamista, vaikuttavuuden arviointia, puuttuminen sekä toimenpiteiden seuranta. Näitä kehittämällä pystytään vaikuttamaan työhyvinvointiin. (Ojanen & Tarkkonen 2012, 4–5; Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019a.)

Johtamisella on tärkeä merkitys työhyvinvoinnissa, tämä vaikuttaa niin työyhteisöön kuin työn sisältöön sekä työympäristöön (Juuti & Vuorela 2015). Hyvässä johtamisessa tarkoitetaan vuorovaikutuksellista johtamista, joka tuottaa työntekijöille hyödyllisyyden sekä tärkeyden tunnetta. Tärkeintä on tiedonkulun avoimuus sekä kuunteleminen, joiden avulla voidaan rakentaa sellainen työympäristö, jossa mahdollisuus luovaan ja vastuulliseen työskentelyyn. (Manka & Manka 2016, 135.)

2.1.1 Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Työn sisältöön vaikuttavista kuormitustekijöistä puhuttaessa kohdistetaan näkökulma muutoksiin, työn keskeytyksiin, tietomäärään suuruuteen, liialliseen vastuuseen, haastaviin asiakastapaukseen sekä työn monipuolisuuteen (Matti & Pääkkönen 2016, 7). Työn jatkuvat keskeytykset vaikuttavat keskittymiseen, jolloin työn laatu ja määräajassa työn loppuun saattaminen heikentyy. Liiallinen hallitsematon tiedonmäärä vaikuttaa työn hallinnan tunteeseen. Työn vastuullisuus täytyy olla hyvässä tasapainossa työntekijän resurssien sekä päätösvallan kanssa. Monipuolisessa työssä työntekijä pääsee käyttämään omaa ammattitaitoaan kattavammin ja hänellä on myös mahdollisuus kehittyä työssä. Vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön heijastuvat myös kuormituk-

seen. Haasteelliset asiakkaat ja näissä syntyvät haastavat vuorovaikutustilanteet altistavat kuormitukselle, jos näissä esiin tulevia tunteita ei pystytä käsittelemään riittävästi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 65–67.)

Työpaikoilla muutos on jatkuvaa, mutta näiden kokoluokka vaihtelee. Muutos tilanteissa työntekijän sekä työyhteisön käyttäytymistä ohjaa periaatteet. Näitä periaatteita ovat mielekkyys, itsemääräämispyrkimys sekä tuen tarve. Muutoksessa tärkeintä on saada esiin tämän tarkoitus sekä tavoitteet. (Järvinen 2010, 63.) Ihminen luo henkilökohtaisen merkityksen muutoksessa, jolloin jokainen reagoi muutokseen yksilöllisesti. Muutoksien nopeasyklisyys synnyttää muutosstressin kasaantumista, jolloin edelliseen muutokseen ei olla sopeutunut, kun uusi muutos jo tekee tuloaan. Hyvin perusteltu ja ymmärrettäväksi tehty muutos on helpompaa hyväksyä. Tiedonkulku on muutoksessa elintärkeää, epävarmuus tilanteessa kasvattaa faktatiedon tarvetta muutoksesta. Liian vähäinen tiedottaminen lisää huhuja, väärinymmärryksiä ja lisää uhkakuivia työntekijän mielessä, jolloin muutoksen vastustus sekä ahdistus lisääntyy. (Nummelin 2008, 19–21.)

Muutoksessa helposti työpaikan yhteishenki alkaa rakoilemaan, vaikka tällöin tämän yhteishengen täytyisi olla vahvimmillaan. Muutoksessa on tärkeää ymmärtää, ettei ihmisiä voida väkisin sitouttaa tähän, vaan heille on annettava tilaa luopua vanhasta, jolloin uudelle luodaan tilaa. Muutoksesta avoimesti puhuminen auttaa hälventämään epäilyjä sekä vainoharhaisuutta. Muutoksen edessä luottamus on erityisen tärkeää ja varsinkin organisaatiomuutoksissa vuorovaikutuksen merkitys korostuu. Esimiehen on muutoksen keskellä oltava läsnä ja tuotava esiin avoimesti muutoksen erivaiheita sekä tukea alaisiaan. (Jabe 2010, 26–28.)

2.1.2 Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät

Sosiaali- ja terveysministeriön työnsuojeluvalvonnan ohjeissa (2018) tulee esiin, että työn järjestely vaikuttaa myös työn kuormittavuuteen, hyvällä suunnittelulla sekä työtehtävien jakamisella pystytään vaikuttamaan kuormitukseen. Liialliset vaatimukset työmäärässä sekä määrärajoissa, vuorotyö, epäselvyydet vastuissa, tavoitteissa ja työtehtävissä sekä puutteet työskentelyolo-

suhteissa kuormittavat työntekijää. Työvuoroilla on merkitystä työssä jaksamisessa tämä aiheuttaa työntekijälle kuormitusta, varsinkin vuorotyössä päivien pituus kuormittaa. Hyvät ja toimivat työolot vähentävät kuormitusta. Työn määrässä täytyy löytää sopiva suhde, jolloin työn määrää ei ole liiallinen, joka kuormittaa, kuten myös liian vähäinen työmäärä. Työtehtävien selkeys poistaa kuormitusta, mutta näiden puuttuminen vaikuttaa haitallisesti. Tavoitteet, työtehtävät sekä kokonaisuuden ymmärtäminen poistaa haitallista kuormitusta. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2015, 65–67.) Työn organisointi on avainasemassa, silloin kun työmäärä on suuri. Hyvin organisoidussa työssä, suuremman työmäärän väliin ja liikkumavaraa, jolloin työntekijä pystyy vaikuttamaan työhönsä. (Jabe 2010, 53.)

Työn kuormittavuuden kokemiseen liittyy niin työn määrä kuin laatu. Haasteet kuuluvat työhön ja näitä tulisi olla siinä määrin sopivasti, että työntekijä pystyy näistä suoriutumaan. Työtä voi olla ylikuormittavaa, jolloin niin laadullisesti kuin määrällisesti työtä on liikaa, alikuormittavassa tilanteessa laadullisesti sekä määrällisesti työtä on liian vähän. Kiire ja työmäärään lisääntyminen lisäävät kuormittumisen riskiä, jos työntekijän mahdollisuus itsesäätelyyn häviää. Liian vähäisen kuormituksen kohdalla työntekijän aloitteenkyvyttömyys sekä turhautuneisuus lisääntyvät. Työn haasteet lisäävät oppimista, tämän puuttuessa motivaatio laskee ja tyytyväisyys työhön huononee. (Nummelin 2008, 69–73.)

Vuorotyö vaikuttaa osaltaan työntekijän kuormitukseen, koska tällöin vuorotyöntekijän arkirytmisi on erilainen verrattuna säännöllistä työaikaa tekevien kanssa. Näin ollen sosiaalisen hyvinvoinnin ylläpitäminen tuottaa haasteita, koska ihmissuhteiden hoitamiseen jää vähemmän aikaa. Riittävä pitkä vuorolistat auttavat oman elämän suunnittelussa. Epäsäännölliset vuorot lisäävät stressiä sekä väsymystä, vuorotyö mahdollisesti tuottaa haittaa unirytmiiin, joka ilmenee väsymyksenä ja univaikeuksina. (Vuorotyö s.a.)

Työn toiminnan lähtökohtana on perustehtävä, joka määrittää työntekijöille, mitä heiltä odotetaan työssään. Tärkeimpänä tehtävänä esimiehellä on pitää huolta, että työntekijät ovat tietoisia omasta perustehtävästään. Perustehtävässä pysyminen ei aina ole helppoa, koska työn vaatimukset ovat lisääntyneet ja työtä tehdään useasti kiireessä. Esimiehen on luotava työlle puitteet

sekä mahdollisuudet tavoitteiden saavuttamiseksi. Esimiehellä on loppujen lopuksi vastuu siitä, että työntekijät tietävät omat vastuut sekä tehtävät. Tämä on tärkeää sekä työn järjestelyjen että työntekijöiden motivaation sekä sitoutumisen kannalta. (Järvinen 2010, 17–22.) Työntekijän pystyessä luodaan itselleen kuvan työstään, hän lisää omaa hallinnan tunnetta. Ilman tätä työntekijä kokee epävarmuutta työssään, joka on psyykkisesti kuormittavaa. (Nummelin 2008, 53.)

2.1.3 Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

Työyhteisö on laadultaan sosiaalinen rakennelma, jossa yksilöt muodostavat organisaation. Hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä ovat vuorovaikutteinen, kannusta, osallistuva, kehittämiseen tukeva, avoimesti tiedottava ja luottava johtamistapa. Johtamisella on suuri merkitys työyhteisön muodostumiseen, mutta johtaja itsessään tästä huolimatta osa työyhteisön sosiaalista rakennelmaa. (Niiranen ym. 2010, 131–134.)

Hyvällä esimiehen sekä työyhteisön tuella on suora vaikutus työntekijän hyvinvointiin. Tuen puuttuminen vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin ja tämä hankaloittaa työn suorittamista. Riittämättömällä tai huonolla yhteistyöllä työyhteisössä on myös vaikutusta työhyvinvointiin. Tiedonkulkuun liittyvät haasteet vaikuttavat työyhteisön toimivuuteen, tähän liittyy niin työhön liittyvä tiedottaminen kuin palautteen antaminen ja saaminen. Epäasiallinen kohtelu sekä syrjintä, kuten arvosteleminen, väheksyntä, seksuaalinen häirintä, ikään, sukupuoleen tai kulttuuritaustaan kohdistuva syrjintä lisää työnkuormaa. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2015, 67–68.)

Rakenne vaikuttaa työyhteisön toimintaan, jolloin työyhteisölle on selkeänä tavoitteet. Ilman tavoitteita työyhteisöstä jäsenet työskentelevät oman mielialan mukaan, tuottaen häiriötä koko työyhteisöön omilla haasteillaan. Hyvä työyhteisö luo omalla toiminnallaan pysyvyyttä jatkuvasti muuttuvassa maailmassa. (Suhonen ym. 2019.)

Organisaation pääoman ydin on ihmisten välisissä suhteissa, jossa tiedonkulku on avointa organisaation läpi. Tämä lisää luottamusta ja pitää yllä kes-

kusteluyhteyttä työntekijöiden ja johdon välillä. Luottamuksellinen yhteistyökulttuuri ennaltaehkäisee ongelmia työpaikoilla. Tiedonkulku sekä vuorovaikutus toimivuus on verrannollinen luottamukseen työyhteisössä. Hyvän luottamuksen omaava työyhteisö kannustaa ja tukee toisiaan, jolloin työssä kehittyminen mahdollistuu. Jokaisella työntekijällä on oma vastuu myönteisen ilmapiirin rakentamisessa. (Nummelin 2008, 60–62.)

Työyhteisönviestintä on merkittävä tekijä toimivan työyhteisön työskentelyssä, sillä se ylläpitää, vahvistaa sekä kehittää työyhteisöä. Viestinnän laatu saattaa olla virallista esimerkiksi palaverit sekä kehityskeskustelut. Viestintä saattaa olla myös epävirallista, mikä tapahtuu jokapäiväisessä kanssakäymisessä.

Työhyvinvointia edistävä viestintä voidaan jakaa neljään osaan:

1. Yhteisöllisyys, johon kytkeytyy luottamus työtovereiden kesken, yhteishenki ja tämän luoma ilmapiiri sekä vastavuoroinen solidaarisuus.
2. Luottamus, joka kytkeytyy saadun tiedon luottamisen, luottamukseen omaan esimieheen sekä organisaation johtajiin.
3. Kannustaminen, joka pitää sisällään palautteen saamisen sekä antamisen, työntekijöiden rohkaiseminen sekä ongelmatilanteiden ratkaiseminen.
4. Osallistuminen, jossa työntekijöiden ääni pääsee kuuluviin ja heidän vaikutusmahdollisuutensa päätöksen teossa. (Pappinen ym. 2016.)

Sosiaalialan työelämässä seksuaalinen häirintä, epäasiallinen kohtelu, väkivallan uhka sekä kiusaaminen ovat jokapäiväinen haaste. Epäasiallinen kohtelu on sallittavan toiminnan vastaista, häiritsee työskentelyä eikä ole työhön sopivaa. Seksuaalinen häirintä voi olla sanallista, sanatonta, eleitä, ilmeitä tai pahimmassa tapauksessa fyysisen koskemattomuuden loukkausta. Väkivalta ja sen uhka ovat yleistä sosiaalialalle, ja tätä esiintyy useissa eri sosiaalialan tehtävissä. Ennakoiva riskinhallinta lisää työn tasaisuutta, lisää työntekijän hyvinvointia sekä parantaa työturvallisuutta. Tärkeää on, että työpaikoilla on toimintaohjeet näihin tilanteisiin. Hyvällä väkivaltilanteiden ennakkoinnilla vaikuttaa työn hallintaan. (Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi 2016, 64–69.)

