

LASTENSUOJELULAITOKSEN TYÖHYVINVOINNIN KUNTOKARTOITUS

Tiivistelmä

Tekijä(t) Rautava, Emma	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 50 sivua + 6 liitesivua	Valmistumisaika Kevät 2019
Työn nimi Lastensuojelulaitoksen työhyvinvoinnin kuntokartoitus		
Tutkinto Sosionomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää toimeksiantajan eli erään länsisuomalaisen lastensuojelulaitoksen työhyvinvointia. Tarkoituksena oli työhyvinvoinnin edistäminen tietoa keräämällä, parannusehdotuksia esittämällä sekä keskustelun aikaan saamisella. Opinnäytetyö oli tutkimuksellinen, ja sen tutkimusote oli määrällinen ja kuvaileva. Työhyvinvointia tarkasteltiin erityisesti lastensuojelutyön erityispiirteiden, työn imun sekä voimavara- ja kuormitustekijöiden näkökulmasta.</p> <p>Aineisto kerättiin verkossa olevalla kyselylomakkeelta kaikilta laitoksen seitsemältä työntekijältä. Kysely koostui työpaikan työhyvinvoinnin ja oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksista sekä vapaavalintaisista kysymyksistä. Tulosten perusteella sekä työpaikan että työntekijöiden omaan työhyvinvointiin oli panostettu jo jonkin verran. Työn imua eli työhyvinvoinnin parasta mahdollista tilaa tuottavina voimavaratekijöinä vaikuttivat olevan erityisesti työyhteisö ja työkaverit, mutta myös kehittymishalu ja osaaminen sekä itseluottamus. Kuormitustekijöinä näyttäytyivät puolestaan erityisesti henkinen kuormittuminen ja riittämätön uni vapaa-ajalla. Työn hallintaan liittyvissä tekijöissä nähtiin jonkin verran parantamisen varaa. Johtaminen ja koettu esimiehen tuki puolestaan jakoivat huomattavasti työntekijöiden mielipiteitä. Osalla ne vaikuttivat toimivan voimavara- ja toisilla kuormitustekijöinä.</p> <p>Opinnäytetyön perusteella toimeksiantajan tulisi työhyvinvoinnin edistämisessä kiinnittää huomiota erityisesti henkisen kuormittumisen ehkäisemiseen ja sen aiheuttamisen haittojen vähentämiseen myötätuntopuutumisen välttämiseksi. Lisäksi työnantajan ja työntekijöiden tulisi kiinnittää huomiota vuorotyön haittojen vähentämiseen ja työn hallinnan lisäämiseen. Työyhteisön ja muiden voimavaratekijöiden merkitystä tulisi vaalia. Suositeltava keino työhyvinvoinnin edistämiseksi olisi työhyvinvointisuunnitelma, jonka toteutumista seurattaisiin järjestelmällisesti.</p>		
Asiasanat työhyvinvointi, lastensuojelu, sijaishuolto		

Abstract

Author(s) Rautava, Emma	Type of publication Bachelor's thesis	Published Spring 2019
	Number of pages 50 pages + 6 pages of appendices	
Title of publication A Survey of Work-Related Well-Being in a Child Welfare Institution		
Name of Degree Bachelor of Social Services		
Abstract <p>The Bachelor's thesis was commissioned by a child welfare institution situated in Western Finland. The aim was to examine the work-related well-being of their employees. The process aimed at increasing work-related well-being by collecting data, suggesting improvements and generating discussion on the topic. The thesis was research orientated, and the scientific approach was quantitative and descriptive. Work-related well-being was discussed mainly in the context of the special features of child welfare work, work engagement as well as resource and straining factors of the work.</p> <p>The data was collected through an internet questionnaire from all the seven workers of the child welfare institution. The questionnaire consisted of a survey which measured the work-related well-being from both personal and workplace perspectives. Also, some optional questions were included. Based on the results, there have already been some investments in the personal and work-related well-being. Especially the work community and co-workers appeared to be resource factors producing work engagement, which is the best possible state of work-related well-being. Also, desire to develop, know-how and self-confidence were considered resource factors. On the other hand, mental strain and insufficient sleep seemed to be the main straining factors. Also control over work could be improved. Leadership and the manager's support divided the opinions of the workers. Some seemed to regard them as resource factors and some as straining factors.</p> <p>Based on the results of the thesis, it is recommended for the client to pay more attention particularly to the prevention of mental strain to prevent compassion fatigue. In addition, the employer and employees should also pay attention to diminishing the disadvantages of the shift work and to increasing the employees' control over work. On the other hand, the significance of work community and other resource factors should be cherished. The next step in improving work-related well-being is to make a plan and follow its implementation systematically.</p>		
Keywords work-related well-being, child protection, foster care		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	KOhteena oleva lastensuojelulaitos.....	3
2.1	Lastensuojelulaitoksen ja nykytilanteen kuvaus.....	3
2.2	Johtajan näkemys työhyvinvoinnin tilanteesta.....	3
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	6
4	OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA	7
4.1	Lastensuojelutyö.....	7
4.1.1	Lastensuojelun lähtökohtia	7
4.1.2	Työ lastensuojelulaitoksessa	8
4.2	Työhyvinvointi.....	9
4.2.1	Työhyvinvoinnin tarkastelun lähtökohtia.....	9
4.2.2	Työn imu ja työuupumus.....	11
4.2.3	Työn voimavara- ja kuormitustekijät.....	12
4.2.4	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	14
4.3	Työhyvinvointi lastensuojelutyössä	15
4.3.1	Näkökulmia lastensuojelutyön työhyvinvointiin.....	15
4.3.2	Myötätuntouupuminen	16
4.3.3	Vuorotyö	18
5	AINEISTO JA MENETELMÄT.....	19
6	TULOKSET.....	22
6.1	Työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoitus.....	22
6.2	Oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus.....	27
6.3	Vapaavalintaiset kysymykset	33
7	POHDINTA.....	34
7.1	Johtopäätökset	34
7.2	Eettisyys ja luotettavuus	42
7.3	Jatkotutkimusaiheet	44
	LÄHTEET	46
	LIITTEET	51

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnista puhutaan usein organisaatioiden tehokkuuden ja taloudellisen tuottavuuden tavoittelun välineenä. Tämä on olennainen näkökulma organisaatioiden menestyksen kannalta. Työhyvinvoinnista huolehtiminen tulisi kuitenkin ensisijaisesti nähdä taloudellisen tuloksen tekemiselle rinnakkaisena, itsenäisenä tavoitteena, eikä sen seurauksena tai ehtona. (Mamia 2009, 20.) Työhyvinvoinnilla on myös yhteiskunnallista merkitystä, sillä työelämä on jatkuvassa muutoksessa sekä nyt että etenkin tulevaisuudessa. Työurat tulevat jatkossa pitenemään, sillä pääsääntöisesti väestön terveys ja työkyky ovat koko ajan parantuneet. Kuitenkin samanaikaisesti mielenterveydellisistä syistä johtuvat sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet ovat jatkuvasti lisääntyneet, ja ongelmia tulisi tunnistaa entistä tarkemmin. Työssäkäyvät ovat kuitenkin keskimäärin terveempiä kuin työelämän ulkopuolella olevat, ja työ antaa elämälle sisältöä sekä vahvistaa itsetuntoa. (Virtanen & Sinokki 2014, 30–31.)

Sosiaali- ja terveysministeriön suomalaista työhyvinvointitutkimusta käsittelevässä selvityksessä havaittiin, että työhyvinvointia koskeva tutkimustieto ei leviä työpaikoille kovinkaan laajasti, tutkimuksesta nousee esiin melko vähän konkreettisia työhyvinvoinnin parantamiseen liittyviä keinoja, eikä erilaisten keinojen vaikuttavuutta ole paljoakaan tutkittu (Mäkiniemi ym. 2014, 38–39). Työhyvinvoinnista olemassa oleva laaja tietovaranto ei siis jalkaudu työpaikkojen arkeen, vaikka työhyvinvoinnista huolehtiminen on sekä subjektiivisesti että objektiivisesti tarkasteltuna tärkeää. Tietyille työpaikoille kohdenneet kehittämissuunnitelmat voisivatkin tuoda tilanteeseen jonkinasteista helpotusta.

Sosiaalialan ammattijärjestö Talentian mukaan sosiaalialalle on leimallista työn psykososiaalinen kuormitus, suuri työmäärä ja väkivallan uhka (Talentia 2018). Yksi sosiaali- ja terveysalan perustehtävistä on olla vuorovaikutuksessa pahan olon kanssa, todistaa inhimillisiä tragedioita ja auttaa niihin joutuneita ihmisiä. Tämä voi vaikuttaa työntekijään myönteisesti, ja se voi saada aikaan kokemuksen työn merkittävydestä ja palkitsevuudesta sekä tarjota mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen. Se voi kuitenkin usein myös aiheuttaa stressiä ja myötätuntouupumusta, kasata paineita työntekijän mielelle sekä aiheuttaa turhautumista ja pessimismia. (Nissinen 2012, 13.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen voikin sosiaalialalla olla haastavampaa kuin muilla aloilla, mutta taatusti sitäkin tärkeämpää. Lastensuojelutyössä työntekijä joutuu usein kasvokkain lasten pahoinvoinnin ja kaltoinkohtelun kanssa, mikä voi olla työntekijälle erityisen uuvuttavaa ja työhyvinvointia kuormittavaa. Työntekijöiden hyvin- tai pahoinvointi työssä heijastuu myös lapsiin, joten lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointiin panostaminen

on myös sijoitettujen lasten kasvuolojen parantamista ja heistä huolehtimista (Reinikainen 2012, 2).

Tarkastelen tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia eräässä länsisuomalaisessa yksityisessä lastensuojelulaitoksessa. En mainitse laitoksen nimeä tai paikkakuntaa työntekijöiden yksityisyyden suojaamiseksi. Olen ollut kyseisessä laitoksessa opintoihini kuuluvassa harjoittelussa vuonna 2016 sekä kesätoissa kesällä 2017, joten minulla on myös omakohtaista kokemusta tässä työpaikassa työskentelystä. Olen jo ennen opinnäytetyöprosessia aikaisempien opintojeni sekä oman työkokemukseni myötä ollut kiinnostunut työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Kun esitin yksikön johtajalle olevani kiinnostunut tarkastelemaan opinnäytetyön muodossa työhyvinvointia kyseisessä lastensuojelulaitoksessa, näytti hän innokkaasti heti projektilleni vihreää valoa. Käytännön kehittämistoimille nähtiin yksikössä tarvetta. Siellä kaivattiin perusteellisempaa paneutumista työhyvinvoinnin tilaan, sillä johtaja oli havainnut työntekijöiden keskuudessa esimerkiksi väsymystä. Yksikössä oli juuri tapahtunut organisaatiomuutos, mikä voi myös entisestään luoda haasteita työhyvinvoinnille. Tässä opinnäytetyössä yhdistyvätkin oma kiinnostukseni työhyvinvointia ja sen kehittämistä kohtaan, sekä käytännön tarve selvittää ja kehittää kohteena olevan lastensuojelulaitoksen työhyvinvointia.

2 KOHTEENA OLEVA LASTENSUOJELULAITOS

2.1 Lastensuojelulaitoksen ja nykytilanteen kuvaus

Opinnäytetyöni kohteena on Länsi-Suomessa sijaitseva yksityisomisteinen lastensuojelulaitos. Yksikkö on keskittynyt erityisesti lapsiin, joilla on vakavia puutteita varhaisessa vuorovaikutuksessa ja kiintymyssuhteissa. Lisäksi se on erikoistunut sisarusseitoitusten hoitamiseen sekä pienten lasten psyykkisiin ja neurologisiin häiriöihin. (Lastensuojelulaitoksen verkkosivut 2018.) Laitos on seitsemänpaikkainen lastensuojelun sijaishuollon perusyksikkö, jossa asiakkaana olevat lapset olivat syyskuussa 2017 aineistonkeruun aikaan 9–17-vuotiaita huostaan otettuja, avohuollon tukitoimin tai kiireellisesti sijoitettuja lapsia. Lapsista suurin osa kävi normaaliin tapaan koulua laitoksen ulkopuolella. Yksi lapsi kävi koulua ohjaajan kanssa. Yhden laitoksen entisen, muualla asuvan 18 vuotta täyttäneen nuoren osalta laitos vastasi tämän jälkihuollosta.

Lastensuojelulaitos on aiemmin ollut samaa yritystä toisen samassa maakunnassa sijaitsevan lastensuojeluyksikön kanssa. Tämän yrityksen toiminta on siirtynyt aikoinaan valtakunnalliselle lastensuojelu- ja mielenterveyspalveluja tuottavalle yritykselle, jolla oli useita yksiköitä eri puolilla Suomea. Vuoden 2016 toukokuussa tämän yrityksen toiminta siirtyi puolestaan yrityskaupan myötä erään sosiaali- ja terveyspalveluita tuottavan konsernin lastensuojelupalveluja tuottavalle tytäryhtiölle. Muutos on näkynyt organisaatiossa vähitellen, ja yksikön johtaja piti sen hetkistä tilannetta sekavana. Hän kuitenkin totesi, että muutos ei ole näkynyt kovin paljon henkilöstön arjessa muuten kuin tietojärjestelmien muutoksena. Johtajan mukaan henkilöstö on ottanut muutoksen vastaan myönteisesti. Lastensuojelulaitoksen perustyö ei ole muuttunut organisaatiomuutoksen myötä. Johtajalle muutos on hänen mukaansa ollut sen sijaan kuormittavampi, sillä hän kokee, että esimerkiksi uusien tietojärjestelmien käyttöönotto on ollut perustyöltä aikaa vievää. (Yksikön johtaja 2017.)

Toukokuussa 2017 haastattelin opintoihin liittyen opinnäytetyön olevan lastensuojelulaitoksen yksikönjohtajaa työhyvinvointiin liittyen. Haastattelu toimi samalla esihaastatteluna opinnäytetyölleni. Käytän sitä apuna kuvaamaan yksikön työhyvinvoinnin lähtötilannetta, sekä vertailupohjana aineiston analyysivaiheessa. Toteutin haastattelun käyttämällä Marja-Liisa Mankan (2007, 92–94) esittelemää työhyvinvointisuunnitelman runkoa.

2.2 Johtajan näkemys työhyvinvoinnin tilanteesta

Työn ja työolojen osalta lastensuojelulaitoksen johtaja kertoo, että organisaatiolla on tehtynä riskisuunnitelma ja riskikartoitus, jotka käydään läpi vuosittain. Työpaikalla teräaseet

pidetään lukkojen takana, ja työntekijöiden tulisi aina muistaa toimia niin, että varmistetaan oma selusta. Joitakin riskejä aiheuttavia asioita on välttämättä olemassa, kuten yksintyöskentely usein päiväsaikaan sekä yöaikaan. Johtaja pyrkii muistuttamaan säännöllisin väliajoin turvallisuusriskeistä, esimerkiksi juuri teräaseiden käsittelystä. (Yksikön johtaja 2017.)

Ergonomia on huomioitu niin, että laitoksen toimistoon on ostettu paremman ergonomian vuoksi säädettävä työpöytä ja hyvä työtuoli. Tietokoneella tehtävä työ on kuitenkin lastensuojelulaitoksen arjessa pienemmässä roolissa kuin muu työ, ja työtä tehdään vaihtelevissa asennoissa. Työvälineet eivät ole sellaisia, että ne aiheuttaisivat terveysriskejä. Tartuntatautiriski on huomioitu niin, että vakituiset työntekijät ovat saaneet hepatiittirokotukset. Työntekijöiltä edellytetään hygieniapassia eli testattua hygieniosaamista. (Yksikön johtaja 2017.)

Työyhteisön ja organisaation osalta sen arvot ja rakenne mahdollistavat johtajan mukaan joustavan toiminnan. Työntekijöillä on mahdollisuus tiettyjen rajojen puitteissa vaikuttaa työnsä sisältöön. Johtaja kertoo myös pyrkivänsä toimimaan niin, että avoimuus ja luottamus työpaikalla ovat mahdollisia, sekä luomaan niitä vahvistavaa ilmapiiriä työyhteisöön. Avoimuus ja luottamus syntyvät hänen mukaansa työpaikan arjessa. Organisaatiotasolla johtaminen on johtajan mukaan oikeudenmukaista, ja työstä pyritään antamaan palautetta. Hyvästä työstä palkitaan positiivisella palautteella. Johtaja ei ole saanut palautetta, että johtaminen olisi epäoikeudenmukaista, mutta on saanut palautetta siitä, että hän itse antaa vain kielteistä palautetta. Omasta mielestään hän on antanut sekä positiivista että korjaavaa palautetta, mutta kertoo kiinnittävänsä nykyään erityistä huomiota juuri myönteisen palautteen antamiseen. (Yksikön johtaja 2017.)

Ammatilliseen osaamisen liittyen työn tavoitteiden pitäisi johtajan mukaan olla jokaisen työntekijän tiedossa. Johtajan mukaan yksikön ammatillisen osaamisen taso on erinomainen. Siirtyminen osaksi suurempaa organisaatiota on mahdollistanut aiempaa paremmat koulutusmahdollisuudet, mitä esimies pitää erittäin hyvänä asiana. Kehityskeskusteluja käydään vuosittain, ja tavoitteiden toteutumista seurataan. Kyseisenä vuonna yksikössä oli kokeiltu ryhmäkehityskeskustelua, mutta yksikön työntekijät eivät olleet olleet tyytyväisiä tähän. Tulevaisuudessa suositaan yksilökehityskeskusteluja. (Yksikön johtaja 2017.)

Työ lastensuojelulaitoksessa on johtajan mukaan haastavaa ja monipuolista. Työtehtävät ovat vaihtelevia. Työmenetelmät ovat yhteisesti sovittuja, ja henkilökuntapalavereja pidetään säännöllisesti kerran kuukaudessa kesäaikaa lukuun ottamatta. Henkilökuntapalaverissa keskustellaan työnteon sujuvuudesta arjessa, työssä havaituista toimimattomista käytännöistä, siinä ilmenneistä haasteista ja kullekin asiakkaalle parhaiten sopivista

menetelmistä ja käytännöistä, sekä suunnitellaan yhdessä yksikön tulevaa toimintaa. (Yksikön johtaja 2017.)

Terveyden ja voimavarojen osalta johtajan mukaan työ ei ole fyysisesti erityisen kuormittavaa. Työnantaja tarjoaa työntekijöilleen kortin, johon ladataan rahaa palvelusvuosien mukaan käytettäväksi työkykyä ylläpitävään toimintaan vapaa-ajalla. Lastensuojelulaitostyön kuormittavuus onkin johtajan mukaan ensisijaisesti psyykkistä. Työntekijät osallistuvat työnohjaukseen kerran kuukaudessa. Organisaatiossa toteutetaan vuosittain myös työhyvinvointikysely, jossa on havaittu yksikön työntekijöiden olevan väsyneitä. Jos tilanne äityisi väsymyksen kannalta erittäin huonoksi, apukeinona tähän voisi johtajan mukaan olla lyhennetty työaika, koska työn sisältöä ja työtehtäviä ei pienessä yksikössä ole mahdollista räätälöidä. Johtaja nostaa työyksikön hyvinvoinnin ongelmaksi työntekijöiden väsymyksen, johon puuttumiseen tarvittaisiin uudenlaisia keinoja. Jos työntekijällä on paljon sairauspoissaoloja, käynnistetään kolmikantaneuvottelu työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon kesken. Esimiehen vastuu on huolehtia työntekijöiden psyykkisestä jaksamisesta. Työvuorot suunnitellaan johtajan mukaan niin, että työ, vapaa-aika ja lepo olisivat tasapainossa. Työvuorotoiveet pyritään aina toteuttamaan. (Yksikön johtaja 2017.)

Työpaikalla on johtajan mukaan hyvä ilmapiiri. Joskus joku työntekijöistä on ilmaissut huolensa epäasiallisesta kohtelusta toisen työntekijän taholta, jolloin esimies on keskustellut kummankin osapuolen kanssa. Tilanteet ovat tähän asti aina hoituneet keskustelulla. Johtaja kertoo varmistaneensa tilanteen huolensa ilmaisseelta työntekijältä jonkin ajan kuluessa. Hän kertoo, että pienessä yksikössä on työilmapiirin kannalta sekä hyviä että huonoja puolia. Työntekijät tuntevat toisensa hyvin, mutta jos jotkut eivät tulisi toimeen keskenään, on vuoroja mahdotonta järjestellä niin, etteivät nämä henkilöt olisi töissä samaan aikaan. Työyksikön yhteinen virkistyspäivä järjestetään noin kerran vuodessa, lisäksi yhdessä vietetään pikkujouluja. (Yksikön johtaja 2017.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on edistää sen kohteena olevan lastensuojelulaitoksen työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyössäni yhdistyvät oma kiinnostukseni työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä konkreettinen tarve opinnäytetyön kohteena olevalla työpaikalla selvittää, mikä työhyvinvoinnissa kiikastaa ja mitä työhyvinvoinnin parantamiseksi tässä työpaikassa voitaisiin tehdä. Opinnäytetyön tarkoitusta edistetään kahta kautta. Yhtäältä saadaan konkreettista tietoa työhyvinvoinnin tilasta ja voidaan esittää parannusehdotuksia. Toisaalta suuntaamalla huomiota työhyvinvointiin opinnäytetyön myötä voidaan työpaikalla saada aikaan myös keskustelua työhyvinvoinnista. Tämä voi herättää kunkin työntekijän henkilökohtaisesti tarkastelemaan omaa työhyvinvointiaan sekä toimimaan sen parantamiseksi.

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa kohteena olevan lastensuojelulaitoksen työntekijöiden työhyvinvointia kyselyn avulla sekä löytää erityisiä kehittämiskohteita työhyvinvoinnin edistämiseksi. Opinnäytetyössä tarkastelen sekä työntekijöiden henkilökohtaista hyvinvointia että työhyvinvointia koko yksikön tasolla. Opinnäytetyössäni haluan saada käsityksen siitä, miten työntekijät näkevät niin oman työhyvinvointinsa kuin organisaationkin hyvinvoinnin tilan ja missä löytyisi kehitettävää niin työntekijöillä kuin organisaatiolla. Tämän tarkastelun perusteella esitän, mikä työhyvinvoinnin osalta on tässä organisaatiossa hyvin ja missä asioissa olisi vielä tekemistä työhyvinvoinnin edistämiseksi.

