

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta
Sosiaalialan koulutusohjelma

Maarit Neuvonen & Arto Suikki

Lastensuojelulaitos Pallon työhyvinvointi
- Pallossa tsempataan ja tuetaan toisia

Opinnäytetyö 2015

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Käsitteenä työhyvinvointi	6
3	Lastensuojelulaitos Pallo Oy	12
3.1	Toimintaperiaate	14
3.2	Omahoitajuus Pallossa	19
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja toteutus.....	20
4.1	Tutkimuksen tarkoitus ja selvitystehtävät.....	20
4.2	Kohderyhmä.....	21
4.3	Aineiston keruu	21
4.4	Aineiston analysointi	21
4.5	Eettisyys ja luotettavuus	23
5	Työhyvinvointia tukevat ja laskevat tekijät	25
5.1	Työilmapiiri	25
5.2	Työn rakenne	29
5.3	Perustehtävä.....	31
5.4	Johtajuus.....	34
6	Kehittämissuhteet ja pohdinta	37
	Kuvat	42

Lähteet

Liitteet

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Kysymykset

Tiivistelmä

Maarit Neuvonen ja Arto Suikki

Lastensuojelulaitos Pallon työhyvinvointi -Pallossa tsemptään ja tuetaan toisia,
45 sivua, 2 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2015

Ohjaajat: yliopettaja Tuija Nummela, Saimaan ammattikorkeakoulu, palvelujohtaja Sari Airas, Pallo Oy

Opinnäytetyön tarkoituksena oli työhyvinvoinnin selvitys yksityisen lastensuojelulaitoksen Pallo Oy:n työntekijöiden kokemuksista, mitkä tekijät tukevat työssä jaksamista ja mitkä tekijät laskevat työssä jaksamista sekä löytää Palloon kehittämismahdollisuuksia työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli työhyvinvoinnin parantaminen Pallossa.

Pallo Oy:n toiveesta lähdettiin selvittämään työntekijöiden työhyvinvointia laadullisin menetelmin avointa teemakyselyä käyttäen. Kysely annettiin 14 työntekijälle ja vastauksia saatiin seitsemältä. Vastausprosentiksi tuli 50 %. Aineistoa analysoimme induktiivisella sisällönanalyysillä. Teemoiteltiin vastaukset neljään ryhmään: työilmapiiriin, työn rakenteeseen, perustehtävään ja johtajuuteen.

Keskeisimpinä tuloksina opinnäytetyössä esiin nousivat mm. kirjaaminen, kiire, yhteiset pelisäännöt, johtaminen, työn rakenne ja ilmapiiri niin tukevinakin laskevinakin tekijöinä työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tuloksista voivat hyötyä Pallon henkilökunnan lisäksi kaikki työhyvinvoinnista kiinnostuneet henkilöt.

Työhyvinvointiselvityksen kehittämisehdotuksiksi löytyi vastauksista mm. kiireen, kirjaamisen ja yhteiset pelisäännöt, joihin ehdotettiin kehittämismahdollisuuksia.

Asiasanat: työhyvinvointi, Pallo Oy, lastensuojelu

Abstract

Maarit Neuvonen and Arto Suikki

The Work Well-Being at Pallo Oy—Workers encourage and support each other at Pallo child welfare office, 45 pages, 2 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Degree Programme in Social Services

Bachelor's Thesis 2015

Instructors: Principal Lecturer Tuija Nummela, Saimaa University of Applied Sciences, Service Manager Sari Airas, Pallo Oy

The aim of this bachelor's thesis was to explore the employees' well-being at the private child welfare office Pallo Oy. The purpose was to ask staff members about the factors that affect their work well-being. Furthermore, one aim was to find different opportunities to develop the work well-being at Pallo.

The management at Pallo Oy wished that the work well-being of the employees could be studied and this was done using qualitative methods with an open theme inquiry. The inquiry was given to 14 employees, and we got answers from seven of them. The response rate was 50%. The material was analysed with inductive content analysis. By using the content analysis, the answers were themed into four groups: atmosphere at work, work structure, basic tasks and management.

The key findings in the bachelor's thesis were writing, rush, common rules, management, work organisation and atmosphere, both as supporting and reducing factors to well-being at work. The results of this bachelor's thesis benefit the staff at Pallo and everyone else who has an interest in well-being at work. The improvements that were suggested concerned rush, writing and common rules.

Keywords: Work well-being, Pallo Oy, child welfare

1 Johdanto

Opinnäytetyössä käsittelemme työhyvinvointia, joka kokonaisuudessaan on hyvin laaja käsite. Aiemmin ei ole juurikaan kiinnitetty huomiota työhyvinvointiin ja siihen, kuinka hyvin työssä sekä työyhteisössä voidaan. Työhyvinvointia ohjaavat monet lait, jotka ohjaavat ja velvoittavat työyhteisöä sekä yksilöä toimimaan lain mukaisesti.

Aihe on ajankohtainen, koska lastensuojelulaki (417/2007) on uudistunut ja työnkuva sitä kautta muuttunut. Uusi sosiaalihuoltolaki astui voimaan 1.4.2015, joten sen vaikutukset eivät vielä näy tässä tutkimuksessa. Sosiaalihuoltolaissa määritellään lapseksi alle 18-vuotias ja nuoreksi 18–24-vuotias, lastensuojelulaissa lapsi määritellään samoin, mutta nuoreksi luokitellaan 18–20-vuotias. Opinnäytetyössämme käytämme sanaa lapsi puhuttaessa alle 18-vuotiaasta ja yli 18-vuotiaasta käytämme sanaa nuori.

Ammatillisen kehittymisen kannalta opinnäytetyö kartoittaa Pallo Oy:n toimintaa, työnkuvaa ja lastensuojelutyön haasteita. Pallo Oy on laitossijoitusta tarjoava yksityinen palvelun tarjoaja ja tätä selvitystä tehtäessä siellä oli 14 lasta sijoituksessa, iältään 10–18 -vuotiaita sekä kolme nuorta jälkihuollon piirissä. Työhyvinvointi selvityksen tarkoituksena on saada tietoa siitä, mitkä tekijät tukevat työssä jaksamista ja mitkä tekijät laskevat työssä jaksamista. Työntekijältä työ vaatii jatkuvaa kehittymistä ja ajan hengessä mukana olemista. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on parantaa Pallon henkilökunnan työnhyvinvointia. Lastensuojelutyö on kuormittavaa suurten ihmissuhdemäärien, asiakkaiden hankalien tilanteiden, kuten esim. lasten laiminlyönnin takia, ja tämä herättää voimakkaita tunteita. Lastensuojelutyössä kannetaan huolta ammattitaitoisen henkilökunnan pulasta, tehtävien kasvun myötä ja ongelmien monimuotoutumisen puolesta sekä työntekijöiden eläköitymisen on ennakoitu pahentavan työntekijäpulaa. Opinnäytetyö on suunnattu ensisijaisesti Pallon henkilökunnalle sekä työhyvinvoinnista kiinnostuneille.

Koemme työhyvinvoinnin mielenkiintoiseksi, koska harvemmin sitä tulee mietittyä syvällisemmin. Tulevaisuudessa pyrimme tekemään lastensuojelutyötä ja työhyvinvoinnin selvitys lastensuojelutyön parissa tuntui siksi hyvin mielekkääl-

tä. Selvitämme kuinka lastensuojelutyö vaikuttaa työntekijöihin ja miten työolot vaikuttavat työssä jaksamiseen sekä työhyvinvointiin. Pallo halusi selvittää, millaisessa tilassa heidän työhyvinvointinsa on ja voisiko siihen löytyä kehittämismahdollisuuksia. Työhyvinvointi on tärkeää työssä jaksamisen kannalta ja panostus työhyvinvointiin riittävän hyvissä ajoin auttaa jaksamaan henkisesti raskaassa työssä. Työhyvinvoinnin selvityksellä saamme tietoa siitä, miten työntekijöihin vaikuttavat työssä kohdattavat erilaiset tekijät. Lapsi ja nuori saavat yksilöllisempää palvelua, kun työntekijät voivat paremmin.

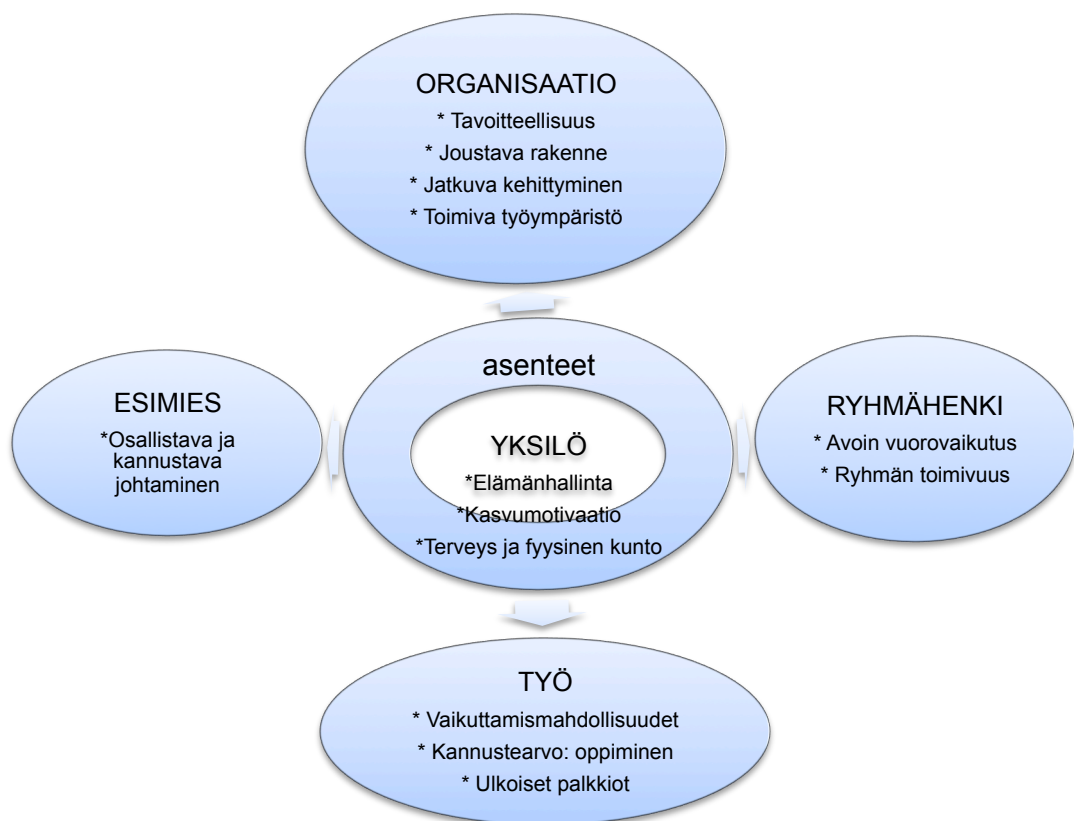
2 Käsitteenä työhyvinvointi

Sanana työhyvinvointi on suomalainen, eikä ulkomailla tunneta vastaavaa käsitettä (Mönkkönen & Roos 2010, 240). Hyvinvoinnissa on loppujen lopuksi kyse hyveistä. Hyvät tavat, kunnioita toista ihmistä, anna hyvää palautetta, älä juoruile, opi puhumaan ja antamaan rakentavaa palautetta toisille. Suomen kielessä ei puhuta enää hyveistä, vaan sen sijaan hyvinvoinnista ja elämisen laadusta. (Furman & Rubanovitsch 2014, 197–198.)

Työhyvinvointi on 2000-luvun alusta alkaen määritelty fyysiseksi työsuojeluksi, sosiaalisesti hyvinvoinniksi ja psyykkiseksi hyvinvoinniksi. Yksilön näkökulmasta fyysinen työsuojelu on fyysistä kuntoa, yksilön terveyttä ja jaksamista ylipääntänsä. Työpaikan näkökulmasta fyysinen työsuojelu on työsuojelua ja työpaikan fyysistä turvallisuutta. Sosiaalinen hyvinvointi sisältää työpaikan henkisen ja sosiaalisen ilmapiirin, tiimityöskentelyn, yhteisöllisyyden ja työkaverit. Psyykkiseen hyvinvointiin kuuluvat työn arvostus, jatkuva kehittyminen ja yksilöiden osaamisen arvostus. Luottamus on hyvä mittari työpaikalla toteutuvaan psyykkiseen hyvinvointiin. (Virtanen & Sinokki 2014, 29.)

Sosiaali- ja terveysministeriön työympäristön ja työhyvinvoinnin visio vuoteen 2020 määrittää työhyvinvoinnin osalta seuraavasti: Turvallisuus, hyvinvointi ja terveys ovat tärkeitä arvoja jokaisen työpaikan ja työntekijän kohdalla. Työhyvinvoinnin kulmakiveksi sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee johtamisen. (Työterveyslaitos 2013, 68.)

Manka ym. (2010) kirjoittavat Työn iloa ja imua teoksessaan työhyvinvoinnin käsitteestä, että tänä päivänä se ymmärretään hyvin laaja-alaisesti koskemaan niin yritykseen, työyhteisöön kuin yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä. He toteavat, että hyvin rakentunut työhyvinvointi koostuu hyvästä johtamisesta ja esimiestyöstä, työn organisaatiosta, työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta ja myönteisestä yrityskulttuurista. Työhyvinvointia lisäävät mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä sekä erilaiset kouluttautumismahdollisuudet, se että työ koetaan mielekkääksi, työn tekemiseen liittyvä kannustus, johdonmukainen johtaminen, palautteet sekä keskinäinen luottamus. (Manka ym. 2010, 7.) Kuvassa 1 kuvataan työhyvinvoinnin tekijöitä, joissa yksilö on itse keskellä, koska yksilö itse on itsensä paras tuntija. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttaa neljä muuta tekijää, jotka ovat organisaatio, esimies, ryhmähenki ja työ.



