

TYÖHYVINVOINTI LASTENSUOJELUN PERHETYÖSSÄ



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Visamäki, Sosionomi

syksy, 2018

Niina Ilomäki
Elina Hagelberg

Sosionomi
Visamäki

Tekijät	Niina Ilomäki Elina Hagelberg	Vuosi 2018
Työn nimi	Työhyvinvointi lastensuojelun perhetyössä	
Työn ohjaaja	Liisa Harakkamäki	

TIIVISTELMÄ

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tarkoituksena oli saada tietoa lastensuojelun perhetyössä työskentelevien perhetyöntekijöiden työhyvinvoinnista ja heidän toiveistaan työhyvinvoinnin kehittämiseksi omassa työpaikassaan. Opinnäytetyön tilaajana toimi lastensuojelun perhetyötä tuottava yritys, jolla on toimipaikkoja ympäri Suomea.

Opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvointia niin fyysisestä, psyykkisestä kuin sosiaalisesta näkökulmasta ja työuupumusta osana lastensuojelun vaativaa työtä. Työhyvinvointi on kaikkia työelämässä olevia ihmisiä koskettava asia. Lastensuojelu ja perhetyö ovat työpaikkoja, joissa tehdään vaativaa työtä omalla persoonalla, ammattitaidon lisäksi. Oman persoonan näytellessä työssä isoa roolia on myös työhyvinvointi koetuksella.

Tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella, joka pohjautui aikaisempaan yritykselle tuotettuun työhyvinvointia koskevaan oppimistehtävään. Tulosten analysointiin käytettiin teorialähtöistä teemoittelua, kvantitatiivista analysointia ja taulukointia.

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä perhetyöntekijöiden kokevan työnsä merkittäväksi, kuormittavaksi ja sellaiseksi työksi, jossa kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet niin työssä, kuin vapaa-ajalla ovat ensiarvoisen tärkeitä. Tuloksissa korostuu myös työntekijöiden kiinnostus omaan työhyvinvointiinsa, sekä se mitä he tarvitsevat työhyvinvointinsa parantamiseksi. Kyselyn tulokset ovat tilaaja yritykselle hyödynnettävissä työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Avainsanat Lastensuojelu, perhetyö, työhyvinvointi

Sivut 31 sivua, joista liitteitä 2 sivua

Bachelor of Social Services
Visamäki

Author Niina Ilomäki **Year** 2018
Elina Hagelberg

Subject Name of the thesis

Supervisors Liisa Harakkamäki

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to provide information about the well-being of staff working in child welfare services and their views on developing well-being at their own workplace. This thesis was commissioned by a company that provides child welfare services and has several units around Finland.

The thesis deals with well-being at work, both from a physical and psychological and social point of view. It also studies fatigue related to the challenging work in child welfare services. While well-being at work concerns every person in the workforce, child welfare services and family work are demanding jobs that rely heavily on the worker's personality in addition to their professional skills. As the worker's personality is of such importance, well-being at the workplace is truly put to the test.

The material was collected by a semi-structured questionnaire, which was based on a previous study on well-being at the workplace. Theory-based themes, quantitative analysis, and charting were used in the analysis of the results. The study concludes that family workers find their jobs to be of utmost importance and very demanding.

Therefore, every aspect of well-being at work and during leisure time is of paramount importance. The results also emphasize the employees' interest in their own well-being at work, and what they require to improve it. The results of the survey are made available to the company that commissioned the thesis.

Keywords Child welfare, family work, well-being at work

Pages 31 pages including appendices 2 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	LASTENSUOJELUN PERHETYÖ.....	2
2.1	Perhetyön määritelmä ja lainsäädäntö.....	2
2.2	Työntekijänä perhetyössä	3
2.3	Perhetyön haasteet.....	4
3	TYÖHYVINVOINTI.....	5
3.1	Voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli.....	6
3.2	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	7
3.3	Lainsäädäntö työhyvinvoinnin taustalla	8
3.4	Työhyvinvoinnin riskitekijöitä	10
3.5	Työhyvinvoinnin edistäminen – työnohjaus ja työterveyshuolto.....	11
4	AIEMMAT TUTKIMUKSET.....	12
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	13
5.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	13
5.2	Kyselytutkimus	14
5.3	Aineiston analyysi.....	15
5.3.1	Teemoittelu	15
5.3.2	Kvantitatiivinen analyysi ja taulukointi	15
5.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	16
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	17
6.1	Työntekijöiden kokemus työhyvinvoinnista ja sen merkitys	17
6.2	Työn, organisaation ja työyhteisön merkitys työntekijöille	19
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	24
7.1	Johtopäätökset.....	24
7.2	Pohdinta	26
	LÄHTEET.....	27

Liitteet

Liite 1 Työhyvinvointikysely

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on kaikkia työelämässä olevia ihmisiä koskettava asia. Sosiaalialalla työskentelevällä, jossa asiakkailta voi olla erittäin vaativia taustoja, on suuri tarve toimivalle kokonaisvaltaiselle työhyvinvoinnille. Erityisesti lastensuojelun työntekijöille riittävä työhyvinvointi kaikista näkökulmista katsottuna tuo riittävää jaksamista työntekoon. Vuoden 2018 Suomessa työnhyvinvointia tukevat monet lait ja säädökset. Lisäksi työyhteisössä voi olla omia tapoja tukea työntekijän hyvinvointia ja parantaa niin henkistä, fyysistä, psyykkistä kuin sosiaalista hyvinvointia.

Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena oli tutkia lastensuojelun perhetyöntekijöiden työhyvinvointia kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Aihe opinnäytetyöhön löytyi oppimistehtävän kautta, jota oli mahdollista jatkaa työelämäyhteistyön kautta opinnäytetyöksi. Oppimistehtävä oli kohdennettu vain yrityksen yhden piirin työntekijöille, tässä opinnäytetyössä on taas käytetty laajempaa otantaa useammasta eri piiristä, joissa oli runsaammin työntekijöitä ja työhyvinvointikyselyyn vastaajia.

Lastensuojelu ja perhetyö ovat työpaikkoja, joissa tehdään vaativaa työtä omalla persoonalla, ammattitaidon lisäksi. Oman persoonan näytellessä työssä isoa roolia on myös työhyvinvointi koetuksella. Lastensuojelussa kohdataan rankkoja kokemuksia, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle kasvavaa painetta työssä ja vapaa-ajalla. Työuupumus ja työhyvinvointi ovat nykypäivänä tapetilla olevia asioita, joita on tutkittu paljon. Työhyvinvointi ja työuupumus ovat laajoja käsitteitä, joiden rajaaminen muodostui työtä aloittaessa selvästi kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin mukaiseksi, sillä lastensuojelussa työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi korostuu työn kuormittavuuden vuoksi. Käsittelemme siis opinnäytetyössä työhyvinvointia niin fyysisestä, psyykkisestä kuin sosiaalisesta näkökulmasta ja työuupumusta osana lastensuojelun vaativaa työtä.

Opinnäytetyön tilaaja yritykselle teimme yhdessä kahden muun oppilaan kanssa keväällä 2017 oppimistehtävänä suppean perhetyöntekijöiden työhyvinvointia koskevan kyselyn muodossa. Oppimistehtävää käytettiin pohjana opinnäytetyölle. Tutkimuskysymyksiksi työn edetessä nousi perhetyöntekijöiden kokemus omasta työhyvinvoinnistaan ja sen edistäminen työyhteisössä.

Oppimistehtävässä kyselyn perusteella perhetyöntekijät kokivat pääsääntöisesti työtehtävänsä tarpeeksi haasteellisiksi ja mielekkäiksi itselleen, sekä vaikuttivat tyytyväisiltä työhönsä ja hyvinvointiinsa. Työn haastavuus ja sen aiheuttamat haasteet tiedostettiin työntekijöiden keskuudessa hyvin. Työntekijöiden tulkinta käsitteestä työhyvinvointi oli yhteneväinen, mutta kokemukset omasta työhyvinvoinnista olivat vaihtelevia. Työn laatu ja asiakkaiden määrä nousivat tekijöiksi, jotka vaikuttivat työntekijöiden

työhyvinvointiin. Suurin osa vastanneista koki saavansa työpaikaltaan tarpeeksi tukea työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi.

2 LASTENSUOJELUN PERHETYÖ

Perhetyö on asiakkaan eli lapsen ja hänen perheensä parissa tehtävää työtä. Perhetyön tarkoituksena on vahvistaa vanhemmuutta ja parantaa vuorovaikutusta lapsen ja huoltajan välillä. Perhetyö kuuluu sosiaalihuoltolain mukaisiin palveluihin, eikä kaikissa tapauksissa vaadi lastensuojelun asiakkuutta. Lastensuojelun alainen perhetyö kuitenkin vaatii lastensuojelun asiakkuuden, kuin myös tehostettu lastensuojelun perhetyö. Perhetyötä tarjoaa sekä kunnallinen että yksityinen lastensuojeluyritys. Yksityisiltä yrityksiltä kunta voi ostaa perhetyötä palveluna, jos kunnan omat resurssit eivät pysty vastaamaan perheen tuen tarpeisiin. (THL 2015.)

2.1 Perhetyön määritelmä ja lainsäädäntö

Perhetyötä tehdään pääasiassa perheen kotona, jossa perhetyönä tehdään ohjausta ja neuvontaa. Perhetyötä tehdään räätälöidyillä perheille sopivilla käynneillä, jotka voivat olla aina useista kerroista viikoissa esimerkiksi kerran tai kaksi kuukaudessa tapahtuviin käynteihin. Lastensuojelun perhetyö voi olla pitkäkestoista ja harvakseltaan tapahtuvaa tai intensiivistä ja kestoltaan lyhyttä. Työskentely perheissä voi tapahtua myös ilta- ja viikonloppuaikaan. (Berg-Toroi 2012, 257.)

Perhetyötä ohjaavat sosiaali- ja terveydenhuollon keskeiset periaatteet sekä eettiset ohjeet. Keskeisimpinä periaatteina perhetyön toteuttamisessa ovat asiakaslähtöisyys, lapsilähtöisyys ja perhelähtöisyys. (Järvinen, Lankinen, Taajamo, Veistilä & Virolainen 2012, 17.)

Suomen laissa määritellään sosiaalihuollon alaisena lakina perhetyö. Perhetyötä annetaan erityistä tukea tarvitsevalle lapselle tai nuorelle hänen terveytensä ja kehityksensä turvaamiseksi. Kolmannessa luvussa 18 pykälässä määritellään perhetyö seuraavasti: ” Perhetyöllä tarkoitetaan hyvinvoinnin tukemista sosiaaliohjauksella ja muulla tarvittavalla avulla tilanteissa, joissa asiakas ja hänen perheensä tai asiakkaan hoidosta vastaava henkilö, tarvitsevat tukea ja ohjausta omien voimavarojen vahvistamiseksi ja keskinäisen vuorovaikutuksen parantamiseksi.” (Sosiaalihuoltolaki 2017/987.)

Myös lastensuojelulaki velvoittaa lastensuojelun asiakkuudessa olevalle lapselle järjestettävän tarvittavaa lapsen ja perheen tuen tarpeisiin perustuvana tukitoimena tehostettua perhetyötä. Lisäksi lapsen terveyden tai kehityksen kannalta välttämättömät sosiaalihuollon palvelut on järjestet-

tävä sen mukaisesti, kuin lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä on niiden tarpeen arvioinut asiakkaan asiakassuunnitelmassa. (Lastensuojelulaki 2014/1302.)

2.2 Työntekijänä perhetyössä

Perhetyöntekijä työskentelee omalla persoonallaan, jolloin työntekijän vuorovaikutustaidot ovat osa ydinosaamista. Ammatillisessa mielessä persoonallisuus määritellään yksilön ominaisuudeksi, jota hän tietoisesti kehittää saavuttaakseen työssään tavoitteita. Työntekijän tulee olla tietoinen ammatilliseen rooliin ja ammatillisen yhteistyöhön liittyvistä tekijöistä asiakkaiden, tilanteiden ja itsensä kohdalla. Ammateissa, joissa vuorovaikutus on keskeinen vaativa osa työtä, tuodaan usein esille se, että työtä voi tehdä monilla eri tavoilla saman tuloksen saavuttamiseksi. Perhetyössä siis työntekijän keskeisin väline tehdä työtään tavoitteiden saavuttamiseksi on toimiva vuorovaikutus perheessä työskennellessä. Ammatillinen vuorovaikutus on työkalu ja taito, jonka saavuttaa tiedolla ja oppimisella. (Järvinen ym. 2012, 227-229.)