4 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA

4.1 Lastensuojelutyö

4.1.1 Lastensuojelun lähtökohtia

Lastensuojelulaitoksen toiminta on osa laajempaa lastensuojelun prosessia, jota säätelee lastensuojelulaki (417/2007). Laissa säädetään muu muassa lastensuojelun keskeisistä periaatteista, lastensuojelun järjestämisestä, lapsen osallisuudesta, lastensuojeluasiakkuuden alkamisesta, menettelysäännöksistä ja avohuollosta sekä lapsen kiireellisestä sijoituksesta, huostaanotosta ja sijaishuollosta. Lastensuojelulaitoksen toiminta kuuluu sijaishuollon alaan, jolla tarkoitetaan huostaanotetun tai kiireellisesti sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella (Lastensuojelulaki 417/2007 49§).

Lastensuojelulakiin kirjattujen lastensuojelutyön keskeisten periaatteiden lisäksi lastensuojelutyötä ohjaavat muutkin eettiset periaatteet, kuten lastensuojelun laatusuosituksen viisi periaatetta. Ne ovat asiakkaiden ihmisarvo ja perusoikeudet, lapsen etu, vuorovaikutus, ammattihenkilöstön työn laatu sekä vastuulliset päätökset ja toimintakulttuuri. (Lastensuojelun laatusuositus 2014, 12–16.) Lastensuojelulain lisäksi lastensuojelulaitoksessa toimintaa säätelevät muun muassa sosiaalihuoltolaki (1301/2014), laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) sekä laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015).

Vuonna 2016 kodin ulkopuolelle oli sijoitettuna kaiken kaikkiaan 17 330 lasta. Näistä huostaanotettuna oli suurin osa, eli hieman yli 60 prosenttia koko määrästä. Kiireellisesti sijoitettuna oli noin kolme ja puoli tuhatta lasta. Kiireellinen sijoitus ei aina johda huostaanottoon, mutta sama lapsi saattaa olla osa sekä vuoden aikana kiireellisesti sijoitettujen että huostassa olleiden lukumääriä. Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten määrä on ollut tasaisesti kasvussa 1990-luvun lopulta alkaen, mutta vuonna 2014 kasvu on kääntynyt hienoiseen laskuun sekä huostaanotettujen että kiireellisesti sijoitettujen lasten osalta. Huostassa olleiden lasten osuus koko maan 0–17 vuotiaista oli vuonna 2016 yksi prosentti, ja kiireellisesti sijoitettujen osuus 0,3 prosenttia. (Lastensuojelu 2016, 3.)

Vuoden 2016 lopussa lastensuojelulaitoksissa oli huostassa olevista lapsista neljäsosa, perhehoidossa lähes puolet, ammatillisissa perhekodeissa 14 prosenttia ja muualla viisi prosenttia. Sijoitus laitoksiin on perhehoidon jälkeen edelleen toiseksi suosituin vaihtoehto. Laitoshoidon osuus korostuu, kun mukaan lasketaan myös kiireellisesti sijoitettujen lasten sijoituspaikat, jolloin laitoshoidon osuus kaikista sijoituksista oli vuonna 2016 reilut 34 prosenttia. (Lastensuojelu 2016, 6; 8).

Lasten osalta kodin ulkopuolelle sijoittamisen taustalla Heinon ja kumppaneiden (2016, 7) tutkimuksessa nähdään erityisesti lapsuuteen ja nuoruuteen liittyvän identiteetin rakentamisen tekijöitä sekä vaikeuksia toverisuhteissa. Lapsilla on myös aikuisten kanssa paljon ristiriitoja, jotka liittyvät esimerkiksi lasten asemaan uusperheissä. Suurin yksittäinen taustatekijä liittyy kuitenkin koulunkäynnin vaikeuksiin. Psykkinen oireilu ja alkoholin sekä huumeiden käyttö esiintyvät usein myös sijoitusten taustalla. Lähes kaikki lapset ovat ennen sijoitusta kodin ulkopuolelle saaneet jotain yhteiskunnan palvelua, joista tavallisimmat ovat olleet tuki koulun ja oppilashuollon kautta sekä kotiin tuotu perhetyö.

Sijoitettujen lasten vanhemmilla puolestaan taloudelliset ja terveydelliset vaikeudet ovat Heinon ja muiden (2016, 6–7) mukaan yleisiä. Lisäksi vanhemmat ovat usein hyvin uupuneita. Perheen huonon tilanteen taustalla voi olla avuttomuutta, osaamattomuutta, sopimatonta kasvatustyyliä ja perheen sisäisiä ristiriitoja, mutta myös perheväkivaltaa tai sen uhkaa. Vanhemmilla esiintyy myös mielenterveyden ongelmia ja päihteiden käyttöä. Sijoitukseen ovat tutkimuksen mukaan saattaneet johtaa myös epäonnistuminen vanhempien toiminnan ohjauksessa sekä lapselle haitalliset huoltajuus- ja asumisriidat.

4.1.2 Työ lastensuojelulaitoksessa

Laakso (2009, 6) on väitöskirjassaan jäsentänyt lastenkodeissa tehtävää työtä neljän ulottuvuuden kautta, joita ovat arkinen huolenpito, lasten kanssa tehtävä työ, vanhempien kanssa tehtävä työ sekä hankalat aiheet. Arkinen huolenpito kuvaa lastenkotityötä kasvatuksellisten ja hoidollisten tavoitteiden rinnalla tapahtuvana arjen pyörittämisenä, konkreettisenä lapsista huolehtimisena, lasten ja heidän asioidensa hoitamisena sekä lasten kanssa olemisena. Lasten kanssa tehtävällä työllä Laakso kuvaa työn yhteisöllistä luonnetta, sillä paikalla on usein useampia lapsia ja vuorossa useampi aikuinen. Lastenkotityön olennainen osa on myös vanhempien kanssa tehtävä työ, jonka painotukset Laakso on jakanut käytännölliseen kasvatuskumppanuuteen, vanhemmuuden kontrollointiin ja vanhemmaksi houkutteluun. Lisäksi lastenkotityössä ovat läsnä hankalat aiheet, jotka liittyvät Laakson mukaan loukatun lapsuuden läsnäoloon, lastenkotityön ammatillisuuden heikkoon määriteltävyyteen sekä työn yllätyksellisyyteen.

Fredrikssonin (2015, 48–49) tutkimuksen mukaan lastenkotityö sisältää monia erityispiirteitä. Näitä ovat etenkin monipuolisuus ja kodinomainen luonne. Työllä koetaan myös voivan vaikuttaa ihmisten elämään. Työntekijät arvostavat työssään sitä, että saavat elää lasten rinnalla usein monia vuosia, ja työ voi näin olla pitkäjänteistä. Pitkät asiakassuhteet voivat olla antoisia, mutta myös henkisesti kuluttavia, mikäli työntekijän ja lapsen välinen vuorovaikutus ei onnistu. Lastenkodeissa tehtävä työ vaatii Fredrikssonin mukaan työntekijältä joustavuutta, muutoksensietokykyä ja kykyä hallita samanaikaisesti monia asioita.

Fredriksson (2016, 49–51) toteaa, että lapsen mukana asiakassuhteeseen tulee aina useampia ihmisiä, kuten vanhempia ja muita sukulaisia sekä ystäviä, jotka tuovat työhön oman lisänsä. Lastenkotityön keskiössä ovat kuitenkin lapset. Lasten kanssa työskennellessä työntekijän vastuu on suuri. Itsestä annetaan työhön usein paljon, ja työntekijä edustaa lapselle aikuisen mallia. Haastavaa, mutta tarpeellista oman jaksamisen kannalta on vetää rajat oman henkilökohtaisen minän ja työminän väliin. Lastenkotityö voi näyttäytyä usein ulkopuoliselle leppoisalta oleilulta, vaikka lastenkodin sisällä tehdään runsaasti työtä henkisesti pahoinvoivien ja jopa sairaiden lasten kanssa. Lastenkotityön yhtenä erityisenä piirteenä Fredrikssonin tutkimuksessa näyttäytyy myös työryhmätyöskentely. Ongelmien kanssa ei tarvitse olla yksin, vaan niistä voidaan keskustella muiden työntekijöiden kanssa. Lastenkotityötä määrittävät myös kolmivuorotyö, kodinhoidolliset tehtävät sekä liikkuvuus, kun lapsia kuljetetaan esimerkiksi harrastuksiin. Kuitenkin ainutlaatuista lastenkotityöstä tekee Fredrikssonin mukaan sen yllätyksellisyys.

Salmisen (2005, 112–113; 117) mukaan sijaishuollossa tehtävä työ on hoivaa, kasvatusta ja huolenpitoa. Se on ihmissuhdetyötä, jossa on pelkistetyimmillään kyse aikuisen ja lapsen kohtaamisesta. Kahden ihmisen välisellä vuorovaikutuksella on aina ainutlaatuinen luonne. Työntekijä kohtaa lapsen sekä koulutuksen tuomalla asiantuntemuksella että omalla persoonallaan ja elämäkokemuksellaan. Työntekijän psyykkisellä hyvinvoinnilla onkin suuri merkitys siinä, miten hän pystyy toimimaan vaativissakin vuorovaikutustilanteissa. Persoonaa, kokemukset ja koulutus antavat työntekijälle valmiudet kohtaamistilanteisiin. Jokainen kohtaaminen on aina uusi ja ainutkertainen, koska siinä vaihtuvat sekä ihmiset että kontekstit. Vuorovaikutustyössä oman persoonan käyttö työn tekemisen välineenä painottaakin Salmisen mukaan työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin merkitystä sijaishuollossa.

4.2 Työhyvinvointi

4.2.1 Työhyvinvoinnin tarkastelun lähtökohtia

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijöiden hyvinvointia (Mamia 2009, 23). Toistaiseksi työhyvinvoinnille ei ole olemassa yleisesti hyväksyttyä ja tieteellisesti todennettua määritelmää. Erilaiset käytössä olevat määritelmät ovat usein lähellä työpaikkojen arkea, ja ovat monesti käyttökelpoisia työhyvinvoinnin kehittämisessä käytännön työelämässä. (Ilmarinen & Vainio 2012, 4.) Suomalainen työhyvinvoinnin käsite on maailmanlaajuisesti tarkasteltuna erityinen. Useimmiten maailmalla käsite liitetään työkykyyn ja työterveyteen, mutta Suomessa työhyvinvoinnin ajatellaan pitävän sisällään myös työn sujumisen arjessa. Tämä laajentaa työhyvinvoinnin käsitteen kattavuutta. Työhyvinvointiin liittyvät näin ollen

organisaatioiden toimintatavat, johtaminen, ilmapiiri, työ ja työntekijä itse. Työhyvinvoinnin kehittämisessä voidaan tarvita virkistyspäiviä, mutta olennaista työhyvinvoinnin kannalta on jokapäiväisen työn sujuminen. (Manka & Manka 2016, 75.)

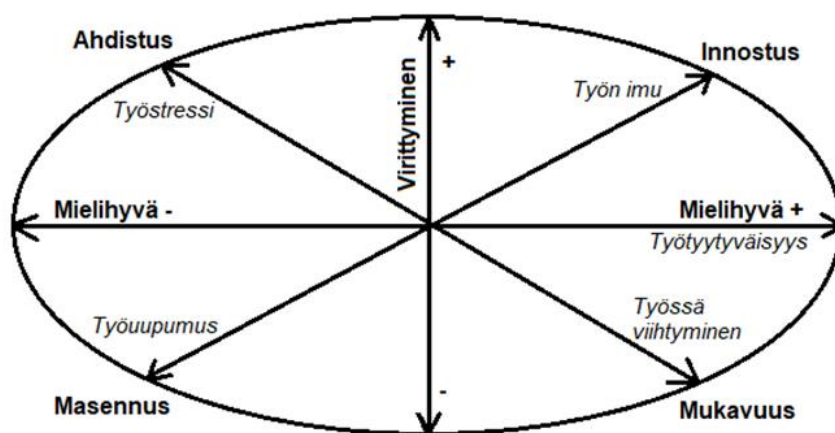
Työhyvinvointiin on alettu kiinnittää huomioita työpaikoilla, sillä on huomattu, että henkilöstön hyvinvointi on sekä työntekijöiden, työpaikan että koko yhteiskunnan etu. Sekä työnantajat että työntekijät ovat alkaneet panostaa työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 9.) Työhyvinvoinnin tutkimiseen ja sen kehitykseen seuraamiseen on kehitelty erilaisia työkaluja ja mittareita. Olennaista kuitenkin on, että näitä välineitä käytettäisiin ja työhyvinvointia seurattaisiin systemaattisesti. (Pyöriä 2012, 21.)

Koska työ on olennainen osa ihmisen elämää, se on myös keskeinen hyvinvoinnin tekijä. Työ mahdollistaa toimeentulon, rytmittää elämää sekä tuo mukanaan sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Yksityiselämään puolestaan liittyvät muun muassa ihmissuhteet, taloudelliset tilanteet ja elämäntapa. Yksityiselämä ja työelämä heijastuvat toisiinsa, ja näin ollen työhyvinvointia on vaikea erottaa muusta hyvinvoinnista. Hyvinvointi on henkilökohtainen kokemus, johon vaikuttavat persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttäminen, henkilökohtaiset arvot, tavoitteellinen toiminta ja jokapäiväiset valinnat. Työelämään osallistuvien ihmisten hyvinvointiin liittyy tiiviisti myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. (Rauramo 2012, 10.) Työhyvinvointi käsitteenä erottaakin helposti palkkatyön muusta elämästä, vaikka työ ei olekaan sen irrallinen osa. Työntekijä voi tuoda työpaikalle kodin murheet tai kantaa työpaineiden taakan kotiin. Työhyvinvointia voikin olla vaikea erottaa muusta hyvinvoinnista, ja se onkin paras käsittää kokonaisvaltaisesti työntekijöiden hyvinvoinniksi tai hyvinvoinniksi työssä. (Mamia 2009, 23–24.)

Työhyvinvoinnin perusta on ihmisen työkyvyssä, jolla tarkoitetaan ihmisen voimavarojen ja työn välistä suhdetta. Työkykyyn sisältyvät terveys ja toimintakyky, osaaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio. Työ ja työntekijät voimavarat ovat jatkuvassa muutoksessa keskenään, mutta tavoitteena on, että ne olisivat tasapainossa. Yksilön työkykyyn heijastuvat myös työntekijän perhe ja lähiyhteisö, jotka vaikuttavat tasapainoon työssä joko heikentäen tai vahvistaen sitä. Lisäksi työkyky syntyy toimintaympäristössä, jossa näkyvät globalisaatio, teknologian kehitys, talouden taantumat, osaamisvaatimusten muutokset ja työurien epävakautuminen. Kaiken takana vaikuttaa yhteiskunta, jonka poliittisten päättäjien toiminta ja linjaukset määrittävät yksilöiden ja organisaatioiden arkea ja toimintaa. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5–6.)

4.2.2 Työn imu ja työuupumus

Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kokemusta voidaan jaotella työhön liittyvän virittyneisyyden sekä mielihyvän mukaan (kuvio 1). Kuvio on ellipsin muotoinen, koska mielihyvän akselilla on työhyvinvoinnin selittäjänä suurempi painoarvo kuin virittyneisyydellä (Luomala, Manka & Nuutinen 2008, 13). Työuupumuksesta kertovat vähäinen mielihyvä ja alhainen virittyneisyys. Vähäinen mielihyvä ja korkea virittyminen kuvaavat puolestaan työstressin tilaa. Alhainen virittyneisyys ja korkea mielihyvä kertovat työssä viihtymisestä, mutta alhaisesta vireydestä ja vähäisestä aktiivisuudesta. Sen sijaan korkea mielihyvä ja runsas virittyminen luonnehtivat innostusta ja työn imun tilaa. (Hakanen 2007, 27–28).



Kuvio 1. Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet (mukailtu Hakanen 2007, 28).

Työhyvinvoinnin voidaan nähdä ilmenevän työn imuna ja työpahoinvoinnin työuupumuksena. Työn imu on myönteinen ja suhteellisen pysyvä tila, johon kuuluvat tarmokkuus omistautuminen, ja uppoutuminen. Tarmokkuutta kuvaavat energisyys ja sinnikkyys työssä sekä jaksaminen ja periksiantamattomuus. Työn kokeminen merkitykselliseksi ja haasteelliseksi sekä innostus ja ylpeys omasta työstä ovat puolestaan omistautumista. Uppoutuneisuutta ovat syvä paneutuminen työhön ja ilon kokeminen tästä sekä ajan kulumisen ja muun ulkopuolisen unohtaminen. (Mamia 2009, 27–28; Hakanen 2011, 38–39.)

Työn imulla on myönteisiä seurauksia sekä työntekijälle, hänen perheelleen ja muulle elämälle, että organisaatiolle, jossa hän on työssä. Työn imun vaikutukset kestävät usein myös pitkien aikojen päähän. Työn imu kuvaa parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa, ja se näkyy myönteisenä ja energisenä toimintana työssä. Kokemuksella työn imusta on yhteys sekä työntekijän terveyteen ja onnellisuuteen, että hyvään työsuoritukseen ja organisaatioiden taloudelliseen menestykseen. Työn imua kokevat henkilöt ovat muita terveempiä ja työkykyisempiä. Työn imuun liittyy yleensä myös myönteisiä tunteita, kuten

innostusta, ylpeyttä ja iloa. Nämä tunteet vahvistavat yksilön fyysisiä, psyykkisiä ja yksilöllisiä voimavaroja ja taitoja, jolloin työtä tehdään entistä laadukkaammin. Työn imu myös tarttuu työntekijältä toiselle. (Hakanen 2011, 41–42.)

Työn imun vastakohtana on työuupumus (Mamia 2009, 27; Hakanen 2007, 28). Sen nähdään kehittyvän pitkällisen stressin seurauksena, kun työntekijät voimavarat ehtyvät. Työuupumus on suhteellisen pitkäaikainen tila, ja näin erotettavissa hetkellisestä ja ohimenevästä työstressistä. Työuupumus koostuu uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynistymisestä sekä ammatillisen itsetunnon laskusta. Työuupumuksen ytimessä on väsymys, joka on usein sen näkyvä oire. Väsymys on tällöin yleinen tila, joka näkyy kaikissa tilanteissa, ja siihen liittyvät kiinteästi myös edellä mainitut kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon lasku. Kyynistyminen ilmenee työntekijän kielteisenä tai välinpitämättömänä suhtautumisena työhön, työstä etäännyttämisestä ja sen mielekkyyden ja merkityksen kyseenalaistamisena. Ammatillisen itsetunnon aleneminen puolestaan näkyy taipumuksena arvioida kielteisesti omaa suoriutumista työssä, kokemuksena omien tietojen ja taitojen heikentymisestä sekä alentuneena työtehona. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 107.)

Työn imun ja työuupumuksen välille sijoittuvat Mäkikankaan ja Hakasen (2017, 108–111) mukaan myös työstressi tai työholismi sekä työssä tylsistyminen. Työstressiä ja työholismia kuvaavat tiedollinen ja käyttäytymiseen liittyvä ulottuvuus, jossa tiedollista puolta kuvaa työn tekemisen ja ajattelun pakko ja käyttäytymistä ylenpalttinen työskentely. Työssä tylsistymisen tai leipiintymisen voidaan nähdä sijaitsevan työstressin ja työuupumuksen välillä, mielihyvääkselin negatiivisessa päässä (kuvio 1). Siihen liittyvät merkityksettömyyden tunne sekä alhainen vireystila, mutta se on lievempää ja usein lyhytkestoisempaa kuin työuupumus. Tylsistymistä kuvaa usein voimakas tyytymättömyys työhön. Työ ei tunnu mielekkäältä, eikä se tarjoa haasteita tai mielenkiintoa herättäviä tehtäviä.

4.2.3 Työn voimavara- ja kuormitustekijät

Työn imun kautta työhyvinvointia on mahdollista tarkastella monipuolisesti sekä hyvinvointina että pahoinvoinnin puuttumisena. (Hakanen 2007, 28.) Työhyvinvointiin vaikuttavat työn vaatimukset ja voimavarat. Kaikki työhön liittyvät piirteet ja tilanteet voidaan jaotella joko työn voimavaratekijöiksi tai vaatimus- eli kuormitustekijöiksi (Bakker & Demerouti, 2017, 274). Työn vaatimukset ja voimavarat eivät ole vain työn ulkoisia olosuhteita, vaan työntekijä voi osaltaan vaikuttaa niihin myös itse, ja tätä kautta edistää työhyvinvointiaan (Seppälä & Hakanen 2017, 163).

Työn vaatimus- eli kuormitustekijöitä ovat sellaiset työn piirteet tai olosuhteet, jotka edellyttävät työntekijältä eri tyyppistä ponnistelua (Bakker & Demerouti 2017, 274).

Kuormitustekijät aiheuttavat työuupumusta, joka pitkään jatkuessaan heikentää työkykyä ja jopa terveyttä (Mamia 2009, 27–28). Työn imu puolestaan lisää työntekijän motivaatiota sekä sitoutumista työhön ja työpaikkaan. Sitä tuottavat työn voimavaratekijät, jotka ovat työn piirteitä ja olosuhteita, jotka auttavat työntekijää kohtaamaan työn koettuja vaatimuksia sekä vähentämään niitä. Lisäksi ne edesauttavat työntekijää työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamisessa. Voimavaratekijät myös ehkäisevät työuupumusta. Kuormitustekijät puolestaan estävät työn imun kehittymistä. (Mamia 2009, 27–28; Seppälä & Hakanen 2017, 150–151.)

Mikäli työn vaatimukset ovat pitkäkestoisia ja edellyttävät työntekijältä jatkuvasti voimavaroja ylittäviä ponnisteluita, voi tästä seurata eriasteisia fyysisiä ja psyykkisiä kustannuksia työntekijälle, mikä voi johtaa lopulta jopa työuupumukseen. Kaikki työn voimavara- ja kuormitustekijät voidaan jakaa fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin tekijöihin. Työntekijän hyvinvointiin vaikuttavat työhön liittyvien voimavarojen lisäksi myös yksilölliset voimavarat, joita ovat esimerkiksi optimistinen suhtautuminen työhön, kokemus ammatillisesta pystyvyydestä ja myönteinen käsitys omasta itsestä (Bakker & Demerouti 2017, 275; Seppälä & Hakanen 2017, 150–152).