Kuva 1 Työhyvinvoinnin tekijät (Manka 1999, 2008)

Luukkala (2011) kuvaa työhyvinvointia niin, että se on ihmisten ja työn yhteen-sopivuutta. Työntekijän työn sisältö ja vaatavuus vastaavat riittävästi tekijän kiin-nostusta ja tietotaitoa. Tärkeää on myös, että ulkoiset olosuhteet tukevat fyysi-siä, sosiaalisia ja taloudellisia puitteita. Fyysisiä puitteita ovat välineet ja työtilat, sosiaalinen ulottuvuus toimii, kun yhteistyö sujuu eri yhteistyötahojen kanssa kuten esimerkiksi työkaverit, esimiehet ja asiakkaat. Taloudellisilla puitteilla tar-koitetaan palkkatuloa. Työhyvinvoinnin keskeiset elementit ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Vaikka olisi kuinka osaavaa henkilöstö, voivat vaatimukset olla liialliset, joten olisikin hyvä, että osaaminen ja vaatimukset oli-sivat tasapainossa. Sosiaalisella tuella nähdään esimerkiksi esimiehen antama tuki ja työyhteisön tuki. (Luukkala 2011, 16, 31–32.)

Päivi Rauramon (2008) teoksessa Työhyvinvoinnin portaat viisi vaikuttavaa as-kelta on esitetty työhyvinvointi portaat-malli. Askelmat on nimetty seuraavasti: psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarpeet, liittymisen tarpeet, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Mallin kehittämisen tavoitteena on ollut tarkoitus löytää työhyvinvoinnin keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkä-jänteisen, suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. (Rauramo 2008, 34–35.)

Psykofysiologiset perustarpeet tarkoittavat sitä, kun työ on tekijänsä mittaista ja vapaa-aika on virikkeistä, ja siihen sisältyy monipuolinen ravinto, liikunta ja hyvä terveyden huolto. Tässä työterveyshuollon rooli tukiorganisaationa on merkittä-vä tällä portaalla. Turvallisuuden tarpeella tarkoitetaan turvallista työympäristöä, toimintatapoja, palkkausta, pysyvää työsuhdetta sekä tasapuolista työyhteisöä. Liittymisen tarpeen tyydyttämisellä tarkoitetaan työpaikan yhteishenkeä tukevia toimia, kuten esimerkiksi esimies-alaisuhteita, työn kehittämistä yhdessä, avoimuutta ja luottamusta sekä omaan työhönsä vaikuttamismahdollisuuksia. Arvostuksen tarpeella tarkoitetaan, että käytännön toiminnassa näkyvät strate-gia, eettiset arvot että visio. Oikeudenmukainen palaute sekä kehittäminen tu-kevat arkea ja toimintaa. Itsensä toteuttamisen tarve tarkoittaa puolestaan, niin yksilön kuin yhteisön osaamisen ja oppimisen tukemista. Henkilöstö olisi aktiivi-nen itseään kehittävä, elinikäiseen oppimiseen tähtäävä yhteisö. (Rauramo 2008, 35.)

Vuonna 1989 sai alkunsa TYKY (työkykyä ylläpitävä) – toiminta keskeisten työmarkkinajärjestöjen suosituksesta järjestää työpaikoilla TYKY-toimintaa. Ohjeen TYKY-toiminnan mahdollisuuksista ja sen järjestämisestä antoi Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) työterveyshuollon neuvottelukunta työmarkkinajärjestöjen suositusten perusteella. TYKY-toiminta on sen mukaan yhteistyötä, jossa työnantajan, työntekijäjärjestöjen, työsuojelun ja työterveyshuollon piirissä ovat kaikki työntekijät riippumatta terveydentilasta koko työuransa ajan. (Rauramo 2008, 24.)

TYKY-toiminnan rinnalle on kehittynyt käsite TYHY-toiminta (työhyvinvoinnin edistäminen), joka on mielletty työpaikoilla laaja-alaiseksi kehittämistoiminnaksi. Se, että henkilökunta voi ja jaksaa hyvin, sillä on vaikutusta organisaatioiden taloudelliseen menestykseen. (Rauramo 2008, 24.)

Työhyvinvointiin kuuluvia asioita on kirjattu moniin työelämän lakeihin. Lakien tarkoituksena on antaa yrittäjälle ja työyhteisön jäsenille tietoa mahdollisuuksista ja velvollisuuksista. Manka ym. (2010) kirjoittavat, että lakien tunteminen ja niiden noudattaminen on osa riskienhallintaa ja turvaavat yrityksen selustaa (Manka ym. 2010). Pyrkimykset korottaa eläkeikää lisäävät paineita työelämään, ja työhyvinvoinnilla on iso merkitys siinä, että työntekijät saadaan jaksamaan työssään pidempään.

Työpaikalla on tärkeää, että työturvallisuuslakia (738/2002) noudatetaan. Työn vaarat on hyvä arvioida ja suunnitella työympäristö niin, että se on työn tekemiseksi turvallinen. Työntekijälle on annettava riittävä opetus ja ohjaus. Työnantajan tehtäviin kuuluukin antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14§.) Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu noudattaa annettuja ohjeita ja määräyksiä. Työntekijän tulee noudattaa työnsä turvallisuutta (Työturvallisuuslaki 738/2002, 18§) mukaisesti.

Suomessa eri tilastointitavoista riippuen väkivaltaa kohtaa sosiaali- ja terveysalalla n. 10 % työntekijöistä. 1980-luvulla luku oli vain 1 %:n luokkaa, jonka jälkeen vuoteen 2003 asti se on jatkanut tasaisesti nousuaan. Vuoden 2003 jälkeen luku on pysynyt samana, mikä tarkoittaa sitä, että yli 40 000 sosiaali- ja

terveysalan ammattihenkilöä joutuu kohtaamaan väkivaltaa työssään. Tilanne on täten erittäin huono. (Soisalo 2011, 12–13.)

Lampikoski (2009) kirjoittaa teoksessaan (Hidasta: Ajankäytön valinnat arjessa ja työssä), miten kiirekulttuuri on vallannut meidät. Olemme omaksuneet elämän nopean tempon ja tunnemme syyllisyyttä, jos istahdamme hetkeksi emmekä tee mitään. Koko ajan pitäisi olla tuottelias, olimmepa sitten kotona tai työmaalla. Moni kiireinen ihminen kokeekin, että aika hallitsee heitä, eivätkä he aikaansa. (Lampikoski 2009, 14.)

Lampikoski (2009) kirjoittaa, että kiireen syitä on monia. On niin, että töitä on voimavaroihin nähden liian paljon, mutta usein luomme kiireen itse. Omaksumamme malli on, ettei tekemättömien töiden taakka hellitä. Kiire voi olla tunne tarpeellisuudesta. Kiire voi olla tunne, johon jää kiinne, ja lietsomme sitä huomaamattamme. Sisäinen minuutemme muistuttaa koko ajan kiireestä ja siitä ehtiikö tehdä sen ja tuon, pitääkö ja täytyykö jne. Ympäristön toiminta vaikuttaa omiin tekemisiimme, kun muutkin touhuavat, minunkin pitää ja huomaamatta kiristää tahtia. Yhteiskunnalliset painetekijät vaikuttavat kiireen tunteeseen. Tietoyhteiskunta tuo omat paineet kehittyvine laiteineen ja sovelluksineen ja sitä kautta itsensä kehittämiseen. (Lampikoski 2009, 27.)

Työterveyslaitoksen tekemän Työhyvinvoinnin tilannekuvaselvitys 15 työpaikan työhyvinvoinnin näkemyksistä – työnantajan nykyiset tiedot ja taidot toimintaan tarkoituksena oli selvittää, miten työpaikkojen työhyvinvoinnista vastaavat näkevät työhyvinvoinnin käsitteen. Selvityksessä mukana oli pääasiassa suuria yrityksiä. Työhyvinvoinnin määritelmäksi muodostui turvallisesta, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota tehdään hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisöjen toimesta. (Ravanti & Pääkkönen 2012).

Katja Reinikaisen (2012) tekemässä pro gradu-tutkielmassa Työhyvinvointia tukevat voimavarat lastensuojelutyössä selvitettiin minkälaisia työhyvinvointia edistäviä kokemuksia sosiaalialan lastensuojelun työntekijöillä on työstään ja minkälaisia yksilöön, yhteisöön ja organisaatioon liittyviä voimavariatekijöitä löytyy työhyvinvoinnin taustalta. Tulosten pohjalta ilmeni, että työhyvinvointia tuke-

via voimavaroja löytyy niin organisaatiosta, ryhmähengestä, omasta elämänhallinnasta kuin esimiestoiminnastakin. (Reinikainen 2012.)

Mari Eskelisen (2013) tekemässä opinnäytetyössä Ohjaajien työhyvinvoinnin kartoitus sosiaalialan yksikössä selvitettiin yhden sosiaalialan yksikön työhyvinvointia ja kartoitettiin henkilökunnan omia ajatuksia työssä jaksamisesta. Hän selvitti, miten sosiaalialan työyksikön henkilökunta kokee oman työssäjaksamisensa ja millaisia voimaannuttavia ja voimavaroja vieviä asioita työyhteisössä on työhyvinvointiin liittyen. Tutkimuksessa nousi esille se, että samat asiat voivat olla edistämässä sekä viemässä voimavaroja työhyvinvoinnilta, kuten työyhteisö, työ ja työhyvinvoinnin edistäminen organisaation tasolla. Tutkimuksessa paikka jäi anonyymiksi. (Eskelinen 2013.)

Sara Mikonrannan (2012) tekemässä opinnäytetyössä Hyvösen lastenkodin työntekijöiden työmotivaatio ja työssä jaksaminen pyrittiin selvittämään mitkä tekijät parantavat ja mitkä heikentävät lastensuojelulaitoksen työntekijöiden motivaatiota ja työssä jaksamista. Pohdinnasta käy ilmi, että lastenkodin työntekijöiden näkökulmasta tutkimuksia on tehty liian vähän. Opinnäytetyön tuloksissa esiin nousi mm. työntekijöiden aito kuuleminen ja heidän kertomaansa uskominen sekä sen kautta toimiminen. Lisäksi esiin nousivat vuorotyön haastavuus ja työkavereiden sekä työyhteisön merkitys. (Mikonranta 2012.)

Miia Riuttalan ja Essi Suvisillan (2011) tekemässä opinnäytetyössä ”Pitää löytää semmoiset omat jutut sieltä sit millä ite jaksaa” Kurkitus päijäthämäläisten perhekotiyrityksien työhyvinvointiin. He haastattelivat neljää perhekodein yrittäjää ja heiltä kysyttiin useita kysymyksiä liittyen työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tuloksissa nousi esille, että yrittäjät kokivat senhetkisen työhyvinvoinnin hyväksi, mutta kehitettävää löytyi paljon. Etenkin yhteistyön vaikeudet mainittiin suureksi haasteeksi työhyvinvoinnille sekä julkisen sektorin kanssa tehtävä työ koettiin vaikeaksi joiltain osin. Voimavaroina he pitivät niin omia kuin perhekodeinkin lapsia. Puolison tuella on iso merkitys jaksamiselle, samoin liikunta ja perhekoti-työn ulkopuolisten läheisverkostojen ylläpitäminen koettiin voimavarojana antava tekijänä. (Riuttala & Suvisilta 2011.)

3 Lastensuojelulaitos Pallo Oy

Pallo Oy on Lappeenrannan keskustan tuntumassa sijaitseva yhteisökoti, joka on perustettu vuonna 2000. Yhteisöllisyys on tärkeää arjen pyörittämisessä, ja yksityisyyttä tuovat omat huoneet ja pikkuasunnot. Pallo tarjoaa lapselle turvallisen ja yksilöllisyyttä yhteisössä tukevan kodin. Pallossa eletään tavallista perhe-elämää kodin askareita tehden. Pallossa on kaksi erillistä taloa, joista toinen on ryhmäkoti Pallo, jossa lapset ovat sijoitusikältään 13–16-vuotiaita ja toinen on Pallon Polku, jossa lapset ovat sijoitusikältään 5-12 -vuotiaita. Molemmissa on paikat seitsemälle lapselle. Jälkihuolto Pallo ja perhetyö Pallo ovat palveluita, joita Pallo tarjoaa lapsille ja nuorille sekä heidän perheilleen. Perhetyön keinoin vahvistetaan lasta ja hänen perhettään saamaan kokonaisvaltaista tukea. Pallo tarjoaa perhetyötä kotiin sekä kuntouttavaa perhekuntoutusta sijoituksella Palloon. Jälkihuoltoa Pallo tarjoaa yhteistyössä kuntien kanssa 18 vuotta täyttäneelle nuorelle. Jälkihuolto suunnitellaan ennen kuin nuori täyttää 18 vuotta, hänen voimavarojaan ja elämänhallintaansa arvioimalla. Lastensuojelulain 75§ ja 76§ määrittävät nuoren oikeuden jälkihuoltoon. Pallon pihapiirissä on kaksi itsenäistymisasuntoa, joissa nuori voi opetella kodinhoitoa ja vastuun sekä vapauden ottoa. Nuoren tukena on Pallon yhteisö aikuisineen. (perhekotipallo.fi.)

Pallossa työtä ohjaavat arvot, jotka kumpuavat sosiaalipedagogisesta ideologiasta. Pallon arvoja ovat rakkaus, yhteisöllisyys, kodinomaisuus, jatkuvuus, suvaitsevaisuus ja ekologisuus. Pallossa jokainen on ainutlaatuinen oma yksilönä, jonka elämään panostetaan tarpeet ja tunteet huomioiden. Yhtenä kantavana teemana Pallossa on yhteisöllisyys. Yhteisöllisyydellä luodaan yhteenkuuluvuutta, se tarjoaa yhteisön jäsenille turvaa ja auttaa heitä ymmärtämään ympäristöään. Yhteisöllisyyden perustana on erilaisuuden hyväksyminen. Sen ansiosta yhteisö auttaa jokaista toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään ja yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön energiaa, jolla rakennetaan yhteisöllisyyttä. (Manka ym. 2007, 22.) Yhteisöllisyyttä ylläpidetään mm. keskiviikkoisin pidettävällä yhteisöllä, jossa kokoonnutaan yhteen ja yhdessä tehdään jotain erityistä. Pallossa kodinomaisuus näkyy arjen askareissa. Eletään normaalia perhearkea, johon liittyy huoneiden siivousta, ruuanlaittoa ja yhteistä tekemistä erilaisten sääntöjen ja rutiinien kautta ja ne luovat lapselle turvaa. Pallossa uskotaan muutokseen

lasten ja heidän läheistensä elämässä. Jokaisella lapsella on oma tarinansa, ja Pallossa aikuisilla on aikaa ja tahtoa kuulla ne tarinat. (perhekotipallo.fi.)