Reflektointi on taito, jota tarvitaan jokaisella sosiaali- ja terveysalan työpaikassa työskennellessä. Reflektointi tuo uutta pintaa ja avartaa työntekijän mahdollisuuksia kehittyä joka asiakkaan aikana työssään. Reflektioon tarvittava kyky on perhetyössä välttämätön taito, koska työntekijän on mahdotonta pelkästään ammatillisen koulutuksensa ja kokemuksensa pohjalta välittömästi tietää, mikä on parasta työskentelyä tietyssä perheessä. Työntekijän tulee reflektoida toimintaansa perheessä reaaliaikaisesti työskennellessään tai myöhemmin yksinään, työparin kanssa tai työhönohjauksen eri muodoissa. Reflektio on menetelmänä passiivista tai aktiivista peilaamista, syvällistä oppimista ja ammatillista kasvua, joka laajentaa näkökulmia ja voimaannuttaa työntekijää. Reflektio työssä voi kohdistua omaan toimintaan tai työssä herääviin kysymyksiin ja ajatuksiin antaen mahdollisuuden uuden tiedon, sekä ymmärryksen luomiseen. (Rönkkö, L. & Rytkönen, T. 2010, 284-285.)

Työntekijällä tulee olla ote työstään, jokaisella merkityksellisellä tavalla. Perhetyö on perhekeskeistä, kun yksi perheenjäsen on sosiaalipalvelun asiakkaana ja huomiota kiinnitetään myös muihin perheenjäseniin. Toimintana perhekeskeisyys tarkoittaa yleisesti lähinnä koko perheen ottamista huomioon, esimerkiksi tukemalla vanhempia vanhemmuudessa sekä ottamalla samalla huomioon koko perheen elämäntilanteen ja elinympäristön. Perhelähtöisessä työskentelyssä toiminta perheen kanssa on edennyt pidemmälle kuin perhekeskeisessä työssä, koska perhelähtöisyys edellyttää perheen ja työntekijän tasavertaisuutta ja koko perheen mukaan ottamista päätöksentekoon ja työskentelyyn. Työntekijä toimii perhelähtöisessä työskentelyssä työprosessin asiantuntijana, kun taas perhe ja sen jäsenet ovat oman tilanteensa ja arkensa asiantuntijoita. Perhetyön työprosessin siis tulee olla tiedon ja vastuun jakamista sekä molemminpuolista kunnioi-

tusta ja ymmärrystä. Perhetyön tavoitteena perhelähtöisessä työskentelyssä on perheen omien voimavarojen vahvistaminen, palveluiden perhekohtainen suunnittelu sekä koordinointi yhteistyössä perheen ja eri tahojen välillä. (Järvinen ym. 2012, 17-18.)

Asiakaslähtöisyys on pääpiirteiltään perheen eli perhetyön asiakkaiden tarpeiden ja toiveiden kuuntelemista, asiakkaiden oikeuksien tiedottamista ja oikeuksien lisäämistä. Asiakaslähtöisyys perhetyössä välittyy jokaisen perheenjäsenen kuulemisena. Perhetyön työskentelyprosessissa asiakaslähtöisyys tukee perheen päätös- ja valintavaltaa ja näin ollen edistää asiakkaiden kyvykkyyttä parantaa omaa elämänsä ja perheenjäsenten kokemusten vahvistumista. Tavoitteena on, että perhetyön asiakas ymmärtää oman tilanteensa, tunnistaa mahdolliset ongelmat ja tulee tätä kautta motivoituneeksi työskentelemään muuttaakseen asioita. Asiakaslähtöisessä toiminnassa tulee kunnioittaa asiakasta, koska jokaisella on oma tarinansa ja kokemuksensa ainutlaatuisuus. Toimintatapana asiakaslähtöisyys on avointa, rehellistä ja luottamuksellista kokonaisvaltaisesti. Perheenjäseniä tuetaan aktiivisiksi toimijoiksi omassa elämässään, juuri niillä keinoilla, jotka kyseiselle perheelle ovat hyödyllisiä ja tärkeitä. (Järvinen ym. 2012, 18-21.)

Lapsilähtöisyys lähtee oletuksesta, jossa lapsella on oikeus turvalliseen ympäristöön, jossa hänen ympärillään ei ole uhkia, jotka vaarantaisivat lapsen fyysistä ja psyykkistä kehitystä. Perhetyössä lapsi otetaan huomioon moniulotteisesti, eikä sillä lapsilähtöisyydellä tarkoiteta pelkästään lapsimyönteisyyttä työskentelyssä. Lapsilähtöisyys on siis aina myös konkreettisia valintoja niin, että lasta kuunnellaan häntä koskevissa tärkeissä asioissa. Lapsilähtöisyydessä on oleellista tutkia, millaisia vaikutuksia tilanteilla on lapsen kehitykselle ja miten tilanteet vaikuttavat lapsen mielikuviin ihmisistä, sekä perheenjäsenten välisistä suhteista ja mielikuvista avun saamiseen perheen sisäisiin ongelmiin. Perhetyöntekijän on oleellista myös miettiä, miltä itsestä tuntuisi olla lapsen asemassa kyseisissä tilanteissa. Lapsilähtöisessä toiminnassa on tärkeää tuntee lapsen kehitystä ja siihen liittyviä haasteita, jotta on mahdollista tunnistaa jo varhaisessa vaiheessa ongelmat, jotka aiheuttavat puutteita kehitykseen tai vaikuttavat epäsuotuisasti lapsen kehitykseen. Lapsilähtöisessä työskentelyssä korostuvat siis lapsen näkökulman huomioon ottaminen ja lapsen kanssa työskentely. Perhetyössä työskentelyn yhteisen tavoitteen löytäminen on helpompaa, kun sekä vanhemmat että työntekijä katsovat yhdessä lapseen, jolloin lapsen etu pääsee toteutumaan. (Järvinen ym. 2012, 26-28.)

2.3 Perhetyön haasteet

Perheen eri-ikäisten jäsenten tarpeiden ja toiveiden kuuleminen ja huomioon ottaminen on haaste perhetyöntekijälle. Lastensuojelutoimenpiteet tuottavat usein paljon häpeää perheelle, jonka kanssa perhetyöntekijä työskentelee. Perhetyössä työntekijän tulee uskoa työhönsä, jolloin työskentelyn lähtökohtana on aina usko siihen, että jokainen vanhempi haluaa

olla riittävä omalle lapselleen ja vanhempi tekee parhaansa lapsensa hyvinvointia edistääkseen. (Järvinen ym. 2012, 153-154.)

Lisäksi haasteena työntekijälle perhetyössä on kohtaamiset perheiden kanssa, joissa tapahtuu kiellettyjä ja vaiennettuja asioita. Myös vallan ollessa mukana kaikessa psykososiaalisessa työskentelyssä, saattaa työntekijä tottua valtaansa ja jättää helposti huomioimatta organisaationsa edustajan työn, unohtaa päämääränsä ja ammatillisen perusoletuksen työnsänsä. Vallan näkymättömäksi jättäminen edellyttää tarkkaa moraalialaa, valankäytön taktista vastustamista ja työntekijän tulee pitää joka päivä työssään mielessään, että työ on prosessi, joka tapahtuu ohjaamalla asiakasta oikeaan suuntaan, ei tekemällä asiakkaan puolesta. (Rönkkö & Rytönen 2010, 278.)

Työhyvinvointi asettaa monelle sosiaalialalla työskentelevälle omat haasteensa. Työssä jaksaminen on joskus haastavaa työskennellessä lähellä toista ihmistä, niin hyvien kuin pahojen asioiden äärellä. Jokaisen työntekijän tulisikin kiinnittää huomiota omaan jaksamiseensa työssä. Työssä kohdattujen kokemusten varjolla työntekijän on hyvä tutkia omaa historiaansa ja omia kokemuksiaan elämästä, käsityksiään lapsuudesta ja vanhemmuudesta, perhe-elämästä ja nuoruudesta. Kaikki työntekijän omat kokemukset voivat olla joko haasteita työntekijälle, tai parhaassa tapauksessa antaa voimavaroja myös perhetyössä, kun työntekijä on ensin tunnistanut omien kokemustensa merkityksen itselleen. (Rönkkö & Rytönen 2010, 294.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Yritykset ovat nykypäivänä entistä kiinnostuneempia työntekijöidensä työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnista huolehtiminen hyödyttää niin työntekijää, työnantajaa kuin yhteiskuntaa. Työntekijöiden asenteet työntekoa kohtaan ovat vuosikymmenten saatossa muuttuneet, eivätkä ihmiset enää tee työtä ainoastaan henkensä pitimiksi. Nykyajan työntekijät odottavat työelämältä toimeentulon lisäksi myös hyvää oloa, haasteita, uusien asioiden oppimista ja omassa työssä kehittymistä. (Virolainen 2012, 9.)

Työturvallisuuskeskus nostaa esille työhyvinvoinnin käsitettä määritellesään työn turvallisuuden, terveellisyyden ja tuottavuuden, sekä työntekijöiden ja työyhteisöiden ammattitaitoisuuden ja organisaatioiden hyvän johtamisen. On myös tärkeää, että työ on työntekijöille mielekästä ja palkitsevaa, ja tukee työntekijöiden elämänhallintaa. Työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä, työyhteisön toimivuudesta sekä hyvinvoinnista työntekijöistä koostuu perusta tuottavalle työlle. Mielekkääseen työhön liittyy paljon positiivisia asioita, jotka saavat työntekijän tuntemaan työn imua. Työn imu näkyy työntekijässä mm. positiivisena suhtautumisena omaan työhön ja lisää yrityksen työn tuottavuutta. (TTK n.d.)

Virolainen (2012, 11-12) esittelee teoksessaan kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin käsitteen. Tämän määritelmän mukaan hyvinvoinnilla on neljä osa-alueetta; fyysinen työhyvinvointi, psyykinen työhyvinvointi, sosiaalinen työhyvinvointi sekä henkinen työhyvinvointi. Koska kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat ja liittyvät toisiinsa, pitäisi työhyvinvointia Virolaisen mukaan aina käsitellä kokonaisvaltaisesti, eikä vain yhtä osa-alueetta kerrallaan. Hän myös toteaa työhyvinvoinnin olevan usean eri osatekijän summa.

3.1 Voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli

Manka ym. (2016a, 76) käyttävät teoksessaan työhyvinvoinnin viitekehyksenä voimavaralähtöistä mallia. Voimavaralähtöisen mallin mukaan työhyvinvointi koostuu viidestä eri osatekijästä, jotka ovat työntekijä itse, organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja työnhallinta. Kaikkonen, Manka & Nuutinen (2007) ovat käyttäneet työhyvinvointioppaassaan samaa voimavaralähtöistä mallia ja kuvailleet jokaista osatekijää tarkemmin.

Kaikkosen ym. (2007, 7-8) mukaan yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat useat seikat hänessä itsessään. Näitä seikkoja ovat muun muassa yksilön asenteet persoonallisuus, elämönhallinta, kasvumotivaatio, sekä terveys ja fyysinen kunto. Asenteet vaikuttavat ihmisen käyttäytymiseen ja antavat raamit sille, miten katsomme maailmaa. Hyvin oleellinen, ihmisen persoonallisuuteen sisältyvä voimavara on elämönhallinnan tunne. Elämönhallinnan tunne on alati kehittyvä voimavara, joka kehittyy esimerkiksi onnistumisten myötä. Se antaa ihmiselle valmiuksia käsitellä vaikeita tilanteita ahdistumatta tai kokematta oloaan turvattomaksi. Henkilö, jolla on hyvä elämönhallinnan tunne, uskoo kykyihinsä vaikuttaa asioihin, eikä alistu muiden armoille. Hän on myös aktiivinen, myönteinen, sinnikäs ja omaa taidon kuunnella. Myös esimies voi osaltaan parantaa työntekijöiden elämönhallinnan tunnetta pyrkimällä lisäämään toimivuutta ja avoimuutta, sekä vähentämällä epävarmuutta työyhteisössä ja huomioimalla työntekijöiden toiveet, kyvyt ja tavoitteet töiden suunnittelussa.

Kasvumotivaatiolla puolestaan tarkoitetaan yksilön motivaatiota itsensä kehittämiseen ja halua uuden oppimiseen. Hyvä kasvumotivaatio tuo mukanaan kyvyn nähdä asiat työpaikalla myönteisemmässä valossa.

Yksilön työhyvinvointiin vaikuttaa myös työn aiheuttama fyysinen ja henkinen rasitus. Hyvä terveys, fyysinen kunto ja terveelliset elämäntavat auttavat taistelussa työn liiallista kuormitusta vastaan. Hyvinvoinnin ylläpitämiseksi työntekijän on huolehdittava vapaa-aikansa riittävästä virikkeellisyydestä ja tavoitteellisuudesta, sillä tämä auttaa työntekijää kestäämään työstä aiheutuvaa kuormitusta. (Kaikkonen ym. 2007, 8.)

Organisaation tavoitteellisuus on työhyvinvoinnin kannalta merkityksellistä. Tavoitteellisessa organisaatiossa organisaation visio, strategia ja arvot ovat läsnä työntekijöiden päivittäisessä työskentelyssä. Tiedossa olevat tavoitteet selkeyttävät työntekijöiden työskentelyä ja organisaation arvot toimivat pelisääntöjen lailla. (Kaikkonen ym. 2007, 8-9.)