Eräs merkittävä kuormitustekijä, jonka voidaan nähdä olevan myös olennainen osa lastensuojelulaitostyötä, on tunnettyö, jolla tarkoitetaan työtä, johon liittyy paljon emotionaalisia vaatimuksia. Tunnettyötä on työ, jossa ollaan tekemisissä ihmisten kanssa, ja jossa usein otetaan vastaan, käsitellään tai työskentään asiakkaan tai potilaan tunteita. Työn emotionaaliset vaatimukset ovat erityisen suuria niissä ammateissa, joissa työn kohteena on ihminen. Hyvin yleisiä työssä esiintyviä emotionaalisia vaatimuksia ovat työn vaatima empatia ja asiakkaiden tunteiden huomiointi. Tunnettyö voi toimia myös työn myönteisenä voimavaratekijänä, sillä sen voidaan ajatella olevan tärkeä osa hoiva-alan työhön sisältyvää kutsumusta sekä ammatillista identiteettiä. (Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017, 76; 86–87.)

Eri ihmisille voimavarat ja vaatimukset näyttäytyvät eri tavoin. Samassa työpaikassa työskentelevien ja samat työolot jakavien henkilöiden työhyvinvoinnin tila voi olla hyvinkin erilainen. Kokemus työhyvinvoinnista on yksilöllinen, ja siihen voivat vaikuttaa myös työntekijän elämäntilanne sekä työn erilaiset vaatimukset ja voimavarat. Lisäksi työntekijän persoonallisuuden ominaisuuksilla voi olla vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Persoonallisuutta kuvataan usein yksilölle ominaisena tapana ajatella, tuntea ja käyttäytyä. (Mäkikangas ym. 2017, 169–170.) Persoonallisuuden piirteet ja henkilökohtaiset taipumukset voivat esimerkiksi lisätä henkilön stressinsietokykyä, tai vastaavasti altistaa henkilön

stressille ja kuormitukselle. Persoonallisuuden vaikutukset työhyvinvointiin ovatkin monita-
hoisia. (Mäkikangas ym. 2013, 1–21.)

4.2.4 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin kannalta johtamisen keskeinen tehtävä on säilyttää työn mielekkyys sekä luoda uudenlaisia merkityksiä. Esimiehen tulee esimerkiksi saattaa työntekijöiden voima-
varat esille ja suunnata ne yksilöllisten ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen. Lisäksi
esimiehen tulee osallistaa työntekijöitä keskusteluihin, joissa etsitään ratkaisuja ongelma-
tilanteisiin ja luodaan uutta tulevaisuutta. Tärkeää on luottamuksen ja avoimen ilmapiirin
luominen, jotka voi saavuttaa arvostamalla ja kuuntelemalla työntekijöitä. Esimiehen tulee
luoda työntekijöihin tulevaisuuden uskoa. (Juuti & Vuorela 2015, 139; 157–160.) Hyvä joh-
tajuus korostaa erityisesti vuorovaikutusta ihmisten välillä. Tärkeiksi muodostuvat avoin
tiedonkulku ja kuunteleminen. Johtamisessa sekä esimiehellä että alaisella on oma roo-
linsa ja merkityksensä. (Manka & Manka 2016, 135–136.) Esimiehen suhde kuhunkin
alaiseensa on yksilöllinen ja suhteiden laatu vaihtelee (Viitala ym. 2010, 186).

Johdolla on keskeinen rooli työhyvinvoinnin edistämässä työpaikalla. Kuitenkin vastuu
näistä asioista on kaikilla. Jos työhyvinvoinnista huolehtiminen on ainoastaan esimiehen
ja johtajien vastuulla, myös asiantuntemus työstä ja hyvinvoinnista siirretään heille. Työn-
tekijät ovat oman työnsä asiantuntijoita. He tietävät, miten työ toteutuu, mitkä asiat vai-
keuttavat työtä ja mitkä auttavat onnistumaan siinä. Työntekijöillä on paras tieto siitä, mi-
ten palvelu vastaa asiakkaiden tarpeita, ja mitä työntekijät tarvitsevat jaksakseen työs-
sään paremmin. Johdon vastuulla on siirtää työntekijöiden asiantuntemus arjesta päätök-
sentekoon ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa hyvinvointiinsa. (Nissinen 2012,
103.)

Johtaminen on haastavaa erityisesti organisaatiomuutoksissa, joka on koskettanut myös
tämän opinnäytetyön kohteena olevaa lastensuojelulaitosta. Organisaatiomuutosten on-
nistuminen vaatii henkilöstön mukaan ottamista, jotta työntekijät ymmärtävät, mistä muu-
toksessa on kysymys ja mitä heiltä odotetaan muutoksen suhteen. (Manka & Manka
2016, 135.) Organisaatiomuutos on rakenteellinen ja toiminnallinen muutos, joka koskee
koko organisaatiota. Niiden toteuttamiseen vaikuttavat niin taloudellinen tilanne kuin muu-
tokset kilpailutilanteissa, ja siksi niiden ennakointi on vaikeaa. Usein muutoksessa organi-
saation päivittäinen arki muuttuu. Muutokset edellyttävät sopeutumista ja ne vaikuttavat
myös työyhteisöjen toimintaan. (Pahkin & Vesanto 2013, 4.)

Organisaatiomuutosten vaikutukset työhyvinvointiin liittyvät usein muutoksen aiheuttamiin
epävarmuuden tunteisiin. Lisäksi muutoksissa yleiset kiireen tunteen lisääntyminen ja

uudet työn vaatimukset voivat heikentää työhyvinvointia. Esimiehen ja työkavereiden tuki voi olla myös muutoksissa riittämätöntä. Työntekijät, jotka saavat muutoksissa tukea organisaatiolta, ja joilla on tukevat henkilökohtaiset resurssit, selviävät muutoksissa usein parhaiten. Muutos voi tarkoittaa myös itsenäisyyden ja vastuullisuuden lisääntymistä sekä mielekkäämpiä työtehtäviä, mikä puolestaan lisää työhyvinvointia. Henkilöstön keinoja muutoksissa vaikuttamiseen ja tätä kautta työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ovat vuorovaikutus johdon kanssa sekä palautteen antaminen. Muutoksen vakiintuminen edellyttää myös työntekijöiden aikaa ja vaivannäköä. (Pahkin & Vesanto 2013, 5–6; 10.)

4.3 Työhyvinvointi lastensuojelutyössä

4.3.1 Näkökulmia lastensuojelutyön työhyvinvointiin

Lastensuojelun parissa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointia on viime aikoina tarkasteltu Suomessa erityisesti useissa pro gradu -tutkimuksissa ja opinnäytetöissä. Havaitsin, kuten myös Laaksonenkin (2016, 62) pro gradu -tutkielmaansa tehdessään on todennut, että Suomessa lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvoinnista ei ole tehty juurikaan ylemmän tason tutkimusta. Tämän opinnäytetyön kaltaisia, lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointiin tehtyjä alemman ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetöitä on sosiaalialalla tehty lähivuosina kuitenkin runsaasti. Esimerkiksi Kivioja ja Peltomaa (2016) ovat tarkastelleet työyhteisöjen työhyvinvointia lastensuojelulaitoksissa, ja koonneet tarkastelun perusteella opaskansion, joka tarjoaa eväitä työyhteisöjen hyvinvointiin. Koivuniemi (2012) on tarkastellut työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä lastensuojelulaitoksessa erityisesti työkyvyn näkökulmasta. Toiminnallisten menetelmien avulla työhyvinvoinnin kehittämistä lastensuojelulaitoksessa ovat opinnäytetyössään puolestaan tarkastelleet Ketola ja Kinnunen (2015).

Tämän opinnäytetyön kanssa samankaltaisia ovat esimerkiksi Neuvosen ja Suikin (2015), Vuoriston (2012) sekä Saikkosen ja Saikkosen (2015) opinnäytetyöt, joissa kaikissa tarkasteltiin yhden tai useamman lastensuojelulaitoksen työhyvinvointia tarkoituksena kehittää ja parantaa sitä kyseisissä yksiköissä. Tämä opinnäytetyö asettuu samaan jatkumoon näiden opinnäytetöiden kanssa, jotka omalta osaltaan kertovat työhyvinvoinnin tarkastelun tärkeydestä lastensuojelulaitoksissa. Opinnäytetöiden runsauden voidaan katsoa kertovan myös siitä, että työhyvinvoinnin parantamiselle on lastensuojelulaitoksissa konkreettista tarvetta, ja että työhyvinvoinnin nähdään olevan tärkeässä asemassa lastensuojelua laitoksissa toteutettaessa.

Laaksonen (2016) on etsinyt sosiaalityön pro gradu -tutkimuksessaan työhyvinvoinnin kannalta olennaisia työn imua tuottavia tekijöitä erään kunnan lastensuojelun

sosiaalityöntekijöitä ja sosiaaliohjaajia haastatteleamalla. Laaksosen tutkimuksessa lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointi näyttäytyy melko hyvänä, mutta kokemukset vaihtelevat riippuen työtilanteesta ja työn määrästä. Laaksosen mukaan lastensuojelutyö näyttäytyy työntekijöille samanaikaisesti sekä haastavana, että tärkeänä ja palkitsevana. Työn koetaan olevan voimavaroja vievää ja uuvuttavaa, mutta samanaikaisesti palkitsevaa ja energiaa tuovaa. Laaksosen on havainnut työn merkityksellisyyden ja vaikuttavuuden olevan työn imua ja tätä kautta työhyvinvointia tuottava tekijä lastensuojelutyössä. (Laaksonen 2016, 3.) Lastensuojelutyö laitoksissa on kuitenkin luonteeltaan erilaista kuin kunnissa tehtävä lastensuojelutyö, vaikka samoja piirteitä löytyy varmasti esimerkiksi työn vaativuuden ja palkitsevuuden osalta.

Reinikainen (2012) on sosiaalityön pro gradu -tutkielmassaan tarkastellut lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointia tukevia voimavaroja haastatteleamalla lastensuojelulaitoksessa työskenteleviä henkilöitä. Hän on havainnut tutkimuksessaan, että työhyvinvointia tukevia voimavaroja löytyy niin organisaatiosta, ryhmähengestä, omasta elämäntilanteesta, esimiestoiminnasta kuin työn merkityksellisyydestä ja vaikuttavuudesta. Merkittäviä työhyvinvointia tuottavia tekijöitä ovat työpaikan yhteishenki eli sosiaalinen pääoma, sekä työntekijän oma toiveikkaus ja optimismisuus tulevaisuuden suhteen, eli työntekijän psykologinen pääoma. Merkityksen ja vaikuttavuuden suhdetta työhyvinvointia ja työn tuottavana voimavarana Reinikainen kuvailee paradoksaaliseksi, sillä se sisältää työn suuren haastavuuden mutta myös kokemuksen lasten ja nuorten auttamisesta tärkeänä ja palkitsevana. (Reinikainen 2012, 60–61.) Samoin on Laaksonenkin (2016, 3) kuvannut lastensuojelutyötä.

Fredriksson (2015, 51–53) on puolestaan havainnut, että työntekijät mieltävät työhyvinvoinnin ja työssä jaksaminen kokonaisvaltaiseksi ja tärkeäksi asiaksi, josta huolehtimista pidettiin sekä työntekijöiden että työnantajan vastuulla olevaksi. Tulosten mukaan työntekijän kokeman työhyvinvoinnin ja työn imun suhteen lastenkotityön erityispiirteet ovat tärkeässä roolissa. Nämä ovat myös tärkeitä työssä motivoivia tekijöitä.

4.3.2 Myötätuntouupuminen

Lastensuojelulaitoksissa tehtävää työtä voidaan kuvata auttamis- ja ihmissuhdetyönä, jossa kohdataan ja eletään mukana voimakkaitakin tunteita ja ihmiselämän tragedioita. Työhyvinvointia uhkaa auttamistyössä Nissisen (2012, 13) mukaan erityisesti myötätuntouupuminen. Usein puhutaan myös sijaistraumatisoitumisesta, jolla tarkoitetaan työssä auttamisen seurauksena aiheutuneista muutoksista auttajan mielessä. Sijaistraumatisoitumisessa autettavan trauma siirtyy työntekijälle (Lindqvist 2012, 99–100). Auttamistyön vaikutukset voivat olla työntekijälle myös positiivisia, sillä työ on usein palkitsevaa,

merkityksellistä ja kehittävää. Myötätuntotyödytys kuvaa ammatillista kokemusta toisen ihmisen tragediassa auttamisessa, tarkoituksenmukaista ammatillista toimintaa ja antoisaa vuorovaikutusta. Työntekijä kokee, että hänen työpanoksensa auttaa asiakasta selviytymään, ja että hänen ammatillisuutensa riittää haasteeseen vastaamisessa. Myötätuntotyödytys liittyy olennaisesti myös työn imun kokemukseen. (Nissinen 2012, 13; 29–30.)

Kasvun ja uupumisen mahdollisuudet vuorottelevat ihmissuhdetyössä, ja joskus työntekijä voi kokea myös pessimismia ja turhautumista. Osaltaan henkinen kuormittuminen kuuluu sosiaalialan työhön. Kuormittumisessa on kyse myötätuntoisuudesta. Myötätuntostressi on seurausta jatkuvasta asiakkaiden henkisesti kuormittavien tilanteiden käsittelystä ja jakamisesta. Tunteiden ja niiden toiminnassa ilmenemisen käsittely kuuluu ihmissuhdetyöhön, mutta myötätuntostressissä asiakkaiden murheet siirtyvät työntekijälle. Myötätuntostressi on ensisijaisesti työperäistä eikä työntekijän persoonasta johtuvaa. Sen vakavuuteen vaikuttavat kuitenkin myös henkilökohtaiset ja työyhteisöön liittyvät tekijät, jotka voivat ehkäistä tai edistää myötätuntostressiä ja sen kehittymistä myötätuntouupumukseksi. (Nissinen 2012, 30–31.)

Myötätuntouupumukseksi stressi kehittyy usein vähitellen. Myötätuntouupuminen on työuupumista. Tavallinen työstressin aiheuttama väsymys helpottuu vapaiden ja lomien aikana, mutta myötätuntouupumuksen aiheuttama väsymys on kokonaisvaltaisempaa ja syvempää. (Nissinen 2012, 31.) Myötätuntouupumus ulottuu työn lisäksi myös muille elämänaloille. Myötätuntouupumuksen hoidossa ja myötätuntostressin hallinnassa työntekijä tarvitseekin oman elämänsä kokonaisvaltaista ymmärtämistä, mielen ja ihmissuhteiden hoitoa sekä lepoa. (Nissinen 2012, 79.) Myötätuntouupumuksen ehkäisyssä työpaikalla on tärkeä tunnistaa ammatilliset ja inhimilliset haasteet, joita työntekijät kohtaavat perustyössänsä sekä kysyä, mitä organisaatiolta vaaditaan, että työntekijät jaksaisivat hoitaa henkisesti kuormittavia tehtäviä. Myötätuntouupumista ei hoideta ainoastaan koulutuksella ja kokemuksella, sillä silloin kuormittavien tilanteiden hoito jää yksilön vastuulle. (Nissinen 2012, 106–107.)

Nissinen (2012, 141–217) toteaa, että työyhteisön tasolla myötätuntostressin ehkäisyssä ja hallinnassa tulee kiinnittää huomiota työyhteisön motivaatioon, sekä siihen, tukeeko johto tätä motivaatiota. Tehokas säätelyn keino myös tiedon lisääminen henkisestä kuormittumisesta ja mahdollisuuksista vaikuttaa siihen. Tämä tarjoaa välineitä ja käsitteitä tunnistaa ja kuvata myötätuntostressiä. Työyhteisön tulee olla avoin keskustelulle, jotta työntekijät voivat vaihtaa kokemuksiaan. Keskeinen tekijä myötätuntouupumisen ehkäisyssä on myös jatkuva arviointi. Lisäksi tulisi laatia suunnitelma myötätuntostressin hallintaan ja uupumisen ehkäisemiseksi esimerkiksi työhyvinvointisuunnitelman muodossa, jossa tulee

ottaa huomioon kokonaisvaltaisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi Nissisen (2012, 108–116) mukaan henkilöstön ammatillisesta tietotaidosta tulee huolehtia, jotta työntekijöillä on valmiuksia varautua raskaisiin tilanteisiin ja käsitellä niitä. Olennaista on myös, että henkilöstöllä olisi kokemus siitä, että heitä kuunnellaan, ja että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työpaikalla.

Henkistä stressin ja kuormituksen hallintaa voidaan tukea työnohjauksella. Työnohjaus tarjoaa mahdollisuuden työn tutkimiseen ja omien työtapojen kehittämiseen tapaamisissa työnohjaajan kanssa luottamuksellisessa ilmapiirissä. Työnohjaus pyrkii ammatti-identiteetin selkiyttämiseen ja vahvistamiseen, toimintamallien kehittämiseen, työilmapiirin parantamiseen ja työtyytyväisyyden lisäämiseen. Työnohjausta on mahdollisuus toteuttaa yksilö- ja ryhmämuotoisena, joista ryhmämuotoinen työnohjaus on yleisintä. Suurin osa työnohjauskartoitukseen osallistuneista sosiaalialan työntekijöistä kokee, että työnohjaus vastaa työntekijöiden tarpeisiin. Kuitenkin lisää työnohjausta kaivataan erityisesti työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen, haastaviin asiakastilanteisiin sekä työyhteisön sisäiseen vuorovaiikutukseen liittyen. (Luukko 2017, 1–7.)

4.3.3 Vuorotyö

Työntekijöiden lastensuojelutyössä kohtaama kuormitus voi aiheutua myös hyvin konkreettisesti esimerkiksi työajoista. Sosiaalialalla, kuten lastensuojelulaitoksessa, epätyypilliset työajat mukaan lukien yötyöt ovat tavallisia (Työturvallisuuskeskus 2018). Vuorotyö on myös yksi lastensuojelulaitostyötä määrittävä tekijä (Fredriksson 2015, 51). Vuorotyöllä on monia terveysriskejä, kuten vuorokausirytmien sekä perhe-elämän ja vapaa-ajan häiriintyminen, tapaturman ja erilaisten sairauksien riskit, sekä unettomuus ja pitkäaikainen väsymys, josta voi olla seurauksena työsuorituksen heikkeneminen. Lisäksi epäsäännölliset työajat voivat aiheuttaa stressiä. Tärkeitä keinoja haittojen vähentämiseksi ovat työvuorojen suunnittelu ja työn organisointi, säännöllinen terveysseuranta työterveyshuollossa sekä koulutus ja tiedottaminen. (Härmä ym. 2011, 2–3; 22.)

Työntekijä voi itse helpottaa sopeutumistaan vuorotyöhön esimerkiksi valon ja unirytmien avulla, jotka vaihtelevat sen mukaan, onko vuorokierto nopeaa vai hidasta vai ovatko yövuorot jatkuvia. Vuorotyöntekijän olisi tärkeä nukkua niin paljon kuin on mahdollista. Uni-häiriöitä voi yrittää helpottaa itse erilaisin keinoin, mutta jos unettomuus on jatkuvaa tai siihen liittyy muita oireita, tulee työntekijää hoitaa työterveyshuollossa. Vuorotyöhön voi yrittää sopeutua myös säätelemällä yövuorossa vireystilaa, säännöllisellä ruokailurytmillä ja liikunnalla sekä omalla motivaatiolla ja perheen sekä ystävien tuella. Työn ja muun elämän yhdistämistä helpottaa, mikäli työntekijällä on mahdollisuus osallistua työvuorojen suunnitteluun. (Härmä ym. 2011, 4–21.)

5 AINEISTO JA MENETELMÄT

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen opinnäytetyö. Tutkimusote on kuvaileva ja määrällinen. Määrällisessä tutkimuksessa käytetään yleensä vakioituja kyselylomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Tarkoituksena on selvittää lukumääriä ja osuuksia. Asioita kuvataan numeerisilla suureilla, ja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoilla tai kuvioilla. Määrällisen tutkimuksen avulla voidaan selvittää asioiden vallitseva tilanne, mutta usein se ei riitä selvittämään asiantilojen syitä. Yleensä määrällistä tutkimusta luonnehtii aineiston analysointi tilastollisesti, koska siinä halutaan selvittää riippuvuussuhteita tai tapahtuneita muutoksia. Määrällinen tutkimus vaatiikin onnistuakseen usein riittävän suuren ja edustavan otoksen. (Heikkilä 2014, 15.) Tässä opinnäytetyössä tyydyn ainoastaan kuvailemaan kyselyni tuloksia. Kuvailevassa tutkimuksessa esitetään tai luonnehditaan tarkasti ja järjestelmällisesti jonkin asian kiinnostavimmat tai keskeisimmät piirteet (Vilka 2007, 20). Opinnäytetyöni kohteena oleva perusjoukko eli lastensuojelulaitoksen työntekijöiden määrä on hyvin pieni, joten tilastollinen analyysi ei ole mahdollinen.

Opinnäytetyöni tekemistä varten laadin kohteena olevan lastensuojelulaitoksen esimiehen kanssa toimeksiantosopimuksen. Kirjallista tutkimuslupaa en opinnäytetyölleni tarvinnut. Prosessin alkuvaiheessa haastattelin esimiestä. Haastattelu liittyi erääseen opintoihini kuuluvaan opintojaksoon, jossa piti tarkastella oman työ- tai harjoittelupaikan työhyvinvointia. Olin jo aloitellut opinnäytetyöprosessia, joten päätin hyödyntää haastattelua esihaastatteluna opinnäytetyölleni. Haastattelun suoritin puhelimitse, ja se kesti noin 45 minuuttia. En nauhoittanut haastattelua, mutta tein itselleni muistiinpanot. Haastattelussa sain alustavaa tietoa yksikön työhyvinvoinnin tilanteesta esimiehen näkökulmasta. Haastattelu ei ole opinnäytetyöni varsinaista aineistoa, vaan toimii esitiedon keruun välineenä, apuna lähtötilanteen kartoituksessa sekä vertailupohjana aineiston analyysissa.