2.2 Työhyvinvointi

Nykyään työhyvinvointiin on alettu kiinnittämään huomiota työpaikoilla. Samalla myös ihmisten oma tietoisuus hyvinvoinnista sekä siihen panostaminen on lisääntynyt huomattavasti. Työhyvinvointiin panostetaan noin 2 miljardia

euroa vuosittain. Työhyvinvointilaitos on arvioinut työhyvinvoinnin sivuuttamisen kustantavan 41 miljardia vuositasolla, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on selityksessään arvioinut vuosihinnaksi 24 miljardia. Eri laitoksien tutkimuksien tulokset eroavat selvästi, mutta molemmissa käy ilmi, että työhyvinvointiin panostaminen on hyvin vähäistä verraten näiden panostamattomuuden hintaan. (Manka & Manka 2016, 39.) Tutkimusten mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa työhön liittyvä vapaus, jonka puuttuessa ihminen kuormittuu. Työterveyslaitoksen kehittämä terveen organisaation malli pitää sisällään työhyvinvointiin liittyviä käytäntöjä, joita ovat kuormitus ja riskitekijät sekä terveydestä ja työkyvystä huolehtiminen. (Jabe 2010, 52–53.)

Ihmisen hyvinvointia on vaikeaa mitata mittareilla ja standardeilla, koska jokainen ihminen kokee tämän omakohtaisesti ja eri tavalla. Työhyvinvointi on jaoteltu fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen osaan, mutta nämä sisältävät päällekkäisyyksiä, sillä jonkin osa-alueen pahoinvointi heijastuu muihin jollakin tasolla. Hyvinvoinnilla sekä pahoinvoinnilla on tapana kerääntyä ihmiselle, jolloin jonkin edellä mainitun osa-alueen hyvinvointi tai pahoinvointi heijastuu toiseen osa-alueeseen. Näitä pystyy kuitenkin kehittämään, eikä sillä ole väliä mihin näistä osa-alueista hakee kehitystä, koska jokainen heijastuu toinen toisiinsa. (Juuti & Vuorela 2015.)

2.2.1 Stressi

Ihmisen kokema stressi on sopivassa määrin hyvää, joka vaikuttaa positiivisesti työn tekemiseen. Liiallinen stressi vaikuttaa monimuotoisesti ihmisen hyvinvointiin, joka voi pahimmillaan aiheuttaa työuupumusta. (Manka & Manka 2016, 32.)

Stressinhallinta on tärkeässä osassa työhyvinvointia ja tämä on työn sekä ihmisen välistä vuorovaikutusta. Tätä vuorovaikutusta on mahdollista kehittää, jolloin työntekijän tunne työn hallittavuudesta lisääntyy. Työn vaikuttamismahdollisuudet suojaavat stressiltä, lisääntynyt stressi näyttäytyy ihmisen muuttuvana käytöksenä. Organisaatiokulttuuri sekä henkinen työsuojelua edesauttaa hyvinvointia ja edesauttaa työnhallintaa, joka on koko ajan muuttuvaa. Tämän jatkuva kehittäminen työssä luo hyvinvointia sekä työn tuottavuutta. Tämän

päivän työelämä on erittäin vaativaa, jossa korostuvat yhteistyö sekä vuoro-vaikutus, myös muutokset ovat nykyään arkipäivää työelämässä, joka luo epävarmuutta. Tämä näkyy työn mielekkyydessä, joka huonontunut koko 2000-luvulla. (Jabe 2010, 64–65; Nummelin 2008, 15–17.) Hyvinvointiin liittyy nyky-päivänä vahvasti hallinnan tunne työnteon näkökulmasta, tähän nivoutuu mahdollisuudet työntehtävien vaikuttavuus sekä työn aikataulun mahdollisuus (Manka & Manka 2016, 27).

2.2.2 Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin

Johtamisen näkökulmasta on hyvä muistaa, että työhyvinvointi muodostuu fyysisistä, henkisistä sekä sosiaalisista ulottuvuuksista niin yksilön kuin yhteisön tasolla. Johtamisella pystytään vaikuttamaan yksilön työhyvinvointiin, kuin työyhteisön kokonaisvaltaiseen toimivuuteen. Työyhteisön johtaminen on myös työhyvinvoinnin johtamista. (Niiranen ym. 2010, 150–153.)

Esimiehellä on myös suuri vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Keskusteleva esimies pystyy tutkitusti luomaan työyhteisöön ilmapäiriin, joka on luottamuksellinen, avoin, avulias sekä arvostava. Kehityskeskustelut ovat yksi tärkeimmistä apuvälineistä esimiestyössä, mutta nämä eivät saa syrjäyttää myös päivittäin käytävää keskustelua. (Juuti & Vuorela 2015, 279.) Työn hallinnan tunne sekä onnistunut laadukas esimiestyö vaikuttavat työhyvinvointiin. Kehityskeskustelut auttavat jäsentämään työntekijän omaa työtä sekä esimiehen kanssa käytävää vuorovaikutusta. (Surakka & Laine 2001, 158.)

Johtamistyyllillä on paljon vaikutusta työntekijöihin sekä heidän hyvinvointiinsa. Positiivisuudella johtaminen vaikuttaa työyhteisöön ja sen kulttuuriin. Positiivinen työyhteisön kulttuuri auttaa jaksamisessa sekä rohkaisee työntekijöitä. Tämä edesauttaa työntekijän oppimista sekä ammatillista kasvamista ja luo työntekijälle mahdollisuuden suoriutua työstä parhaalla mahdollisella tavalla. (Gordon 2017, 17.)

2.2.3 Sijaistraumatisoituminen lastensuojelussa

Lastensuojelussa työskentelyssä ihminen altistaa itsensä vaikeisiin tilanteisiin, joihin ei aina pysty valmistautumaan, vaan tilanteet tulevat yllättäen. Lastensuojelun sijaishuollossa olevat lapset ovat monesti kokeneet elämässään enemmän kuin riittävästi ja työntekijänä kohtaa monia tilanteita, joita ei olisi ajatellut lapsen joutuvan kokevan. Työntekijänä joudutaan kohtaamaan traumatisoituneita lapsia, jolloin myös sijaistraumatisoituminen on mahdollista, ellei tätä tiedosta. Pitkäaikaisesti traumatisoituneiden kanssa työskentely voi aiheuttaa myötätuntouupumusta tai väsymysoireista uupumusta sijaistraumatisoitumisen kautta. Sijaistraumatisoituminen vaikuttaa auttajan mieleen, tunteisiin ja kehoon. Sijaistraumatisoitumisen riski kasvaa, mitä pidempään työskennellään traumatisoituneiden ihmisten kanssa. (Lindqvist.) Sijaistraumatisoituminen voi muuttaa työntekijän minuutta kielteiseen suuntaan, tämä muuttaa myös työntekijän tunteiden kestävyyskykyä, häiritä keskeisiä tarpeita sekä vähentää minuuden tunteen kestävyyskykyä. (Traumaterapiakeskus s.a.)

3 TUTKIMUSTEHTÄVÄN RAJAUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön pääkysymyksenä oli:

1. Mitkä psykososiaaliset tekijät kuormittavat työntekijöitä Saviston kodin yksiköissä/osastoilla?

Tarkentavina kysymyksinä oli:

1. Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät?
2. Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät?
3. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät?

Tarkoituksena oli siis selvittää kokonaisuudessaan kuormitustekijöitä, mutta myös selvittää yllä oleviin tarkentaviin tutkimuskysymyksiin liittyviä kuormitustekijöitä. Pää tavoite tutkimukselle oli tuoda näkyväksi Saviston kodin psykososiaalisia kuormitustekijöitä kokonaisuudessaan, jolloin ymmärrys lastensuojelun sijaishuollossa esiintyvistä kuormitustekijöistä lisääntyy. Tarkentavien tutkimuskysymyksillä pystytään erittelemään kuormitustekijöitä, jolloin mahdollisia korjaavia toimenpiteitä pystytään paremmin kohdentamaan oikeille osaluille. Tarkentavien kysymyksiä avulla pystytään paremmin tarkastelemaan

eri yksiköiden, osastojen sekä osa-alueiden kuormitustekijöitä, joka edesauttaa näiden asioiden parantamista Saviston kodissa. Tarkentavien kysymysten avulla pystytään paremmin selvittämään, millä osa-alueella esiintyy eniten kuormittuvuutta Saviston kodissa.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuksen tilaaja Saviston koti oy

Työn tilaajana toimi yksityinen sijaishuollon palveluita tarjoava Saviston koti oy, joka tuottaa nuorten päihdekuntoutuspalveluja lastensuojelullisin keinoin 13–17-vuotiaille päihteillä oireileville nuorille. Saviston kotiin kuuluu 3 eri yksikköä Kouvolan alueella ja yhteensä 7 eri osastoa, joista kolme osastoa (Pysäkki, Stoppi, Reitti) on pysäytisosastoja ja neljä vakauttavia osastoja (Etappi, Steissi, Polku, Parkki). Pysäytys osastoilla tehdään päihdekartoitusta sekä vieroitusta, sekä aloitetaan päihdekuntoutus, jolla pyritään katkaisemaan nuoren kasvua ja kehitystä vaarantava päihteiden käyttö sekä harjoitellaan päiheteetöntä elämää. Vakauttavilla osastoilla työskentely jatkuu ja pääpainona on päihteettömän elämän ylläpitäminen, sosiaalisten taitojen kehittäminen, itsetunnon sekä vuorovaikutustaitojen vahvistaminen. Nuorelle laaditaan yksilöllinen tavoitteellinen suunnitelma hoidolle ja kasvatukselle. (Saviston koti s.a).

4.2 Tutkimusmenetelmät ja kyselyn laadinta

Tutkimus suoritettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, tämän tutkimusmenetelmän avulla pystyn selvittämään, korostuuko tietyt kuormitustekijät tutkittavassa organisaatiossa sekä onko kuormittavuudessa poikkeavuuksia yksiköiden/osastojen välillä. Kvantitatiivisen tutkimuksen tekeminen edellyttää teoriaa, joka tuo esiin tutkittavaa ilmiötä. Teorian pohjalta tutkimukselle laaditaan kysymykset. (Ks. myös Kananen 2015, 202.)

Tutkimukseen osallistuu koko Saviston kodin organisaation työntekijät, joita on reilut 70 ihmistä. Tutkimus on tarkoitettu pelkästään työntekijöille, jolloin esimiehet eivät vastaa kyselyyn. Kyselyssä haluan saada esiin niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat negatiivisesti työssä jaksamiseen.

Aineistoa tutkimusta varten kerätään Webropol-kyselyllä, koska tämän avulla pystyn keräämään tietoa koko Saviston kodin työntekijöitä. Muulla tutkimustavalla minun täytyisi valikoida tutkittavia henkilöitä, jolloin osastojen välisien kuormitustekijöiden eroavaisuudet jäisivät heikoiksi. Myös tällöin kuormitustekijät olisivat vain tutkittavien henkilöiden kokemuksia, eikä tätä voisi niin hyvin yleistää koko osastoon/organisaation kuormitustekijöiksi. Kyselytutkimuksen etuna on mahdollisuus kerätä aineistoa laajalta joukolta ihmisiä ja kysymykset voivat sisältää monia eri asioita. Heikkoutena on vastaajien motivaatio ja kysymyksiin vastaamisen vakavuus, joka jää vastaajan vastuulle. Kysymyksiä oikkein ymmärtäminen on mahdollista, eikä tähän voida kyselyllä vaikuttaa. Kyselyyn vastaamatta jättäminen on myös haasteena. (Hirsjärvi ym. 2007, 190.)

Haasteena kyselyssä on riittävän vastausprosentin saaminen. Vastausprosenttia on kuitenkin mahdollista kasvattaa tekemällä tutkimuksen yhteydessä lähetettävästä viestistä omannäköinen, riittävä ohjeistus ja selkeä vastausaika, selkeät kysymykset sekä luottamuksellisuuden osoitus. (Kananen 2015, 216–217.)

Kysymyksiä tutkimukseen tehtiin yhteensä 15 kappaletta. Kysymykset 4-8 sekä 10-14 kysymykset sisälsivät väittämiä. Kysymykset 5-8, 12 ja 14 sisälsivät 4 väittämää, kysymykset 4, 10, 11 ja 13 sisälsivät 3 väittämää. Kysymyksellä 1 oli tarkoituksena selvittää, millä osastoilla työntekijät työskentelevät, jotta pystyn tarvittaessa kohdentamaan muistuttamista osastoja vastaamisesta, joilla vastausprosentti oli heikko. Työskenneltävän osaston selvittäminen myös tärkeää, koska tein vertailua pysäytys osaston ja vakauttavan osaston vastauksien eroista. Kysymyksillä 2-3 selvitin työkokemusta, jotta saadaan kokonaiskuvaa Saviston kodin työntekijöiden kokemuksesta lastensuojelussa ja Saviston kodissa.

Kysymykset 4 ja 5 sisälsivät väittämiä työn sisältöön, kysymykset 6 ja 7 työn järjestelyihin, 8 ja 10 työyhteisön toimivuuteen, kysymys 11 stressiin, 12 ja 13 esimiestyöskentelyyn ja 14 organisaatioon sekä työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä.

Kysymykset esitettiin kahdella Saviston kodin esimiehellä, jotka arvioivat kysymyksen soveltuvuutta. Kysymykset olivat esimiehien mukaan hyviä, eikä

heidän mielestään näissä tarvinnut muutoksia. Ohjaavan opettajan kanssa käytiin pohdintaan, onko tarvetta avoimille kysymyksille, mutta jätin nämä pois, siitä syystä, että vastaaja joukko on suuri.