Kaikkonen ym. (2007, 9) toteavat myös organisaation joustavan rakenteen, osaamisen kehittämisen ja työympäristön olevan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Joustava rakenne tarkoittaa toimintaa, jonka perustana ovat luottamus, toiminnallinen joustavuus sekä työntekijöiden osallistaminen. Joustava rakenne mahdollistaa asiakkaiden toiveiden toteutumisen paremmin kuin hierarkkisessa toimintamallissa, jossa työnsisällöt ovat rajoittuneita ja kankeita.

Esimiehellä tulee olla taitoja luotsata organisaatiota eteenpäin, mutta myös taitoa innostaa työntekijät sitoutumaan organisaation tavoitteisiin. Esimiehen toiminnan tulee olla vuorovaikutteista, eli esimiehen tulee kuunnella, kannustaa ja luoda luottamusta. Tärkeä osa esimiehen toimintaa on tunteiden havainnoiminen eli ns. tunnejohtaminen. (Kaikkonen ym. 2007, 9.)

Hyvän ryhmähengen kannalta tärkeitä seikkoja ovat arvostus toisen tekemää työtä kohtaan, avoimuus, halu auttaa, onnistumisen kokemuksista ja luottamuksesta. Työyhteisön hyvän hengen kannalta on myös tärkeää, että työntekijät kokevat työnsä merkittäväksi. (Kaikkonen ym. 2007, 9.)

Hyvä työ tuottaa työntekijälle työnhallinnan tunnetta. Työnhallinnan tunne puolestaan edistää työhyvinvointia minimoiden stressiä, sairastumisen riskiä ja motivaatiopulaa. Hyvässä työssä työntekijällä on vaikuttamismahdollisuuksia työhönsä, työ on sisällöltään monipuolista ja työ antaa mahdollisuuden uuden oppimiseen. (Kaikkonen ym. 2007, 9.)

3.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi käsittää seikat, jotka vaikuttavat työntekijän fyysiseen hyvinvointiin. Näitä asioita ovat esimerkiksi työpaikan fyysiset työolosuhteet, työn kuormitus sekä työergonomia. Työpaikan fyysisiin olosuhteisiin vaikuttavat työtilojen puhtaus ja työskentelymukavuus, sekä saatavilla olevat asianmukaiset työvälineet. Istumatyö aiheuttaa fyysistä kuormitusta, jota on mahdollista lieventää kiinnittämällä huomiota kehon kuormituksen tasapainoisuuteen, työn riittävään tauotukseen, sekä taukoliikuntaan. (Virolainen 2012, 17.) Myös istumatyöstä puhuttaessa työergonomia on hyvin tärkeässä asemassa.

Psyykkisen työhyvinvoinnin piiriin kuuluvat sen sijaan Virolaisen (2012, 18-19) mukaan esimerkiksi työn stressaavuus, työpaineet sekä työilmapiiri. Hän toteaa psyykkisen työhyvinvoinnin olevan erityisen merkittävässä osassa asiantuntijatyössä. Työntekijöiden psyykkisen pahoinvoinnin kerrotaan lisääntyneen, yksi oleellisimmista pahoinvoinnin aiheuttajista on kiire. Mielekkäät työtehtävät ja hyvä työpaikka taas edistävät työntekijöiden mielenterveyttä. Myös tunteet ja niiden ilmaiseminen liittyvän psyykkiseen työhyvinvointiin. Työpaikalla tulisi olla vapaa ilmapiiri tunteiden ilmaisuun, kokemiseen ja niistä keskustelemiseen. Lastensuojelun perhetyö asettaa monenlaisia haasteita työntekijän psyykkiselle työhyvinvoinnille.

Sosiaalisen työhyvinvoinnin kenttään puolestaan sisältyy mahdollisuus työntekijöiden väliseen sosiaaliseen kanssakäymiseen. Sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijöiden mahdollisuus keskustella työhön liittyvistä asioista työtovereiden kanssa, työntekijöiden välien toimivuus sekä se, onko työtoveria helppo lähestyä. Työtoveriin tutustuminen työpaikan ja työajan ulkopuolella luo yhteisöllisyyden tunnetta ja helpottaa työtoverin lähestymistä työasioissa. Arkiset kohtaamiset työpaikalla antavat työntekijälle mahdollisuuden tutustua työtovereihinsa paremmin ja luovat positiivista ilmapiiriä työyhteisöön. (Virolainen 2012, 24.) Virolainen (2012, 25) myös toteaa, että ystäväystyminen työpaikoilla on yleinen ilmiö. Hän kertoo, että Toimi-lehden (2009, 20-27) tekemän kyselyn mukaan ystäväystyminen on saanut työntekijät viihtymään paremmin työpaikoillaan ja lisännyt työmotivaatiota ja -tehoa. Työntekijät näkevät ystäväystymisen työkalavereiden kesken enimmäkseen hyvänä asiana, vaikka myös ristiriitaisia asioitakin on ilmennyt.

Henkisellä työhyvinvoinnilla sen sijaan tarkoitetaan työntekijöiden ja organisaation arvomaailmoihin liittyviä asioita. Näihin asioihin kuuluvat muun muassa se, miten työntekijät kohtelevat toisiaan, miten yhdessä työskentely sujuu ja kuinka työntekijät kohtaavat asiakkaansa. Työyhteisön hyvä henkinen työhyvinvointi näyttäytyy iloisuutena, työtovereista ja asiakkaista välittämisenä sekä kaikkiin työntekijöihin suuntautuvasta arvostuksesta ja kunnioituksesta. Henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat myös kokemus työn merkityksellisyydestä, työn ilo ja työpaikalla syntyvä yhteisöllisyyden tunne. Kun työskentelyorganisaatiolla on hyvät arvot ja työllä saadaan aikaan muutakin hyvää kuin voittoa, lisää tämä mahdollisuuksia työntekijöiden henkiselle työhyvinvoinnille, toisin kuin työssä, jossa työntekijä joutuisi toimimaan omia arvojaan vastaan. (Virolainen 2012, 26-27.)

3.3 Lainsäädäntö työhyvinvoinnin taustalla

Tässä luvussa käsitellään erilaisia työhyvinvointiin liittyviä lakeja ja sitä, miten ne vaikuttavat työhyvinvointiasioihin työpaikoilla. Käsitellyt lait on löydetty Kaikkosen, Mankan ja Nuutisen kirjoittaman Hyvinvointi työyhteisöön -nimisen (2006) työhyvinvointioppaan avulla.

Ensimmäinen laeista on Työsopimuslaki. Työsopimuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta kaikin puolin kehittää suhteitaan työntekijöihin sekä suhteita työntekijöiden välillä. Työnantajan vastuulla on, että työntekijä pystyy huolehtimaan työtehtävistään silloinkin, jos yrityksen toimintaa, tehtävää tai työmenetelmiä kehitettäisiin tai muutettaisiin. Työsopimuslain mukaan työnantajan tulee myös tukea työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työssään ja näin mahdollistaa työntekijän eteneminen omalla urallaan. (Työsopimuslaki 2001/55.)

Työturvallisuuslain tehtävänä on sen sijaan kehittää työpaikan työympäristöä sekä -olosuhteita, jotta työntekijät pysyisivät työkykyisinä. Tarkoituk-

sena on myös ennaltaehkäistä työntekijöille työstä johtuvia terveyshaittoja. (Työturvallisuuslaki 2002/738.) Työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työ, työolosuhteet, työympäristö sekä työntekijän yksilölliset tarpeet huomioiden (Työturvallisuuslaki 2002/738). Työturvallisuuslain mukaan työn antajalla on oltava suunnitelma edellä mainittujen asioiden turvaamiseksi, tätä kutsutaan työsuojelun toimintaohjelmaksi. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työympäristön ja -olosuhteiden parantamista viranomaisvalvonnan, työnantajan, sekä työntekijöiden yhteistoiminnalla on varmistamassa Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44). Valvontaa työpaikoilla suoritetaan työsuojeluviranomaisten tekemien tarkastusten muodossa. Laissa säädetään myös työsuojelun yhteistoiminnasta, jolla tähdätään työnantajan ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen paraneamiseen ja mahdollistaa työntekijöiden osallisuus käsiteltäessä työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyviä seikkoja. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44). Mikäli työpaikalla työskentelee säännöllisesti enemmän kuin kymmenen työntekijää, on työntekijöiden valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu sekä kaksi varavaltuutettua edustamaan työntekijöiden työsuojeluun liittyvissä asioissa ja huolehtimaan yhteydenpidosta työsuojeluviranomaisiin (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44).

Yrityksen ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellisten yhteistoimintamenettelyjen edistämiseksi on laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Tällaiset yhteistoimintamenettelyt perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettaviin asian mukaisiin tietoihin yrityksen tilasta ja tulevaisuudesta. Lain tavoitteena on sekä kehittää yrityksen toimintaa että lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa tähän kehitystyöhön ja yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heitä. Tarkoituksena on tehostaa yrityksen, henkilöstön ja viranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden kokonaisvaltaisen aseman parantamiseksi. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007/334.)

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajaa järjestämään työntekijöilleen työterveyshuollon. Laissa säädetään myös työterveyshuollon sisällöstä ja toteutuksesta. Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon voimin pyritään edistämään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisyä, työn terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä ja työn- ja toimintakykyä, sekä toimintaa työyhteisössä. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383.)

Sen sijaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän estämiseen tähtää Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Lain tarkoituksena on parantaa naisten asemaa etenkin työelämässä. Tavoitteisiin kuuluu myös sukupuolidentiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvän syrjinnän estäminen. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609.)

3.4 Työhyvinvoinnin riskitekijöitä

Lastensuojelussa, kuten muuallakin sosiaalialan työssä, työhyvinvointi on tärkeä ja pinnalla oleva asia. Sosiaalialalla suurin vaikuttava tekijä on nopea muutos yhteiskunnallisissa asioissa, joka vaikuttaa asiakkaiden elämäntilanteisiin ja heijastuu näin ollen työn sisältöön. Sosiaalialan työntekijät kokevat jatkuvan työmäärän lisääntymisen, työn muuttumisen ja työtahdin kiristymisen yhä rankemmaksi. Tämä aiheuttaa myös psyykkistä kuormitusta ja johtaa usein myös työhyvinvoinnin heikkenemiseen ja ongelmiin työssä jaksamisessa. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 91.)

Lastensuojelussa, niin kuin muussakin sosiaalialantyössä oma persoona on tärkein työkalu. Psyykinen hyvinvointi on siis koetuksella ja lastensuojelukentän raa'at kohtalot vaikuttavat työntekijän mieleen. Suuri vastuu lapsista ja heidän hyvinvointinsa turvaamisesta painaa varmasti jokaisen lastensuojelussa työskentelevän mieltä. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 13-15.)

Perheiden, lasten ja nuorten ongelmat ovat lisääntyneet ja ongelmat kasvautuneet, vaikeudet ilmenevät erityisesti avioerojen ja yksinhuoltajaperheiden lisääntymisenä. Jonot lastensuojelun tarpeessa kasvavat ja työ lastensuojelun palveluissa kasvaa. Ongelmat, jotka johtavat lastensuojelun tarpeeseen ovat ylipäättänsä kasvaneet ja vaikeutuneet, epävakautta lasten elämässä aiheuttaa muun muassa taloudelliset huolet, työttömyys ja toisen vanhemman puuttuminen. Nämä kaikki kasvavat ongelmat ja lisääntyvät lastensuojelutarpeet vaikuttavat sosiaalityön työmuotojen kehittämiseen ja ajanmukaistamiseen, myös uusien työmuotojen kehittämisen ennaltaehkäisyyn. Asiakkaiden lisääntyminen on johtanut sosiaalityöntekijöiden jatkuvaan syyllistymiseen ja riittämättömyyden tunteeseen. Tämä kuormittaa työntekijää psyykkisesti erittäin paljon, asiakasmäärät kasvavat ja ongelmat monimutkaistuvat, mutta uusia virkoja ei voida perustaa rahoituksen puuttuessa. Näissä tilanteissa työntekijä saattaa työskennellä voimavarojaan uhaten, pelätessään mahdollisesti myös työpaikkansa puolesta. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 20-23.)

Lastensuojelutyössä tarvitaan myötätuntoa, mutta aina se ja empatia eivät auta jaksamaan työssä. Tällöin väsy helposti, kun ei pääse irti raskaista tilanteista, ja uupuu. Myötätunnosta syntyvä stressitila ei kuitenkaan aina ole pahasta. Sen seurauksena syntyy usein toimintaa ja sen synnyttämien ongelmien kanssa painitaan niitä ratkaistaessa. (Nissinen 2007, 11–13.)