Haastattelun ja alustavan teoriaperustaan tutustumisen jälkeen aloitin aineiston hankkimisen. Halusin saada kerättyä tietoa kattavasti ja vertailukelpoisesti, ja päätin kerätä aineiston Webropol-ohjelmalla kyselylomakkeella internetissä. Hirsjärven ja kumppaneiden (2009, 195) mukaan kyselytutkimusten etuna on, että niiden avulla voidaan kerätä laaja aineisto, eli voidaan kysyä monia asioita monilta ihmisiltä. Kysely on heidän mukaansa tehokas menetelmä, joka säästää usein aikaa ja vaivannäköä. Vilka (2007, 28) luonnehtii kyselylomaketta, siten, että siinä kysymykset on vakioitu, ja kaikki kyselyyn vastaajat vastaavat samaan kyselyyn. Vastaajat lukevat kysymykset ja vastaavat niihin itse. Kyselylomaketta käytetään, kun ollaan kiinnostuneita esimerkiksi henkilön mielipiteistä, asenteista, käyttäytymisestä tai ominaisuuksista. Vilkan (2007, 28) mukaan kysely onkin hyvä

aineiston keräämisen tapa, kun kysytään henkilökohtaisista asioista, kuten tässä opinnäytetyössä teen.

Ennen kyselylomakkeen lähettämistä työntekijöille pyysin yksikön esimiestä kommentoimaan sitä ja hyväksymään sen käytön yksikön työntekijöiden työhyvinvoinnin tilan selvittämiseksi. Tämän perusteella tein lomakkeeseen joitakin muutoksia. Lopullisen kyselylomakkeen lähetin elokuun 2017 lopussa jokaisen työntekijän sähköpostiin, ja työntekijöitä kehoitettiin vastaamaan siihen myös yksikön yhteisessä sähköisessä muistivihossa. Vastausaikaa kyselyyn oli noin yksi kuukausi. Tämän ajan kuluessa yksikön kaikki seitsemän työntekijää vastasivat kyselyyn. Vastaukset annettiin nimettömästi, eikä yksittäistä työntekijää voi tunnistaa vastauksista. Työntekijöiden määrän pienuuden vuoksi kyselyssä ei ollut taustakysymyksiä, jotka olisivat vaarantaneet heidän tunnistamattomuutensa.

Kysely (liite 1) koostui organisaation työhyvinvoinnin kuntokartoituksesta, oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksesta ja vapaavalintaisista kysymyksistä. Kuntokartoituksiin vastaaminen oli pakollista, jotta vastaukset olisivat keskenään vertailukelpoisia ja tuottaisivat tarpeeksi täsmällistä tietoa. Vastaaminen niihin oli lisäksi suhteellisen helppoa, koska niissä annettiin väittämille pisteitä sen mukaan, miten työntekijä tilanteen kokee. Lisäksi kyselyssä oli kommentointimahdollisuus kuntokartoitusten jokaiselle sivulla, jotta vastaajat olisivat voineet kommentoida kysymyksiä. Ajattelin tämän tuovan helpotusta sille, että kysymyksiin oli pakko vastata, vaikka ne eivät välttämättä tuntuisi sopivan omaan työhön tai työpaikkaan. Näin vastaaja voisi halutessaan kertoa lisätietoa. Kyselyn avoimiin kysymyksiin ja yhteen monivalintakysymykseen vastaaminen oli vapaaehtoista. Kaikilla ei välttämättä ole riittävän vahvaa mielipidettä tai mitään lisää sanottavaa, ja vastaamisen vapaaehtoisuus vähentää riskiä vastaajan turhautumiseen ja vastaamisen kesken jättämiseen (vrt. Valli 2010, 113).

Käytetyt kuntokartoitukset on kehittänyt työhyvinvoinnin professori emerita Marja-Liisa Manka Tampereen yliopistosta (Manka 2007, 165–172). Sekä oman että organisaation työhyvinvoinnin kuntokartoitus koostuu kumpikin seitsemästä osiosta, joista kussakin on viisi väittämää. Kuntokartoitusten tekijä antaa kullekin väittämälle nollassa kolmeen pistettä oman tilanteensa mukaan. Jokaisen osion pisteet voidaan laskea yhteen, ja piirtää työhyvinvoinnin tikkataulu, joka näyttää, minkä osion kohdalla tilanne on hyvä tai missä olisi parannettavaa. Lisäksi kokonaispisteet kertovat työhyvinvoinnin tilasta kokonaisuudessaan. Vein työpaikalle kuntokartoituksia myös paperisina lomakkeina, jotta työntekijät voisivat halutessaan tarkastella myös itse oman tai työpaikkansa työhyvinvoinnin tilaa henkilökohtaisesti. Näiden ohella vein työpaikalle paperisena myös Mankan (2007, 173–174) kehittämän oman työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman pohjia, jos joku kyselyn

myötä innostuisi itsekkin työhyvinvointinsa kehittämisestä ja kaipaisi siihen lisää välineitä. Kuntokartoitukset on tarkoitettu erityisesti työhyvinvointisuunnitelman laatimisen avuksi (Manka & Manka 2016, 219).

Vapaavalintaisista kysymyksistä osan laadin itse tätä opinnäytetyötä varten, mutta osassa hyödynsin Rapatin (2007, 19) pienille ja keskisuurille yrityksille tarkoitettussa työhyvinvoinnin kehittämisen oppaassa esittelemää kyselylomaketta. Lomake on hänen mukaansa kokemusten perusteella osoittautunut toimivaksi työhyvinvoinnin kehittämistoimien alkukartoituslomakkeeksi. Tässä lomakkeessa työntekijät saavat kertoa, mitkä ovat heidän mielestään kolme suurinta ongelmaa työpaikalla ja miten he ratkaisisivat ne, sekä mitkä kolme asiaa ovat heidän mielestään omalla työpaikalla erityisen hyvin. Tämä kysymys oli kyselylomakkeessani viimeisenä, jotta työntekijät kyselyyn vastatessaan suuntaisivat viimeisenä huomion hyviin asioihin työpaikalla ongelmien sijaan. Huomion siirtäminen hyviin ja työssä kannatteleviin seikkoihin voi vahvistaa hyvää myös tulevaisuudessa (Hakanen 2011, 16). Vapaavalintaiset kysymykset sisälsivät avoimia ja monivalintakysymyksiä. Analysoin nämä kysymykset kuvailemalla vastauksia ja etsimällä niistä yleisiä piirteitä.

Päädyin käyttämään valmiita kartoituksia ja kysymyksiä kyselyni osana, koska ne ovat asiantuntijoiden laatimia lomakkeita työhyvinvoinnin kartoittamiseen. Niiden pohjana on paljon teoreettista ja empiiristä osaamista ja tietoa, ja niistä saatua tietoa voidaan kiistatta pitää hyödyllisenä ja olennaisena työhyvinvoinnin tarkastelun kannalta. Lisäksi ne ovat myös helposti toistettavissa ja tuottavat vertailukelpoista tietoa. Yksi syy valmiiden kartoitusten hyödyntämiseen oli myös se, että niiden toimivuus on käytännössä testattu, ja niiden voi ajatella tuottavan tavoiteltua tietoa opinnäytetyöni aineistoksi. Näin minimoin huonosta kyselylomakkeesta aiheutuvat virheet. Kyselylomakkeiden laadinnassa voidaankin tehdä monia virheitä, ja eniten virheitä tutkimustuloksiin tuottavat huonosti muotoillut kysymykset (Valli 2010, 103).

Kuntokartoitukset analysoin osa-alueittain sekä työntekijöittäin. Sijoitan kummatkin Mankan (2007, 165–172) laatimiin tikkatauluihin. Mitä lähemmäksi arvo osuu tikkataulun keskustaa, sitä parempana työhyvinvoinnin kuntoa voidaan pitää. Analysoin sekä tikkatauluja että yksittäisiä vastauksia. Aineiston analyysia suuntaa myös yksikön esimiehelle tekemäni esihaastattelu, vaikka analysoin aineistoa ensisijaisesti suhteessa opinnäytetyössäni esittelemään tietoperustaan. Analyysin ohella kartutan myös tietoperustaa perehtymällä edelleen tutkimukseen ja teoriaan myös aineiston osoittamaan suuntaan.

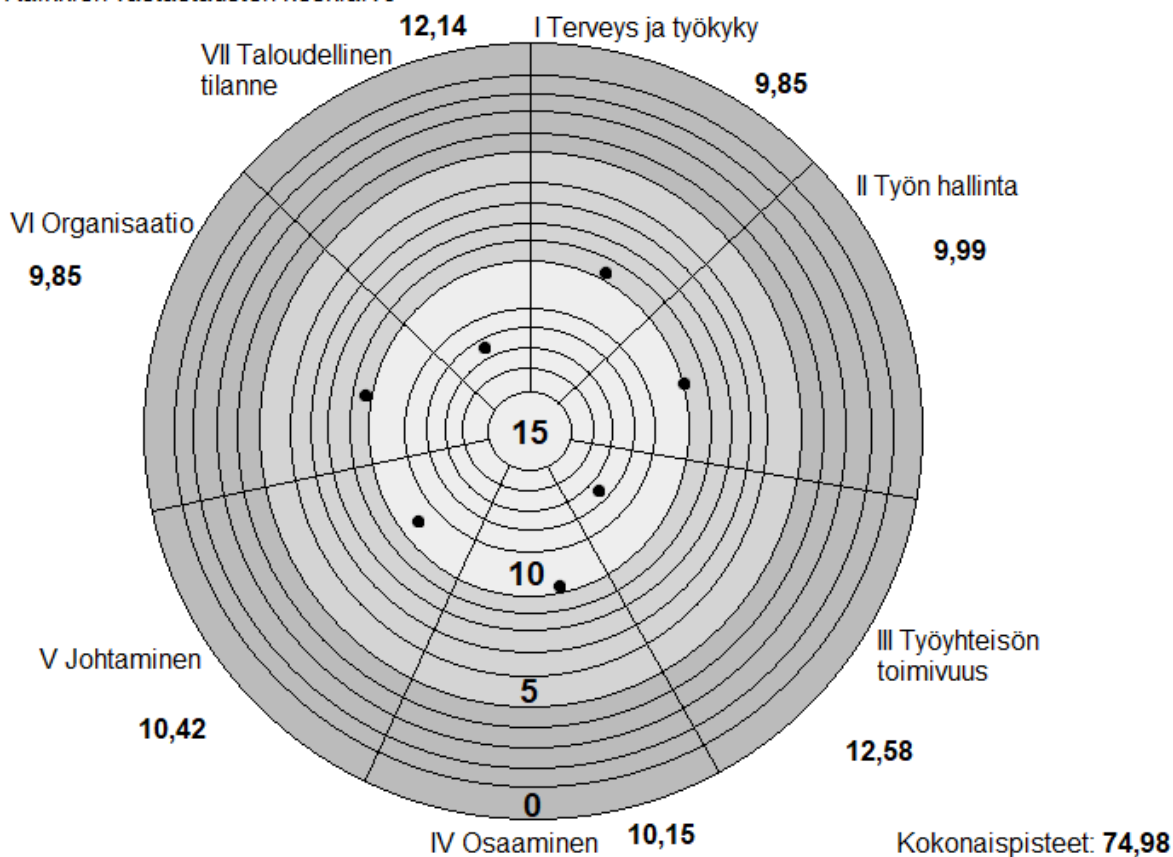
6 TULOKSET

6.1 Työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoitus

Työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoitus rakentuu seitsemästä osiosta, jotka ovat terveys ja työkyky, työn hallinta, työyhteisön toimivuus, osaaminen, johtaminen, organisaatio ja taloudellinen tilanne. Olen sijoittanut kaikkien työntekijöiden vastausten keskiarvot Mankan (2007, 168) laatimaan työpaikan työhyvinvoinnin tikkatauluun (kuvio 2). Työpaikan työhyvinvointi saa kaikkien työntekijöiden vastausten perusteella kokonaispisteet 74,98 korkeimman mahdollisen pistemäärän ollessa 105. Tikkataulun eri osioiden pisteet sijoittuvat välille 9,85–12,58. Korkeimmat pisteet saa työyhteisön toimivuus ja alhaisimmat pisteet saavat terveyden ja työkyvyn sekä organisaation alueet.

Työpaikan työhyvinvoinnin tikkataulu

Kaikkien vastausten keskiarvo



Alueiden pistemäärä

0-5 tilanne on hälyttävä
6-10 tehtävää riittää
11-15 tilanne on jokseenkin (11)
tai täysin (15) kunnossa

Kokonaispisteet

0-35 tilanne on hälyttävä
36-70 vielä on tekemistä työhyvinvoinnin parantamiseksi
71-90 työhyvinvointiinne on panostettu jo jonkin verran
91-105 tilanne on hyvä

Kuvio 2. Työpaikan työhyvinvoinnin tikkataulu (mukailtu Manka 2007, 168). Kaikkien vastausten keskiarvoista lasketut pisteet.

Terveys ja työkyky

Terveyden ja työkyvyn osalta työntekijät katsovat, että sairauspoissaolot eivät ole ongelma työpaikalla. Enemmistö kokee, että tilanne on täysin kunnossa ja tarvitsee lähinnä seuranta ja ylläpitoa. Organisaation ajatellaan tukevan henkilöstön omaehtoista liikuntaa pääasiassa niin, että tilanne on jokseenkin kunnossa, ja kehitystä on tapahtunut. Vain yksi vastaajista on sitä mieltä, että tilanne on jo täysin kunnossa. Vanhuuseläkkeen määräytymisen syyt organisaatiossa jakavat työntekijöiden mielipiteitä.

Työn psyykkisen kuormittavuuden arvioinnin tilanteen työntekijät näkevät enintään jokseenkin kunnossa olevana. Yksi vastaaja katsoo tilanteen olevan jopa huono, eikä mitään ole tehty sen hyväksi, ja kaksi vastaajaa kokee, että tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta jotain on tehty. Kukaan ei ole sitä mieltä, että tilanne olisi täysin kunnossa. Niukasti enemmän työntekijät kokevat fyysisen kuormittavuuden otetun huomioon työn ja vastuun jaksossa.

Työn hallinta

Työn hallinnan osa-alueella kukaan työntekijä ei näe tilanteen olevan täysin kunnossa sen osalta, voivatko työntekijät työskennellä itsenäisesti ja vapaasti. Enemmistö kuitenkin katsoo tilanteen olevan jokseenkin kunnossa. Työntekijöillä nähdään olevan ainakin jossain määrin mahdollisuus vastata työkokonaisuuksista, sillä ainoastaan yksi työntekijä on sitä mieltä, että tässä asiassa tilanne ei ole vielä kunnossa. Suurin osa työntekijöistä katsoo myös, että henkilöstö voi osallistua työtänsä koskevien tavoitteiden asettamiseen, vaikka yksi henkilö onkin sitä mieltä, että tämän osalta tilanne on huono. Suurin osa on sitä mieltä, että tilanne on ainakin jokseenkin kunnossa sen osalta, onko työtehtävät jaettu työntekijöiden kykyjen ja taitojen mukaan. Enemmistön mukaan tilanne on jokseenkin tai täysin kunnossa myös sen suhteen, arvostetaanko työntekijöiden mielestä kaikkia työtehtäviä työsuhteesta riippumatta. Tämä väittämä kuitenkin jakaa eniten mielipiteitä työn hallinnan osa-alueella, sillä kaikki neljä vastausvaihtoa saavat kannatusta.

Työyhteisön toimivuus

Työyhteisön toimivuuden osa-alueella vastauksissa on vähän hajontaa. Kukaan ei ole vastannut tämän osion yhteenkään väittämään, että tilanne olisi huono. Useimmiten tilanne eri väittämien osalta nähdään jokseenkin tai täysin kunnossa olevana. Yhtä lukuun ottamatta kaikki työntekijät ovat sitä mieltä, että työpaikalla työntekijät keskustelevat työn tai työyhteisön kehittämisestä. Lisäksi enemmistö on sitä mieltä, että työryhmät tekevät itsenäisiä päätöksiä ja ratkaisevat työhön liittyviä ongelmia. Valtaosa työntekijöistä myös katsoo, että työntöön sujuvuuden osalta tilanne on täysin kunnossa. Työntekijät kokevat,

että tilanne on sen osalta pääosin jokseenkin tai täysin kunnossa, antavatko he toisilleen helposti myönteistä tai korjaavaa palautetta. Lisäksi enemmistö on sitä mieltä, että tilanne sen suhteen, voidaanko epäonnistumisista ja virheistä keskustella avoimesti ja pelkäämättä, on jokseenkin kunnossa tai täysin kunnossa.

Osaaminen

Eniten työntekijöiden mielipiteitä osaamisen osa-alueella jakaa se, johdetaanko heidän mielestään osaamista järjestelmällisesti kehityssuunnitelmien ja -keskustelujen avulla. Enemmistön mielestä tilanne on tämän osalta jokseenkin tai täysin kunnossa, kun samaan aikaan kahden työntekijän mielestä tilanne on huono. Tämä on ainoa osaamisen osa-alueen väittämä, jossa tilanne nähdään huonoksi. Työntekijöiden enemmistö on sitä mieltä, että tilanne on täysin kunnossa sen osalta, onko henkilöstöllä mahdollisuus kehittää omaa työtään ja työympäristöään. Kaksi vastaajaa on kuitenkin sitä mieltä, että tilanne ei ole vielä kunnossa tämän osalta.

Valtaosa työntekijöistä on sitä mieltä, että tilanne on jokseenkin kunnossa ja kaksi työntekijää sitä mieltä, että tilanne on täysin kunnossa sen suhteen, koulutetaanko henkilöstöä riittävästi ammattitaidon lisäämiseksi. Enemmistö myös katsoo, että tilanne on vähintään jokseenkin kunnossa sen osalta, annetaan henkilöstölle lisää vastuuta osaamisen kasvassa, ja että työyhteisö tukee oppimista ja jatkuvaa kehittymistä. Kummassakin näistä väittämistä kaksi henkilöä on kuitenkin sitä mieltä, että tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta jotain on tehty.

Johtaminen

Johtamisen osa-alueella jokaisessa väittämässä kolme työntekijää on vastannut, että tilanne on täysin kunnossa, ja tarvitsee lähinnä seurantaa ja ylläpitoa. Kolmessa osion väittämässä tämän lisäksi vastaukset ovat jakautuneet niin, että kaksi työntekijää on sitä mieltä, että tilanne on jokseenkin kunnossa, ja kaksi työntekijää sitä mieltä, että tilanne ei ole vielä kunnossa. Nämä kolme väittämää koskivat sitä, perustuuko organisaation johtaminen oikeudenmukaisuudelle ja luottamukselle, onko palautekäytäntö toimiva, joustava ja kaksisuuntainen, sekä sitä, ovatko organisaation esimiehet hyviä ja arvostettuja työsäään.

Eniten tällä osa-alueella mielipiteitä jakaa se, tukevatko johtamis- ja palkitsemisjärjestelmät osaamista ja avointa vaikuttamista. Suurin osa on sitä mieltä, että tilanne on vähintään jokseenkin kunnossa, kun kaksi henkilöä ajattelee, että tilanne on huono, eikä mitään ole tehty sen hyväksi. Suurin osa työntekijöistä on sitä mieltä, että tilanne on vähintään

jokseenkin kunnossa sen osalta, kerrotaanko henkilöstölle taloudellisesta tilanteesta ja tulevista haasteista. Yhden henkilön mielestä tilanne on kuitenkin tämän osalta huono.

Organisaatio

Organisaation osa-alueella työntekijöiden näkemyksiä jakaa muun muassa se, tietävätkö ja ymmärtävätkö kaikki organisaation tavoitteet, vision ja strategian. Kolme työntekijää on sitä mieltä, että tilanne ei ole vielä kunnossa, kun samanaikaisesti kahden työntekijän mielestä tilanne on jokseenkin kunnossa ja kahden mielestä täysin kunnossa. Enemmistö on sitä mieltä, että tilanne on jokseenkin tai täysin kunnossa sen suhteen, onko organisaation rakenne joustava ja tiedonkulun mahdollistava, vaikka kahden henkilön mielestä tilanne ei ole vielä kunnossa.

Kolme työntekijää katsoo, että tilanne on täysin kunnossa sen suhteen, kiinnitetäänkö työturvallisuuteen jatkuvasti huomiota. Kahden työntekijän mielestä tilanne on jokseenkin kunnossa, kun taas kahden työntekijän mielestä tilanne ei kuitenkaan ole vielä kunnossa. Neljä työntekijää on sitä mieltä, että tilanne on jokseenkin kunnossa sen suhteen, ovatko vastuu ja valta organisaatiossa hyväksytysti ja selkeästi jaettu. Kahden työntekijän mielestä tilanne tämän suhteen on täysin kunnossa, kun yhden mielestä se ei ole vielä kunnossa. Eniten työntekijöiden mielipiteitä tällä osa-alueella jakaa se, ollaanko organisaatiossa kiinnostuttu henkilöstön hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä. Enemmistö katsoo, että tilanne on jokseenkin täysin kunnossa, mutta kahden työntekijän mukaan tilanne on huono. Tämä on osion ainoa väittämä, jossa tämä vaihtoehto ylipäättään saa kannatusta.

Taloudellinen tilanne

Enemmistö eli viisi työntekijää on sitä mieltä, että organisaation toiminnan, tavoitteiden ja palveluiden laadukkuuden osalta tilanne on täysin kunnossa. Kahden työntekijän mielestä tilanne on jokseenkin kunnossa. Kolme työntekijää on sitä mieltä, että tilanne on täysin kunnossa. Kolme katsoo, että tilanne on jokseenkin kunnossa sen osalta, kehitetäänkö toimintaa jatkuvasti asiakaspalautteen pohjalta. Yhden työntekijän mielestä tilanne on tämän osalta huono. Tämä on ainoa väittämä tässä osiossa, jossa kyseinen vastausvaihtoehto saa kannatusta.