Opinnäytetyötä aloitettaessa Pallo Oy oli perhekoti Pallo Oy, siksi osassa lähteitä viitataan perhekotiin. Työelämänohjaajan kanssa sovimme, että käytämme opinnäytetyössä Pallo Oy nimitystä.

Lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä turvaan on lastensuojelulain 4§ tarkoitus. Pallo on sijaishuollon yksikkö, joka tarjoaa idylliset puitteet ja kasvuympäristön lapsille sekä nuorille. Jokaiselle lapselle ja nuorelle tehdään oma yksilöllinen kasvatus- ja huoltosuunnitelma sekä pyritään vastaamaan lasten ja nuorten vaativiin kasvatuksellisiin ja psykiatrisiin tarpeisiin. (perhekotipallo.fi.)

Sijaishuoltolailla tarkoitetaan huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai lain 83§:ssä tarkoitetun väliaikais määräysten nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Sijaishuolto voidaan järjestää perhehoitona, laitoshoidona tai muulla lapsen tarpeiden edellyttämällä tavalla. (Sosiaalihuoltolaki 710/1982.)

Lastensuojelutyö on asiakastyötä, ja asiakastyössä on aina mukana väkivallan uhka. Jokaisella työntekijällä on vastuu oman työnsä turvallisuudesta, ja henkilökunnan ammattitaito sekä vuorovaikuttaminen näyttäytyvät asiakkaalle uskotavuutena. Vaaratilanteiden ennaltaehkäisyssä vuorovaikuttaminen onkin tärkeää. Sanallisella viestinnällä voittaa asiakkaan luottamuksen ja sanattoman viestinnän ei tule olla ristiriidassa sanallisen viestinnän kanssa. Uhkatilanteita laukaisevia tekijöitä on, jos asiakkaalla herää tunne, ettei häntä kuunnella, arvosteta tai työntekijän kehonkieli kertoo muuta kuin hän antaa ymmärtää. (Sundell 2014, 51–56.)

Sosiaalihuoltolain (710/1982) 24§:ssa laitoshoidolla tarkoitetaan hoidon, ylläpidon ja kuntouttavan toiminnan järjestämistä jatkuvaa hoitoa antavassa sosiaalihuollon toimintayksikössä. Laitoshuoltoa annetaan henkilölle, joka tarvitsee apua, hoitoa tai muuta huolenpitoa, jota ei voida tai ei ole tarkoituksenmukaista järjestää hänen omassa kodissaan muita sosiaalipalveluita hyväksi käyttäen. (3.4.1992/311)

Henkisesti työ on hyvin rankkaa ja kuluttavaa, mutta samalla myös antaa paljon. Pallolla on laitosluvut, jotka mahdollistavat rajoitustoimenpiteiden käyttämisen (perhekotipallo.fi). Lastensuojelulain (61§-74§) mukaan rajoitustoimenpiteillä tarkoitetaan seuraavaa: Yli 12-vuotiaan nuoren yhteydenpitoa voidaan rajoittaa, aineita ja esineitä ottaa haltuun, henkilön tarkastusta ja henkilön katsastusta, omaisuuden ja lähetysten tarkastamista ja luovuttamatta jättämistä, kiinnipitämistä, liikkumisvapauden rajoittamista, eristämistä ja erityistä huolenpitoa. (Lastensuojelulaki 61§-74§.)

3.1 Toimintaperiaate

Palloa ohjaa laki yksityisistä sosiaalipalveluista (922/2011), jossa määritelmänä (3§) on, että 1) *yksityisellä sosiaalipalvelulla tarkoitetaan sosiaalihuoltolain (710/1982) 17§:ssä mainittuja sosiaalihuollon palveluja sekä niiden järjestämiseen liittyvää sosiaalialan ammatillista ohjausta ja neuvontaa, joita yksityinen henkilö, yhteisö tai säätiö taikka julkisyhteisön perustama liikeyritys tuottaa korvausta vastaan liike- tai ammattitoimintaa harjoittamalla; 2) toimintayksiköllä toiminnallista kokonaisuutta, jossa tuotetaan asiakkaalle tässä laissa tarkoitettuja palveluja; 3) lupaviranomaisella aluehallintovirastoja sekä Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastoa; 4) valvontaviranomaisella sosiaalihuoltolain 6§:ssä tarkoitetaan kunnan toimielintä tai sen määräämää viranhaltijaa, aluehallintovirastoa sekä Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastoa. Lakiyksityisten sosiaalipalvelujen 5§:ssä määritetään kunnan kanssa tehtävät sopimukset ja palvelut määritellään 7 §:ssä.*

Pallo tarjoaa lapsen ja nuoren kasvun tukemista erilaisissa elämäntilanteissa. Yhteistyötä tehdään paljon eriviranomaisten ja vanhempien kanssa. Työ on lastensuojelutyötä sijoitettujen lasten ja nuorten kanssa.

Pallossa tehdään kolmivuorotyötä, jokaiseen työvuoroon on jaettu omat tehtävät. Työnkuvaan kuuluvat kodinhoidolliset työt, raportointi ja kirjaaminen, nuoren ohjaaminen, omahoitajuus, lastensuojelulliset työnkuvat, lääkkeitä huolehtiminen, harrastus- ja vapaa-ajan tukeminen ja yleisestä turvallisuudesta huolehtiminen sekä oman työn suunnittelu. Jokainen työskentelee työssään työroolissa omalla persoonallaan. Tiedostettaessa työnroolin edellyttävät tehtävät ja

vaatimukset saadaan työpaikalla aikaan onnistumisen iloa ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Kallio & Kivistö. 2013, 77.) Manka ym. (2007) kirjoittavat rooleista, että työhyvinvoinnin toimijoilla on omat roolinsa, kiinnostuksensa ja tehtävänsä. Keskeinen rooli on työntekijällä itsellään, koska hänen tulee olla kiinnostunut omasta työhyvinvoinnistaan ja työkyvyistään. Hänen tulee tuoda esille havaitsemansa puutteet työsuojelussa oman työn kannalta sekä työympäristössä ilmenneet. Työyhteisön jokaista työntekijää koskee velvoite muiden työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämisestä. (Manka ym. 2007, 12.)

Työaikadirektiivi (2003/88/EY) velvoittaa Euroopan unionin jäsenvaltioita ja sen perusteella on säädetty kansalliset työaika määrittävät lait. Työaika määrittää työaikalaki (605/1996), joka ohjaa niin työnantajaa kuin työntekijääkin. Laissa on määritelty työajalle yleissäännös ja poikkeuksena tietyille aloille on sallittu jaksotyöaika, jolla tarkoitetaan sitä, että se sallii joustavan säännöllisen työajan, työvuorosuunnittelun sekä työaikajärjestelyt yleissäännöksestä poiketen. Suunniteltaessa työvuoroja on otettava huomioon toiminnan tehokas ja tarkoituksenmukainen järjestäminen. Hyvä työvuorosuunnittelu tähtää toiminnan kehittymiseen, tasapuolisuuteen ja tukee työntekijöiden hyvinvointia. Vuorotyöllä on katsottu olevan yhteyttä erilaisiin oireisiin ja sairauksiin, näiden taustalla on fysiologisten vuoroaikarytmien häiriintymisellä epäsäännöllisissä työaikajärjestelyissä. Lisäksi on todettu, että rytmien häiriintymisellä on psykologisia ja sosiaalisia vaikutuksia. Se näkyy lähinnä vuorotyön ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmina. (Hakola ym. 2010, 4-6.) Pallossa on kuuden viikon tasoitusjakso, ja kahden viikon aikana tehdään yhdeksän päivää töitä ja pyritään järjestämään vapaat siten, että työntekijä saa neljän päivän vapaan.

Manka ym.(2010) kirjoittavat, että kun työ on organisoitu hyvin, työntekijät pääsevät loistamaan työssään. He voivat hyödyntää omia hyviä ominaisuuksiaan ja osaamistaan työssään sekä saavat tukea työlleen. Työyhteisön voidessa hyvin, erilaisuus koetaan rikkautena ja vahvuutena sekä innovatiivisuutta edistävänä tekijä, varsinkin kun mukana on eri-ikäisiä työntekijöitä. Onnistumiset lisäävät tuottavuutta ja työn iloa. Hyvään johtamiseen perustuu työhyvinvointi, yrityksen tavoitteet on määritelty, ja ne on käyty henkilökunnan kanssa läpi (Manka ym. 2010, 8.) Manka ym. (2007,23) mukaan työhyvinvoinnin johtamisella kehitetään

organisaatiota, henkilöstön voimavaroja ja osaamista sekä työyhteisön ilmapiiriä.

Perusedellytyksenä menestyvälle organisaatiolle on hyvä johtaminen. Perustettava johtamisessa on kaikissa oloissa tukea ja luoda organisaation toiminnalle mahdollisimman hyvät edellytykset työn tekemiselle. Luottamus ja hyvä vuorovaikutus ovat perusta hyvälle johtamiselle. Johtaminen tänä päivänä on enemmän itsensä johtamista, oppimista ja vuorovaikutusta, ei vain esimiesalaisyhtymistä. Johtajan tehtäviin kuuluu huolehtia, että työn tavoitteet ovat selvät ja selkeät sekä toiminta on tavoitteiden mukaista. Johtamiseen kuuluu vastata ulkoisen ympäristön haasteisiin sekä työyhteisön sisäisten tapahtumien tuomiin haasteisiin. (Manka ym. 2007, 14.)

Oikeudenmukaisuudella on tärkeä merkitys työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin, ja se on johtajan yksi tärkeä ominaisuus. Oikeudenmukainen johtaja käyttäytyy johdonmukaisesti, kohtelee ihmisiä tasa-arvoisesti yhteisten pelisääntöjen mukaisesti, tekee päätökset oikean tiedon perusteella ja osaa tunnustaa virheensä ja kykenee korjaamaan virheet. (Manka ym. 2007, 15.)

Tunnetaidoilla tarkoitetaan sitä, että johtajalla on kykyä tunnustaa ja ottaa huomioon tunteita niin itsessään kuin muissakin ihmisissä, ja pystyä tunnustamaan omia tunteitaan sekä analysoimaan niitä pohtien omia tekemisiään. Hän tiedostaa tunteiden vaikutukset päätöksenteossa. On tärkeää tunnustaa tunteita, koska jos niitä eikä johdeta, ne voivat ottaa ylivallan ohjaten toimintaa. Tästä voivat seurauksena olla työyhteisön useat ristiriidat, jos työstä ja työn tekemisestä nousseet tunteet jäävät käsittelemättä. Jos työyhteisössä ei käsitellä tunteita, työn tekeminen muuttuu mekaaniseksi työnsuorittamiseksi. (Manka ym. 2007, 15.)

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (275/2005) määrittää työntekijöiden vaatimukset ja poikkeukset. Lastensuojelulain 60§:ssä määritellään lastensuojelulaitoksessa työskentelevien kelpoisuus. Pallossa työskentelee moniammatillinen henkilökunta, joka omalla persoonallaan on sitoutunut kanssakulkemaan lasten ja heidän perheidensä matkassa. Henkilökunnasta löytyy sosiaalityön, psykiatrian, kasvatuksen, kuntoutuksen,

koulutuksen ja perheterapian sekä luovien menetelmien ammattilaisia. Ammatinimikkeinä työntekijöillä on sosiaalityöntekijä, sosionomi, psykiatrisen sairaanhoitaja, mielisairaanhoitaja, lähihoitaja, nuorisotyöntekijä ja kiinteistöhoitaja. Monimuotoisuus on tullut tämän päivän työpaikkoihin sekä työyhteisöihin ja tulevaisuudessa monimuotoisuus luultavasti kasvaa entisestään. Työpaikoilla työskentelee eri ammattiryhmiä, kulttuuritaustan omaavia, eri-ikäisiä ja eri sukupuolen edustajia. (Työterveyslaitos 2013, 89–90.) Pallossa jatkuvuutta pyritään tuomaan sillä, että sijaistamisessa käytetään lapsille tuttuja työntekijöitä, esimerkiksi harjoitteluissa tai työkokeiluissa olleita henkilöitä, joilta löytyy ammattilista osaamista. Kesätyöntekijöinä on useasti edellisen vuoden työharjoitteluissa olleita opiskelijoita.

Lastensuojelulain 59§:ssä mainitaan henkilöstöresursseista, että vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustehtävissä olevaa työntekijää tulee olla asuinyksikössä. Asumisyksikössä saa hoitaa samanaikaisesti seitsemää lasta ja nuorta. Poikkeuksena kiireellisissä tapauksissa voidaan tilapäisesti poiketa 1 momentissa tarkoitettujen lasten määrästä, mikäli se on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi, sekä henkilöstön määrä on suhteutettava hoidettavien lasten ja nuorten määrään sekä tarvitsemaansa hoitoon ja kasvatukseen. Lastensuojelulain 60§:ssä henkilöstön määrä on oltava riittävä lastensuojelulaitoksissa, jotta lapset ja nuoret saavat tarvitsemansa hoidon ja kasvatuksen. Henkilöstöstä on oltava riittävä määrä sosiaalihuollon ammattilaisia sekä muuta henkilöstöä.