4.3 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmäksi valitsin Saviston kodin työntekijät, pois lukien esimies asemassa olevat sekä muut johtotehtävissä olevat henkilöt. Kohderyhmä siis sisälsi Saviston kodin 3 yksikköä ja 7 eri osastoa. Kysely kattoi näin ollen 68 henkilöä Saviston kodin työntekijöistä. Vastaajien koulutustaustaa ei kyselyssä tutkittu, koska tämä ei ollut tutkimusta varten oleellinen tieto.

Tutkimusluvan hain kirjallisesti Saviston kodin Henkilöstöpäälliköltä, joka on myös Saviston kodin toinen omistajista. Tutkimuslupa haettiin ja hyväksyttiin ennen kyselyn julkaisemista. Kyselyssä ei tule henkilötietoja esiin, jolloin tutkimuksessa ei tarvitse hankkia henkilökohtaista lupaa tutkittavilta, koska kysymyksen tullaan asettelemaan niin, ettei vastauksien pohjalta pystytä tunnistamaan vastaajaa. Työssäni ei synny kustannuksia, joita olisi tarvetta jakaa kenenkään kanssa. Tutkimus toteutetaan Webropol-kyselynä, jonka käyttämistä on ilmaista.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja esteettisyys

Tutkimus oli kvantitatiivinen, joten sen luotettavuutta täytyy arvioida, arviointia tarkastellaan validiteetin sekä reliabiliteetin avulla. Validiteetilla tarkastellaan, onko tutkimuksen mittauksessa onnistuttu mittaamaan tarkoituksen mukaisia asioita. Toisin sanoen tarkastellaan, teoria pystytty operationalisoimaan luotettaviksi muuttujiksi. (Ks. myös Kankkunen ym. 2013, 189.) Tutkimuksen kysymykset mittasivat haluttuja asioita, eikä kysymyksien ymmärryksessä ollut vastauksien perusteella väärinymmärryksiä.

Tutkimuksen luotettavuutta mitataan reliabiliteetin avulla, joka tarkoittaa mittauksen kykyä antaa ei sattuman varaisia tuloksia sekä toistettavuutta mittauksesta riippumatta (Vilka, 2015). Tutkimus on toistettavissa ilman, että täytyy huomioida mittajaa, tutkimuksen tulokset ovat riippumattomia tutkijasta. Tut-

kimuksen kohteena eli perusjoukkona oli Saviston kodin työntekijät. Vastausprosentti tutkimukselle oli hyvä, joka oli 68 % ja tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimus kattoi 68 työntekijää ja vastauksia saatiin 42 työntekijältä.

Opinnäytetyön tekeminen edellyttää tutkimuseettisten käytäntöjen huomioimista, näitä käytäntöjä ovat rehellisyys, luotettavuus ja tuloksien täytyy olla uskottavia. Tutkimus tulee suorittaa näitä käytäntöjä huomioon ottaen, jolloin tutkimus on hyväksyttävää. Hyvien tutkimuseettisten periaatteiden huomioiminen jää tutkijan vastuulle. Tutkijan tulee ottaa huomioon muiden tutkimuksien tekijöiden työt huomioon kunnioittavasti ja viitattaessa heidän tutkimuksessaan käytettävä asianmukaisia viittauksia. Tutkimus tulee suunnitella, toteuttaa, raportoida, sekä valmis työ tulee tallettaa tähän liittyvien vaatimuksien pohjalta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7.)

Huomioin tutkimuksessani tutkimuseettisiä kysymyksiä sekä toimin tutkimuksen ajan rehellisesti, luotettavasti, noudatan yleistä huolellisuutta sekä tarkkuutta. Tutkimusta julkaistessani huomioin avoimuuteen sekä vastuullisuuteen liittyviä asioita, kuten tiedeviestinnässä. Hankin tarvittavat tutkimukseen liittyvät luvat ennen tutkimuksen aloittamista tutkittavalta organisaatiolta. Suunnitellen työni sekä vastuiden jakamisen yhdessä työelämäkumppanin sekä ohjaavan opettajana kanssa ja tunnistan omat vastuuni tutkijana.

4.5 Tutkimuksen eteneminen

Opinnäytetyön idean sain Saviston kodilta tammikuussa 2020, jolloin aloitin kehittämään ideapaperia opinnäytetyölle. Ideapaperini hyväksyttiin 17. huhtikuuta, jonka jälkeen alkoi opinnäytetyön suunnitelman tekeminen. Suunnitelmaseminaarin pidin 25. toukokuuta. Kesäkuun aikana kehitin kyselyä ja tätä testasin Saviston kodin kahdella esimiestehtävissä olevalla, jotka antoivat vinkkejä kysymyksiin. Kyselyn sain valmiiksi kesäkuun lopussa ja lähetin tämän Saviston kodin jokaisen osaston vastaavalle ohjaajalle, joita ohjeistin lähettämään kyselyn työntekijöille saatekirjeen kanssa.

Vastausajaksi kyselylle olin asettanut kaksi kuukautta, koska halusin ottaa huomioon kyselyn lähettämishetkellä olleen kesälomakauden. Vastauksia sain

alussa niukasti, kahden kuukauden jälkeen vastauksia oli vain reilu kaksikymmentä. Laitoin elokuun aikana kyselyn uudelleen vastaaville ohjaajille ja pyysin heitä välittämään tämän eteenpäin, jotta vastauksien määrä saataisiin nousemaan. Otin myös itse kontaktia kahden osaston vastaavaan ohjaajaan, koska näillä osastoilla vastauksien määrä oli alhainen tai olematon. Venytin vastaus aikaa alkuperäisestä suunnitelmasta kaksi viikkoa, jonka jälkeen vastauksia oli yli neljäkymmentä, jonka koin riittäväksi tutkimukselleni. Lopullinen vastaajien määrä oli neljäkymmentäkaksi.

4.6 Aineiston analysointi

Tutkimuksen analysoinnissa käytetään matemaattisia ja tilastollisia analyysimenetelmiä. Vastauksista lasketaan etenkin frekvenssejä sekä prosenttiosuuksia. Kysymyksistä etsitään keskiarvoja, joissa esiintymistiheys on suurin (Viikka 2007, 121). Näin saadaan selville, mitä kuormitustekijöitä esiintyy eniten Saviston kodissa. Frekvensseillä sekä prosenttiosuuksilla saadaan selville, millä työn osa-alueella on eniten kuormitustekijöitä. Kyselyssä on myös eritelty työn eri osa-alueet ja näin näistä saadaan myös tietoa, mitkä näiden osa-alueiden sisälle kuormittavat eniten. Tutkimuksessa käytän kokonaisotantaa, jolloin otan tutkimuksessa huomioon kaikki perusjoukon vastaukset.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät

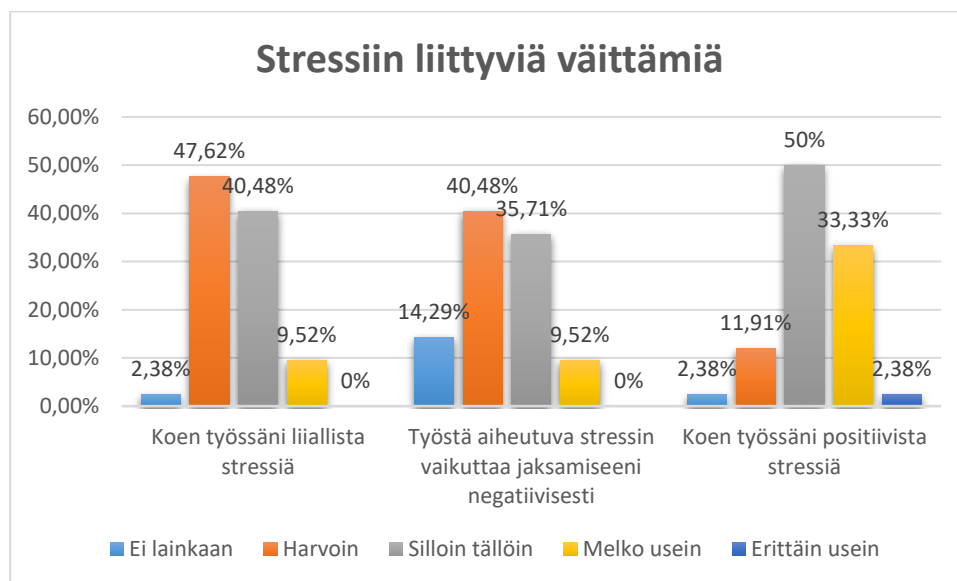
Kyselyssä selvitettiin kolmella väittämällä työssä aiheutuvaa stressiä. Kyselyssä vastanneista (n=42) kaksikymmentä vastaaja tunsi liiallista stressiä työsäään harvoin, seitsemäntoista vastaajaa tunsi tätä silloin tällöin. Neljä vastaajaa tunsi liiallista stressiä melko usein, yksi vastaajista ei tuntenut liiallista stressiä lainkaan.

Kyselyssä selvitin myös, vaikuttaako stressi vastanneiden jaksamiseen negatiivisesti. Seitsemäntoista vastaaja koki stressin vaikuttavan negatiivisesti jaksamiseen negatiivisesti harvoin, viisitoista vastaajaa silloin tällöin. Kuuden vastaajan mukaan työssä aiheutuva stressi ei vaikuta heidän jaksamiseensa

negatiivisesti, kun taas neljä vastaajaa mielestä tämä vaikutti melko usein heidän jaksamiseensa.

Kyselyssä selvitettiin myös positiivisen stressin tuntemista työssä. Kaksikymmentäyksi vastaajaa tunsi positiivista stressiä silloin tällöin työssään, neljätoista vastaajaa melko usein. Viisi vastaajaa tunsi harvoin positiivista stressiä, yksi vastaaja ei lainkaan ja yksi erittäin usein.

Liiallista stressiä koettiin parkki osastolle, jonka keskiarvo oli 3,4, kun kaikkien osastojen keskiarvo oli 2,57. Tämä näkyi myös parkkiosaston vastauksien jakaumassa liittyen stressin negatiiviseen vaikutukseen työssä jaksamisessa, jossa parkki osaston keskiarvo 2,8, oli suurempi kuin kaikkien osastojen keskiarvo 2,4. Positiivista stressiä koettiin jokaisella osastolla hyvinkin tasaisesti, eikä keskiarvoissa ollut mainittavia eroavaisuuksia (kuva 1).



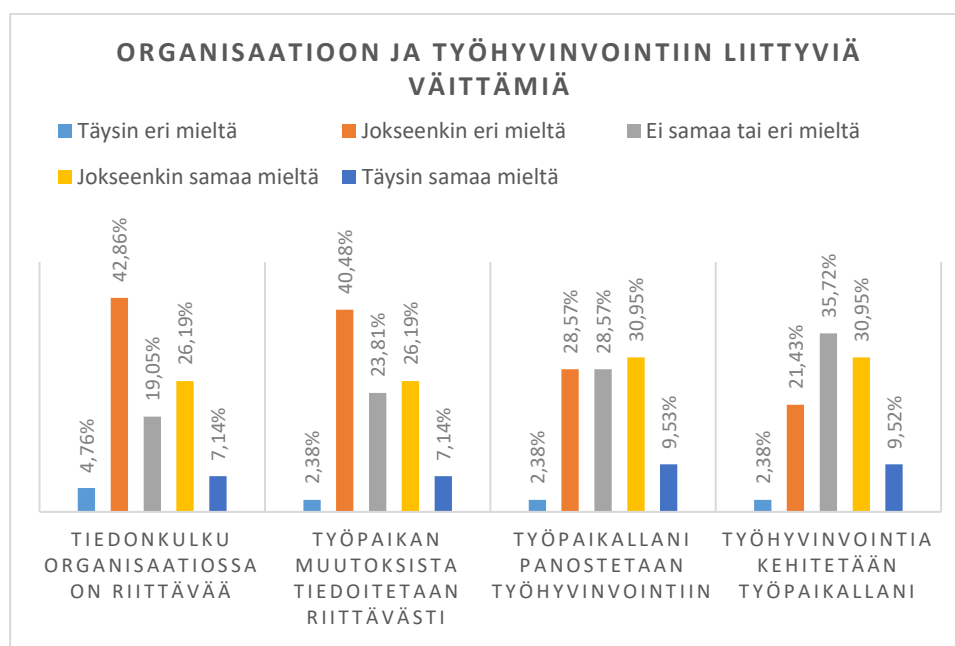
Kuva 1. Stressiin liittyvien väittämien vastauksien jakauma

Organisaatioon ja työhyvinvointiin liittyvissä väittämissä vastaajista (n=42) kahdeksantoista oli jokseenkin eri mieltä, että organisaation tiedonkulku on riittävää. Yksitoista vastaajaa oli puolestaan jokseenkin samaa mieltä, että tiedonkulku organisaatiossa on riittävää. Kahdeksan vastaajaa ei ollut samaa tai eri mieltä tiedonkulun olevan riittävää. Kaksi vastaajaa oli täysin eri mieltä ja kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä, että tiedonkulku on riittävää.

Kyselyyn vastanneista (n=42) seitsemäntoista oli jokseenkin eri mieltä, että työpaikan muutoksista tiedotetaan riittävästi. Jokseenkin samaa mieltä oli yksitoista vastaajaa, kymmenen vastaajaa ei samaa tai eri mieltä, että työpaikan muutoksista tiedotetaan riittävästi. Yksi vastaaja oli täysin eri mieltä ja kolme vastaajaa täysin samaa mieltä.