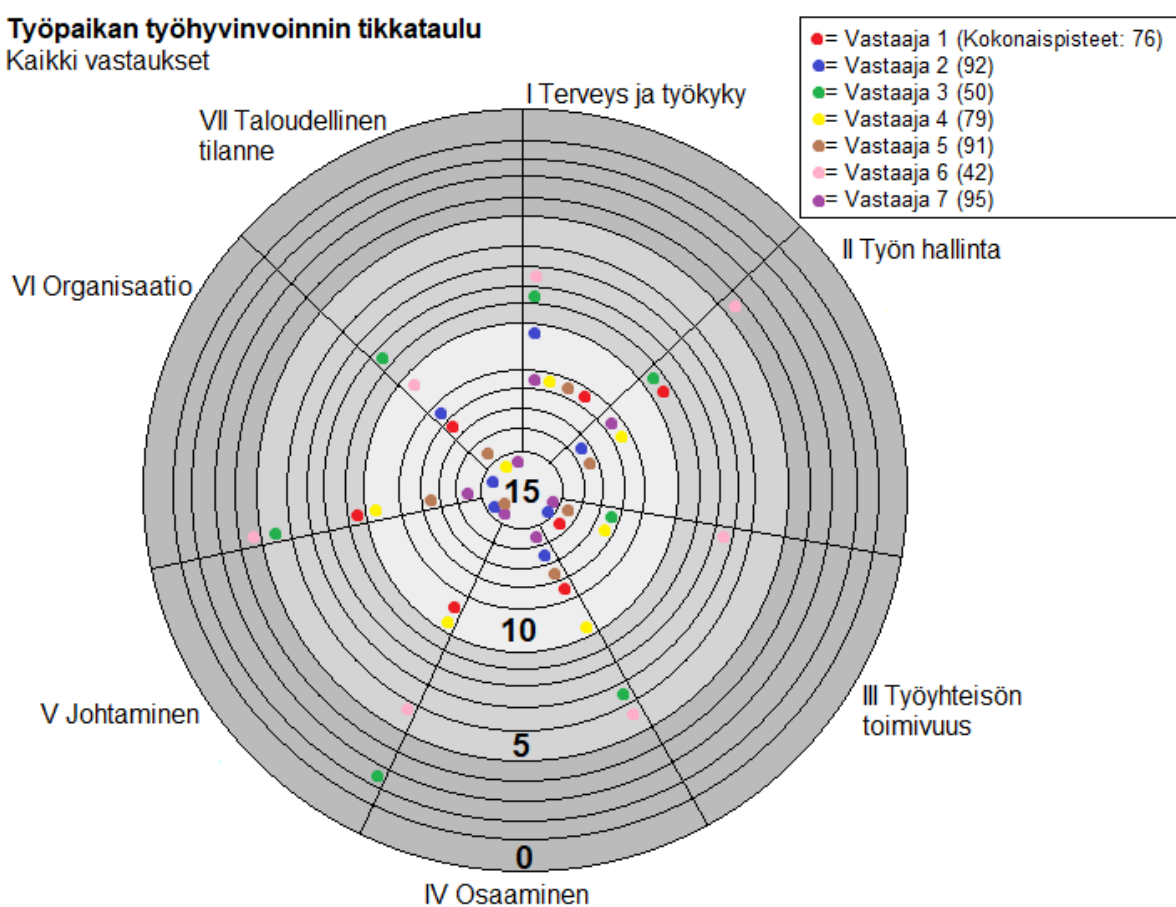
Enemmistö eli viisi työntekijää on sitä mieltä, että organisaation talous on jokseenkin kunnossa, ja kahden työntekijän mukaan taloudellinen tilanne on täysin kunnossa. Sen sijaan organisaation toiminnan tuloksellisuuden osalta neljä työntekijää on sitä mieltä, että tilanne on täysin kunnossa, ja kolmen työntekijän mukaan se on jokseenkin kunnossa. Sen osalta, turvaako organisaation vakavaraisuus toiminnan jatkuvuuden, näkee tilanteen olevan täysin kunnossa kolme vastaajaa ja jokseenkin kunnossa neljä vastaajaa.

Kuntokartoitusten tarkastelu työntekijöittäin

Työntekijöiden vastausten pistemäärien tarkastelu samassa tikkataulussa näyttää, että heidän vastauksensa jakautuvat laajalle alalle tikkataulussa (kuvio 3). Eniten pisteet jakautuvat johtamisen osa-alueella, jossa kolmen työntekijän tilanne on täysin kunnossa, kun taas kahden henkilön tilanne pisteiden perusteella on tällä alueella hälyttävä. Taloudellisen tilanteen osa-alueella arviot jakautuvat melko tasaisesti välille täysin kunnossa ja tehtävää riittää. Työyhteisön toimivuuden osa-alueella suurin tilanne on melkein kaikilla täysin tai lähes täysin kunnossa. Vain yhden henkilön pistemäärä ilmaisee, että tehtävää vielä riittäisi.

Työpaikan työhyvinvoinnin tikkataulu

Kaikki vastaukset



Alueiden pistemäärä

0-5 tilanne on hälyttävä
6-10 tehtävää riittää
11-15 tilanne on jokseenkin (11)
tai täysin (15) kunnossa

Kokonaispisteet

0-35 tilanne on hälyttävä
36-70 vielä on tekemistä työhyvinvoinnin parantamiseksi
71-90 työhyvinvointiin on panostettu jo jonkin verran
91-105 tilanne on hyvä

Kuvio 3. Työpaikan työhyvinvoinnin tikkataulu (mukailtu Manka 2007, 168). Kaikkien työntekijöiden vastaukset ja kokonaispisteet.

Terveiden ja työkyvyn osa-alueella tilanne on kaikkien kohdalla enintään jokseenkin kunnossa. Työn hallinnan osa-alueella pisteet ovat yhtäältä hieman korkeammat kuin

terveyden ja työkyvyn osa-alueella, mutta toisaalta yhden työntekijän tilanne on hälyttävä. Organisaation alueella pisteet jakaantuvat hieman laajemmalle kuin osaamisen alueella. Kukaan ei saa osaamisen alueella arviota, että tilanne olisi täysin kunnossa. Hälyttäviä arvioita löytyy kummaltakin alueelta, vaikka suurin osa työntekijöistä saa näillä osa-alueilla arvion, että tilanne on vähintään jokseenkin kunnossa.

Kuviosta 3 ilmenee, että yhdenkään työntekijän näkemys työpaikan työhyvinvoinnin kokonaistilanteesta ei ole, että tilanne olisi hälyttävä. Sen sijaan kahden työntekijän työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa kokonaispistemäärä ilmaisee, että vielä olisi tekemistä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Pistemäärät sijoituivat välin alkupäähän. Kahden vastaajan kuntokartoituksen kokonaispisteet tarkoittavat, että työhyvinvointiin on panostettu jo jonkin verran. Tällekkin välille osuvat kokonaispisteet ovat niin ikään lähempänä välin ala- kuin ylärajaa. Kolmen vastaajan kokonaispistemäärät ilmaisevat puolestaan, että työhyvinvoinnin tilanne on hyvä.

6.2 Oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus

Oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus koostuu seitsemästä osa-alueesta, joista osa oli samoja, kuin työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa. Osa-alueet olivat terveys- ja työkyky, työn hallinta, työkaverit, kehittymishalu ja osaaminen, itseluottamus, elämän tasepaino ja esimiehen tuki. Olen sijoittanut kaikkien työntekijöiden vastausten keskiarvot työntekijöiden työhyvinvoinnin tikkatauluun (kuvio 4). Työntekijöiden työhyvinvointi saa tikkataulussa kokonaispistemäärän 82,84 korkeimman mahdollisen pistemäärän ollessa 105. Osa-alueiden pisteet ovat välillä 10,57–13,00. Alhaisimmat pisteet saavat terveyden ja työkyvyn sekä esimiehen tuen osa-alue. Korkeimman pistemäärän saa puolestaan työkavereiden tuen osa-alue.

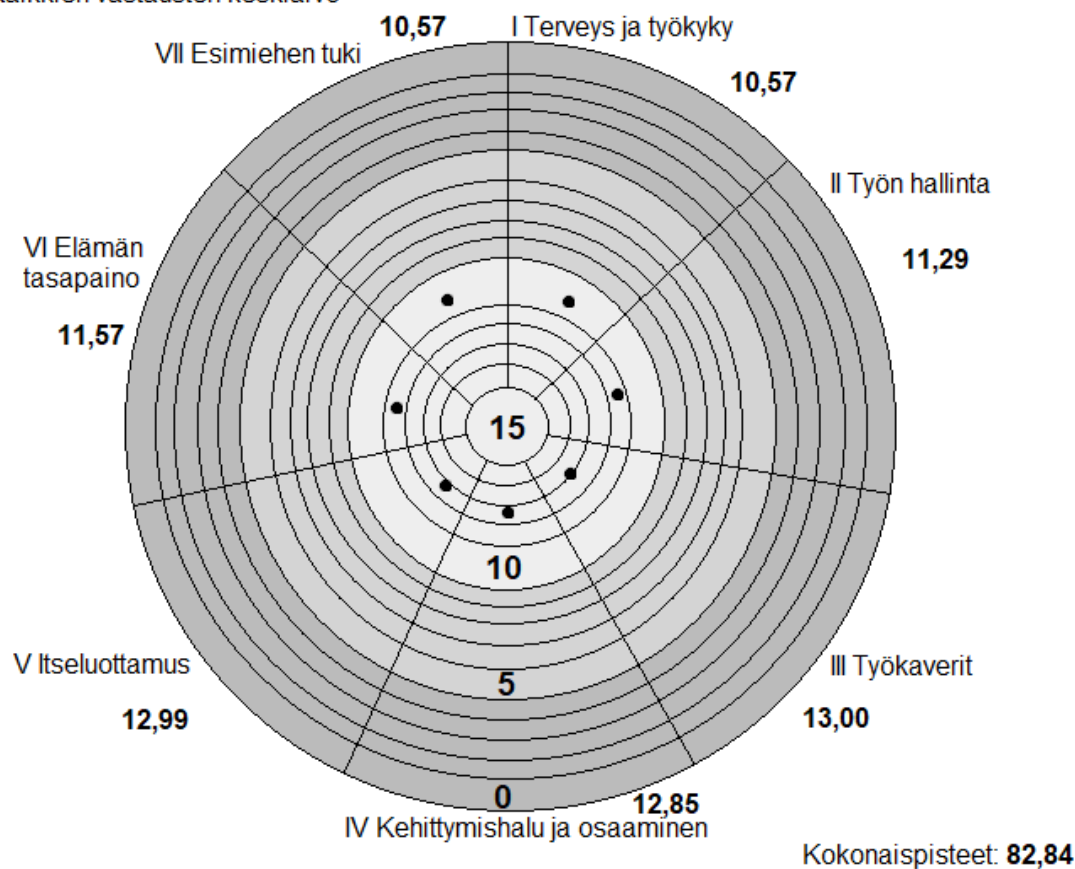
Terveys ja työkyky

Tässä osiossa kukaan vastaaja ei minkään väittämän kohdalla näe tilanteen olevan huono. Kolme vastaajaa kertoo tilanteen olevan täysin kunnossa sen osalta, onko heillä hyvä terveys ja riittävästi energiaa työstä suoriutumiseen. Kahden vastaajan tilanne on jokseenkin kunnossa, mutta kaksi vastaajaa toteaa, ettei heidän tilanteensa tämän osalta ole vielä kunnossa. Täysin samoin vastaukset jakautuvat seuraavan väittämän osalta, eli liikkuvatko työntekijät säännöllisesti ja pitävätkö he huolta kunnostaan. Kukaan ei ole sitä mieltä, että tilanne olisi täysin kunnossa sen osalta, onko työn henkinen kuormittavuus sopivalla tasolla. Enemmistö katsoo sen olevan kuitenkin jokseenkin kunnossa. Sen sijaan työn fyysisen kuormittavuuden sopivan tason osalta tilanteen valtaosa työntekijöistä näkee olevan täysin kunnossa. Viisi vastaajaa on sitä mieltä, että tilanne on jokseenkin

kunnossa sen osalta, syövätkö he terveellisesti. Kahden vastaajan mukaan tilanne on täysin kunnossa.

Oman työhyvinvoinnin tikkataulu

Kaikkien vastausten keskiarvo



Alueiden pistemäärä

0-5 tilanne on hälyttävä
6-10 tehtävää riittää
11-15 tilanne on jokseenkin (11)
tai täysin (15) kunnossa

Kokonaispisteet

0-35 työhyvinvointisi tilanne on hälyttävä
36-70 vielä on tekemistä työhyvinvointisi parantamiseksi
71-90 olet jo panostanut työhyvinvointiisi jonkin verran
91-105 tilanne on hyvä

Kuvio 4. Oman työhyvinvoinnin tikkataulu (mukailtu Manka 2007, 172). Kaikkien vastausten keskiarvoista lasketut pisteet.

Työn hallinta

Enemmistö vastaajista on sitä mieltä, että tilanne on täysin kunnossa sen osalta, voivatko he työskennellä itsenäisesti ja vapaasti. Työmäärän sopivuuden osalta kolme vastaaja katsoo, että tilanne on täysin kunnossa. Sen sijaan kaksi vastaajaa on sitä mieltä, että tilanne ei ole tämän osalta vielä kunnossa. Kahden vastaajan mielestä se on jokseenkin kunnossa. Yksi henkilö on kommentoinut kuntokartoitukseen, että työmäärä ei ole siinä mielessä sopiva, että ajoittain on melko kiire, eikä hän voi toimia niin hyvin kuin haluaisi tai pystyisi.

Valtaosa työntekijöistä kokee, että tilanne on täysin kunnossa sen osalta, voivatko he vaikuttaa oman työnsä pelisääntöihin. Sen sijaan yhden työntekijän mielestä tilanne tämän osalta on huono. Tämä on työn hallinnan osa-alueella ainoa väittämä, jonka suhteen tilanne nähdään huonoksi. Enemmistö työntekijöistä on sitä mieltä, että tilanne on täysin kunnossa sen suhteen, tuntuuko työ mielekkäältä, kun yhden työntekijän mielestä tilanne ei ole vielä kunnossa. Kolme vastaajaa on sitä mieltä, että tilanne on jokseenkin kunnossa sen osalta, kokevatko työtään arvostettavan. Kahden vastaajan mielestä tilanne on täysin kunnossa, kun kahden vastaajan mielestä se ei ole vielä kunnossa.

Työkaverit

Tällä osa-alueella kukaan ei katso minkään väittämän kohdalla tilanteen olevan huono, Enemmistö eli neljä vastaajaa ajattelee tilanteen olevan täysin kunnossa sen osalta, että työpaikalla on hyvä ilmapiiri. Loput kolme vastaajaa kokee, että tilanne on jokseenkin kunnossa. Kolme vastaajaa kokee, että tilanne on täysin kunnossa sen osalta, saavatko he työkavereilta myönteistä sekä korjaavaa palautetta. Niin ikään kolmen vastaajan mukaan tilanne on jokseenkin kunnossa, mutta yhden vastaajan mielestä tilanne ei ole vielä kunnossa.

Vastaajien enemmistö eli neljä työntekijää kokee, että työpaikalla voidaan keskustella avoimesti erilaisista asioista, eli tilanne on täysin kunnossa. Jokseenkin kunnossa tämän osalta tilanteen näkee olevan kolme vastaajaa. Täysin samoin nähdään tilanne sen osalta, tekeekö työryhmä hyviä päätöksiä ja ratkaiseeko se itsenäisesti ongelmia. Kaikki seitsemän vastaajaa ovat sen sijaan yhtä mieltä siitä, että tilanne on täysin kunnossa sen suhteen, että työkaverit auttavat toinen toisiaan tarpeen tullen.

Kehittymishalu ja osaaminen

Kehittymishalun ja osaamisen alueella ei kukaan ole yhteenkään väittämään valinnut vaihtoehtoja, että tilanne ei olisi vielä kunnossa tai se olisi huono. Kaikkien väittämien osalta työntekijät siis kokevat tilanteen olevan täysin tai jokseenkin kunnossa. Useimmiten tilanne on täysin kunnossa sen osalta, pitävätkö työntekijät tehtävistä, joissa he voivat kehittää uusia ratkaisuja sekä sen osalta, luottavatko he kykenevänsä oppimaan uusia taitoja. Molemmissa viisi vastaajaa on sitä mieltä, että tilanne on täysin kunnossa, ja vastaavasti kaksi työntekijää on sitä mieltä, että tilanne on jokseenkin kunnossa.

Neljä vastaajaa ajattelee tilanteen olevan täysin kunnossa sen osalta, haluavatko he jatkuvasti kehittää itseään ja osaamistaan. Kolmen vastaajan mukaan tilanne on jokseenkin kunnossa. Kolme vastaajaa katsoo tilanteen olevan täysin kunnossa, sen osalta, ovatko he usein innostuneita saadessaan uusia tehtäviä tai haasteita, sekä sen osalta, onko

heillä riittävästi osaamista nykyiseen työtehtävään. Näiden kahden väittämän osalta siis neljä vastaajaa on sitä mieltä, että tilanne on jokseenkin kunnossa.

Itseluottamus

Itseluottamuksen osa-alueen jokaisessa viidessä väittämässä on eniten kannatusta saanut vaihtoehto, että tilanne on täysin kunnossa, ja toiseksi eniten, että tilanne on jokseenkin kunnossa. Ainoastaan yhdessä väittämässä yksi vastaaja on valinnut vaihtoehdon, että tilanne ei ole vielä kunnossa. Yksi vastaaja, kokee että tilanne ei ole vielä kunnossa sen osalta, onko hänellä hyvä itseluottamus. Neljä vastaajaa on kuitenkin sitä mieltä, että tilanne on täysin kunnossa tämän osalta, ja kaksi vastaajaa, että se on jokseenkin kunnossa.

Viisi vastaajaa ajattelee tilanteen olevan täysin kunnossa sen osalta, tuntevatko he omat vahvuutensa ja heikot kohtansa. Kahden vastaajan mukaan tilanne on jokseenkin kunnossa. Viisi vastaajaa pitää tilannetta täysin kunnossa olevana myös sen suhteen, uskaltavatko he ilmaista oman mielipiteensä. Kahden vastaajan mielestä tilanne on jokseenkin kunnossa. Neljä vastaajaa on sitä mieltä, että tilanne on täysin kunnossa sen suhteen, että he ovat sisukkaita eivätkä anna helposti periksi. Kolme vastaajan mukaan tilanne on jokseenkin kunnossa. Neljä vastaajaa myös katsoo, että tilanne on täysin kunnossa sen osalta, suhtautuvatko asioihin yleensä myönteisesti. Kolmen vastaajan mukaan tilanne on jokseenkin kunnossa.

Elämän tasapaino

Lähes kaikki työntekijät, eli kuusi vastaajaa, kertovat tilanteen olevan täysin kunnossa sen suhteen, uskovatko he voivansa vaikuttaa elämäänsä. Yhden vastaajan mielestä tilanne on myös jokseenkin kunnossa. Viisi vastaajaa on sitä mieltä, että tilanne on täysin kunnossa myös sen suhteen, pystyvätkö he solmimaan ihmissuhteita ja nauttimaan niistä. Yksi vastaaja kokee, että tilanne on jokseenkin kunnossa ja yksi vastaaja ajattelee, että tilanne ei ole vielä kunnossa.

Neljä työntekijää on vastannut, että tilanne on jokseenkin kunnossa sen osalta, ovatko heidän yksityis- ja työelämänsä tasapainossa. Kahden vastaajan mukaan tilanne on täysin kunnossa, ja yhden vastaajan mielestä tilanne ei ole vielä kunnossa. Neljän vastaajan mielestä tilanne on kuitenkin täysin kunnossa sen osalta, onko heillä kivoja harrastuksia. Kahden vastaajan mielestä tilanne on jokseenkin kunnossa, mutta yksi vastaaja on sitä mieltä, että tilanne on huono. Tämä on ainoa osion väittämä, jossa joku työntekijöistä näkee tilanteen olevan huono. Kaksi vastaajaa kertoo, että tilanne on täysin kunnossa sen osalta, nukkuvatko he hyvin ja riittävästi. Jokseenkin kunnossa tilanteen näkee olevan

yksi vastaaja. Enemmistö eli neljä vastaajaa on sen sijaan sitä mieltä, että tilanne ei ole vielä kunnossa. Yksi vastaajista on kommentoinut tämän väitteen osalta, että vuorotyö ja erityisesti yövuorot aiheuttavat unihäiriöitä.

Esimiehen tuki

Enemmistön eli viiden vastaajan mukaan tilanne on jokseenkin kunnossa sen osalta, antaako esimies heille sopivasti valtaa ja vastuuta. Yksi vastaaja kokee, että tilanne on täysin kunnossa, mutta yhden vastaajan mukaan tilanne ei ole vielä kunnossa. Kahden vastaajan mukaan tilanne on täysin kunnossa sen osalta, että esimies rohkaisee ja kannustaa heitä työssä. Neljän vastaajan mukaan tilanne on jokseenkin kunnossa, mutta yhden vastaajan mukaan se ei ole vielä kunnossa. Kolmen vastaajan mukaan tilanne on täysin kunnossa sen suhteen, ottaako esimies huomioon heidän ehdotuksiaan ja toiveitaan. Kahden vastaajan mielestä tilanne on jokseenkin kunnossa, ja yhden vastaajan mielestä tilanne ei ole vielä kunnossa. Yhden vastaajan mukaan se on huono. Tämä on esimiehen tuen osa-alueen ainoa väittämä, jossa tämä vaihtoehto saa kannatusta.

Enemmistö eli neljä vastaajaa on sitä mieltä, että tilanne on täysin kunnossa sen osalta, onko esimies ystävällinen ja helposti lähestyttävä. Kahden vastaajan mielestä tilanne on jokseenkin kunnossa, ja yhden vastaajan mukaan tilanne ei ole vielä kunnossa. Vain kolme vastaajaa kertoo kuitenkin tilanteen olevan täysin kunnossa sen suhteen, saavatko he esimieheltä myönteistä, mutta myös rakentavaa palautetta. Kolmen vastaajan mukaan tilanne on jokseenkin kunnossa, mutta kahden vastaajan mielestä se ei ole vielä kunnossa.