Kirjaaminen lastensuojelutyössä on yksi perustyön tärkeimpiä osatekijöitä. Tässä opinnäytetyössä avaamme kirjaamista enemmän, koska se nousi vastauksissa vahvasti esille. Kirjausta tehdään yhteistyökumppaneille, sijoituksessa olevalle nuorelle, työkavereille ja omaksi tueksi tapahtumien myöhempää kertautusta varten. Laki määrittelee sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä (159/2007) kuinka kirjaukset tulee tehdä. Pallossa käytetään sähköisessä kirjaamisessa nappulaa, joka on luotu hoito- ja kasvatustyön dokumentoinnin asiakastietojärjestelmäksi. Lastensuojelutyön kirjaamista koskee julkisuuslaki, jonka mukaan kaikki kirjaukset ovat salassa pidettävää tietoa. Asiakas saa halutessaan lukea omat asiakirjansa 10 vuoden kuluttua asiakkuuden päättymisestä. (Julkisuuslaki 621/1999.)

Neil Thompson kirjoittaa kirjaamisesta, että aloittaessa onkin hyvä kysyä itseltä miksi haluan tämän asian kirjata ja onko se tarpeellista kirjata. Jos päätän kirjata, niin pidän huolen, että vain kaikki oleellinen tulee kirjattua. (Thompson 2011b, 19.) Thompson kertoo, että kannattaa miettiä miten kirjoittaa. Jotkut ihmiset ovat virkeimmillään aamulla, toiset illalla. Tärkeää kirjaamisen kannalta on kuitenkin vireystila. Kirjaamiseen tulisi löytää rauhallinen hetki ja työntekijöillä tulisi olla työajan puitteissa varattu siihen aikaa. Kirjaaminen on hyvä tehdä mahdollisimman pian tapahtuneen asian jälkeen, jolloin kaikki on vielä tuoreessa muistissa tai sitten on hyvä huolehtia kunnollisista muistiinpanoista. (Thompson 2011a, 207–215.)

Kirjaajan tulisi miettiä mitä kirjoitan. Kirjassaan Thompson mainitsee kaksi pääkohtaa, mieti mitä kirjaat ja mitä jätät pois. Thompson kirjoittaa kuinka kirjaaminen on tilannekohtaista, kysy aina itseltäsi miksi tämän kirjoitan ja mitä toivon kirjoituksellani saavuttavan. On hyvä pohtia haluaako joku tämän raportin minulta, onko kirjaamisesta hyötyä ja millaista informaatiota asiasta halutaan. Thompson painottaa sitä kuinka kirjoitetaan. Tämä onkin iso kysymys, sillä raporttia lukiessa kirjoituksen tulee olla selkeää. Jos kirjaaminen arveluttaa, niin kannattaa hankkia lisää teoriatietoa. Kirjaamisen jälkeen tarkista tekstisi ja katso, ettet tule toistaneeksi samaa asiaa. Lisäksi Thompson mainitsee, kuinka vältetään virheet. Kirjoituksiin voidaan palata monien vuosien jälkeen ja siksi on tärkeää, että kirjoitus on virheetöntä. Kirjaaminen on tapa kerrata tapahtunut ja reflektoida tapahtunutta myöhemmin. Thompson kirjoittaaakin kuinka kirjaajan tulisi olla huolellinen. (Thompson 2011a, 207–215.)

Työterveyshuollon lainsäädäntöä ohjaa, johtaa ja kehittää STM (Sosiaali- ja terveysministeriö). Tavoitteena työterveyshuollossa on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää mm. työntekijöiden terveyttä työuran eri vaiheissa, työympäristön ja työn turvallisuutta sekä terveellisyyttä ja ennaltaehkäistä työhön liittyviä sairauksia tai tapaturmia. (Sosiaali- ja terveysministeriö)

Työnohjauksen tarkoituksena on tuottaa kokemuksellinen oppimisprosessi, jossa tuetaan ammatillista kehittymistä, työn tuloksellisuutta ja omien voimavarojen säätelyä. (Immaisi 2008, 7). Alhanen ym.(2011) kirjoittavat työnohjauksen käsikirjassa, että työnohjaus on aikanaan syntynyt sosiaalityön, kirkon ja terapeutti-

sen hoitotyön tarpeisiin. Työaloja yhdistävä tekijänä on vaativa asiakastyö, joka on henkisesti kuormittavaa. Alkujaan työnohjaus toimi niin, että kokeneemmat työntekijät opastivat ja kouluttivat nuorempia ja aloittelijoita. Nykymuodossa työnohjaus on enemmän pohdiskelevampaa ja suunnitelmallista vuoropuhelua. Työnohjauksella autetaan työntekijää tai työyhteisöä kuormittavien töiden säätelyssä, käymään läpi vaikeita asiakastilanteita sekä oman ammatillisen kehityksen edistäjänä. Työnohjauksella on saatu hyviä tuloksia työn laadun parantamisessa ja työhyvinvoinnin lisääntymisenä. Työnohjaus tulee nähdä omassa työssä oppimiseksi. (Alhanen ym. 2011, 15–17.)

3.2 Omahoitajuus Pallossa

Omahoitajuus on Pallossa keskeisessä roolissa työnhyvinvoinnin näkökulmasta, sillä jokaisella lapsella ja nuorella on omahoitaja. Omahoitajan vastuualueisiin kuuluvat sosiaalitoimessa laaditun asiakassuunnitelman (lastensuojelulaki 30§) toteuttaminen ja muiden perhekodissa työskentelevien aikuisten ohjaaminen tavoitteiden saavuttamiseksi. Omahoitaja toimii lapsen/nuoren verkoston ylläpitäjänä, ja hän on veloitettu keskustelemaan niin perheen, koulun kuin sosiaalitoimen kanssa lapsen/nuoren kehityksestä. Omahoitajan työnkuvaan kuuluu, että hän työvuorojen puitteissa järjestää lapsen/nuoren kanssa kahdenkeskistä aikaa, joka on sovittu lapsen/nuoren kanssa ja merkitty yhteiseen kalenteriin. Näin pyritään luomaan luotettava ja turvallinen kiintymyssuhde. Lapsella/nuorella on oikeus omahoitajan omaan aikaan sekä huomioon. (Muttonen 2014.)

Pallossa lapsen kehitystä tuetaan korjaavalla vanhemmuudella, jonka tavoitteena on turvan ja rakkauden antaminen. Luottamuksen rakentaminen aloitetaan nollasta, koska lapsi on mahdollisesti kokenut ennen huostaanottoa turvattomuutta ja aikuisen laiminlyöntiä (Muttonen 2014). Golding (2014) kirjoittaa, että lapsen ensimmäiset elinvuodet ovat kriittisimmät lapsen myöhemmän kehityksen kannalta, koska ne vaikuttavat kykyyn kehittää ja muodostaa läheisiä ihmissuhteita. Lapsi oppii luottamaan itseensä ja toisiin turvallisten ihmissuhteiden ansiosta. Kiintymyssuhdeteorian ensimmäisenä esitelleen John Bowlbyn mukaan vauvoilla on jo biologinen valmius muodostaa kiintymyssuhteita, joiden kautta he voivat kokea lohtua ja turvaa. Varhaisten kokemusten pohjalta kehittä-

tyykin kognitiivinen malli (sisäinen työskentelymalli), jolla on vaikutusta myöhempiin ihmissuhteisiin. (Golding 2014, 38.)

Goldingin (2014) mukaan lapsille, jotka ovat kasvaneet sijaishuollossa, kiintymyssuhdeteorialla on erityinen merkitys, koska he ovat kokeneet eron biologisesta perheestään. Useat lapset ja nuoret ovat kokeneet riittämätöntä vanhemmuutta varhaislapsuudessaan ja joutuneet mahdollisesti selviämään monista sijoituksista sen jälkeen kun heidät on huostaanotettu. Varhaisiin kiintymyssuhteisiin näillä kokemuksilla on vaikutusta, ja sillä, kuinka he pystyvät luomaan uusia kiintymyssuhteita uusiin ihmisiin. Kiintymyssuhdeteorian tiedostaminen auttaa ymmärtämään lasta: miksi ja miten hän käyttäytyy, kun hän on joutunut kohtaamaan erilaisia vaikeuksia elämänsä aikana. Lapsella voi olla vaikeuksia vuorovaikutuksen suhteen, koska on oppinut varhaisessa vaiheessa toimimaan sen mukaisesti. Lapsi voi olla omaksunut nämä tavat niin vahvasti, että uusi aikuinen voi ajautua toimimaan vastoin hän omia tapojaan. Tämän vuoksi on hyvä ymmärtää prosessi, jossa aikuinen ja lapsi ovat haastavassa vuorovaikutuksessa. Aikuisen on hyvä olla reagoimatta lapsen odottamalla tavalla, mutta ohjata hänet uusii tapoihin toimia näissä tilanteissa ja luomaan turvallista kiintymyssuhdetta. (Golding 2014, 38–39.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja toteutus

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja selvitystehtävät

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tuottaa tietoa Pallon työntekijöiden työhyvinvoinnista ja selvittää, mitkä asiat tukevat ja mitkä laskevat työhyvinvointia. Tavoitteena on Pallon työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen. Pallon työntekijöiden työhyvinvointia selvitimme kolmella kysymyksellä.

1. Mitkä tekijät tukevat työhyvinvointia Pallossa?
2. Mitkä tekijät laskevat työhyvinvointia Pallossa?
3. Mitkä ovat kehittämisehdotukset Pallon työhyvinvointiin?

4.2 Kohderyhmä

Kohderyhmämme opinnäytetyöhön on Pallo Oy ja sen työntekijät. Pallo Oy on yksityinen palveluntarjoaja lastensuojelutyön sektorilla. Rajasimme työntekijöistä selvitykseen mukaan vakituisessa työsuhteessa (13) olevat sekä täyspäiväiset määräaikaistyöntekijät (kolme). Selvitystehtävänä on työhyvinvoinnin kartoittaminen Pallossa. Kysely annettiin 14 työntekijälle, joista seitsemän vastasi. Kaksi työntekijöistä oli lomalla kyselyn aikana. Työhyvinvoinnista tiedetään yleisesti paljon, mutta lastensuojelun yksityisistä sektoria on tutkittu vähemmän.

4.3 Aineiston keruu

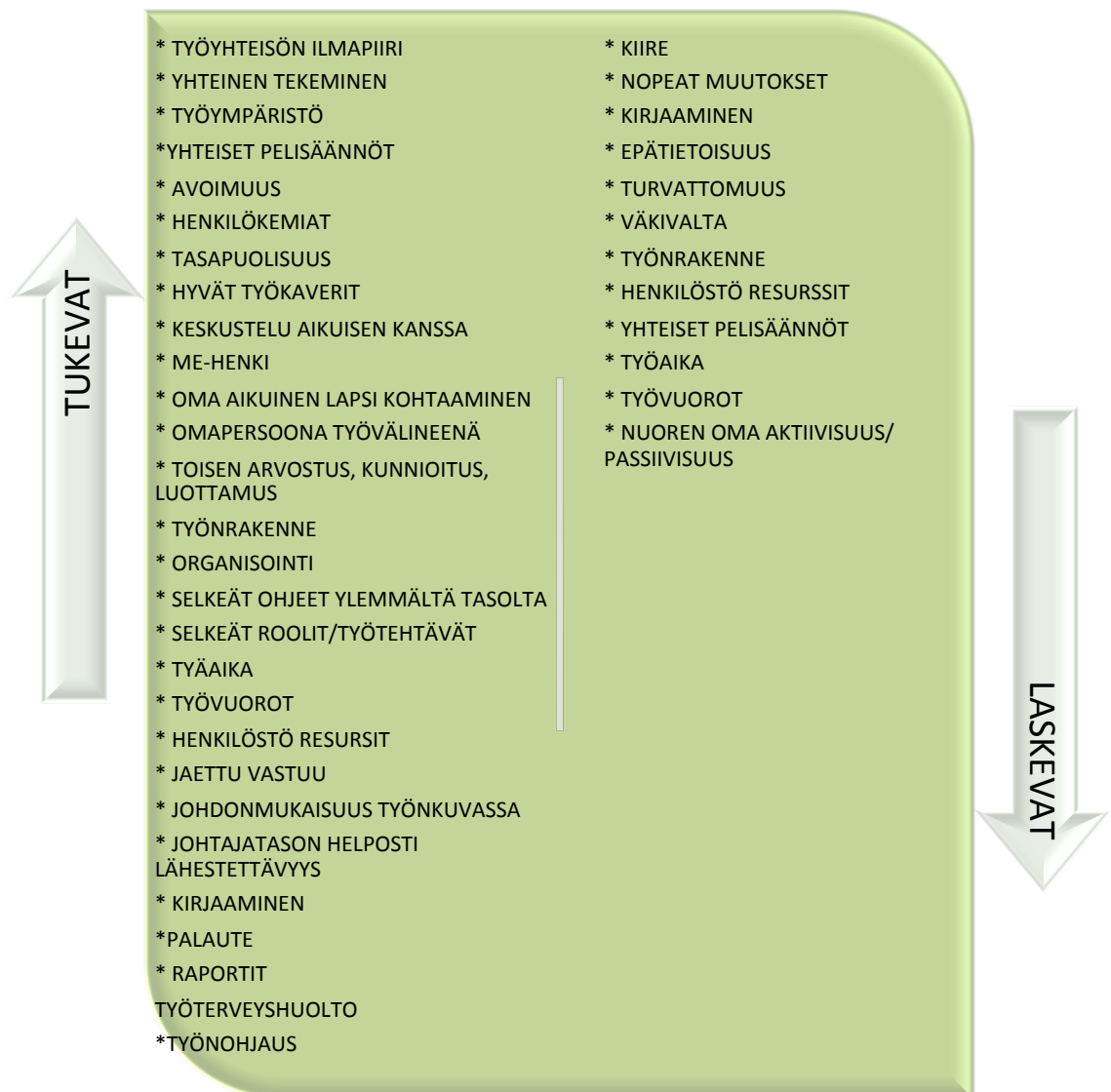
Toteutimme selvityksen avoimen teemakyselyn avulla laadullista menetelmää käyttäen. Suunnitelmavaiheessa mietimme aineistonkeruumenetelmää ja päädyimme valitsemaan avoimen teemakyselyn. Käytimme puolistrukturoitua kyselyä, jossa kysymykset ovat kaikille samat, mutta ei valmiita vastausvaihtoehtoja. (Ks. Kylmä & Juvakka 2007, 64) Anonyymiyys oli tekijä menetelmän valintaan. Palloon tehdyn avoimen teemakyselyn tuloksia voimme käyttää opinnäytetyössä. Teemakyselyn suoritimme elokuussa 2014. Saatekirjeellä (Liite 1) kerroimme keitä olemme ja mitä teemme. Selvityksessä työntekijät vastasivat kysymyksiin (Liite 2) anonyymisti. Kysymysten kautta saimme tietoa Pallon työntekijöiden työhyvinvoinnista.