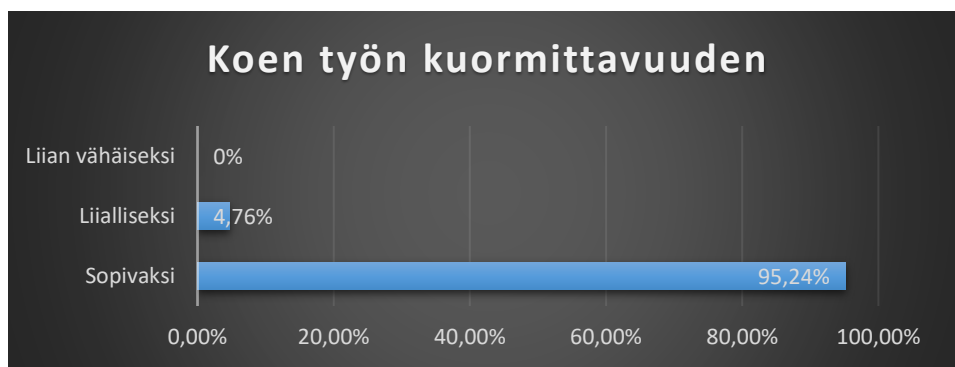
Vastaajista kolmetoista oli jokseenkin samaa mieltä, että työpaikalla panostetaan työhyvinvointiin, kaksitoista vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä. Kaksitoista vastaajaa ei ollut samaa tai eri mieltä työpaikan panostuksesta työhyvinvointiin, neljä vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja yksi täysin eri mieltä.

Viisitoista vastaajaa ei ollut samaa tai eri mieltä väittämään, että työpaikalla kehitetään työhyvinvointia, kolmetoista vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä, että työhyvinvointia kehitetään. Yhdeksän vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä, neljä täysin samaa mieltä ja yksi täysin eri mieltä, että työhyvinvointia kehitetään työpäikällä.



Kuva 2. Organisaatioon ja työhyvinvointiin liittyvien väittämien vastauksien jakauma

Viimeisellä kysymyksellä selvitettiin työntekijöiden kokemusta työn kuormittavuudesta. Vastaajista neljäkymmentä oli sitä mieltä, että kuormitus on sopivaa työpaikalla ja vain kaksi vastaajaa koki kuormituksen liialliseksi. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että kuormitus olisi liian vähäistä.



Kuva 3. Työn kuormittavuuden jakauma

Organisaation tiedon kulkuun sekä muutoksissa tiedottamiseen liittyvissä väittämissä vakauttavilla osastoilla (Steissi, Polku, Parkki, Etappi) koettiin huomommaksi, kuin pysäytys osastoilla. Tiedonkulku organisaatiossa on riittävää väittämässä, vakauttavien osastojen vastaajista (n=22) kaksitoista oli jokseenkin eri mieltä, kuin vastaavasti pysäytys osastojen vastauksissa (n=20) kuusi oli tätä mieltä.

Työpaikalla tapahtuvista muutoksista tiedottamisessa oli myös hajontaa. Työpaikan muutoksista tiedotetaan riittävästi, väittämissä vakauttavien osastojen vastaajista yksitoista oli jokseenkin eri mieltä, kun taas pysäytys osastojen vastaajista kuusi oli tätä mieltä.

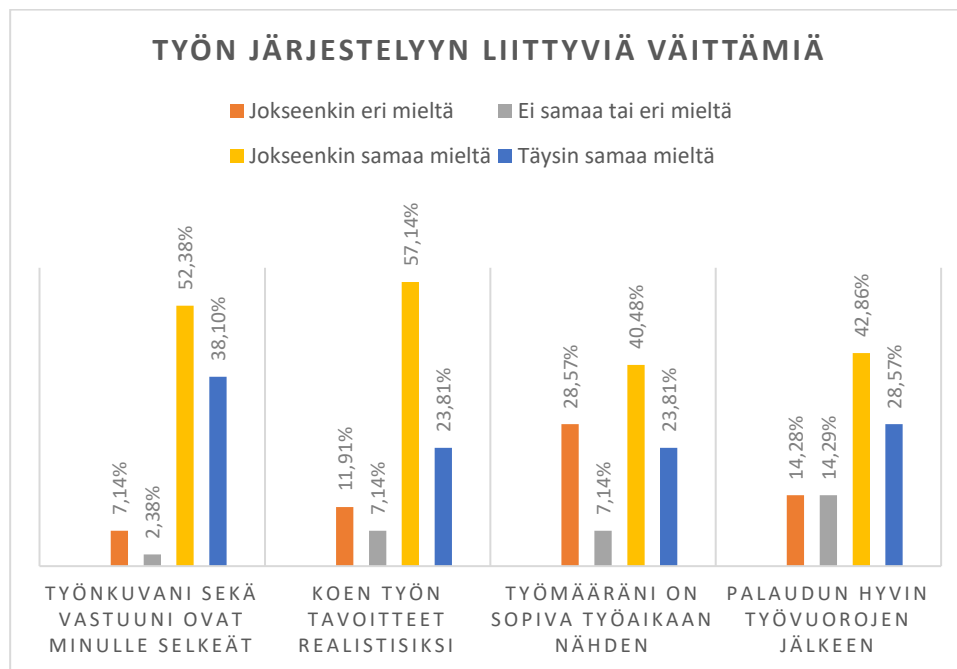
5.2 Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät

Kyselyssä kaksi kysymystä oli suunnattu suoraan työn järjestelyyn liittyviin kuormitustekijöihin. Kyselyyn vastanneista (N=42) kaksikymmentäkaksi olivat jokseenkin samaa mieltä, että työnkuva sekä vastuut ovat selkeitä. Vastanneista kuusitoista oli tähän kysymykseen täysin samaa mieltä. Vastanneista vain kolme oli jokseenkin erimieltä, että työnkuva sekä vastuut ovat selkeitä. Työntavoitteiden realistisuudesta kaksikymmentäneljä oli jokseenkin samaa mieltä ja kymmenen vastanneista oli täysin samaa mieltä. Vastaajista viisi olivat jokseenkin eri mieltä, että työn tavoitteet olisivat realistisia.

Selvitettäessä työmäärään suhdetta työaikaan oli selvästi enemmän hajontaa (kuva 4). Vastaajista seitsemäntoista oli jokseenkin samaa mieltä, että työmäärä on sopiva työaikaan nähden. Kymmenen vastaajista tunsu työmäärän

sopivaksi työaikaan nähden. Kaksitoista vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä siitä, että työ määrä olisi sopiva työaikaan nähden.

Työssä palautumisessa vastauksissa oli myös hajaantuvuutta, mutta yli puolet tunsivat palautuvansa hyvin työvuorojen jälkeen (kuva 4). Vastaajista kahdeksantoista oli jokseenkin samaa mieltä, että palautuminen työpäivän jälkeen onnistuu. Kaksitoista vastaajaa oli täysin samaa mieltä, että työvuorojen jälkeen palautuminen on hyvää. Kuusi vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä, että palautuminen onnistuu työvuoron jälkeen, yksikään vastaaja ei ollut täysin eri mieltä, että palautuisi hyvin työvuorojen jälkeen.



Kuva 4. Työn järjestelyyn liittyvien väittämien vastausten jakauma prosentteina

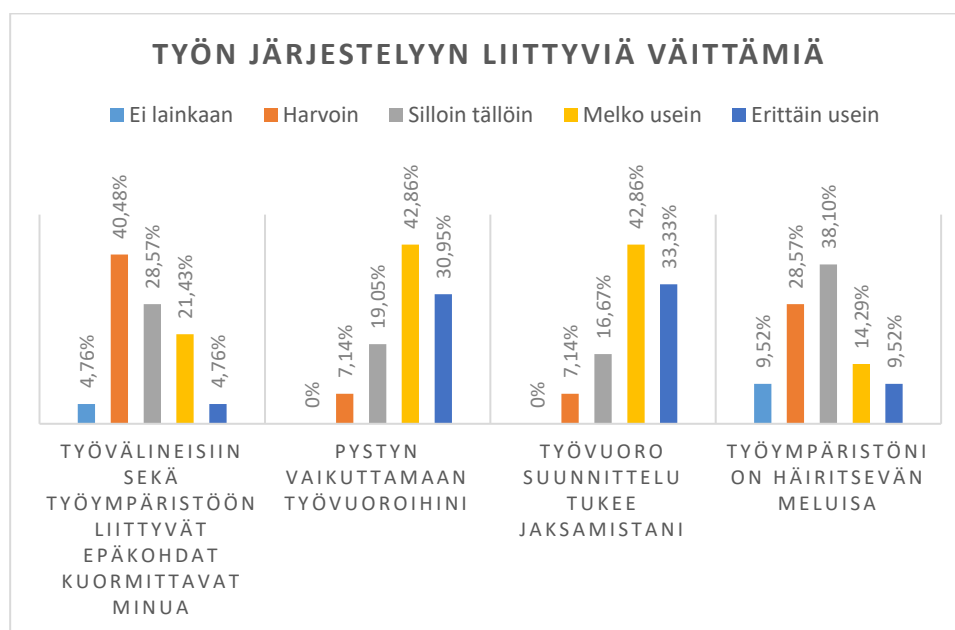
Työvälineisiin sekä työympäristöön liittyvät epäkohdat kuormittavat työtä vastanneiden (N=42) mukaan seitsemäätoista vastaajaa harvoin. Vastaajista kaksitoista tuntee työvälineiden ja työympäristön kuormittavan silloin tällöin, yhdeksää vastaajaa melko usein. Kaksi vastaajaa tuntee näiden asioiden kuormittavan erittäin usein ja kaksi vastaajaa ei tunne lainkaan näistä kuormitusta.

Vastaajista kahdeksantoista tunsu, että he pystyvät vaikuttamaan työvuoroihinsa melko usein, kolmetoista vastaajaa tunsu pystyvänsä vaikuttamaan työvuoroihinsa erittäin usein. Työvuorojen vaikuttamisen mahdollisuuden tunsu

harvaksi kolme vastaajaa. Kahdeksan vastaajaa tunsi, että pystyvät työvuoroihin vaikuttamaan silloin tällöin.

Työvuoro suunnittelun miellettiin tukevan jaksamista hyvin. Vastaajista neljätoista vastaaja mielsivät tämän tukevan heidän jaksamistaan erittäin usein, kahdeksantoista vastaajan mielestä suunnittelu tukee jaksamista melko usein. Seitsemän vastaajan mukaan suunnittelu tukee jaksamista silloin tällöin ja kolmen vastaajan mukaan harvoin.

Työympäristö koettiin häiritseväksi meluisaksi silloin tällöin kuudentoista vastaajan mielestä. Harvoin työympäristö koettiin häiritsevän meluisaksi kahden toista vastaajan mukaan. Meluisuus koettiin häiritseväksi erittäin usein neljän vastaajan mukaan. Kuusi vastaajaa koki tämä melko usein häiritseväksi. Neljä vastaajaa ei kokenut työympäristö ollenkaan häiritseväksi.



Kuva 5. Työn järjestelyyn liittyvien väittämien vastauksien jakauma prosentteina

Verratessa työn järjestelyyn liittyviä kuormitustekijöiden eroavaisuuksia pysäytys osastojen (Stoppi, Reitti, Pysäkki) ja vakauttavien osastojen (Steissi, Polku, Parkki, Etappi) välillä, vastaukset olivat suurimmalta osin samankaltaisia ja kuormitustekijät samoja. Eroavaisuutta tuli eniten kysymyksessä, jossa selvitettiin työmäärään sopivuutta työaikaan. Tässä kohdassa vakauttavalla osastolla vastaajista (n=22) yhdeksän vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä, että

työmäärä on sopiva työaikaan nähden, pysäytysosastoilla (n=20) näin tunti kolme vastaajaa.

Työnkuvan sekä vastuiden selkeydessä Pysäkkiosaston vastaukset poikkesivat muiden osastojen vastauksissa, Pysäkkiosaston keskiarvo oli 3,63, kaikkien osastojen keskiarvo 4,21. Työn tavoitteiden realistisuudessa keskiarvojen hajontaa oli osastojen välillä jonkin verran, Etappiosaston keskiarvo oli 3,33, joka oli pienin keskiarvo, suurin oli Steissiosastolla 4,38. Työnmäärässä työaikaan nähden oli myös selkeitä eroja osastojen välillä, Etappiosaston vastauksien keskiarvo oli 2,67, kun vastaavasti Reittiosaston keskiarvo oli 4,17. Työvuoroista palautuminen oli jokaisella osastolla hyvällä tasolla, eikä näissä ollut suuria eroavaisuuksia osastojen välillä.