Kuntokartoituksen tarkastelu työntekijöittäin

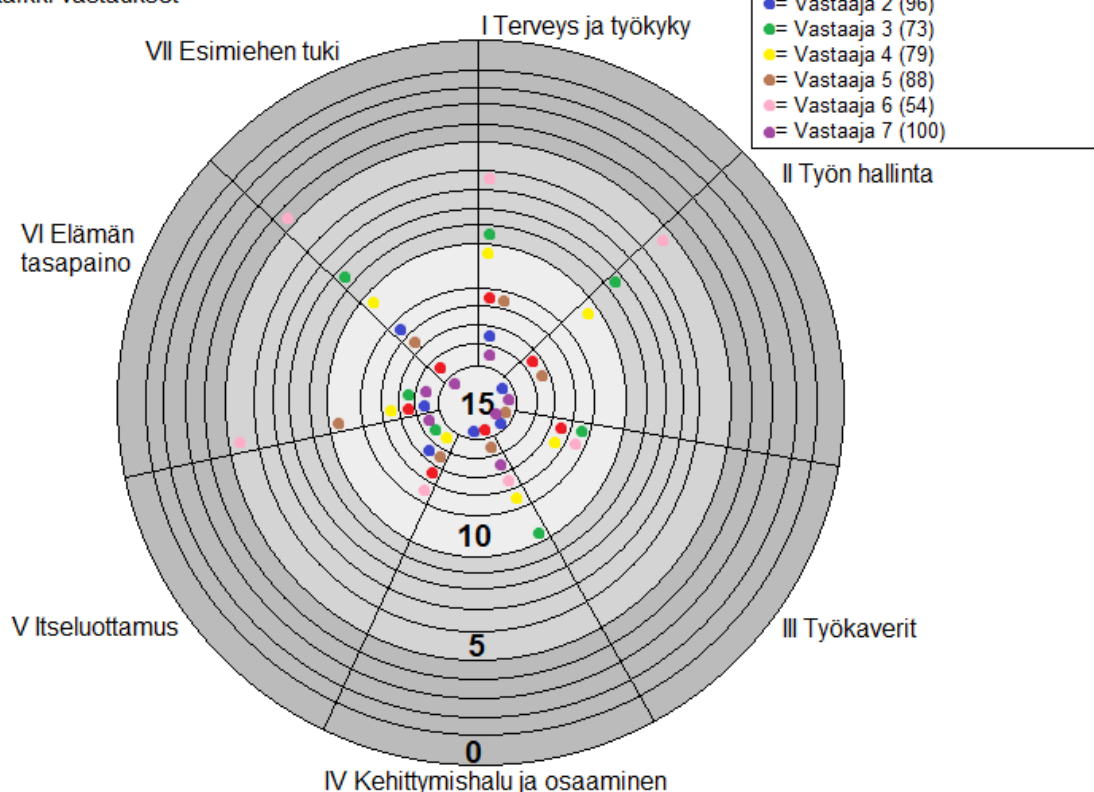
Tarkasteltaessa kaikkien työntekijöiden pistemääriä samassa tikkataulussa (kuviokuva 5), voidaan havaita, että työkalualueella jokaisen työntekijän tilanne on vähintään jokseenkin kunnossa, mutta kolmella tilanne on täysin kunnossa. Itseluottamuksen osa-alueella kaikilla tilanne on vähintään jokseenkin kunnossa, mutta kenelläkään se ei ole aivan täysin kunnossa. Kehitymishalun ja osaamisen osiossa lähes kaikilla työntekijöillä vähintään jokseenkin kunnossa, ja kahdella henkilöllä täysin kunnossa. Kuitenkin yhdellä työntekijällä tehtävää riittää hieman tällä osa-alueella.

Jokaisella muulla osa-alueella on ovat työntekijät saaneet myös kymmentä pistettä alhaisimpia pistemääriä. Nämä pistemäärät ovat kuitenkin kahden saman työntekijän. Esimiehen tuen osa-alueella tilanne vaihtelee hälyttävästä täysin kunnossa olevaan. Myös työn hallinnan osa-alueella hajontaa on melko paljon. Terveysten ja työkyvyn alueella kenelläkään tilanne ei ole aivan täysin kunnossa, muttei myöskään hälyttävä. Elämän tasapainon

alueella suurimmalla osalla tilanne on enemmän kuin jokseenkin kunnossa, muttei aivan täysin kunnossa.

Oman työhyvinvoinnin tikkataulu

Kaikki vastaukset



Alueiden pistemäärä

0-5 tilanne on hälyttävä
6-10 tehtävää riittää
11-15 tilanne on jokseenkin (11)
tai täysin (15) kunnossa

Kokonaispisteet

0-35 työhyvinvointisi tilanne on hälyttävä
36-70 vielä on tekemistä työhyvinvointisi parantamiseksi
71-90 olet jo panostanut työhyvinvointiisi jonkin verran
91-105 tilanne on hyvä

Kuvio 5. Oman työhyvinvoinnin tikkataulu (mukailtu Manka 2007, 172). Kaikkien työntekijöiden vastaukset ja kokonaispisteet.

Kuviosta 5 ilmenee, että työntekijöiden oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa kukaan työntekijöistä ei koe työhyvinvointinsa tilaa kokonaisuudessaan hälyttäväksi. Kuntokartoitusten alin pistemäärä tarkoittaa, että tämän työntekijän työhyvinvoinnin parantamiseksi on vielä tekemistä. Suurin osa työntekijöistä on panostanut työhyvinvointiinsa jo jonkin verran. Näistä kahden työntekijän pisteet ovat lähempänä väli ala- kuin ylärajaa, ja kahden työntekijän pisteet ovat välin yläpäässä. Kahden työntekijän tilanne on puolestaan hyvä.

6.3 Vapaavalintaiset kysymykset

Vapaavalintaisiin kysymyksiin on vastattu jonkin verran. Annetuista vastauksista ilmenee, että työhyvinvointia huonontaviksi asioiksi nimettiin kiire sekä henkinen kuormitus, vaikka työhyvinvointi koettiin kuitenkin pääasiassa hyväksi.

Työ kuormittaa henkisesti ja lasten paha olo vaikuttaa työyhteisöön. Olen kuitenkin motivoitunut ja jaksan työssäni.

Työhyvinvoinnin edistämiseksi toivottiin erilaista yhteistä tekemistä.

Ehkä enemmän voisi järjestää koko työryhmän yhteisiä koulutus- tai vapaa-ajan tilaisuuksia.

Enemmistö vastaajista ei nähnyt organisaatiomuutoksen vaikuttaneen työntekoon. Osa näki sen vaikuttaneen kielteisesti, ja kukaan ei nähnyt sen vaikuttaneen myönteisesti. Kielteisiä vastauksia perusteltiin tietokoneongelmien ja byrokratian lisääntymisellä.

Vastaajilla on ollut mahdollisuus esittää, mitkä ovat heidän mielestään kolme suurinta ongelmaa työpaikalla. Pieni osa vastaajista on vastannut tähän kysymykseen, ja kaikki nimivät eri ongelmia. Ongelmia nähtiin rohkeuden puuttumisessa, raportoinnissa ja tiedonkulussa, sijaisten liiassa käytössä työpaikalla sekä lasten suuressa ikäerossa. Muuten ongelmien ratkaisut olivat yksiselitteisiä lukuun ottamatta rohkeuden puuttumista. Tähän ehdotettiin ratkaisuksi luottamuksen kasvattamista, minkä jälkeen vastaajan mukaan

jokainen uskaltaisi tehdä ratkaisuja, ja ei antaisi lasten kävellä yli.

Lisäksi vastaajilta on tiedusteltu, mitkä ovat heidän mielestä kolme asiaa, jotka ovat työpaikalla erityisen hyvin. Lähes kaikki vastaajat ovat vastanneet tähän kysymykseen, ja kaikki heistä ovat nimenneet useita heidän mielestään työpaikalla hyvin olevia seikkoja. Vastauksissa korostuvat erityisesti työyhteisöön liittyvät tekijät, kuten ilmapiiri, työkaverit, esimies, yhteistyö, huumori, avoimuus ja tyky-päivät. Työhön liittyvistä tekijöistä mainitaan esimerkiksi asiakkaat, työn haastavuus ja työn vaihtelevuus.

7 POHDINTA

7.1 Johtopäätökset

Oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksen keskiarvojen perusteella lasketut kokonaispisteet olivat jonkin verran paremmat kuin työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksen vastaavat pisteet. Vajaan kahdeksan pisteen ero ei kuitenkaan ollut kovin suuri, ja yksittäisten osa-alueiden pistemäärät olivat pitkälti samansuuntaisia. Molempien kuntokartoitusten kokonaispisteet tarkoittivat Mankan (2007, 168; 172) mukaan, että työhyvinvointiin on panostettu jo jonkin verran. Eri työntekijöiden saamissa pisteissä oli huimia eroja, sillä työntekijöiden saamat pisteet vaihtelivat työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa välillä 42–95 ja oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa välillä 54–100.

Työhyvinvoinnin eroihin vaikuttavat monet yksilölliset tekijät, kuten työntekijöiden elämäntilanne sekä työn erilaiset vaatimukset ja voimavarat. Lisäksi työntekijän persoonallisuuden ominaisuuksilla voi olla vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. (Mäkikangas ym. 2017, 169–174; Rantanen ym. 2017, 236–238.) Henkilön työkyvyllä eli työn vaatimusten ja hänen voimavarojensa suhteella voi olla vaikutusta siihen, että työhyvinvointi koetaan erilaiseksi samalla työpaikalla (Ilmarinen & Vainio 2012, 5–6). Yksityiselämän ja työelämän hyvinvointia voi joskus myös olla vaikea erottaa toisistaan (Rauramo 2012, 10). Eroista työhyvinvoinnin kokemisessa ei voida kuitenkaan tehdä päätelmää, että työolot olisivat ainoastaan henkilökohtaisia kokemuksia. Koetun työhyvinvoinnin ja yksilöllisten tekijöiden yhteyden havaitseminen voi kuitenkin tarjota näkökulmia siihen, miten yksilölliset vahvuudet ja heikkoudet sekä erilaiset työntekeksen tavat voitaisiin ottaa huomioon työhyvinvoinnin edistämässä työpaikalla. (Mäkikangas ym. 2017, 188.)

Työyhteisö ja työkaverit

Työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa korkeimmat pisteet sai työyhteisön toimivuus. Oman työpaikan kuntokartoituksessa korkeimmat pisteet sai puolestaan työkavereiden osa-alue. Myös vapaavalintaisissa kysymyksissä työpaikalla erityisen hyvin oleviksi seikoiksi mainittiin useimmiten työyhteisöön liittyviä seikkoja. Työyhteisö vaikuttaisikin kuntokartoitusten perusteella olevan tämän työpaikan keskeinen työn imua tuottava voimavara-tekijä (vrt. Seppälä & Hakanen 2017, 151). Myös Rantasen, Wallinin ja Eskolan tutkimuksessa (2017, 241) vahva kokemus työpaikan yhteisöllisyydestä oli yhteydessä työhyvinvointiin. Lisäksi työpaikan yhteisöllisyys ehkäisee stressin kielteisiä vaikutuksia (Manka & Manka 2016, 154).

Fredrikssonin (2016, 49–51) tutkimuksessa lastenkotityön yhtenä erityispiirteenä näyttäytyi työryhmätyöskentely. Ongelmien kanssa ei tarvitse olla yksin, vaan niistä voidaan

keskustella muiden työntekijöiden kanssa. Myös Reinikaisen (2012, 60) mukaan työyhteisön hyvä ryhmähenki oli merkittävä työn voimavaratekijä lastensuojelun työntekijöillä. Aineistossa työkavereiden katsottiin erityisesti auttavan toisiaan tarpeen tullen. Hakasen (2011, 57; 63) mukaan erityisesti haastavissa tilanteissa esimiehiltä tai työkavereilta saatu tuki, ohjaus tai palaute voivatkin muodostua keskeisiksi voimavaroiksi. Kokemukset siitä, että pulmatilanteessa ei jää yksin ja työpaikalla voi keskustella, ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Työpaikan myönteinen ilmapiiri edistää myös työn imua.

Terveys ja työkyky

Kummassakin kuntokartoituksessa terveyden ja työkyvyn osa-alueen pistemäärä oli kuntokartoitusten alhaisin. Tämä osa-alue oli työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksen ainoa osa-alue, jossa tilanne oli kaikilla työntekijöillä enintään jokseenkin kunnossa. Alueella ei kuitenkaan esiintynyt erityisen alhaisia pistemääriä, eli kenenkään tilanne ei ollut hälyttävä. Ilmarisen ja Vainion (2012, 5) mukaan työkyky toimii työhyvinvoinnin lähtökohdana. Terveys ja toimintakyky ovat puolestaan työkyvyn perusta. Mikäli ne ovat huonossa kunnossa, muitakin työelämän rasituksia kestää huonommin.

Mielenkiintoinen huomio tätä taustaa vasten on, että ne työntekijät, jotka saivat työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksen korkeimmat pisteet, kokivat terveyden ja työkyvyn ylläpitämisen olevan työpaikallaan huonommalla tolalla kuin muiden työhyvinvointiin vaikuttavien osa-alueiden. Muilla työntekijöillä terveyden ja työkyvyn osa-alueen pisteet eivät olleet huonoimpien mutta eivät parhaimpienkaan pisteiden joukossa. Lisäksi alhaisimman kokonaispistemäärän saaneen työntekijän tikkataulussa terveyden ja työkyvyn osa-alue sai jopa toiseksi parhaimmat pisteet, vaikka hänen pisteensä olivatkin muihin verrattuna tämän osa-alueen huonoimmat.

Terveyden ja työkyvyn osalta erityisesti psyykinen kuormittavuus tai sen arviointi ei työntekijöiden mielestä ollut riittävällä tasolla. Esihaastattelussa työpaikan esimies kertoi, että työn psyykinen kuormittavuus on tiedostettu ja työntekijöiden henkisen kuormituksen haittojen helpottaminen on työnantajan vastuulla. Tällä hetkellä niitä pyritään vähentämään muun muassa niin, että työnohjaus pidetään kerran kuukaudessa ja työhyvinvointikysely toteutetaan kaksi kertaa vuodessa. Työnohjaus onkin tärkeä henkisen kuormituksen ja stressin vähentämisen väline sosiaalialalla (Luukko 2017, 1). Työhyvinvointikyselyillä puolestaan ei ole merkitystä, ellei niistä saatuja tietoja hyödynnetä käytännössä ja seurata työhyvinvoinnin kehittymistä järjestelmällisesti (Pyöriä 2012, 21).

Työntekijöiden kokemaa henkistä kuormittavuutta voidaan osittain selittää sillä, että lastenkotityö on tunnettyä, eli se sisältää paljon emotionaalisia vaatimuksia. Työ itsessään on merkittävä kuormitustekijä. Tunnettyön onkin havaittu olevan yhteydessä

heikentyneeseen työhyvinvointiin. (Mauno ym. 2017, 86–87.) Se, että työn henkinen kuormittavuus ei työntekijöiden mielestä ole sopivalla tasolla, onkin oletettavasti yksi merkittävä kuormitustekijä henkilöstölle (vrt. Seppälä & Hakanen 2017, 151). Työntekijän psyykkisellä hyvinvoinnilla on lastensuojelutyössä erityistä merkitystä myös siinä, miten hän pystyy toimimaan vaativissa vuorovaikutustilanteissa (Salminen 2005, 113).

Henkinen kuormittuminen on osa lastensuojelulaitoksissa tehtävää työtä. Se voi kuitenkin johtaa myötätuntostressiin tai jopa myötätuntouupumukseen. (Nissinen 2012, 30–31.) Nissisen (2012, 138–141) mukaan ensimmäinen askel myötätuntostressin hallinnassa ja myötätuntouupumuksen ehkäisyssä on johdon ja organisaation tuen varmistaminen. Tämän jälkeen tulisi kiinnittää huomiota toimintatapoihin, työyhteisön motivaatioon, onko työyhteisössä tarpeeksi tietoa, miten arvioiteja suoritetaan sekä siihen, onko työyhteisössä olemassa käytäntöön suuntautuva suunnitelma työhyvinvoinnin toteuttamiseen sekä myötätuntostressin säätelyyn ja myötätuntouupumisen ehkäisyyn. Työntekijöiden tulisi myötätuntostressin hallitsemiseksi pyrkiä ymmärtämään elämäänsä kokonaisvaltaisesti, hoitaa mieltään ja ihmissuhteitaan sekä muistaa levätä riittävästi.

Työn hallinta

Työn hallinnan osa-alueen pisteet olivat toiseksi huonoimmat kummassakin kuntokartoituksessa. Mankan ja Mankan (2016, 54) mukaan työhyvinvoinnin perusta on työn hallintaan sisältyvien joustavien työprosessien sekä johtamisen tarjoamissa mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan työhön. Psykososiaalista kuormitusta esiintyy työssä erityisesti silloin, kun työn vaatimukset ovat suuria ja omat vaikutusmahdollisuudet vähäisiä (Karhula ym. 2011, 8). Laaksonen (2016, 61) on tutkimuksessaan havainnut, että työn hallinnan tunne toimii lastensuojelutyöntekijöillä yhtenä voimavaratekijänä ja lisää työn imua. Tällä työpaikalla työn hallinta ei vaikuttaisi kuitenkaan kovin hyvin tukevan työn imun kehittymistä.

Työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa työn hallinnan osa-alue sai usein tikkataulujen alhaisimpia pistemääriä. Oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa työn hallinnan osa-alueella työntekijöiden pisteissä oli paljon hajontaa, ja työn hallinnan osa-alue oli kolmen työntekijän tikkataulussa huonoimmat pisteet saaneiden osa-alueiden joukossa. Näiden työntekijöiden kuntokartoituksen kokonaispisteet olivat myös muita alhaisimmat. Kahden työntekijän tikkataulussa työn hallinnan osa-alue on sitä vastoin täysillä pisteillä korkeimmat pisteet saaneiden osioiden joukossa. Nämä työntekijät ovat myös saaneet koko kuntokartoituksen korkeimmat kokonaispisteet. Työn hallinnan kokemuksella ja oman työhyvinvoinnin kokemisella näyttäisikin tämän perusteella olevan yhteys.

Se, arvostetaanko kaikkia työtehtäviä työsuhteesta riippumatta, jakoi erityisesti työn hallinnan osa-alueella työntekijöiden mielipiteitä. Manka ja Manka (2016, 107) toteavat, että

työn vastuullisuus ja siitä saatava palaute vaikuttavat työntekijän motivoitumiseen. Kokeakseen työn mielekkääksi ja tunteakseen olevansa osa työyhteisöä työntekijä tarvitsee myönteistä palautetta ja arvostusta. Arvostuksen kulttuuri työpaikalla vahvistaa myös yhteisöllisyyttä. (Hakanen 2011, 59.) Arvostuksen ja myönteisen palautteen osalta esimies totesi esihaastattelussa, että hän on saanut palautetta siitä, että ei anna tarpeeksi myönteistä palautetta. Hakasen (2011, 59) mukaan palaute ja arvostus kuuluvat keskeisiin työn imua lisääviin voimavaratekijöihin. Työn mielekkyyden kannalta on ehdottoman tärkeää, että työntekijän ponnistelut huomataan, ja hän saa niistä myönteistä palautetta. Esihaastattelussa esimies kertoikin saaneensa työntekijöiltä palautetta siitä, että hän ei anna työntekijöille myönteistä palautetta.

Työn hallinnan osa-alueiden melko alhaiset pisteet kertovat siitä, että työpaikalla tulisi pohtia keinoja siihen, olisiko työpaikalla mahdollisuuksia lisätä työntekijöiden itsenäisyyttä, työprosessien hallintaa sekä henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa työhön (vrt. Manka & Manka 2016, 107). Myös työntekijät voivat pohtia, missä määrin he voisivat itse kasvattaa työn hallintaa esimerkiksi vaikuttamalla työn tavoitteisiin, työn määrään ja aikatauluihin sekä pelisääntöihin (Manka & Manka 2016, 128). Hakasen (2011, 52–69) mukaan työn itsenäisyys, merkityksellisyys ja vaikutusmahdollisuudet ovatkin keskeisiä työhön liittyviä voimavaratekijöitä. Osallistumisen, vaikuttamisen ja kehittymisen mahdollisuudet ovat myös Rantasen, Wallinin ja Eskolan (2017, 241) mukaan tärkeitä työn mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä lisääviä tekijöitä.

Johtaminen ja esimiehen tuki

Vaikka esimiehen tuen osa-menestyi huonosti oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa, niin vastaavasti johtamisen osa-alueen pistemäärä työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa oli koko kartoituksen kolmanneksi paras. Johtamisen ja esimiehen tuen osa-alueilla työntekijät vastasivat hyvin eri tavalla kuntokartoituksiin. Usein nämä vastaukset olivat myös melko samansuuntaisia sen kanssa, millaiseksi työntekijät kokivat työhyvinvointinsa tilanteen kokonaisuudessaan. Esimiehen tuen osa-alueella oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa työntekijöiden tilanne vaihteli hälyttävästä täysin kunnossa olevaan. Jopa neljällä työntekijällä tämä osa-alue oli tikkataulun alhaisimmat pisteet saaneiden osa-alueiden joukossa. Kolme näistä työntekijöistä sai myös kuntokartoituksen alhaisimmat kokonaispisteet. Yhden työntekijän tikkataulussa esimiehen tuen osa-alue oli korkeimmat pisteet saaneiden osa-alueiden joukossa. Tämä työntekijä sai myös kuntokartoituksen korkeimmat kokonaispisteet.

Johtamisen osa-alueella työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa työntekijöiden pisteet jakautuivat enemmän kuin työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksen muilla osa-

alueilla. Osa-alueella korkeita pisteitä saivat niin ikään työntekijät, joiden kokonaispisteet olivat korkeat, ja vastaavasti alhaisia pisteitä ne työntekijät, joiden kokonaispisteet olivat alhaiset. Toisilla johtaminen ja esimiehen tuki voisivat toimia voimavaratekijöinä ja toisilla puolestaan kuormitustekijöinä (vrt. Seppälä & Hakanen 2017, 151).

