



## Jousta sinä niin minäkin joustan!

SPR:n Nuorten turvatalojen kriisi- ja perhetyöntekijöiden  
työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen

Sosiaalialan koulutusohjelma,  
sosionomi  
Opinnäytetyö  
31.10.2008

---

Aino Hurme  
Annika Riipi

Koulutusohjelma		Suuntautumisvaihtoehto	
sosiaalialan koulutusohjelma		sosionomi (AMK)	
Tekijä/Tekijät			
Aino Hurme ja Annika Riipi			
Työn nimi			
Jousta sinä, niin minäkin joustan! - SPR:n Nuorten turvatalojen kriisi- ja perhetyöntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja editämisen keinoja			
Työn laji		Aika	Sivumäärä
Opinnäytetyö		Syksy 2008	33+3 liitettä
TIIVISTELMÄ			
<p>Teimme opinnäytetyön Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvataloille. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Nuorten turvatalojen kriisi- ja perhetyöntekijöiden omia näkemyksiä heidän työhyvinvointinsa ylläpitämisen ja edistämisen keinoista. Kehittämistehtävänämmme oli saada tietoa Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvatalojen johdolle siitä, miten heidän työntekijöidensä työhyvinvointia voisi ylläpitää ja edistää. Punaisella Ristillä on yhteensä viisi Nuorten turvataloa, jotka sijaitsevat Espoossa, Helsingissä, Tampereella, Turussa ja Vantaalla. Kriisi- ja perhetyöntekijöitä Nuorten turvataloilla työskentelee yhteensä 36.</p> <p>Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen. Työmme teoriapohjana on Abraham Maslowin Motivaatioteorian tarvehierarkia. Viitekehystenä käytämme Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaatt- mallia. Keräsimme aineiston kyselylomakkeiden avulla. Pyysimme jokaista Nuorten turvatalolla työskentelevää kriisi- ja perhetyöntekijää vastaamaan avoimia kysymyksiä sisältävään kyselylomakkeeseen. Analysoimme aineiston teemoittelua apuna käyttäen.</p> <p>Aineistostamme selvisi, että kriisi- ja perhetyöntekijät pitävät hyvin tärkeänä avointa ilmapiiriä, jossa annetaan aikaa ja tilaa työhön liittyvälle ammatilliselle pohdinnalle työyhteisön sisällä. Työnohjaus koetaan tärkeäksi ja tarpeelliseksi, ja sen toivotaan jatkuvan säännöllisenä. Joustavuutta pidettiin tärkeänä esimerkiksi työaikajärjestelyissä. Fyysisen kunnan ylläpitämisen tukeminen nähtiin tärkeänä henkisesti raskaassa työssä.</p> <p>Johtopäätöksenä voimme todeta, että Nuorten turvataloilla työhyvinvointiin on jo kiinnitetty huomiota. On kuitenkin asioita, joita tulisi kehittää. Toivomme, että turvatalojen johto tulee käyttämään saamiamme tuloksia kriisi- ja perhetyöntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi tulevaisuudessa.</p>			
Avainsanat			
työhyvinvointi, kriisi- ja perhetyöntekijä, Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvatalot			

Degree Programme in		Degree
Social Services		Bachelor of Social Services
Author/Authors		
Aino Hurme and Annika Riipi		
Title		
Bend a little, so will I! Supporting and Improving Crisis and Family Workers' Wellbeing at Work in the Finnish Red Cross Emergency Youth Shelters		
Type of Work	Date	Pages
Final Project	Autumn 2008	33+ 3 appendices
<p>ABSTRACT</p> <p>We conducted our final project on the Finnish Red Cross Emergency Youth Shelters. The purpose of the study was to examine crisis and family workers' views on how to support and promote their wellbeing at work in the Emergency Shelters. Our development task was to get information for the management of the Finnish Red Cross Emergency Youth Shelters about ways of improving and promoting the wellbeing of their employees at work. The Finnish Red Cross has, in total, five Emergency Youth Shelters. The Emergency Shelters are located in Espoo, Helsinki, Tampere, Turku and Vantaa. The total number of crisis and family workers currently working at the Emergency Shelters is 36.</p> <p>Our method was qualitative. The theory base of our work was Abraham Maslow's Hierarchy of Needs, from Maslow's article A Theory of Human Motivation. As a frame of reference we used Päivi Rauramo's The Stairs of Well-being at Work. We collected the material using questionnaire. We asked each of the crisis and family workers to answer a question form containing open questions, and then proceeded to analyze the material by thematizing.</p> <p>According to our study results an open atmosphere that encouraged and allowed professional discussion about work at the workplace was valued highly by the employees at the Emergency Shelters. Work guidance was also considered important and necessary, and the employees wished it to continue as a regular practice. Flexibility was considered important, e.g. in the organization of work schedules. The support for physical wellbeing was also considered important in the mentally challenging work.</p> <p>It can be stated as our conclusions that the crisis and family workers at the Emergency Youth Shelters feel that their wellbeing at work has already been taken into account. There are still some issues. We hope that the management of the Emergency Youth Shelters will use the results of our study to support the work wellbeing of crisis and family workers in the future.</p>		
Keywords		
work welfare, crisis and family worker, the Finnish Red Cross Emergency Youth Shelters		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	SUOMEN PUNAISEN RISTIN NUORTEN TURVATALOT	2
	2.1 Taustatietoa	2
	2.2 SPR:n arvot ja periaatteet	3
	2.3 Kriisi- ja perhetyöntekijän työnkuva	4
	2.4 Kriisi- ja perhetyö	5
	2.5 Vapaaehtoisen rooli	6
3	TYÖHYVINVOINTI	6
	3.1 Määritelmä	7
	3.2 Työntekijän hyvinvointi	7
	3.3 Esimiestoiminta	8
	3.3.1 Kehityskeskustelu	9
	3.3.2 Työnohjaus	10
4	TEORIA	10
	4.1 Maslowin tarvehierarkia	11
	4.2 Työhyvinvoinnin portaat –malli	12
	4.2.1 Työnantajan vastuu	13
	4.2.2 Työntekijän vastuu	15
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
	5.1 Aiheen ja tutkimusmenetelmän valinta	17
	5.2 Aineiston hankinta	18
	5.3 Aineiston käsittely	19
	5.4 Aineiston analyysi	19
6	TULOKSET	20
	6.1 Arkityöskentely	20
	6.2 Työnantajan konkreettisia tekoja	21
	6.3 Henkilökohtaiset tuntemukset	23
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	24
	7.1 Tarpeiden toteutuminen Nuorten turvataloilla	24
	7.2 Kohti parempaa työhyvinvointia	25
8	OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI	27
	8.1 Toteutumisen arviointi	27
	8.2 Eettisyys	28
	8.3 Reliaabelius ja validius	28
9	POHDINTA	29
	LÄHTEET	32
	LIITTEET 1-3	Tutkimuslupa Kyselylomake Saatekirje

## 1 JOHDANTO

Teemme opinnäytetyön Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvatalojen työntekijöiden työhyvinvointiin liittyen. Kartoitamme kriisi- ja perhetyöntekijöiltä millaisten keinojen he uskovat ylläpitävän ja edistävän heidän työhyvinvointiaan. Opinnäytetyömme on työelämälähtöinen tutkielma. Tutkimusmenetelmämme on kvalitatiivinen eli laadullinen. Aineiston keruumenetelmänä käytämme kyselylomaketta.

Kehittämistehtävänämmä on saada tietoa, jota voidaan käyttää myöhemmin hyväksi Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvatalojen työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa. Tarkastelemme muun muassa minkälaista tukea kriisi- ja perhetyöntekijät toivovat työyhteisöltä. Teoriana käytämme Maslowin tarvehierarkiaa, jota tarkastelemme viitekehyksemme läpi. Teoreettisena viitekehyksenä työssämme on Päivi Rauramon kehittämä Työhyvinvoinnin portaat –malli.

Aluksi kerromme Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvataloista ja niiden toiminnasta. Kerromme myös kriisi- ja perhetyöntekijöiden työnkuvasta ja työhyvinvoinnista. Käytämme taustatiedoissa Nuorten turvataloilta saatua dokumenttiaineistoa. Tämän jälkeen kerromme määritelmän työhyvinvoinnista, teorian lähtökohdat ja tavat, joilla suoritamme kartoituksen kriisi- ja perhetyöntekijöiden mielipiteistä.

Kerromme kuinka tutkielmamme toteutus etenee. Tässä yhteydessä kerromme aiheen valinnasta, kyselylomakkeesta ja aineiston käsittelystä. Analysoimme aineiston käyttämällä apuna teemoittelua. Lopuksi kerromme saamistamme tuloksista, tekemistämme johtopäätöksistä, opinnäytetyömme arvioinnista ja pohdimme mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

## 2 SUOMEN PUNAISEN RISTIN NUORTEN TURVATALOT

Seuraavassa luvussa kerromme taustatietoa Suomen Punaisen Ristin Nuorten Turvataloista. Kerromme Nuorten turvatalojen työntekijöiden työnkuvasta ja vapaaehtoisten roolista, sekä taloilla tehtävästä kriisi- ja perhetyöstä.

### 2.1 Taustatietoa

Suomen Punainen Risti (SPR) on yksi Suomen suurimmista kansalaisjärjestöistä. Järjestö perustettiin Suomeen vuonna 1877 ja nyt siinä toimii yli 90 000 jäsentä ja 45 000 vapaaehtoista. Punainen Risti syntyi halusta auttaa erottelematta haavoittuneita taistelukentillä. Punainen Risti pyrkii sekä kansainvälisesti että kansallisesti estämään ja lievittämään inhimillistä kärsimystä kaikkialla, missä sitä esiintyy. (Historiaa. Suomen Punainen Risti.)

SPR:n Nuorten turvatalot saivat alkunsa kun Suomessa huomattiin vuonna 1990 uudenlainen ilmiö, nuorten kerääntyminen Helsingin keskustaan. Nämä nuoret elivät kaduilla ja kaupungin keskustassa päiväkausia. Heitä alettiin nimittää katulapsiksi. Nämä lapset viettivät öitä ulkona ja epämääräisissä majapaikoissa. Tällöin lanseerattiin uusi termi: kuljeskelevat lapset ja nuoret. Punaisessa Ristissä syntyi ajatus, ja Raha-automaattiyhdistykseltä saadulla tuella perustettiin ensimmäisen kriisiasumispaikka Helsinkiin. Tämän turvatalon tarkoituksena oli tarjota kaduilla kuljeskeleville nuorille mahdollisuus turvalliseen yöpymiseen, ruokaan ja peseytymiseen. Näiden fyysisten tarpeiden tyydytys osoittautui kuitenkin liian vähäiseksi avuksi, nuorten huomattiin kaipaavan muutakin. He toivoivat aikuisen tukea elämänsä järjestämisessä. Kun tämä huomattiin, alettiin työskennellä perheen ja nuoren lähiverkoston kanssa tavoitteena saada nuoren elämä järjestykseen. Heti alussa työskentelymenetelmäksi vakiintui ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys. Kun tällaisen työskentelyn nähtiin toimivan hyvin, perustettiin Suomeen neljä muuta Nuorten turvataloa. (Nuorten turvatalot. Suomen Punainen Risti.) Nykyisin Nuorten turvatalojen rahoitus hoituu kolmikantarahoituksella. Siinä ovat mukana Suomen Punainen Risti, Raha-automaattiyhdistys ja kaupungit, joissa Nuorten turvatalot sijaitsevat. (SPR Nuorten turvatalojen toimintakertomus v. 2007. Suomen Punainen Risti.)

Nuorten turvatalo on paikka, jonne alle 19 -vuotiaat nuoret tai heidän perheensä voi ottaa yhteyttä erilaisissa elämän kriisitilanteissa. Turvatalojen perustehtävä on antaa

apua ja tukea kriisissä oleville nuorille ja heidän perheilleen. Työntekijät tekevät kriisi-, neuvonta-, keskustelu ja ohjaustyötä nuorten ja heidän perheidensä ehdoilla. Työn tavoitteena Nuorten turvataloilla on kasvattaa nuoren ja hänen perheensä itsetuntemusta ja voimavaroja, parantaa nuoren ja hänen perheensä elämäntilanteen hahmottamista ja vastuuta omasta ja perheen hyvinvoinnista sekä lisätä heidän toiveikkuuttaan. Nuorille tarjotaan kriisiyöpymispaikkaa, keskustelua vanhempien kanssa ja monipuolista tukea tulevaisuuden rakentamisessa. Joillekin riittää pelkkä puhelinkeskustelu, toiset tarvitsevat kokonaisvaltaisempaa apua. (SPR Nuorten turvatalojen toimintakertomus v. 2007. Suomen Punainen Risti.)