Ammattiauttajilla on erilainen todellisuus kuin muilla. He kohtaavat päivästä päivään, vuodesta vuoteen ihmisten kurjuutta ja ongelmia. Jos ammattiauttajat eivät saa apua näiden tilanteiden herättämien tunteiden ratkomiseen, he voivat uupua itse työssään. On raskasta kantaa toisten ihmisten ongelmien taakkaa, etenkin jos tilanteet eivät parane, eivätkä muutu.

Työnohjaus ja apu ovat tärkeässä roolissa työssäjaksamisessa ja työhyvinvoinnissa, sillä pelkkä ammattitaito ja koulutus eivät auta pääsemään raskaimmista tapahtumista ja kokemuksista läpi. (Nissinen 2007, 13–15.)

Myötätuntouupumuksen riski koskee kaikkia ammattiauttajia. Kun auttaja kuuntelee ja eläytyy empaattisesti autettavan tunteisiin, uupuu hän pian myös itse. Tällöin autettavan kertomuksesta ei pääse edes vapaa-ajallaan irti ja nämä kertomukset kuormittavat auttajan mieltä. Kun mieli ei vapaudu raskaista ajatuksista ja stressistä edes vapaa-ajalla, vaikuttaa se vähitellen koko kehoon ja alkaa ammatillinen itsetunto heikkenemään ja fyysiset stressireaktiot lisääntyvät. Näistä fyysisistä oireista myötätuntouupuminen lopulta yleensä tunnustetaan. Fyysisten oireiden lisäksi tulee monia psyykkisiä oireita ja nämä ovat usein hyvin samankaltaisia kuin työuupumisessa yleensä. Toisin kuin työuupumus, myötätuntouupumus ei helpota vapaa-ajalla. Työuupumus helpottaa normaalisti lomilla ja on tilapäistä, mutta myötätuntouupumukseen ei auta pitkäkään loma, vaan siihen tarvitaan hoidoksi myös ihmissuhteiden hoitoa ja mielen hoitoa, sekä lisäksi fyysistä itsehoitoa. (Nissinen 2007, 53–55.)

3.5 Työhyvinvoinnin edistäminen – työnohjaus ja työterveyshuolto

Työelämässä toteutettavaa ammatillista toimintaa kutsutaan työnohjaukseksi. Työnohjausta tekee työnohjauskoulutuksen saanut henkilö. Työnohjauksen tarve tulee työntekijältä tai -tekijöiltä, työyhteisöstä tai työnantajalta ja sen päämääränä on toimia tilaajan ja ohjattavien intressien mukaisesti. (Kallasvuori 2012, 32.)

Työnohjaus on myös yrityksen laadunhallinnan menetelmä. Työnohjaus voidaan määritellä ohjattavan oman työn ja oman itsensä tarkasteluksi ja tutkimiseksi. Koko henkilöstöllä kaikissa organisaatioissa tulisi olla mahdollisuus saada työnohjausta niin, että se mielletäisiin myös osaksi työtehtäviä. Kaikki työhönsä sitoutuneet ja työstään nauttivat työntekijät haluavat tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla ja näin ollen pitävät itsestään selvänä oman työnsä tutkimista työnohjauksessa. (Paunonen-Ilmonen 2001, 11-12.)

Työterveyshuoltoa ohjaava toiminta on kirjattu työturvallisuuslakiin, eli työnantaja on aina velvollinen noudattamaan lakia ja järjestämään työntekijöilleen työterveyshuoltoa, jonka tavoitteena on muun muassa tukea työn turvallisuutta, ehkäistä työntekijän sairauksia ja tukea työntekijän terveyttä ja työkykyä koko uran ajan. (THL n.d.)

Työnohjaus ja työterveyshuolto ovat saaneet lähivuosina paljon merkityksellisemmän aseman osana työpaikan valintaa. Kattava työterveyshuolto ja mahdollisuus työnohjaukseen ovat enenemissä määrin työnhakuilmoituksissa esiintyviä mainintoja työpaikan eduista. Ne tuntuvat olevankin jo enemmän arkipäivää, kuin erikoisuus työpaikalla ja koemme tämän olevan erittäin positiivinen muutos työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi.

4 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Opinnäytetyömme aihetta, eli työhyvinvointia, on tutkittu erittäin paljon myös sosiaalialalla. Aiemmat aiheesta tehdyt tutkimukset käsittelivät sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointia erilaisissa työpaikoissa, sekä yleisesti katsellen.

Erika Hynnisen opinnäytetyössä tutkittiin lastensuojelun työntekijöiden henkistä hyvinvointia ja tekijöitä, jotka siihen vaikuttavat. Työntekijät työskentelivät lastensuojelun sijaishuollossa. Tutkimuksessa tutkittiin niin hyvinvointiin myönteisesti kuin kielteisesti vaikuttavia asioita, jotta aiheesta saatiin niin kokonaisvaltainen käsitys, kuin mahdollista. (Hynninen 2017, 1) Hynninen käytti aineistonkeruumenetelmänään kyselylomaketta, joka koostui perustieto-osuudesta, monivalintakysymyksistä ja avoimista kysymyksistä (Hynninen 2017, 14). Aineisto jaoteltiin kuuteen eri teemaan, jotka kuvailivat työntekijöiden henkistä hyvinvointia (Hynninen 2017, 19). Teemoiksi valikoituivat esimiestyö, työntekijöiden välinen tuki ja luottamus, työmotivaation vahvistaminen, työturvallisuus, työstä aiheutuvat stressitekijät sekä työn ulkopuolisen elämän vaikutus työssäjaksamiseen (Hynninen 2017, 18).

Työntekijät kokivat onnistuneen esimiestyön vaikuttavan merkittävästi työyhteisön työhyvinvointiin. Työntekijät kuvailivat esimiestään helposti lähestyttäväksi henkilöksi, jonka kanssa on mahdollista keskustella, jos jokin painaa mieltä. Esimieheltä toivottiin runsaampaa palautteenantoa. Työntekijät kertoivat saavansa tukea työhönsä ja työterveyshuollosta. Esimies sai kiitosta myös oikeudenmukaisuudesta ja riittävästä läsnäolosta työpaikalla. Riittävän läsnäolon ansiosta esimies pystyy välittämään työstä mahdollisimman realistisen kuvan organisaation korkeammalle johdolle. (Hynninen 2017, 20.)

Työtoverin antama tuki koettiin työyhteisössä tärkeäksi. Työtovereiden kanssa kerrottiin olevan helppo keskustella ja heidän ammattitaitoonsa luotettiin. Tärkeäksi koettiin myös työtovereiden kanssa yhdessä sovitut toimintatavat, joihin voi vedota mahdollisissa asiakkaan kanssa syntyvissä ristiriitatilanteissa. Esille nousi mahdollisuus jakaa vastuuta työtoverin kanssa haastavissa työtehtävissä. Työntekijöiden yksilöllisyys ja sen huomioiminen työtä suunniteltaessa mainittiin olennaisena asiana työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisön yhteishenki ja ilmapiiri oli työntekijöiden mukaan positiivinen, vaikkakin työtoverille palautteen antamisessa löydettiin kehitettävää. (Hynninen 2017, 21.)

Työntekijät kertoivat vastauksissaan työpaikallaan jo käytössä olevista työmotivaatiota lisäävistä käytännöistä ja esittivät omia ehdotuksiaan työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Jo olemassa olevia kannustimia olivat mm. joustava työvuorosunnittelu ja liikuntaedut. Työhyvinvointitoiminnan kerrot-

tiin lisäävän työn mielekkyyttä. Työntekijät olivat huolissaan työhyvinvointitoiminnan taloudellisista syistä johtuvien leikkausten vaikutuksesta työyhteisön työhyvinvointiin. Vastauksissaan työntekijät osoittivat kiinnostusta lisäkoulutusta kohtaan. Myös rahallisia kannustimia ehdotettiin työmotivaation lisäämiseksi. Suuri osa työntekijöistä koki epäoikeudenmukaisuutta työnjaossa. Myös vaikuttamismahdollisuudet yhteiseen päätöksentekoon koettiin osin vaillinaisiksi. Työntekijät toivoivat saavansa enemmän asiakaspalautetta. 3-vuorotyön tekemisen suhteen vastaukset olivat jakautuneita. Osa vastaajista koki vuorotyön vaikeuttavan työn ulkopuolisen elämän järjestelyä ja toiset taas kokivat sen helpottavan. (Hynninen, 2017, 22-24.)

Työntekijät kertoivat kohtaavansa työssään usein väkivaltaa ja uhkaavia tilanteita. Tilanteita kohdattiin niin sijoitettujen lasten, kuin omaistenkin kanssa työskennellessä. Tilanteet ilmenivät lasten kohdalla mm. väkivaltaisena käyttäytymisenä itseään, muita lapsia, henkilökuntaa ja fyysisiä puitteita kohtaan ja omaisten kohdalla uhkaavana käytöksenä ja ikävänä kielenkäyttönä. Tilanteisiin pyrittiin puuttumaan vierailuja rajaamalla ja antamalla työntekijöille työnohjausta. Tästä huolimatta osa työntekijöistä on huolissaan siitä, että joutuisi uudelleen vastaavaan tilanteeseen. (Hynninen 2017, 24-25.)

Kyselyssä esille nousi monenlaisia työntekijöille stressiä aiheuttavia tekijöitä. Stressiä aiheuttivat huonosti toimiva työnjako, kiire, työelämän muutokset ja epävarmuus tulevaisuuden suhteen sekä kielimuuri maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa. (Hynninen 2017, 26-27.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Teimme ryhmänä keväällä 2017 lastensuojelun moduulia suorittaessa tilaaja yrityksen perhetyöntekijöille suppeamman kymmenen vastaajan kattaneen työhyvinvointikyselyn oppimistehtävänä. Tätä oppimistehtävää on käytetty tämän opinnäytetyön lähtökohtana.

Tutkimus sisälsi niin kvalitatiivisen kuin kvantitatiivisen tutkimuksen piirteitä. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusote voivat tutkimuksessa täydentää toisiaan esimerkiksi niin, että kvantitatiivinen lähestymistapa käsittelee numeroita ja kvalitatiivinen lähestymistapa merkityksiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 136-137).

5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön aineistoa kerättiin tilaaja yrityksen useamman alueen perhetyöntekijöiltä. Tutkimuskysymyksiksi nousi millaiseksi perhetyöntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa ja miten sitä voisi edistää työyhteisössä.

Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella. Kyselylomake sisälsi asteikkoihin perustuvia kysymyksiä, sekä kaksi avointa kysymystä, johon vastauksiksi odotettiin kehitysehdotuksia oman työhyvinvoinnin turvaamiseksi. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tilaajayritykselle tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista.

5.2 Kyselytutkimus

Kyselytutkimuksen etuina nähdään se, että kyselyllä voidaan kerätä laajoja aineistoja vaivattomammin ja aikaa säästäen. Kyselytutkimuksen suorittamisessa on myös omat uhkansa. Usein tutkimusaineistoa pidetään liian pintapuolisena ja tutkimuksia teorian puolesta vaatimattomina. Muita mahdollisia haittoja ovat esimerkiksi se, että tutkija ei voi varmistua siitä, kuinka tosissaan vastaaja on kyselyn ottanut, lomakkeen väärinymmärtämisen mahdollisuus, vastaajan perehtyneisyys kyselyn aiheeseen, hyvän lomakkeen laatimisen haasteellisuus sekä vastaamattomuus. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Rakensimme uuden kyselylomakkeen keväällä 2017 tekemämme kyselylomakkeemme pohjalta ja kehitimme kohtia, jotka mielestämme viime kertaissa kyselyssä jäivät puutteellisiksi. Olemme esimerkiksi lisänneet uusia kysymyksiä ja yksityiskohtaisempia vastausvaihtoehtoja. Kyselylomake on rakennettu niin, että kysymykset ovat mahdollisimman yksiselitteisiä, jotta saadut vastaukset olisivat vertailukelpoisia, eivätkä anna virhemahdollisuuksia vastaajille. Kysymykset on ryhmitelty omiksi kokonaisuuksikseen ja ne on numeroitu vastausten tallentamisen helpottamiseksi. (Kananen 2010, 93.)

Kyselylomakkeen ollessa tiedonkeruun menetelmänä, on kiinnitettävä huomiota myös lomakkeen kysymysten toimivuuteen, joista tärkeimpänä on se, että vastaaja ymmärtää kysymykset oikein. Lisäksi huomiota tulee kiinnittää lomaketta tehdessä siihen, että vastaajilla on kysymyksiä edellyttämä tieto ja halu vastata lomakkeen kysymyksiin. Näiden kolmen tärkeän edellytyksen täytyttyä kyselytutkimus on onnistunut ja vastaaja antaa kysyjän toivomat vastaukset. Positiivinen ennakkoinfomointi työntekijöille olisi suotavaa ennen lomakkeen täyttämistä, jolloin vastaaja ymmärtäisi kyselyn tuottavan hyödyllistä tietoa myös itse työntekijälle. (Kananen 2010, 94.)