Vanhala ja Stenius (2013, 133–134) havaitsivat tutkimuksessaan, että esimiestyö on yksi tärkeimpiä työhyvinvointia selittäviä tekijöitä. Esimiestyössä keskeisiä lähteitä työntekijöiden työhyvinvoinnille olivat heidän mukaansa säännöllinen, ystävällinen ja työntekijän näkemykset huomioiva vuorovaikutus työntekijän ja esimiehen välillä sekä oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu esimiehen taholta. Myös Viitalan, Mäkelän ja Hölsön (2010, 197–198) tutkimuksessa hyvällä johtajuudella, hyvillä esimies-alaissuhteilla ja hyvällä työhyvinvoinnilla havaittiin olevan keskinäinen yhteys. Heidän mukaansa johtajuuden, esimiesten johtamisvalmiuksien ja esimies-alaissuhteiden kehittäminen onkin keskeistä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Opinnäytetyöni tulokset tukevatkin näitä havaintoja. Erityisesti se, että eri työntekijät arvioivat esimiehen tukea hyvin eri tavoilla, voisi viitata henkilökohtaisten esimies-alaissuhteiden olevan merkityksellisiä työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Rantasen, Wallinin ja Eskolan (2017, 230) tutkimuksessa ilmeni, että erityisesti johtamisen oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus olivat työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä. Myös Hakasen (2011, 57–58) mukaan oikeudenmukaisuus ja luottamus ovat keskeisiä johtamiskäytäntöihin liittyviä työn imua lisääviä voimavaroja työpaikoilla. Esihaastattelussa johtaja kertoi pyrkivänsä toimimaan niin, että avoimuus ja luottamus työpaikalla ovat mahdollisia, sekä luomaan niitä vahvistavaa ilmapiiriä työyhteisöön. Avoimuus ja luottamus syntyvät hänen mukaansa työpaikan arjessa. Kaikki työntekijät eivät kuitenkaan tulosten perusteella jakaneet yksikön esimiehen käsityksiä siitä, että organisaation johtaminen perustuisi oikeudenmukaisuudelle ja luottamukselle.

Esimies koettiin pääosin ystävälliseksi ja helposti lähestyttäväksi. Paljon työntekijöiden mielipiteitä jakoi kuitenkin se, tukevatko johtamis- ja palkitsemisjärjestelmät osaamista ja avointa vaikuttamista. Jopa kahden työntekijän mielestä tilanne oli tämän osalta huono. Hakasen (2011, 65–66) mukaan aineettomien voimavarojen ja sisäisen motivaation ohella myös ulkoiset palkitsemisjärjestelmät ovat työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisiä. Oikeudenmukainen palkitseminen on palautetta oikeansuuntaisesta toiminnasta sekä organisaation päämäärien eteen työskentelemisestä. Jos palkitsemisjärjestelmien kriteerit eivät ole selkeitä ja yhdessä sovittuja, voi tämä aiheuttaa epäreilouden ja arvostamattomuuden kokemuksia.

Organisaatio, osaaminen ja taloudellinen tilanne

Työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa organisaation osa-alueella työntekijöiden mielipiteet jakautuivat erityisen paljon sen osalta, ollaanko työntekijöiden mielestä organisaatiossa kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä. Tämä oli ainoa osa-alueen väittämä, jossa vaihtoehto, että tilanne on huono, sai kannatusta, vaikka suurimman osa mielestä tilanne oli jokseenkin tai täysin kunnossa. Hakasen (2011, 61–62) mukaan työntekijän havaitsema organisaation tuki on yksi työn voimavaratekijöistä. Organisaation tuki kuvaa työntekijän käsitystä siitä, kuinka paljon organisaatio arvostaa hänen työpanostaan ja välittää hänen hyvinvoinnistaan. Työnantajan kiinnostuminen yksikön sitoutumisesta organisaation lisää myös työntekijän sitoutumista organisaatioon sekä hänen motivaatiotaan. Työntekijän tulee kokea saavansa työstään vastineeksi palkan ohella myös tunnustusta ja välittämistä. Tämä saa aikaan työn imua sekä yhteisöllisyyden tunnetta työpaikalla.

Organisaatiomuutos ei enemmistön mielestä ollut vaikuttanut työn tekemiseen. Joidenkin mielestä se kuitenkin oli vaikuttanut negatiivisesti. Pahkinin ja Vesannon (2012, 5) mukaan organisaatiomuutoksilla voi olla vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin. Tällä työpaikalla organisaatiomuutos ei näyttänyt ainakaan laajassa mittakaavassa vaikuttaneen työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin. Esihaastattelussa esimies kertoi, että perustyö lasten parissa on pysynyt samana, vaikka organisaation omistussuhteet olivat muuttuneet.

Työntekijät olivat osaamisen osa-alueella eri mieltä sen suhteen, johdetaanko osaamista järjestelmällisesti kehityssuunnitelmien ja -keskustelujen avulla. Esihaastattelussa esimies kuitenkin kertoi, että kehityskeskusteluja käydään säännöllisesti, ja niissä asetettuja tavoitteita seurataan. Kehityskeskustelut voivat toimia työn voimavaratekijänä ainoastaan silloin, kun ne käydään aitona vuoropuheluna, niissä vallitsee luottamuksen ilmapiiri ja niissä keskustellaan odotuksista ja tavoitteista molemminpuolisesti (Hakanen 2011, 65). Mankan ja Mankan (2016, 144–145) mukaan kehityskeskustelut voivat muun muassa lisätä avoimuutta, saattaa organisaation tavoitteet paremmin yhteiseen tietoisuuteen, sovittaa yhteen työpaikan ja työntekijän tavoitteita, parantaa työssä jaksamista ja viihtyvyyttä sekä mahdollistaa palautteen antamisen ja saamisen. Usein kehityskeskustelujen puutteita ovat, että niihin ei ole valmistauduttu ja että niissä sovittuja asioita ei viedä arkeen.

Koulutusmahdollisuuksien osalta osaamisen alueella työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa työntekijät näkevät lähes yksimielisesti tilanteen kunnossa olevaksi. Myös yksikön johtaja toi esihaastattelussa esille, että koulutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet organisaatiomuutoksen myötä. Osa työntekijöistä katsoo silti, että työyhteisö ei kuitenkaan tue riittävästi oppimista ja jatkuvaa kehittymistä. Mankan ja Mankan (2016, 88) mukaan

suurin osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla. Erityisesti kokemustiedon välittyminen tarvitsee tilaa epämuodolliselle ajatustenvaihdolle. Oppiminen edellyttää ajankäytön väljyyttä, vuorovaikutusta ja innovatiivista ilmapiiriä. Sitä estävät sen sijaan jännittynyt ilmapiiri, kiire ja henkinen kuormitus, joista kahta jälkimmäistä esiintyy tulosten perusteella myös tällä työpaikalla. Kiire mainittiin avoimissa kysymyksissä työntekoa haittaavana tekijänä.

Taloudellisen tilanteen osa-alue oli neljän työntekijän tikkataulussa parhaimmat pisteet saaneiden alueiden joukossa ja sen kokonaispisteet olivat toiseksi parhaimmat työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa. Ojala ja Jokivuori 2012 (23–24; 35–39) ovat tutkineet työntekijöiden kokeman työhyvinvoinnin sekä heidän organisaation taloudellista tilannetta koskevien näkemystensä yhteyttä. Heidän mukaansa yksityisen sektorin työntekijät arvioivat useimmin organisaationsa taloudellisen tilan vakaaksi kuin julkisen sektorin työntekijät. Yleisesti ottaen työntekijöiden hyvinvointi oli heidän tutkimuksensa perusteella sitä parempi, mitä paremmaksi organisaation taloudellinen tilanne nähtiin. Erityisen vahva yhteys oli juuri yksityisellä sektorilla. Tämän voidaan Ojalan ja Jokivuoren mukaan tulkita kertovan myös siitä, että työntekijöiden hyvinvointi edistää työpaikan taloudellista tilaa. Tämän opinnäytetyön tuloksista ilmenee, että erityisesti ne työntekijät, joiden kuntokartoituksen kokonaispisteet olivat hyvät, ovat arvioivat myös työpaikan taloudellisen tilanteen hyväksi, mikä tukee myös Ojalan ja Jokivuoren havaintoja yksityisen sektorin työntekijöistä.

Kehittymishalu ja osaaminen sekä itseluottamus

Kehittymishaluun ja osaamiseen, joka sai oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa kolmanneksi parhaimmat pisteet, liittyy psykologisen pääoman käsite, joka on Mankan ja Mankan (2016, 158–168) mukaan työntekijöiden yksi työhyvinvoinnin osatekijä. Sillä on merkitystä työntekijöiden suoriutumisessa ja työpaikalla käyttäytymisessä. Sen ulottuvuudet ovat itseluottamus, sitkeys, toiveikkuus ja optimismi. Itseluottamuksen osa-alue sai puolestaan oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksen toiseksi parhaimmat pisteet, sekä korkeimmat pisteet kahden työntekijän tikkataulussa. Näillä työntekijöillä oli kuitenkin koko kuntokartoituksen toiseksi ja kolmanneksi alhaisimmat pisteet. Alhaisimmat pisteet saaneen työntekijän tikkataulussa itseluottamuksen osa-alue oli yksi toiseksi korkeimmat pisteet saanut osa-alue. Korkeimmat kokonaispisteet saaneilla työntekijöillä itseluottamus sijoittui osa-alueita vertailtaessa keskivaiheen paikkeille.

Itseluottamus näyttäisikin olevan ainakin joissain määrin käänteisesti yhteydessä oman työhyvinvoinnin kokemukseen. Kenelläkään tämä osa-alue ei saanut kuntokartoituksen alhaisimpia pisteitä. Vaikka täysiä pisteitä ei ollut kellekään, itseluottamuksen osa-alueen keskiarvoa nostivat niiden työntekijöiden pisteet, jotka muilla osa-alueilla saivat alhaisia pisteitä. Manka ja Manka (2016, 161–162) kuvaavat itseluottamusta ihmisen uskoksi

omiin motivoitumiskykyihinsä, tiedollisiin voimavaroihinsa sekä jonkin tietyn tehtävän suorittamiseen menestyksellisesti. Kehittymishalun ja osaamisen sekä itseluottamuksen osa-alueet menestyivät oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa melko hyvin, joten ne voivatkin olla tärkeitä voimavaratekijöitä työntekijöillä. Erityisesti itseluottamuksen suhteen herää kysymys, voisiko itseluottamuksen hyvä tila toimia erityisesti voimavaratekijänä niillä työntekijöillä, joiden kokonaiskokemus työhyvinvoinnin tilasta oli muita huonompi?

Elämän tasapaino

Elämän tasapainon osa-alue oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa ei saanut kenenkään tikkataulussa korkeimpia pisteitä. Sen sijaan kolmen työntekijän tikkataulussa se oli toiseksi korkeimmat pisteet saaneiden osa-alueiden joukossa. Näistä kaksi työntekijää sai koko kuntokartoituksen korkeimmat pisteet, ja yksi saa toiseksi alhaisimmat pisteet. Yhden työntekijän tikkataulussa tämä osa-alue sai alhaisimmat pisteet. Koko kuntokartoituksen huonoimmat pisteet saaneen työntekijän tikkataulussa elämän tasapaino oli toiseksi huonoimmat pisteet saaneiden osa-alueiden joukossa. Elämän tasapaino vaikuttaisi josain määrin myötäilevän oman työhyvinvoinnin tilanteen kokemusta.

Henkilökohtaiseen elämään liittyvät tekijät, kuten kuormittavat muutokset voivat myös haitata koettua työhyvinvointia. Tasapaino työelämän ja henkilökohtaisen elämän suhteen onkin tärkeä työhyvinvointia lisäävä tekijä (Rantanen ym. 2017, 243.) Joskus yksityiselämän ja työelämän hyvinvointia voi kuitenkin olla vaikea erottaa toisistaan (Rauramo 2012, 10.) Rantasen ja kumppaneiden (2017, 242) mukaan terveelliset elämäntavat, uudelleen aloitettu liikuntaharrastus, ystävien tapaaminen ja vapaa-ajan mielekkyyden lisääminen olivat tärkeitä hyvinvointia edistäviä tekijöitä työssäkäyvillä henkilöillä. Hyvinvoinnin edistäminen ei ole siis vain työpaikan vastuulla, vaan myös työntekijän. Työstä palautumista voivat kuitenkin haitata kuitenkin haitata myös työhön liittyvät tekijät, erityisesti työn määrälliset vaatimukset eli aikapaineet, suuri työmäärä sekä ylikuormitus (Kinnunen 2017, 137).

Huomattavaa elämän tasapainon osa-alueella oli, että suuri osa työntekijöistä oli sitä mieltä, että tilanne ei ole vielä kunnossa sen osalta, nukkuvatko he hyvin ja riittävästi. Tämä voi olla merkittävä työn kuormitustekijä (vrt. Seppälä & Hakanen 2017, 151). Yksi työntekijä mainitsi erikseen, että vuorotyö ja erityisesti yövuorot aiheuttavat unihäiriöitä. Myös Karhulan ja kumppaneiden (2011, 4) tutkimuksessa havaittiin, että unen lyhentymisen ja lievät unihäiriöt olivat yleisiä vuorotyötä tekeville. Työstä elpymisen kannalta riittävä ja syvä uni on tärkeää. Vuorotyö kuitenkin haittaa palautumista. (Manka & Manka 2016, 181–183). Esihaastattelussa esimies kertoi pyrkivänsä työvuorojen suunnittelulla mahdollistamaan erityisesti riittävän levon ja vapaa-ajan työntekijöille. Lisäksi hän kertoi toteuttavansa työvuoroitukset lähes poikkeuksetta. Nämä ovatkin tärkeitä tekijöitä vuorotyön

haittojen vähentämisessä ja työntekijöiden tyytyväisyyden lisäämisessä työvuorojen suhteen (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 10).

Työstä palautuminen auttaa Mankan ja Mankan (2016, 181–184) mukaan ihmistä palauttamaan työssä menetetyt voimat ja helpottamaan kuormittumista. Vapaa-aikana työstä voi parhaiten elpyä kyvykkyydellä sulkea työasiat mielestä, rentoutuneella olotilalla eli vähäisellä virittymisellä ja myönteisellä tunnetilalla, vapaa-ajankokemuksilla, jotka mahdollistavat itsensä päteväksi kokemisen sekä mahdollisuudella päättää itse siitä, mitä vapaa-ajallaan tekee. Kuitenkin myös lepo hetket työn lomassa työaikana ovat tärkeitä palautumisen kannalta. Työntekijät voivat siis itse pohtia palautumistaan omalla vapaa-ajallaan, mutta työnantajan velvollisuutena on huolehtia siitä, miten voitaisiin vähentää kuormitusta, kiirettä ja työmäärää sekä lisätä taukoja.

Yhteenveto

Yhteenvetona voidaan todeta, että tällä työpaikalla työn imua tuottavana voimavarana näyttäisivät toimivan erityisesti työyhteisö ja työkaverit, sekä osaltaan myös kehittymishalu ja osaaminen sekä itseluottamus. Kuormitustekijöitä vaikuttaisivat olevan erityisesti työn henkinen kuormittavuus sekä riittämätön uni vapaa-ajalla. Johtaminen ja esimiestyö jakoiivat henkilöstön mielipiteitä, niin että toisilla ne näyttäytyisivät voimavarana ja toisilla kuormitustekijöinä. Myös työn hallinnassa vaikuttaisi olevan parantamisen varaa. Kuntokartotukset on laadittu erityisesti työhyvinvointisuunnitelman laatimisen tueksi (Manka & Manka 2016, 219). Työhyvinvoinnin kehittämiseksi tälle työpaikalle tulisikin laatia työhyvinvointisuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja johdon kesken. Sen toteutumista tulisi seurata säännöllisesti, ja sitä pitäisi päivittää tarvittaessa. Näin työhyvinvointia voitaisiin kehittää ja seurata järjestelmällisesti (Manka 2007, 92).

7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöni eettisyyttä tukivat opinnäytetyöprosessissa tekemäni valinnat. Huolehdin lastensuojelulaitoksen työntekijöiden tietosuojasta usealla tavalla (vrt. Heikkilä 2014, 29). Opinnäytetyössäni en maininnut sen kohteena olevan lastensuojelulaitoksen nimeä tai paikkakuntaa. Työntekijät täyttivät kyselylomakkeen nimettömästi, eikä kyselylomakkeessa ollut taustakysymyksiä vastaajien tunnistamattomuuden turvaamiseksi. Työntekijää ja kyselyvastauksia ei voinut yhdistää. Nämä seikat suojasivat työntekijöiden yksityisyyttä. Kyselyyn vastaaminen oli työntekijöille myös vapaaehtoista. Kyselyn saatekirjeessä selvitettiin työntekijöille, mitä varten vastauksia kerätään ja mihin vastauksia käytetään. Vastauksia käytettiin ainoastaan kerrottuihin tarkoituksiin. (Vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 155–156.) Otin eettisyyden huomioon myös kaikissa opinnäytetyön eri vaiheissa.

Tutkimuksen kuten myös opinnäytetyön luotettavuutta kuvataan reliaaabeliuden ja validiuden käsittein. Tutkimuksen reliaaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, eli kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen validius puolestaan kuvaa sen pätevyyttä, eli mittaako tutkimus sitä, mitä sen on tarkoitus mitata. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Validiuden varmistaa täsmällisten tavoitteiden asettaminen sekä opinnäytetyöprosessin ja kyselylomakkeen tarkka suunnittelu etukäteen (Heikkilä 2014, 27). Tässä opinnäytetyössä halusin rajata tavoitteen tarkasti etukäteen ja suunnitella prosessin huolellisesti. Tiedostin, että suppea kyselylomake ei välttämättä antanut kovin kattavaa kuvaa yksikön työhyvinvoinnin tilanteesta, mutta riittävän ajatellen opinnäytetyön laajuutta. Kyselylomakkeen luotettavuutta tavoitellun tiedon antajana ja näin myös opinnäytetyöni validiutta lisäsi kuitenkin asiantuntijan laatimien kartoitusten käyttäminen.

Opinnäytetyöni reliaaabeliuden osalta voidaan todeta, että opinnäytetyöstä tulee sitä luotettavampi, mitä useampi työntekijä siihen vastaa. Näin aineistosta tulee mahdollisimman kattava ja sattumanvaraisuuden riski pienenee (Heikkilä 2014, 28). Kaikki työntekijät vastasivat kyselyyn tässä opinnäytetyössä. Siitä, vastasivatko he rehellisesti tai kuinka tarkasti he punnitsivat vastauksiaan, ei voida kuitenkaan olla varmoja. Vastaaminen nimettömästi puoltaa sitä, että vastaukset annettiin rehellisesti. Kuitenkin työntekijä on voinut pelätä, että hänet tunnistetaan kyselylomakkeen vastausten perusteella, koska vastaajia oli niin vähän. Joku on voinut muuttaa vastauksiaan tai olla kertomatta kaikkea. Ajan- tai viitelseliäisyyden puutteen vuoksi työntekijä on voinut jättää harkitsematta vastauksensa kunnolla, ja esimerkiksi jättää vastaamatta kokonaan vapaavalintaisiin kysymyksiin. Työntekijät ovat voineet myös käsittää kysymykset eri tavalla, kuin mitä minä opinnäytetyön tekijänä olin ajatellut (vrt. Hirsjärvi ym. 2009, 231–232). En yleistänyt vastauksia koskemaan muuta kuin opinnäytetyön kohteena olevaa joukkoa, mikä on myös yksi reliaaabeliuden keskeinen kriteeri (Heikkilä 2014, 28).

Hyvän tutkimuksen tulee olla sisäisesti johdonmukainen, mikä painottuu myös tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163–164.) Tutkimuksen avoimuus on yksi hyvän tutkimuksen perusvaatimuksista (Heikkilä 2014, 29). Tässä opinnäytetyössäkin avasin opinnäytetyöprosessin vaiheita, opinnäytetyön tekemisen olosuhteita sekä tekemiäni valintoja huolellisesti ja totuudenmukaisesti. Kiinnitin prosessissa erityistä huomiota johdonmukaisuuteen. Lisäksi kaiken kaikkiaan pyrin huolellisuuteen ja täsmällisyyteen opinnäytetyötä kirjoittaessani ja lähteitä käyttäessäni. Lähteitä etsiessäni huomioin erityisesti lähteiden laadun ja tuoreuden.

Tutkimus- ja opinnäytetyöprosessiin liittyy aina subjektiivisia valintoja, mutta tulokset eivät saa riippua tekijästä (Heikkilä 2014, 28–29). Oman opinnäytetyöni objektiivisuuden olisi

voinut vaarantaa se, että kohteena oleva lastensuojelulaitos oli minulle tuttu niin harjoittelu- kuin työpaikkanakin, ja tunsin henkilökohtaisesti kaikki työntekijät. Kiinnitin kuitenkin huomiota siihen, että opinnäytetyön prosessia ja aineiston analyysia ohjasivat ensisijaisesti teoriaperusta ja esihaastattelu. Pyrin kuitenkin aina tarkastelemaan, missä tilanteessa omat kokemukseni voisivat suunnata prosessia, ja tällöin huomiomaan myös muut mahdolliset näkökulmat.

Aineiston keskeisen osan muodostaneet kuntokartoitukset olivat hyvin laajoja, ja sivusivat työhyvinvointiin liittyen monia asioita. Opinnäytetyön aineistonkeruussa ne eivät ole olleet välttämättä paras mahdollinen väline, sillä niistä saadaan vähän tietoa useista asioista, kun opinnäytetyössä olennaisempaa olisi ollut saada enemmän tietoa rajatummissa alueista. Koen, että opinnäytetyö kuitenkin saavutti sille asettamani tavoitteet sekä tarjoaa toimeksiantajalle tavoiteltua tietoa. Se antoi kokonaiskuvan tämän työpaikan työhyvinvoinnista, ja auttaa etenemään työhyvinvoinnin edistämisessä tällä työpaikalla. Se kertoi, missä asioissa työpaikalla voisi olla kehitettävää, eli mihin asioihin tulisi tulevaisuudessa paneutua lisää, mutta myös näytti, mitkä asiat ovat työpaikalla jo hyvin.