Turvatalot ovat matalankynnyksen paikkoja, joihin nuori voi tulla ilmoittamatta siitä etukäteen. Nuori voi tulla yksin, ystävän, terveydenhoitajan tai viranomaisen kanssa tai kehotuksesta. Tullessaan Turvatalolle nuori saattaa hakea apua koko perheelleen. SPR:n Nuorten turvataloja on Suomessa viisi, Espoossa, Helsingissä, Tampereella, Turussa ja Vantaalla. Näillä taloilla työskentelee yhteensä 36 kriisi- ja perhetyöntekijää. Turun turvatalolla on saatavilla myös kriisi- ja traumaterapeutin palveluita, Helsingissä, Espoossa ja Tampereella turvatalon yhteydessä on tukiasuntoja, joissa nuori voi harjoitella itsenäisyyttä turvallisissa puitteissa aikuisen tuen ollessa aina lähellä. Turvatalojen yhteisenä mottona on, että asioille voi aina tehdä jotain. (Nuorten turvatalot. Suomen Punainen Risti.)

## 2.2 SPR:n arvot ja periaatteet

Kaiken Punaisen Ristin tekemän työn periaatteena on inhimillisyys, tasapuolisuus, puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, ykseys ja yleismaailmallisuus. Nuorten Turvatalolla työtä tehdään SPR:n seitsemän yleisen periaatteen mukaan. Turvatalotoiminnassa nämä näkyvät joka päivä. Inhimillisyys näkyy siinä, että jokaista ihmistä kohdellaan kunnioittavasti ja arvostavasti. Toiminnan lähtökohtana pidetään perhettä, koska he ovat asiantuntijoita tilanteessaan. Tasapuolisuus turvataloilla on sitä, että Nuorten turvatalon ovet ovat auki kaikille apua tarvitseville. Puolueettomuutena pidetään sitä, että nuoren asioita ratkottaessa Turvatalolla varmistetaan, että kaikki osapuolet tulevat kuulluksi ja kaikille annetaan avoimesti tilaa olla oma itsensä. (Periaatteet. Suomen Punainen Risti.)

Nuorten Turvatalot ovat Punaisen Ristin toiminnan alaisia. Ne toimivat viranomaisten apuna, mutta itsenäisesti. Toiminta noudattaa Suomen lakia ja sitä ohjaa myös Punaisen

Ristin periaatteet. Vapaaehtoisuus näkyy toiminnassa siinä, että nuoret ja heidän vanhempansa tulevat Turvatalolle aina vapaaehtoisesti eikä Turvatalo ole viranomaistaho. Vapaaehtoisuus tulee esiin myös siinä, että Turvatalolla työskentelee työntekijöiden kanssa vapaaehtoisia aikuisia jokaisessa yövuorossa. Ykseys tulee näkyville siinä, että Turvataloja on tällä hetkellä kaupungeissa vain yksi ja sen tulee olla avoin kaikille maan kansalaisille ja ulottaa toimintansa koko kaupungin alueelle. Yleismaailmallisuus ja kansainvälisyys on osa turvatalojen toimintaa. Se näkyy muun muassa osallistumisissa erilaisiin Punaisen Ristin avustuskeräyksiin ja vapaaehtoisten opintomatkoissa. Nuoret ja vapaaehtoiset edustavat turvatalolla myös useita eri kulttuureita. (Periaatteet. Suomen Punainen Risti.) Arvot ovat työssä tärkeitä, koska työntekijän omien arvojen kohdatessa työn arvojen kanssa syntyy motivaatiota työn tekemiseen. (Ojala 2003: 14-15).

### 2.3 Kriisi- ja perhetyöntekijän työnkuva

Kriisi- ja perhetyöntekijän työnkuvaan kuuluu vastaaminen turvatalon asiakas- ja perhetyöstä. Kriisi- ja perhetyöntekijä vastaa työvuoronsa aikana turvatalon verkostotyöstä eli yhteistyöstä eri viranomaistahojen ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Työntekijä vastaa myös asiakkaalle tarjottavista fyysisistä puitteista ja vapaaehtoisen työntekijän ja harjoittelijan ohjauksesta. Kriisi- ja perhetyöntekijä osallistuu turvatalojen yhteiseen kehittämiseen ja tekee esimiehelleen esityksiä toiminnan kehittämiseksi. Työntekijän tehtävänä on myös osallistua tiedotukseen ja markkinointiin sekä työhön tuetun asumisen asiakkaiden kanssa niissä turvataloissa, joissa tätä toimintaa on.

Kriisi- ja perhetyöntekijä tekee tarvittaessa yhteistyötä SPR:n osastojen, piirien, alueiden ja muiden yksiköiden kanssa. Työtä kriisi- ja perhetyöntekijät tekevät kahdessa vuorossa. Aamuvuoroon tullut työntekijä ja yövuorolainen käyvät aamulla läpi raportin muodossa talolla vallitsevan tilanteen ja nuorten esille tulleet ja edistyneet asiat. Työntekijöiden tehtävänä on ottaa vastaan uusia nuoria, vastata puhelimeen, hoitaa perhetaapamisia ja mahdollisia muita palavereita asiakkaiden ja yhteistyöverkostojen kanssa.

Turvatalolla tehtävä työ pyrkii kaikin puolin tukemaan vanhemmuutta ja perhettä siinä missä nuortakin. Nuorten kotiintuloajoista Turvatalolle sovitaan aina vanhempien kanssa ja heihin ollaan yhteydessä päivittäin. Vanhempia kehoitetaan olemaan puhelimitse suoraan yhteydessä myös nuoreen. Talolle nuori saa tuoda omia tavaroitaan ja pitää puhelimensa vapaasti, öisin puhelimen käyttö on kuitenkin kielletty. Tietokoneet ovat



talolla vain työntekijöiden käytössä, mutta joskus nuori pääsee yhdessä työntekijän kanssa tekemään koulutehtäviä tai etsimään vaikka työpaikkoja Internetistä.

#### 2.4 Kriisi- ja perhetyö

Turvatalon työntekijät ovat nimikkeeltään kriisi- ja perhetyöntekijöitä. Tämä uusi nimike kuvaa heidän tekemäänsä työtä paremmin kuin entinen ohjaaja-nimike. Turvatalolle tulevat nuoret tai heidän perheensä ovat jonkinlaisen elämän kriisitilanteen keskellä. On tavallisuudesta poikkeavaa, että perheen sisällä tilanne kiristyy ja ahdistaa liikaa perheenjäseniä, jotain on tapahtunut ja nuori ei jaksa enää ahdistavaa tilannetta. Kriisiytynyt perhetilanne on voinut jatkua kauankin ja jättänyt traumaattisia jälkiä nuoreen. Salli Saari (2007) muistuttaa kirjassaan *Kuin salama kirkkaalta taivaalta*, että me emme reagoi vain siihen mitä on tapahtunut, vaan myös mielikuvaan siitä, mitä olisi voinut tapahtua. Joidenkin talolle tulevien nuorten perheessä on mielenterveysongelmia, päihteidenkäyttöä, väkivaltaa tai uhkaavia tilanteita päivittäin.

Kriisitilanteessa olevan auttaminen koostuu aluksi siitä, että kuunnellaan asiakasta. Yritetään kuulla myös sanojen takana olevat tunteet ja nimetä ne yhdessä. Asiakasta myös pyydetään kertomaan, miten kriisi alkoi, kehittyi ja, miltä se hänestä on tuntunut. Hyvin tärkeää on myös välittää asiakkaalle tunnetta siitä, että hänestä välitetään ja hänen asiaan ollaan kiinnostuneita. Turvatalolla nuorille myös kerrotaan, että heidän kanssaan halutaan nyt työskennellä yhdessä ja, että yhdessä löydetään varmasti ratkaisu tilanteeseen. Tämän jälkeen suunnitellaan yhdessä asiakkaan ja tämän perheen kanssa kuinka jatketaan eteenpäin. Nuorelle saattaa riittää yksi juttutuokio työntekijän kanssa, hän voi jäädä talolle muutamaksi yöksi tai pidemmäksi aikaa kunnes nuoren ja perheen tilanne on selkiytynyt niin, että nuori haluaa palata kotiin. Vuonna 2007 keskimääräinen talolla yöpymisaika oli puolitoista viikkoa. (SPR Nuorten turvatalojen toimintakertomus v. 2007. Suomen Punainen Risti). Talolle voi jäädä myös avoasiakkaaksi, joka tarkoittaa sitä, että nuori käy juttelemassa työntekijän kanssa säännöllisesti tai tarvittaessa. Aina nuoren tultua talolle hänen vanhemmilleen ilmoitetaan asiasta ja sovitaan yhdessä, miten jatketaan. Perheen kanssa tehtävää yhteistyötä pidetään tärkeänä.

Turvatalolla käytetään ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyttä keskeisenä työskentelyn menetelmänä. Ratkaisukeskeisessä perhetyössä otetaan aina huomioon koko perhe, ei vain nuorta, joka on tullut Turvatalolle. Perhepalavereissa pyritään selvittämään jokaisen perheenjäsenen ja asianosaisen näkemys tilanteesta ja ongelmasta. Perheenjäsenillä on

usein hyvin eri näkemys siitä, mikä ongelman, tämän tilanteen heidän perheessään laukaisee. Siksi onkin hyvä, että perheenjäsenet saavat kuulla toistensa mielipiteet avoimesti. Perhepalavereissa ja tilanteen selvittämisessä keskitytään voimavarakeskeisyyden mukaisesti siihen, mikä on perheen sisällä hyvää ja mikä toimii, kuinka perhe on ennen selvinnyt kriiseistä ja miksi asiat eivät ole nyt vielä huonommin, eikä takerruta niinkään ongelmakohtiin. Tämä nostaa esiin perheessä jo olevia voimavaroja ja potentiaalia. (Berg 1991: 118-121).

## 2.5 Vapaaehtoisen rooli

Jokaisessa ilta- ja yövuorossa on varsinaisen palkatun työntekijän apuna yksi vapaaehtoinen työntekijä. Vuonna 2007 heitä työskenteli Turvataloilla yhteensä 200. Vapaaehtoinen toimii kriisi- ja perhetyöntekijän työparina. Hän hoitaa talolla käytännön asioita, kuten ruoanlaitto, siisteys ja tekstiilihuolto. Jos talolla on paljon nuoria ja varsinaisella työntekijällä kiireitä, vapaaehtoinen pitää nuorille seuraa ja vastaa puhelimeen ottaakseen vastaan soittopyynnön työntekijälle. Koska Turvatalolle tulosta ei tarvitse ilmoittaa etukäteen, on vapaaehtoisen rooli tärkeä kun talolle tulee useita nuoria samaan aikaan ja he kaipaavat seuraa ja huolenpitoa odottaessaan ohjaajan vapautumista. (SPR Nuorten turvatalojen toimintakertomus v. 2007. Suomen Punainen Risti.)

Vapaaehtoisia on toiminut myös tukihenkilöinä itsenäistyville, omassa asunnossa asuville nuorille. He ovat tukeneet nuoren koulunkäyntiä ja työnhakua, opastaneet kodinhoidossa ja toteuttaneet nuoren hyvinvointia tukevaa toiminnallisuutta. Vapaaehtoiset ovat olleet mukana myös nuorten kanssa toteutetussa ryhmätoiminnassa, retkillä ja muiden tapahtumien järjestämisessä. Vapaaehtoisille työntekijöille on järjestetty perehdytystä, koulutusta ja työnohjausta Turvatalokohtaisesti. (SPR Nuorten turvatalojen toimintakertomus v. 2007. Suomen Punainen Risti.)

## 3 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa määrittelemme työhyvinvointia, kerromme työntekijän hyvinvoinnista ja esimiestoiminnasta, kehityskeskustelusta sekä työnohjauksesta. Valitsimme kyseisen työhyvinvoinnin määritelmän, koska koemme tärkeäksi ihmisen kokonaisvaltaisuuden

ymmärtämisestä. Ihmisen tulee olla tyytyväinen elämän eri osa-alueisiin, jolloin muodostuu kokonaisuus, johon voi olla tyytyväinen. (Launonen – Puolimatka 1999: 42).

### 3.1 Määritelmä

Työhyvinvointi tarkoittaa jokaisen työntekijän henkilökohtaista tunnetta omasta hyvinvoinnista. Samalla työhyvinvointi tarkoittaa koko työyhteisön hyvinvointia, eli vireystilaa, johon jokaisen yksilön henkilökohtainen vireystila vaikuttaa. Työhyvinvointi on alati muuttuva tila ja sen eteen tulee tehdä töitä. Työhyvinvointi edellyttää työntekijän ja työyhteisön jatkuvaa kehittymistä, jotta jokainen voi kokea työn iloa ja saa mahdollisuuden olla mukana onnistumassa. Työhyvinvointi on jokaisen yksilön henkilökohtainen tunne, ei mitään konkreettista, käsin kosketeltavaa. Tämä tekee haasteelliseksi työhyvinvoinnin käsittelyn, koska jokainen yksilö kaipaisi oman työhyvinvoinnin tukemiseksi erilaisia keinoja. Työhyvinvointiin kuuluu myös yksilön yksityiselämä, jonka muutokset heijastuvat työelämään. (Ojala – Ahonen 2003: 19-20.)

Hyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus, johon kuuluu tyytyväisyys elämään ja työhön. Työntekijä voi työssään hyvin, jos työ vastaa työntekijän tavoitteita ja ammatillisia taitoja. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja sitoutunut työhön. Jokaisen työntekijän voimavaroja tukemalla sekä työyhteisöä, yhteistyötä ja työpaikan toimintatapoja kehittämällä pystytään tukemaan koko työyhteisön hyvinvointia. (Henkinen hyvinvointi. Työterveyslaitos.)

Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että vuorovaikutus toimii avoimesti ja tieto kulkee sujuvasti. Ongelmista pitää pystyä puhumaan ja yhteistyön on toimittava. Esimies osallistuu työntekijöiden arkeen ja kuuntelee työntekijöitä. Työntekijän tulee saada rakentavaa palautetta ja hänen tulee saada myös antaa sitä. Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus osallistua työyhteisön toimintaan ja kehittämiseen, ja heillä tulee olla myös halu kehittää omaa työtään. Toimiva työsuojelu ja työterveyshuolto ovat tärkeässä roolissa koko työyhteisön ja yksittäisen työntekijän hyvinvoinnin kannalta. (Työyhteisön hyvinvointi. Työterveyslaitos.)

### 3.2 Työntekijän hyvinvointi

Työntekijän tulee itse ottaa vastuu omasta elämästä ja työstä. Työntekijän tulee pitää itsensä hyvässä kunnossa, jotta hän jaksaa tehdä töitä ja myös ehtii toipumaan tehdystä

työstä. Itsearvostus ja itsensä kuuntelu auttaa asettamaan rajat, joiden avulla pysyy alueella, jossa omat voimavarat riittävät. Näin työn kuormittavuus ei pääse liian suureksi. Työntekijän tulee asettaa itselleen realistiset tavoitteet, jotka toteutuessaan tuovat tyydytystä. Itsensä tunteminen auttaa työntekijää tunnistamaan omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Kun tietää omat vahvuutensa ja heikkoutensa, pystyy myös tarvittaessa hankkimaan lisää tietoja ja taitoja, jotta selviää työstään helpommin. Jos huomaa, että omassa hyvinvoinnissa on puutteita, tulee asian eteen tehdä jotain. Keskustelu ja avun pyytäminen ovat hyviä tapoja lähteä liikkeelle. Apua ja tukea täytyy myös pystyä vastaanottamaan, jotta saa uusia ajatuksia ja tapoja, joilla saavuttaa paremman hyvinvoinnin. (Työntekijän hyvinvointi. Työterveyslaitos.)

Hyvinvointi lähtee työntekijästä itsestä, omasta halusta, arvoista ja ihanteista. Jos työntekijä itse ei halua pitää huolta hyvinvoinnistaan, eivät työnantajan toimet auta. Koska ihminen tekee omat valintansa, on hän siksi vastuussa kaikesta itseensä liittyvästä. (Ojala – Ahonen 2003: 21-22; Launonen – Puolimatka 1999: 79.) Työnantaja pystyy tukemaan työntekijän hyvinvointia, jos työntekijä on valmis ottamaan tuen vastaan.

Työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin tukemisesta ovat vastuussa organisaation johto ja henkilöstöhallinto. Lähimpien esimiestenkään ei kuitenkaan ole helppo havaita työntekijän hyvinvoinnin heikkenemistä. Työntekijän tulisikin itse tuoda esimiehen tietoon hyvinvoinnin heikkeneminen, jotta esimies voi yhdessä työntekijän kanssa pyrkiä muuttamaan tilannetta. Jos esimiehen tarjoama tuki ei yksin riitä, voi tukea hakea työterveyshuollosta. (Työntekijän hyvinvointi. Työterveyslaitos.)

### 3.3 Esimiestoiminta

Esimiestoiminnalla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin. Esimiehen toiminnassa tulee näkyä oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus jokaista työntekijää kohtaan. Säännölliset kehityskeskustelut ja palaverit, joissa kommunikoidaan avoimesti ja riittävästi, ovat esimiehen keinoja havainnoida, ylläpitää ja kehittää työntekijöiden työhyvinvointia. Esimiehen tulee pitää huolta, että työntekijällä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaan työhönsä ja työyhteisön toimintaan. Myös työnohjauksen järjestäminen on esimiehen tehtävä. (Hyppänen 2007: 152; Rauramo 2008: 146.)

Työntekijöiden jaksamisen seuraaminen työn kuormittavuuden suhteen on esimiehen vastuulla. Esimiehen tehtävänä on huolehtia, että jokainen työntekijä tietää omat tehtä-

vänsä ja selviytyy niistä. Ratkaisukeskeisyys on hyvä lähestymistapa esimiestoiminnassa. Esimerkiksi ongelmatilanteissa esimiehen tulisi käyttää ratkaisukeskeisyyttä, jolloin resurssit suunnataan ratkaisujen etsimiseen, ei syiden pohtimiseen. (Hyppänen 2007: 164; Rauramo 2008: 146.)

### 3.3.1 Kehityskeskustelu

Kehityskeskustelu on tärkeä suorituksen johtamisen työkalu. Kehityskeskustelu käydään alaisen ja esimiehen välillä. Kehityskeskustelussa käydään läpi alaisen työntekoa, huolehditaan tarvittavasta osaamisesta, kehittymistarpeista ja keskustellaan organisaation ja yksilön tavoitteista näiden yhteen. Keskustelun pohjana voi olla menneen kauden suoritusten tarkastelu ja niistä palautteen antaminen ja saaminen. Kehityskeskusteluissa tärkeintä on, että molemmat keskustelun osapuolet voivat kokea tilanteen tärkeäksi henkilökohtaisesti ja organisaation kannalta. Esimies voi saada keskustelujen kautta tärkeää tuntemusta alaisiinsa ja palautetta myös omasta esimiestyöstään, jolloin hänen on mahdollista oppia ja kehittyä johtajana. (Hyppänen 2007: 56-58.)

Henkilöstölle kehityskeskustelu on hyvä tapa saada palautetta omasta työstä, toiminnasta ja osaamisesta sekä tarkentaa tietouttaan yrityksen tavoitteista ja siitä, miten oma työ liittyy organisaation kokonaisuuteen. Tässä tilanteessa alainen saa henkilökohtaista aikaa esimieheltä ja hänellä on hyvä mahdollisuus kysyä itseä mietityttäviä asioita esimerkiksi organisaation tavoitteista ja odotuksista. Tässä kahdenkeskisessä keskustelussa alaisen on mahdollista ottaa esille myös omia henkilökohtaisia asioita, jotka vaikuttavat työhön ja kertoa mahdollisesta tuen tarpeesta. Kehityskeskustelu on hyvä paikka tehdä jokaiselle alaiselle oma kehityssuunnitelma organisaation ja kunkin omien kehitystavoitteiden pohjalta. Kahdenkeskinen keskustelu on myös hyvä keino oppia tuntemaan omat alaisensa ja oma esimiehensä. (Hyppänen 2007: 56-57.)

Kehityskeskustelu täytyy aina suunnitella ja valmistella etukäteen niin esimies- kuin alaispuolellakin. Ilman kunnollista valmistautumista kehityskeskustelusta voi tulla hyödytön ja siihen voidaan jatkossa liittää vääränlaisia odotuksia. Esimiehen tehtävä on huolehtia keskustelujen käytännön järjestelyjen hoitamisesta, kuten sopivan ajan ja rauhallisen paikan varaamisesta. Alaista pyydetään hyvissä ajoin miettimään mennyttä kautta ja tulevaisuutta. Joillakin organisaatioilla on tähän käytössä erillinen kehityskeskustelulomake. Kehityskeskustelujen dokumentointi on tärkeää. Tällöin seuraavissa keskusteluissa voidaan käyttää hyväksi aiempien keskustelujen materiaalia ja seurata

työntekijän kehittymistä ja omien tavoitteiden toteutumista. Dokumentointi tehdään yhdessä työntekijän kanssa, jotta molemmat osapuolet ovat ymmärtäneet tärkeät asiat samalla tavalla. Esimies valmistautuu antamaan alaiselleen palautetta menneestä kaudesta ja arvioimaan alaisensa työtä. (Hyppänen 2007: 57-59, 61-63.)

Kehityskeskustelu käydään eri organisaatioissa erilaisilla aikatauluilla ja erilaisten muutostilanteiden yhteydessä. Tässä pitäisi olla kuitenkin kullakin organisaatiolla omat ohjeistuksensa, jotka olisivat myös alaisten tiedossa. Kehityskeskustelujen sävyn tulisi olla kehittävä ja rakentava. Tämä voi joskus olla haastavaa, mutta yhdessä voidaan silloin miettiä, mitä olisi pitänyt tehdä eri tavalla ja miten voitaisiin toimia vastaisuudessa paremmin. Esimiehen on hyvä osata johdatella alaista antamaan myös negatiivista palautetta, koska pelkkä positiivinen palaute ei yleensä johda kehitykseen. (Hyppänen 2007: 61-62.)

### 3.3.2 Työnohjaus

Työnohjauksella pyritään kehittämään työntekijän ammatillista osaamista ja tukemaan työssä jaksamista. Työnohjaukselle ominaista on tavoitteellisuus, luottamuksellisuus ja ratkaisukeskeisyys. Se perustuu vuorovaikutusprosessiin, jonka avulla pyritään edistämään ammatillista kasvua, yhteistyötä ja yhteistä ymmärrystä työn tarkoituksesta ja tavoitteista. Työnohjauksella pyritään myös selkeyttämään työrooleja. (Hyppänen 2007: 115; Rauramo: 171.)

Työnohjausta voidaan toteuttaa yksilö-, pienryhmä- tai työyhteisötoimintana ja sitä ohjaa koulutettu työnohjaaja. Koulutettu työnohjaaja auttaa työntekijöitä työhön, työyhteisöön ja omaan työhön liittyvien kysymysten ja tunteiden tutkimisessa, jäsentämisessä ja tiedostamisessa. Työnohjausta voidaan järjestää joko sisäisenä tai ulkoisena palveluna. (Hyppänen 2007: 115; Rauramo 2008: 171.)

## 4 TEORIA

Kerromme nyt Maslowin tarvehierarkiasta ja Työhyvinvoinnin portaat –mallista sekä työnantajan että työntekijän vastuusta Työhyvinvoinnin portaat –mallin tasojen tyydyttämisen toteuttamiseksi. Opinnäytetyömme kehittämistehtävänä on hankkia tietoa siitä,

miten työyhteisö voi ylläpitää ja kehittää työntekijöidensä työhyvinvointia. Tämän lisäksi näemme kuitenkin tarpeelliseksi nostaa myös työntekijän vastuu esille, koska työntekijän oma toiminta on perustana työhyvinvoinnin toteutumiseksi.

#### 4.1 Maslowin tarvehierarkia

Valitsimme teoriaksemme Maslowin tarvehierarkian, koska se tarkastelee ihmistä kokonaisuutena. Tämä on myös sosiaalipedagoginen näkökulma. Valitsimme viitekehykseksi, Työhyvinvoinnin portaat -mallin, koska se perustuu tarvehierarkiaan ja kattaa täten samalla tavalla ihmisen kokonaisuuden tarkastelun työelämän sisällä.

Abraham Maslow on kehittänyt motivaatioteorian, jossa pohditaan ihmisen toiminnan motivaation lähtökohtia. Näistä lähtökohdista Maslow kehitti viisitasoisen tarvehierarkian. Tekstin selkiyttämisen vuoksi käytämme Maslowin tarvehierarkian portaista samoja nimityksiä kuin tulemme käyttämään Työhyvinvoinnin portaat -mallin portaista. Tarvehierarkia pitää sisällään ihmisen perustarpeet, joita ovat psykofysiologiset tarpeet, turvallisuuden, rakkauden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve. Tarvehierarkian alimpana tasona on psykofysiologiset perustarpeet, joihin kuuluu nälkä, jano, uni ja seksuaalisuus. Toisena tasona on turvallisuuden tarve, joka sisältää halun turvallisuuden, pysyvyyden ja järjestyksen kokemiseen. Kolmantena tasona on rakkauden, yhteenkuuluvuuden sekä liittymisen tarve, johon kuuluu ihmisen halu tuntea rakkautta ja yhteenkuuluvuutta. Neljäntenä tasona on arvostuksen tarve, johon liittyy ihmisen itsearvostus ja muilta saatu arvostus. Viidentenä, eli viimeisenä tasona on itsensä toteuttamisen tarve, johon kuuluu omien yksilöllisten vahvuuksien ja mahdollisuuksien täyttäminen. Viimeisellä tasolla yksilölliset erot ovat suurimmillaan. (Maslow 1970: 35-46.)

Maslowin (1970) mukaan ihminen, joka on ilman ruokaa, turvallisuutta, rakkautta ja arvostusta, kokee tarvetta todennäköisesti eniten ruokaa kohtaan. Kun psykofysiologiset tarpeet on tyydytetty riittävästi, kykenee ihminen keskittymään seuraavien tasojen eli tarpeiden tyydyttämisen tavoitteluun. Kun yhden tason tarpeet on tyydytetty, ilmaantuvat seuraavan tason tarpeet. Edellisten tasojen tarpeita ei tarvitse tyydyttää täydellisesti ennen seuraavalle tasolle siirtymistä, mutta kuitenkin tarpeeksi hyvin. Halu tyydyttää seuraavan tason tarve motivoi ihmistä toimimaan tavoitteen saavuttamiseksi. (Maslow 1970: 35-46.)