4.4 Aineiston analysointi

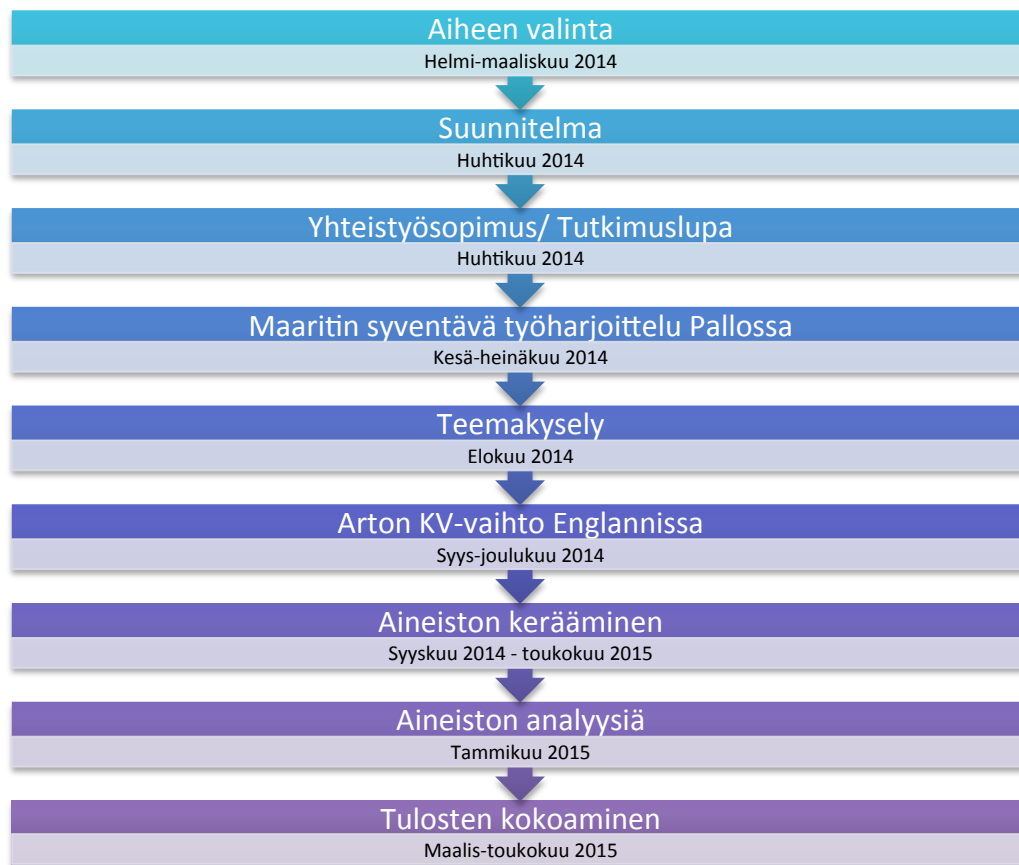
Analyysimuotona käytimme induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysia, jonka tavoitteena on tuottaa tietoa ilmiöstä kerätyn aineiston pohjalta (Kylmä & Juvakka 2007, 112). Aineistolähtöinen sisällönanalyysi sisältää kolme seuraavaa vaihetta: aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Redusoinnissa selvitettiin kyselyaineisto ja rajattiin turha pois. Analysoinnissa käytettiin koodausta ja litterointia tiivistäen vastaukset selvitystehtävien ohjaamana. Vastauksia luettiin useita kertoja läpi klusterointi vaiheessa ja päädyttiin tyypittelemään ne neljään ryhmään, jotka ovat työilmapiiri, työn rakenne, perustehtävä ja johtajuus. Abstrahointivaiheessa muodostamme kuvauksen työhyvinvoinnista vastausten ja teorian pohjalta. (Ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 109–111.)

Teimme Palloon saatekirjeen, jossa kerroimme keitä olemme, mitä selvitämme ja miksi asiaa selvitetään. Opinnäytetyön tulokset esittelemme Pallon työntekijöille kesällä 2015. Syksyllä 2014 luimme teorian tietoa aiheesta. Tammikuussa 2015 ryhdyimme litteroimaan vastauksia. Kuvassa kolme esittelemme kuinka opinnäytetyöprosessi on edennyt.

Litteroinnissa jaoin vastaukset työhyvinvointia tukeviin ja laskeviin tekijöihin. Kuvasta 2 näkyy teemataulukon kahtiajako.



Kuva 2 Teemataulukko



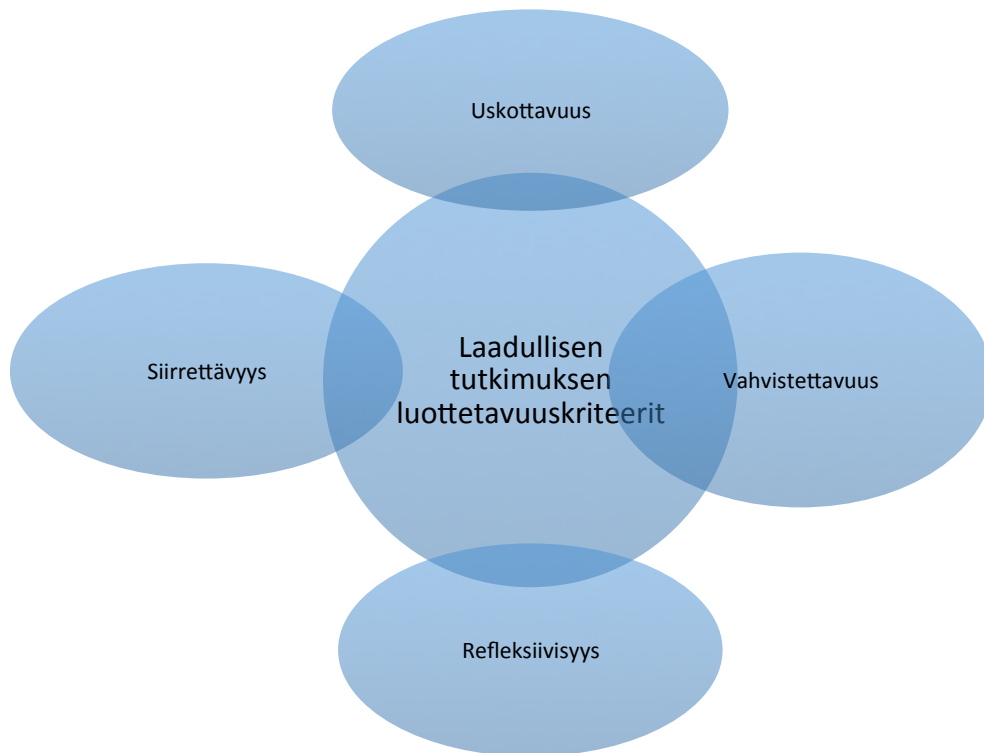
Kuva 3 Opinnäytetyön prosessin kulku

4.5 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti Pallon henkilökunnan halu selvittää työyhteisön työhyvinvointia. Aihe oli kiinnostava, ja lähdimme selvittämään sitä. Opinnäytetyössä taataan työntekijöiden anonymisyys, ja selvitykseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Selvityskysymykset valittiin siten, etteivät ne ole johdattelevia. Työntekijät saavat omin sanoin kertoa mielipiteensä. Suh-tauduttiin työntekijöihin kunnioittavasti ja analysoitiin vastaukset tasapuolisesti jättämättä mitään vastauksista huomioimatta ja tekemättä omia tulkintoja. Vas-tauksia analysoidessa huolehdimme siitä, että selvitys on rehellinen, tehty huo-lella ja tietosuoja taattu. Saatekirjeessä kerroimme mihin tarkoitukseen teemme selvityksen ja millä tavoin keräämme materiaalin. Opinnäytetyön valmistettua huolehdimme, että vastaukset tuhotaan.

Selvitykseen vastasi seitsemän 14:stä kyselyyn osallistujasta, joten saimme vastausprosentiksi 50. Selvitystulokset ja teoria tukevat toisiaan, joten tutkimus

on luotettava. Eettisyyttä ja luotettavuutta arvioitaessa otimme huomioon objektiivisuuden siitä huolimatta, että Maarit on tehnyt Pallossa keväällä 2013 työkokeilujakson sekä syventävän harjoittelun kesällä 2014.



Kuva 4 Laadullisen tutkimuksen luottavuuskriteerit (Kylmä & Juvakka 2007, 128)

Kuvassa 4 on laadullisen tutkimuksen luottavuuskriteerit, joiden avulla tutkimusta voidaan arvioida. Uskottavuutta työhömmä lisää se, että olemme vuoden ajan keränneet teorian tietoa aiheesta. Uskottavuutta lisää se, että työelämän ohjaajamme Sari Airas on lukenut opinnäytetyötämme ja olemme tavanneet muutamia kertoja työstä keskustellen.

Vahvistettavuutta opinnäytetyössä lisää se, että opinnäytetyön ohjaajamme yliopettaja Tuija Nummelan kanssa olemme käyneet työtämme läpi ja muokanneet sitä. Olemme käyttäneet omia muistiinpanoja aineistoa kootessamme.

Refleksiivisyyttä opinnäytetyöhömmä tuo se, että tunnistamme omat lähtökohdamme. Olemme sosionomiopiskelijoita ja omaamme hieman lastensuojelutyökokemusta.

Selvitystulokset eivät ole suoraan siirrettävissä toiseen lastensuojeluyksikköön, mutta selvitystulokset ovat samankaltaisia työhyvinvoinnin osalta lastensuojelutyössä.

Lähdevalinnoissa huolehdimme, että lähde on luotettava ja riittävän tuore. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus on työssämme sidoksissa Pallon työntekijöiden omakohtaisiin tuntemuksiin ja laajaan teoriapohjaan. Analysoinnissa pidimme huolen, että selvitystuloksia tarkasteltaessa emme tee omia tulkintoja.

5 Työhyvinvointia tukevat ja laskevat tekijät

5.1 Työilmapiiri

Usein kuulee työpaikoilla puhuttavan hyvästä tai huonosta ilmapiiristä. Ilmapiiri on monen asian summa. Ben Furman kirjoittaa, kuinka hyvä ilmapiiri ja korkea työviihtyvyyys saavat työntekijät pysymään terveempinä ja kauemmin talossa. Työyhteisön tärkein voimavara on henkilöstöstä huolehtiminen, ja kun henkilöstö voi hyvin on yhteistyö sujuvampaa, aloitekyky lisääntyy ja työntekijät saavat enemmän aikaiseksi. (Furman & Ahola 2002, 7.) Kyselyn vastauksia analysoidessamme vahvimmin esiin nousivat yhteinen tekeminen, yhteiset pelisäännöt, henkilökemiat ja kiire.



Kuva 5 Työilmapiiri

Pallossa ilmapiiri koettiin hyväksi. Ilmapiirin havaitsee helposti astumalla työpäikalle, olipa se sitten positiivinen tai negatiivinen. Myönteisessä ilmapiirissä työteosta tulee mielekästä, ja sillä on suuri merkitys työhyvinvointiin.

Hyvä ilmapiiri, luottamus. (vastaaja 3)

Työyhteisön ilmapiiri on mielestäni yksi tämän työn tärkeimpiä omaa jaksamista tukevia tekijöitä. (vastaaja 1)

Työssä eriarvoisuus suhteessa johtohenkilöihin horjuttaa nuorten luottamusta ja vaikuttaa työympäristön yleiseen ilmapiiriin. (vastaaja 5)

Yhteinen tekeminen tuli tutkimuskysymysten vastauksissa esiin työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Kuusela kirjoittaa kirjassaan Esimiehen vuorovaikutustaidot, kuinka turvallisuuden tunne lisääntyy, kun tunnemme kuuluvamme ryhmään. (Kuusela 2013, 70–73.) Pallossa yhteisöllisyys on yksi tärkeistä arvoista ja yhteenkuuluvuuden tunne näkyi tutkimuskysymysten vastauksissa. Yhteenkuuluvuuden tunne aiheuttaaakin positiivista riippuvuutta.

Mattila kirjoittaa, kuinka työnantajan ymmärtäessä virkistystoiminnan tärkeyden työyhteisölle ja työyhteisön ilmapiirille voidaan virkistystoimintaa toteuttaa työ-

ajalla (Mattila 2010, 116). Vastauksissa yhteinen tekeminen nousi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi viidessä vastauksessa seitsemästä.

Mahdollisimman useat tyky-päivät (vastaaja 2)

Työyhteisöllä on myös yhteisiä virkistysiltoja (vastaaja 5)

Hyvät työkaverit oli kahden vastaajan mielestä ja me-henki viiden vastaajan mielestä työhyvinvointia edistävänä tekijänä Pallossa.

Johtajan ja koko Pallon yhteinen tekeminen (vastaaja 7)

Järvinen kirjoittaa kirjassaan Menestyvän työyhteisön pelisäännöt siitä, kuinka aina ei tarvitse pitää työkavereista ja esimiehestä, mutta toimeen on tultava kaikkien kanssa. Järvinen kirjoittaa, kuinka olisi hyvä pitää työ- ja ihmissuhteet riittävän erillään. Jokaisella työpaikalla syntyy kaverisuhteita. Työssä on kaverisuhteet osattava erotella työroolista, tällöin ammatillisuus näkyy työn tekemisessä. (Järvinen 2009, 81.)