Kyselylomakkeet lähetettiin sähköisenä ja esimiehet toimittivat lomakkeet perhetyöntekijöille viikkopalaverissa. Tällä menetelmällä toteutettuna kyselylomakkeen täyttäminen oli kustannustehokasta, mutta vaarana oli vastausprosentin jääminen alhaiseksi. Esimiehille toimittamamme ennakkoinformaatiolla odotimme vastausprosentista hieman suurempaa, mutta mahdollisesti erillinen saatekirje olisi ollut hyvä ratkaisu jokaiselle vastaajalle luettavaksi. (Kananen 2010, 95.)

5.3 Aineiston analyysi

5.3.1 Teemoittelu

Kyselylomakkeen avoimet kysymykset tuottavat laadullista aineistoa. Saaamme laadullista aineistoa analysoitiin teemoittelemalla. Sarajärven & Tuomen (2013, 93) mukaan aineiston järjestämiseen on olemassa useita erilaisia tapoja. Niistä kaikkein yksinkertaisimpana mainitaan luokittelu, jota oikeastaan pidetään kvantitatiivisena analyysimenetelmänä. Sarajärven & Tuomen mukaan yksinkertaisimmillaan luokittelu on sitä, että aineistosta etsitään erilaisia luokkia ja lasketaan, kuinka monta kertaa kukin teema tekstissä esiintyy. Luokittelun voi esittää esimerkiksi taulukkona.

Teemoittelu on luokittelun kaltainen analyysimenetelmä. Erona on kuitenkin se, että teemoittelussa on merkityksellistä se, mitä löydettyistä teemoista on sanottu. Toisin kuin luokittelussa, teemoittelussa lukumäärien laskeminen ei ole välttämätöntä. Teemoittelun ajatuksena on ryhmitellä aineistoa erilaisten teemojen mukaan, jotta voidaan verrata eri teemojen esiintymistä aineistossa. Aineiston voi ryhmitellä ennen analyysin aloittamista esimerkiksi iän tai sukupuolen mukaan. Tekstistä on tarkoituksena etsiä tiettyä teemaa eli meidän tapauksessamme esimerkiksi työhyvinvoinnin kokemista koskevia asioita. Teemoittelusta tulee kirjoittaa myös yhteenveto. (Sarajärvi & Tuomi. 2013, 93.)

5.3.2 Kvantitatiivinen analyysi ja taulukointi

Tutkimuksessa on käytetty kvantitatiivista analyysia ja taulukointia annettujen valmiiden väittämien vastausten analysoinnissa. Laadullisen analyysimenetelmän peruserä on aineiston havaintojen absoluuttisuus eli yksittäisten havaintojen pohjalta muodostuu sääntöjä, jotka pätevät koko aineistoon. (Alasuutari 2001, 191.) Kvantitatiivisessa analyysissä aineisto saatetaan taulukkomuotoon, jolloin aineistoa voidaan argumentoida lukujen ja niiden välisten tilastollisten yhteyksien avulla. Tämä tarkoittaa siis sitä, että jokaiselle tutkimusyksikölle annetaan arvoja. Arvot voivat olla lukuja tai kirjaimia, tutkimuksessamme käytämme lukuja 1-5. Itse analyysi tapahtuu näiden muuttuvien arvojen välisten tilastollisten yhteyksien etsimisessä. Eri muuttujia määrittelemällä ja eri tutkimusarvoja saadessa näillä muuttujia erittelemällä tutkitaan erilaisia hypoteeseja. Lomaketutkimukselle ominaista on tutkimustulosten yleistäminen, joka pyritään ratkaisemaan käyttämällä aineiston valinnassa satunnaisosantaa. Tutkimuksen tekijä määrittelee perusjoukon, johon tulosten tulee päteä ja tästä joukosta otetaan otos, jonka katsotaan olevan perusjoukkoa edustava. Kvantitatiivisessa analyysimenetelmässä arvioidaan keskimääräisillä arvojen yhteyksillä ja tämän lähtökohtana on tutkimusarvojen välisten erojen etsiminen eri muuttujien suhteen. Tutkimusarvoja analyysissä voivat olla esimerkiksi laajat ihmisryhmät, mutta periaateanalyysimenetelmässä on kuitenkin se, että etsitään tilastollista säännönmukaisuutta siitä tavasta, jolla

eri muuttujien arvot liittyvät toisiinsa. Kaikki mikä tutkimusjoukolle on yhteistä, kuuluu perusjoukon määreisiin ja sen joukon rajat määrittelevät tutkimuksen yleistysten rajat. Laadullinen analyysi koostuu kahdesta eri vaiheesta, jotka nivoutuvat käytännössä toisiinsa, havaintojen pelkistys ja arvoituksen ratkaiseminen. (Alasuutari 2001, 34-37.)

Arvojen erot kvantitatiivisessa analyysissä eri ihmisten tai havainnointiyksiköiden välillä ovat tärkeitä laadullisessa analyysissä. Erot arvoissa antavat johtolankoja siitä, mistä jokin asia johtuu ja eroja on helppo löytää. (Alasuutari 2001, 43.)

5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen onnistumisen kannalta on arvioitava tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta ja tutkimus on toteutettava hyvien tapojen mukaisesti. Lyhyessä saatetekstissä kyselylomakkeen alussa on mainittu kyselyn olevan anonyymi ja tutkimustulosten olevan luottamuksellisia. Saatteessa on myös kerrottu miten ja miksi kyseinen tutkimus on tehty kyseiselle vastaajaryhmälle eli mitä tietoa kyselyllä vastaajien halutaan tuottavan.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida esimerkiksi kahdella peruskäsitteellä: reliabiliteetilla ja validiteetilla. Reliabiliteetti merkitsee tutkimuksen tulosten pysyvyyttä ja takaa validiteettia. Reliabiliteetin ollessa kunnossa tutkimus tuottaa saman tuloksen toisellakin kerralla. Tässä opinäytetyön tutkimuksessa kuitenkin on vaara siihen, että tutkimus vaikuttaa tutkittaviin, jolloin vastaajat alkavat pohtia tutkimuksessa esiintyviä kysymyksiä ja näin ollen muuttavat omaa kantaansa olennaisiin asioihin ja samalla muuttavat omaa käyttäytymistään. Tästä syystä saamiamme kyselylomakkeen vastauksia ei voida pitää pysyvinä tutkimuksen tuloksina. (Kananen 2010, 128-129.)

Validiteettia eli luotettavuutta arvioidaan muun muassa sillä, että onko tutkimustulokset yleistettävissä ja pätevätkö ne kaikissa samanlaisissa tilanteissa. Näiden vaatimusten täytyttyä tutkimusasetelma vastaa täysin sitä otantaa, johon tutkimus halutaan kohdistaa. Tässä tutkimuksessa otanta vastasi täysin ryhmää, jolle tutkimus oli suunnattu, koska tutkimuksen vastaajat työskentelivät juuri tutkimuksen kohteena olleessa ryhmässä. Sisältövaliditeettia on käytetty kohdennettaessa tutkimuksen kyselylomakkeen kysymykset oikein. Tutkimuksessa on siis kysytty sitä, miten vastaaja itse kokee oman työhyvinvointinsa. (Kananen 2010, 130.)

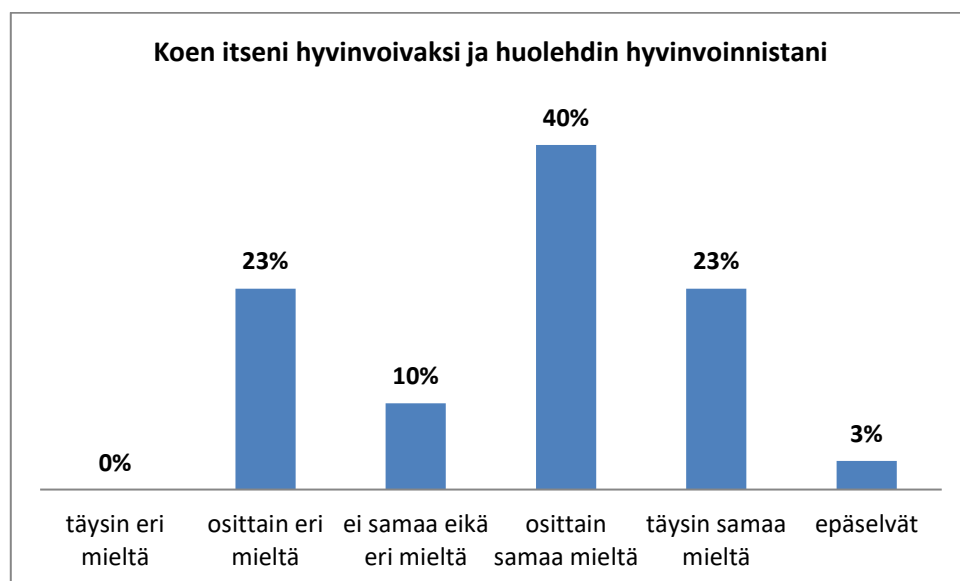
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Työhyvinvointikyselyyn vastasi noin sadasta ympäri Suomen työskentelevästä perhetyöntekijästä 30. Avoimista kysymyksistä vastaukset jaettiin kahteen osaan, miten työntekijä kokee työhyvinvointinsa ja mitä se hänelle merkitsee.

6.1 Työntekijöiden kokemus työhyvinvoinnista ja sen merkitys

Yli puolet vastanneista koki työhyvinvointinsa hyväksi tai melko hyväksi. Työhyvinvointinsa hyväksi tai melko hyväksi kokeneista suurin osa koki voivansa hyvin myös vapaa-ajalla ja huolehtivansa tarpeeksi omasta jaksamisestaan työpaikalla. 17% vastanneista koki työhyvinvointinsa vaihtelevaksi, ei kovin hyväksi tai voimattomaksi. Kohtalaiseksi työhyvinvointinsa koki neljäsosa vastanneista.

Myös asteikkoon perustuvan kysymyksen tulos antaa samansuuntaisia tuloksia työntekijöiden hyvinvoinnista. Reilusti yli puolet vastaajista vastasi olevansa täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että kokevat voivansa hyvin ja huolehtivat hyvinvoinnistaan.

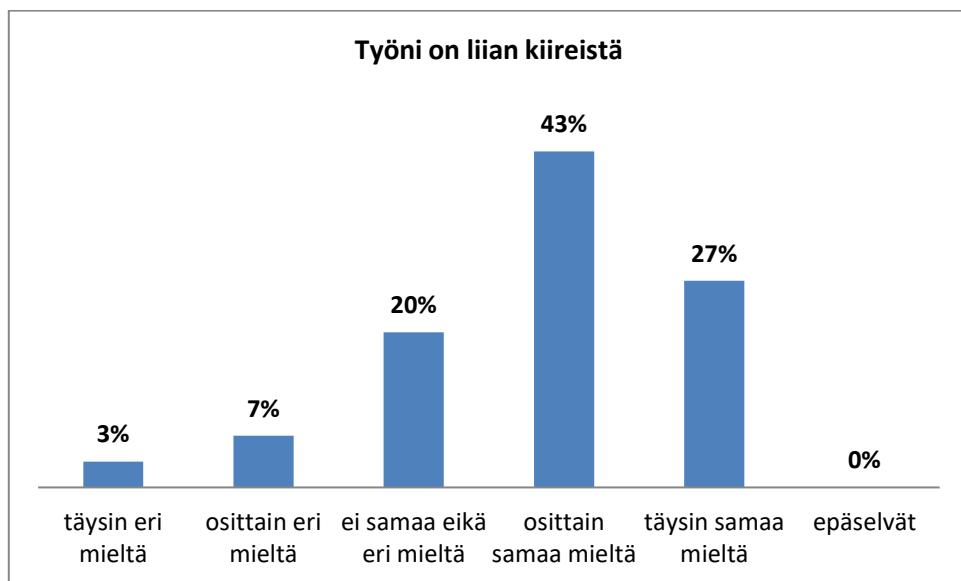


Kuva 1. Koen itseni hyvinvoivaksi ja huolehdin hyvinvoinnistani

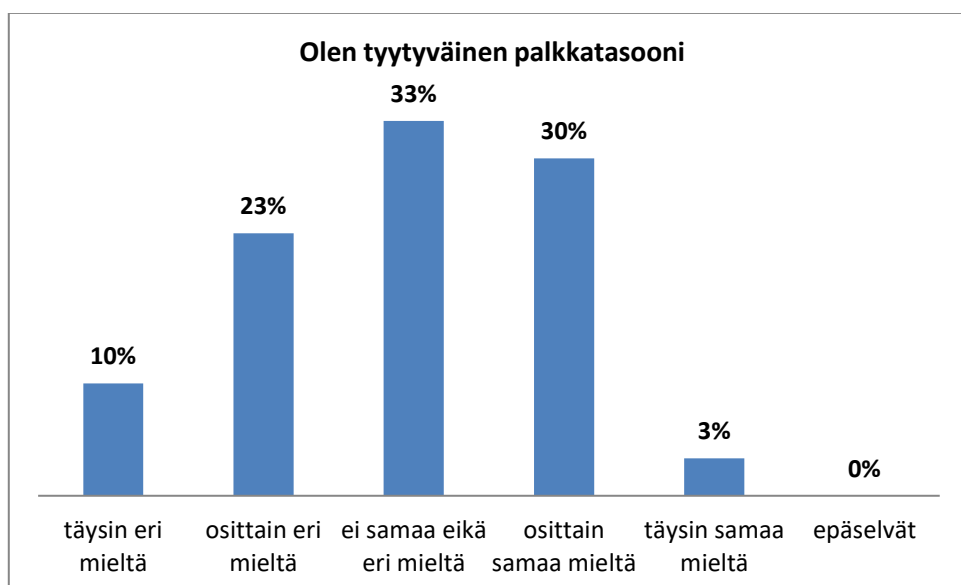
Työhyvinvoinnin merkityksestä esille nousivat tärkeimpinä ilman stressiä työskentely, hyvinvointi vapaa-ajalla ja kehittymisen tukeminen työssä. Työhyvinvointi koettiin myös edellytykseksi tehdä haastavaa työtä hyvin. 43% vastaajista koki työhyvinvoinnin itselleen erittäin merkityksellisenä.

