



Työhyvinvointi lastensuojelulaitok- sessa

Jenni Rokkanen

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työhyvinvointi lastensuojelulaitoksessa

Jenni Rokkanen
Sosiaaliala
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2019

Rokkanen, Jenni

Työhyvinvointi lastensuojelulaitoksessa

Vuosi	2019	Sivumäärä	48
-------	------	-----------	----

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää eräiden eteläsuomalaisten sijaishuollon yksiköiden työntekijöiden tämän hetkistä työssä jaksamista ja työhyvinvointia sekä asioita, mitkä edistävät ja kuormittavat työhyvinvointia. Aihe nousi esiin keskustelusta työntekijöiden kanssa. Kohdetyöyhteisö ja -organisaatio saivat ajankohtaista tietoa työntekijöidensä työssä jaksamisesta sekä tekijöistä, mitkä siihen vaikuttavat. Tutkimusongelma oli, minkälainen työhyvinvoinnin taso on lastensuojelun yksiköissä ja tutkimuskysymyksiä oli kolme; mitkä asiat työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin eniten vaikuttavat, mitkä asiat edistävät työhyvinvointia ja mitkä asiat kuormittavat työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa käytettiin myös määrällisen tutkimuksen elementtejä. Vastaukset kerättiin kyselylomakkeella, jossa oli sekä suljettuja, että avoimia kysymyksiä. Kysely lähetettiin lastensuojelulaitoksien työntekijöille sähköpostin välityksellä. Kyselyyn vastasi 12 työntekijää. Tuloksia jäseneltiin Exceliä ja sisälönanalyysia käyttäen. Tulosten mukaan työhyvinvointi oli tutkituissa työyhteisöissä suhteellisen hyvällä tasolla ja työhyvinvointia eniten kuormittavat tekijät olivat työn ja vapaa-ajan epätasapaino sekä työntekijöiden vähäinen määrä. Työhyvinvointia edistäviä asioita olivat hyvä työyhteisö sekä perhe ja liikunta. Jatkotutkimuksena voisi tehdä tiettyyn työhyvinvointia edistävään tai kuormittavaan tekijään liittyvä haastattelututkimus, minkä avulla työtä voisi kehittää työhyvinvointia enemmän tukevaksi.

Asiasanat: Lastensuojelu, myötätuntouupumus, työhyvinvointi, työyhteisöt

Rokkanen, Jenni

Wellbeing at work in child welfare department

Year	2019	Pages	48
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to research current wellbeing at work among the employees in a child welfare department located in Southern Finland. The aim was also to research the factors that affect wellbeing at work the most, and the factors that actually enhance and burden wellbeing at work. Based on this thesis work community and organization will get current information about their employees' wellbeing at work and factors that affect it.

This thesis was carried out as qualitative research with elements of quantitative research. The results were gathered with a questionnaire which included both closed and open-ended questions. The questionnaire was sent to the employees of the child welfare departments via e-mail. In all, twelve employees answered the questionnaire. The results were classified using the Windows Excel and a content analysis. The results indicated that wellbeing at work was relatively good in the target work communities. The factors that burden wellbeing at work the most were imbalance of work and free time and too low number of employees. The factors that enhanced wellbeing at work were a good work community and also family and exercise.

Keywords: Child welfare, compassion fatigue, wellbeing at work, work communities

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Lastensuojelu	7
2.1	Huostaanotto ja sijaishuolto	7
2.2	Työntekijänä sijaishuollossa	8
3	Työhyvinvointi	9
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	9
3.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet	13
3.2.1	Esimiestyö ja johtaminen.....	14
3.2.2	Työyhteisön merkitys.....	16
3.2.3	Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta	17
3.2.4	Työturvallisuus ja hyvinvointi	19
3.3	Työstressi, työuupuminen ja myötätuntouupuminen	21
4	Tutkimuksen toteutus	24
4.1	Tutkimusaineiston kuvaus	25
4.2	Luotettavuuden ja eettisyyden ennakoarviointia	27
5	Tutkimuksen tulokset.....	28
5.1	Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen eniten vaikuttavat asiat	28
5.2	Työhyvinvointia edistävät asiat.....	30
5.3	Työhyvinvointia kuormittavat tekijät.....	31
6	Pohdinta	33
6.1	Tulokset	33
6.2	Eettisyys ja luotettavuus	37
6.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheita	38
	Lähteet.....	41
	Kuviot	45
	Liitteet	46

1 Johdanto

Lastensuojelutyölle on tyypillistä aikataulupaineet, muutoksiin liittyvä epävarmuus sekä hankalat asiakassuhteet. Työ vaatii sekä psyykkisiä, että sosiaalisia valmiuksia, sillä asiakkaat ja työyhteisö haastavat työntekijöitä monenlaisilla tavoilla. Verkostoissa ja työryhmissä työskentelyn lisäksi tulee olla valmiuksia kestää ristiriitoja ja sopeutua jatkuviin muutoksiin ja samalla ylläpitää omaa osaamistaan sekä työkykyä. Lastensuojelun työntekijöiden työssä jaksamista verottavat asiakasmäärien ja työn vaativuuden lisääntyminen sekä eettinen kuormittavuus ja väkivallan pelko. Lisäksi ongelmat johtamisessa ja monessa kaupungissa ja kunnassa tapahtuvat organisaatiouudistukset kuormittavat työntekijöitä. (Laaksonen 2016, 8.)

Teen opinnäytetyön ison organisaation omistamiin kolmeen eri eteläsuomalaiseen lastensuojelun yksikköön, joihin on sijoitettuna 9-17-vuotiaita lapsia ja nuoria. Yksiköissä huolehditaan huostaanotetuista tai avohuollon tukitoimena sijoitetuista lapsista ja nuorista, jotka tarvitsevat tukea kehityksen eri osa-alueilla. Opinnäytetyössä tutkin työntekijöiden työhyvinvointia, työssäjaksamista sekä niihin vaikuttavia asioita. Valitsin aiheen keskusteltuani työyhteisössäni asiasta ja he toivoivat aihetta työhyvinvoinnista.

Aihe kiinnostaa minua myös henkilökohtaisesti, sillä työ lastensuojelulaitoksessa voi olla kuormittavaa. Yksiköt ovat siirtyneet isomman yrityksen omistukseen vuonna 2018 ja tämä organisaatiomuutos on näkynyt työntekijöiden vaihtuvuudessa sekä uusina käytäntöinä, joten opinnäytetyön toteutus aiheesta on ajankohtainen. Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen ovat oleellinen osa työskenneltäessä lastensuojelussa, sillä niiden puute voi vaikuttaa merkittävästi työn laatuun ja yksilön kokemukseen työstä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää näiden eteläsuomalaisten sijaishuollon yksiköiden työntekijöiden tämän hetkistä työhyvinvointia ja niitä asioita, mitkä siihen vaikuttavat määrällisesti kyselylomakkeen avulla. Tavoitteena on saada tietoa sijaishuoltoyksiköiden työntekijöiden (ohjaajien) työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista sekä asioista, mitkä edistävät ja kuormittavat työhyvinvointia. Työyhteisö saa ajankohtaista tietoa työntekijöidensä työssä jaksamisesta sekä tekijöistä, mitkä siihen vaikuttavat. Tavoitteena on, että työntekijä pohtii kyselyä tehdessä aktiivisesti omaa työssä jaksamistaan sekä sitä, millä keinoin työhyvinvointia voisi lisätä ja mikä sitä merkittävästi laskee.

Tämän tutkimuksen tutkimusongelma on, minkälainen työhyvinvoinnin taso on lastensuojelun yksiköissä. Tutkimuskysymykset ovat mitkä asiat työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen eniten vaikuttavat, mitkä asiat edistävät työhyvinvointia ja mitkä asiat kuormittavat työhyvinvointia?

2 Lastensuojelu

Uusi lastensuojelulaki tuli voimaan 1.1.2008 (Räty 2010). Lastensuojelulain tarkoituksena on ”turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun” (LSL 13.4.2007/417). Lastensuojelun on tuettava lapsen vanhempia, huoltajia sekä muita lapsen kasvatuksesta ja huollosta vastaavia henkilöitä heidän kasvatustehtävässään. Lastensuojelun on pyrittävä ehkäisemään lapsen ja hänen perheensä ongelmia sekä puututtava olemassa oleviin ongelmiin riittävän varhain. (LSL 13.4.2007/417.) Lastensuojelun ydinidea onkin lapsen kehityksen ja terveyden turvaaminen ja näitä vaarantavien tekijöiden poistaminen (Bardy 2013, 73). Lastensuojelua on lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu eli lastensuojelulain mukaisia palveluita voidaan toteuttaa yksin lapseen kohdistuvana sekä kohdentaa palveluja ja tukitoimia myös lapsen vanhemmille, huoltajille tai lapsesta huolta pitävälle henkilölle (Räty 2010, 4).

2.1 Huostaanotto ja sijaishuolto

Sijaishuollolla tarkoitetaan lastensuojelulain mukaisesti huostaanotetun tai kiireellisesti sijoitetun lapsen kasvatuksen ja hoidon järjestämistä kodin ulkopuolella. Sijaishuoltoa järjestetään joko laitos- tai perhehoitona. Sijoituspaikkoja voivat muun muassa olla sijaisperheet, lastenkodit, ammatilliset perhekodit tai esimerkiksi asumisharjoitteluasunnot. Sijaishuoltoa voidaan pitää yhteiskuntamme yhtenä haastavimmista tehtävistä, sillä siinä puututaan lapsen perus- ja ihmisoikeuksiin. Tästä syystä toiminnan tulee olla täysin läpinäkyvää. (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 9-10.) Huostaanoton ja sijaishuollon järjestämisen edellytys on se, että se on aina lapsen edun mukaista. Huostaanottopäätöstä tehtäessä on kuvattava, millä tavalla huostaanotto vastaa lapsen tarpeisiin ja tarjoaa paremman vaihtoehdon kuin kotiin jääminen. (Räty 2010, 304.)

Lapsen huostaanotosta ja sijaishuollon järjestämisestä säädetään Lastensuojelulain 9. luvussa. Lapsi on otettava huostaan ja järjestettävä hänelle sijaishuolto, jos lapsen kasvuolosuhteet tai puutteet huolenpidossa uhkaavat vaarantaa hänen kasvunsa ja kehityksensä. (Huostaanotto.) Lapselle läheiset henkilöt voivat omalla toiminnallaan aiheuttaa lapsen turvallisuuden ja kehityksen vaarantumisen. Puutteet huolenpidossa voivat näkyä muun muassa vanhempien tai lapsen hoidosta vastaavien henkilöiden puutteellisena kasvatuskynä tai päihde- tai mielenterveysongelmina. Huostaanoton syynä voi olla myös perushoidon ja terveydenhuollon laiminlyönti tai kaltoinkohtelu, esimerkiksi lapsen pahoinpitely. (Räty 2010, 296-297.)

Huostaanotto on tehtävä myös, jos lapsi itse vaarantaa kehitystään tai terveyttään tekemällä muun kuin vähäisenä pidetyn rikoksen tai käyttämällä päihteitä tai muulla näihin rinnastetta-

valla käytöksellä vaarantaa oman terveytensä ja kehityksensä. (Huostaanotto.) Jos huostaanoton perusteena on lapsen oma käyttäytyminen, on asiakirjoista käytävä ilmi, miten nämä olosuhteet vaarantavat lapsen terveyttä tai kehitystä. Asiakirjoista on käytävä myös ilmi, miten lapsen käyttäytymiseen on yritetty vaikuttaa; mitä keinoja on käytetty ja mitä tuloksia on mahdollisesti saatu. (Räty 2010, 299-300.)

Sijaishuollon aikana lapsella on erityisiä oikeuksia, mitkä Lastensuojelulaki määrää. Näitä ovat muun muassa oikeus laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon sekä tarpeita vastaavaan sijaishuoltopaikkaan, oikeus tavata läheisiä ihmisiä, oikeus hyvään kohteluun ja oikeus saada tietoa omasta tilanteesta. Näiden oikeuksien toteutumisesta vastaavat sijoittavan kunnan sosiaaliviranomaiset, lapsen vanhemmat sekä sijaishuoltopaikka. Kaikilla osapuolilla on velvollisuus toimia lapsen oikeuksien toteutumiseksi. (Lapsen oikeudet sijaishuollossa 2019.)

2.2 Työntekijänä sijaishuollossa

Lastensuojelu poikkeaa merkittävästi monista muista töistä. Vaikka se suuntautuu suhteellisen pieneen, mutta laajenevaan väestöjoukkoon, pulmat, joita lastensuojelutyössä kohtaa, voivat liittyä mihin tahansa elämän osa-alueeseen toimeentulosta mutkikkaisiin ihmissuhteisiin. Lapsen terveyden, kehityksen ja turvallisuuden takaaminen ei näin ollen koske pelkästään lapsen asioista huolehtimista, vaan elämän kokonaisuuden kanssa työskentelyä. (Bardy 2013, 74.)

Työhyvinvoinnin näkökulmasta lastensuojelutyössä onnistumisen edellytys on kohtuulliset voimavarat. Vahva tietoisuus perustehtävästä, organisaation kestävä arvopohja ja kannustava johtaminen ovat keskeisiä hyvän tuloksen tekijöitä. (Bardy 2013, 75.)

Lastensuojelutyössä selviytymisen ehto on myös ammatillisen identiteetin tutkiminen ja sen kehittäminen. Ihmistyössä on tärkeää pohtia omaa asentoaan suhteessa muihin ihmisiin ja itseensä, tuntuuko työ ja työote oikealta, vai valtaako kyllästyminen, kyynisyys ja riittämättömyys mieltä. (Bardy 2013, 77.) Lastensuojelutyössä työntekijä voi joutua todistamaan monenlaisia tilanteita ja kokemuksia, kuten lasten kokemia menetyksiä, laiminlyömistä tai vahingoittamista. Nämä kokemukset ovat traumaattisia. Traumaattiset kokemukset nostavat ihmisessä psykofysiologisia reaktioita, kuten lamaantumista, pelkoa tai avuttomuuden tunnetta. Kun työntekijä kohtaa lapsia ja perheitä, joilla on haastavia tilanteita, hän saattaa välillisesti altistua heidän kokemuksilleen. Tämä välillinen altistuminen tapahtuu empatian kautta ja voi pahimmillaan johtaa traumaperäiseen stressiin. Tästä syystä itsestä huolehtiminen on eettinen ja ammatillinen velvoite ihmistyössä. (Nurhonen 2018, 183-196.)

Lastensuojelulaitoksessa työskentely on vaativaa ihmissuhdetyötä, jossa asiakkailla on monesti päällekkäisiä ongelmia. Työntekijät kohtaavat päivittäisessä työssään jatkuvasti haastavia tilanteita, joihin on miltei mahdotonta etukäteen valmistautua. Työntekijän on kyettävä

hallitsemaan moniulotteisia työkaluja ja käyttöteorioita samalla, kun oppii koko ajan uutta käytännön työstä. Alan koulutus ei riitä, sillä siellä saatua teoria- ja tutkimustietoa on haastavaa soveltaa nopeasti vaihtuviin ja mahdollisesti vaativiin tilanteisiin. Se antaa valmiudet työskennellä, mutta työssäoppiminen on se tärkein portti osaamisen kasvamiseen. (Uusitalo 2018, 35.)

Lastensuojelulaitoksessa työntekijällä on kasvatusvastuu siellä olevista lapsista ja nuorista. Siihen kuuluu muun muassa se, että lasta kohdellaan siten, että hän voi tuntea itsensä hyväksytyksi, lapsi saa osakseen ymmärtämistä, turvaa ja hellyyttä, häntä autetaan tunnistamaan omia ja muiden tunteita ja ilmaisemaan itseään. Työntekijöillä on myös vastuu lapsen perushoidosta, eli vaatetuksesta, ruokailusta, levosta, hygieniasta ja siisteydestä. Lapselle opetetaan rajojen, sääntöjen ja sopimusten tekemistä ja noudattamista siten, että hän oppii kantamaan vastuuta itsestään ja luomaan rajat omalle toiminnalleen, lapselle opetetaan myös vastuullista taloudellisuutta sekä rahan käyttöä. Lapselle on lisäksi tärkeää luoda tilanteita, joissa hän voi saada onnistumisen kokemuksia ja tätä kautta valmiuksia rakentaa myönteistä kuvaa itsestään ja osaamisestaan. (Hoito ja kasvatus sijaishuollossa 2019.)

3 Työhyvinvointi

Tässä luvussa kerrotaan työhyvinvoinnista yleisesti sekä jaotellaan työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet esimiestyöhön ja johtamiseen, työyhteisön merkitykseen, yksilön näkökulmaan ja työturvallisuuteen. Luvun lopussa käsitellään myös työstressiä, työuupumusta sekä myötätuntouupumusta.

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” (Työhyvinvointi 2019.) Työhyvinvoinnin keskeiset elementit ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Ytimessä on osaaminen, sillä osaava työntekijä omaa tunteen hallinnasta ja kokee työperäisen stressin myönteisenä ja voimavaroja aktivoivana asiana. Työntekijän ei tarvitse kuluttaa energiaansa miettimällä, selviytykö tehtävistään tarpeeksi hyvin. (Luukkala 2011, 31.)

Työterveyslaitoksen määritelmä työhyvinvoinnista on yleispätevä, ja siinä mainitaan niitä avainsanoja, joita työhyvinvointiin oleellisesti kuuluu. Työhyvinvointi on kuitenkin laaja-alainen ja vaikeasti määriteltävissä oleva käsite, subjektiivinenkin. Työ on keskeinen osa elämää.

Se mahdollistaa toimeentulon, antaa rytmiä elämään, tuo mukanaan sosiaalisia suhteita ja kiinnostavaa tekemistä. Samalla ihmisen oma yksityiselämä heijastuu työhön. Tästä syystä työhyvinvointia on hankala erottaa muusta hyvinvoinnista. Hyvinvointiin vaikuttavat ihmisen persoonallisuustekijät, arvot sekä tarpeet ja niiden tyydyttyminen. Työssä käyvillä hyvinvoinnin muodostumiseen vaikuttaa myös työ ja vapaa-aika. (Rauramo 2012, 10.) Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö ja kestävän työhyvinvoinnin perusta koostuu useista eri osa-alueista ja niiden huomioon ottamisesta kokonaisuutena. (Lehto 2014, 17.)

Työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä hyvinvoinnista. Näitä osa-alueita ei ole tarkoituksenmukaista tarkastella irrallisina toisistaan, sillä ne kaikki vaikuttavat toisiinsa. Työhyvinvoinnin edistäminen voidaan ajatella jakaantuvan yksilön, organisaation sekä yhteiskunnan kesken. Yksilö vastaa itse omista valinnoistaan, esimerkiksi elintapojensa suhteen, sekä työpaikan sääntöjen noudattamisesta. Organisaation vastuulla on noudattaa työlainsäädäntöä, huolehtia työpaikan turvallisuudesta sekä luoda hyvä työympäristö. Yhteiskunnan on luotava mahdollisuudet ja puitteet ylläpitää työkykyä lakien säätämisen sekä terveyttä, työssä osaamista ja oppimista edistävän toiminnan kautta. (Virolainen 2012, 11-12.)

Otala ja Ahonenkin (2005, 27-28) kirjoittavat, että työhyvinvoinnin kannalta tärkeintä on se, minkälaiseksi ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana. Se on jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista viretilaa ja tunnetta. Samalla se tarkoittaa koko työyhteisön vireystilaa. Yksilön ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa, voidaan kutsua työhyvinvoinniksi. Positiivisuus, sitoutuminen ja innostus sekä näistä syntyvä energia lisäävät menestystä. Työhyvinvoinnin edellytyksenä on se, että työntekijä voi olla kokonaisvaltaisesti läsnä työpäivän aikana niin, että tunteetkin sallitaan (Luukkala 2011, 55).

Työhyvinvoinnin perustana on luottamus ja turvallisuuden tunne. Työhyvinvointi ja työkyky ovat kytköksissä yksilön urakehitykseen, suorituskykyyn, sairauskuluihin, työllisyyteen ja ansiotasoon ja tätä kautta myös elintason. Henkilöstön motivaatio, sitoutuminen, innovatiivisuus, voimavarat ja halu olla töissä kasvavat, kun toteutetaan työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä. Työ sosiaalialalla on usein kuormittavaa haastavien asiakastilanteiden, suurien asiakasmäärien ja puutteellisten resurssien vuoksi. (Talentia 2017, 50.)

Juuti ja Salmi (2014, 37) sanovat, että työhyvinvoinnista on haastavaa koota yhtä kaiken kattavaa määritelmää, sillä hyvinvointi, ja elämä yleensäkin, piirtyvät jokaiselle ihmiselle eri tavalla. Juutin ja Salmen määritelmän mukaan hyvään työelämään liittyy ihmisen ja työn välillä sellainen suhde, että siinä ihminen pystyy täyttämään työn asettamat vaatimukset siinä ajassa, mikä hänellä on käytettävissään. Hyvään työelämään kuuluu heidän mukaansa lisäksi se, että saa arvostusta ja tukea kollegoiltaan sekä esimieheltään. Oleellista on myös se, että

työ on mielekästä tekijälleen ja mahdollistaa oman identiteetin rakentumisen sekä kehityksen ihmisenä. Näiden seikkojen toteutuessa ihminen voi todennäköisesti työssään hyvin ja kokee siitä mielihyvää.

Hyvinvoinnin käsitettä viistää läheltä onnellisuuden käsite. Onnellisuutta voidaan pitää elämän tarkoituksena. Kun yksilö ja yhteisö tavoittelevat elämässä keskeisiä hyveitä, syntyy onnellisuutta. Onnellisuuden taustatekijöistä noin 50% on periytyviä, 10% selittyy elinympäristöllä ja noin 40% muodostuu yksilön omista päivittäisistä valinnoista. Ihmisen toiminnan tavoite on omien kykyjen ja mahdollisuuksien toteuttaminen. Teoreetikko Abraham Maslow korosti yksilön kokonaisvaltaista tutkimusta. Maslowin motivaatioteorian mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen motiivi. (Rauramo 2012, 10-13.)

Maslowin mukaan on olemassa viisi tavoitetta, joita kutsutaan perustarpeiksi. Ne ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Yksilöllä on tavallisesti halu saavuttaa tai ylläpitää erilaisia tarpeiden taustalla olevia olosuhteita. Nämä perustavoitteet ovat hierarkkisen olettamuksen mukaisesti toisistaan riippuvaisia. Jos tarve on melko hyvin tyydytetty, seuraavan tason tarve siirtyy hallitsemaan tietoista elämää. Vähemmän tärkeät tarpeet minimoituvat, ne unohtuvat tai ne kielletään. Ihmisen käytöstä hallitsee siis vallitseva tarve, koska tyydytetyt tarpeet eivät toimi motivaatiotekijöinä. (Rauramo 2012, 12-13.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla. (Ojala & Ahonen 2005, 29-30)

Kuviossa 1 on kuvattu Maslowin tarvehierarkian avulla työhyvinvointia. Ojala ja Ahonen ovat lisäksi asettaneet portaiden päälle vielä yhden portaatin, henkisyiden ja sisäisen draivin. Siihen

kuuluvat omat arvot, motiivit ja sisäinen energia. Ne ohjaavat ihmisen sitoutumista ja innostusta eri asioihin. Kyse on eniten henkisestä hyvinvoinnista. Ihmisen on nykyään otettava yhä enemmän vastuuta omasta itsestään ja viime kädessä hyvinvointi lähteekin omasta itsestä ja omasta halusta. Pelkästään työnantajan panostus työhyvinvointiin ei vaikuta, jos yksilöllä itsellään ei ole halua vaalia omaa hyvinvointiaan. (Ojala & Ahonen 2005, 29-30.)

Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskukselle tekemän selvityksen inhimillisen pääoman vaikutuksesta tuloksellisuuteen, työhyvinvointiin ja työuriiin, tulosten perusteella otettiin käyttöön uusi käsite, työhyvinvointipääoma. Työhyvinvointipääoma sitoo yhteen yksilön oman pääoman eli psykologisen pääoman, asenteet, tiedot, taidot ja osaamisen, yhteisön pääoman eli sosiaalisen tuen ja esimies-alaisuudet ja organisaation rakennepääoman eli organisaatiokulttuurin, kehittämiseen panostuksen sekä tieto- ja johtamisjärjestelmät. (Manka & Manka 2016, 52-53.)

Työhyvinvointipääoman käsite perustuu siihen, että yksilön terveydellä ja työkyvyllä on oleellinen suhde inhimilliseen pääomaan, sillä terveys antaa mahdollisuuksia hankkia työkokemusta ja koulutusta ja näin ollen lisää inhimillistä, aineetonta pääomaa. Aineellisen pääoman kehittämisellä ja tehokkaalla käytöllä on todettu olevan vain 10-50 prosentin vaikutus organisaation tulokseen, kun taas aineettoman pääoman tarkoituksenmukaisella käytöllä uskotaan olevan 50-90 prosentin vaikutus. Tästä syystä organisaation on panostettava aineettomasta pääomasta huolehtimiseen ja sen kehittämiseen. Työnantajan näkökulmasta työntekijöiden työkyvyn säilyttäminen on todiste siitä, että muutkin inhimillisen pääoman panostukset ovat kannattavia. (Manka & Manka 2016, 51-53.)

Työhyvinvoinnin perusta luodaan itse työssä, vaikka työhyvinvointipääoman perustaa luodaankin työntekijöiden turvallista ja terveellistä työntekoa ja työkykyä edistävillä toimilla ja käytänteillä. Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön sekä joustavat työprosessit ja johtaminen rakentavat välttämätöntä pohjaa työhyvinvoinnille. (Manka & Manka 2016, 54.)

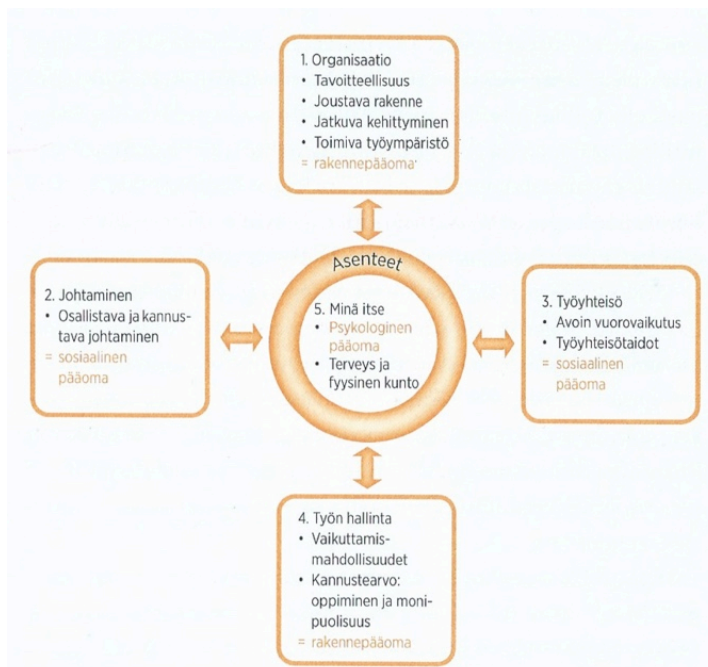
Työn luonne on aikojen saatossa muuttunut. Ennen työhyvinvointia laskivat somaattiset sairaudet, jotka johtuivat työoloista. Nykyään terveysuhkana on enemmän psykologiset tekijät, jotka liittyvät siihen, miten työ on organisoitu. Englannin hallituksen alla toimiva Health and Safety Executive (HSE) tekee tutkimuksia liittyen siihen, mitkä tekijät voivat vaikuttaa psykologiseen hyvinvointiin työssä. Se on listannut ensisijaiset stressin aiheuttajat työssä. Nämä ovat vaatimukset (demands), kontrolli (control), tuki (support), ihmissuhteet (relationships), roolit (role) ja muutos (change). (Litchfield, Cooper, Hancock & Watt 2016.)

Vaatimukset stressin aiheuttajana liittyvät esimerkiksi työtaakkaan ja ympäristöön, kontrollissa kysymys on siitä, kuinka paljon työntekijällä on sananvaltaa siinä, miten hän työnsä tekee. Tuki stressin lisääjänä tai poistajana merkitsee sitä, kuinka paljon resursseja ja tukea työntekijä saa kollegoilta, esimieheltä ja organisaatiolta ylipäätään. Ihmissuhteiden vaikutus

stressiin liittyy siihen, että epäasialliseen käytökseen puututaan ja positiivista työskentelyä ylläpidetään. Rooli tarkoittaa tässä kontekstissa sitä, ymmärtääkö kaikki omat roolinsa ja tehtävänsä ja kuinka organisaatio varmistaa, ettei ristiriitaisia rooleja ole. Muutoksella tarkoitetaan sitä, kuinka organisaatiomuutokset johdetaan ja kuinka niistä kommunikoidaan organisaatiossa. (Litchfield, Cooper, Hancock & Watt 2016.)

3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet

Työhyvinvointiin vaikuttavat osatekijät voidaan jaotella eri tavalla, riippuen tulkitusajasta. Manka ja Manka (2016, 76-77) ovat jaotelleet työhyvinvoinnin käsitteen viiteen eri osa-alueeseen (kuvio 2), joita ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja minä itse. Työhyvinvointimalli on vielä jaettu rakennepääomaan, sosiaaliseen pääomaan ja psykologiseen pääomaan. Organisaation rakennepääoman muodostavat organisaation kulttuuri ja toimintatavat yhdessä työn sisällön ja vaikutusmahdollisuuksien kanssa. Sosiaalinen pääoma, eli yhteisön henkinen tila, muodostuu johtamisen laadusta ja työyhteisön ilmapiiristä. Jokainen yksilö kuitenkin kokee asiat omasta näkökulmastaan ja vaikka kaikki puitteet olisivat kunnossa, työntekijä voi silti tuntea, että voi huonosti työssään. Psykologinen pääoma, eli oma henkinen ja fyysinen kunto sekä terveys vaikuttavat oleellisesti kokemukseen hyvinvoinnista.



Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. (Manka & Manka 2016, 76)

Virolainen (2012, 12) korostaa myös, että työhyvinvoinnin kokemiseen liittyy monien eri tekijöiden yhteisvaikutus. Siihen vaikuttaa työpaikan, työn ja työyhteisön lisäksi työntekijän

omat elintavat, terveydentila sekä muu elämäntilanne, kuten perhe. Yksilön oma elämänsä asenne vaikuttaa myös työhyvinvoinnin kokemiseen, sillä positiivisen asenteen omaavat henkilöt eivät kuormitu pienistä ristiriitajoukoista niin helposti.

3.2.1 Esimiestyö ja johtaminen

Sillä tavalla, miten ihmisiä johdetaan työssä, on perusteellinen vaikutus hyvinvointiin. On olemassa hyviä johtajia ja huonoja johtajia ja monesti esimiehiksi valitaan ihmiset heidän osaamisensa, eikä ihmissuhdetaitojensa perusteella. (Litchfield, Cooper, Hancock & Watt 2016.) Työhyvinvointi on kuitenkin keskeinen osa esimiestyötä jokaisella esimiestasolla. Esimiehen johtamistyyli ja asenne työhyvinvointia kohtaan ovat avainasemassa. Työhyvinvoinnin johtaminen vaatii työhyvinvoinnin näkemistä kokonaisvaltaisena ilmiönä kaikkine puolineen. Työhyvinvoinnin johtaminen vaatii myös työhyvinvointiin panostamisen investointina ja se tulee liittää osaksi organisaation arvomaailmaa ja kulttuuria. Tärkeää on, että työhyvinvoinnin tasoa mitataan, siihen panostetaan ja sitä arvioidaan kokonaisvaltaisesti. Työhyvinvointi ei ole missään vaiheessa valmis tila, vaan sitä tulee ylläpitää ja kehittää. Tämä tapahtuu erilaisten ideointien lomassa ihan arkipäiväisissä työskentelytilanteissa, keskusteluissa henkilöstön sekä esimiehen välillä. (Virolainen 2012, 105.)

Johtamisen ja esimiestyön piirteinä pidetään palvelua, kontrollia ja uuden luomista. Palvelutehtävänä johtajien on autettava työntekijöitä heidän tarvitsemillaan henkisillä ja materiaalisilla voimavaroilla. Työskentelyä on samaan aikaan myös valvottava, esimiehen on puututtava huomaamiinsa epäkohtiin. Johtajien tehtävänä on myös tulevaan ja parempaan luotsaaminen, on nähtävä sellaista, mitä ei vielä ole. (Aulankoski & Lundahl 2018, 48.) Johtaminen voidaan nähdä myös toimintana, jolla pyritään vaikuttamaan muihin ihmisiin. Se kohdistuu organisaatioihin ja niissä toimiviin ihmisiin. Johtaminen on sosiaalinen ilmiö, joka syntyy ihmisten kohdatessa, se ei aina tapahdu ylhäältä alaspäin, sillä kuka vain voi käyttää omaa asiantuntijuuttaan tilanteen hallitsemiseksi. Se on innostamista, analysointia, suunnittelua, päätöksentekoa, kehittämistä, ohjaus-, seuranta- ja palauteviestintää. (Rauramo 2012, 129-130.)

Johtaminen on myös delegointia, vaatimista ja valvontaa sekä toisen yksilön tasavertaista ja vuorovaikutteista kohtaamista. Hyvä esimies-alaisuhde ja oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja arvostava johtaminen ovat tärkeitä työkyvyn ja hyvinvoinnin taustalla vaikuttavia asioita. (Rauramo 2012, 130.) Johtaminen jaetaan usein ihmisten ja asioiden johtamiseen (Aulankoski & Lundahl 2018, 48). Esimieheltä edellytetäänkin hallinnollisten tietojen ja taitojen ja töiden sisällön tuntemuksen lisäksi valmiutta johtaa ihmisiä vuorovaikutuksellisesti (Rauramo 2012, 130).

Manka ja Manka (2016, 139) ovat kuvanneet toimivaa esimiehen ja työntekijän välistä suhdetta molemminpuoliseksi luottamukseksi, kunnioitukseksi ja vastavuoroisuudeksi. Tällöin työntekijät saavat työhönsä resursseja, esimerkiksi esimiehen tukea ja ohjausta, mutta samalla voivat kuitenkin vaikuttaa omaan työhönsä tehden sitä itsenäisesti. Muodollisuus ja persoonattomuus ennustavat huonoa vuorovaikutussuhdetta. Esimiehen ja työntekijän välinen laadukas vastavuoroisuus ei ennusta pelkästään hyvää työsuoritusta vaan myös hyviä työyhteisötaitoja, eli reilua, tunnollisuutta, kohteliaisuutta ja epäitsekkyttä.

Yksilötasolla työyhteisötaidot näkyvät vastuullisuutena ja sitoutumisena työtehtäviin. Ryhmissä ne näkyvät yhteistyötä edistävänä työskentelynä, kuten auttamisena, haluna toimia yhteiseksi hyväksi sekä reiluutena. Organisaatiotasolla työyhteisötaidot liittyvät vapaaehtoiseen, palkattomaan osallistumiseen ja taitoja voidaan pitää sellaisena toimintana, johon ei virallisesti sovitut sopimukset edellytä, mutta johon työntekijä henkisesti sitoutuu. (Manka & Manka 2016, 139.)

Luottamusta esimieheen luo esimiehen oikeudenmukaiseksi koettu käyttäytyminen. Luottamuksen syntymiseen vaikuttavat Mankan ja Mankan mukaan ainakin työn tulosten jakautumisen oikeudenmukaisuus, menettelytapojen oikeudenmukaisuus, eli menettelytapojen ja päätöksenteon perusteiden tasapuolisuus, sekä työntekijöiden välisen kohtelun oikeudenmukaisuus, eli se, kuinka esimies on vuorovaikutuksessa työntekijöidensä kanssa perustellessaan päätöksiään ja menettelytapojaan. (Manka & Manka 2016, 139-140.) Oikeudenmukainen kohtelu ei kuitenkaan tarkoita kaikkien yksilöiden kohtelua samalla tavalla. Se tarkoittaa ihmisen kohtelua hänen omasta näkökulmastaan oikeudenmukaisesti. Siinä otetaan huomioon yksilöiden erilaiset tarpeet, vahvuudet ja eroavaisuudet. (Rauramo 2012, 113.)

Johtaminen on muuttumassa kokonaisvaltaisemmaksi ja hyvä johtaminen kytkeytyy organisaation tuloksellisuuteen, henkilöstön hyvinvointiin ja suorituskykyyn (Manka & Manka 2016, 140-141). Vallankäytön muodot ovat murroksessa ja johtaminen ei tapahdu enää ylhäältä alaspäin. Johtajan on pyrittävä tukemaan työntekijää olemaan sekä tarpeeksi itsenäinen, että riittävän sitoutunut työyhteisöön. (Talentia 2017, 51.) Nykyaikaisen johtajan piirteisiin kuuluu muun muassa työntekijöistä huolehtiminen, eli esimies seuraa työntekijöiden kuormittuneisuutta ja ottaa ongelmat puheeksi. Esimies tarjoaa myös psykologista ja emotionaalista tukea työntekijöille kuunnellen ja olemalla henkisesti läsnä. Esimies antaa sekä myönteistä, että rakentavaa palautetta ja ottaa myös työntekijät mukaan päätöksentekoon. (Manka & Manka 2016, 141.)

Työterveyslaitos on jakanut hyvän johtajuuden viiteen eri kokonaisuuteen, joita ovat luottamus ja arvostus, yhteistyö ja verkostot, monimuotoisuus ja yksilöllisyys, osaaminen ja kehittyminen sekä uudistuminen ja osallisuus. Luottamusta tarvitaan, jotta työyhteisö kykenee työskentelemään rakentavalla tavalla yhdessä perustehtävän suorittamiseksi. Yhteistyön ja osal-

listumisen merkitys sekä työyhteisön sisällä, että suhteessa asiakkaisiin kasvaa jatkuvasti. Rajat ylittävä, moniammatillinen yhteistyö on luo uusia mahdollisuuksia asiakaslähtöisten palveluiden syntymiselle sekä monisyisten ongelmien ratkaisemiselle. Johtamisen näkökulmasta tämä tarkoittaa yhteistyön mahdolliseksi tekemistä sekä sen johtamista. (Hyvän johtamisen kriteerit 2019.)

Monimuotoisuudella tarkoitetaan johtamisen näkökulmasta asiakaskunnan ja työyhteisön moninaisuutta, esimerkiksi sukupuolta, vammaisuutta, osatyökykyisyyttä, perheellisyyttä tai perheettömyyttä sekä eri kulttuuritaustoja. Monimuotoisuus mielletään työelämän laadun ja menestyksen osatekijäksi. Johdon asenteet monimuotoisuudesta heijastuvat koko työyhteisöön ja asiakaskunnan kokemaan palveluun. Johtaminen on se, millä luodaan edellytyksiä erilaisten ja eri tilanteissa olevien ihmisten hyvinvoinnille ja mahdollisuudelle osallistua työelämään. Ketään ei kuitenkaan ole mielekästä määritellä pelkästään erilaisuutensa kautta. (Hyvän johtamisen kriteerit 2019.)

Osaamisen johtamisella varmistetaan, että osaaminen on strategialähtöistä ja vastaa organisaation perustehtävää nyt ja tulevaisuudessakin. Osaamisen ennakoiva kehittäminen on henkilöstön hyvinvointiin ja organisaation menestymiseen olennaisesti vaikuttava tekijä. Osaamisen kehittämistä on johdettava ja tutkailtava sekä koko organisaation, että yksilön näkökulmasta. Uudistuminen ja muutos vaativat onnistuakseen aktiivista ja tietoista johtamista. Ne eivät tapahdu ylhäältä alas johtaen, vaan syntyvät eri toimijoiden yhteistyönä. Innostavaksi muutos muuttuu silloin, kun siihen saa itse vaikuttaa ja sitä saa olla aktiivisesti tekemässä. (Hyvän johtamisen kriteerit 2019.)

3.2.2 Työyhteisön merkitys

”Hyvän työyhteisön piirteitä ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, toimiva vuorovaikutus, sopivasti kuormittavat työtehtävät ja kannustava ilmapiiri.” Hyvässä työyhteisössä työn johtaminen ja organisointi toimivat ja jokaisen rooli, vastuut ja valtuudet ovat balanssissa. Suuri osa toimivan työyhteisön menestyksestä koostuu vuorovaikutuksellisista ja asenteellisista tekijöistä. Jokainen työyhteisöstä voi myötävaikuttaa omilla vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoillaan, motivaatiollaan ja asennoitumisellaan työyhteisön ilmapiiriin. (Toimiva työyhteisö 2019.)

Sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät työn kannalta keskeiseen vuorovaikutukseen työyhteisössä. Työterveyslaitoksen mukaan epätasa-arvoinen tai epäasiallinen kohtelu ja seksuaalinen häirintä ovat aina terveydelle haitaksi. Pitkään jatkuessaan terveyden kannalta haitallisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi tiedonkulun heikkous, epäjohtonmukainen esimiestyö sekä ih-

misten välisen yhteistyön sujumattomuus. Terveydelle haitallista voi olla myös, jos työhön sisältyy runsaasti kielteisiä tunteita herättäviä vuorovaikutustilanteita asiakas-, potilas- tai oppilassuhteissa. (Stressi ja työuupumus 2019.)

Työssä syntyvät ihmissuhteet ovat keskeinen osa työhyvinvointia sekä työmotivaatiota. Työyhteisö, jossa on avoimet ja luottamukselliset välit, on yhteistyökykyinen ja kykenee myös tuloksekkaampaan työhön. Turvalliseen työyhteisöön, jossa on avoin ilmapiiri, liittyy olennaisesti tiedon jakaminen, sillä se on uuden oppimisen keskeinen perusedellytys. Työssä on oltava tilaa myös erehdyksille ja virheille sopivassa määrin. Jokaisella yksilöllä yhteisössä on tärkeä rooli omana itsenään. (Rauramo 2012, 105, 157.) Hyvän työyhteisön tunnusmerkki on, että se auttaa jokaista jäsentään toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään, sillä yksilöiden erilaisuus mahdollistaa yhteisön yhteisöllisyyden rakentumisen. Yhteisöllisyyden perusta on erilaisuuden hyväksyminen. (Manka 2011, 115.) Elämässä yleensä esiintyviä paineita lievittää sosiaalinen tuki ja näitä voimavaroja tukevia sekä terveyttä edistäviä tekijöitä tarvitaan myös työssä suoriutumiseen ja sen mielekkääksi kokemiseen. Toimiva työyhteisö, missä yhteisöllisyys kasvaa ja kehittyy, rakentuu luottamuksen varaan. (Rauramo 2012, 105, 157.)

Luottamus mahdollistaa avoimuuden ja avoimuus näkyy yhteisön vuorovaikutuksen määrässä ja laadussa. Avoimuutta kuvaa esimerkiksi se, ollaanko tavoitettavissa tarvittaessa ja informoidaanko työntekijöitä tarpeeksi työhön liittyvistä asioista. Käyttäytymisessä avoimuus näkyy ajatusten ja mielipiteiden jakamisena, rohkeutena puuttua epäkohtiin, johdonmukaisena puheena positiivisissa ja negatiivisissa asioissa, uskottavuutena, lupauksen ja tekojen yhteneväisyytenä sekä erilaisten ihmisen arvostamisena. (Rauramo 2012, 105-106.) Työhyvinvointiin liittyy hyvän työn käsite. Hyvässä työssä yksilöllä on tukea antava sosiaalinen ilmapiiri. Tätä ilmentää hyvät ihmissuhteet työpaikalla. Niille ominaista on, että ne perustuvat luottamukseen, avoimuuteen sekä keskinäiseen kunnioitukseen ja arvostukseen. Käytännössä työpaikalla nämä ilmenevät avuliaisuutena sekä keskinäisenä tukena. (Juuti & Salmi 2014, 38.)

3.2.3 Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen, tuntee työnsä tavoitteet, kokee itsensä hyödylliseksi, pääsee hyödyntämään osaamistaan ja vahvuuksiaan, saa palautetta työstään ja onnistuu ja innostuu työssään. Työntekijä kokee työssään myös itsenäisyyttä sekä yhteenkuuluvuutta. (Työhyvinvointi 2019.)

Työntekijän on tärkeää tunnistaa itse omat rajansa, sekä henkilökohtaiset, että ammatilliset. Jokainen työntekijä on itse avainasemassa siinä, että ottaa puheeksi liiallisen työn kuormituksen. Oleellista työhyvinvoinnin kannalta on myös huomata työssä hyvät onnistumisen hetket. (Talentia 2017, 50-51.) Kuten aiemmin on todettu, työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen käsite

ja työelämä ja vapaa-aika eivät ole toisistaan irrallisia, sillä työssä tapahtuvat asiat vaikuttavat omaan henkilökohtaiseen elämään ja toisaalta taas henkilökohtaisen elämän asiat heijastuvat työelämään. (Hietalahti & Pusenius 2012, 44). Työ koetaan useammin muuta elämää häiritseväksi tekijäksi kuin perhe-elämä työtä häiritseväksi tekijäksi. Työelämällä on harvemmin positiivisia vaikutuksia perhe-elämään, kun taas perhe-elämän positiivisilla asioilla on taipumus näkyä työelämässä voimavarana. (Virolainen 2012, 100.)

Työterveyslaitoksen mukaan työikäisen väestön työkykyä uhkaa liikunnan puute, epäterveellinen ruokavalio, mielenterveysongelmat, tupakointi ja liiallinen alkoholin käyttö. Liikunnalla on vaikutusta useisiin kansantauteihin ja niiden syntyyn ja sitä kautta työkykyä heikentävien tekijöiden ennaltaehkäisyyn ja hoitoon. Säännöllinen liikkuminen vaikuttaa suoraan sairauspoissaoloihin sekä työkyvyn paranemiseen. Se auttaa hallitsemaan työstressiä, vähentää unettomuutta, parantaa elämänhallintaa sekä vaikuttaa myönteisesti työsuorituksiin. Vaikka työpaikka voi tukea liikunnan harrastamisessa, yksilön oma aktiivisuus on avainasemassa siinä, liikkeuko vai ei. (Elintavat ja työhyvinvointi 2019.)

Työnhallinnan tunne tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa oman työn sisältöön. Se on myös itsenäisyyttä, jota voi mitata sillä, missä määrin työ antaa vapautta, itsenäisyyttä ja mahdollisuuksia vaikuttaa aikataulutukseen ja menettelytapoihin. Oman osaamisen käyttämisen mahdollisuus, työn merkityksellisyys ja tehtävien hahmottaminen osana kokonaisuutta ovat asioita, jotka vaikuttavat työn mielekkääksi kokemiseen. Työstä saatava palaute ja työn vastuullisuus liittyvät siihen, miten motivoitunut työntekijä on. (Manka & Manka 2016, 107.)

Työssä oppiminen on tärkeä itsensä kehittämisen väylä aikuisiässä. Sitä pidetäänkin yhtenä tärkeimmistä arjesta oppimisen lähteistä. Työntekijöiden oppimisprosessit liittyvät päivittäisiin työtehtäviin, ne tapahtuvat työtä tehdessä. Työssäoppimista ja sitä, mitä itseasiassa opitaan, on vaikea kuvailla. Se on ymmärtämistä, tiedostamista, ajattelun muuntumista ja oivaltamista. Se vain tapahtuu huomaamatta ratkaistaessa työn ongelmia. Lastensuojelun työntekijän näkökulmasta tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijä pohtii haastavan lapsen tai nuoren oirehtimista. Oirehtiminen on viestintää pahasta olost ja työntekijä voi tällaisessa haasteellisessa tilanteessa työssäoppimisen kannalta pohtia mistä oirehtiminen johtuu, mitkä olisivat oikeansuuntaisia askelia työskentelyssä lapsen tai nuoren kanssa? Kysyminen ja ihmettely ovat osa työskentelyä ja tällöin työntekijä on oman työnsä tutkija. (Uusitalo 2018, 35-37.)

Työssä esiintyvät haasteet ja voimavarat ovat tasapainossa parhaiten siten, että työ ja vapaa-aika tukevat toisiaan, sillä vapaa-aika on oleellisen tärkeä työssä jaksamisen kannalta (Talentia 2017, 50). Viime aikoina tärkeäksi työ-, perhe-, ja tasa-arvopolitiikan teemaksi onkin nostettu työn ja perheen yhteensovittaminen. Perheystävällisen organisaatiokulttuurin on sanottu olevan merkittävä tekijä muun muassa työntekijän työtyytyväisyyteen, onnistuneeseen

perheen ja työn yhteensovittamiseen, työhön sitoutumiseen sekä sairauspoissaolojen vähentymiseen. Perheystävällinen organisaatio on sellainen, jossa johto ja esimiehet suhtautuvat myönteisesti työntekijän perhe-elämään ja työn ja perhe-elämän yhdistämisestä ei tule työntekijälle kielteisiä uraseuraamuksia. (Turpeinen & Toivanen 2008, 11.)

3.2.4 Työturvallisuus ja hyvinvointi

”Työsuojelun perustavoite on pitää yllä ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä sekä ehkäistä tapaturmia ja ammattitauteja” (Ojala & Ahonen 2005, 197). Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työsuojelun toteutumiseksi. Työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi on lain perimmäinen tarkoitus. Lain perusteella on määritelty työympäristöä ja työoloja koskevia säädöksiä. Nämä säädökset liittyvät esimerkiksi taakkojen käsittelyyn, kemiallisiin tekijöihin ja henkilösuojaimiin. Työnantaja on velvoitettu huolehtimaan tarvittavin toimenpitein työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. (Fagerström, Koivikko, Rauramo & työryhmä 2018, 7.)

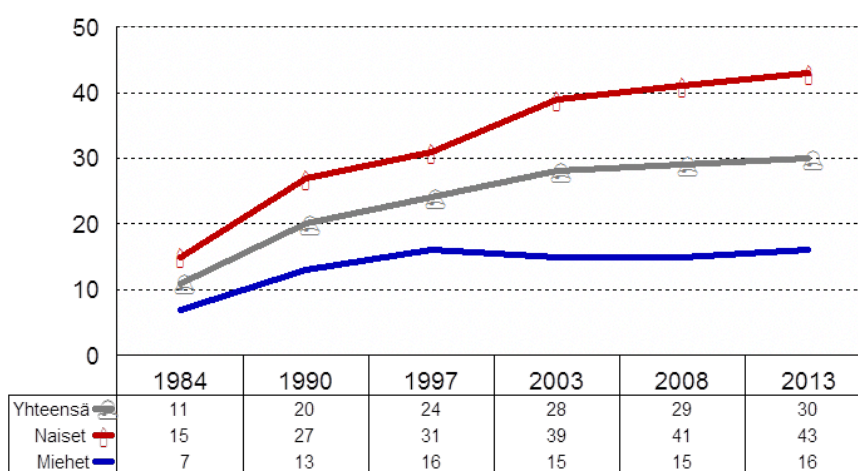
Työturvallisuuslaki velvoittaa työn vaara- ja haittatekijöiden tunnistamisen sekä niiden aiheuttamien riskien arvioinnin. Riskien arviointi tarkoittaa työolosuhteisiin ja -ympäristöön liittyvien vaarojen tunnistamista, joiden tavoitteena on ehkäistä työstä aiheutuvia tapaturmia sekä kehittää toimintatapoja, joilla turvallista ja terveellistä työympäristöä sekä työoloja ylläpidetään. Riskien arviointi kuuluu kaikkeen työhön liittyvään, esimerkiksi työympäristöön sekä työtila-, työväline- ja työvuorosuunnitteluun. (Rauramo 2012, 74.)

Vaarojen tunnistamisella tarkoitetaan kaikkien työympäristöön, työoloihin ja työvaiheisiin liittyvien, ihmisten terveydelle tai turvallisuudelle haittaa aiheuttavien, asioiden tunnistamista. Riskien tunnistamisen jälkeen mahdollisten vaarojen todennäköisyys ja seuraamusten vakavuus ja laajuus selvitetään. Tunnistamisessa oleellista on myös sellaisten tilanteiden huomiointi, joita ei ole vielä ollut, mutta jotka ovat mahdollisia. Kaiken päivittäisen toiminnan lisäksi vaaratekijöiden tunnistamisessa täytyy ottaa huomioon poikkeustilanteet, kuten uusien työvälineiden käyttöönotto, huoltotyöt sekä uudet työntekijät ja sijaiset. (Rauramo 2012, 74.)

Työhyvinvointia tukeva, terveellinen ja turvallinen työpaikka on kaikkien etu, asiakkaista työnantajaan. Työsuojelu edistää työpaikan ja työolojen turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työkykyä. Yhteistoiminta on oleellista työoloja, työympäristöä ja työkykyä parannettaessa niin, että erilaiset kuormitustekijät ja vaaratilanteet otetaan huomioon, ehkäistään, minimoidaan ja poistetaan. (Talentia 2017, 54.) Rauramo kirjoittaa, että turvallinen työpaikka saadaan aikaan yhteistyöllä ja osallistumisella niin, että jokai-

nen organisaation taso on mukana. Työturvallisuuskulttuuri on pidettävä samassa tasossa yrityksen strategian toteuttamisen kanssa. Keskiössä on se, miten aidosti koko yhteisö on orientoitunut noudattamaan turvallisia työ- ja toimintatapoja ja miten ne näkyvät arjen tilanteissa, toiminnan suunnittelussa ja kehitystyössä. (Rauramo 2012, 70.)

Sosiaalialalla korostuu työturvallisuuden näkökulmasta riskien hallinta kokonaisvaltaisesti. Tämä tarkoittaa työssä esiintyvien haittojen, vaarojen ja kuormitustekijöiden tunnistamisen sekä tiedonkulun varmistamisen. Työn mahdolliset terveystriskit liittyvät henkiseen ja ruumiilliseen kuormitukseen ja väkivallan uhka ja haastavat asiakastilanteet ovatkin tavallisia esimerkkejä psykososiaalisista kuormitustekijöistä. (Fagerström, Koivikko, Rauramo & työryhmä



Kuvio 3. Työssään väkivallan uhkaa kokeneet. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015, 34) 2018, 22.)

Työn henkiseen rasittavuuteen liittyvä väkivallan uhka työssä on eniten kasvanut ongelma, käy ilmi selvityksestä, jonka tavoitteena oli rakentaa sosiaali- ja terveysministeriön työympäristön ja työhyvinvoinnin linjauksissa mainituille koetuille fyysiselle ja psyykkiselle kuormitukselle seurantamittarit eri vuosina tehtyjen työolotutkimusten perusteella (Kuvio 3). Erityisesti naisten kohdalla väkivallan uhan kasvu on ollut jatkuvaa. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015, 34.) Sosiaaliala on siis riskiala työväkivallan esiintymisen kannalta. Työntekijät, jotka ovat läheisessä fyysisessä kontaktissa asiakkaiden kanssa, joutuvat useimmiten kohteeksi. (Fagerström, Koivikko, Rauramo & työryhmä 2018,67-68.)

Oleellista onkin väkivaltariskien ennakoiva hallinta turvallisuusjohtamisen avulla. Ennakoivalla riskien hallinnalla parannetaan henkilöstön hyvinvointia, viihtyvyyttä, turvallisuuden tunnetta ja näin ollen työn sujuvuutta. Tärkeä osa työväkivaltariskien hallintaa ovat työpaikalla luodut työpaikkaväkivallan ehkäisy- ja toimintaohjeet. Niissä kerrotaan, kuinka väkivalta- ja uhkatilanteiden ehkäisyssä, mahdollisessa uhka- tai väkivaltatilanteessa ja väkivaltatilanteen jälkeisessä vaiheessa toimitaan. (Fagerström, Koivikko, Rauramo & työryhmä 2018,67-68.)

3.3 Työstressi, työuupuminen ja myötätuntuuupuminen

Työstressi on laaja käsite, laajempi kuin uupuminen. Positiivinen työstressi vahvistaa kokemusta työn tyydyttävyydestä. Kun stressi on myönteistä, se on aktivoivaa ja puskee kohti asetettuja tavoitteita. Myönteisenä koettua stressiä voi seurata väsyminen, mutta se on erilaista kuin kokonaisvaltaisessa uupumuksessa. (Nissinen 2012, 25-26.) Lyhytaikaisella stressillä on positiivinen vaikutus suorituksiin, sillä se tuo elimistöön energiaa, joka auttaa selviämään haastavista tehtävistä ja tilanteista (Juuti & Salmi 2014, 51). Stressin, niin kuin työhyvinvoininkin, kokeminen on hyvin yksilöllistä. Yksi työntekijä voi tuntea hyödyllistä stressiä tehtävästä, kun taas toiselle vastaava tehtävä voi aiheuttaa haitallista stressiä, mikä haittaa työn tehokkuutta sekä yksilön terveyttä. (Virolainen 2012, 31.)

Kielteisen stressin synty johtuu työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välisestä jatkuvasta epätasapainosta. Hoitamaton negatiivinen työstressi johtaa pitkään jatkuessaan loppuun palamiseen ja uupumiseen. Se on kuitenkin hidas prosessi, jossa kuormittavat tekijät ovat toistuvia ja niistä ei ole mahdollista puhua työyhteisössä. Uupumus ei ole yksiselitteisesti yksilö-, työyhteisö- tai yhteiskunnallisella tasolla selitettävissä, sillä yksilön kokemukset ovat riippuvaisia työyhteisön asenteista, vuorovaikutuksesta ja ilmapiiristä. (Nissinen 2012, 26.) Virolainenkin (2012, 31) kirjoittaa, että hyvänlaatuinen stressi voi pitkään jatkuessaan muuttua haitalliseksi vaikuttaen yksilön psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen.

Yleisiä stressioireita ovat muun muassa päänsäryt, vatsavaivat, rytmihäiriöt, ahdistus, jännittyneisyys ja huimaus (Juuti & Salmi 2014, 52-53). Stressioireita ovat myös mielialan vaihtelut, aloitekyvyn heikkeneminen, hermostuminen ja äkkipikaisuus (Virolainen 2012, 35). Liiallinen negatiivinen stressi voi oireilla myös unihäiriöinä, masentuneisuutena, kyynisyytenä sekä ammatillisen itsetunnon laskuna (Manka 2011, 16). Jatkuva stressi voi aiheuttaa muistin ja keskittymiskyvyn vaikeuksia. Tämänkaltaisten ongelmien esiintyminen ja stressi itsessään heikentävät suorituksia ja tämä entisestään lisää stressiä. Stressi aiheuttaa organisaatiolle ja yhteiskunnalle taloudellisia menetyksiä juurikin työsuoritusten heikkenemisen takia. (Juuti & Salmi 2014, 52-53.) Työperäisen stressin on todettu olevan yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. Joidenkin arvioiden mukaan 60% sairauspoissaaloista on stressiperäisiä (Virolainen 2012, 31.)

Työllä, joka koetaan sekä vaativaksi, että vähän palkitsevaksi, on vakavia vaikutuksia myös yksilön fyysiseen terveyteen. Se voi kaksinkertaistaa sydän- ja verisuonitautikuoleman riskiä. Tämän on arvioitu johtuvan stressin myötä tulleista epäterveellisistä elintavoista sekä jatkuvan stressin yhteyksistä autonomisen hermoston ja hormonitoiminnan muutoksiin. (Manka 2011, 16-17.) Virolainenkin (2012, 32) sanoo, että stressin jatkuessa pitkään, se voi aiheuttaa

elimistöön kroonisen stressivasteen. Se aiheuttaa muun muassa vastustuskyvyn heikkenemistä sekä lisää sydän- ja verisuonitautien sekä astman riskiä.

Työterveyslaitoksen mukaan psyykkiset kuormittavat tekijät työssä liittyvät työn sisältöön sekä itse työhön. Pitkään jatkuessaan muun muassa työn tavoitteiden epäselvyys, jatkuva kiire, suuri työmäärä sekä työstä saatavan palautteen ja arvostuksen puute voivat olla terveydelle haitallisia. (Stressi ja työuupumus 2019.) Manka (2015, 50-51) on eritellyt erilaisia työn piirteitä, jotka aiheuttavat psykososiaalista kuormitusta. Näitä piirteitä ovat työn sisältö ja vaatimukset, työn määrä ja työtahti, työnhallinta, työaika sekä työympäristö.

Työn sisällön ja työn vaatimusten stressiä aiheuttavat mekanismit liittyvät muun muassa suuriin tiedollisiin ja emotionaalisiin vaatimuksiin, työntekijän taitojen alikäyttöön, työn epämielkkyyteen, jatkuvaan kanssakäymiseen ihmisten kanssa sekä ristiriitaisiin vaikutuksiin. Työn määrän ja työtahdin kuormitustekijät liittyvät työn liian vähäiseen tai liialliseen määrään, kiireeseen, pakkotahtisuuteen, jatkuviin määrä- ja aikarajoihin sekä koneen tahdissa työskentelelyyn. Vähäiset mahdollisuudet osallistua päätöksen tekoon, itsenäisyyden ja vaikuttamismahdollisuuksien puute työtaakkaan, työtahtiin tai työvuoroihin ovat työn hallintaan liittyviä stressiä lisääviä työnpiirteitä. Vuorotyö, yötyö, joustamattomat työajat, ylityöt ja yksintyöskentely taas puolestaan ovat työaikaan liittyviä kuormittavia tekijöitä. Työympäristön stressiä aiheuttavia tekijöitä ovat tilan puute, huono valaistus tai melu sekä työvälineiden saatavuuden, sopivuuden tai kunnossapidon puutteet. (Manka 2015, 51.)

Työuupumuksen käsite on syntynyt 1970-luvulla, jolloin psykologit Freudenberger ja Maslach tekivät omilla tahoillaan havaintoja samankaltaisesta oirekokonaisuudesta. Tähän oirekokonaisuuteen kuului Freudenbergerin mukaan pyrkimysten toteutumattomuudesta johtuva turhautuminen, työmotivaation menetys ja väsymys. Maslach yhdisti oirekirjon osatekijöiksi uupumisen, kyynisyyden ja kompetenssin kokemuksen katoamisen. Työuupumuksessa koettu voimattomuus on normaalia väsymystä voimakkaampaa ja se ei helpota lepäämällä pari päivää enemmän. Työuupumuksessa on usein stressiperäisiä uniongelmia, kuten katkonaista unta, nukahtamisvaikeuksia tai toisin päin niin, että unta riittäisi liiaksikin. (Aulankoski & Lundahl 2018, 18.)

Maslachin määrittelemät työuupumuksen ulottuvuudet uupuminen, kyynisyys ja kompetenssin kokemuksen katoaminen liittyvät toisiinsa. Ensimmäiseen ulottuvuuteen, uupumukseen, liittyy yksilön kokemus siitä, että ei ole henkistä eikä fyysistä energiaa ryhtyä tehtäviin. Toinen ulottuvuus, kyynisyys, ilmenee kyynisenä asennoitumisena työhön, työyhteisöön ja tehtäviin. Kyynisyys on monesti seurausta liian suureen työmäärään, mistä seuraa uupuminen ja työtehon lasku. Kyyninen asenne johtaa kielteiseen suhtautumiseen työkavereita ja työpaikkaa kohtaan. (Virolainen 2012, 35-36.)

Uupunut henkilö saattaa kokea, että on menettänyt mielekkyyden esimerkiksi työn, työelämän tai jopa koko elämän osalta. Tämä voidaan tulkita suojaimekanismiksi. Toiminnan tasolla uupuneen kyyninen asenne voi ilmetä esimerkiksi niin, että uupunut tuo kokemiaan ongelmia ylikorostaen tai asiallisesti esiin, jättää työtehtäviä tekemättä tai suorittaa niitä mekaanisesti. Erityisesti ammatit, joissa tehdään työtä ihmisten kanssa, tällaiset ongelmat tulevat näkyviksi muuta työtä herkemmin. (Aulankoski & Lundahl 2018, 18.)

Luukkala (2011, 54-55) on erotellut työuupumuksen kolmeen eri asteiseen ulottuvuuteen, jotka useimmiten kehittyvät järjestyksessä. Ulottuvuudet ovat väsymys, kyynisyys sekä ammatillisen itsetunnon lasku. Väsymys ilmenee liiallisena ja kokonaisvaltaisena, fyysisenä sekä henkisenä väsymyksenä, joka ei häviä nukkumalla. Pitkään jatkuessaan väsymys, ja erityisesti tunneväsymys, johtaa kyynisyyteen. Kyynisyys on ihmisen puolustusjärjestelmä, joka auttaa suojaautumaan työn vaatimuksilta niin, että työntekijä ei anna työhuolien päästä liian syvälle mieleen. Jos tilanne jatkuu ja pahenee, ammatillinen itsetunto alkaa heikentyä laskien toimintakykyä. Työntekijästä tulee aikaansaamaton ja hän alkaa kokea riittämättömyyden tunteita.

Kokemus työn hallinnasta ja ammatillinen itsetunto saattavat olla työuupumuksesta kärsivällä kateissa. Kokemukset siitä, että ei suoriudu työtehtävistä, jotka aiemmin on osannut, voivat uupuneella olla vallitsevia ajatuksia. Nämä kokemukset voivat olla rationaalisia, sillä uupuneen toimintakykyä heikentävät työmuistin vaikeuksista johtuvat ongelmat, kuten esimerkiksi keskittymisen, toimeen tarttumisen, tehtävien loppuun viemisen vaikeudet. (Aulankoski & Lundahl 2018, 18-19.) Hoitamaton työuupumus voi johtaa masennukseen tai työkyvyttömyyteen (Juuti & Salmi 2014, 58).

Työuupumusta on tärkeää ennaltaehkäistä jo varhaisessa vaiheessa, ennen sen syntyä. Tärkeää on kiinnittää huomiota ensimmäisen vaiheen, eli uupumisen ennaltaehkäisyyn. Käytännössä tämä tarkoittaa yhteistyön kehittämistä sekä työn vaatimuksien kohtuullistamista, kuten hektisyyttä, haasteellisuutta ja määrää. Työntekijän vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ja ammattitaidon kehittäminen ovat myös uupumuksen ennaltaehkäisemiseen käytettäviä keinoja. (Virolainen 2012, 36-37.)

Myötätuntouupuminen on työuupumusta, mikä liittyy työn emotionaalisiin haasteisiin. Myötätuntouupumus on seurausta jatkuvasta ja voimistuvasta myötätuntostressistä. Myötätuntostressiä, eli työperäistä emotionaalista stressiä, kokee jokainen ihmissuhdetyöntekijä, joka työssään todistaa ja jakaa toistuvasti asiakkaiden raskaita elämäntilanteita. Kun asiakkaiden tarinat synnyttävät murheita työntekijän mieleen, syntyy myötätuntostressiä. Myötätuntostressin syntyminen ei ole pelkästään erikseen yksilön, yhteisön tai johtajuudesta johtuva ongelma, vaan nämä kaikki ulottuvuudet vaikuttavat siihen samaan aikaan. (Nissinen 2012, 30-31.)

Myötätuntostressin syntyyn vaikuttaa siis lähinnä työn sisältö eivätkä työntekijän epäammattilinen toiminta tai persoonalliset piirteet. Työyhteisöllä ja henkilökohtaisella ulottuvuudella on kuitenkin vaikutusta myötätuntostressin vahvuuteen joko lisäten tai vähentäen sitä. Omat ja työyhteisön toiminta- ja käsittelytavat joko edistävät tai ehkäisevät myötätuntostressin kehittymistä myötätuntuupumukseksi. Täytyy kuitenkin pitää mielessä, että näihin vaikuttamalla ei pystytä estämään työntekijässä syntyviä tunteita inhimillisessä kanssakäymisessä. Myötätuntuupumien liittyy työn emotionaalisiin haasteisiin. Nämä haasteet koskettavat jokaista työntekijää luonteesta, historiasta tai ammatillisesta tietotaidosta riippumatta. Väsymys on normaalia seurausta työstressistä ja se helpottuu vapaapäivillä ja lomilla. Myötätuntuupumien sijaan on kokonaisvaltaisempi tila. Sen hoitamiseen työntekijä tarvitsee levon lisäksi myös mielen ja ihmissuhteiden hoitoa sekä kokonaisvaltaista oman elämänsä ymmärrystä. (Nissinen 2012, 31-32.)

Myötätuntostressin vastakohta, myötätuntotyydytys, on positiivinen tila, missä työntekijällä on ammatillinen kokemus osallisuudesta toisen ihmisen tragedian jakamiseen ja auttamiseen. Työntekijä kokee oman ammatillisen osaamisensa riittäväksi ja hänellä on tunne, että kykenee tukemaan asiakkaan voimavaroja riittävästi. Työntekijä saa iloa saavutuksista ja huomaa pienetkin edistysaskeleet, osaa levätä, löytää väsymyksen jälkeen energian ongelmanratkaisuun sekä hakee tarvittaessa ammatillista tukea. Myötätuntotyydytys syntyy tarkoituksenmukaisesta ammatillisesta toiminnasta ja on vuorovaikutusta asiakkaan kanssa, iloitsemista iloitsevien kanssa ja suremista surevien kanssa, se kasvaa keskusteluista, tekemisestä sekä sanattomasta jakamisesta. Siinä sekä asiakas, että työntekijä näkevät ratkaisun mahdollisuuksia pienissäkin asioissa. (Nissinen 2012, 28-29.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen toteuttamista. Luvussa kerrotaan tutkimuksen aikataulusta, tutkimusmenetelmästä, jota tässä tutkimuksessa käytettiin, sekä siitä, kuinka aineisto kerättiin ja miten sitä analysoitiin.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella, jossa hyödynnettiin sekä laadullista, että määrällistä aineistonkeruuta. Opinnäytetyön teoreettinen tietoperusta kerättiin alkuvuodesta 2019. Suunnitelmaseminaarin jälkeen haettiin tutkimuslupaa organisaatiolta, joka omistaa yksiköt. Tutkimuslupaa odottaessa teoretiedon kerääminen jatkui ja samalla muokattiin Sykettä työhön -sivustolta otettua kyselylomaketta työhyvinvoinnista juuri tähän tutkimukseen soveltuvaksi. Kyselylomakkeen suunnittelu vaatii kirjallisuuteen tutustumista sekä tutkimusongelman pohtimista ja täsmentämistä. Kyselylomaketta ja vastausvaihtoehtoja suunniteltaessa on hyvä pohtia, kuinka tarkkoja vastauksia halutaan ja on mahdollista saada. Tutki-

muksen tavoitteen on oltava selvillä ja taustatekijät, jotka voivat vaikuttaa tutkittaviin asioihin on selvitettävä. Kyselyä laadittaessa on oltava varma, että tutkittava asia saadaan lomakkeen kysymysten avulla selville. (Heikkilä 2014, 45-46.)

Tässä vaiheessa lomaketta ei ollut aikaa testata muuta kuin ystävien sekä perheenjäsenten avulla ja heiltä tulleen palautteen perusteella lomaketta muokattiin tarvittaessa. Kyselylomakkeessa käytettiin Likertin asteikkoa. Se on mielipideväittämissä käytetty, yleensä 4- tai 5-portainen järjestysasteikko, jossa yhtenä ääripäänä on usein täysin samaa mieltä ja toisena ääripäänä täysin eri mieltä. Vastaaajan tulee vastata asteikolta parhaiten omaa mielipidettään kuvaava vaihtoehto. (Heikkilä 2014, 51.) Tämän tutkimuksen suljetut kysymykset olivat väittämömuodossa.

Vastausvaihtoehtoja oli viisi: erittäin huonosti, huonosti, kohtalaisesti, hyvin ja erittäin hyvin. Koska tämä tutkimus oli hyvin pieni, päätettiin vastausvaihtoehdot asetella niin, että vastaaja ei pysty vastaamaan ei samaa eikä eri mieltä, sillä jokaista vastausta tarvittiin ja en osaa sanoa -vastauksilla ei ole oikeastaan arvoa tulosten kannalta. Heikkiläkin (2014, 51-52) kehottaa pohtimaan vastausvaihtoehtojen sanallista ilmaisua, sillä vaihtoehto en osaa sanoa saattaa olla liian houkutteleva vastaajan näkökulmasta. Valinta olla käyttämässä EOS-vaihtoehtoa vastaaja ikään kuin pakotetaan ottamaan kantaa johonkin suuntaan. Tässä tutkimuksessa oli ensisijaisen tärkeää saada mahdollisimman monta merkittävää vastausta.

Tutkimusluvan saamiseen meni muutama päivä ja tämän jälkeen kysely lähetettiin sähköpostin välityksellä saatekirjeen kera tutkimusjoukolle. Tässä vaiheessa vielä viimeisteltiin opinnäytetyön teoriaperustaa. Kyselylomakkeisiin vastaamiseen varattiin 2 viikkoa aikaa. Aineiston analysointi, tulosten raportointi sekä pohdinta tapahtuivat huhti-toukokuussa ja opinnäytetyö viimeisteltiin toukokuun lopussa.

4.1 Tutkimusaineiston kuvaus

Työelämän tutkimukselle tyypillistä on, että tutkitaan asioita, jotka liittyvät olennaisesti omaan ammatti- ja toimialaan. Tutkimustarpeet liittyvät ajankohtaisuuteen, työelämälähtöisyyteen ja käytännönläheisyyteen. Tutkimuskohteina ovat työelämän käytännöt, jotka kaipaavat kehittämistä tai jopa täysin uusien toimintatapojen synnyttämistä. Teorian, ammattikäytäntöjen ja kokemuksen yhdistäminen ovat työelämän tutkimuksen tavoite. (Vilka 2015, 18.)

Tämän opinnäytetyön aihe nousi esille työntekijöiden kanssa käydyn keskustelun pohjalta. Tarve tutkimukselle on ajankohtainen, sillä työyhteisöt ovat olleet uuden edessä organisatiomuutoksen vuoksi. Tämä tutkimus rajattiin niin, että yksiköiden esimiehet eivät vastanneet siihen. Tutkimus toteutettiin kyselylomaketta käyttäen. Kyselylomake sisälsi sekä suljettuja,

kvantitatiivisia kysymyksiä, että avoimia, kvalitatiivisia kysymyksiä. Kyselylomakkeen kysymykset on esitetty väittämämuodossa. Perusjoukon pienuuden vuoksi vastauksista nostettiin esiin kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillisiä lukumääriä ja vastausprosentteja, jotta aineistosta saataisiin kerättyä selkeitä, työelämälle hyödyllisiä tietoja. Avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalyysejä käyttäen.

Kyselylomake on Vilkan (2015, 94) mukaan yleisin määrällisessä tutkimuksessa käytetty aineiston keräämisen tapa. Kyselystä voidaan käyttää myös nimityksiä postikysely, joukkokysely tai informoitukysely. Survey-tutkimus tarkoittaa tutkimusta, jossa kysely on standardoitu eli vakioidu. Tällä tarkoitetaan sitä, että kaikilta kyselyyn vastaavilta kysytään sama sisältö samalla tavalla.

Kyselytutkimusta tehtäessä halutaan tietää, mitä tutkittavat ajattelevat tutkittavasta asiasta. Asiasta kysyminen kyselyllä onkin helpoin tapa saada se selville. Kyselyssä tiedonantajat itse täyttävät heille lähetetyn kyselylomakkeen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84-85.) Tässä tutkimuksessa kyselylomake täytettiin verkossa.

Sisällönanalyysin avulla dokumentteja voidaan analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti. Sillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus yleisessä ja tiiviissä muodossa. Kerätty aineisto saadaan sisällönanalyysillä järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.) Tämän tutkimuksen sisällönanalyysi toteutettiin teorialähtöisesti etsimällä avointen kysymysten vastauksista yhteisiä teemoja ja luokittelemalla niitä tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen mukaisesti niihin tekijöihin, mitkä työhyvinvointiin vaikuttavat. Aineistoa on myös osittain kvantifioitu. Sisällönanalyysia voidaan luokittelun jälkeen myös kvantifioida, eli laskea, kuinka monta kertaa sama asia esiintyy tutkittavien vastauksissa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 135.)

Kyselylomaketutkimuksena toteutettu tutkimus soveltuu suurelle ja hajallaan olevalle joukolle. Sitä käytetään myös, jos tutkimuksessa käsitellään arkaluontoisia asioita. Kyselylomake jättää vastaajansa aina tuntemattomaksi. (Vilka 2015, 94.) Koska tämän tutkimuksen tutkimusjoukko sijoittuu kolmeen eri sijaishuollon yksikköön, joiden työntekijät tekevät kolmivuorotyötä, kyselylomake on tarkoituksenmukaisin vaihtoehto tutkimuksen toteutukselle, vaikka tutkimusjoukko ei ole suuri. Tutkimukseen liittyvät asiat eivät periaatteessa ole arkaluontoisia, mutta kyselylomake antaa vastaajille mahdollisuuden kertoa rehellisesti oman näkemyksensä. Lisäksi tutkija on itse töissä yksiköissä ja tuntee suurimman osan työntekijöistä, joten haastattelututkimuksen tekeminen voisi vääristää tuloksia.

Perusjoukko on se ryhmä, joka tutkimuksen kohteeksi valikoituu. Se koostuu havaintoyksiköistä, joita ovat esimerkiksi ihmiset, kuva, teksti tai tuote. Otos syntyy havaintoyksiköistä. Otanta voidaan tehdä kokonaisotantana, satunnaisotantana, systemaattisena, ositettuna tai

ryväsoitana. Perusjoukosta voidaan tehdä kattava otos tai valita tutkimukseen kaikki havaintoyksiköt. Kun kaikki havaintoyksiköt otetaan tutkimukseen, puhutaan kokonaistutkimuksesta. Siihen, käytetäänkö jotakin otantamenetelmää vai kokonaistutkimusta, vaikuttaa perusjoukon koko. Jos perusjoukko on hyvin pieni, kokonaistutkimus on järkevin tapa. (Vilka 2015, 98.) Tämän tutkimuksen perusjoukko muodostuu niistä työntekijöistä, jotka ovat töissä tutkituissa lastensuojelun yksiköissä. Tämä tutkimus on näin ollen kokonaistutkimus, sillä perusjoukko on pieni ja otos on kokonaisotos.

4.2 Luotettavuuden ja eettisyyden ennakoarviointia

Tutkimusjoukko oli tarkoituksella rajattu ja tästä johtuen tutkimuksellinen otos jäi suhteellisen pieneksi. Kaikki vastaajat vastasivat suljettuihin kysymyksiin, mutta osa vastaajista jätti kokonaan vastaamatta avoimiin kysymyksiin. Tämä kaventaa tutkimuksen kattavuutta ja saattaa vääristää tuloksia. Ja tästä syystä aineiston laadullinen analyysi jäi hyvin kuvailevalle tasolle.

Tässä opinnäytetyössä ei identifioida sijaintia tarkemmin lastensuojelulaitoksia, joissa tutkimus toteutetaan. Näin ollen tutkimuskohde pysyy salaisena. Tutkimuksessa käytettiin kyselylomaketta, joka täytettiin verkossa. Näin pidettiin huoli siitä, että työntekijöiden anonymiteetti säilyi läpi tutkimuksen ja tutkimuksen tekijäkään ei voisi päätellä esimerkiksi käsialasta, kuka työntekijöistä on täyttänyt minkäkin lomakkeen. Koska tutkija itse on töissä yksiköissä ja tuntee tutkittavien yksiköiden työntekijöitä, tutkija voisi käsialan perusteella tunnistaa joidenkin työntekijöiden vastaukset. Tutkimuksen luotettavuutta saattaa kuitenkin horjuttaa se, että tutkija työskentelee yksiköissä, yhdessä niistä pääsääntöisesti. Tavoitteena oli, että tämä ei vaikuta asiaan, vaan objektiivinen ote säilyy.

Kyselytutkimuksessa on se riski, että vastaajat joko unohtavat vastata kyselyyn, jos huomaa sen sellaisena aikana, että eivät juuri silloin ehdi vastata siihen. Kyselytutkimuksessa suljetut kysymykset ovat merkitty pakollisiksi, joten niihin ei voi jättää vastaamatta, mutta avoimet kysymykset eivät ole pakollisia vastata. Avoimet kysymykset saattavatkin jäädä tyhjiksi, sillä ne houkuttelevat vastaamatta jättämiseen (Heikkilä, 2014, 47). Tämä voi horjuttaa tulosten luotettavuutta näin pienessä tutkimuksessa. Avoimet kysymykset jätettiin tässä tutkimuksessa kuitenkin vapaaehtoisiksi vastata, sillä osa vastaajista oli ollut työssä vasta hetken aikaa. Näin ollen kysymyksiin olisi saatettu vastata puolihuolimattomasti vain jotakin, jotta pääsisi eteenpäin.

Tutkimuksen tulosten raportoinnissa oli tavoitteena noudattaa hyviä periaatteita, joita ovat luottamuksellisuus, selkeys ja ymmärrettävyys sekä kehittämisen tukeminen. Luottamukselli-

suus tarkoittaa sitä, että yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa. Kysymyskohtaiset tulokset esitetään niin, että kaksi myönteisintä vastausvaihtoehtoa on yhdistetty. Selkeydellä ja ymmärrettävyydellä tarkoitetaan sitä, että tulosten on oltava helposti luettavia ja esittää ne ymmärrettävinä ja vain oleellinen tieto raportoidaan. Kehittämisen tukemista on se, että löydetään helposti vahvuudet ja kehittämiskohteet. (Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala 2011, 26-27.) Tämä tutkimus ja sen tulokset raportoitiin yllä kuvatulla tavalla. Tavoitteena oli saada mahdollisimman kattava vastausprosentti, jotta tuloksia voidaan pitää luotettavina.

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä osiossa käsitellään tutkimuksen tulokset tutkimuskysymyksittäin. Ensin raportoidaan tutkimuksen taustatekijät. Kyselylomake lähetettiin 15 työntekijälle ja vastauksia tuli yhteensä 12. Vastausprosentiksi tuli näin ollen 80%. Vastaajien ikää kysyttäessä 37% vastaajista ilmoitti olevansa 20-29-vuotiaita, 36% 30-39-vuotiaita, 9% 40-49 vuotiaita ja 18% yli 50-vuotiaita. Koulutustaustaa kysyttäessä 59% oli sosionomeja, 33% lähihoitajia ja 8% nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajia. Vastaajista puolella oli lastensuojelussa työskentelystä 1-5 vuoden kokemus, 17% alle vuoden kokemus, 17% 5-10 vuoden kokemus ja 16% yli kymmenen vuoden kokemus.

5.1 Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen eniten vaikuttavat asiat

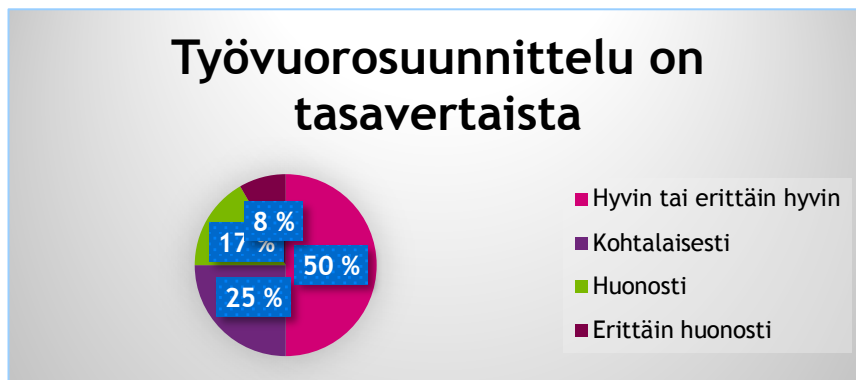
Kysyttäessä tärkeimpiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, melkein kaikki vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että työyhteisö on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. Asioista avoimesti ja rehellisesti puhuminen sekä kiistatilanteiden ratkaiseminen työyhteisössä olivat enemmistön mielestä oleellisia asioita työhyvinvoinnin kannalta. Hyvät ja mukavat kollegat ovat tutkimuksen tulosten mukaan yksi tärkeimmistä työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä.

”Työkavereiden kanssa on kivaa.”

”Toimiva työyhteisö ylläpitää työhyvinvointia.”

Vastaajista valtaosa, 92%, oli sitä mieltä, että työpaikalla annetaan ja voidaan pyytää tarvittaessa apua. Tähän liittyvä luottamus toisiin työntekijöihin nousi myös vastaajilla työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi sen kautta, että voi luottaa siihen, että asiat tulee hoidetuksi, vaikka ei itse olisi töissä. Kyselyyn vastaajista 67% koki, että työyhteisö voi tällä hetkellä kokonaisuudessaan hyvin. Suurin osa, melkein 60% kertoi itse voivansa tällä hetkellä työssään hyvin, mutta 17% koki henkilökohtaisen työhyvinvointinsa huonoksi.

Vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että työvuorosuunnittelu on keskeinen asia työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. Vastauksissa ilmeni hajontaa sen suhteen, onko työvuorosuunnittelu tasavertaista (Kuvio 4). Vastaajat nostivat esille työvuoroihin liittyen muun muassa riittävän lepoajan ja iltavuorojen maltillisen määrän sekä sen, että toiveet työvuorojen suhteen kuullaan. Vastaajat olivatkin pääsääntöisesti sitä mieltä, että työvuorotoiveet kuullaan kyllä ja 58% vastaajista oli sitä mieltä, että voivat itse vaikuttaa työvuoroihinsa.



Kuvio 4. Työvuorosuunnittelu on tasavertaista.

Kysyttäessä esimiehen odotuksia, valtaosalle vastaajista oli selvää se, mitä esimies odottaa heiltä. Esimiehen tuki ja palautteen saaminen työstä olivat vastaajien mukaan merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Suurin osa olikin sitä mieltä, että tukea ja palautetta saa. Näiden puutetta perusteltiin ajan puutteella. Esimies on enemmistön, 75%, mukaan tasavertainen kaikkia kohtaan.

”Välillä ei saa tarpeeksi tukea työhön, kun ei ole aikaa käydä keskustelua.”

”Aina ei asioita keretä ratkaisemaan, jos esimies ei ole paikalla esim. yksikössä, niin asiat pitkittyvät”.

Vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että mieltävät työnsä mielekkääksi sekä tärkeäksi ja kokevat, että oma osaaminen on työn vaatimusten kanssa samalla tasolla. Miltei kaikki vastaajat nostivat perheen, ystävät sekä liikunnan tärkeiksi omaa työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi ja niiden avulla työhyvinvointia myös ylläpidetään.

”Liikun ja syön säännöllisesti, tapaan ystäviä.”

”Liikunta, ystävät, rentoutuminen.”

”Perhe antaa voimaa.”

Työturvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä 67% vastaajista kokee, että työpaikalla on otettu huomioon työturvallisuus ja 75% piti työpaikkaansa turvallisena paikkana työskennellä. Tuloksista ei noussut viittauksia siihen, että työntekijät kokisivat perustyön itsessään olevan kuormittavaa.

5.2 Työhyvinvointia edistävät asiat

Seuraavaksi kuvataan asioita, jotka nousivat aineistossa esiin työhyvinvointia edistävinä asioina.

Työhyvinvointipäivät (tyhy-päivät) nimettiin tärkeäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Kuukausittaisella työnohjauksella ja tiimipäivällä koettiin myös olevan merkittävä vaikutus työhyvinvoinnin kannalta. Vastaajat olivat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että tyhy-päiviä, työnohjausta sekä tiimipäiviä ja ylipäätään työyhteisön yhteistä tekemistä pitäisi olla useammin. Yhteinen tekeminen hitsaa työyhteisöä yhteen ja tuloksista käy ilmi, että uusien työntekijöiden tullessa olisi hyödyllistä olla enemmän ryhmäytymistä. Tämä jää monesti perustyön suorittamisen jalkoihin.

”Myös kuukausittainen tiimipäivä voisi olla useammin, tuntuu, että siinä ajassa kerkeää tapahtua niin paljon. Harvemmin muuten näkee kanssatyöntekijöitä kaikkia yhdessä. Sen vuoksi yhteinen pohtiminen ja kommunikointi ei onnistu niin usein.”

”Mahdollisesti useammin työyhteisön yhteistä toimintaa.”

”Hyvinvointia lisäisi virkistyspäivät työporukan kanssa.”

Valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että tulevat arvostetuksi työyhteisössään (Kuvio 5). 75% vastaajista mieltää työilmapiirin olevan kunnossa, mikä vaikuttaa työhyvinvoinnin tunteen syntymiseen. Työntekijät käyvät esimiehen kanssa ainakin kerran vuodessa kehityskeskustelun. 25% koki tämän pitävän kohtalaisesti paikkaansa. Tätä perusteltiin sillä, että työsuhde ei ole kestänyt vielä niin kauaa, että sitä olisi järjestetty.



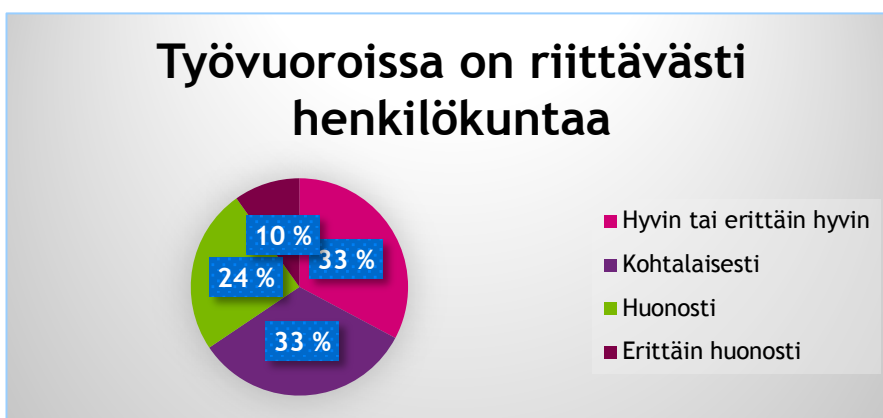
Kuvio 5. Koen, että minua arvostetaan työyhteisössäni.

Muina työhyvinvointia edistävinä tekijöinä ilmeni liikuntasetelit muutamaan otteeseen vastauksissa. Sen koettiin olevan työhyvinvointia edistävä asia, joskin osa vastaajista toivoisi sen olevan maksutonta tai edullisempaa. Tutkimuksen tulosten mukaan liikunta onkin suurimmalle osalle työntekijöistä työhyvinvointia lisäävä ja ylläpitävä tekijä ja se auttaa latautumaan työpäiviin. Liikunnan nimesikin suurin osa vastaajista yhdeksi tärkeimmäksi työhyvinvointia ylläpitäväksi tekijäksi.

5.3 Työhyvinvointia kuormittavat tekijät

Tässä kappaleessa kuvataan niitä tekijöitä, joilla on tutkimuksen vastausten mukaan kuormittava vaikutus työhyvinvointiin.

Useampi vastaaja mainitsi vastauksissaan työhyvinvointia kuormittavaksi tekijäksi sijaisten käytön. Kysyttäessä mielipidettä väittämään ”Työvuoroissa on riittävästi henkilökuntaa”, vastauksissa on havaittavissa pientä hajontaa. (Kuvio 6). Työntekijät toivovatkin riittävästi vakituisia, pysyviä työntekijöitä, joilla on hyvä asenne ja jotka olisivat motivoituneita.



Kuvio 6. Työvuoroissa on riittävästi henkilökuntaa.

”Usein on riittävästi henkilökuntaa, mutta sijaisia joudutaan käyttämään liikaa ja se kuormittaa, koska heillä ei ole samanlaista vastuunottoa.”

”Tarpeellinen määrä vakituisia motivoituneita työntekijöitä.”

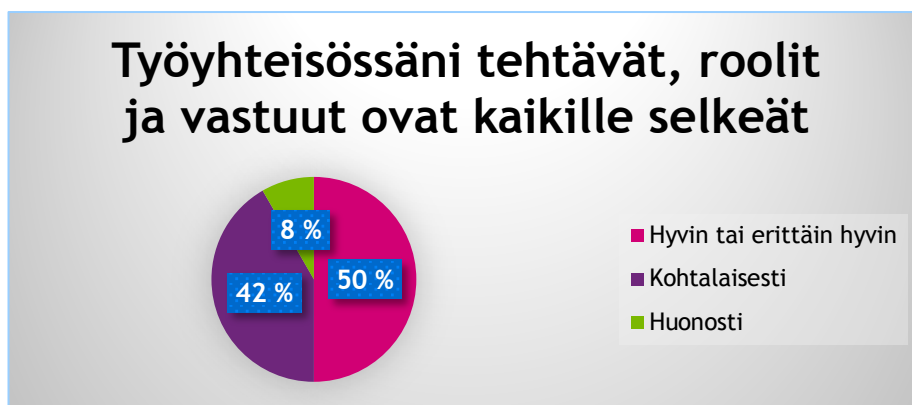
Vastauksissa käy ilmi, että vastaajat toivovat enemmän vakituisia ja pysyviä työntekijöitä, jotta vastuu omaohjattavista jakaantuisi useammalle ihmiselle. Liiallisen vastuun koettiin olevan työhyvinvointia madaltava tekijä.

”Nyt yhdellä työntekijällä monta omaohjattavaa, joiden asioita hoitaa yksin.”

Samalla kuitenkin toivottiin myös riittävää määrää sijaisia, vaikka niiden käyttö saattaakin kuormittaa työhyvinvointia. Tämä on tulosten mukaan kuitenkin parempi kuin se, että työvuorossa oltaisiin vajaalla miehityksellä.

”Riittävän henkilökunnan turvaaminen iltavuoroihin.”

Kysyttäessä työntekijöiden tehtävien, roolien ja vastuiden selvydestä, työyhteisön sisällä työntekijöiden tehtävät, roolit ja vastuut olivat puolelle vastaajista selkeät, mutta toiselle puolikkaalle eivät niinkään. (Kuvio 7). Tätä perusteltiin muun muassa organisaatiomuutoksella, sillä sen seurauksena edellä mainitut ovat hieman muuttuneet. Valtaosan mielestä tehtävät työvuoroissa jaetaan kuitenkin tasaisesti ja reilusti.



Kuvio 7. Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät.

Yhdeksi työhyvinvointia kuormittavaksi tekijäksi vastaajat mainitsivat työasioiden pyörimisen mielessä myös vapaa-ajalla. Osa vastaajista taas kertoi, että pyrkii irtaantumaan työasioista vapaa-ajallaan ja keskittymään omaan elämään. Tulosten mukaan työstä irtaantuminen mielletään työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi.

”Usein pyörii työasiat mielessä vapaapäivinä. Siihen pitäisi kiinnittää enemmän itse huomiota.”

”Yritän unohtaa työasiat vapaalla ja keskittyä arkeen kotona.”

Vastaajat jakautuivat melko tasaisesti kahtia, kun tiedusteltiin ovatko työ ja vapaa-aika tasapainossa keskenään. Puolet vastaajista koki näiden olevan tasapainossa, mutta muutama oli sitä mieltä, että väittämä piti erittäin huonosti paikkaansa. Tähän liittyy vahvasti se, kuinka hyvin työstä osataan irtautua vapaa-ajalla. Tähän näyttäisi tulosten mukaan vaikuttavan se, kuinka pitkään on tehnyt työtä lastensuojelualalla. Verratessa vastaajien vastauksia työkokemusvuosiin, huomattiin, että mitä vähemmän työvuosia lastensuojelusta oli kertynyt, sitä enemmän työasiat pyörivät mielessä.

6 Pohdinta

Tässä kappaleessa käydään läpi tutkimuksen tuloksia tutkimuskysymyksittäin sekä sidotaan tulokset teoreettiseen tietoon. Tässä kappaleessa pohditaan myös tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden toteutumista sekä esitetään johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.

6.1 Tulokset

Tutkimusongelma oli, minkälainen työhyvinvoinnin taso on lastensuojelun yksiköissä. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että tutkituissa yksiköissä työhyvinvointi on kaiken kaikkiaan hyvä. Tulosten mukaan mitä vähemmän työntekijällä oli kokemusta lastensuojelussa työskentelystä, sitä hankalampi työntekijän oli jättää työasiat työpaikalle ja tämä oli merkittävä kuormitusta aiheuttava tekijä. Muilla taustatekijöillä ei ollut väliä työhyvinvoinnin kokemiseen. Vastausten perusteella voidaan sanoa, että työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta yhtä suurta epäkohdata ei ilmennyt, mistä jokainen vastaaja olisi ollut täysin samaa mieltä. Vakituisten työntekijöiden puute oli yksi merkittävä asia, mikä kuitenkin nousi esiin vastauksissa.

Tästä voidaan tämän tutkimuksen tulosten perusteella päätellä, että työhyvinvointi ja se, mitkä asiat siihen vaikuttavat ovat hyvin yksilöllisiä. Työhyvinvointia onkin hyvin vaikea erottaa muusta hyvinvoinnista, sillä siihen vaikuttavat ihmisen persoonallisuustekijät, arvot sekä tarpeet ja niiden tyydyttyminen ja lisäksi myös ihmisen oma yksityiselämä tuo siihen oman sävynsä. (Rauramo 2012, 10). Tässä tutkimuksessa ei selvitetty vastaajien henkilökohtaisen elämän eri osa-alueiden taustatilanteita, jotka mahdollisesti vaikuttavat yksilön kokemukseen omasta työhyvinvoinnistaan. Työhyvinvointi on siis kokonaisvaltainen ilmiö ja kestävä työhyvinvoinnin perusta koostuu useista eri osa-alueista ja niiden huomioimisesta kokonaisuutena (Lehto 2014, 17). Työhyvinvointi on yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista viretilaa ja tun-

netta. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeintä on se, minkälaiseksi ihminen kokee olonsa työpäivän aikana. Samalla työhyvinvointi on kuitenkin myös koko työyhteisön vireystilaa. (Ojala & Ahonen 2005, 27.)

Tulosten mukaan vastaajat kokivat työyhteisön voivan kokonaisuudessaan hyvin ja suurin osa arvioi oman työhyvinvointinsa tällä hetkellä hyväksi. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, vastuuntuntoinen ja tuntee työnsä tavoitteet. Työntekijä kokee itsensä hyödylliseksi, pääsee hyödyntämään osaamistaan ja vahvuuksiaan ja kokee työssään itsenäisyyttä sekä yhteenkuuluvuutta. (Työhyvinvointi.) Tulosten perusteella voidaan siis päätellä, että työntekijät ovat pääasiallisesti hyvinvoivia, mutta pieni osa koki työhyvinvointinsa huonoksi. Tähän ei tuloksista saanut yksiselitteistä syytä tai perustelua.

Ensimmäinen tutkimuskysymys oli, mitkä asiat työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen eniten vaikuttavat ja toinen oli mitkä asiat sitä edistävät. Tuloksista ilmenee, että erityisesti työyhteisö on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tulosten mukaan avoin ja rehellinen keskustelu lisäävät työhyvinvointia. Työssä syntyvät ihmissuhteet ovat keskeinen osa työhyvinvointia ja työyhteisö, missä on avoimet ja luottamukselliset välit, kykenee tuloksekkaampaan työhön ja on yhteistyökykyinen. (Rauramo 2012, 105, 157). Tulosten mukaan työyhteisössä voidaan pyytää tarvittaessa apua ja sitä myös annetaan. Tästä voidaan päätellä, että työyhteisöt ovat pääsääntöisesti turvallisia, sillä turvalliseen työyhteisöön, jossa on avoin ilmapiiri, liittyy olennaisesti tiedon jakaminen ja tilaa on oltava myös erehdyksille. (Rauramo 2012, 105, 157.)

Tutkimustulosten mukaan mukavat ja osaavat kollegat lisäävät vastaajien työhyvinvointia ja tämä nimettiin yhdeksi tärkeimmäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Tuloksista kävi myös ilmi, että työntekijät kokevat työyhteisön työilmapiirin olevan kunnossa. Toimiva työyhteisö menestyy vuorovaikutuksellisten sekä asenteellisten tekijöiden avulla ja jokainen työyhteisön jäsen voi myötävaikuttaa omilla vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoillaan sekä motivaatiollaan ja asennoitumisellaan työyhteisön ilmapiiriin. (Toimiva työyhteisö 2019).

Tuloksista esiin nousut luottamus toisiin työntekijöihin lisää myös työhyvinvointia. Luottamuksen varaan rakentuukin toimiva työyhteisö, missä yhteisöllisyys kasvaa ja kehittyy. Tutkimustuloksista ilmi tullut avoin ja rehellinen keskustelu mahdollistuu luottamuksen avulla ja avoimuus näkyy työyhteisön vuorovaikutuksen laadussa ja määrässä. (Rauramo 2012, 105-106, 157.) Reinikainen (2012, 45) on pro gradu -tutkielmassaan saanut samankaltaisia tuloksia tutkiessaan lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden työhyvinvointia tukevia voimavaroja. Tutkimuksessa käy ilmi, että tutkittujen lastensuojelulaitosten työntekijät kokevat, että tiimijäsenten välinen avoin vuorovaikutus on tärkeässä asemassa. Se tarkoittaa sitä, että asioista voidaan puhua rehellisesti ja avoimesti.

Tutkimustulosten mukaan työyhteisön yhteinen tekeminen lisää työhyvinvointia ja sitä toivotaisiin lisää jo olemassa olevien tiimipäivien, koulutuksien ynnä muiden virkistyspäivien lisäksi. Työnohjauksella on tutkimuksen tulosten mukaan myös positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Näin todettiin myös Reinikaisen (2012, 44) tutkimuksessa, sillä tuloksista kävi ilmi, että työntekijät toivovat enemmän työyhteisön yhteistä tekemistä, jota on muun muassa koko yhteisöä koskevat virkistys- sekä koulutustapahtumat. Työnohjaus todettiin niin ikään erittäin tärkeäksi työhyvinvointia lisääväksi voimavaraksi.

Työvuorosuunnittelulla todettiin tässä tutkimuksessa olevan yhteys työhyvinvointiin. Työvuorosuunnittelu koettiin tasavertaiseksi, mutta joissakin tapauksissa työvuorolistat eivät aina ole suunniteltu työhyvinvointia silmällä pitäen. Tähän voi vaikuttaa tämän hetkinen väliaikainen tilanne, että vakituisia työntekijöitä ei ole riittävästi. Tulosten mukaan työntekijöiden työvuorotoiveet kuullaan ja yli puolet kokivat, että voivat itse vaikuttaa työvuoroihinsa. Tämä liittyy toimivaan esimiestyöhön. Esimiehen ja työntekijän välisen toimivan suhteen avainasiat ovat luottamus, kunnioitus sekä vastavuoroisuus. Työntekijät saavat esimieheltä työhönsä resursseja, kuten tukea ja ohjausta, mutta samalla voivat vaikuttaa omaan työhönsä ja sen toteutukseen. (Manka & Manka 2016, 139.)

Tulosten mukaan miltei jokainen työntekijä kokee liikunnan olevan tärkeä työhyvinvointia tuova ja sitä lisäävä tekijä. Liikunta onkin tärkeää, sillä se ennaltaehkäisee monia kansantauteja, vaikuttaa positiivisesti sairauspoissaolojen määrään ja parantaa työkykyä. (Elintavat ja työhyvinvointi). Liikuntaseteleiden koettiin tulosten mukaan olevan työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttava tekijä. Näin todettiin myös Reinikaisen (2012, 44) tutkimuksessa. Liikuntasetelit eivät kuitenkaan itsessään luo hyvinvointia, vaan ovat väline sen toteuttamiseen ja pieni kannustin. Vastuu hyvän kunnon ylläpitämisestä on loppupeleissä kuitenkin yksilöllä itsellään.

Perheellä ja ystävillä on tulosten mukaan myös merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Perheystävällisen organisaation on todettu olevan yhteydessä sairauspoissaolojen vähenemiseen, työhön sitoutumiseen sekä työntekijän työtyytyväisyyteen (Turpeinen & Toivanen 2008, 11). Koska tässä tutkimuksessa ei selvitetty työntekijöiden senhetkisiä perhetilanteita ja muita henkilökohtaiseen elämään liittyviä seikkoja, voi vastauksissa näkyä myös nämä kysymättömät kysymykset työhyvinvointia kuormittavana tekijänä.

Tulosten perusteella työntekijät kokevat, että työn vaatimukset ovat tasapainossa oman osaamisen kanssa. Heitä arvostetaan työyhteisössä ja he saavat riittävästi tukea esimieheltään. Hyvään työelämään liittykin olennaisesti se, että saa arvostusta ja tukea kollegoiltaan ja esimieheltään. Hyvään työelämään kuuluu myös sellainen ihmisen ja työn välinen suhde, jossa ihminen pystyy täyttämään työn asettamat vaatimukset siinä ajassa, mikä hänellä on käytettävissään. (Juuti & Salmi 2014, 37.) Miltei kaikki vastaajat kokivat työnsä mielekkääksi sekä

tärkeäksi. Kun työntekijä kokee työnsä mielekkääksi, työ mahdollistaa oman identiteetin rakentumisen sekä kehityksen ihmisenä, hän voi todennäköisesti hyvin työssään ja saa siitä mielihyvän kokemuksia. (Juuti & Salmi 2014, 37.) American Psychological Association on tehnyt The Work and Well-Being -tutkimuksen, jossa tutkittiin amerikkalaisten työikäisten ihmisten työhyvinvointia. Sen tulosten mukaan työntekijät, jotka kokivat tullessaan arvostetuksi työssään, olivat todennäköisemmin tyytyväisiä työhönsä, motivoituneita tekemään parhaansa sekä osallistuiivat säännöllisesti työnantajan järjestämiin hyvinvointia tukeviin aktiviteetteihin. Arvostusta kokeneet työntekijät kokivat lisäksi vähemmän kroonista työstressiä sekä eivät todennäköisesti ole seuraavan vuoden aikana aikomassa vaihtaa työpaikkaa. (Work and Well-Being Survey 2018, 7.)

Tuloksista käy ilmi, että valtaosa vastaajista kokee oman lähiesimiehen olevan tasavertainen kaikkia kohtaan. Luottamusta esimieheen luo esimiehen oikeudenmukaiseksi koettu käyttäytyminen. Tähän luottamuksen syntymiseen vaikuttavat muun muassa esimiehen menettelytapojen ja päätöksenteon perusteiden tasapuolisuus sekä työntekijöiden välisen kohtelun oikeudenmukaisuus eli se, kuinka esimies on vuorovaikutuksessa työntekijöidensä kanssa perustellen päätöksiään ja menettelytapojaan. (Manka & Manka 2016, 139-140). Oikeudenmukainen kohtelu ei kuitenkaan tässä tilanteessa tarkoita kaikkien työntekijöiden kohtelemista samalla tavalla, vaan ihmisen kohtelua hänen omasta näkökulmastaan oikeudenmukaisesti ottamalla huomioon yksilöiden erilaiset vahvuudet, eroavaisuudet sekä tarpeet (Rauramo 2012, 113).

Kolmas tutkimuskysymys oli mitkä asiat kuormittavat työhyvinvointia. Merkittävin työntekijöiden työhyvinvointia kuormittava tekijä tulosten mukaan oli sijaisten käyttö. Sijaisilla ei luonnollisestikaan ole samanlaista vastuunottoa ja näin ollen vakituinen työntekijä on vastuussa koko yksiköstä. Työntekijöiden mielestä vakituisia, pysyviä työntekijöitä olisi hyvä olla enemmän, jotta vastuu omaohjattavista lapsista ja nuorista jakautuisi useammalle työntekijälle. Henkilöstön riittävydestä voi aiheutua kielteistä työstressiä, mikä pitkään jatkuessaan voi aiheuttaa uupumisen. Kielteisen stressin synty johtuu työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välisestä jatkuvasta epätasapainosta. (Nissinen 2012, 26.) Vaihtuvuuteen on saattanut osaltaan vaikuttaa organisaatiomuutos.

Työyhteisön sisällä työntekijöiden tehtävät, roolit ja vastuut olivat tulosten mukaan hieman epäselviä osalle työntekijöistä. Tämä johtuu osaltaan vastikään tapahtuneesta organisaatiomuutoksesta, jonka seurauksena tehtävät ja vastuut ovat muuttuneet. Muutosprosessit tapahtuvat hitaasti ja niille on annettava aikaa. Työhyvinvointi voi kuitenkin kuormittua, jos roolit ja vastuut ovat työntekijöiden kesken epätasapainossa. Vaikka roolit ja vastuut saattavat olla epäselviä, tulosten mukaan työtehtävät jaetaan kuitenkin tasaisesti työvuoroissa.

Tasa-arvo, toimiva vuorovaikutus, oikeudenmukaisuus ja sopivasti kuormittavat työtehtävät ovat oleellisia hyvän työyhteisön piirteitä. Jokaisen rooli, vastuut ja valtuudet ovat tasapainossa keskenään. (Toimiva työyhteisö.) Se, että osalle vastaajista edellä mainitut asiat ovat hieman epäselviä, ei kuitenkaan kerro tässä tutkimuksessa olevien työyhteisöjen todellisesta tilasta. Yhteisöissä on aloittanut uusia työntekijöitä hiljattain, joten tämä voi osaltaan vaikuttaa vastauksiin. Jos työyhteisöt olisivat pysyneet vuosikausia muuttumattomina ja vain puolet olisi selvillä rooleista ja vastuista, kertoisi se enemmän työyhteisön tilasta.

Työhyvinvointia kuormittavaksi tekijäksi voidaan tulosten perusteella luokitella myös vapaa-ajan sekä työn tasapainon järkkymisen. Työasioista ei välttämättä osata irtautua vapaa-ajalla ja se vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin kuormittavasti. Tähän näyttää tulosten perusteella vaikuttavan se, kuinka pitkään on ollut lastensuojelussa töissä, sillä mitä vähemmän työvuosia oli kertynyt, sitä enemmän työasiat pyörivät vapaa-ajalla mielessä. Työssä olevat haasteet ja voimavarat ovat parhaiten tasapainossa silloin, kun työ ja vapaa-aika tukevat toisiaan. Vapaa-aika on oleellisen tärkeä työssä jaksamisen kannalta. (Turpeinen & Toivanen 2008, 11.) Työntekijä itse on avainasemassa siinä, että tunnistaa omat sekä henkilökohtaiset, että ammatilliset, rajansa. Työntekijän on tärkeää ottaa puheeksi, jos kokee työn kuormituksen liialliseksi. (Talentia 2017, 50-51.)

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on tehnyt tutkimuseettisen ohjeen hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja sen loukkausepäilyjen käsitlemisestä, minkä tavoitteena on hyvän tutkimuskäytännön edistäminen. Keskeinen hyvän tutkimuskäytännön lähtökohta on se, että tutkimuksen tekemisen aikana otetaan huomioon tutkimuksen rehellisyys ja avoimuus, tulosten huolellinen ja tarkka tallennus, esittäminen ja arviointi. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien tulee olla tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisesti eettisesti kestäviä. Tutkimuksessa on oleellista pitää huolta tutkittavien tietosuojasta. Aiempien tutkimusten ja muiden tutkijoiden huomioiminen asianmukaisilla viittauksilla on myös oleellista hyvän tutkimuskäytännön kannalta. Heti tutkimuksen suunnitteluvaiheesta lähtien kaikki tutkimukseen liittyvät aineistot säilytetään ja tallennetaan asianmukaisesti. Tutkimuksen eettinen pohdinta on tehty sekä asianmukaiset tutkimusluvut ovat hankittu ennen kuin varsinainen tutkimus voidaan toteuttaa. (TENK 2013, 6.)

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös se, että tutkija tarvittaessa pidättäytyy tutkimuksesta, jos on estynyt sen arviointi- ja päätöksentekovaiheessa. Ennen tutkimuksen toteuttamista on myös tärkeää sopia kaikkien tutkimuksen osapuolten kanssa vastuut ja velvollisuudet, oikeudet, aineistojen säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat asiat sekä tekijyyteen

liittyvät periaatteet. Mahdollisten rahoittajien huomioiminen tuloksien raportoinnin ja julkaisun yhteydessä sekä niistä ilmoittaminen asianosaisille ja tutkimukseen osallistuville on myös tehtävä. (TENK 2013, 6.)

Koska tutkittava joukko on hyvin pieni, saattaa tämä vääristää tuloksia. Voi olla, että vastaajat eivät välttämättä uskalla tai halua vastata täysin rehellisesti kyselyyn peläten esimerkiksi työyhteisön balanssin järkkymistä, vaikka kysely tehtiinkin anonymisti. Tästä syystä tämä tutkimus ei välttämättä anna täysin vedenpitäviä tuloksia työntekijöiden työhyvinvoinnista.

Verkkokyselyn riskinä on, että kaikki vastaajat eivät välttämättä osaa tai halua ilmaista itseään tarkoittamallaan tavalla kirjallisesti. Verkkokyselyyn liittyy myös lähettäjän oletus siitä, että vastaajilla ei ole esimerkiksi vastaamista haittaavia fyysisiä esteitä, kuten näkökyvyn heikentyminen. Kyselylomakkeen käyttämisessä on otettava huomioon riski vastaajan ja kyselyn laatijan väärinymmärryksestä, sillä siinä ei ole mahdollisuutta tarkentaa tai uudelleen muotoilla kysymyksiä tai sanamuotoja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.) Tämä seikka saattaa heikentää tutkimuksen luotettavuutta, sillä vastaajat eivät välttämättä ole lukeneet kysymystä huolella ja vastaavatkin esimerkiksi päinvastoin, kuin tarkoittavat. Esimerkiksi väittämään ”Työyhteisössäni tehtävät, vastuut ja roolit ovat kaikille selkeät” vastataan myöntävästi vastaamalla vaihtoehto 5 ”Erittäin hyvin” mutta väittämään ”Työasiat pyörivät mielessäni vapaa-ajalla” täytyy vastata vaihtoehto 1 ”Erittäin huonosti”, mikäli työasiat eivät pyöri mielessä, sillä kyselyssä kysyttiin, kuinka hyvin väittämät pitävät paikkaansa. Tämä saattaa joiltakin osin vaikuttaa tulosten luotettavuuteen.

Vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti ja kyselylomakkeet hävitettiin asianmukaisesti ja huolellisesti sitten, kun niitä ei enää tarvittu. Tutkimustulokset raportoitiin ja analysoitiin rehellisesti ja hyvää tutkimuskäytäntöä noudattaen, mahdollisimman neutraalisti niin, että mitään oleellista ei jätetä pois. Aineiston suppeuden vuoksi analyysi ei ole niin kattava ja tämä vaikuttaa luotettavuuteen. Teoriaosuudessa viittaukset kirjallisuuteen sekä muihin tutkimuksiin on tehty hyvän tieteellisen ja eettisen käytännön mukaisella tavalla ja lähdeluettelo on tehty huolellisesti. Tutkimukseen osallistuneille kerrottiin avoimesti tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet saatekirjeen muodossa ja painotettiin anonymiteetin säilymistä.

6.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheita

Tutkimustulosten mukaan työhyvinvointia lisää toimiva työyhteisö, perheen ja ystävien kanssa vietetty aika ja hyvä työvuorosunnittelu. Tulosten perusteella yksiköissä työskentelevät työntekijät ovat kaikki motivoituneita tekemään työtä lastensuojelussa sekä kokevat työnsä mielekkääksi ja tärkeäksi. Vastauksissa ei noussut ilmi yleisiä ja stereotyyppisiä seikkoja, jotka liittyisivät itse lastensuojelusektorilla työskentelyyn, kuten esimerkiksi asiakasväkivalta

tai sen uhka. Tämä liittyy sosiaalialalla yleisesti puhuttuun kutsumukseen tai haluun auttaa, ihmisen sisältä kumpuavaan motivaatioon.

Työntekijät eivät siis nostaneet työhyvinvointia kuormittaviksi tekijöiksi itse perustyöhön liittyviä seikkoja, vaan kuormitusta aiheuttaa työntekijöiden puute ja sijaisten käyttö sekä se, että työasioista ei onnistuta päästämään irti vapaalla ollessa. Enimmäkseen työhyvinvointia kuormittavat siis organisaatiotasolla olevat asiat ja näihin olisi hyvä kiinnittää huomiota, jotta työntekijät sitoutuisivat työhön.

Tärkeintä yksilön sekä organisaation olisi pohtia, miten ja minkälaisilla työkaluilla työntekijät onnistuisivat unohtamaan työasiat vapaa-ajalla ja miten tätä voitaisiin organisaatiotasolla tukea. Olisi aihetta myös pohtia, onko vastuu yksin työntekijällä itsellään, vai olisiko organisaatiolla tarjota jotain apua tähän. Työntekijöiden kanssa olisi tärkeää käydä avointa keskustelua siitä, miten työpäivän aikana asioita voisi käydä läpi niin, että ne eivät jäisi pyörimään mieleen työpäivän jälkeen. Kehityskeskusteluja voisi olla enemmän kuin kerran vuodessa, sillä ala on rankka. Työntekijöiltä olisi myös hyvä kysellä ja kerätä palautetta esimerkiksi työvuorolistojen onnistumisesta ja sen perusteella tehdä korjaavia liikkeitä, jos sellaisiin on tarvetta. Yhteinen käsitys työyhteisössä siitä, minkälainen on hyvä, työhyvinvointia tukeva työvuorolista, ennaltaehkäisee sitä, että työhyvinvointi laskisi tämän seikan takia.

Ympäristö vaikuttaa vahvasti työhyvinvoinnin kokemiseen. Tutkimuksen tulosten mukaan ai-noat työhyvinvointia laskevat tekijät liittyvät nimenomaan organisaatiotasolla tapahtuviin asioihin. Yksilö ei voi itse omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, onko vakituisia työntekijöitä tai sijaisia tarpeeksi. Sen takia onkin tärkeää, että organisaation ylemmilläkin tahoilla olisi jokin keino, minkä avulla se saisi työntekijöiltä ajantasaista palautetta asioista. Esimerkiksi jonkinlainen sisäinen, suljettu aloite- tai palauteportaali, johon työntekijät voisivat nimellään tai nimettömästi antaa palautetta, antaisi työntekijöille mahdollisuuden kertoa mieltä painavat asiat.

Koska liikunta koettiin tulosten mukaan lisäävän työhyvinvointia, voisi suomalaisen Pekkaniska-yrityksen bonusjärjestelmästä ottaa mallia. Siellä työntekijät saavat tietyistä liikunnallisista sekä terveyttä edistävästä toimista ennalta sovitun summan mukaisesti bonusta. Esimerkiksi tupakan polton lopettamisesta saa 1000 euroa, jos pysyy vuoden savuttomana, ja työmatkapyöräilystä maksetaan 0,25snt/km. (Pekkaniska.) Tällaisten pienten kannustinten avulla organisaatio pystyy motivoimaan työntekijöitä ylläpitämään terveyttään ja sitä kautta työhyvinvointiaan.

Koska kyselyn tulokset kertovat työyhteisön tilasta, mutta eivät siitä, mistä kokemukset syntyvät, kyselyn tulosten perusteella voisi tehdä kvalitatiivisen haastattelututkimuksen, minkä avulla saataisiin syvemmälle meneviä vastauksia ja tätä kautta kehittää niitä tekijöitä, mitkä

heikentävät työhyvinvointia. Tulokset antavat myös vain yleisen mielipiteen työhyvinvoinnista, joten tutkimuksen tekeminen haastattelun avulla antaisi mahdollisuuden löytää ne asiat, joilla työn tekemistä voidaan kehittää vielä enemmän työhyvinvointia tukevaksi. Tämä tutkimus maalasi isolla pensselillä kuvan yksiköiden työntekijöiden työhyvinvoinnista ja sen avulla voisi tehdä yksittäisiä, kohdennettuja pienempiä haastattelututkimuksia johonkin asiaan liittyen, esimerkiksi työvuorosunnitteluun.

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että työntekijät voivat tutkituissa yksiköissä suhteellisen hyvin työssään ja ovat motivoituneita työskentelemään lastensuojelussa. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat sekä yksilön, että organisaation tasolla toteutettavat asiat ja vastuu työhyvinvoinnista ei ole pelkästään yksilöllä itsellään. Työntekijän ja hänen hyvinvointinsa näkeminen kokonaisuutena auttaa edistämään työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia, sillä työhyvinvointia ei ole, jos hyvinvointia ei ole henkilökohtaisessa elämässä ja toisin päin.

Lähteet

Painetut

Aulankoski, S. & Lundahl, M. 2018. Voimat takaisin - Tietoa ja dialogia työuupumuksesta. Duodecim: Helsinki.

Bardy, M. 2013. (toim.) Lastensuojelun ytimissä. 4. uudistettu painos. Tampere: Suomen Yliopistopaino.

Fagerström, P., Koivikko, A., Rauramo, P. & työryhmä. 2018. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. 2. painos. Työturvallisuuskeskus.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo: Bookwell.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ - Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kauranen, T., Koskensalmi, S., Multanen, L. & Vanhala, A. 2011. Ilmapiiirikysely - tuloksista kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - Työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Tammi.

Manka, M. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro.

Manka, M. 2015. Stressikirja - Mistä virtaa? Helsinki: Talentum.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Liettua: Talentum.

Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella - Miten estää myötätuntuuupuminen? Helsinki: Edita Publishing.

Nurhonen, P. 2018. Empatiavälitteinen kuormitus lastensuojelutyössä. Teoksessa Sudenlehti, J. & Uusitalo, I. 2018. Tulevaisuuden lastensuojelu. Suomen Psykologinen Instituuttiyhdistys.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. uudistettu painos. Juva: WSOY.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat - Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Porvoo: Edita.

Räty, T. 2010. Lastensuojelulaki - Käytäntö ja soveltaminen. Helsinki: Edita.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Turpeinen, M. & Toivanen, M. 2008. Perhe työssä, työ perheessä - Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Helsinki: Monikko-hanke.

Uusitalo, I. 2018. Lastensuojelun vaativat tilanteet työssäoppimistilanteina ja tiedon tuottajina. Teoksessa Sudenlehti, J. & Uusitalo, I. 2018. Tulevaisuuden lastensuojelu. Suomen Psykologinen Instituuttiyhdistys.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD-Books on Demand.

Sähköiset

Elintavat ja työhyvinvointi. 2019. Työterveyslaitos. Viitattu 17.5.2019.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>.

Hietalahti, H. & Pusenius, R. 2012. Työntekijän oma vastuu työhyvinvoinnin osatekijänä. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40940/URN_NBN_fi_jyu-201302141219.pdf?sequence=5&isAllowed=y.

Hoikkala, S. & Kuokkanen, J. (toim.) 2017. Turvallisesti sijaishuollossa - Väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu. 4/2017.

Hoito ja kasvatusta sijaishuollossa. 2019. Lastensuojelun käsikirja. THL. Viitattu 10.6.2019. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hoito-ja-kasvatusta-sijaishuollossa/muistilista-hoito-ja-kasvatusta-sijaishuollossa>.

Huostaanotto. 2019. Lastensuojelun käsikirja. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 31.1.2019. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/huostaanotto>.

Hyvän johtamisen kriteerit. 2019. Työterveyslaitos. Viitattu 28.1.2019.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>.

Laaksonen, J. 2016. Työn imua tuottavat tekijät lastensuojelutyössä työntekijöiden kertomana. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 9.6.2019.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51855/URN:NBN:fi:jyu-201611114612.pdf?sequence=1>.

Lapsen oikeudet sijaishuollossa. 2019. Lastensuojelun käsikirja. THL. Viitattu 10.6.2019. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hoito-ja-%20kasvatus-sijaishuollossa/lapsen-oikeudet-sijaishuollossa>.

Lehto, A., Sutela, H. & Pärnänen, A. 2015. Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. STM:n tilaama selvitys Tilastokeskukselta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 29.1.2019. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74695/Työn%20henkinen%20ja%20ruumiillinen%20rasittavuus.pdf>.

Lehto, P. 2014. Strateginen työhyvinvointi organisaatiossa. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. Viitattu 30.1.2019. <http://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/96811/419899.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

Litchfield, P., Cooper, C., Hancock, C. & Watt, P. 2016. Work and Wellbeing in the 21th Century. US National Library of Medicine. National Institutes of health. Viitattu 27.5.2019. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5129275/>.

LSL. 2019. Lastensuojelulaki. 13.4.2007/417. Viitattu 14.1.2019.

Pekkaniska. Kuntobonukset. Viitattu 27.5.2018. <http://www.pekkaniska.com/tietoa-meista/kuntobonukset/>.

Reinikainen, K. 2012. Työhyvinvointia tukevat voimavarat lastensuojelutyössä. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto. Viitattu 15.5.2019. <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61469>.

Stressi ja työuupumus. 2019. Työterveyslaitos. Viitattu 21.1.2019. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>.

Talentia. 2017. Arki, arvot ja etiikka - Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Viitattu 29.1.2019. <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>.

TENK. 2013. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauspäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 5.2.2019. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Toimiva työyhteisö. 2019. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 29.1.2019. https://ttk.fi/tyoturvalisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso.

Työhyvinvointi. 2019. Työterveyslaitos. Viitattu 28.1.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

Work and Well-Being Survey. 2018. American Psychological Association. Viitattu 27.5.2019.
<http://www.infocoonline.es/pdf/work-and-wellbeing-survey-results.pdf>.

Kuviot

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla. (Ojala & Ahonen 2005, 29-30)	11
Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. (Manka & Manka 2016, 76)	13
Kuvio 3. Työssään väkivallan uhkaa kokeneet. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015, 34)	20
Kuvio 4. Työvuorosunnittelu on tasavertaista.	29
Kuvio 5. Koen, että minua arvostetaan työyhteisössäni.	31
Kuvio 6. Työvuoroissa on riittävästi henkilökuntaa.	31
Kuvio 7. Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät.	32

Liitteet	
Liite 1: Saatekirje	47
Liite 2: Työhyvinvointikysely	48

Liite 1: Saatekirje

SAATEKIRJE

Hyvä vastaanottaja

Opiskelen Laurea ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Teen opinnäytetyönäni työhyvinvointikyselyn Havumäki Oy:n työntekijöille. Tutkimuksen avulla saadaan tietoa yksiköiden työntekijöiden työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta.

Opinnäytetyön tutkimus toteutetaan sähköisenä kyselytutkimuksena, johon oheisella linkillä kutsun teidät osallistumaan. Osallistuminen on vapaaehtoista, luottamuksellista ja tapahtuu anonyymisti. Vastaukset käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti ja hävitetään analysoinnin ja raportoinnin jälkeen. Vastajien henkilöllisyys ei tule missään tutkimuksen vaiheessa ilmi.

Tutkimukseen on saatu asianmukainen lupa.

Kyselyyn on aikaa vastata kaksi viikkoa, maanantaista 11.3.2019- sunnuntaihin 24.3.2019.

Opinnäytetyöni ohjaajana toimii lehtori Sanna Puhakka Laurea ammattikorkeakoulusta (sanna.puhakka@laurea.fi). Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan Theseuksessa.

Ystävällisin terveisin

Jenni Rokkanen

Liite 2: Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely

Arvioi alla olevalla asteikolla 1-5, miten seuraavat työtäsi ja työyhteisöäsi kuvaavat väittämät pitävät mielestäsi paikkaansa. Halutessasi voit perustella vastauksiasi hieman tarkemmin jokaisen osa-alueen jälkeen olevassa kommentit-kohdassa.

1 = erittäin huonosti 2 = huonosti 3 = kohtalaisesti 4 = hyvin 5 = erittäin hyvin

Kyselyyn vastaaminen vie noin 10-20 minuuttia.

Esimiestyö ja johtaminen

1. Tiedän mitä esimieheni odottaa minulta 1 2 3 4 5 2.
2. Esimieheni käy vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelun kanssani 1 2 3 4 5
3. Saan riittävästi tukea esimieheltäni 1 2 3 4 5 5.
4. Saan työstäni riittävästi palautetta 1 2 3 4 5
5. Lähiesimies on tasavertainen kaikkia kohtaan 1 2 3 4 5
6. Työvuorosunnittelu on tasavertaista 1 2 3 4 5

Työyhteisö

7. Työyhteisössäni viestitään asioista avoimesti ja rehellisesti 1 2 3 4 5
8. Työpaikallani hyväksytään erilaisuus 1 2 3 4 5
9. Työntekoa häiritsevät asiat/ristiriitatilanteet otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan 1 2 3 4 5
10. Työpaikallani pyydetään ja annetaan apua toisille 1 2 3 4 5
11. Työtehtävät vuoroissa jaetaan tasaisesti 1 2 3 4 5
12. Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa 1 2 3 4 5
13. Työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan hyvin 1 2 3 4 5
14. Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät 1 2 3 4 5

Minä ja osaamiseni

15. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia 1 2 3 4 5
16. Voin tällä hetkellä työssäni hyvin 1 2 3 4 5
17. Koen työni mielekkääksi 1 2 3 4 5
18. Koen työni tärkeäksi 1 2 3 4 5
19. Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa 1 2 3 4 5
20. Koen, että minua arvostetaan työyhteisössäni 1 2 3 4 5
21. Työasiat pyörivät mielessäni vapaa-ajalla 1 2 3 4 5
22. Voin itse vaikuttaa työvuoroihini 1 2 3 4 5
23. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään 1 2 3 4 5
24. Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa 1 2 3 4 5
25. Työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa 1 2 3 4 5

Työturvallisuus

26. Työvuoroissa on riittävästi henkilökuntaa 1 2 3 4 5
27. Työpaikallani on otettu huomioon työturvallisuus 1 2 3 4 5

Avoimet kysymykset

28. Miten huolehdit jaksamisestasi?
29. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät työhyvinvointiasi lisäävät tekijät? (töissä/vapaa-ajalla)
30. Miten työpaikallasi on huomioitu työhyvinvointi?
31. Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita työpaikallasi olisi syytä kehittää?
32. Vapaa sana

Kiitos vastauksistasi!