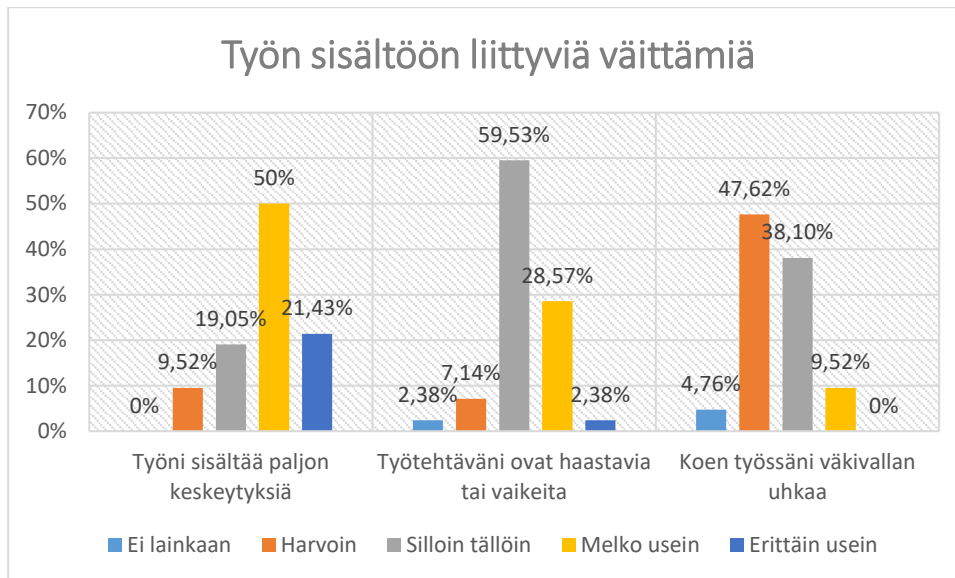
5.3 Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Kyselyyn vastanneista (n=42) kaksikymmentäyksi tunti työssä keskeytyksiä melko usein, kun taas vastanneista yhdeksän tunti keskeytyksiä usein. Nämä kaksi vaihtoehtoa oli selvästi eniten edustettuina tutkimuksessa, yksikään vastaajista ei ollut sitä mieltä, ettei työ sisällä ollenkaan keskeytyksiä.

Työn haastavuutta selvitettäessä, kaksikymmentäviisi vastaaja tunti työnsä haastavaksi tai vaikeaksi silloin tällöin ja kaksitoista vastaaja melko usein.

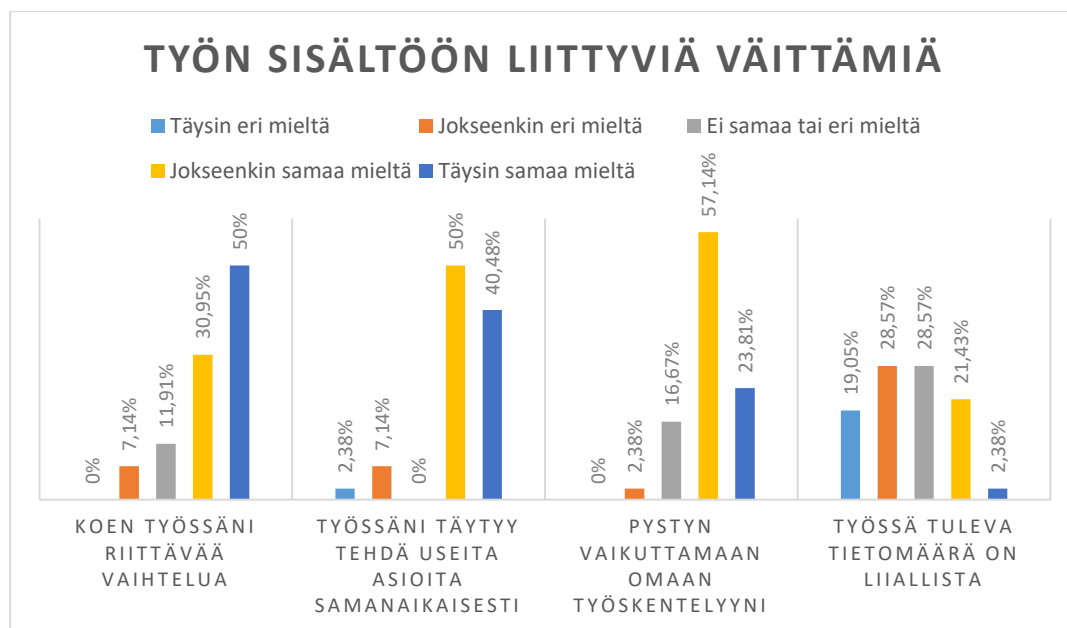
Yksi vastaajista ei tuntenut työtä lainkaan haastavaksi ja yksi työn haastavaksi erittäin usein.

Väkivallan uhkaa koettiin harvoin kahdenkymmenen vastaajan mukaan, kuusi toista vastaajaa tunti väkivallan uhkaa silloin tällöin. Kukaan vastaajista ei tuntenut väkivallan uhkaa erittäin usein työssään.



Kuva 6. Työn sisältöön liittyvien väittämien vastaksien jakauma

Työn vaihtelevuuden selvittämisessä tuli ilmi, että puolet vastaavista olivat samaa mieltä, että työ sisältää riittävästi vaihtelua, jokseenkin samaa mieltä oli kolmesta vastaajaa (Kuva 7). Työn riittävästä vaihtelevuudesta kolme vastaajaa jokseenkin eri mieltä. Vastaajista puolet eli kaksikymmentäyksi oli jokseenkin samaa mieltä, että työssä joutuu tekemään useita asioita samanaikaisesti ja seitsemäntoista vastaajaa oli täysin samaa mieltä. Yksi vastaajista oli täysin eri mieltä, että työssä täytyy tehdä useita asioita samanaikaisesti. Kaksikymmentäneljä vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä, että he pystyvät vaikuttamaan omaan työskentelyyn, vastaajista kymmenen oli täysin samaa mieltä. Työssä tulevaa tietomäärän liiallisuuden selvittämisessä oli selvästi hajontaa aikaisempia kysymyksiä enemmän, kaksitoista vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä. Yhdeksän vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä, että työssä tuleva tietomäärä on liiallista, yksi oli täysin samaa mieltä, kun taas kahdeksan vastaajaa oli täysin eri mieltä.



Kuva 7. Työn sisältöön liittyvien väittämien vastaus jakauma

Verratessa pysäytysosastojen (Reitti, Stoppi, Pysäkki) ja vakauttavien osastojen (Polku, Parkki, Steissi, Etappi) vastauksia työn sisältöön liittyvissä väittämässä vastaukset saman kaltaisia. Työn riittävän vaihtelun väittämässä oli selvästi enemmän hajontaa näiden välillä, jossa vakauttavalla osastolla koettiin työn vaihtelevuutta enemmän kuin pysäytysosastoilla, vaikka pysäytysosastoilla nuorien vaihtuvuus on suurempaa. Vakauttavien osastojen vastaajista (n=22) neljätolista vastaajaa oli täysin samaa mieltä, että työ sisältää riittävästi vaihtelua. Pysäytysosastojen vastaajista (n=20) seitsemän oli täysin samaa mieltä.

Osasto kohtaisessa vertailussa työn keskeytyksiä koettiin Reittiosastolla eniten. Muutoin vastaukset olivat hyvinkin samankaltaisia, eikä muut osastot nousseet esiin. Työtehtävien haastavuudessa Polku- ja Parkkiosastoilla työ koettiin haastavammaksi kuin muilla osastoilla. Väkivallan uhatta ei oikeastaan ollut hajontaa osastojen välillä, Etappiosastolla vastauksien keskiarvo oli 3, kun kaikkien osastojen kesken 2,52. Tämä osaltaan selittyy myös Etappiosaston vastaajien määrällä, koska sieltä sain vastauksia vain 3 kappaletta.

Työn riittävässä vaihtelussa myös Etappiosaston vastauksien keskiarvo poikkesi kaikkien osastojen keskiarvosta. Etappiosaston keskiarvo oli 3,67, kaikkien osastojen 4,24. Monien työtehtävien samanaikaisuudessa Etappiosaston vastauk-

sien keskiarvo oli selvästi poikkeava muista osastoista. Etappiosaston keskiarvo 2,67, kaikkien osastojen 4,19. Oman työskentelyn vaikuttamisessa ei vastauksissa noussut esiin osasto kohtaisesti eroavaisuuksia. Reittiosastolla vastaajat eivät koe, että työssä tulevan tiedon määrä olisi liiallista. Reittiosaston vastauksien keskiarvo oli 1,67, kun kaikkien osastojen keskiarvo oli 2,6.

5.4 Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijöitä selvitettiin työyhteisön tiedonkulkuun, työyhteisön tukeen, häirintään ja syrjintään sekä oman toimintaan liittyen työyhteisön hyvinvointiin liittyvillä väittämillä.

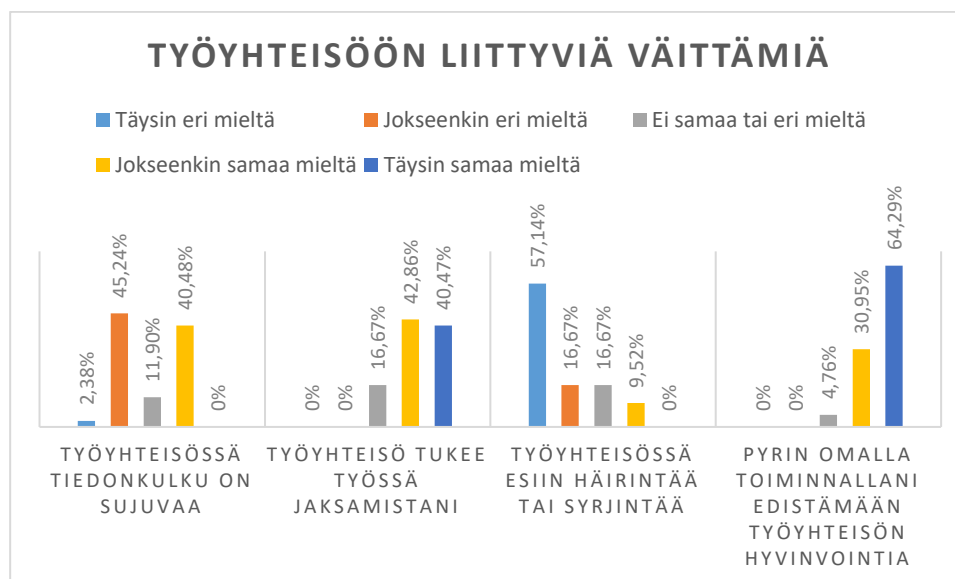
Kyselyyn vastanneista (N=42) seitsemäntoista oli jokseenkin samaa mieltä, että työyhteisön tiedonkulku on sujuvaa. Yhdeksäntoista vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä, että työyhteisön tiedonkulku on sujuvaa. Yksi vastaajista oli täysin eri mieltä, että työyhteisön tiedonkulku on sujuvaa.

Vastaajista kahdeksantoista oli jokseenkin samaa mieltä, että työyhteisö tukee heidän työssä jaksamistaan. Seitsemäntoista vastaajaa oli täysin samaa mieltä, että oma työyhteisö tukee heidän jaksamistaan. Seitsemän vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä tässä väittämässä. Vastaajista kukaan ei ollut jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että työyhteisö tukee työssä jaksamista.

Vastanneista kaksikymmentäneljä oli täysin eri mieltä, että työyhteisössä esiintyisi häirintää tai syrjintää. Seitsemän vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä. Vastaajista neljä oli jokseenkin samaa mieltä, seitsemän ei ollut eri eikä samaa mieltä. Täysin samaa mieltä ei ollut kukaan vastanneista liittyen häirintään ja syrjintään. Viisi vastaajaa on kokenut työssään häirintää ja syrjintää työpaikalla. Kolmekymmentäseitsemän vastaajaa ei ole kokenut syrjintää tai häirintää työssään.

Kaksikymmentäneljä vastaajaa oli täysin samaa mieltä, että he pyrkivät edistämään omalla toiminnallaan työyhteisön hyvinvointia. Kolmetoista vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä ja kaksi ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämään

liittyen. Kukaan vastaajista ei ollut jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä pyrkimyksestä omalla toiminnalla edistämään hyvinvointia työyhteisössä.



Kuva 8. Työyhteisöön liittyvien väittämien vastauksien jakauma

Kyselyssä selvitettiin myös kuin moni vastaajista on kokenut häirintää tai syrjintää työpaikalla. Vastaajista (n=42) kolmekymmentäseitsemän ei ollut kohdannut syrjintää tai häirintää, viisi vastaajaa oli kohdannut tätä.