Toisen arvostus, kunnioitus ja luottamus tulivat esiin viidessä vastauksessa seitsemästä sekä johtotason helposti lähestyttävyyden neljässä vastauksessa seitsemästä. Arvostus sekä luottamus rakentuvat erilaisissa sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa, ja ne kulkevat mukana joka päivä arjen tapahtumissa. Pienet teot voivat kadottaa niin luottamuksen kuin arvostuksenkin. (Kuusela 2013, 66–67.) Pallon työntekijät mainitsivat arvostuksen olevan työyhteisönsään, ja se jos mikä saa työntekijät hehkumaan. Luottamus luo pohjan yhteistyölle ja vastuunkantamiselle.

Porukassa vallitsee toisen kunnioitus ja arvostus.(vastaaja 1)

Kunnioittava/arvostava käytös työkavereita kohtaan. (vastaaja 4)

Kallio ja Kivistö (2013, 83) kirjoittavat, että toimivat pelisäännöt ovat keskeisiä reilun työyhteisön toimintakulttuurin kehittymisessä. Rauramo (2008) kirjoittaa, luottamuksen ja turvallisuuden tarpeesta ryhmässä. Niiden syntymiseen vaikuttaa ryhmän jäsenten aito toistensa kohtaaminen, keskusteleminen, kuunteleminen

nen ja toimiminen yhteisesti sovittujen ja hyväksytyjen pelisääntöjen mukaisesti (Rauramo 2008, 127).

Jokaisella yksilöllä ja esimiehellä on vastuu antaa oma panoksensa salliessaan erilaisuutta ryhmässä ja synnyttää hyödyntävää kulttuuria. Yhteiset pelisäännöt mahdollistavat luottamuksen syntyminen sovittaessa työyhteisön käytännöistä, joiden avulla edistetään jokaisen yhdenvertaisuutta, kunnioittavaa ja hyväksyttävää kohtelua. Pelisääntöjen laatiminen on oma prosessinsa, ja kun pelisäännöt laaditaan yhdessä, lisää se luottamusta ja sitoutumista. Näin jokainen jäsen tulee kuulluksi omana itsenään. Ryhmän on oivallettava itse, kuinka se kääntää erilaisuudet vahvuudeksi. Erilaisuuden johtamisesta tulee osa ryhmän itsenäistä ja omaa toimintaa. (Rauramo 2008, 127–128.)

Henkilökunnalla yhteiset pelisäännöt. (vastaaja 4)

Yhteiset pelisäännöt auttavat siinä, että nuorilla on Pallossa turvallinen olo ja he tietävät jokaisen aikuisen toimivan arjessa samojen sääntöjen mukaan. (vastaaja 5)

Selkeät arkisäännöt/pelisäännöt. (vastaaja 6)

Johdonmukaiset – perustellut säännöt nuorille. (vastaaja 4)

Joskus työntekijät poikkeavat laadituista säännöistä mikä aiheuttaa nuorissa ja työntekijöissä epäselvyyttä. Mitä saa tehdä milloinkin jne. (vastaaja 6)

Vastauksissa kiire nousi esiin useassa vastauksessa. Lähes jokainen vastaaja oli kokenut kiirettä ja mainitsi sen laskevana tekijänä työhyvinvoinnissa. Furman kirjoittaa, kuinka kiire ilmiönä on uusi ja syntynyt nykyaikaisen länsimaisen yhteiskunnan aikana. Tunne, että on toimittava liian nopeasti, aiheuttaa rasittavuuden tunteen. Kokenut työntekijä ei välttämättä huomaa kiirettä siinä missä kokematon työntekijä. Työntekijän suunnitellessa aikataulun niin, että kaiken ehtii tekemään, ja jos suunnitelmista huolimatta töitä jää tekemättä, alkavat työt kasaantua. Tällöin sairastumisen riski kasvaa ja työstä tulee selviytymistä ja suorittamista. (Furman & Rubanovitsch 2014, 189–190.)

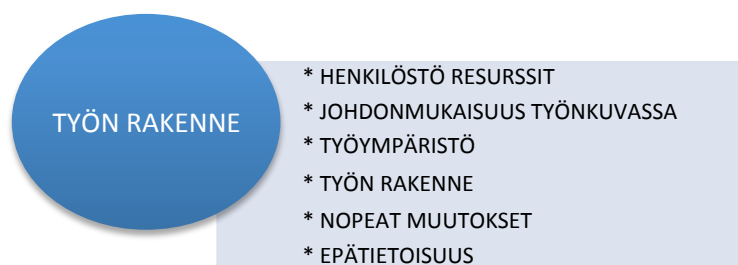
Rauramo kirjoittaa kiireen kokemuksista, että ne voivat johtua töiden suuresta määrästä tai työn hallinnan puutteesta, mutta mahdollisesti olla myös merkki töiden järjestelyiden tehostamisesta. Jokainen meistä kokee kiireen eri tavalla, ja Rauramo toteaa kirjassaan, että on hyvä muistaa se tosiasia, että kiire on pääasiallisesti henkilökohtainen kokemus tai tunne, joka on harvemmin mitattu tosiasia, vähättelemättä kiirettä mitenkään. (Rauramo 2008, 55.)

Kiire, välillä työtehtävien kasaantuminen samalle päivälle/viikolle (vastaaja 2)

Kiireessä tehdään myös huonoja päätöksiä, joita ei ole tarpeeksi mietitty (vastaaja 1)

5.2 Työn rakenne

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos määrittelee lastensuojelun tehtävärakenteen suositukset seuraavasti: Koulutuksellisen osaamisen perustana on laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (Lastensuojelulaki 272/2005). Lastensuojelulaissa säädetään ammatilliset kelpoisuudet, jotka lastensuojeluprosessissa mukana olevien työntekijöiden tulee täyttää (Lastensuojelulaki 13 §). Lastensuojelun tehtävänä on tukea vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä. On järjestettävä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa tarvittavat palvelut ja tukitoimet. (Lastensuojelulaki 2 §.) Kyselyn vastauksia analysoitaessa työn rakenteen kohdalla esiin nousivat henkilöstöresurssit, työympäristö, työn rakenne ja nopeat muutokset.



Kuva 6 Työn rakenne

Työympäristö koettiin työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi Pallossa. Työympäristö käsittää toiminnallisen työympäristön, fyysisen ja teknisen työympäristön sekä sosiaalisen ja psyykkisen työympäristön. Fyysinen työympäristö vaikuttaa

suoraan terveyteen ja työhyvinvointiin. Työympäristön ollessa turvallinen ja siisti voidaan keskittyä varsinaiseen työntekoon. Jos kaikki on hyvin, näyttäytyy se työympäristössä hyvänä me-henkenä, turvallisena ilmapiirinä ja sujuvana yhteistyönä. (Rauramo 2008, 101–109.)

Myös työympäristö Perhekoti Pallossa on kodinomainen, rento ja idyllinen. (vastaaja 1)

Työpaikka on turvallinen ympäristö ja jokainen työntekijä on sitoutunut työhönsä. (vastaaja 5)

Työn rakenne luo päivistä hyvin erilaisia. Kuusela kirjoittaa, kuinka rakenteista tulee kokemuksen myötä rutiinia. Sanana rutiini tuntuu hieman tylsälle ja arkiselle. Tässä yhteydessä rutiinilla tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sisäistänyt työn rakenteen ja vaatimukset. Kokonaiskuvan ollessa työntekijälle selkeä sujuu työ rutiininomaisesti sitä sen suuremmalti ajattelematta. Aika ajoin on hyvä pysähtyä miettimään työn rakennetta ja reflektoida tekemisiään. (Kuusela 2013, 186–187.)

Työn rakennehan vaihtelee päivittäin, joskus on rauhallisia päiviä ja taas toisinaan kiirettä piisaa. (vastaaja 6)

Selkeät ja johdonmukaiset rakenteet, organisointi ja työnkuva tietenkin helpottavat omaa työntekoa ja sitä kautta työssä jaksaminen paranee. (vastaaja 1)

Henkilöstöresurssit nousivat vastauksissa esiin niin edistävänä kuin laskevana tekijänäkin. Koettiin, ettei vuorossa ollut riittävästi työntekijöitä työn määrään nähden. Lastensuojelulain 60§:ssä mainitaan, että henkilöstön määrän on oltava riittävä. Vastauksista ilmeni työyhteisön olevan moniammatillinen, ja sitä pidettiin hyvänä asiana.

Moniammatillinen työryhmä (vastaaja 2)

Resurssiongelmät; jatkuva kiire, yksin töissä; työkuorma kasvaa liian suureksi, eikä ehdin kuin ”juosten kusta” kaikki pakolliset hommat, pilkku josta seuraa itselle henkisiä ristiriitoja, kun ei voi tehdä työtään haluamallaan tavalla, rauhasa, ammattieettisesti oikein ja tarpeeksi hyvin. (vastaaja 1)

Työssä jaksamista haittaa se, kun henkilöstöresurssit ovat vähäisiä. Iltaisin työvuoroissa ei pysty keskittymään olennaiseen, esimerkiksi hoitamaan omakasvattajasuhdetta, kun pitää olla huolehtimassa talon arjen sujumista monen muunkin nuoren kanssa. (vastaaja 5)

Epätietoisuutta työyhteisössä lisää se, että tiedonkulku välillä takkuilee. Äkilliset muutokset vaikuttavat työhön yksilötasolla, jokaisella on oma tapansa käsitellä muutoksia. Muutos vaatii psyykkistä työtä ja motivointia uuden kohtaamiseen. Muutokset vaikuttavat yleensä työyhteisön rakenteeseen, ja siksi on hyvä hyväksyä realiteetit ja asennoitua tulevaan myönteisesti. (Järvinen 2009, 143–146.)

Äkilliset muutokset työssä sekoittavat myös nuoria. (vastaaja 5)

Muutokset → liialliset ja liian usein tapahtuvat muutokset. Jos vakituinen työporukka vaihtuu liian usein. Epätietoisuus. (vastaaja 7)

5.3 Perustehtävä

Perustehtävää ohjaavat lastensuojelutyön raamit, ja työntekijöillä on monenlaisia rooleja sekä työtehtäviä. Työtä tehdään omana persoonana moniammatillisessa työyhteisössä. Perustehtävä sisältää useita taitoja vaativia tehtäviä, kuten esim. kirjaamista, palautteen antamista ja raportointia. Vastauksissa esiin vahvimmin nousivat kirjaaminen, palaute, raportointi ja vuorovaikutus.



PERUSTEHTÄVÄ

- * KESKUTELU AIKUISEN KANSSA
- * OMA AIKUINEN LAPSI KOHTAAMINEN
- * OMAPERSOONA TYÖVÄLINEENÄ
- * SELKEÄT ROOLIT/ TYÖTEHTÄVÄT
- * JAETTU VASTUU
- * KIRJAAMINEN
- * PALAUTE
- * RAPORTIT
- * TURVATTOMUUS
- * VÄKIVALTA
- * NUOREN OMA AKTIIVISUUS/PASSIIVISUUS

Kuva 7 Perustehtävään liittyvät tekijät

Selvitykseen vastanneista viisi seitsemästä koki selkeät roolit ja työtehtävät työhyvinvointia auttavana tekijänä. Selvitysvastauksista käy ilmi, että kirjaaminen, viikkoraportointi ja keskustelut työkavereiden kanssa koettiin työnhyvinvointia edistäväksi tekijäksi.

Eryistehtäviä määritelty työntekijöiden vahvuuksien mukaan. (vastaaja 4)

Omalla kohdalla työn kuva on selkeä, tiedän mitä työhöni kuuluu ja mitä työvuoron aikana pitää hoitaa (vastaaja 2)

Kirjaamisessa on useita ansoja, joihin kirjaaja usein sortuu. Pallossa kirjaamiseen panostetaan koulutuksin ja työyhteisössä yhdessä kirjaukseen liittyviä asioita läpikäyden. Työntekijälle on tärkeää, että kaikki kirjaaminen on ymmärrettävää ja lukijalle selkeää luettavaa.

Kirjallinen vuorovaikutus työntekijöiden kesken voisi olla sujuvampaa, jotta jokainen vapailta töihin tuleva aikuinen pystyy viimeistään kirjausjärjestelmästä lukemaan edellisten päivien tapahtumat. (vastaaja 5)

Raporttien kirjaamiselle yms. On varattu selkeä aika työajan sisällä, jolloin voi uppoutua ja keskittyä vain tiettyyn asiaan. (vastaaja 1)

Palautteen antaminen ja raportointi koettiin vastauksissa työhyvinvointia tukeväksi tekijäksi. Palautteen antaminen onkin oma taitolajinsa. Sari Kuusela kirjoittaa kuinka palautetta tulisi antaa. Palautteen tehtävä on auttaa palautteen saajaa eteenpäin, ei rangaista tai syyllistää. Palautteen tulisi aina olla täsmällistä ja ymmärrettävää. Palautetta on annettava siitä, miten asian näit ja koit, ei tulkita. Palautteen antamisen jälkeen on hyvä keskustella palautteen saajan kanssa, olipa kyseessä positiivinen tai rakentava palaute. Palautteen antaminen ei koskaan saisi olla yksinpuhelua vaan siinä on hyvä tuoda molempien näkökulmat asiaan esiin. (Kuusela 2013, 87–88.) Virtanen kirjoittaa, kuinka palautteen saaminen merkitsee työntekijälle sitä, miten hyvin hän on onnistunut työssään. Annettaessa sekä saadessa palautetta koetaan työ merkitykselliseksi (Virtanen & Sinokki 2014, 157-159).

Sujuva vuorovaikutus työpaikalla edistää työpaikan sisäistä yhteistyötä. Kuunteleminen, toisten arvostaminen ja erilaisten mielipiteiden hyväksyminen kuuluvat hyviin vuorovaikutustaitoihin. Omien ajatusten ilmaiseminen ja toisten tunteiden huomioiminen loukkaamatta ketään luovat arvostusta työyhteisössä. Hyvät vuorovaikutustaidot omaava henkilö on myös valmis joustamaan tilanteen mukaan. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, kuinka vuorovaikutus sujuu. Jos vuorovaikutuksesta jää tunne, ettei kohtelu ole oikeaa, niin se näkyy yhteistyöhaluttomuutena työyhteisössä. (Kuusela 2013, 45–46.)

Yksityiselämä vaikuttaa työhyvinvointiin monella tapaa, koska olemme erilaisia persoonia. Tästä johtuen yksityiselämän paineet voivat näkyä työssä laskevana tekijänä. Työyhteisön vuorovaikutuksellisuus, luottamus ja avoimuus ovat tekijöitä, jotka auttavat yksilön omaa jaksamista.

Kiitos, positiivinen palaute. (vastaaja 7)

Henkilösuhteet ovat toimivia ja suullinen vuorovaikutus työntekijöiden kesken toimii. (vastaaja 5)

Aikaa käydä läpi rakenteita, organisointia, työnkuvaa; aikaa antaa näistä palautetta ja kiinnittää huomioita näihin asioihin. Aikaa itsereflektoinnille, palautteen saamiselle ja antamiselle. (vastaaja 1)

Sosiaalityöntekijöiden kiitokset as-palavereissa! (vastaaja7)

Yksityiselämän paineet. (vastaaja 4)

Oma henkilökohtainen elämä ei ole tasapainossa. (vastaaja 7)

Kallio & Kivistö. toteavat, että olemme jokainen työssämme omana itsenämme, vaikka meillä on työrooli, se on kuitenkin työtehtävää liittyvää käyttäytymistä ja suhtautumista erilaisiin tilanteisiin (Kallio & Kivistö 2013, 77).

Itselle todella tärkeää omassa työssä jaksamisen kannalta on se, että saan tehdä töitä omalla persoonalla ja omalla tyylillä. (vastaaja 1)

Väkivalta ja turvattomuus nousivat muutamassa vastauksessa esiin työhyvinvointia laskevin tekijöinä. Väkivallan mahdollisuus nostaa esiin pelon tunnetta, mikä sinänsä ei ole sopivassa mittakaavassa huono asia. Sundell kirjoittaa pelon tunteesta, että alkukantaisuudessaan se auttaa meitä kohtaamaan vaaratilanteet ja valmistaa toimimaan. Tunnetilan on tarkoitus vahvistaa hetkellisesti, kun taas pitkään jatkunut pelko aiheuttaa kovaa fyysistä rasitusta keholle. (Sundell 2014, 18.)

Sundell kirjoittaa, kuinka turvattomuus ja pelon tunne lisääntyvät, jos työntekijä tuntee epävarmuutta omassa toiminnassaan työympäristössä. Luottamus siihen, että toimitaan sovittujen menettelytapojen mukaisesti sekä johdon ja esimiehen tuki turvallisuuden kehittämisessä auttavat rakentamaan luottamusta ja lisäävät turvallisuuden tunnetta. (Sundell 2014, 19.)

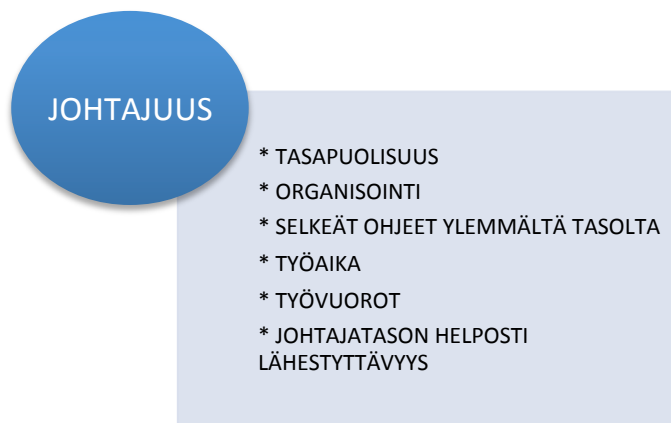
Henkilöstömitoituksen tulisi vastata työn määrää ja sen vaativuutta. Paikalla olevien aikuisten määrä ei ole riittävä päivittäin. Riittävä määrä aikuisia paikalla takaisi työn turvallisuutta ja rauhoittaa yleistä ilmapiiriä. (vastaaja 5)

Turvattomuus, väkivallan uhka (vastaaja 1)

5.4 Johtajuus

Mankan ym.(2007) mukaan johtaminen perustuu aina jonkinlaiseen ihmiskäsitykseen, niin tiedostettuun kuin tiedostomattomaan. Se, millainen ihmiskäsitys johtajalla on, vaikuttaa hänen tapansa johtaa, miten hän puhuu ja miten hän

on vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa. Johtaja joka omaa pessimistisen ihmiskäsityksen, valitsee autoritaarisen, käskyttävän ja epäitsenäisyyttä suosivan johtamistyylin. Johtaja, joka taas puolestaan omaa optimistisen ihmiskäsityksen, uskoo, että jokainen on arvokas ja ainutkertainen. Hänen johtamistyylinsä on arvostava, neuvotteleva ja työntekijän keskittymistä kannustava. Hänelle erilaisuus on rikkaus, ja hänellä on realistinen kuva itsestään. (Manka ym. 2007, 15.) Vastauksissa analysoitaessa johtajuuden kautta esille vahvimmin nousivat johtotason helposti lähetettävyyttä, tasapuolisuus, organisointi, selkeät ohjeet ylemmältä tasolta ja työaika.



Kuva 8 Johtajuus

Esimiehen myönteinen suhtautuminen ja kiinnostuksen osoittaminen työntekijöitä kohtaan lisää arvostusta työyhteisössä. (Kuusela 2013 18-20.) Esimiehen tärkeä ominaisuus on luottaa ja osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan. Jokainen kaipaa arvostusta itselle tärkeiltä ihmisiltä, työpaikalla esimies on työntekijöille yksi tärkeistä ihmisistä, sekä kollegat. Arvostuksesta on monenlaisia ajatuksia, mutta yhtenä mittarina on keskustelevalle työyhteisö. (Kuusela 2013, 26-28.) Palloon tehtävässä selvityksessä johtotason osaaminen ja helposti lähestyttävyyttä vaikuttivat positiivisesti työhyvinvointiin. Työntekijöiden tunne siitä, että esimies antaa aikaa keskusteluille ja hakeutuu vuorovaikutustilanteisiin olivat työhyvinvointia edistäviä tekijöitä.

Niiranen ym.(2011) kirjoittavat kirjassaan Johtaminen sosiaalialalla kuinka jatkuvassa muutoksessa olevalla sosiaalialalla johtajalla täytyy olla strategisen johtamisen, kokonaisuuden hallinnan, henkilöstönjohtamisen, työyhteisön johtamisen ja sosiaalialan perustehtävän tavoitteisiin tähtäävät taidot. (Niiranen ym. 2011, 13.)

Pomo, jota oikeasti kiinnostaa mitä työpaikalla tapahtuu (vastaaja 2)

Esimiehet kohtelevat henk.kuntaa tasavertaisesti. (vastaaja 4)

Johtajatason helposti lähestyttävyyys ja avoimuus myös työntekijä-johtaja suhteessa työssä jaksamisen kannalta myös tärkeää. (vastaaja 1)

Työyhteisössä ei olla samanarvoisessa asemassa eli jos jollain on erityisoikeuksia. (vastaaja 7)

Työn rakenne ja johtamistaidot ohjaavat pitkälti sitä, kuinka työ tulisi organisoida. Yksilötasolla voidaan vaikuttaa omaan työtehtävään järjestämällä oma työkuva niin, että se on itselle ja muille selkeä (Niiranen 2011, 13-30). Kysymyksiin vastanneista viisi seitsemästä piti työnorganisointia selkeänä ja hyvänä. Työhyvinvointia edistää hyvin organisoitu työ. Työnkuvan ollessa selkeä ja toimiva on työtä helppo tehdä.

Työmme on hyvin organisoitua, kukin tietää työvuoroon tullessaan toimenkuvansa. (vastaaja 3)

Perhekodissa on selkeä organisointi töiden suhteen. Kaikilla on tiedossa, kuka tekee mitään ja missä vuorossa. (vastaaja 6)

Työaika ja työvuorot mainittiin vastauksissa edistävinä kuin myös laskevinä tekijöinä työhyvinvointiin. Osa koki yksityiselämän ja työn yhdistämisen haasteellisenä työvuorojen epäsäännöllisyyden kannalta. Työaika määrittää laki, joka tuo työvuorosuunnitteluun omat haasteensa, jotka eivät aina tunnu työn tekemisen kannalta loogisilta.

Työvuoroihin vaikuttaa myös lainsäädännöllisellä tasolla olevat asiat, jotka välillä tuntuvat itse työn kannalta todella huonoilta päätöksiltä. (vastaaja 1)

Työajat epäsäännölliset, ei voi ottaa säännöllistä harrastusta.(vastaaja 4)

Työvuorojen epäsäännöllisyys. (vastaaja 6)

6 Kehittämissuhteet ja pohdinta

Kiireeseen olisi jokaisen hyvä pysähtyä miettimään: mitä sille tulisi tehdä. Kiireen tunne ei ole työntekijälle mieleinen tila, ja siksi olisi hyvä aloittaa työpäivä miettien, miten aikataulu menee. Vuorovaihdossa raporttien yhteydessä työajan priorisointi sujuu helposti, eikä siihen tarvitse uhrata montaa minuuttia työajasta. Kiireelle on olemassa erilaisia vinkkejä, kuinka sitä voisi ehkäistä, ja monet niistä ajatuksista kehottaa ajattelemaan työtä viikon tai kahden viikon jaksossa. Lastensuojelutyön hektisyyden kannalta Pallossa näin pitkälle suuntautuva työajan priorisointi ei tuntunut meistä hyvälle idealle.

Työtä on helpompi tehdä, kun sisäistää päivän kulun, on tärkeysjärjestys asioille ja opettelu siihen, että sallii itselleen jonkin tehtävän jäävän tekemättä. Tämä ei tarkoita laiskottelua työtehtävissä, mutta kiireen keskellä olisi hyvä oppia jättämään jokin tehtävä toiselle päivälle.

Säännölliset turvallisuuteen liittyvät koulutukset ja perehdytys lisäisivät turvan tunnetta. Vastauksissa tuotiin ilmi turvattomuutta ja väkivallan uhkaa. Uhka voi olla ulkoapäin yhtä lailla kuin sisältäpäin ja koulutukset opettaisivat reagoimaan tilanteen vaatimalla tavalla.

Kirjaaminen koettiin vastauksissa haasteellisena ja työhyvinvointia edistävänä sekä laskevana tekijänä. Haastetta toi ajan löytyminen ja se, miten kirjoitetaan. Ajattelimmekin, että jokaisen olisi hyvä miettiä kirjaamiseen liittyviä haasteita ja sitä kuinka niitä voisi kehittää omassa työssään. Ajateltaisiin kirjaamista positii-visuuden kautta työvälineenä. Jokainen priorisoi ajan työvuoron aikana keskittyen lukemaan ja kirjoittamaan, jotta jokainen työyhteisössä oleva olisi tietoinen tapahtumista, sovituista asioista ja ylipäättänsä, mitä päivään on liittynyt. Kuu-kausiraportteja kirjoitetaan päivittäisten tapahtumien mukaan, ja jos jokaisen kohdalla on merkintä ihan ok päivä, niin se ei kerro oikeastaan yhtään mitään. Onko saavutettu asetettuja tavoitteita, millainen mieliala ollut tai onko jotain mi-

hin pitäisi kiinnittää huomiota? Kirjaamiseen liittyvää koulutusta mietimme, olisiko se työntekoa edistävää ja auttaisiko sellaisia työntekijöitä, jotka kokevat kirjaamisen haasteellisena.

Yhtenä kehittämissuunnitukseksi pitäisimme yhteisten pelisääntöjen noudattamisesta, sillä yhteisten pelisääntöjen noudattamattomuus nousi vastauksissa esiin. Pohdimme onko kaikilla yhteiset pelisäännöt selvänä mielessä, ja miten tähän voisi vaikuttaa. Ehdottaisimme, että talojen yhteisiin tiloihin tehdään seinälle taulut, joihin kootaan yhdessä yhteiset pelisäännöt, jotta niin lapsille kuin aikuisillekin yhteiset pelisäännöt ovat selkeät. Taulut olisi hyvä päivittää muutaman vuoden välein. Tämä toisi yhteisöllisyyttä lisää, kun yhteiset pelisäännöt olisivat helposti nähtävissä ja noudatettavissa. Porkkana voisi olla, että kun sääntöjä olisi määritellyn ajan noudatettu, voitaisiin siitä palkita yhteisellä tekemisellä tai jollain muulla yhteisesti sovitulla tavalla.

Pallo Oy halusi selvittää, millaisessa tilassa heidän työhyvinvointinsa on ja voisiko siihen löytyä kehittämismahdollisuuksia. Aihe oli meitä kiinnostava, ja mietimme miten ryhdymme sitä selvittämään. Valitessamme tutkimustapaa päädyimme laadulliseen selvitykseen. Laadullinen selvitys sopii hyvin yhden tietyn yksikön tutkimiseen, ja mikäli tarkoituksenamme olisi ollut tuottaa tietoa yleisellä tasolla, niin olisimme saattaneet lähestyä tutkimusta toisenlaisella tutkimustavalla.

Tuloksia tarkastellessamme vastauksista vahvimmin esiin nousi asioita, kuten kirjaaminen, yhteiset pelisäännöt ja kiire. Käsittelemme opinnäytetyössämme siitä johtuen enemmän näitä esiin nousseita teemoja suhteessa muihin esiin tulleisiin asioihin. Kirjaamisen yhteyttä työhyvinvointiin mietimme, että työtä on helpompi tehdä, kun kirjaamiset on tehty kunnolla ja pääsee esim. vapaapäivien jälkeen paremmin kiinni, mitä edellisinä päivinä on tapahtunut.

Suoritimme työhyvinvointikyselyn kesäloman aikana ja jäimme pohtimaan, olisiko vastauksia tullut enemmän toisena ajankohtana. Kyselyn vastausprosentti oli 50, jonka koimme melko hyväksi. Mietimme, olisivatko selvitystulokset erilaisia, jos olisimme suorittaneet selvityksen haastatteluna. Otanta olisi voinut olla haastatteluissa pienempi. Eettisyyteen vaikutti Maaritin työsuhte Palloon. Opin-

näytetyötä tehdessä mieleen nousi monia ajatuksia siitä, kiirehdimmekö kysymyksillä ja saatekirjettä kirjoittaessamme? Sanamuotoja olisi pitänyt harkita enemmän ja käydä keskusteluja ohjaavan opettajan kanssa. Kiirehdimme ihan turhaa sen takia, että Arto lähti KV-vaihtoon Englantiin.

Työn edetessä olemme keskustelleet useita kertoja puhelimesta ja sähköpostiviestien välityksellä. Opinnäytetyötä teimme osan yhdessä ja osan opinnäytetyön selvityksen jaoimme niin, että toinen tutustuu yhteen osa-alueeseen ja toinen toiseen. Vaihdoin mielipiteitä itsenäisistä osista ja muokkasimme ajatuksia kirjoituksen jälkeen yhtenäisiksi. Opinnäytetyötä tehdessä yhteisen ajan löytäminen oli välillä hankalaa, ja se nostatti aika ajoin tunteita esiin. Työyhteisössä on hyvin erilaisia persoonia ja yhteistyö meidän kahden kesken sai meidät ajattelemaan työyhteisön haasteita. Ajatuksiemme opinnäytetyöstä olivat hyvin samankaltaisia, joten yhteistyömme oli siltä osin hyvin antoisaa.

Oppimiskokemuksena aihe toi uutta tietoa ja ymmärrystä, kuinka asiat vaikuttavat toisiinsa. Lakiviidakkoa lukiessa tuntui välillä hyvinkin haasteelliselta: mitkä kaikki lait ovat oleellisia tämän opinnäytetyön kannalta. Lakitekstejä lukiessa huomasimme, että niissä on tulkinnan varaa. Oma haasteena oli vastausten läpikäynti ja niiden litterointi. Kun jaoimme vastaukset isompiin kokonaisuuksiin, kuten ilmapiiri, perustehtävä, työn rakenne ja johtajuus, niin moni asia olisi käynyt useamman kokonaisuuden alle. Välttääksemme toistoa päädyimme luokittelemaan vastaukset niin, että jokainen asia on vain yhdessä ryhmässä. Vastauksista lainauksia ottaessa piti miettiä, mihin se oikein kuuluu, koska samassa lauseessa saattoi olla useampaan ryhmään kuuluva ilmaisu.

Maaritin ollessa työharjoittelussa Pallossa saimme hiljaisen tiedon kautta lisää ymmärtämystä Pallon työntekijöiden työhyvinvoinnista. Hiljainen tieto on vähiten huomioitu ja hyödynnetty resurssi organisaatioissa. Hiljaisen tiedon merkitystä ei tarkkaan tiedetä. Salmela esittääkin kirjassaan hiljaisen tiedon merkityksen olevan jopa suurempi, kuin sanattoman kehonkielen. Ihmisten välisessä kommunikaatiossa n. 10 % välittyy sanojen avulla, kun taas n. 70 % tiedosta saadaan kehonkielestä. Hiljainen tieto on täten hyvin merkittävää ja arvokasta pääomaa organisaatioissa. (Salmela 2014, 19.)

Opinnäytetyön tekeminen omaan työpaikkaan ei loppupelissä ollutkaan helppoa. Välillä on vaikea ajatella, missä raja menee, ja että pitää olla objektiivinen tulosten suhteen. Monesti mielti, että olisi varmaan paljon helpompi tehdä vieraaseen paikkaa, johon ei olisi minkäänlaista aikaisempaa suhdetta, vaan katsoisi paikkaa vierain silmin. Nyt kun itse on tehnyt Palloon harjoittelun ja työkokeilun sekä on nyt palkkalistoilla, suhtautuminen on hyvinkin erilainen. Tunnepuolella kävin läpi monia eri tunteita, niin ahdistuta kuin iloakin työtä tehdessä.

Jäimme miettimään aikaisempia tutkimuksia ja selvityksiä luotettavuuden näkökulmasta, kun luimme työhyvinvointi aiheesta sosiaalialalla sekä vastaavanlaisista paikoista kuten Pallo Oy. Löysimme yhden anonymisti tehdyn tutkimuksen, jossa tutkimuspaikka ei selvinnyt lukijalle. Ei se mietityttänyt niinkään, ettei se olisi tehty kunnolla, mutta jotenkin se jäi vähän tyhjän päälle. Miksi paikka jäi tuntemattomaksi? Onko siellä jotain arkaluontoista, minkä takia paikan nimeä ei saanut mainita? Onko tutkimus täysin luotettava? Tätä jäimme pohtimaan. Lähteistä olimme tarkkoja, ettemme ottaneet vanhoja lähteitä, vaan pyrimme pitäytymään 2000-luvulla ja lähes kaikki lähteet ovat 2009 ja uudempia, koska työhyvinvoinnin tietämys lisääntyy koko ajan ja uusia tutkimustuloksia ja selvityksiä julkaistaan suhteellisen paljon. Olemme valinneet lähteiksi tunnettavia ja luotettavia kirjoittajia

Pallossa työhyvinvointia TYKY TYHY ajatusmaailmaa on viety eteenpäin tylyksi eli työnlysti, jossa henkilökunta viettää aikaa yhdessä esim. pikkujouluristeilyllä ja mökkiviikonlopuilla tai henkilökunta viettää vapaa-aikaa yhdessä. Työnlysti sanana on mielenkiintoinen. Ajatus lystikkästä työstä tuntuu kiinnostavalle. Saako työssä olla lystiä vai pitäisikö työssä keskittyä työhön sen kummemmin siitä iloitsematta? Työnilo tuo mielestämme yhteisöllisyyttä, koska se antaa luvan olla oma itsenä työssä, vaikka työssä ollaan vaikeitten asioiden äärellä. Työnlysti auttaa kohtaamaan lapsia ja nuoria arjessa sekä tekemään asioita yhdessä ilon kautta. Positiivisuuden kautta uuteen päivään. Kesällä 2015 järjestämme Pallon työntekijöille työnlystipäivän, jonka yhteydessä kerromme opinnäytetyöstä esiin nousseet tulokset ja jatkotutkimusehdotuksista.

Jatkotutkimusaiheita meille nousi tätä selvitystä tehdessä, että työhyvinvointia voisi tutkia esimiehen näkökulmasta. Kun uusi sosiaalihuoltolaki on tullut voi-

maan 1.4.2015, millä tavoin se vaikuttaa työhyvinvointiin, lisääkö se painetta työhön ja ovatko henkilökuntaresurssit riittävät hoitamaan kaikki tarvittavat tehtävät. Kun aloimme selvittämään Pallon henkilökunnan työhyvinvointia, työaikaan oli tulossa muutoksia. Jokaisen työntekijän ei aiemmin ollut tarvetta tehdä yövuoroja, koska Pallossa oli viikkoasuja. Kesällä 2014 tilanne muuttui ja kaikki tekevät yövuoroja. Jatkotutkimus voisi olla, kuinka se näkyy työhyvinvoinnissa ja millainen vaikutus yövuoroilla on työvuoroihin, työaikaan ja ylipäättänsä jakamiseen. Mietimme myös sitä, miten perhetyö vaikuttaa Pallo Oy:n henkilökuntaan ja kuinka se vaikuttaa jokapäiväiseen työhön. Perhetyöllä on merkittävä osa nuoren tulevaisuuden vahvistamisessa. Uusi sosiaalihuoltolaki (1301/2014) määrittää perhetyön raamit, ja uuden sosiaalihuoltolain vaikutukset voisi olla jatkotutkimuksen aihe Pallossa.

Kuvat

Kuva 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka 1999, 2008), s.7

Kuva 2. Teemataulukko, s.22

Kuva 3. Opinnäytetyön prosessin kulku, s.23

Kuva 4. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerit (Kylmä & Juvakka 2007, 128), s. 24

Kuva 5. Työilmapiiri, s. 26

Kuva 6. Työn rakenne, s. 29

Kuva 7. Perustehtävään liittyvät tekijät, s. 32

Kuva 8. Johtajuus, s. 35

Lähteet

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.

Eskelinen, M. 2013. Ohjaajien työhyvinvoinnin kartoitus sosiaalialan yksikössä. Lahden ammattikorkeakoulu. Sosionomi. Opinnäytetyö. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56149/Eskelinen_Mari.pdf?sequence=2 Luettu 23.2.2015

Furman, B. & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Tammi.

Furman, B. & Rubanovitsch M. 2014. Valmenna onnistumaan. NYT. Saarijärvi: Oy Imperial Sales AB/Johtajatiimi.

Golding, K.S. 2014. Hoitava kiintymys –terapeuttinen vanhemmuus Turvattuutta ja traumoja kokeneiden lasten ja nuorten kasvun tukeminen. Tampere: PT-kustannus.

Hakola, T & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla Ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Tiivistelmä. http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/innovatiiviset_tyoajat_hoitoalalle/Documents/Tyovuorosunnittelu_hoitoalalla_tiivistelma_suom.pdf Luettu 28.4.2015

Immaisi, A-M. 2008. Johdanto. Teoksessa Keskinen, S. (toim.) Työnohjaus – mitä, missä, milloin? Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus: Painosalama, 7

Julkisuuslaki 21.5.1999/621.

Järvinen, P. 2009. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Juva: WSOYpro.

Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Työterveyslaitos. Helsinki.

Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: Sanomapro Oy.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272.

Laki sosiaali- ja terveyshuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä 9.2.2007/159.

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 22.7.2011/922.

Lampikoski, T. 2009. Hidasta. Ajankäytön valinnat arjessa ja työssä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Muutossäädökset 12.2.2010/88.

Luukkala, J.,P. 2011. jaksaa, jaksaa, jaksaa....Työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto. Kuntoutussäätiö.
http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf Luettu 28.4.2014

Manka, M-L, Kaikkonen, M-L & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf> Luettu 20.4.2015

Mattila, K-P. 2010. Asiakkaana ihminen työnä huolenpito ja auttaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mikonranta, S. 2012. Hyvösen lastenkodin työntekijöiden työmotivaatio ja työssä jaksaminen. Laurea-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/49707/mikonranta_sara.pdf.pdf?sequence=1 Luettu 22.4.2014

Muttonen, V. 2014. Perhekoti Pallon laatukansio.

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. EU: Unipress.

Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2011. Johdaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Perhekoti Pallo Oy <http://www.perhekotipallo.fi> luettu 20.4.2015

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Ravanti, E. & Pääkkönen, R. 2012. Työhyvinvoinnin tilannekuva selvitys 15 työpaikan työhyvinvoinnin näkemyksistä – työnantajan nykyiset tiedot ja taidot toimintaan. Työterveyslaitos.
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Tyohyvinvoinnin_tilannekuva.pdf Luettu 11.3.2015

Reinikainen, K. 2012. Työhyvinvointia tukevat voimavarat lastensuojelutyössä. Sosiaalityö. htt Pro gradu-tutkielma. p://lappi32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/61469/Reinkainen.Katja.pdf?sequence=1_Luettu 12.3.2015

Riuttala, M. & Suvisilta, E. 2011. "Pitää löytää semmoset omat jutut sieltä sit milä ite jaksaa" Kurkistus päijät hämäläisten perhekotiyrittäjien työhyvinvointiin. Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/28039/suvisilta_essi_riuttala_miia.pdf?sequence=1 Luettu 30.4.2014

Salmela, P. 2014. Hiljainen tieto, innovaatio ja IT. Vantaa: Ketterät kirjat Oy.

Soisalo, R. 2011. Väkivallan preventio sosiaali- ja terveysalalla. Suomen Psykologinen Instituuttijhdistys ry.

Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/terveyspalvelut/tyoterveyshuolto
Luettu 14.4.2015

Sundell, L. 2014. Työkaverina pelko väkivaltariskien ennakointi ja hallinta. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Thompson, N. 2011a. Effective Communication A Guide for the People Professions Second Edition. Great Britain: MPG Books Group.

Thompson, N. 2011b. Promoting Equality Working with Diversity and Difference Third Edition. China.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työaikalaki 9.8.1996/605

Työterveyslaitos. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012 seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Tampere : Tammerprint Oy.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä Työhyvinvoinnin kehittäminen perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Sosiaali- ja terveysala

Hei,

Olemme sosionomi (AMK) – opiskelijoita Saimaan ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä Perhekoti Pallon työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämistä.

Suoritamme opinnäytetyön laadullisella tutkimuksella teemakyselynä. Kyselyjen aineisto analysoidaan ja vastaukset sekä litteroitu aineisto hävitetään työn valmistamisen jälkeen. Kysymykset toimitamme heinäkuun lopussa ja toivomme saavamme työntekijöiltä vastauksia elokuun loppuun mennessä. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Vastaukset käsittelemme täysin luottamuksellisesti, niin ettei kenenkään kyselyyn vastanneen nimeä tai tunnistetietoa käytetä opinnäytetyössä.

Saatuja tutkimustuloksia on tarkoitus hyödyntää Perhekoti Pallon työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämiseen ja tuloksista kerromme työntekijöille opinnäytetyön valmistuttua.

Tutkimukseen rajasimme vakituiset ja määräaikaiset työntekijät poissulkien lyhyellä määräaikaissopimuksella olevat työntekijät.

Jos sinulla on kysyttävää opinnäytetyöhömmä liittyen, voit ottaa yhteyttä meihin.

Kiitos osallistumisestasi!

Terveisin

Maarit Neuvonen

maaritneuvonen@student.saimia.fi

Puh. 0400653349

Arto Suikki

arto.suikki@student.saimia.fi

Puh. 0407431817

Työhyvinvointi tutkimuksen kysymykset:

Opinnäytetyö ”Pallon perhekodin työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittäminen”

Palautus suljetussa kuoressa Ryhmäkoti Pallon puolelle 31.8.2014 mennessä

1. Miten työn rakenne, organisointi ja työn kuva vaikuttavat työssä jaksamiseen?
2. Mitkä tekijät tukevat työssä jaksamista?
3. Mitkä tekijät haittaavat työssä jaksamista?