Työssä ja työpaikalla esiintyvistä haasteista työhyvinvointia vaarantaen esiin nousi iltatyön kuormittavuus, liian täysinäinen työkalenteri, pitkät työmatkat, palkkauksen vajaavaisuus työhön nähden, työajan riittämättömyys ja yleinen kiire työssä. Noin 1% vastaajista koki tavalla tai toisella olevansa väärässä työpaikassa. Jopa 30 % vastaajista kertoi työaikojen olevan haaste omalle jaksamiselleen työssä.

Myös haasteiden osalta kyselylomakkeen väittämäosion tulokset kertovat samanlaisia tuloksia. Jopa 70 % vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että työ on liian kiireistä. Vain 3 % työntekijöistä ei kokenut kiireen vaivaavan. Palkkaus puolestaan jakoi työntekijöiden mielipiteitä, mutta ainoastaan 3 % vastaajista oli täysin tyytyväisiä palkkatasoonsa.



Kuva 2. Työni on liian kiireistä



Kuva 3. Olen tyytyväinen palkkatasooni

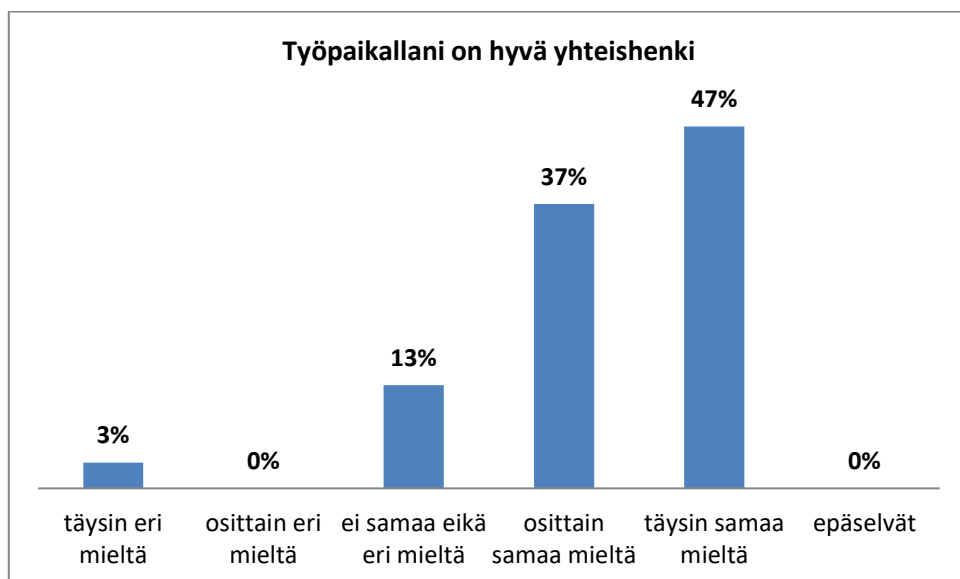
6.2 Työn, organisaation ja työyhteisön merkitys työntekijöille

Vastaukset eivät erotellusti kertoneet parhaita asioita työssä, työpaikalla ja työyhteisössä vaan vastauksissa nostettiin löyhemmin esille parhaita työhön liittyviä asioita. Tämän takia päädyttiin ottamaan käyttöön teorialähtöinen teemoittelu. Teemoja on neljä, jotka ovat työyhteisö, työnhallintaa parantavat tekijät, johtaminen ja organisaatio, ja näitä teemoja käytetään väliotsikoissa. Väittämien tuottamaa tietoa tuotiin analyysiin mukaan.

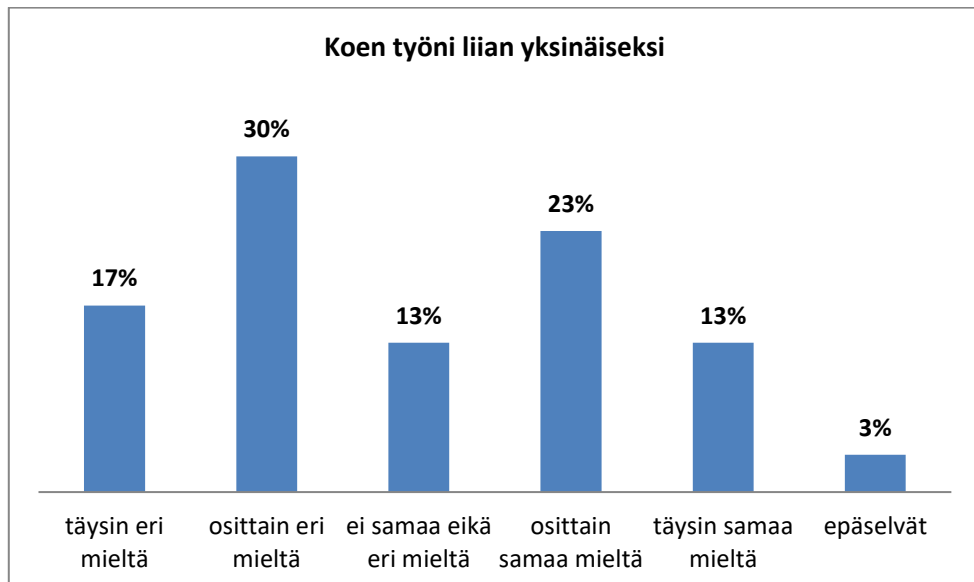
Työyhteisö: ”Työkaverit auttaa jaksamaan”

67 % kysymykseen vastanneista koki työyhteisön parhaana asiana työsään. Työtovereiden antama tuki ja ammatillinen osaaminen saivat vastaajilta paljon kiitosta siitakin huolimatta, että työtovereiden todettiin tapaavan liian harvoin. Työilmapiiriä kuvailtiin vastauksissa hyväksi. Myös huumori työyhteisössä mainittiin positiivisena asiana.

Tulokset kuvaavat hyvin työntekijöiden kertomaa. Lähes puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla vallitsee hyvä yhteishenki. Vastauksissa oli myös jonkin verran hajontaa, mutta ainoastaan 3 % vastaajista oli täysin eri mieltä työpaikan yhteishengestä. Vaikka työntekijät kertoivat, että työkavereiden nähdään liian harvoin, ei työtä kuitenkaan koettu ylivoimaisen yksinäisenä. Vastaajista 13 % koki työnsä liian yksinäiseksi, kun taas 17 % vastaajista oli täysin vastakkaista mieltä.



Kuva 4. Työpaikallani on hyvä yhteishenki

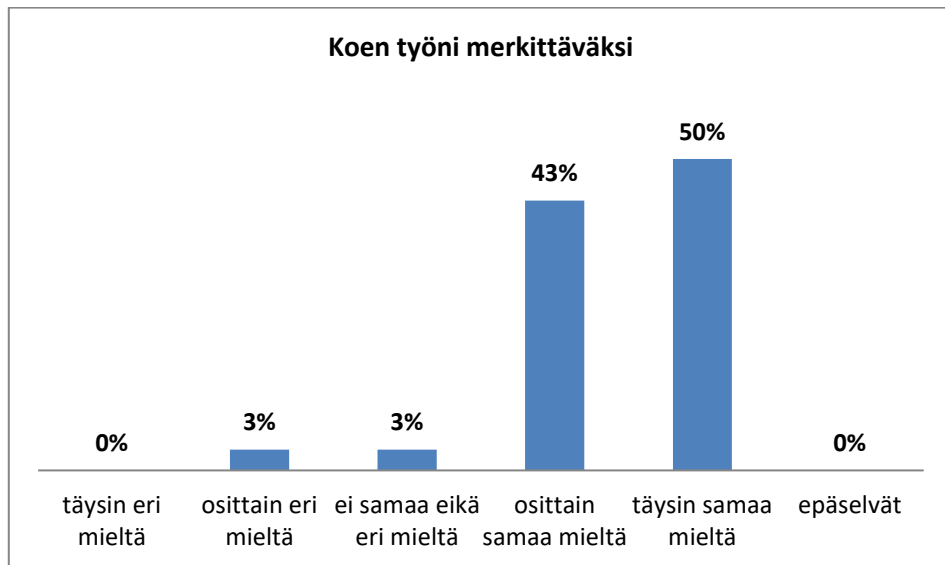


Kuva 5. Koen työni liian yksinäiseksi

Työhallintaa parantavat tekijät: ”Parasta on vapaus ja onnistumiset asiakkaiden kanssa.”

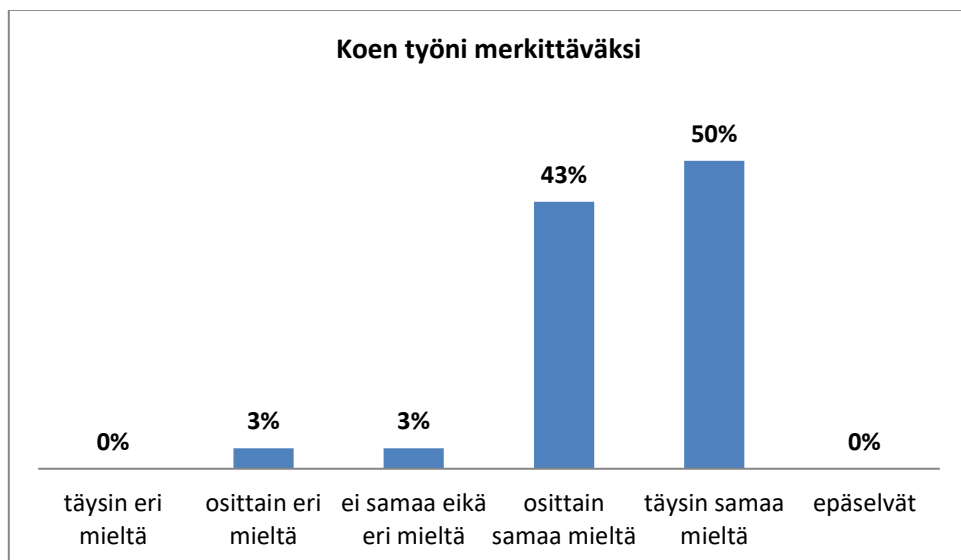
Kaikkonen ym. (2007) toteavat hyvän työn lisäävän työntekijän työhallinnan tunnetta ja työhallinnan tunteen puolestaan edistävän työhyvinvointia ennaltaehkäisten mm. stressiä ja motivaatiopulaa. Näin ollen tähän teemaan kuuluvat työtä kuvailevat vastaukset. 48 % kysymykseen vastanneista mainitsi vastauksessaan tämän aihepiirin. Etenkin työn itsenäisyys, joustavuus, monipuolisuus, vaikuttamismahdollisuudet ja asiakastyö nousivat esille vastuksissa. Mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikatauluihin ja tehdä asiakastyötä luovasti, omana itsenään oli työntekijöille tärkeää.

Kyselytutkimuksen väittämien mukaan työntekijät kokivat työnsä erittäin merkittäväksi. Puolet vastaajista vastasi väittämään olevansa täysin samaa mieltä (Kuva 6).