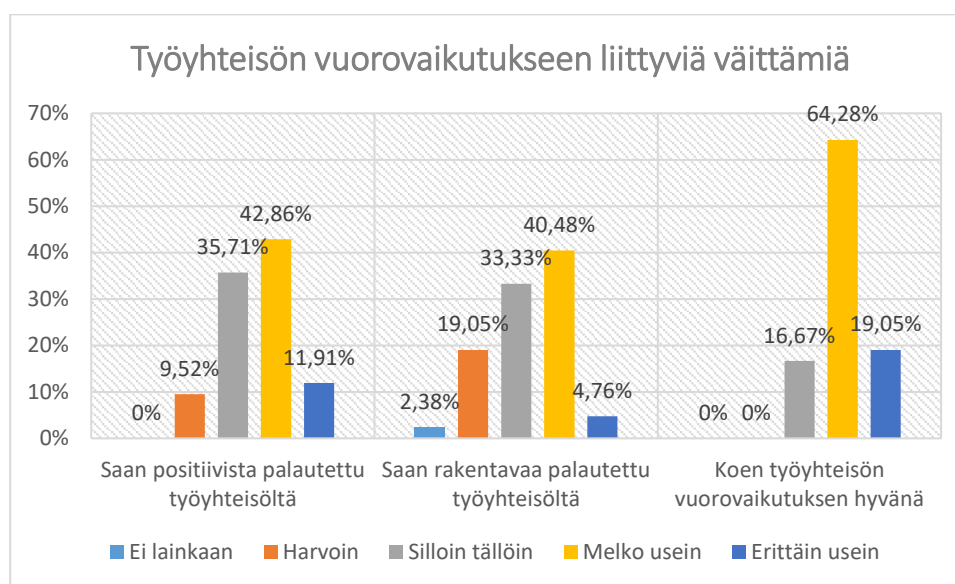


Kuva 9. Häirintää tai syrjintää kokemisen vastauksien jakauma prosentteina

Kyselyyn vastanneista (n=42) kahdeksantoista vastaajaa tunsivat saavansa melko usein positiivista palautetta työyhteisöltään. Viisitoista vastaajaa saa positiivista palautetta silloin tällöin, neljä vastaajaa harvoin. Viisi vastaajaa tunsivat, että saavat erittäin usein positiivista palautetta. Vastaajista kaikki siis tunsivat saavansa positiivista palautetta, osa tunsivat saavan tätä useammin kuin toiset.

Rakentavaa palautetta työyhteisöltä annettiin melko usein seitsemäntoista vastaajan mukaan, neljätoista vastaajaa silloin tällöin. Kahdeksan vastaaja tunsi saavansa rakentavaa palautetta harvoin, yksi ei tuntenut lainkaan saavansa rakentavaa palautetta ja kaksi vastaajaa erittäin usein.

Työyhteisön vuorovaikutus koettiin melko usein hyvänä kahdenkymmenen seitsemän vastaajan mukaan. Kahdeksan vastaaja tunsi erittäin usein työyhteisön vuorovaikutuksen hyvänä, seitsemän vastaajaa tunsi silloin tällöin vuorovaikutuksen hyvänä.



Kuva 10. Työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä väittämiä

Osastojen välisessä vertailussa työyhteisön tiedonkulussa oli selvästi enemmän hajontaa. Polkuosaston vastaajien keskiarvo oli 2,00, vastaavasti taas Reittiosaston keskiarvo oli 4, kaikkien osastojen keskiarvo oli 2,9. Työyhteisön työssä jaksamisen tukemisessa oli myös pieniä heittoja kahden osaston välillä (Polku ja Pysäkki), joiden vastauksien keskiarvo jäi selvästi alla verrattuna kaikkien osastojen keskiarvoon. Polkuosaston keskiarvo oli 3,5 ja Pysäkki-osaston 3,75, kaikkien osastojen keskiarvo oli 4,24. Kolmella osastolle oltiin jokseenkin samaa mieltä, että työyhteisössä esiintyy häirintää tai syrjintää, joka vaikutti myös näiden osastojen vastauksien keskiarvoon.

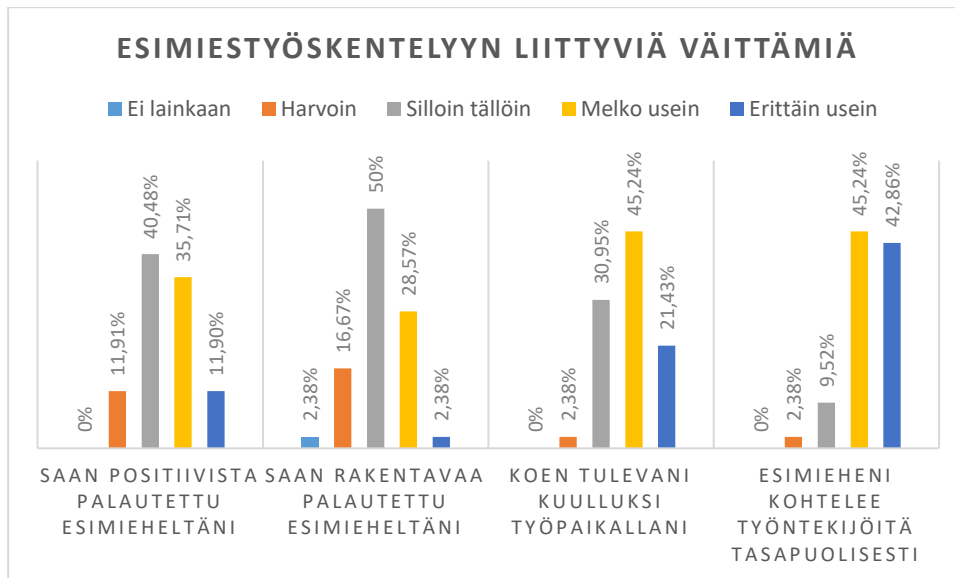
Jokaisella osastolla työntekijät pyrkivät omalla toiminnallaan edistämään työyhteisön hyvinvointia, eikä näiden vastauksien keskiarvoissa ollut suuria eroavaisuuksia. Työyhteisöissä saatiin hyvin positiivista palautetta toisilta ja näissä

keskiarvot olivat hyvinkin tasaisia. Steissiosasto erottui selvästi, jossa positii-
vistä palautetta vastaajien mukaan saatiin eniten. Steissiosaston keskiarvo oli
4,38, kun kaikkien osastojen keskiarvo oli 3,57. Rakentavan palautteen saami-
sessa Steissiosasto erottui, keskiarvo oli 3,88, kaikkien osastojen keskiarvo
3,26. Työyhteisön vuorovaikutus koettiin hyvänä monella osastolla, alle kes-
kiarvon jäivät Stoppi (3,5) sekä Polku (3,67) osasto, kaikkien osastojen kes-
kiarvo 4,02.

Kyselyssä selvitettiin myös esimiestyöskentelyn vaikutusta psykososiaaliseen
kuormitukseen. Kyselyyn vastanneista (n=42) seitsemäntoista sai esimieheltään
positiivista palautetta silloin tällöin, viisitoista vastaaja melko usein. Viisi
vastaajaa sai positiivista palautetta esimieheltään usein ja viisi vain harvoin.
Rakentavaa palautetta esimieheltä sai kyselyn mukaan silloin tällöin kaksi-
kymmentä yksi vastaajaa. Kaksitoista vastaajaa sai melko usein rakentavaa
palautetta, seitsemän vastaajaa harvoin. Yksi vastaaja ei saanut lainkaan ra-
kentavaa palautetta ja yksi sai erittäin usein.

Vastaajista yhdeksäntoista tunsi melko usein tulevansa kuulluksi työpaikal-
laan, kolmetoista silloin tällöin. Yhdeksän vastaajaa tunsi tulevansa kuulluksi
erittäin usein, yksi vastaaja koki kuulluksi vain harvoin.

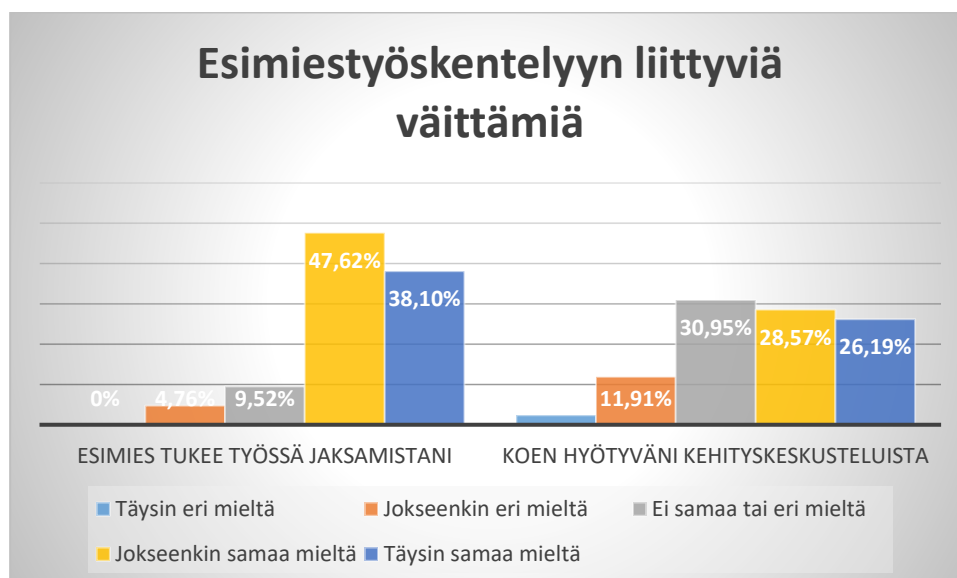
Yhdeksäntoista vastaajaa tunsi esimiehen kohtelevan työntekijöitä tasapuoli-
sesti melko usein, kahdeksantoista vastaajaa erittäin usein. Yksi vastaajista
tunsi harvoin esimiehen kohtelevan työntekijöitä tasapuolisesti, neljä vastaa-
jaa tunsi silloin tällöin tasapuolista kohtelua esimieheltä.



Kuva 11. Esimiestyöskentelyyn liittyvien väittämien vastaus jakauma

Kyselyyn vastanneista (n=42) kaksikymmentä oli jokseenkin samaa mieltä, että esimies tukee heidän työssä jaksamistaan, kuusitoista vastaajaa oli täysin samaa mieltä. Kaksi vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä ja neljä vastaajaa ei ollut samaa tai eri mieltä.

Vastaajista kolmetoista ei ollut samaa tai eri mieltä siitä, että kehityskeskustelut hyödyntäisivät heitä. Yksitoista oli täysin samaa mieltä, että kehityskeskustelut hyödyntävät heitä, kaksitoista vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä. Yksi vastaajista oli täysin eri mieltä, että kehityskeskusteluista olisi hyötyä. Viisi vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä kehityskeskustelujen hyödyllisyydestä.



Kuva 12. Esimiestyöskentelyyn liittyvien väittämien vastauksien jakauma

Työyhteisöön liittyvissä väittämissä pysäytysosastojen (Reitti, Stoppi, Pysäkki) ja vakauttavien osastojen (Steissi, Polku, Parkki, Etappi) välillä selkeää eroa oli tiedon kulkemisen sujuvuudessa. Vakauttavien osastojen vastauksissa kolmetoista vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä, että tiedon kulku on sujuvaa. Vastaavasti pysäytys osastojen vastaajista kuusi oli tätä mieltä.

Esimiestyöskentelyyn liittyvissä väittämissä eroavaisuudet olivat hyvinkin vähäisiä, eikä näissä väittämissä ollut suurta hajontaa.

6 POHDINTAA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Saviston kodin psykososiaalisia kuormitustekijöitä työntekijöiden näkökulmasta. Päättökysymyksenä oli psykososiaaliset kuormitustekijät ja tarkentavina kysymyksinä oli työn sisältöön vaikuttavat kuormitustekijät, työn järjestelyyn vaikuttavat kuormitustekijät sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen vaikuttavat kuormitustekijät. Kysely toteutettiin internetkyselynä käyttäen Webropol-ohjelmaa. Kyselyyn vastasi neljäkymmentäkaksi työntekijää kuudenkymmenen kahdeksan työntekijästä, joten vastausprosentti oli hyvä. Vastauksien saaminen oli haastavaa, osaltaan tutkimuksen ajankohdan takia. Tutkimus osui juuri kesälomien ajalle. Tämän huomioin kuitenkin tutkimuksessa ja vastausaikaa annoin alussa kaksi kuukautta, mutta vastauksien vähyyden takia jatkoin vastausaikaa vielä kahdella viikolla.

Kyselyn lähetin osastojen vastaaville ohjaajille, jotka välittivät kyselyn työntekijöille sähköpostiin. Vastauksien vähyyden takia, lähetin kyselyn uudelleen osastojen vastaaville kaksi viikkoa ennen kyselyn päättymistä, jotta vastausprosentti nousisi. Muistutin myös osastojen vastaavia ohjaajia kahteen otteeseen, että toivoisin vastauksia tutkimukseeni. Ensimmäisen kyselyn päättymisajankohdan täytyessä vastauksia oli vasta 23, jonka takia pidensin vastausaikaa ja muistutin asiasta puhelimitse vastaavia ohjaajia, viimeisen kahden viikon aikana sainkin lisää vastauksia, joka johdosta vastausmäärä nousi 42.

Työskentely päihteillä oireilevien nuorien kanssa kuormittaa psykososiaalisesti enemmän kuin fyysisesti, minkä takia näiden asioiden tutkiminen sekä epäkohtien selvittäminen on tärkeää työntekijöiden jaksavuuden sekä työnlaadun kannalta. Työskentely nuorten ja heidän haasteiden kanssa on kuormittavaa, jolloin organisaation on hyvä pyrkiä minimoimaan työn sisältöön, järjestelyyn sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormittavat tekijät. Tärkeää on myös kiinnittää huomiota työntekijöiden jaksamiseen sekä esimiestyöskentelyyn, joiden epäkohtia myös pyrittiin nostamaan esiin tutkimuksessa.