## 4.2 Työhyvinvoinnin portaat –malli

Työhyvinvoinnin portaat –mallissa työhyvinvoinnin kehittämistä tarkastellaan Maslowin tarvehierarkian kautta, eli ihmisen perustarpeita tarkastellaan suhteessa työhön. (Rauramo 2008: 34). Päivi Rauramo kertoo, sähköpostitse tapahtuneessa yhteydenotossa, kehittäneensä Työhyvinvoinnin portaat –mallin ensimmäisen version, joka julkaistiin vuonna 2004. Tämän jälkeen Rauramo on jatkanut mallin työstämistä yhdessä Kuopion yliopiston työhyvinvointitiimin ja erityisesti Professori Veikko Louhevaaran kanssa. Mallista on julkaistu kokonaan uudistettu painos vuonna 2008, Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta.



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin portaat (Työhyvinvointi. Työturvallisuuskeskus).

Psykofysiologiset tarpeet kattavat Työhyvinvoinnin portaat –mallissa terveydenhuollon, ruoan, liikunnan, levon, palautumisen ja vapaa-ajan. Nämä tarpeet tyydyttyvät, kun työ on sopivan haastavaa ja mahdollistaa virikkeellisen vapaa-ajan. Riittävä ravinnonsaanti ja uni, ovat välttämättömiä psykofysiologisten perustarpeiden tyydyttymiseksi. Näiden tarpeiden tyydyttymisen kannalta työterveyshuollolla on suuri rooli. (Rauramo 2008: 35.)

Turvallisuuden tarve koostuu työyhteisöstä, työympäristöstä, ergonomiasta, työjärjestelyistä, palkkauksesta ja työn pysyvyydestä. Työyhteisö voi edesauttaa työntekijän turvallisuuden tarpeen tyydyttymistä toimeentulon turvaavalla palkalla, pysyvällä työsuhteella.



teella ja turvallisilla työoloilla. Liittymisen tarve pitää sisällään ryhmät, tiimit, johtamisen, esimiestyön ja organisaation me-hengen. Avoimuus ja luottamus työyhteisössä, sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, ovat tärkeitä osa-alueita liittymisen tarpeen tyydyttymisen kannalta. (Rauramo 2008: 35.)

Arvostuksen tarve kattaa arvot, kulttuurin, strategian, tavoitteet, mittaamisen, palkitsemisen, palautejärjestelmät ja kehityskeskustelut. Arvostuksen tarpeen tyydyttymisen tukeminen alkaa organisaation missiosta, visiosta, strategiasta ja arvoista, jotka edistävät hyvinvointia ja tuottavuutta. Missio tarkoittaa organisaation toiminta-ajatusta. Visio on tavoitetilä, jonka organisaatio haluaa toteutuvan tulevaisuudessa. Strategia tarkoittaa organisaation määrittämiä valintoja, joilla pyritään tavoitteisiin. Arvojen tulee näkyä jokapäiväisessä toiminnassa. Arvostuksen tarpeen tyydyttymisen tukemiseen kuuluu myös palaute, palkka ja palkitseminen, sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen. Itsensä toteuttamisen tarve koostuu oppimisen ja osaamisen hallinnasta, urakehityksestä ja suunnittelusta, tunneälystä sekä luovuudesta. Itsensä toteuttamisen tarvetta edistää yksilön ja yhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen. Työn tulee tarjota oppimiskokemuksia, oivaltamisen iloa ja mahdollisuuden käyttää omia taitojaan. (Rauramo 2008: 35.)

#### 4.2.1 Työnantajan vastuu

Työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaiselle työyhteisössä, mutta päävastuu kuuluu organisaation johdolle. Organisaation vastuulla on arvioida, ylläpitää ja kehittää työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointia. Arviointia voidaan suorittaa esimerkiksi työhyvinvointikyselyillä. Ennakointi ja varhainen puuttuminen auttavat ylläpitämään työhyvinvointia. Lähiesimiehet ovat suuressa roolissa työyksiköiden työhyvinvoinnin edistämässä. (Rauramo 2008: 81-82 146.)

Työnantaja voi edesauttaa työntekijän psykofysiologisten perustarpeiden tyydyttymistä pitämällä huolen, että työn kuormittavuus on jokaiselle työntekijälle sopiva. Työntekijän kanssa voidaan yhdessä pohtia työn sopivaa haastavuutta esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Työntekijän palautuminen työn rasituksesta työpäivän jälkeen on tärkeää, jotta hän kykenee viettämään virikkeellistä vapaa-aikaa. Työn ja vapaa-ajan onnistuneella yhteensovittamisella vältetään työntekijän liiallinen kuormitus. Työnantajan vastuulla on myös työterveyshuollon järjestäminen. Terveyshaittojen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy sekä sairauksien hoito ja terveysneuvonta kuuluvat työterveydenhuollon piiriin.

Työnantaja voi tukea työntekijöiden fyysistä kuntoa esimerkiksi liikuntaseteleillä tai työpaikkaliikuntaa tarjoamalla. (Rauramo 2008: 37-38, 63, 69, 81.)

Turvallisuuden tarpeen tyydyttymistä työnantaja voi tukea tarjoamalla vakinaisia työsuhteita, jolloin työntekijällä ei ole epävarmuutta työn jatkosta. Työnantajan vastuulla on taata turvallinen ja terveellinen työympäristö. Esimerkiksi turva- ja hälytyslaitteiden kehittäminen on tärkeää työnantajan toimesta. Työympäristön tulee olla tarkoituksenmukainen, toimiva ja viihtyisä. Työyhteisössä tulisi olla ilmapiiri, jossa arvostetaan erilaisuutta ja hyväksytään jokainen yksilö omana itsenään. Hyvässä työyhteisössä työntekijä uskaltaa ja saa tehdä virheitä ja niitä pidetään oppimistilanteina. Työyhteisössä mahdollisiin ongelmiin puututaan ajoissa ja välitetään toisten jaksamisesta. Työnantajan tulee huolehtia myös työsuojelusta. Työsuojelu on ennakkoivaa ja korjaavaa toimintaa. Ennakoivassa työsuojelussa keskitytään ottamaan työsuojelunäkökohdat huomioon esimerkiksi työtilojen suunnittelussa ja töiden organisoinnissa. Korjaava työsuojelu tulee esiin silloin kun työoloissa tai työturvallisuudessa havaitaan puutteita, jotka vaarantavat turvallisuuden. Henkinen työsuojelu on myös otettava huomioon, työn henkisen rasittavuuden vuoksi. (Rauramo 2008: 85, 101, 114, 118-119.)

Työnantajan tulisi kiinnittää huomiota työntekijöiden liittymisen tarpeen tyydyttymiseen pyrkimällä luomaan hyvä ilmapiiri työyhteisön sisälle. Tasa-arvoisuus, luottamus, kommunikointi ja avoimuus ovat tärkeitä asioita luodessa hyvää työilmapiiriä. Työyhteisön hyvän ilmapiiriin luomiseen vaikuttaa jokainen työyhteisön työntekijä. Hyvä ja toimiva työyhteisö edistävät liittymisen tarpeen tyydyttymistä. Hyvään ja toimivaan työyhteisöön vaaditaan sitoutuneita työntekijöitä, jotka ovat valmiita yhdessä kehittämään työoloja. (Rauramo 2008: 124-125.)

Työnantajan on luotava työyhteisölle mahdollisuus vaikuttaa omiin työoloihinsa. On järjestettävä myös mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työntekijöiden kesken, jotta työntekijät voivat kokea kuuluvansa joukkoon. Yhteenkuuluvuutta voi edesauttaa esimerkiksi yhteiset virkistyspäivät. Näin myös mahdollistetaan työyhteisön me-hengen muodostuminen. Toimivassa työyhteisössä pystytään tarttumaan epäkohtiin ja toimimaan nopeasti niiden poistamiseksi. Liittymisen tarpeen toteutumiseksi organisaation tulee huomioida jokaisen työntekijän yksilöllisyys ja hyödyntää sitä työyhteisössä. Työnantajan tulee keskittyä muun muassa hyviin esimies-alaisuuteisiin, vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksiin ja hyvään tiedonkulkuun. (Rauramo 2008: 124-126.)

Arvostuksen tarpeen tyydyttymistä työyhteisön tulisi edesauttaa ottamalla huomioon ja arvostamalla jokaisen työntekijän henkilökohtaisia ponnisteluja ja työpanosta. Arvostuksen tulee näkyä arkipäivän työssä. Arvostuksen tarpeen toteutumiseen vaikuttaa työntekijän ja organisaation arvojen yhteensovittaminen. Tätä yhteensovittamista helpottaa, jos arvoista keskustellaan ja sovitaan yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kesken. Arvostuksen tunnetta edistää rakentava palaute, palkka ja palkitseminen. Palautteen saaminen mahdollistaa työntekijän oman työn arvioinnin, jolloin työntekijä voi korjata mahdollisia virheitään ja kehittää työtään. Rakentava palaute myös antaa työntekijälle mahdollisuuden onnistumisen kokemiseen ja työn mielekkyyden arviointiin. (Rauramo 2008: 143-144, 152.) Jotta työnantaja voi osoittaa työntekijöille arvostusta, on sen oltava läsnä työntekijöiden arkityöskentelyssä.

Itsensä toteuttamisen tarpeen tyydyttymistä työnantaja voi edesauttaa tukemalla työntekijöiden osaamista ja oppimista. Näin ollen organisaatio myös tukee omaa kilpailukykyään. Organisaation tulee katsoa tulevaisuuteen ja pohtia jo etukäteen mitä tietoja ja taitoja työntekijät tulevat tarvitsemaan. Työntekijöiden omaa kiinnostustakin tulee kuunnella ja mahdollisuuksien mukaan tukea kouluttautumista rahallisesti. Organisaation tulisi luoda työntekijöille puitteet, joissa työntekijät voivat kehittää asiantuntijuuttaan ja siirtää tietoa. Tietojen ja taitojen jakaminen työntekijöiden kesken on tärkeää, ja tämän mahdollistamiseksi työnantajan voi järjestää opintopiirejä. (Rauramo 2008: 160-162, 179.)

#### 4.2.2 Työntekijän vastuu

Työntekijän tulee itse ottaa vastuu osaltaan työhyvinvointinsa toteutumisesta. Halu omasta hyvinvoinnista lähtee omasta itsestä. Psykofysiologisten perustarpeiden tyydyttymistä työntekijä voi edesauttaa noudattamalla terveellisiä elämäntapoja. Työntekijän tulee huolehtia riittävästä levosta ja unesta, jotta pystyy tekemään työnsä. Työntekijän tulisi pitää huolta myös fyysisestä kunnostaan, koska hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä ja vapaa-aikana. Oman jaksamisen ja tuntemusten havainnointi on myös työntekijän vastuulla. Työntekijän tulee itse hakea apua, jos huomaa sille tarvetta. (Rauramo 2008: 60-61, 82.)

Jokaisen yksilön tulisi sisältää turvallisuuden ylläpitäminen omiin arvoihin ja asenteisiin, niin työssä kuin vapaa-aikana. Jokainen työntekijä on mukana luomassa turvallista työyhteisöä. Tämä edellyttää jokaisen työntekijän sitoutumista noudattamaan yhteisiä

sääntöjä. Työturvallisuuden toteutumista työntekijä voi auttaa pitämällä osaltaan huolen työympäristön siisteydestä. Siistissä ja toimivassa työympäristössä on mukava työskennellä. Työntekijän tulee myös ottaa vastuu toimivasta esimies-alaisuudesta, mikä vaikuttaa psykososiaalisen hyvinvoinnin toteutumiseen ja työkyvyn säilymiseen. Jokainen työntekijä voi myös osaltaan tukea ja auttaa työtovereita tarvittaessa. Työntekijän tulee pyytää tarvittaessa apua, koska vain työntekijä itse tietää minkälaista tukea tai apua tarvitsee. Turvallisuuden tarpeen tyydyttymiseksi työntekijän tulee osallistua aktiivisesti työolojen kehittämiseen ja pitää huoli omasta ammattitaidosta. (Rauramo 2008: 100-101, 109-110, 120.) Työntekijä voi osaltaan auttaa työyhteisön fyysistä ja psyykkistä turvallisuuden tunnetta.

Liittymisen tarpeen tyydyttymiseksi jokaisen työntekijän on tuettava työyhteisöä hyväksymään erilaisuutta. Työntekijän on myös pidettävä kiinni yhdessä laadituista säännöistä ja käytännöistä, joiden avulla jokaista työntekijää kohdellaan tasa-arvoisesti ja kunnioittavasti. Työntekijä vaikuttaa työyhteisön me-hengen luomiseen omalla käyttäytymisellään. Työntekijän tuleekin tarpeen mukaan kehittää kuuntelu- ja keskustelutaitojaan, jotta avoin kommunikointi toimii työkalvereiden kanssa. (Rauramo 2008: 126-127, 141.) Työntekijän oma aktiivisuus on tärkeässä roolissa liittymisen tarpeen toteutumiseksi.