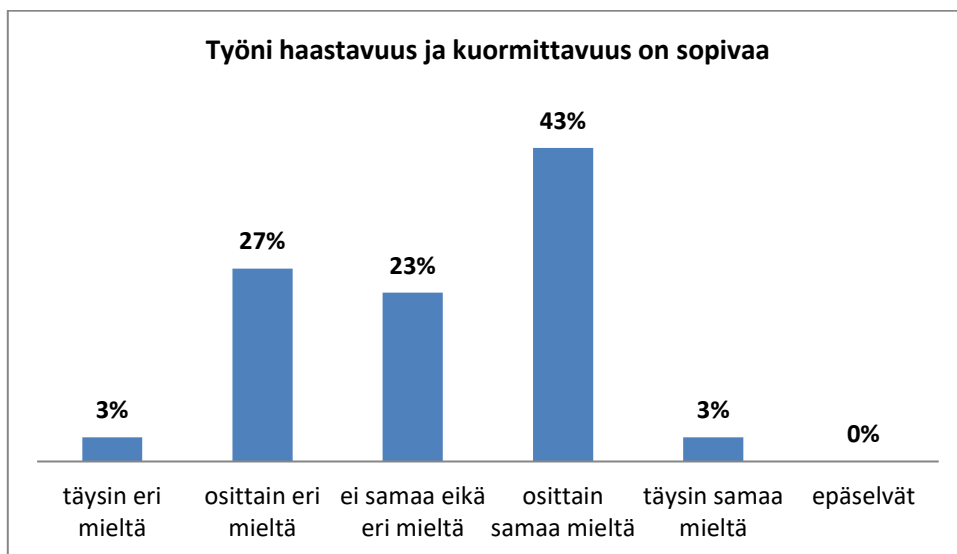


Kuva 6. Koen työni merkittäväksi

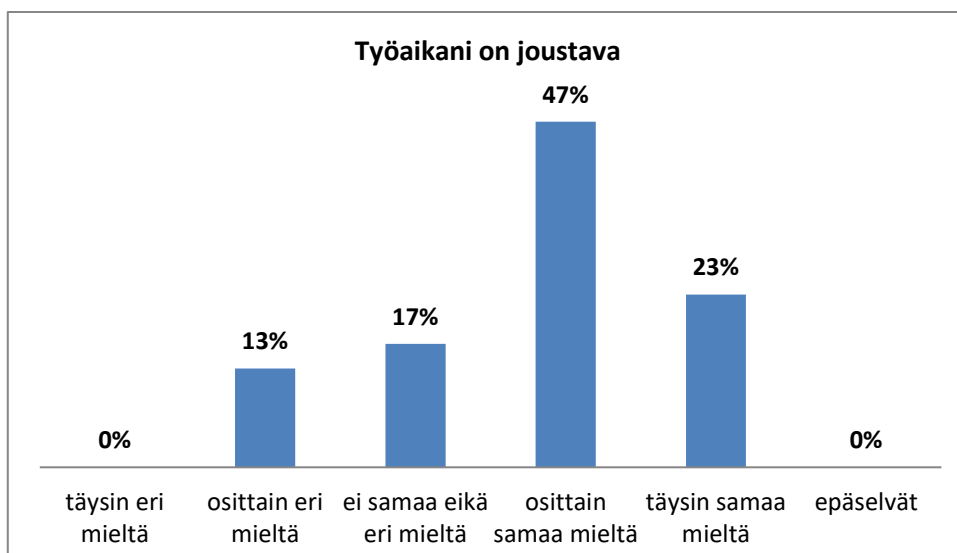
Yksikään työntekijöistä ei kokenut täysin päinvastaista. Väittämien perusteella puolet työntekijöistä oli osittain samaa mieltä siitä, että kokee työhönsä liittyvät vaikuttamismahdollisuudet riittäviksi. Lähes puolet vastaajista oli osittain samaa mieltä myös siitä, että heillä on mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta työssään. Vastaukset paljastavat, että työntekijät ovat erittäin motivoituneita kehittymään työssään. Vastanneista 60 % oli sitä mieltä, että haluaisi kehittyä ja oppia uutta työssään. Kysymys työn haastavuudesta ja kuormittavuudesta jakoi työntekijöiden mielipiteitä. Vain 3 % prosenttia oli täysin sitä mieltä, että työ on sopivan haastavaa ja kuormittavaa. Suurin osa vastaajista oli kuitenkin asiasta osittain samaa mieltä (Kuva 7). Lähes puolet koki työaikansa olevan joustava (Kuva 8).



Kuva 7. Koen työni merkittäväksi



Kuva 8. Työn haastavuus ja kuormittavuus on sopivaa



Kuva 9. Työaikani on joustava

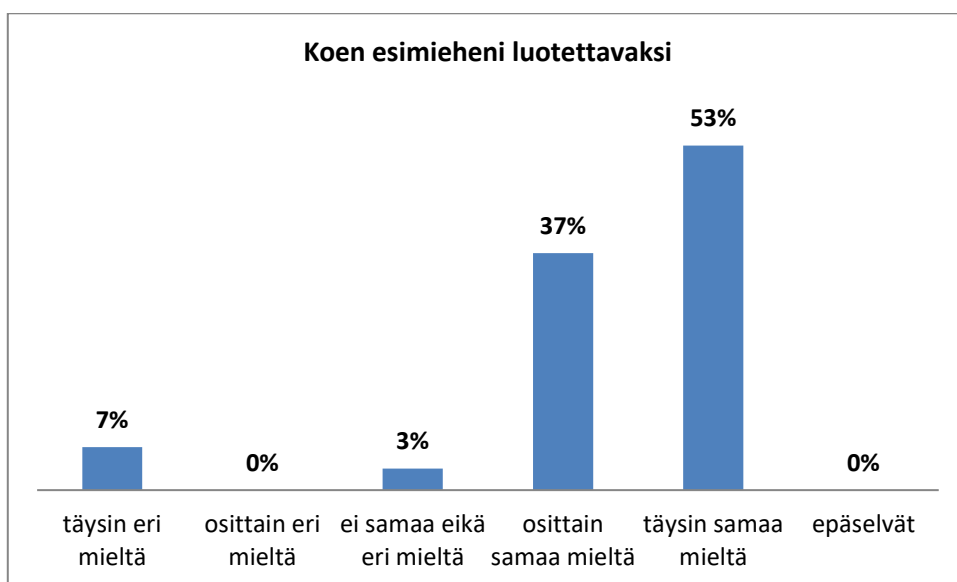
Johtaminen: ”Luotettava esimies, joka on joustava”

Neljäsosa vastaajista koki onnistuneesti tehdyn esimiestyön yhdeksi parhaista asioista työssään. Työntekijät kokivat, että esimieheltä saa tarvittaessa riittävästi tukea. Esimiehet saivat kiitosta myös luotettavuudesta, kannustavuudesta ja joustavuudesta.

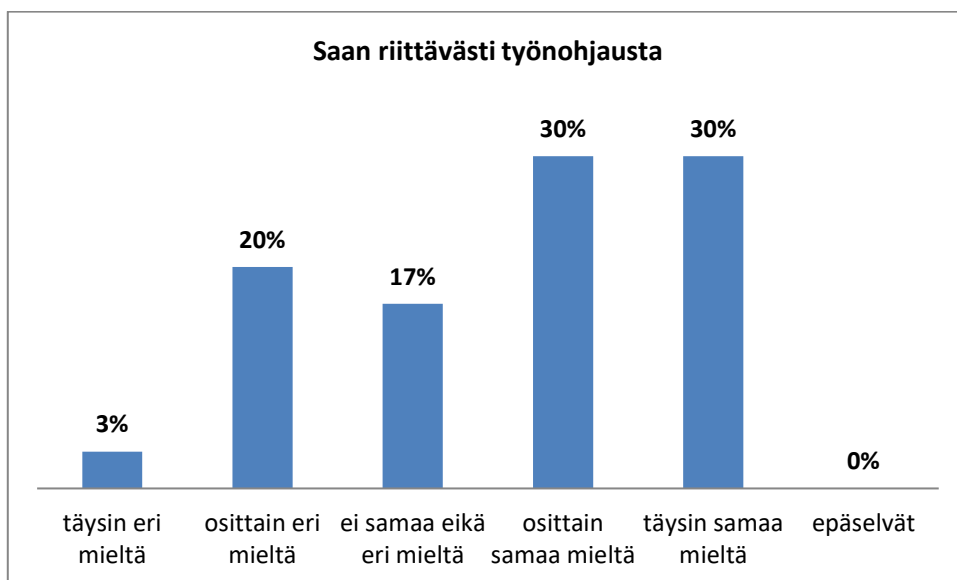
Myös väittämien vastaukset osoittivat, että esimiehet koettiin erittäin luotettaviksi. Hieman yli puolet vastaajista vastasi täysin samaa mieltä väittämään ”Koen esimieheni luotettavaksi”. Osittain samaa mieltä olevia oli vastaajista 37 %. Kuitenkin 7 % vastaajista totesi olevansa asiasta täysin eri

mieltä (Kuva 9). Suurin osa työntekijöistä koki saavansa esimieheltään riittävästi tukea. Esimiehet koettiin todella innostaviksi.

Työnohjauksen kohdalla vastausten skaala oli laaja. Vaikka suurin osa vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että heille järjestetään riittävästi työnohjausta, oli osittain erimieltä olevia vastaajia 20 % ja täysin eri mieltä olevia 3 % (Kuva 10).



Kuva 10. Koen esimieheni luotettavaksi

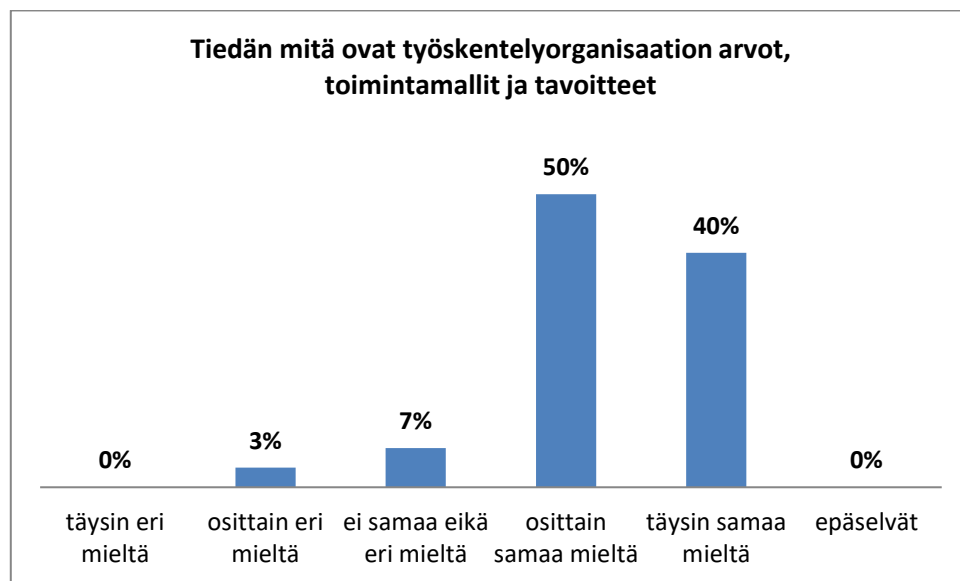


Kuva 11. Saan riittävästi työnohjausta

Organisaatio:

Noin neljännes kysymykseen vastanneista työntekijöistä koki organisaatio tasolta lähtöisin olevat asiat työnsä parhaiksi asioiksi. Tärkeimmäksi asiakas nousi työn joustavuus, jonka ansioista asiakkaiden tarpeisiin pystytään vastaamaan mahdollisimman hyvin. Myös henkilöstön palkitseminen mainittiin vastauksissa.

Kyselytutkimus näytti myös, että organisaation arvot, toimintamallit ja tavoitteet ovat henkilöstöllä hyvin tiedossa (Kuva 11.)



Kuva 12. Tiedän mitä ovat työskentelyorganisaation arvot, toimintamallit ja tavoitteet

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Johtopäätökset

Työhyvinvointikyselyn perusteella on selkeästi nähtävissä se, miten tärkeää työhyvinvointi lastensuojelussa ja perhetyössä toimiessa on. Myös yksityiselämän tasapainoisuus korostui vastauksissa. Virolaisen (2012, 26-27) mainitsemaan henkisen työhyvinvoinnin kokemukseen, johon sisältyy merkityksellisyys ja ilo työstä, sekä työpaikalla syntynyt yhteisöllisyyden tunne, tulevat esille tutkimuksen tuloksista. Kaksi kolmasosaa vastaajista koki työyhteisön parhaimpina asioina työssään. Ammatillisuus ja työtöveiden antama tuki sai paljon ansaittua kiitosta vastauksissa. Työilmapiiri oli merkittävällä osalla vastaajista kuvailtuna hyvä.

Työn ollessa kuormittavaa ja sen laatuista, että työnantaja ei pysty siltä osin lisäämään työntekijöiden hyvinvointia valitsemalla asiakkaita, on tärkeää panostaa työnantajan puolesta kaikkiin muihin työhyvinvointia lisääviin osiin. Näistä esimerkillisenä keinona olisi säännölliset ja pidemmät tapaamiset työtovereiden kesken, mahdollisesti työnohjauksen muodossa, joka voidaan toteuttaa täysin työntekijöiden toiveiden mukaan esimerkiksi juuri asiakasasioiden käsittelyyn, joko ryhmänä tai yksiköinä. Lastensuojelutyöstä syntyy väkisin painetta, joka voidaan tulkita joko työhyvinvointia hankaloittavaksi tai sitä haastavaksi. Haasteelliset tilanteet voidaan kokea positiivisiksi, vaikka tilanteista syntyykin jonkinasteista painetta työntekijälle. Nämä syntyvät paineet voivat auttaa työntekijää kehittymään ja etsimään erilaisia työkaluja työhön. Vastakohtainen työhyvinvointia heikentävä paine taas luo negatiivista estettä työn tekemiselle. Näiden kahden paineen välillä on tärkeää erottaa koska negatiivinen este työsuorituksen tekemiseen on sen laatuinen, että se vie jatkossa työntekijän voimat tehdä työtä. Tärkeää on siis erottaa mikä on positiivista stressiä ja mikä negatiivista stressiä. (Manka 2016b.)

Työhyvinvointikyselyyn saaduista vastauksista käy myös ilmi se, etteivät kaikki työhyvinvointia lisäävät panostukset ole taloudellisesti yritykselle mittavia investointeja. Työntekijöiden kaivatessa esimerkiksi työaikaa keskinäisiin tapaamisiin tuo tämä mahdollisesti kuukaudessa muutamia tunteja lisää palkkatyötä. Tässä tapauksessa investointi muutamiin palkallisiin lisä tunteihin voisi kuitenkin kantaa pitkällä aikavälillä työn tuottavuuteen suurtakin hedelmää. Työhyvinvointi liittyy vahvasti koko organisaation tuottavuuteen ja näin ollen työhyvinvointiin tehdyt investoinnit ovat erinomainen sijoitus liiketaloudellisesti. Mankan (2016.) mukaan työhyvinvoinnilla on niin välillisiä kuin välittömiä vaikutuksia taloudellisesta näkökulmasta koko organisaatioon. Yrityksen erilaiset kustannukset vähentyvät sairauspoissaolojen tai esimerkiksi ennen aikaisen eläköitymisen puuttuessa. Näin työnantaja yrityksessä voi suoraan omalla panoksellaan organisaation työhyvinvointiin vaikuttaa omaan työeläkemaksuprosenttiinsa ja ennakkomaksuprosenttiinsa. Tällä tavoin syntyy esimerkillisiä välittömiä vaikutuksia kustannuksiin.

Työnohjaus ja työntekijöiden keskinäiset tapaamiset voisivat tarjota työntekijöille mahdollisuuden itsereflektointiin, jonka tavoitteena on tulla tietoiseksi omasta toiminnasta, sen tarkastelusta, sekä tutkia niistä tilanteita, joissa itse on mukana osallisena. Reflektointi tuottaa pysähtymisen oman tilanteen kohdalle ja auttaa näkemään ja oivaltamaan mitä työntekijän omassa mielessä tapahtuu. (Manka 2016b.) Itsereflektointi tarjoaa mahdollisuuden nähdä mikä työssä vaikuttaa tunteisiin ja työssä tehtyyn toimintaan, jonka kautta työntekijä voi löytää keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

Sosiaalialalla työskentely on raskasta ja kuormittavaa, mutta nähtävissä on myös työn tuoma inhimillinen kasvu. Työssä jatkuvana nähtävä ihmisten moninaisuuden kirjo voi olla työntekijää eteenpäin tuova voima, jolla on

riskinsä uuvuttaa työntekijä. Siksi työhyvinvointi sosiaalialalla on ensiarvoisen tärkeää ja auttajan roolissa elävällä henkilöllä on oltava kyky pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan, asiakkaiden hyvinvoinnista huolehtimisen lisäksi. Särkelän (2001, 134) ja tämän opinnäytetyön tulosten perusteella sosiaalialalla työskentelevän työhyvinvoinnin tärkeyden kiteyttäsimmme seuraavaan lauseeseen: ”Jos yhteiskunta ei pidä huolta sosiaalialan työntekijöistään, se menettää mahdollisuutensa yhteiskunnallisen velan oikeudenmukaiseen uudelleenjakamiseen.”

7.2 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessimme lähti alkuun oppimistehtävänä tehdystä työhyvinvointikyselystä lastensuojelun perhetyötä tuottavaan yrityksen toiveesta. Hämeen ammattikorkeakoulu tuotti yritykselle mahdollisuuden opiskelijoiden tutkia työelämäyhteistyössä yrityksen perhetyöntekijöiden työhyvinvointia noin kymmenen perhetyöntekijän maakunnallisessa yksikössä. Yritys tarjosi opiskelijoille mahdollisuuden laajentaa kyselyä ja tuottaa materiaalia koko Suomen laajuisesti eri yksiköiden perhetyöntekijöiltä.

Työhyvinvointikyselyssä ilmi tulleista haasteista ja kehitysehdotuksista työnantajalle voisi esille nostaa eniten mainitut työhyvinvointia lisäävät ehdotukset. Eniten kehitystä vastaajat kaipaivat vapaa-ajan hyvinvoinnin tukemiseksi, esimerkiksi liikuntaan ja kulttuuriin. Tässä korostui myös työntekijöiden ymmärrys siitä, miten hyvinvointi työssä ja vapaa-ajalla korreloivat toisiaan. Toisena erittäin tärkeänä ja työhyvinvointia nostattavana asiana oli työntekijöiden keskinäinen aika, jolloin työntekijät voisivat jakaa omaa ammatillista osaamistaan toisilleen, sekä tukea muita vaativissa asiakastilanteissa omasta näkökulmastaan katsoen. Tällaiseen työhyvinvointia edistävään toimintaan voisi olla syytä ryhtyä, jotta työntekijöiden kokema kokonaisvaltainen työhyvinvointi kasvaisi. Kyselyyn vastanneet työntekijät arvostavat työhyvinvointia lisääviksi asioiksi lisäksi muun muassa parityöskentelyn ja lisäkoulutukset. Vastauksista tuli ilmi, että työhyvinvoinnin panostamiseen on työpaikalla jo ryhdytty ja parannuksia työntekijöiden työhyvinvointiin on tullut.

Kyselytutkimuksen toteutus oli osittain haasteellista, mutta vastauksia saatiin tutkimuksen onnistumisen kannalta tarvittava otanta ja onnistuimme saamaan käsityksen perhetyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilanteesta. Tutkimusta pystyisi esimerkiksi laajentamalla kyselyn lähettämisen jokaiselle yrityksen perhetyöntekijälle. Toisaalta kyselyn voisi toteuttaa myös henkilökohtaisena haastatteluna pienemmälle otannalle, joka voisi tarjota taas tarkempaa tietoa yksilön kokemasta työhyvinvoinnista. Haastatteleamalla yksilöitä tietoa voi kerätä yksityiskohtaisemmin ja henkilökohtainen haastattelu tarjoaa syvällisempää tietoa kuin esimerkiksi strukturoitu haastattelu. (Siekkinen 2010, 45.)

LÄHTEET

- Alasuutari, P. (2001). *Laadullinen tutkimus*. Jyväskylä: Vastapaino.
- Berg-Toroi, H. (2012). Lastensuojelun ja koulun yhteistyö. Teoksessa Strömberg-Jakka M. ja Karttunen, T. *Sosiaalityön haasteet*. Juva: Bookwell Oy.
- Hynninen, E. (2017). *Kyselytutkimus lastensuojelun työntekijöiden koke-masta henkisestä työhyvinvoinnista*. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutus-ohjelma. Metropolia ammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/126108/Hynninen_Erika.pdf?sequence=1
- Hämäläinen, J. & Niemelä, P. (2006). Jaksamisen edistäminen vaativissa so-siaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. Kuopio: Kopijyvä.
- Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M. & Virolainen, A. (2012). *Perheen parhaaksi – perhetyön arkea*. Porvoo: Bookwell Oy.
- Kaikkonen, M-L., Manka, M-L. & Nuutinen, S. (2007). *Hyvinvointia työyh-teisöön – Eväitä kehittämistyön avuksi*. Haettu 1.10.2017 osoitteesta
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>
- Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. (toim.). (2012). *Työyhteisön työnohjaus*. SanomaPro Oy: Helsinki.
- Kananen, R. (2010). *Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas*. Tampe-reen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print: Tampere
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609. Haettu 16.9.2017 osoitteesta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44. Haettu 15.9.2017 osoitteesta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007/334. Haettu 16.9.2017 osoitteesta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>
- Lastensuojelulaki. (2014). Haettu 21.08.2017 osoitteesta:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L7P36>

Manka, M-L. & Manka, M. (2016a). *Työhyvinvointi*. Liettua: BALTO print.

Manka, M-L & Manka, M. (2016b). *Työhyvinvointi*. Verkkojulkaisu. Helsinki: Talentum Media. Haettu 04.10.2018 osoitteesta <https://ezproxy.hamk.fi/login?url=https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/BAXBBXAUGGBJXAB>

Nissinen, L. (2007). *Auttamisen rajoilla. Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy*. Helsinki: EDITA.

Paunonen-Ilmonen, M. (2001). *Työnohjaus toiminnan laadunhallinnan varmistajana*. Tummavuoren kirjapaino Oy: Vantaa.

Rönkkö, L. & Rytönen, T. (2010). *Monisäikeinen perhetyö*. Helsinki: WSOYpro Oy.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. (2013). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Vantaa: Hansaprint Oy.

Siekinen, K. (2010). *Syvähaastattelu*. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. *Ikku-noita tutkimusmetodeihin 1*. Juva: WS Bookwell Oy.

Sosiaalihuoltolaki. (2014). Haettu 21.08.2017 osoitteesta: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki#L3P18>

Särkelä, A. (2001). *Välittäminen ammattina – näkökulmia sosiaaliseen auttamistyyöhön*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

THL, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2015). Haettu 20.08.2017 osoitteesta: <https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/sosiaalipalvelut/perhetyo>

THL, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. n.d. Haettu 31.08.2018 osoitteesta: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/>

Työsopimuslaki 2001/55. Haettu 15.9.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työterveyshuoltolaki 2001/1383. Haettu 16.9.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Työhyvinvointi ja työsuojelu. Työturvallisuuden perusteet*. Haettu 15.9.2017 osoitteesta https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet

Työturvallisuuslaki 2002/738. Haettu 15.9.2017 osoitteesta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Violainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand.

TYÖHYVINVOINTI KYSELY

Työhyvinvointi kysely

Hei! Olemme opiskelijoita Hämeen ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyöksemme tutkimusta yrityksenne perhetyöntekijöiden työhyvinvoinnista. Kysely on luottamuksellinen. Voitte täyttää lomakkeen täysin anonyymisti, nimeä ym. yksilöiviä tietoja ei tarvitse kirjoittaa lomakkeeseen. Luettehan kysymykset huolellisesti ja vastaattehan kaikkiin kysymyksiin! Huomioittehan myös, että kysely jatkuu toiselle sivulle. Voitte tarvittaessa jatkaa vastauksianne lomakkeen toiselle puolelle. Kiitos vastauksistanne ja avustanne opinnäytetyömme eteen!

1. **Minkälaisiksi koet tämänhetkisen työhyvinvointisi, ja mitä se sinulle merkitsee?**

Lue väittämät ja vastaa ympyröimällä sopivin vaihtoehto.

1 = täysin eri mieltä	2 = osittain eri mieltä	3 = ei samaa eikä eri mieltä
4 = osittain samaa mieltä	5 = täysin samaa mieltä	

2. Koen itseni hyvinvoivaksi ja huolehdin hyvinvoinnistani	1	2	3	4	5
3. Haluan kehittyä ja oppia uutta työssäni	1	2	3	4	5
4. Tiedän mitä ovat työskentelyorganisaationi arvot, toimintamallit ja tavoitteet.	1	2	3	4	5
5. Työympäristö tukee työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5
6. Koen esimieheni luotettavaksi.	1	2	3	4	5
7. Koen esimieheni innostavaksi.	1	2	3	4	5
8. Koen saavani esimieheltä riittävästi tukea	1	2	3	4	5
9. Työni haastavuus ja kuormittavuus on sopivaa	1	2	3	4	5
10. Minulla on mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta työssäni.	1	2	3	4	5
11. Koen työni merkittäväksi.	1	2	3	4	5

12. Koen työhön liittyvät vaikut- tamismahdollisuuteni riittäviksi.	1	2	3	4	5
13..Saan riittävästi työnohjausta.	1	2	3	4	5
14. Työpalkani on joustava.	1	2	3	4	5
15. Työni on liian kiireistä	1	2	3	4	5
16. Itsenäinen työvuorosuunnittelu on toimivaa.	1	2	3	4	5
17. Olen tyytyväinen palkkatasooni.	1	2	3	4	5
18. Työpalkallani on hyvä yhteishenki	1	2	3	4	5
19. Koen työni liian yksinäiseksi.	1	2	3	4	5

20. Mikä on parasta työssäsi, työpaikallasi tai työyhteisössäsi?

21. Sana on vapaa. Tähän voit kirjoittaa ajatuksiasi työyhteisönne työhyvinvoinnista tai
kehitysehdotukseksi.