Tutkimuksen alussa tuli esiin seikka, mitä ei tutkimuksessa lähdetty tutkimaan, mutta vaikuttaa kuitenkin psykososiaaliseen kuormitukseen. Tämä oli työkokemuksen määrä niin lastensuojelussa kuin Saviston kodissa. Vastaajien työkokemus lastensuojelussa vaihteli alle 2 vuodesta yli 10 vuoteen, vastauksien perusteella 40 % on työskennellyt lastensuojelussa alle kaksi vuotta. Työkokemus Saviston kodissa alle kaksi vuotta oli 50 %. Tämä on osaltaan kuormitusta aiheuttava tekijä, koska lastensuojelu itsessään on kuormittavaa ja Saviston kodin tarjoa päihdekuntoutus vielä tuo oman lisähaasteen työhön. Pitempi työkokemus koko työyhteisöllä vaikuttaa yksilön jaksamiseen sekä kuormittuminen tapahtuu tasaisemmin, uudemmat työntekijät kuormittavat pidempää olleita työntekijöitä tahtomattaan.

Työn sisältöön liittyvistä kuormitustekijöistä tuli esiin, että työssä on paljon keskeytyksiä, jotka vaikuttavat työntekijöiden työn tekemiseen. Työssä koettiin myös haastavia tai vaikeita työtehtäviä jonkin verran. Työ sisältää myös selvästi väkivallan uhkaa, vaikka enemmistä kyselyyn vastanneista koki tätä vain harvoin. Työssä koettiin vaihtelua riittävästi, joka osaltaan auttaa työssä jaksamisessa sekä työn mielenkiinnon ylläpitämisessä. Kuormittavana tekijä nousi esiin monen asian tekeminen samaan aikaan, jolloin helposti asioiden loppuun tekeminen tulee haasteellisemmaksi. Kyselyssä tuli esiin, että työntekijät voivat vaikuttaa omaan työhönsä, joka lisää työntekijän hallinnantunnetta. Tämä auttaa työntekijöitä työn tekemisessä sekä stressin säätelyssä. Työssä tulevan tiedon määrä jakautui hyvin paljon, osa vastaajista koki tätä tulevan jokseenkin paljon, kun taas osa vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja selvästi koki, että työssä tuleva tiedon määrä ei ole liiallista.

Työn järjestelyyn liittyvissä kysymyksissä tuli esiin, että työntekijöiden työnkuva sekä vastuut olivat hyvinkin selkeitä ja tämä näkyi vastauksien jakautumisessa. Työn tavoitteiden realistisuus oli myös hyvää kyselyssä, vastaajista yli 80 % oli jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, että työn tavoitteet olivat realistisia. Työmäärän koettiin olevan myös sopivaa työaikaan nähden, vaikka tässä oli hieman jo hajontaa ja osa tunsu, ettei tämä ole sopivaa. Vastaajista kolmekymmentä oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä, että he palaavat työvuorojen jälkeen hyvin.

Työvälineisiin sekä työympäristössä esiintyvät epäkohdat kuormittivat pääosaa vastanneista ainakin jollakin tasolla, silloin tällöin ja melko usein vastauksia tuli puolelta vastaajista. Työvuoroihin pystytään Saviston kodissa vaikuttamaan erityisen hyvin, yhteensä yli 73 % prosenttia vastaajista koki voivansa vaikuttamaan työvuoroihinsa melko usein tai erittäin usein. Työvuorojen suunnittelu on myös erittäin hyvää, 76 % vastaajista koki työvuoro suunnittelun tukevan heidän työssä jaksamistaan melko usein tai erittäin usein. Työympäristön meluisuutta koettiin laajalla rintamalla, eniten vastauksia 38 % koki työympäristön häiritsevän meluisaksi silloin tällöin.

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvissä väittämässä, yhdellä osa-alueella on selkeästi eniten haasteita, joka lisää kuormittavuutta. Työyhteisön tiedonkulku on sujuvaa, 45 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä, toisaalta taas jokseenkin samaa mieltä oli 40 % vastaajista. Tässä kysymyksessä selvästi nousi esiin osastojen toimivuus. Polku osastolla kuten myös etappi osastolla jokainen vastaaja oli jokseenkin eri mieltä, kun taas reitti osastolla jokainen vastaaja oli jokseenkin samaa mieltä. Muilla osastoilla vastaukset olivat hajanaisempia. Erittäin hyvää tutkimuksen mukaan oli työyhteisössä esiintyvä tukeminen työssä jaksamisessa, yhteensä 83 % vastaajista jokseenkin tai täysin samaa mieltä tästä väittämästä.

Työyhteisöissä esiintyi myös syrjintää tai häirintää, vaikkakin tämä oli vähäistä. Vastaajista (n=42) viisi oli kohdannut häirintää tai syrjintää työpaikallaan, johon työnantajan on hyvä kiinnittää huomiota sekä puuttua tarvittavalla vakavuudella. Tärkeää olisi, ettei työpaikoilla esiintyisi häirintää tai syrjintää ollenkaan, koska tämä kuormittaa työntekijää suuresti. Työyhteisöissä melkein

kaikki vastaajista pyrkii omalla toiminnallaan edistämään työyhteisön hyvinvointia, vastaajista (n=42) neljäkymmentä oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä tässä väittämässä.

Positiivisen palautteen saaminen työyhteisöltä on selkeä vahvuus Saviston kodissa, jokainen vastaaja on saanut tätä ainakin joskus. Pääpaino vastauksissa oli melko usein tai silloin tällöin. Rakentavaa palautetta onnistutaan antamaan hyvin, eniten vastauksia 40 % vastaajista vastasi tähän melko usein. Työyhteisöjen vuorovaikutuksessa oli selvästi onnistuttu, vastaajista (n=42) kolmekymmentäviisi tunsivat vuorovaikutuksen olevan hyvää erittäin usein tai melko usein.

Stressin kokeminen työelämässä ei voi välttää ja tätä koetaan myös Saviston kodissa, kuitenkin liiallista stressiä osastoilla koettiin harvoin tai silloin tällöin 88 % prosenttia vastaajista. 40 % prosenttia vastaajista koki harvoin stressin vaikuttavan heidän jaksamiseensa negatiivisesti. Puolet vastaajista koki työssään positiivista stressiä. Stressiin liittyvissä väittämässä tuli ilmi, että Saviston kodin työntekijöillä on selkeästi hyviä työkaluja stressin hallintaan ja tämä näkyi vastauksissa.

Esimiestyöskentelyyn liittyvissä kysymyksissä tuli esiin, että esimieheltä saadaan vaihtelevasti positiivista palautetta, mutta jokainen vastanneista on tätä saanut. Eniten vastauksia oli silloin tällöin ja seuraavaksi melko usein. Selvästi esimiehet ymmärtävät positiivisen palautteen antamisen hyödyn työntekijän työssä jaksamisessa. Rakentavan palautteen saamisessa vastauksia tuli jokaisessa vaihtoehdossa, eniten rakentavaa palautetta vastaajista tulee silloin tällöin, mutta yksi kyselyyn vastanneista ei ollut saanut kertaakaan rakentavaa palautetta, yksi erittäin usein. Rakentavan palautteen hyödyt riippuvat paljon palautteen vastaanottajasta, osaako tämä ottaa palautteen oppimistapauksena, vai otettaanko palaute henkilökohtaisesti.

Tutkimuksessa selvisi, että työntekijöiden kokemus kuulluksi tulemisesta on hyvää, suurin osa vastaajista koki tulevansa kuulluksi melko usein, mikä on mielestäni hyvää työhyvinvoinnin sekä työssä jaksamisen näkökulmasta. Yksi vastaajista koki, että hän tulee kuulluksi vain harvoin työpaikallaan.

Esimiehen tasapuolinen kohtelu on todella hyvää vastaajien mukaan, 88 % vastaajista oli mieltä, että esimies kohtelee työntekijöitä puolisesti, joka erittäin usein tai melko usein. Yksi vastaajista koki harvoin tapapuolista kohtelua. Kyselyn vastauksista tulee hyvin esiin, että esimies tukee työssä jaksamisessa hyvin, kyselyyn vastanneista (n=42) kolmekymmentäkuusi oli sitä jokseenkin tai täysin samaa mieltä kyseisestä väittämästä. Kehityskeskustelujen hyödyllisyyden kokemisesta oli enemmän hajontaa, osa koki nämä hyödylliseksi, mutta suurin osa vastaajista ei ollut samaa tai eri mieltä väittämästä, että kehityskeskustelut hyödyttävät työssä.

Esimiestyöskentelyyn oltiin kuitenkin pääsääntöisesti tyytyväisiä ja hyvä huomata, että esimiehen ammatillisuus on hyvällä tasolla jokaisella osastolla. Esimiestyöskentelyssä polku osasto nousi esiin, että jokaisessa esimiestyöskentelyyn liittyvissä väittämissä heidän keskiarvonsa oli alle kaikkien osastojen keskiarvon, osassa vastauksissa keskiarvo oli reilusti alle kaikkein keskiarvon. Tämä viittaa siihen, ettei polku osastolla olla täysin tyytyväisiä esimiehen työskentelyyn ja tähän osastolla varmasti kaivattaisiin muutosta.

Organisaatioon ja työhyvinvointiin liittyvissä väittämissä tuli esiin, että tiedonkulkemisessa organisaation tasolla on haasteita eikä tätä koettu riittäväksi. Noin 43 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä, että tiedonkulku organisaatiossa on riittävää. Muutoksista tiedottamisessa oli myös vastaajien kesken kehittämistä, vastaajista 40 % oli jokseenkin eri mieltä, että muutoksista tiedotetaan riittävästi. Työhyvinvointiin panostamisessa vastauksien jakauma oli suurempaa, 31 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä, että työhyvinvointiin panostetaan riittävästi, 28,5 % oli jokseenkin eri mieltä tästä väittämästä. Saman tapainen vastausjakauma tuli väitteeseen, että työhyvinvointiin panostetaan Saviston kodissa.

Osastokohtaisessa vertailussa liittyen organisaation toimivuuteen sekä työhyvinvointiin liittyvissä väittämissä polku osaston vastaukset olivat alle keskiarvojen. Polkuosastolla ei olla vastauksien perustellaan tyytyväisiä työpaikan tiedottamiseen tai hyvinvoinnin panostukseen ja kehittämiseen. Etappiosastolla ei oltu tyytyväisiä organisaation tiedonkulkuun ja muutoksista tiedottamiseen,

mutta osastolla oltiin tyytyväisiä liittyen työhyvinvointiin. Muilla osastoilla oltiin tyytyväisiä tiedonkulkuun sekä työhyvinvointiin liittyvissä väittämässä.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Saviston kodin psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja tutkimuksessa tätä oli jaoteltu työn sisältöön vaikuttavat kuormitustekijät, työn järjestelyyn vaikuttavat kuormitustekijä sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen vaikuttavat kuormitustekijät. Tutkimuksessa selvitettiin myös työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, kuten stressin kokeminen sekä käsittely, organisaation toimivuutta sekä organisaation panostusta liittyen työhyvinvointiin. Tutkimus toi selkeästi vastauksia Saviston kodissa liittyviin kuormitustekijöihin, jolloin näihin pystytään puuttumaan ja tekemään parannuksia. Kyselyn kysymykset vastasivat opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin hyvin ja tutkimus vastasi näihin kysymyksiin riittävästi.

Aihe oli itselle hyvin mielenkiintoinen, koska tämä oli ensimmäinen Saviston kotiin tehty psykososiaaliseen kuormitustekijöihin liittyvä tutkimus. Tutkimus toi itselleni myös paljon näkökulmaa työntekijöiden kokemuksista psykososiaalisten kuormitustekijöiden saralla. Tutkimuksessa saatiin myös selville osastokohtaisia haasteita, joita pystytään tutkimuksen jälkeen lähteä parantamaan.

Jatkotutkimusaiheena oman tutkimukseni jälkeen olisi hyvä painottaa esimiestyöskentelyyn sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen, koska itse näen näiden asioiden olevan hyvinkin ratkaisevassa roolissa ainakin Saviston kodissa, jossa työ itsessään on rankkaa ja työntekijät kohtaavat rankkoja asioita nuorten kanssa työskenneltäessä. Työyhteisön toimivuus edes auttaa hyvin paljon työssä jaksamista, työn mielekkyyden kokemista, työn laadun parantamista ja yksilön kuormituksen vähentymisenä. Mielestäni kaikki eivät aina kiinnitä riittävästi huomiota, miten suurta roolia työyhteisön toimivuus näyttelee ja miten suuri vaikutus tällä on niin hyvässä kuin huonossa. Toimiva ja hyvin yhteistyötä tekevä työyhteisö pystyy kohtaamaan haasteita, mutta heidän toimintakykynsä ei näissä tilanteissa heikkene.

Opinnäytetyössä lähdettiin selvittämään Saviston kodin psykososiaalisia kuormitustekijöitä, koska näiden riittävä tunnistaminen sekä puuttuminen vaikuttaa

työntekijöiden jaksamiseen niin työssä kuin vapaa-ajalla. Kysely oli ensimmäinen laatuaan Saviston kodissa, tästä syystä tutkin koko Saviston kodin psykososiaalisia kuormitustekijöitä.

Sain opinnäytetyön hyvin vastauksia, jolloin pystyin saamaan kokonaisnäkemyistä Saviston kodissa ilmentyneisiin kuormitustekijöihin. Tutkimuksessa käy ilmi, että Saviston kodissa on hyvin onnistuttu jo lähtökohtaisesti poistamaan psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Vastauksissa ilmeni, että monessa asiassa liittyen psykososiaaliseen kuormitukseen, on Saviston kodissa pystytty vastaamaan ja toimimaan niin, ettei kuormitusta aiheudu. Suurin haaste liittyen psykososiaaliseen kuormitukseen Saviston kodissa on viestintään liittyvät haasteet niin osastokohtaisesti kuin organisaation tasolla, myös häirintää ja syrjintää on esiintynyt Saviston kodissa, johon on syytä kiinnittää huomiota. Haasteita oli myös työyhteisön sosiaalisessa toimivuudessa sekä esimiestyöskentelyssä, johon on myös hyvä kiinnittää huomiota.

LÄHTEET

Gordon, J. 2017. The power of positive leadership. Ney Jersey: Jon Wiley & Sons Inc. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9781119351979> [viitattu 5.5.2020].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat Oy.

Juuti, P & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-952-451-659-4> [viitattu 12.4.2020].

Järvinen, P. 2010. Onnistu esimiehenä. Helsinki: WSOYPro. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-951-0-37884-7> [viitattu 20.4.2020].

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas – näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Lindqvist A. Sijaistraumatisoitumisen ehkäisystä pähkinänkuoressa. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://asiakas.kotisivukone.com/files/ttkeskus.palvelee.fi/tiedostot/sijaistraumatisoitumisen_ehkaisyta_-_arja_lindqvist.pdf [viitattu 2.11.2020].

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum pro. Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#/kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#/kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b4) [viitattu 9.4.2020].

Mattila, L. & Pääkkönen, L. 2016. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. 2.Painos. Kerava: Painojussit Oy.

Niiranen V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johdaminen sosiaalialalle. Helsinki: Gaudeamus.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn – varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Ojanen, P & Tarkkonen, J. 2012. Psykososiaalinen kuormitus ja sen hallinta työssä. 2. painos. Kerava: Painojussit.

Pappinen, K., Laitila-Özkoc, L. & Kiviniemi, L. 2016. Kuuluuko? Kuuntelen! Työyhteisöviestinnällä työhyvinvointia. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 8. Saatavissa: <http://www.oamk.fi/epooki/index.php?clD=698> [viitattu 20.4.2020].

Psykososiaalinen kuormitus. s.a. Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus [viitattu 12.3.2020].

Saviston koti s.a. Saviston koti Oy. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.savistonkoti.fi/palvelut/paihdekuntoutus/> [viitattu 9.10.2020].

Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Työturvallisuuskeskus 2016. Helsinki: Otavan kirjapaino Oy.

Sosiaali- ja Terveysministeriö 2018. Työsuojeluvalvonnan ohjeita – Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta. PDF-Dokumentti. Saatavissa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Psykososiaalisen_tyokuormituksen_valvontaohje/ [viitattu 17.4.2020].

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Riskien arviointi työpaikalla-työkirja. PDF-Dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli.pdf [viitattu 17.4.2020].

- Suhonen, M., Lunkka, N. & Turkki, L. 2019. Yksilöstä työyhteisöksi. Teok-
sessa, Pietiläinen, V. & Syväjärvi, A (toim.) Johtamisen psykologiaa. Jyvä-
skylä: PS-Kustannus. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-952-451-935-9> [viitattu 11.4.2020].
- Surakka, T & Laine, N. 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tal-
linna: Uniprint. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-952-92-8976-9> [viitattu 5.5.2020].
- Traumaterapiakeskus s.a. Traumaterapiakeskus. WWW-dokumentti. Saata-
vissa: <https://www.traumaterapiakeskus.com/19> [viitattu 2.11.2020].
- Tutkimuseettinen tiedekunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen louk-
kausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf [viitattu 27.4.2020].
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2019a. Psykososiaalinen kuormitus.
WWW-dokumentti. Päivitetty 21.10.2019. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus> [viitattu 12.3.2020].
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019b. Mitkä ovat työn psykososiaaliset
kuormitustekijät? WWW-dokumentti. Päivitetty 21.10.2019. Saatavissa:
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>
[viitattu 11.3.2020].
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2019c. Tunnistaminen ja arviointi. WWW-
Dokumentti. Päivitetty 21.10.2019. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/arviointi> [viitattu 12.4.2020].
- Vilka, H. 2007. Tutki ja Mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. PDF-do-
kumentti. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 2.5.2020].
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Saatavissa:
<https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 9.10.2020].

Vuorotyö s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa:
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/> [viitattu 20.4.2020].

Kuva 1. Stressiin liittyvien väittämien vastauksien jakauma	21
Kuva 2. Organisaatioon ja työhyvinvointiin liittyvien väittämien vastauksien jakauma.....	22
Kuva 3. Työn kuormittavuuden jakauma	23
Kuva 4. Työn järjestelyyn liittyvien väittämien vastausten jakauma prosentteina.....	24
Kuva 5. Työn järjestelyyn liittyvien väittämien vastauksien jakauma prosentteina.....	25
Kuva 6. Työn sisältöön liittyvien väittämien vastauksien jakauma	27
Kuva 7. Työn sisältöön liittyvien väittämien vastaus jakauma	28
Kuva 8. Työyhteisöön liittyvien väittämien vastauksien jakauma.....	30
Kuva 9. Häirintää tai syrjintää kokemisen vastauksien jakauma prosentteina	30
Kuva 10. Työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä väittämiä	31
Kuva 11. Esimiestyöskentelyyn liittyvien väittämien vastaus jakauma	33
Kuva 12. Esimiestyöskentelyyn liittyvien väittämien vastauksien jakauma.....	33

Aikataulu

Idea opinnäytetyölle 1/2020

Ideapaperi hyväksyttiin 17.3.2020

Suunnitelma seminaari 26.5.2020

Kysely lähetettiin 2.7.2020

Vastausaika loppui 13.9.2020

Tutkimusaineiston analyysi 9/2020

Opinnäytetyö valmis 12/2020

Hyvä Saviston kodin työntekijä.

Olen sosionomiopiskelija Simo Miettinen Saviston kodin Reitti-osastolta. Opiskelen työn ohella Kaakkois-suomen ammattikorkeakoulussa Mikkelissä. Teen opinnäytetyöni yhteistyössä Saviston kodin kanssa.

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää Saviston kodin eri osastojen psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Tavoitteena on saada vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mitkä psykososiaaliset tekijät kuormittavat työntekijöitä Saviston kodin yksiköissä/osastoilla?

Kyselyssä psykososiaaliset kuormitustekijät ovat jaoteltu kolmeen tutkittavaan osa-alueeseen, jotka ovat:

- Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät?
- Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät?
- Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät?

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Saviston kodin psykososiaalisia kuormitustekijöitä koko organisaatiossa. Tutkimuksessa kuormitusta tarkastellaan myös yksikkö sekä osasto tasolla, jolloin organisaatio pystyy havaitsemaan sekä puuttumaan kuormitustekijöihin myös yksikkö/osasto kohtaisesti. Vastaaminen on vapaaehtoista ja tapahtuu nimettömästi. Vastauksista ei voi päätellä henkilöllisyyttäsi. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Vastaamiseen menee noin 5-10 minuuttia. Kysymykset ovat monivalintakysymyksiä, joihin voit valita sopivimman vastauksen valmiista vastausvaihtoehdoista. Vastausaikaa on 31.8.2020 asti.

Tutkimus valmistuu syksyllä 2020. Sen jälkeen opinnäytetyö on luettavissa Theseus julkaisuarkistossa.

Vastaan mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiin os. simo.miettinen@edu.xamk.fi

Kyselyn linkki: <https://link.webropolsurveys.com/S/0D1A9F01D5A882BA>

Suuri kiitos osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin: Opiskelija ja työtoveri Simo Miettinen

7.6.2020

Lastensuojeluyksikkö Saviston koti Oy

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa Xamkissa sosionomi(AMK)-tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Haen organisaatioltanne tutkimuslupaa opintoihini kuuluvan opinnäytetyön tekemiseksi.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia Saviston kodin työntekijöiden psykososiaalista kuormitusta. Tarkoitukseni on kerätä tutkimusaineisto Webropol-kyselyllä Kesä-elokuun aikana.

Pyydän tällä hakemuksella lupaa hyödyntää tutkimuskysymyksissä esiin tulleita vastauksia opinnäytetyöni raportoinnissa ja tulosten esittämisessä. Valmis opinnäytetyö julkaistaan valtakunnallisessa Theseustietokannassa, jossa raportti on vapaasti saatavilla.

Sitoudun noudattamaan hyviä tutkimuseettisiä periaatteita liittyen aineiston keräämiseen, säilyttämiseen ja salassapitosäännöksiin. Kerättävä aineisto on luottamuksellista. Henkilöitä ei mainita loppuraportissa omilla nimillään, ja mahdolliset suorat lainaukset tehdään tavalla, josta tutkittavaa ei voida välittömästi tunnistaa.

Osallistuminen aineistonkeruuseen on vapaaehtoista, ja osallistujat voivat halutessaan vetäytyä tutkimuksesta minä ajankohtana tahansa. Toivottavaa on, että mahdollisimman moni työntekijä vastaa kyselyyn, jolloin saadaan mahdollisimman luotettava tutkimus. Tutkimukseen vastaa vain työntekijät, esimies asemassa olevat henkilöt eivät vastaa kyselyyn.

Annan mielelläni opinnäytetyöstäni lisätietoja.

Simo-Pekka Miettinen, sosionomiopiskelija, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
puh. 044-2163710, Simo.miettinen@edu.xamk.fi

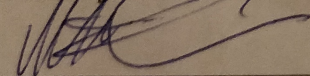
Opinnäytetyötäni ohjaa Elias Inkilä. Halutessanne voitte olla myös häneen yhteydessä työhön liittyvissä kysymyksissä Elias.Inkilä@savistonkoti.fi.

Tutkimusluvan myöntäminen

Annan Simo-Pekka Miettiselle luvan kerätä ja käyttää tutkimusmateriaalia yllä mainitulla kyselyllä.

3.7.2020 ROUVOLASSA

Paikka ja aika



NIKKO RANTALAINEN

Allekirjoitus ja nimen selvennys

Psykososiaalinen kuormitus

1. Osasto jossa työskentelen?

- Etappi Parkki Polku
 Stoppi Reitti Steissi
 Pysäkki

2. Työkokemukseni lastensuojelussa?

- Alle 2 vuotta
 2-5 vuotta
 6-10 vuotta
 Yli 10 vuotta

3. Työkokemus Saviston kodissa?

- Alle 2 vuotta
 2-5 vuotta
 6-10 vuotta
 Yli 10 vuotta

4. Seuraavat väittämät liittyvät työn sisältöön

	Ei lainkaan	Harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Erittäin usein
Työni sisältää paljon keskeytyksiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäväni ovat haastavia tai vaikeita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työssäni väkivallan uhkaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Työn sisältöön liittyvät väittämät

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa tai eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen työssäni riittävää vaihtelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäni täytyy tehdä useita asioita samanaikaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan omaan työskentelyyni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä tuleva tietomäärä on liiallista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Työn järjestelyyn liittyvät väittämät

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa tai eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työnkuvani sekä vastuuni ovat minulle selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työn tavoitteet realistisiksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmääräni on sopiva työaikaan nähden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaudun hyvin työvuorojen jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Seuraavat väittämät liittyvät työnjärjestelyihin

	Ei lainkaan	Harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Erittäin usein
Työvälineisiin sekä työympäristöön liittyvät epäkohdat kuormittavat minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan työvuoroihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuoro suunnittelu tukee jaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristöni on häiritsevän meluisa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Työyhteisöön liittyviä väittämiä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa tai eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työyhteisössä tiedonkulku on sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työyhteisö tukee työssä jaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä esiin häirintää tai syrjintää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin omalla toiminnallani edistämään työyhteisön hyvinvointia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Olen kokenut itse häirintää tai syrjintää työpaikalla?

- Kyllä
- En

10. Työyhteisön vuorovaikutus

	Ei lainkaan	Harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Erittäin usein
Saan positiivista palautettu työyhteisöltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan rakentavaa palautettu työyhteisöltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työyhteisön vuorovaikutuksen hyvänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Stressi ja sen hallinta

	Ei lainkaan	Harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Erittäin usein
Koen työssäni liiallista stressiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työstä aiheutuva stressin vaikuttaa jaksamiseeni negatiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työssäni positiivista stressiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Esimiestyöhön liittyviä väittämiä

	Ei lainkaan	Harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Erittäin usein
Saan positiivista palautettu esimieheltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan rakentavaa palautettu esimieheltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen tulevani kuulluksi työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Esimies työskentely

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa tai eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Esimies tukee työssä jaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies kohtelee työntekijöitä tasavertaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen hyötyväni kehityskeskusteluista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Organisaatioon ja työhyvinvointiin liittyviä väittämiä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa tai eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tiedonkulku organisaatiossa on riittävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan muutoksista tiedoitetaan riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani panostetaan työhyvinvointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointia kehitetään työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Koen työn kuormittavuuden itselleni

- Sopivaksi
- Liialliseksi
- Liian vähäiseksi