Arvostuksen tarpeen tyydyttymiseksi työntekijä voi auttaa arvostamalla itseään. Muilta saatavaan arvostukseen työntekijä voi vaikuttaa hyvillä käytöstavoilla ja rehellisyydellä. Työntekijän tulee sitoutua työyhteisön arvoihin. Jos tämä sitoutuminen on vaikeaa, tulee työntekijän ottaa asia puheeksi. Työntekijän tulee myös tarvittaessa tarjota ja antaa apua ja tukea, jolloin hän on mukana luomassa arvostuksen tunnetta koko työyhteisöön. (Rauramo 2008: 159.)

Itsensä toteuttamisen tarpeen osalta työntekijällä on vastuu hallita oma työ ja ylläpitää osaamistaan. Työntekijän tulee tuntea organisaation visio, eli se tavoite jonka halutaan toteutuvan pitkällä tähtäimellä, ja tavoitteet, jotta hän voi kehittää työtään ja hankkia työssä tarvittavia tietoja ja taitoja. Työntekijän tulee itse tuntea halua ja tarvetta itsensä toteuttamiseksi. Harjoittelun ja kokeilun avulla työntekijä oppii. Toisen työskentelyn seuraaminen auttaa myös oman työskentelyn arvioinnissa ja kehittämisessä. (Rauramo 2008: 160-161, 180.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Kerromme nyt kuinka päädyimme valitsemaan opinnäytetyömme aiheen ja menetelmät, joilla toteutamme työelämälähtöisen tutkielmamme. Kerromme myös kuinka teimme kyselylomakkeemme, keräsimme, käsitelimme ja analysoimme aineiston.

### 5.1 Aiheen ja tutkimusmenetelmän valinta

Aiheen opinnäytetyöhön saimme Nuorten turvatalojen työyhteisöstä. Kävimme tapaa-  
massa Nuorten turvatalojen johtajaa, jonka kanssa keskustelimme työyhteisön tarpeista. Turvatalojen johtaja toivoi saavansa opinnäytetyömme avulla tietoa, jota voisi käyttää työyhteisön työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Samalla saimme häneltä suullisen tutkimusluvan, joka mahdollisti opinnäytetyön tekemisen Nuorten turvataloilla. Kirjallisen tutkimusluvan saimme myöhemmin (liite 1). Rajasimme työelämälähtöisen tutkielmamme koskemaan Nuorten turvatalojen kriisi- ja perhetyöntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen keinoja. Rajaamalla työn aiheen selvästi, varmistimme keskittymisen työelämän tarpeiden kannalta ajankohtaiseen aiheeseen.

Opinnäytetyömme kehittämistehtävänä on hankkia tietoa keinoista, jotka kriisi- ja perhetyöntekijöiden mielestä tukisivat ja edistäisivät heidän työhyvinvointiaan. Valitsimme opinnäytetyöhömmme laadullisen tutkimusmenetelmän, koska tällöin saamme selville jokaisen työntekijän henkilökohtaisen mielipiteen. Kun saimme selville tutkittavien oman näkökulman, pyrimme ymmärtämään ja hahmottamaan sitä teoriamme kautta. Laadullisen tutkimusmenetelmän avulla pystymme kuvailemaan ja kertomaan työntekijöiden näkemyksen kautta tämän hetkisen tilanteen. Laadullinen tutkimusmenetelmä perustuu määrän sijasta laatuun, siinä ei ole oleellista kuinka paljon vastauksia on saatu. Tieteellisenä kriteerinä on yksilöllisten vastausten ymmärtämiseen pyrkiminen ja tarkka kuvailu. Tämä menetelmä mahdollistaa tutkimustehtävämme kannalta olennaisen tiedon poimimisen aineistosta, vastausten määrään puuttumatta. (Eskola – Suoranta 2000: 16-18.)

Laadullisessa tutkimuksessa yksi haaste on tutkijoiden objektiivisuuden säilyminen tutkittavaan asiaan. Ihmisinä, oman elämänsä subjekteina, tutkijatkin ovat erilaisissa suhteissa erilaisiin asioihin, aatteisiin ja ihmisiin joka päivä. Tämä luo helposti asetelman jossa tutkijat pitävät joitain asioita itsestään selvinä ja automaattisina. Objektiivisuudella tarkoitetaan omien uskomusten, arvostusten ja asenteiden pitämistä erossa tutkimus-

kohteesta. (Eskola – Suoranta 2000: 17-19.) Opinnäytetyötä tehdessä pyrimme tunnistamaan omat uskomuksemme, arvostuksemme ja asenteemme tutkittavaa ilmiötä kohtaan ja pitämään ne erillään tutkittavasta ilmiöstä. Näin saimme työhömmme mahdollisimman objektiivisen näkökulman.

Aineiston keruumenetelmäksi valitsimme kyselylomakkeen. Kyselylomakkeen käyttö antoi kaikille kriisi- ja perhetyöntekijöille tasavertaisen mahdollisuuden vastata. Esimerkiksi haastattelujen tekeminen ei olisi ollut ajallisesti mahdollista, koska kriisi- ja perhetyöntekijöitä on yhteensä 36 ja halusimme jokaisen äänen kuuluviin työssämme saadaksemme kattavan näkökulman työhyvinvoinnin asioihin.

## 5.2 Aineiston hankinta

Pyrimme tekemään kyselylomakkeen (liite 2), joka antaa vastaajalle mahdollisuuden kertoa oman näkemyksensä kysyttävästä aiheesta. Käytimme kyselylomakkeen laatimisessa taustalla teoriaamme. Teoriasta nostimme psykofysiologiset tarpeet, turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeen teemoiksi, joiden alle muodostimme kysymykset viitekehyksemme mukaan. Otsikot, joita käytämme kyselylomakkeessa, ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, työn arvostus ja ammatillinen kehittyminen. Nämä valitsimme siksi, että ne ovat selkeitä ja kaikille ymmärrettävissä. Pyrimme jättämään kysymykset melko avoimiksi, mutta antamaan niillä kuitenkin suuntaa. Mielestämme on tärkeää, että jokainen vastaaja sai kirjoittaa juuri ne asiat, mitä hänelle kysymys tuo mieleen. Tämän vuoksi emme myöskään laittaneet kysymysten perään esimerkkejä, joita aluksi harkitsimme. Tämän lisäksi kysyimme vastaajien työsäoloaika Nuorten turvataloilla, mitä työhyvinvointi heidän mielestään pitää sisällään ja mitä he tästä haluaisivat painottaa työnantajalle. Näiden kysymysten avulla pyrimme saamaan mahdollisimman monipuolisia näkemyksiä, joiden avulla pystymme vastaamaan kehittämistehtäväämme.

Ennen kyselylomakkeiden vientiä taloille kysyimme Nuorten turvatalojen johtajan mielipidettä kyselylomakkeen sisällöstä ja testasimme lomakkeen ymmärrettävyyden ja selkeyden viidellä sosiaalialan työntekijällä ja neljällä muulla aikuisilla. Saamamme palautteen perusteella teimme muutoksia kyselylomakkeen sisältöön ja ulkoasuun. Veimme saatekirjeen (liite 3) ja kyselylomakkeet henkilökohtaisesti Nuorten turvataloille. Saatekirjeessä kerroimme opinnäytetyöstämme ja sen tarkoituksesta. Kirjeessä oli myös ohjeet kyselylomakkeiden täyttämisestä ja käsittelystä, ja yhteystietomme mah-

dollisten lisäkysymysten varalta. Kyselylomakkeeseen kirjoitimme kohdan, jossa kerroimme, että vastaamalla kysymyksiin, vastaaja antaa meille luvan käyttää vastauksiaan opinnäytetyössämme. Menemällä henkilökohtaisesti paikalle, pystyimme selventämään ohjeita suullisesti. Pyysimme vastaajia jättämään täytetyn kyselylomakkeen suljetussa kirjekuoressa palautuslaatikkoon. Näin varmistimme, että vastauksia ei pääsnyt lukemaan meidän lisäksi kukaan muu.

### 5.3 Aineiston käsittely

Haimme vastaukset henkilökohtaisesti Espoon, Helsingin ja Vantaan Nuorten turvataloilta. Tampereelta ja Turusta vastaukset lähetettiin meille, ajanpuutteen vuoksi, postitse. Odotimme jokaisen Nuorten turvatalon vastauksia ja sekoitimme ne ennen kuorien avaamista, koska työemme kannalta ei ole merkityksellistä, mistä talolta mikäkin vastaus on tullut. Halusimme kokonaiskuvan turvatalojen työhyvinvoinnin parantamisesta, emme erittelyä eri talojen tilanteista.

Vastauksia saimme yhteensä 18 kappaletta, joka on 50 prosenttia potentiaalisista vastaajista. Yhdeltä talolta emme saaneet yhtään vastausta. Kävimme aineiston läpi ja koimme tarpeelliseksi kirjoittaa vastaukset puhtaiksi koneella, koska erilaisten käsialojen lukeminen oli hidasta. Tämän jälkeen aineistoa oli helpompi käsitellä. Aineistoa säilytämme siten, että kukaan ulkopuolinen henkilö ei pääse niihin käsiksi. Tuhoamme aineiston asianmukaisella tavalla opinnäytetyön valmistuttua.

### 5.4 Aineiston analyysi

Saatuamme aineiston helposti käsiteltävään muotoon, huomasimme haasteelliseksi esimerkiksi sen, etteivät kaikki vastaajat olleet kirjoittaneet kokonaisia lauseita vastatesaan kysymyksiin. Jouduimme miettimään tarkkaan ymmärrämmekö vastaukset sillä tavalla kuin vastaaja on halunnut.

Pyrimme valitsemaan sellaisen analyysitavan, jolla aineistossa olevan tiedon saa jäseneltyä selkeäksi ja mielekkääksi kokonaisuudeksi. Laadullisessa tutkimusmenetelmässä analyysin tekeminen on haastavaa, koska analyysitapoja on paljon, eikä tiukkoja sääntöjä ole. Valitsimme aineiston analyysitavaksi teemoittelun, koska se antaa mahdollisuuden poimia aineistosta tutkimustehtävän ratkaisun kannalta olennaista tietoa ja jättää

epäolennaisia asioita sivuun, jolloin voidaan keskittyä työelämän tarpeisiin vastaamisen. (Eskola – Suoranta 2000: 137, 178; Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2007: 219-220.)

Koska analyysin tekemiseen ei ole tiukkoja sääntöjä, saimme mahdollisuuden sovellettuun analyysitapaa. Aluksi ryhmittelimme aineistosta poimimiamme asioita kuuteen eri lokeroon aiheiden samankaltaisuuden perusteella. Huomasimme näiden välillä yhtäläisyyksiä ja muodostimme kolme teemaa, joiden alle aineistosta esille nousseet asiat sopivat.

Kolme teemaamme saivat nimekseen: arkityöskentely, työnantajan konkreettisia tekoja ja henkilökohtaiset tuntemukset. Jokaisen teeman alle laitoimme aineistosta esiin nousseita asioita, jotka kuvastavat kyseistä teemaa. Työssämme käytämme aineistosta poimittuja lainauksia perustelemaan tekemiämme tulkintoja, esimerkkeinä ja elävöittämään tekstiä. (Eskola – Suoranta 2000: 175).

## 6 TULOKSET

Kehittämistehtävämme kannalta olennaiset tulokset on koottu tähän kappaleeseen. Esittelemme keinoja, joiden avulla organisaatio voi edesauttaa työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja kehittämistä. Organisaatiolla tarkoitamme tässä yhteydessä SPR:n Nuorten turvatalojen johtoa.

### 6.1 Arkityöskentely

Arkityöskentely-teeman alla on tuloksia, jotka liittyvät jokapäiväiseen työskentelyyn ja sen toimivuuden parantamiseen. Aineistosta nousi esille työparityöskentelyn tärkeänä pitäminen. Tämän ainakin osa kriisi- ja perhetyöntekijöistä näkisi auttavan hankalissa asiakastilanteissa, kuten aggressiivisten asiakkaiden kanssa työskennellessä. Työparityöskentelyllä haluttiin myös parantaa työvuoron aikana sattuneiden tilanteiden purkamista toisen ammattilaisen kanssa. *”Toivoisin enemmän yhteisiä ilta- yötyövuoroja työkaverin kanssa, silloin asiakastyö etenee parhaiten ja jää aikaa pohdinnalle kollegan kanssa.”* Työnteon ja virikkeellisen vapaa-ajan yhteensovittaminen on tärkeää, johon voi auttaa työasioiden purkaminen työvuoron aikana. Organisaatio voi vaikuttaa tähän



mahdollistamalla ammatillisen työparityöskentelyn resurssien ja mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi vain osassa työvuoroista.

Aineistostamme nousi esille myös muu ammatillinen tuki työvuoron aikana. Konsultaatiosoittojen mahdollisuutta toisille turvataloille ja ammatillisen tuen saamista myös puhelimitse sosiaalipäivystyksestä, mihin vuorokauden aikaan vain, pidettiin tärkeänä. Jokapäiväisessä työskentelyssä avoimuutta pidettiin tärkeänä. Reflektiivista, eli pohdiskelevaa, keskustelua työyhteisön sisällä kaivattiin enemmän.

Vapaaehtoisten työntekijöiden työtä arvostetaan yleisesti ottaen ja heidän kanssaan työnteko koetaan mielekkäänä. Tässä asiassa kuitenkin toivotaan roolien selventämistä. Selkeyttä kaivataan siihen, mitkä asiat ovat vapaaehtoisen työtä, mitkä taas varsinaisen työntekijän. Myös siinä, mitä asioita vapaaehtoisen kuuluu nuoren asioista tietää, kaivattiin selkeyttä. Aineistosta nousi esiin se, että vapaaehtoisina on hyvin monenlaisia ihmisiä ja joidenkin kanssa tullaan paremmin toimeen ja heidän kanssaan työskentely ei ole niin kuormittavaa kuin joidenkin toisten. Tämän helpottamiseksi toivotaan vapaaehtoisten selkeää ja perusteellista perehdyttämistä ennen vapaaehtoiseksi tuloa, ettei perehdyttäminen kuormittaisi työntekijöitä liikaa.

## 6.2 Työnantajan konkreettisia tekoja

Aineistosta nousi esille konkreettisia keinoja, joilla kriisi- ja perhetyöntekijöiden mielestä työnantaja voi edesauttaa työntekijöiden työhyvinvointia. Tällaisiksi keinoiksi työntekijät nimesivät muun muassa kehityskeskustelut ja työnohjauksen. Kriisi- ja perhetyöntekijät kokevat tarpeen kehityskeskusteluille ja erityisesti kunnolliselle työnohjaukselle. Kehityskeskusteluissa saadaan ja annetaan palautetta tehdystä työstä. Työnohjausta pidetään tärkeänä ja sen toivotaan olevan säännöllistä. Työnohjauksessa toivotaan käytävän läpi Punaisen Ristin yhteisiä arvoja ja periaatteita. Arvojen sisäistäminen samalla tavalla työntekijöiden kesken ja niihin sitoutuminen nähdään oleellisena osana työn tekemistä.

Työterveyshuollon olemassaolo ja sen toimivuus on aineiston mukaan työntekijöiden mielestä tärkeää fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpitämiseksi. Henkisesti raskaassa työssä fyysisen kunnon ylläpitämisen tukeminen nähdään tärkeänä. Työnantaja voi ylläpitää alaistensa työhyvinvointia järjestämällä toimivan työterveyshuollon ja huolehtimalla, että fyysinen työympäristö on puitteiltaan ergonominen. Toimiva työympäristö,

jossa otetaan huomioon esimerkiksi työskentelytilojen ergonomia, nähdään tärkeänä työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. Näihin puitteisiin aineistosta nousi turvakameroiden toimivuus ulko-ovilla. Talot sijaitsevat pääsääntöisesti keskeisillä paikoilla kaupungeissa, jonka vuoksi sisään pyrkii välillä satunnaisia ohikulkijoita ja ”laitapuolenkulkijoita”. Koska Nuorten turvataloille voi tulla ilmoittamatta asiasta etukäteen, työntekijät kokevat, että ennen ulko-oven avaamista olisi tärkeää saada selkeä kuva esimerkiksi siitä kuinka monta tulijointa on. Työparityöskentelyn, esimerkiksi joi-nain öinä, koettaisiin tuovan varmempaa oloa turvallisuudesta ja työtilanteet saataisiin purettua työpaikalla, jolloin niitä ei tulisi vietyä ajatuksissa työajan ulkopuolelle.

Kiinnostus lisä- ja jatkokoulutukseen nousi aineistosta selvästi esille. Työnantajalta toivotaan ajallisen ja rahallisen tuen saamista koulutuksiin, koska tällainen nähdään tärkeäksi itsensä ja oman työn kehittämisen kannalta. Työntekijät kokevat, että koulutusten pitää olla vapaaehtoisia ja kunkin oman mielenkiinnon ja tarpeiden mukaisia. Koulutus-ten pituus voi vaihdella, lyhyetkin koulutukset voivat olla antoisia. Koulutuksista saatu tieto ja oivallukset tulisi aineiston mukaan jakaa työyhteisön muiden jäsenten käyttöön. Työntekijät toivovat myös selkeää tietoa siitä, voiko koulutusten ajaksi ottaa sijaisen.

Osa työntekijöistä kokee, että heidän tekemäänsä työtä arvostetaan varsinkin työyhteisön ulkopuolella. Palautetta saadaan työkavereilta. Palautetta työstä kaivattaisiin enemmän työnantajalta, varsinkin positiivista aina kun siihen on aihetta, mutta sitä kaivattaisiin enemmän jokapäiväiseen arkeen. Suullisen suoran palautteen antaminen arkityön ohella on työnantajan keino näyttää arvostusta. Esimieheltä kaivataan kiinnostusta alais-tensa elämäntilanteista ja hyvinvoinnista.

Aineistosta nousi esille, että palkkaa halutaan enemmän. Sosiaalialan pienipalkkaisuus ei motivoi. Nykyistä työpaikkaa pidetään kuitenkin mieluisana. Aineiston mukaan työn-antaja voi näyttää arvostustaan työntekijää kohtaan erilaisilla palkitsemiskeinoilla ”*Ra-ha on työelämässä relevantti tapa ilmaista, että homma hoituu.*” Organisaatio voi näyt-tää arvostustaan työntekijöitä kohtaan esimerkiksi palkankorotuksilla. Kehittämisehdo-tuksena palkankorotuksen lisäksi esiin nousee mahdollisuus käyttää yksi tunti työajasta liikuntaan viikossa. Myös kulttuurisetelit ja työmatka-avustukset mainittiin etuina, joita työnantaja voisi tarjota. Käytössä olevaa liikuntaseteli-järjestelmää pidetään hyvänä ja sen toivotaan jatkuvan.

### 6.3 Henkilökohtaiset tuntemukset

Kun jaoimme aineistoa teemoihin, huomasimme vastauksissa olevan paljon asioita, jotka käsittelevät työntekijöiden henkilökohtaisia tuntemuksia. Aineistosta nousi esille erilaisuuden arvostaminen ja ylläpitäminen. Jokaisen työntekijän omat vahvuudet tulisi ottaa työjärjestelyissä ja työssä huomioon. Koetaan, että työtä voidaan tehdä monella tavalla, *”ei ole yhtä oikeaa tapaa olla hyvä Turvatalotyöntekijä”*. Aineiston mukaan koko työyhteisön pitäisikin ymmärtää tämä. Koska työ on myös vastuullista yksilönä tehtävää työtä, pitäisi voida luottaa siihen, että esimiehet ja koko työyhteisö seisoo yksittäisen työntekijän päätösten ja tekojen takana.

Joustavuus, esimerkiksi työajoissa ja lomien pitämisessä koetaan tärkeänä, jos joustavuudelle ei löydy perusteltuja esteitä. *”Kun työnantaja joustaa, niin työntekijäkin haluaa joustaa.”* Tällä voitaisiin mahdollistaa esimerkiksi säännöllisen harrastuksen säilyminen työntekijöiden elämässä. Henkilökohtaisen elämäntilanteen huomioiminen työyhteisössä, varsinkin työnantajan suunnalta, nähdään merkityksellisenä työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta.

Kuulluksi tulemisen tunnetta pidetään hyvin tärkeänä. Se, että työntekijöiden esiin noutamiin asioihin puututaan ja niiden äärelle pysähdytään, esimerkiksi palavereissa, tuo tunnetta siitä, että minua ja työtäni arvostetaan täällä. Osa vastaajista kokee saavansa arvostusta työlleen työyhteisön sisältä, asiakkailta ja läheisiltään. Jotkut kokevat myös että nuorten kanssa tehtävää työtä arvostetaan yleisesti. Oman työn arvostaminen nousi myös esille. *”Arvostus lähtee itsestä ja tarkoituksellisuuden tunteesta.”* Arvostusta toivotaan kuitenkin saatavan lisää esimerkiksi esimieheltä.

Esiin nousi myös työntekijöiden halu pitää talot autonomisina ja arvostaa erilaisia tapoja toimia. *”Jatkuvat muutosvaatimukset ns. ylhäältä päin heikentävät henkistä turvallisuuden tunnetta, autonomia pitäisi säilyttää.”* Huonona vaihtoehtona pidetään sitä, että talojen pitäisi kaikkien mahtua samaan muottiin jokaisessa asiassa, jolloin omat toimitukset käytännöt poistuisivat. Aineistosta nousi esille myös se, että työntekijöillä on itsellään vastuu tuoda esille oma olonsa. *”Jos kriisi yms. tulee hakeutua lääkäriin, jos motivaatio-ongelmia yms. tulee jutella vastaavan tai johtajan kanssa.”* Hyvä työilmapiiri koetaan työssä jaksamisen kannalta merkitykselliseksi ja osa kokeekin tämän jo toteutuvan. Hyvän työilmapiirin vahvistamiseksi toivotaan tähän painottuvia työyhteisön yhteisiä päiviä.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätöksemme syntyvät aineiston ja teorian vuoropuhelusta tulkintamme kautta. Johtopäätökset ovat suuntaa antavia. Tässä osiossa yhdistämme tulokset ja teorian yhteen. Pohdimme saatujen tulosten avulla miten Työhyvinvoinnin portaat -mallin eri tarpeet tyydyttyvät Nuorten turvataloilla. Etenemme Työhyvinvoinnin portaiden mukaisessa järjestyksessä, lähtien alimmalta portaalta, nousten ylimmälle portaalle. Lisäksi kerromme tärkeiksi nousseita asioita, joilla voidaan pyrkiä kohti parempaa työhyvinvointia.

### 7.1 Tarpeiden toteutuminen Nuorten turvataloilla

On tärkeää muistaa, että jokainen työntekijä on erilainen ja eteneminen portaissa on yksilöllistä. Edellisen tarpeen ei tarvitse tyydyttyä täysin, jotta seuraava tarve nousee esille. Jokainen työntekijä liikkuu portailla omassa tahdissa. Tämän vuoksi yksilöllinen tuki on tärkeää. Nyt kuitenkin kerromme koonnin tarpeiden tyydyttymisestä työyhteisön sisällä.

Alin porras kuvastaa psykofysiologisia perustarpeita. Näiden tarpeiden tyydyttymiseen yksilö vaikuttaa voimakkaasti itse, omilla valinnoillaan. Perustarpeiden tyydyttyminen on edellytys ylempien tarpeita esiin tulemiseksi. Nuorten turvataloilla psykofysiologisten perustarpeiden tyydyttyminen näyttää olevan hyvin toteutunut. Näiden tarpeiden tyydyttymistä voidaan kuitenkin ylläpitää ja kehittää ottamalla jokaisen yksilön omat voimavarat huomioon. Fyysisen kunnon ylläpitämisen tukeminen koetaan tärkeäksi henkisesti raskaassa työssä.

Toisella portaalla on turvallisuuden tarve. Tämän tarpeen tyydyttymistä voitaisiin parantaa Nuorten turvataloilla. Fyysinen ja henkinen turvallisuuden tunne on ajoittain uhattuna osalla työntekijöistä. Tämän tarpeen oletamme kuitenkin tyydyttyvän siten, että nousu seuraavalle portaalle on mahdollista.

Kolmannella portaalla on liittymisen tarve. Nuorten turvataloilla hyvä ilmapiiri ja avoimuus koetaan tärkeänä yhteenkuuluvuuden tunteen ja työhyvinvoinnin kannalta. Avoimuuden tulisi näkyä kaikessa, niin alaisten keskeisessä kuin esimiesten ja alaisten väli-

sessä vuorovaikutuksessa. Avoimuus mahdollistaa hyvän ilmapiirin, mutta toisaalta taas hyvä ilmapiiri luo avoimuutta. Nuorten turvataloilla liittymisen tarpeen voisi olettaa tyydyttyvän riittävästi, koska on nähtävissä nousu seuraavalle portaalle. Liittymisen tarpeen tyydyttymistä tulisi kuitenkin tukea vielä lisää.

Neljännellä portaalla on arvostuksen tarve, joka tyydyttyä ainakin osittain Nuorten turvataloilla. Osa työntekijöistä kokee tarvitsevansa enemmän rakentavaa palautetta. Tämän avulla heidän henkilökohtainen tunne siitä, arvostetaanko omaa työntekoa, lisääntyisi. Myös konkreettisten palkitsemiskeinojen monipuolistaminen lisäisi arvostuksen tunnetta. Henkilökohtaiseen arvostuksen tunteeseen vaikuttaa myös yksilön itsearvostus, eikä pelkästään ulkopuolelta saatava arvostus, kuten tuloksista käy ilmi.

Ylimpänä tasona Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on itsensä toteuttamisen tarve. Tällä portaalla yksilöllisyyden huomioiminen on tärkeää, koska Maslowin mukaan yksilölliset erot näkyvät selkeimmin tällä tasolla. Halu kouluttautua osoittaa, että itsensä toteuttamisen tarve on noussut esille ainakin osalla Nuorten turvatalon työntekijöillä. Halu juuri yksilöllisten kiinnostusten ja tarpeiden mukaiseen koulutukseen kertoo, että työntekijät kokevat tarvetta toteuttaa juuri itselleen ominaisia asioita.

## 7.2 Kohti parempaa työhyvinvointia

Työhyvinvoinnin kannalta avoimuus, hyvä ilmapiiri, yksilön erilaisuuden ja yksityiselämän huomioiminen, sekä joustavuus ovat tärkeitä asioita. Ne tulisi ottaa huomioon jokapäiväisessä työskentelyssä. Myös työnohjauksella voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja tukemiseen. Avoimuus kaikessa vuorovaikutuksessa helpottaa työnantajan tehtävää huolehtia osaltaan työyhteisön hyvinvoinnista. Työntekijän oma aktiivisuus työhyvinvoinnista huolehtimisessa on tärkeää. Olemalla avoin, työntekijä saa tarvitsemaansa apua ja tukea. Avoimuus myös mahdollistaa työyhteisön hyvän ilmapiirin, koska tällöin asioista puhutaan suoraan. Tällöin pystytään myös kehittämään työyhteisöä tarpeen mukaan.

Hyvä ilmapiiri vaikuttaa osaltaan työntekijöiden jaksamiseen ja kannustaa avoimeen vuorovaikutukseen. Se vaikuttaa myös koko työyhteisön hyvinvointiin. Hyvään ilmapiiriin kuuluu yhteisöllisyys ja erilaisuuden arvostaminen. Erilaisuuden arvostaminen edellyttää työkavereiden tapojen ja persoonallisuuden tuntemista ja hyväksymistä. Erilaisuutta kannattaa hyödyntää, koska se tuo rikkautta työyhteisöön. Työhyvinvoinnin kan-

nalta on tärkeää huomioida jokainen työntekijä yksilönä, koska jokainen tarvitsee erilaista tukea, esimerkiksi työn kuormittavuuden suhteen.

”Kun työssä voi hyvin, haluaa tehdä työnsä hyvin. Kuitenkin niin, että elämässä on muutakin kuin työ eli jaksaa ”elää” myös vapaa-aikana.” Tämä lainaus on hyvä muistutus siitä, että työ on vain osa ihmisen elämää. Työntekijän hyvinvointi työssä ja työn ulkopuolella vaikuttavat ja heijastuvat toisiinsa. Työnantajan tulee ottaa huomioon työntekijän yksityiselämän tilanne ja tarvittaessa tukea, ymmärtää ja joustaa.

Joustavuus vaikuttaa työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen toteutumiseen. Joustavuudessa on tärkeää molemminpuolisuus. Työntekijä kaipaa työnantajalta joustavuutta, jotta hän uskaltaa olla oma itsensä. Tämä mahdollistaa työntekijän omien vahvuuksien ja toimintatapojen käyttämisen. Näin ollen työnantajakin hyötyy, koska työntekijän työpanos on parhaimmillaan.

Työparityöskentely on hyvä keino auttaa työntekijöitä voimaan hyvin, koska se mahdollistaa muun muassa ammatillisen tuen saannin. Ammatillinen työparityöskentely on tarpeen myös siksi, että vapaaehtoista ei voi kuormittaa esimerkiksi nuorten asioilla. Työnantajan tulee varmistaa resurssit ja mahdollisuudet työyhteisön sisällä käytäville reflektiivisille keskusteluille arkityön ohella, koska se auttaa työntekijöitä purkamaan työasiat työnpaikalla ja näin mahdollistaa vapaa-ajan erottamisen työstä. Reflektiivisella keskustelulla edistetään, paitsi yksilön, myös koko työyhteisön ammatillista kehittymistä. Reflektiivinen keskustelu nähdään hyvänä keinona jo olemassa olevien resurssien huomaamiseen ja kehitystarpeiden havaitsemiseen. Myös kehityskeskusteluissa reflektiivisyys on oleellista.

Kehityskeskustelut on hyvä keino työntekijän hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämiseksi. Myös toimivalla työnohjauksella pystytään vaikuttamaan sekä yksittäisen työntekijän että koko työyhteisön hyvinvointiin. Tulokset kertovat vuorovaikutuksen toimivuuden tärkeydestä. Esimerkiksi kuulluksi tulemisen ja oman mielipiteen ääneen sanomisen mahdollisuudessa näemme sosiaalipedagogisen dialogisuuden piirteitä.

Tulosten perusteella voimme sanoa, että Nuorten turvataloilla työntekijöiden hyvinvointi on otettu jo huomioon. Työhyvinvointi on kuitenkin koko ajan muuttuva ja sen ylläpitäminen ja kehittäminen tulee ottaa huomioon jokapäiväisessä työssä.

## 8 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI

Arvioimme nyt tutkimusprosessin toteutumista, sen toistettavuutta, eettisyyttä, reliäbe-  
liutta ja validiutta. Pyrimme tekemään arvioinnin kriittisesti.

### 8.1 Toteutumisen arviointi

Työelämälähtöisen tutkielmamme aiheen rajaamiseen vaikutti työelämästä nousseet  
tarpeet, jotka jo osaltaan rajasivat aiheitamme. Teoriaosuuden rajaaminen oli haasteel-  
lista, koska työhyvinvoinnin teoriasta löytyy laaja kirjo erilaisia näkökulmia. Onnis-  
tuimme mielestämme hyvin, koska valitsemamme teorian rinnalla kulkee sosiaalipeda-  
goginen näkökulma, vaikka emme sitä mainitsekaan tekstissä.

Kyselomake toimi hyvin aineiston keruumenetelmänä. Kyselylomaketta laadittaessa  
koimme oleelliseksi kysyä työntekijöiden työssäoloaika Nuorten turvataloilla. Tätä  
kysyessämme pyrimme selvittämään onko työssäoloajan pituudella merkitystä vastaus-  
ten samankaltaisuuteen. Halusimme tietää onko yhtä pitkään työssä olleilla samankal-  
tainen näkemys työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Ja myös sitä onko eripituisen  
ajan työssä olleilla erilaiset näkemykset työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Emme  
nähtäneet työssäoloajan pituuden vaikuttavan näkemykseen työhyvinvointiin liittyvistä  
asioista. Huomasimme kuitenkin kysymyksen antaman tiedon olleen epäolennainen  
kehittämistehtävämme kannalta. Kyseisen kohdan olisi siis voinut jättää kokonaan pois  
kyselylomakkeesta. Analyysitapa oli toimiva, koska sillä saimme poimittua kehittämis-  
tehtävän kannalta olennaisen tiedon aineistosta.

Tutkielmamme työelämälähtöisyys sitoo tulokset koskemaan tutkimuskohdettamme.  
Voimme yleistää tulokset koskemaan kaikkia SPR:n Nuorten turvataloja, vaikka yhdeltä  
talolta ei saatu vastauksia. Tämä on perusteltavissa sillä, että Nuorten turvatalojen toi-  
mintaympäristöt ja -tavat ovat samankaltaisia. Saamamme aineiston perusteella pys-  
tyimme vastaamaan kehittämistehtäväämme. Aineistossa oli havaittavissa samankaltai-  
suutta, minkä perusteella voimme olettaa, että suurempi määrä aineistoa olisi antanut  
lisää samankaltaisia tuloksia. Emme kuitenkaan voi sulkea pois mahdollisuutta, että  
suurempi aineisto olisi tuonut esille erilaisia näkökulmia. (Hirsjärvi ym. 2007: 176-  
177.)

## 8.2 Eettisyys

Pohdimme myös eettisyyttä siltä kannalta, mitä hyötyä tai haittaa tutkielmastamme on osallistujille, eli Nuorten turvatalojen kriisi- ja perhetyöntekijöille. Mielestämme tutkielmamme tuo todennäköisesti enemmän hyötyä, kuin haittaa työntekijöille. Saamiemme tulosten pohjalta Nuorten turvatalojen työntekijöiden työhyvinvointia voidaan kehittää työnantajan toimesta. Haittaa työntekijöille voi aiheutua, jos tuloksiamme ei käytetä työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Tällöin vastaajille voi tulla tunne, että kyselyyn vastaaminen oli turhaa ja vei aikaa varsinaiselta työltä. Vastaaja voi myös pettyä, jos hänelle on ehtinyt muodostua odotuksia kyselyyn vastattuaan. (Eskola – Suoranta 2000: 52-56.)

Pohdimme eettisyyttä myös vastaajien anonymiteetin säilyttämisen kannalta. Onnistuimme mielestämme toteuttamaan vastaajien anonymiteetin eli nimettömyyden säilyttämisen. Tämä oli tärkeää, koska sanoimme kyselylomakkeeseen vastaaville, että heidän henkilöllisyytensä ei tule kenenkään tietoon. Vastaajien anonymiteetti oli sinällään helppo säilyttää, koska emme itsekään tienneet vastaajien henkilöllisyyttä. (Eskola – Suoranta 2000: 56-57.)

## 8.3 Reliaabelius ja validius

Reliaabelius tarkoittaa tulosten toistettavuutta. Tulosten toistettavuus voidaan todeta esimerkiksi siten päätyykö kaksi arvioijaa samanlaiseen tulokseen. Myös saman tuloksen saaminen tutkittaessa samaa henkilöä eri tutkimuskerroilla, kertoo tutkimuksen reliabeliudesta. (Hirsjärvi ym. 2007: 226.) Työelämälähtöinen tutkielmamme on periaatteessa toistettavissa, koska käyttämämme kyselylomake on liitteenä opinnäytetyössämme ja selitämme tarkasti mitä ja miksi olemme tutkielmamme eri vaiheissa tehneet. Aineiston voi kerätä samalla tavalla kuin me, mutta tulokset ovat aina tietystä tilanteesta ja hetkestä riippuvaisia. Yksilön työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan muuttuu koko ajan.

Tulosten toistettavuuteen vaikuttaa tutkijan tulkinta. Objektiivisuuteen, eli omien mielteiden, arvojen ja uskomusten poissulkemiseen, pitäisi pyrkiä tutkimusta tehdessä. Sitä ei voi kuitenkaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa täysin saavuttaa, koska laadullisessa tutkimuksessa tulokset muodostuvat aina tutkijan tulkinnan kautta. Objektiivisuuteen kuuluu myös lähteiden huolellinen valitseminen ja tulkinta. (Eskola – Suoranta



2000: 16-17; Hirsjärvi ym. 2007: 292-293.) Kykenimme mielestämme poimimaan luotettavat lähteet, joita käytimme. Koska teimme opinnäytetyön parina, saimme mahdollisuuden asioiden näkemiseen molempien näkökulmista, jolloin eteen tulevien valintojen kyseenalaistaminen oli luontevaa. Näin pystyimme olemaan kriittisempiä valintojemme suhteen. Objektivisuuteen pyrimme huomioimalla omien arvojen, uskomusten ja oletamusten vaikutusta tutkittavaan kohteeseen.

Validius tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä, sitä että valitulla tutkimusmenetelmällä on kyky tutkia juuri sitä, mitä tarkoitus tutkia. Saimme kyselylomakkeen avulla vastauksia, joista näkyi, että kysymykset oli ymmärretty. Vastauksista saimme aineiston, jonka perusteella pystyimme vastaamaan kehittämistehtäväämme. Tämän perusteella voimme sanoa tutkimusmenetelmämme valinnan olleen oikea. Emme käsitelleet saamiamme tuloksia alkuperäisen oman ajattelumallimme mukaisesti, joten tuloksia voidaan pitää tosina ja pätevinä. Olemme myös pyrkineet selittämään selkeästi ja perustellusti, mitä olemme tehneet missäkin vaiheessa ja, miten työmme on edistynyt. (Hirsjärvi ym. 2007: 226-227.)

## 9 POHDINTA

Työmme tarkoitus oli kartoittaa SPR:n Nuorten turvatalojen kriisi- ja perhetyöntekijöiden omia näkemyksiä heidän työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja kehittämisen keinoista. Tässä tehtävässä onnistuimme mielestämme hyvin, koska saimme vastattu työelämästä lähteviin tarpeisiin. Opinnäytetyötä tehdessä olimme yhteydessä Nuorten turvatalojen johtajaan opinnäytetyömme toteutuksen eri vaiheissa. Olimme yhteydessä myös jokaiseen Nuorten turvataloon erikseen, käymällä henkilökohtaisesti viemässä kyselylomakkeet.

Valitessamme opinnäytetyömme teoriaa tutustuimme työhyvinvoinnista aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Huomasimme että työhyvinvointia on tutkittu paljon erilaisista näkökulmista. Halusimme valita tutkimuskohteeseemme, eli SPR:n Nuorten turvataloille, sopivan näkökulman. Haimme näkökulmaa, joka soveltuu henkisesti raskaaseen työhön, jossa oma persoona on tärkeä työväline. Tähän näimme sopivan erinomaisesti klassikoksi muodostuneen Maslowin tarvehierarkian ja melko tuoreen Rauramon Työhyvinvoinnin portaat –mallin.

Koemme tarpeelliseksi pohtia, miksi yhdeltä talolta ei saatu ollenkaan vastauksia, eikä myöskään toisten talojen kaikilta työntekijöiltä. Onko vastaamatta jättäneen talon asiat niin hyvin, etteivät työntekijät koe tarvetta osallistua työhyvinvointia koskevaan kyselyyn. Vai onko talolla niin kiire, etteivät työntekijät ehdi vastata kyselyihin. Yleisesti ottaen vastaamattomuuteen voi vaikuttaa usko, että kyselyihin vastaaminen ei vaikuta mihinkään ja on näin ollen vain ajanhukkaa. Myös mahdolliset sairastai muut poissaolot voivat olla syynä siihen että kaikki eivät vastanneet. Vastaamattomuuteen voi varmasti vaikuttaa näiden asioiden summa tai moni muukin asia.

On tärkeää, että työntekijä saa mahdollisuuden vaikuttaa työhön liittyviin asioihin. Esimerkiksi erilaisiin kyselyihin ja tutkimuksiin osallistuminen on vastaajalle kannattavaa vain, jos tutkimusten perusteella tehdään muutoksia, joista on hyötyä vastaajalle. Toivomme että kyselyymme vastaaminen ei jää työntekijöille turhaksi, vaan tulostemme perusteella heidän työhyvinvointiinsa kiinnitetään enemmän huomiota ja kehitetään työntekijöiden kaipaamalla tavalla.

Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvatalot voisivat jatkaa työntekijöiden hyvinvoinnin tutkimista, esimerkiksi tekemällä jokaiselle yksilöllisen työhyvinvoinnin kartoituksen, jolloin saataisiin selville jokaisen yksilöllinen tuen tarve. Tutkielmamme tulosten perusteella ei pystytä tarjoamaan jokaiselle heidän tarvitsemaansa yksilöllistä tukea, mutta voidaan yleisellä tasolla parantamaa työhyvinvointia. Myös esimiesten hyvinvointia kannattaisi tutkia, koska esimiestyö vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin. Kriisi- ja perhetyöntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpidon ja kehittämisen toteutumista tulisi kartoittaa uudelleen esimerkiksi parin vuoden päästä, jolloin mahdolliset muutokset ovat ehtineet vaikuttaa.

Opinnäytetyön tekeminen on antanut meille työhyvinvoinnista ja tutkimuksen tekemisestä paljon uutta ja tärkeää tietoa. Tämän jälkeen olisi huomattavasti helpompi tehdä toinen tutkielma, ja tällöin olisi mahdollisuus käyttää voimavaroja sekä resursseja syvällisemmän tulkinnan saavuttamiseksi. Opinnäytetyön tekemisessä on mennyt paljon aikaa tutkimusmenetelmien käytäntöön soveltamisessa.

Nuorten turvataloilla mottona toimii se, että asioille voi aina tehdä jotain. Tätä mottoa tuleekin käyttää myös työhyvinvoinnin kehittämisessä. Opinnäytetyössämme useasti esiin noussutta ratkaisukeskeisyyttä voisi käyttää myös työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä.

*”Kun työnantaja joustaa, niin työntekijäkin haluaa joustaa.”* Tämä on mielestämme tärkeä huomata, koska työhyvinvoinnissa on kyse jokaisen osapuolen halusta toimia oman ja samalla yhteisön edun puolesta. Tästä lainauksesta halusimme nostaa opinnäytetyömme otsikon, Joustu sinä, niin minäkin joustan, ja kertoa tällä, että työhyvinvointi on yhteispeliä.

Sosiaalipedagoginen näkökulma on mukana työssämme, vaikka emme sitä erillisenä nostakaan esille. Sosiaalipedagogiikka on nähtävissä tutkimuskohteessamme ja -aiheessamme ja käyttämässämme teoriassa. Voisikin sanoa, että sosiaalipedagogiikka on toiminut työssämme näkymättömänä viitekehyksenä. Koulutuksemme pohjautuessa sosiaalipedagogiikkaan, näin opintojen loppuvaiheessa voisikin sanoa meille muodostuneen ”sosiaalipedagogiset silmälasit”, joiden läpi katselemme maailmaa.

## LÄHTEET

- Berg, Kim Insoo 1991: Perhekeskeisen työn opas. Mannerheimin lastensuojeluliitto. Helsinki: WSOY. 1999.
- Eskola, Jari – Suoranta, Juha 2000: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Henkinen hyvinvointi. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. Päivitetty 29.8.2008. <<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/>>. Luettu 2.9.2008.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2007: Tutki ja kirjoita. 13.painos. Keuruu: Otalan Kirjapaino Oy.
- Historiaa. Suomen Punainen Risti. Verkkodokumentti. <[http://www.redcross.fi/punainenristi/historiaa/fi\\_FI/historiaa/](http://www.redcross.fi/punainenristi/historiaa/fi_FI/historiaa/)>.Luettu 10.8.2008.
- Hyppänen, Riitta 2007: Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Katajainen, Antero – Lipponen, Krisse – Litovaara, Anneli 2003: Voimavarat käyttöön. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Launonen, Leevi – Puolimatka, Tapio 1999: Sosiaalipedagogiikan ihmiskäsitykset ja etiikka. Opetusjulkaisu 5/1999. Kuopion yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus, Avoin yliopisto. Kopijyvä Kuopio 2005.
- Maslow, Abraham 1970: Motivation and personality. Second edition. New York: Harper & Row.
- Nuorten turvatalot. Suomen Punainen Risti. Verkkodokumentti. <[http://www.redcross.fi/apuajatukea/nuortenturvatalot/fi\\_FI/](http://www.redcross.fi/apuajatukea/nuortenturvatalot/fi_FI/)>. Luettu 10.8.2008.
- Otala, Leenamajja – Ahonen, Guy. 2003: Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Otala, Leenamajja: 2003: Hyvinvointia työpaikalla - tulosta toimintaan. Juva: Bookwell Oy.
- Periaatteet. Suomen Punainen Risti. Verkkodokumentti. <[http://www.redcross.fi/punainenristi/fi\\_FI/periaatteet/](http://www.redcross.fi/punainenristi/fi_FI/periaatteet/)> . Luettu 10.8.2008.
- Rauramo, Päivi. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2008. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Saari, Salli: 2007: Kuin salama kirkkaalta taivaalta - kriisit ja niistä selviytyminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- SPR Nuorten turvatalojen toimintakertomus v. 2007. Suomen Punainen Risti. Verkkodokumentti. <[http://www.redcross.fi/apuajatukea/nuortenturvatalot/fi\\_FI/index/](http://www.redcross.fi/apuajatukea/nuortenturvatalot/fi_FI/index/)>. Luettu 15.6.2008.

- Työhyvinvointi. Työturvallisuuskeskus. Verkkodokumentti.  
<<http://www.tyoturva.fi/toimialat/graafinen/portaat.jpg>>. Luettu 5.8.2008.
- Työntekijän hyvinvointi. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. Päivitetty 4.4.2007.  
<<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyontekijan+hyvinvointi/>>. Luettu 3.7.2008.
- Työyhteisön hyvinvointi. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. Päivitetty 29.3.2008.  
<<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyoyhteison+hyvinvointi/>>. Luettu 2.7.2008.

## TUTKIMUSLUPA

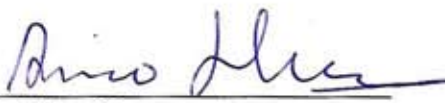


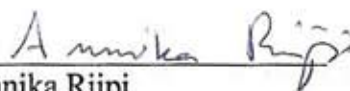
Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvatalojen kriisi- ja perhetyöntekijöiden omia näkemyksiä heidän työhyvinvointinsa edistämisen keinoista.

Aineiston työhön keräämme kyselylomakkeiden avulla Nuorten turvatalojen kriisi- ja perhetyöntekijöiltä. Kyselylomakkeisiin vastataan nimettömästi suljetuilla kirjekuorilla, jolloin kyselyyn vastanneiden henkilöllisyys ei tule kenenkään tietoon. Kyselylomakkeet hävitämme asianmukaisesti heti käytön jälkeen, eivätkä ne tule nähtäviksi muille kuin opinnäytetyön tekijöille. Emme myöskään erittele eri talojen vastuksia, vaan odotamme kaikkien talojen vastauksia ja sekoitamme vastuspaperit ennen niiden käsittelyä.

Opinnäytetyömme tulokset annamme Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvatalojen johtajan, johtoryhmän ja työsuojelutoimikunnan käyttöön kriisi- ja perhetyöntekijöiden ja turvatalojen työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Metropolia ammattikorkeakoulun  
sosionomiopiskelijat

12.10.2008 Hki   
Päiväys ja paikka Aino Hurme

12.10.2008 Hki   
Päiväys ja paikka Annika Riipi

Annan luvan opinnäytetyön tekemiseen.

9.10.2008 Tampere   
Päiväys ja paikka Turvatalotoiminnanjohtaja  
Erja Anttila

Vastaamalla kysymyksiin annat luvan käyttää vastauksiasi opinnäytetyössämme. Vastauksiasi ei tule näkemään muut kuin tämän opinnäytetyön tekijät (Aino Hurme ja Annika Riipi) ja lomakkeet hävitetään välittömästi käytön jälkeen.

Toivomme, että vastaat jokaiseen kysymykseen ja mietit vastatessasi konkreettisia keinoja, joilla voitaisiin parantaa työhyvinvointia.

## 1. TYÖSSÄOLOAIKA

Kauanko olet ollut töissä Turvatalolla? Rastita oikea vaihtoehto.

- alle 2v.
- 2-5 v.
- 5-10v.
- yli 10v.

## 2. TERVEYS

Miten fyysinen kunto vaikuttaa työhösi?

Mitä työnantaja/työyhteisö voi tehdä edistääkseen fyysisen kunnon ylläpitämistä?

---

---

---

---

---

---

## 3. TURVALLISUUS

3.1. Mitkä asiat heikentävät fyysistä turvallisuuden tunnetta työssäsi?

Mitä näille asioille voisi mielestäsi tehdä?

---

---

---

---

---

---

3.2. Mitkä asiat heikentävät henkistä turvallisuuden tunnetta työssäsi?

Mitä näille asioille voisi mielestäsi tehdä?

---

---

---

---

---

---

#### **4. YHTEISÖLLISYYS**

4.1 Koetko vapaaehtoisen työntekijän kanssa tehtävän työn raskaaksi/kuormittavaksi? Miksi?  
Jos koet, miten kuormitusta voisi vähentää?

---

---

---

---

---

---

4.2 Minkälaista tukea kaipaat työyhteisöltä/esimieheltä? Anna konkreettisia esimerkkejä.

---

---

---

---

---

---

#### **5. TYÖN ARVOSTUS**

5.1 Koetko saavasi arvostusta työllesi? Mistä ja miten?

---

---

---

---

---

---

5.2 Miten työyhteisö/työnantaja voisi paremmin osoittaa arvostusta työllesi?

---

---

---

---

---

---



## 6. AMMATILLINEN KEHITTYMINEN

6.1. Mitkä tekijät vahvistavat ammatillista kehittymistäsi ja työhyvinvointiasi?

---

---

---

---

---

---

6.2 Miten työyhteisö/työnantaja voi konkreettisesti tukea ammatillisen osaamisesi kehittymistä?

---

---

---

---

---

---

7. Mitä vielä haluaisit painottaa/kertoa työnantajallesi työhyvinvoinnin edistämiseksi?

---

---

---

---

---

---

8. Mitä työhyvinvointi mielestäsi pitää sisällään?

---

---

---

---

---

---

**KIITOS VASTAUKSISTASI!**

# Hyvä kriisi- ja perhetyöntekijä!

Teemme opinnäytetyön Metropolia ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa SPR:n Nuorten Turvatalojen työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisen keinoja. Kartoituksen teemme ohessa olevan kyselylomakkeen avulla. Teoriapohjana käytämme Maslow`n tarvehierarkiaa jota tarkastelemme Työhyvinvoinnin portaat- mallin kautta.

Toivomme jokaisen vastaavan kyselyyn, jotta saamme mahdollisimman kattavan, monipuolisen ja totuuden mukaisen aineiston työhyvinvointinne parantamista varten!

Vastaukset käsittelemme luottamuksellisesti ja varmistamme ettei kenenkään henkilöllisyys tule työssämme esille. Vastaukset haluamme nimettöminä ja suljetuissa kirjekuorissa. Kartoituksen tulokset toimitamme Nuorten turvatalojen johtajalle, Turvatalojen johtoryhmälle, työsuojelutoimikunnalle ja jokaiselle Talolle käytettäväksi toiminnan kehittämiseen.

Täytähän ohessa olevan kyselylomakkeen **30.9.2008 mennessä** ja palautat sen suljetussa kirjekuoressa palautuslaatikkoon.



Ystävällisin terveisin,

sosionomiopiskelijat

Aino Hurme ja Annika Riipi

[aino.hurme@metropolia.fi](mailto:aino.hurme@metropolia.fi), [annika.riipi@metropolia.fi](mailto:annika.riipi@metropolia.fi)