Hyvä tutkimus on käyttökelpoinen ja hyödyllinen. Kyselylomakkeessa kysytään tutkimuksen kannalta olennaisia asioita, ja tutkimus tuo jotain uutta esille. (Heikkilä 2014, 30). Tähän tähtäsin myös omassa opinnäytetyössäni. Opinnäytetyöprosessin aikana työntekijät vaihtuivat osittain työpaikalla, ja yksikkö sai uuden esimiehen juuri ennen opinnäytetyön valmistumista. Työhyvinvointi ei kuitenkaan ole kiinni pelkästään työntekijöistä ja esimiehistä, vaan ensisijaisesti työstä ja työkäytännöistä. Tämän vuoksi tämän opinnäytetyön tuloksista on edelleen hyötyä työpaikalle työhyvinvoinnin edistämisessä. Opinnäytetyön tulee myös valmistua sopivassa aikataulussa (Heikkilä 2014, 30). Pyrin toimimaan mahdollisimman ripeästi niin, että aikataulun tiukkuus ei kuitenkaan vaarantaisi opinnäytetyön tuloksia tai laatua. Opinnäytetyöprosessia hieman hidasti se, että sain vauvan sen aikana.

7.3 Jatkotutkimusaiheet

Tämän opinnäytetyön perusteella olisi mielenkiintoista tutkia sitä, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että samalla työpaikalla työskentelevät henkilöt kokevat työhyvinvoinnin eri tavoin. Tähän liittyen olisi tarpeellista tutkia myös sitä, miksi johtamisen ja esimiestyön laatu näyttäyty työntekijöille niin eri tavoin, ja mitä tälle asialla voitaisiin tehdä. Lisäksi edelleen pitäisi tutkia, miksi työhyvinvointinsa kokonaisuudessaan hyväksi kokeneet työntekijät kokiivat terveyden ja työkyvyn tilanteen kuitenkin huonoksi, vaikka terveys ja työkyky nähdään kuitenkin yleisesti ottaen olevan työhyvinvoinnin kulmakiviä.

Tällä työpaikalla olisi mielenkiintoista tehdä tulevaisuudessa myös seurantakartoitus. Työhyvinvoinnin eteen tehtyjen toimenpiteiden jälkeen kuntokartoitukset toistamalla voitaisiin helposti saada tietoa siitä, onko toimenpiteillä ollut vaikutusta työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Myös yksikön uuden esimiehen myötä uuden kuntokartoituksen teettäminen voisi olla mielenkiintoista. Ylipäätään Suomessa tarvittaisiin lisää tutkimusta siitä, millainen on lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevien henkilöiden työhyvinvointi, mitkä tekijät siihen vaikuttavat, ja millaisia vaikutuksia työhyvinvoinnilla on lastensuojelutyön laatuun.

LÄHTEET

Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2017. Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology* 22 (3). 273–285.

Fredriksson, E. 2015. Hyvinvoiva työntekijä. Työntekijöiden kokemuksia työssä jaksamisesta lastensuojelun laitoshoidossa. Opinnäytetyö (Ylempi AMK). Sosiaalian koulutusohjelma. Metropolia ammattikorkeakoulu [viitattu 16.3.2018]. Saatavissa:

<http://www.theseus.fi/handle/10024/92679>.

Hakanen, J. 2007. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010 Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Heino, T., Hyry, S., Ikkäheimo, S., Kuronen M. & Rajala, R. 2016. Lasten kodin ulkopuolelle sijoittamisen syyt, taustat, palvelut ja kustannukset. HuosTa-hankkeen (2014–2015) päätulokset. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Raportti 3/2016.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Härmä, M., Kandolin, I., Sallinen, M., Laitinen, J. & Hakola, T. 2011. Hyvinvointia vuorotyöhön. Työntekijän opas vuorotyön hallintaan. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ilmarinen, J. & Vainio, V. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus TTK. Elintarvikealojen työalatoimikunta [viitattu 20.6.2017]. Saatavissa: https://ttk.fi/files/2846/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf.

Karhula, K., Puttonen, S., Vuori, M., Sallinen, M., Hyvärinen, H-K., Kalakoski V. & Härmä, M. 2011. Työstressi ja uni hoitotyössä. Työstressin ja työaikajärjestelyjen vaikutukset uneen, kuormittumiseen ja toimintakykyyn terveydenhuoltoalan ammattilaisilla. Työympäristötutkimuksen raporttisarja nro 63. Helsinki: Työterveyslaitos [viitattu 19.8.2018]. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/handle/10024/134968>.

Ketola, M. & Kinnunen, S-S. 2015. Työhyvinvoinnin kehittäminen lastensuojelulaitoksessa toiminnallisten menetelmien avulla. Opinnäytetyö. Sosiaalia. Metropolia ammattikorkeakoulu [viitattu 16.3.2018]. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/90495>.

- Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 127–148.
- Kivioja, M. & Peltomaa, A. 2016. Työyhteisön hyvinvointi lastensuojelulaitoksessa. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Satakunnan ammattikorkeakoulu [viitattu 16.3.2018]. Saatavissa: <http://www.theseus.fi/handle/10024/111482>.
- Koivuniemi, S. 2012. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät lastensuojelulaitoksessa. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Vaasan ammattikorkeakoulu [viitattu 16.3.2018]. Saatavissa: <http://www.theseus.fi/handle/10024/50101>.
- Laakso, R. 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset – Etnografia lastenkotityöstä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Sosiaalityön tutkimuksen laitos. Tampere. [Viitattu 16.3.2018]. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/handle/10024/66529>.
- Laaksonen, J. 2016. Työn imua tuottavat tekijät lastensuojelutyössä työntekijöiden kertomana. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Sosiaalityö. [Viitattu 16.3.2018]. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/51855/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-20161114612.pdf?sequence=1>.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015. Suomen laki [viitattu 24.9.2018]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812. Suomen laki [viitattu 24.9.2018]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>.
- Lastensuojelu 2016. Tilastoraportti 43/2017, 23.11.2017. Suomen virallinen tilasto, Lastensuojelu. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL [viitattu 20.2.2018]. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/handle/10024/135628>.
- Lastensuojelulaitoksen verkkosivut 2018. [Viitattu 11.1.2018].
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Suomen laki [viitattu 28.2.2018]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>.
- Lastensuojelun laatusuositus 2014. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:4 [viitattu 1.3.2018]. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70275>.
- Lindqvist, A. 2012. Sijaistraumatisoitumisen ehkäisystä pätkinänkuoressa. Teoksessa Antervo, A., Mankila, P., Hästbacka, K., Katajisto, J., Suokas-Cunliffe, A., Pettersson, P., Piironen, L., Lindqvist, A. & Wallin, P. Traumaperäisen dissosiaatiohäiriön vakauttaminen Suomessa. Projektiraportti 2009–2012. 99–104.

Luomala, A., Manka, M-L. & Nuutinen S. 2008. Työhyvinvoinnin johtamisen ja muutoksenhallinnan tutkimus- ja kehittämishanke: Tutkimusraportti työhyvinvoinnin tilasta ja muutokseen suhtautumisesta seudullisen muutoshankkeen käynnistämävaiheessa. Hankkeen 1. tutkimusvaiheen raportti. Työhyvinvoinnin ja ihmisten tutkimus- ja kehittämisryhmä HyWin. Synergos. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu [viitattu 21.6.2018]. Saatavissa: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/kevatutkimus.pdf>.

Luukko, T-M. 2017. Sosiaalialan työnohjaus. Vuoden 2016 selvitys Talentian jäsenten osallistumisesta työnohjaukseen. [Viitattu 23.8.2018]. Saatavissa: https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Tyo_nohjaus_raportti3.1.2017.pdf.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki: Kirjapaja.

Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen U. 2017. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 73–102.

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 103–125.

Mäkikangas, A., Feldt, T., Huhtala, M. & Hyvönen, K. 2017. Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 169–191.

Mäkikangas, A., Rantanen, J., Bakker, A.B., Kinnunen, M-L., Pulkkinen, L. & Kokko, K. 2015. The Circumplex Model of Occupational Well-being: Its Relation with Personality. *Journal for Person-Oriented Research*, 1 (3).115-129.

Mäkinen, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18.7.

Neuvonen, M. & Suikki, A. 2015. Lastensuojelulaitos Pallon työhyvinvointi – Pallossa tsemptään ja tuetaan toisia. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma, Lappeenranta. Saimaan ammattikorkeakoulu [viitattu 16.3.2018]. Saatavissa: <http://www.theseus.fi/handle/10024/95588>.

- Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntouupuminen? Helsinki: Edita Prima Oy.
- Pahkin, K. & Vesanto, P. 2013. Organisaatiomuutos työntekijän näkökulmasta. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 23.8.2018]. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/handle/10024/131753>.
- Rantanen, M., Wallin, A. & Eskola, J. 2017. Työhyvinvointia työstä, työyhteisöstä ja elämän tasapainosta. Työhyvinvointiin liitetyt voimavarat ja kuormitustekijät sekä työhyvinvoinnin edistämisen keinot. Teoksessa Eskola, J., Mäenpää, T. & Wallin, A. (toim.) Eläytymismenetelmä 2017: Perusteema ja 11 muunnelmaa. [Viitattu 19.8.2018]. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/handle/10024/102485>.
- Rapatti, H. 2007. "MITEN IHMEES ME SITTE PÄÄSTÄÄN ALKUUN?" – opas pk-yrityksen työhyvinvointisuunnitelman laatimiseksi. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu. Hyvinvointia Nääs -hanke [viitattu 28.2.2018]. Saatavissa: <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/Muut/Miten-ihmees-me-sitte-paastaan-alkuun-opas-pk-yrityksen-tyohyvinvointisuunnitelman-laatimiseksi.pdf>.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Reinikainen, K. 2012. Työhyvinvointia tukevat voimavarat lastensuojelutyössä. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalityö. Lapin yliopisto. [Viitattu 16.3.2018]. Saatavissa:
- Saikkonen, J. & Saikkonen, J. 2015. NÄIN VOIMME TYÖSSÄMME – Työhyvinvointitutkimus nuorisokotien työntekijöistä. Sosiaalialan koulutusohjelma. Mikkelin ammattikorkeakoulu [viitattu 16.3.2018]. Saatavissa: <http://www.theseus.fi/handle/10024/88761>.
- Salminen, M. 2005. Johtaminen, henkilöstön hyvinvointi ja sijaishuollon laatu. Teoksessa Laaksonen, S. & Kempainen, M. (toim.) Oljista, risuista ja tiilestä? Artikkeleita hoidon laatuun tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 20. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ry.
- Seppälä, P. & Hakanen, J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 149–167.
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Suomen laki [viitattu 24.9.2018]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>.
- Talentia 2018. Työhyvinvointi ja työsuojelu. [viitattu 24.1.2018]. Saatavissa: <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/tyohyvinvointi-ja-tyosuojelu/>.

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työturvallisuuskeskus 2018. Sosiaali- ja terveysala. [Viitattu 31.8.2018]. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/sosiaali-ja_terveysala.
- Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-kustannus. 103–127.
- Vanhala, P. & Stenius, M. Pohdintoja henkilöstöjohtamisen, työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteyksistä. Teoksessa Vanhala, P. (toim.) Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Aalto-yliopiston julkaisusarja Kauppa + Talous 5/2013. Helsinki: Aalto-yliopisto. 133–142. [Viitattu 15.8.2018]. Saatavissa: http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto_Report_KT_2013_005.pdf.
- Viitala, R., Mäkelä, L. & Hölsö, S. 2010. Lähijohtajuuden, esimies-alaisuhteiden ja työhyvinvoinnin välinen yhteys. Teoksessa Uotila, T-P. (toim.) Ikkunoita osaamisen johtamisen systeemiseen kokonaisuuteen. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia, 293. Vaasa: Vaasan yliopisto. 177–208. [Viitattu 15.8.2018]. Saatavissa: https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-313-4.pdf.
- Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittäminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.
- Vuoristo, K. 2012. Lastensuojelun rakkaus ja raskaus - Työhyvinvointi lastensuojelulaitoksessa. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma, Tikkurila. Laurea-ammattikorkeakoulu [viitattu 16.3.2018]. Saatavissa: <http://www.theseus.fi/handle/10024/49627>.
- Yksikön johtaja 2017. Haastattelu 18.5.2017.

LIITTEET

Liite 1 Kyselylomake

Työhyvinvointikysely

Tervetuloa vastaamaan työhyvinvointikyselyyn!

Vastaukset annetaan nimettömästi, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa vastauksista. Vastaathan kyselyyn mieluiten 30.9.2017 mennessä.

Kysely on osa opinnäytetyötäni sosionomi (AMK)-opinnoissa. Opinnäytetyössäni tarkastelen työhyvinvointia tässä lastensuojelulaitoksessa, ja pyrin kyselyn vastausten perusteella löytämään kehittämissuunnitelmia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Lopullisessa opinnäytetyössäni en mainitse lastensuojelulaitoksen nimeä tai paikkakuntaa.

Tämä kysely alkaa *työpaikan työhyvinvoinnin kuntokartoituksella* ja *oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksella*, jotka on tehty valmiiden, Tampereen yliopiston kehittämien lomakkeiden pohjalta. Tästä syystä kaikki kysymykset eivät välttämättä tunnu sopivan omaan työhön. Vastaaminen jokaiseen kohtaan on pakollista näissä kartoituksissa. Jokaisen vastaussivun lopussa on kuitenkin mahdollisuus tuoda esiin omia kommentteja kysymyksiin liittyen. Näiden kartoitusten jälkeen on muutama avoin kysymys, joihin vastaaminen ei ole pakollista, mutta erittäin toivottavaa. Näin opinnäytetyöni tuloksista voi olla suurin hyöty työhyvinvoinnin edistämiseksi tässä laitoksessa.

Kyselyn täytettyäsi muista lopuksi klikata *Lähetä*-painiketta!

Olen tulostanut kuntokartoituslomakkeita kaikkien saataville laitoksen toimistoon. Näin jokainen voi myös itse täyttää kartoituksiin kuuluvat *tikkataulut* ja tarkastella oman ja työpaikan työhyvinvoinnin tilaa. Lisäksi laatikosta löytyy oman työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman pohja, jota voi halutessaan hyödyntää. Suosittelen tikkataulujen täyttämistä kaikille, sillä näin kysely tuottaa tietoa työhyvinvoinnista jokaiselle myös henkilökohtaisesti.

Vastaa mielelläni kaikkiin kysymyksiinne liittyen tähän kyselyyn tai opinnäytetyöhöni.

Työn iloa!

Emma Rautava
[puhelinnumero]
[sähköposti]

TYÖPAIKAN TYÖHYVINVOINNIN KUNTOKARTOITUS

Anna pisteet jokaiseen kuntokartoituksen väittämään

Pisteytys:

0 pistettä = tilanne on huono tai mitään ei ole tehty

1 piste = tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta jotain on tehty

2 pistettä = tilanne on jokseenkin kunnossa ja kehitystä on tapahtunut

3 pistettä = tilanne on täysin kunnossa ja tarvitsee lähinnä seurantaa ja ylläpitoa

1. TERVEYS JA TYÖKYKY

Sairauspoissaolot eivät ole merkittävä ongelma organisaatiossamme
Organisaatiomme tukee henkilöstön omaehtoista liikuntaa
Työn psyykkistä kuormittavuutta arvioidaan järjestelmällisesti
Työn fyysinen kuormittavuus on otettu huomioon työn- ja vastuunjaossa
Vanhuseläke on pääsääntöinen eläköitymisen syy työpaikallamme

2. TYÖN HALLINTA

Työntekijät voivat työskennellä itsenäisesti ja vapaasti
Työntekijöillä on mahdollisuus vastata työkokonaisuuksista
Henkilöstö voi osallistua työtänsä koskevien tavoitteiden asettamiseen
Työtehtävät on jaettu työntekijöiden kykyjen ja taitojen mukaisesti
Kaikkia työtehtäviä arvostetaan riippumatta työsuhteesta

3. TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUS

Voimme keskustella epäonnistumisista ja virheistä avoimesti ja pelkäämättä
Työntekijät antavat toisilleen helposti myönteistä ja korjaavaa palautetta
Yhteistyö on työpaikallamme sujuvaa
Työryhmät tekevät itsenäisiä päätöksiä ja ratkaisevat työhön liittyviä ongelmia
Työntekijät keskustelevat työn tai työyhteisön kehittämisestä

4. OMAT KOMMENTIT (Kysymyksiin 1,2 ja 3)

5. OSAAMINEN

Osaamista johdetaan järjestelmällisesti kehityssuunnitelmien ja -keskustelujen avulla
Henkilöstöllä on mahdollisuus kehittää omaa työtään ja työympäristöään
Henkilöstöä koulutetaan riittävästi ammattitaidon lisäämiseksi
Henkilöstön jäsenille annetaan lisää vastuuta osaamisen kasvaessa
Työyhteisömme tukee oppimista ja jatkuvaa kehittymistä

6. JOHTAMINEN

Organisaatiomme johtaminen perustuu oikeudenmukaisuudelle ja luottamukselle
Johtamis- ja palkitsemisjärjestelmät tukevat osaamista ja avointa vaikuttamista
Taloudellisesta tilanteesta ja tulevista haasteista kerrotaan säännöllisesti henkilöstölle
Palautekäytäntömme on toimiva, ratkaisukeskeinen ja kaksisuuntainen
Organisaatiomme esimiehet ovat hyviä ja arvostettuja työssään

7. ORGANISAATIO

Kaikki tietävät ja ymmärtävät organisaatiomme tavoitteet, vision ja strategian
Organisaatorakenteemme on joustava ja mahdollistaa tiedonkulun
Työturvallisuuden kiinnitetään jatkuvasti huomiota
Vastuu ja valta on selkeästi ja hyväksytysti jaettu organisaatiossamme
Organisaatiossamme ollaan kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä

8. TALOUDELLINEN TILANNE

Organisaatiomme toiminta, tavoitteet ja palvelut ovat laadukkaita
Toimintaamme kehitetään jatkuvasti asiakaspalautteen pohjalta
Organisaatiomme talous on kunnossa
Organisaatiomme toiminta on tuloksellista
Vakavaraisuutemme turvaa toimintamme jatkuvuuden

9. OMAT KOMMENTIT (Kysymyksiin 5,6,7 ja 8)

OMAN TYÖHYVINVOINNIN KUNTOKARTOITUS

Anna pisteet jokaiseen kuntokartoituksen väittämään.

Pisteytys:

0 pistettä = tilanne on huono

1 piste = tilanne ei ole vielä kunnossa

2 pistettä = tilanne on jokseenkin kunnossa

3 pistettä = tilanne on täysin kunnossa

10. TERVEYS JA TYÖKYKY

Minulla on hyvä terveys ja riittävästi energiaa suoriutua työstäni
Liikun säännöllisesti ja pidän huolta kunnostani
Työni henkinen kuormittavuus on sopivalla tasolla
Työni fyysinen kuormittavuus on sopivalla tasolla
Syön terveellisesti

11. TYÖN HALLINTA

Voin työskennellä itsenäisesti ja vapaasti
Työmääräni on sopiva
Voin vaikuttaa oman työni pelisääntöihin
Työni tuntuu mielekkäältä
Koen, että työtäni arvostetaan

12. TYÖKAVERIT

Työpaikallani on hyvä ilmapiiri
Saan työkavereiltani myönteistä ja myös korjaavaa palautetta
Voimme keskustella avoimesti erilaisista asioista
Työryhmäni tekee hyviä päätöksiä ja ratkaisee itsenäisesti ongelmia
Autamme toinen toisiamme tarpeen tullen

13. OMAT KOMMENTIT (Kysymyksiin 10, 11 ja 12)

14. KEHITTYMISHALU JA OSAAMINEN

Haluan jatkuvasti kehittää itseäni ja osaamistani
Pidän tehtävistä, joissa voin kehittää uusia ratkaisuja
Luotan siihen, että kykenen oppimaan uusia taitoja
Olen yleensä innostunut saadessani uusia tehtäviä tai haasteita
Minulla on riittävästi osaamista nykyiseen työtehtävääni

15. ITSELUOTTAMUS

Tunnen omat vahvuuteni ja heikot kohtani
Olen sisukas enkä anna helposti periksi
Uskallan ilmaista oman mielipiteeni
Minulla on hyvä itsetuottamus
Suhtaudun asioihin yleensä myönteisesti

16. ELÄMÄN TASAPAINO

Yksityiselämäni ja työelämäni ovat tasapainossa
Pystyn solmimaan ihmissuhteita ja nauttimaan niistä
Minulla on kivoja harrastuksia
Nukun hyvin ja riittävästi
Uskon voivani vaikuttaa elämääni

17. ESIMIEHEN TUKI

Esimieheni rohkaisee ja kannustaa minua työssäni
Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksia ja toiveitani
Esimieheni on ystävällinen ja helposti lähestyttävä
Saan esimieheltäni myönteistä ja myös rakentavaa palautetta
Esimieheni antaa minulla sopivasti valtaa ja vastuuta

18. OMAT KOMMENTIT: (Kysymyksiin 14,15,16 ja 17)

19. Kuvaile omin sanoin, millainen on työhyvinvointisi tilanne tällä hetkellä, olisiko siinä jotain parannettavaa ja miten sitä voisi parantaa?

20. Kerro tähän halutessasi, millaisia ajatuksia sinulla on koko työpaikan työhyvinvoinnista tai sen kehittämistä tässä lastensuojelulaitoksessa?

21. Onko organisaatiomuutos mielestäsi vaikuttanut työn tekemiseen, työpaikan ilmapiiriin tai työhyvinvointiin tässä lastensuojelulaitoksessa?

- Ei
- Kyllä
- En osaa sanoa
- Kyllä, negatiivisesti
- Kyllä, positiivisesti

22. Halutessasi perustele vastauksesi tai kerro lisää aiheesta:

23. Kerro halutessasi, mitkä ovat mielestäsi suurimmat ongelmat työpaikallasi (enintään kolme ongelmaa):

Ongelma 1:
Ongelma 2:
Ongelma 3:

24. Miten ratkaisisit mainitsemasi ongelmat?

Ratkaisu 1:
Ratkaisu 2:
Ratkaisu 3:

25. Kuvaa, miten nämä asiat toimitsevat sinun ratkaisujesi jälkeen:

Miten asia 1 toimii?
Miten asia 2 toimii?
Miten asia 3 toimii?

26. Mitkä kolme asiaa ovat työpaikallasi erityisen hyvin?

Hyvä asia 1:
Hyvä asia 2:
Hyvä asia 3: