

Opinnäytetyö AMK

Sosionomi AMK

2019

Iida Koski

”TYÖYHTEISÖ PUHALTAA YHTEEN YHDESSÄ KAIKKIA KUUNNELLEN”

– Työhyvinvointia perhetyössä ohjaajien
kokemana

OPINNÄYTETYÖ AMK TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosionomi

lokakuu 2019 | 39 sivua, 4 liitesivua

Iida Koski

”TYÖYHTEISÖ PUHALTAA YHTEEN YHDESSÄ KAIKKIA KUUNNELLEN”

- Työhyvinvointia perhetyössä ohjaajien kokemana

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ollut kartoittaa perhetyössä työskentelevien ohjaajien työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tilannetta sekä työhyvinvointia haittaavia ja sitä lisääviä tekijöitä yksilön kokemana. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Turun kaupungin perhetyön yksikön kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada tietoa työhyvinvoinnista kyseisessä yksikössä ja sen kehittämistarpeista.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruu menetelmänä oli kyselytutkimus, joka toteutettiin kyselylomakkeella. Kohderyhmäksi valikoitui perhetyön yksikkö, jossa työskentelee 10 ohjaajaa. Kvalitatiivinen aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti. Saatujen tulosten avulla pohdittiin mahdollisia kehittämistarpeita ja yleisesti yksikön työhyvinvoinnin tilaa.

Opinnäytetyön tuloksista keskeisimmäksi asiaksi nousi työhyvinvoinnin merkityksen suuruus sekä työn kehittämisen mahdollisuuden tärkeys. Työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi ohjaajat nimesivät työyhteisön merkityksen ja perustehtävän selkeyden, kun taas vähentävissä tekijöissä esille nousi huono ilmapiiri ja epäselvyys siitä, mistä on vastuussa.

Yhtenä tärkeimpänä työhyvinvoinnin tasona ohjaajat kokivat johtamisen. Johdon avoimuus ja läpinäkyvyys sekä esimiestyön tärkeys on isossa roolissa varsinkin muutoksien aikana.

Tuloksista esiin nousseet kehittämissuositukset liittyivät työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan säilyttämiseen tai lisäämiseen, työskentelytilojen kehittämiseen sekä työn arvostuksen lisäämiseen. Opinnäytetyön tuloksia on mahdollista hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä mahdollisesti tulevaisuudessa suunniteltaessa kehittämispäiviä ja erityisesti niiden sisältöä.

ASIASANAT:

Työhyvinvointi, työssä jaksaminen, perhetyö, lastensuojelu, työkyky

BACHELOR'S OF SOCIAL SERVICES THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor's Degree Programme in Social Services

2019 | 39 pages, 4 appendices

lida Koski

“WORK COMMUNITY WORKS TOGETHER BY HEARING EVERYONE”

- WELL-BEING AT FAMILY WORK EXPERIENCED BY INSTRUCTORS

The aim of this thesis was to map out the well-being at work of the instructors working in the family work. As well as factors that threaten and increase well-being as described by the instructors. This thesis has been made in cooperation with family work unit.

Research methods for the study were qualitative by nature. The selected method was a survey with questionnaires. The target group was limited to 10 people working at family work.

The obtained material was analyzed of data from. The responses were then used by finding out what's need to be developed at family work unit.

One of the main points of the results was the importance of the work community and the clarity of the basic task. One of the factors that reduce well-being at work was bad atmosphere.

The results of the thesis can be used in future the planning of work development days and in selecting their content. A regular development on well-being at work is important for the continuation and development of instructors' work.

KEYWORDS:

Well-being at work, coping at work, family work, child welfare, ability to work

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 MITÄ ON TYÖHYVINVOINTI?	7
2.1 Monialainen työhyvinvointi	7
2.2 Jaksaminen työssä	10
2.3 Työkyky	11
2.4 Aikaisempia tutkimuksia aiheesta	13
3 LASTENSUOJELUN PERHETYÖ	16
3.1 Lastensuojelu	16
3.2 Perhetyö	17
3.3 Kuormittavat erityispiirteet	17
4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS	19
4.1 Tutkimusmenetelmä ja prosessin kuvaus	19
4.2 Aineistonkeruu	19
4.3 Aineiston analyysi	20
5 TULOKSET	22
5.1 Mikä merkitys on työhyvinvoinnilla ohjaajille?	22
5.2 Työhyvinvointia lisäävät tekijät	24
5.3 Työhyvinvointia vähentävät tekijät	25
5.4 Kehittämistarpeet	26
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	27
6.1 Johtopäätökset kyselyn tuloksista	27
6.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	28
7 POHDINTA	30
7.1 Ammatillinen kasvu ja oppimisprosessi	30
7.2 Jatkotutkimus ja -kehittämisideoita	30
LÄHTEET	33

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Työpaikan pelisäännöt

KUVAT

Kuva 1. Toimivan työyhteisön peruspilarit

Kuva 2. Työkykytalo

Kuva. 3. Työkyvyn ja hyvinvoinnin neljä osatekijää

KUVIOT

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät

1 JOHDANTO

Kestämme vaikeatkin vaiheet työssä, kun ympäristöstä saa arvostusta osakseen ja tekemisen määrä on kohtuullinen. Kyse ei ole yksin siitä mitä teet, vaan miten teet työsi. Tässä kohdassa katsomme peiliin. (Aaltonen & Lindroos 2012, 33.) Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen, kun hyvinvointi työssä kasvaa, samaan aikaan kasvaa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen sekä sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.)

Elämme nyt sitä aikaa, kun tehokkuus sanan kuulee joka mutkassa. Työntekijöistä pihistetään ja työaika pitenee. Mutta entä työhyvinvointi? Monia muutoksia on tullut vuosien varrella työelämään, ja ne eivät välttämättä ole olleet sellaisia, mitkä parantavat työntekijöiden työhyvinvointia- päinvastoin. Paine nousee, tuloksia pitää tehdä. Jaksako sitä työpäivän jälkeen muuta tehdä, kuin lysähtää sohvalle?

Opinnäytetyössä aion käsitellä tarkemmin työhyvinvointia aiheena ja kiinnittää huomiota työssä jaksamiseen sekä perhe- ja lastensuojelutyöhön. Opinnäytetyöni tutkimuskysymys on: Miten ohjaajat kokevat työhyvinvoinnin? Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Turun kaupungin perhetyön yksikön kanssa. Opinnäytetyö on luonteeltaan laadullinen tutkimus. Aineistonkeruussa on käytetty kyselylomakkeella toteutettua kyselyä ja siihen vastasivat perhetyön ohjaajat.

Perhetyössä, kuin missä tahansa työssä työhyvinvoinnin tärkeys korostuu. Työhyvinvointi on monialainen asia, mihin on mahdollista vaikuttaa niin yksilötasolla, kuin johtamisella. Tässä opinnäytetyössä ohjaajien kokemaa työhyvinvoinnin tasoa tarkastellaan tulosten avulla, jotka on saatu kyselystä. Työhyvinvoinnista tietoiseksi tuleminen, sen ymmärtäminen ja halu kehittää sitä olivat motivaattoreina opinnäytetyölle. Opinnäytetyö käsittelee työhyvinvointia ja sen merkityksiä huomioiden työhyvinvoinnin eri tasot.

2 MITÄ ON TYÖHYVINVOINTI?

Hyvinvoiva ja terve työyhteisö ei synny sattumalta, sellainen on mahdollista luoda pitkäjänteisellä työllä. Siihen on osallisena niin johto, tiimit kuin jokainen työyhteisön jäsen, työhyvinvointi luodaan siis yhdessä. Mitä useampi työyhteisön jäsen tuntee itsensä hyvinvoivaksi, sitä enemmän ja vahvemmin se vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin. (Manka 2011, 77; Jabe 2012, 10.)

Työelämään kohdistuu isoja muutospaineita, työnteon rakenteet ja edellytykset muuttuvat. Yhä useampi julkinen, kuin yksityinenkin organisaatio miettivät toimintatapoja ja haavevat kilpailuetuja nopeudesta, joustavuudesta ja innovaatioiden tuottokyvystä oman arvon lisäämiseksi. Muutokset haastavat työkuultuurin ja työelämään muodostuu uudet sukupolvet. Työ on tekijälleen tärkeää, mutta tärkeämmäksi nousee vapaa-aika. Työltä pitää jäädä riittävästi aikaa omalle perheelle, ystäville ja harrastuksille sekä palkan pitäisi riittää kattamaan elämän menot. Työ on monelle osa omaa identiteettiä. Antoisa ja palkitseva työ voi itsessään olla tärkeä hyvinvoinnin lähde. (Manka & Manka 2016, 13; Pietikäinen 2011, 45.)

2.1 Monialainen työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu useista tekijöistä, kuten yksilön työkyvystä, motivaatioista ja osaamisesta, työyhteisön toimivuudesta, työoloista ja työn sujuvuudesta. (Kuntatyönantajat 2019). Sosiaali- ja terveysministeriö (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019) määrittelee työhyvinvoinnin olevan kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työterveyslaitos (Työterveyslaitos 2019b) kertoo työhyvinvoinnin tarkoittavan terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Tie työelämään (Tie työelämään 2019) taas mainitsee, että työhyvinvointi ja työkyky ovat moniulotteisia käsitteitä, ja niihin vaikuttavat muutkin asiat, kuin pelkkä terveydentila. Työhyvinvointiin vaikuttavat siis työpaikan johtaminen, olosuhteet, ilmapiiri ja yksilön osaaminen, toimintakyky, arvot sekä motivaatio. Heikkilä ja Mäkelä-Pusa toteavat (Heikkilä & Mäkelä-Pusa 2014, 4) työhyvinvoinnin tarkoittavan sitä, että työntekijät ja työyhteisö kokevat työnsä mielekkääksi sekä palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee omaa elämänhallintaa. Manka toteaa (2011, 7) ettei työhyvinvointi ole vain uupumuksen oireisiin puuttumista, vaan sen olevan iloa ja onnistumisen edellytysten luomista.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät. (Manka ym. 2011.)

Työhyvinvoinnilla on monta tekijää. Kuviossa 1 on esitettyä työhyvinvoinnin laaja-alainen viitekehys työhyvinvoinnin professori Marja-Liisa Mankan mukaan. Se on moniulotteinen ja systeeminen kokonaisuus, missä eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Työhyvinvointi on nykyisin laaja-alaisesti ymmärretty, mikä tarkoittaa, että siihen kuuluu niin organisaatioon, työyhteisöön ja yksilöön omaan itseensä liittyviä tekijöitä. Se rakentuu työn organisoinnista, hyvästä esimiestyöstä ja johtamisesta, työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta sekä vuorovaikutteisesta toimintatavasta. Työpaikan lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat myös asiakkaat ja oman elämän tilanne. (Manka 2011, 77; Manka ym. 2011, 7.)

Luottamus on keskeinen työhyvinvoinnin vaikuttaja. Se näyttäytyy viestintänä, muutosten käsittelynä, asioista puhumisena, kannustuksena sekä mahdollisuutena ilmaista kriittisiä näkökantoja. Jotta luottamuksen ilmapiiri on mahdollista saavuttaa, esimiehen on tärkeä pitää luvatuista asioista kiinni ja alaisten toimia aikataulujen ja sovitun laatutason mukaisesti. Esimiehen on mahdollista välttää liiallinen ja työllistävä alaisten valvominen

luottamalla heidän ammattitaitoonsa. Luottamus pitää rakentaa ajan kanssa yhteisillä arvoilla, yhteistyöllä, rutiineilla sekä normeilla. (Jabe 2012, 10 & 30.)

Työhyvinvointiajattelu tarkoittaa, että työpaikalla määritellään, mitä työhyvinvointi tarkoittaa arjen työssä. Tämän lisäksi työnantajan tehtäviin kuuluu arvioida, miten työhyvinvointi toteutuu ja mihin se vaikuttaa. (Kuntatyönantajat 2019.)

Turun kaupungilla on opas esimiehille ja henkilöstölle minkä nimi on Kohti kokonaisvaltaista työhyvinvointia, työkyvyn hallintamalli. Siinä kerrotaan, että kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu erilaisista osa-alueista. Työntekijän osaaminen, terveys, työ, työyhteisö, työympäristö, johtaminen ja työpaikan toiminta ovat työhyvinvoinnin osa-alueita. Nämä kaikki tekijät vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin. Työhyvinvointi ei synny itsessään, vaan se on pitkäjänteistä ja tavoitteellista kehittämistyön tulosta sekä systemaattista johtamista ja jokaisen työyhteisön jäsenen omaa vastuuta omasta työhyvinvoinnista. Työhyvinvointia voi kuvailla myös kumppanuussuhteeksi, joka taas mahdollistuu organisaation ja työntekijöiden myönteisestä vuorovaikutuksesta ja siten mahdollistaa mielekkään työn. Turun kaupungin ja yleisestikin työhyvinvoinnin taustalla vaikuttavat lait. Näitä lakeja ovat työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, työsuojelun valvontalaki, laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa, työterveyshuoltolaki, kunnallinen eläkelaki, laki kunnallisesta viranhaltijasta ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. (Turku, 2015 4 & 15.)

Hyvä johtaminen on työhyvinvoinnin perusta. Työhyvinvoinnin johtamisesta saadaan parhaita tuloksia, jos työhyvinvoinnille asetetaan selkeitä tavoitteita, määritellään toimenpiteet ja resurssit, joilla työhyvinvoinnille asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa ja valitaan sellaiset mittarit, joiden avulla voidaan arvioida tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista. (Kuntatyönantajat 2019; Manka ym. 2011, 9.)

Työhyvinvoinnin johtaminen onnistuneesti näkyy esimerkiksi säästöinä sairauspoissaolokuluissa sekä työeläkemaksuissa. Näiden lisäksi voi vaikutusta olla työn tuloksellisuuteen ja laatuun, koska henkilöstön motivaatio heijastuu palveluihin ja sitä kautta myös organisaation talouteen. (Kuntatyönantajat 2019.) Jabe (2012, 30) mainitsee, että sosiaalista hyvinvointia vahvistaa esimiehen tuki ja asioiden toimiva tiedotus, erityisesti muutoksien aikana.

2.2 Jaksaminen työssä

Mankan mukaan (2011, 8) hyvinvoivassa työyhteisössä otetaan huomioon ihmisten erilaisuus ja sitä pidetään vahvuutena. Työelämä vaatii paljon ihmiseltä, työ voi olla haasteellista, missä tarvitaan entistä enemmän ja parempia yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Työhön liittyy usein muutoksia, mitkä tapahtuvat nopeassa tahdissa. Työtä pitää jatkuvasti tehostaa ja silti työntekijöillä on kiire. Henkinen rasittavuus asettaa vaatimuksia niin yksilöiden, kuin yhteisöjen sopeutumiskyvylle. Ihminen on rajallinen, mutta työelämässä tuntuu, kuin ihminen olisi rajattomien toiveiden toteuttaja. Keskeinen työelämätaito niin yksilö- kuin organisaatiotasolla on stressinhallinta. Työhyvinvointi ja kyky syntyvät yhteisöllisen kehittämisen tuloksena. (Nummelin 2008, 15.)



Kuva 1. Toimivan työyhteisön peruspilarit. (Organisaatiopsykologi Järvinen Pekka.)

Toimivan työyhteisön voidaan sanoa koostuvan tietyistä peruspilareista. Kuvassa 1 on eriteltynä toimiva työyhteisö, selkeät töiden järjestelyt ja selkeä organisaation perustehtävä. Nämä pitävät sisällään työntekoa tukevan organisaation, työntekoa palvelevan johtamisen, yhteiset pelisäännöt sekä avoimen vuorovaikutuksen ja jatkuvan toiminnan arvioimisen. Työyhteisön voimavarat ovat niitä, jotka ylläpitävät hyvinvointia vaativissa tilanteissa. Vaativa tilanne voi esimerkiksi olla työn muutoksiin liittyvää. (Hakanen ym. 2009, 87.) Työhyvinvointia lisäävät työyhteisön ilmapiiri, työntekijöiden ammattitaito ja motivoiva johtaminen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.) Tutkimusten mukaan työhyvinvointia lisäävät omaan työhön liittyvät vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet, kannustava ja johdonmukainen johtaminen, työn tekemisen mielekkyys, palautteen saaminen ja työyhteisössä vallitseva keskinäinen luottamus. (Manka ym. 2011, 7.) Työtiimit, ryhmät ja työtoverit voivat edistää voimavaroja ja jaksamista, se miten työyhteisössä

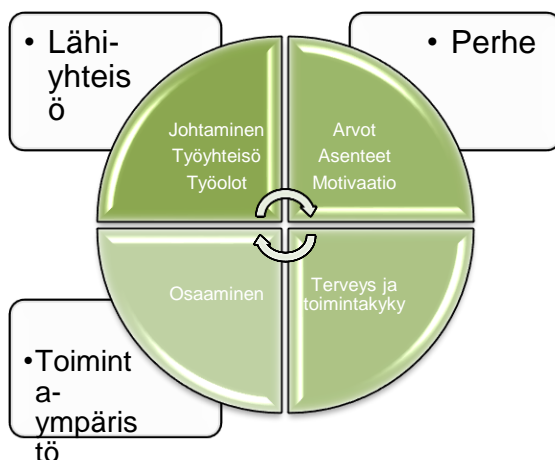
ihmiset tekevät töitä yhteisten päämäärien hyväksi määrittelee kokemusta työnteosta ja myös siitä, miten itsensä näkee osana työyhteisöä. Kannustava kanssakäyminen työka- vereiden kanssa voi edistää työtavoitteiden toteutumista sekä luoda mielekkyyden ja jak- samisen kokemuksia. (Hakanen ym. 2009, 99–101.)

Merkkejä siitä, että työyhteisö on hyvinvoiva ovat tunne työn sujuvuudesta, työn hallitse- minen, positiivinen kokemus työn mielekkyydestä, työilmapiiristä, lähiesimiestyöstä sekä johtamisesta. Työniloa on mahdollista syntyä työstä, jossa eri tekijät loksahtelevat pai- koilleen. Työnilo on yksilön sekä yhteisön kokemus ja tunne, kokemus on jokaiselle yk- silöllinen. (Manka 2011, 77.)

2.3 Työkyky

Työkyky syntyy työn, työyhteisön ja yksilön vuorovaikutuksen tuloksena. Se on jatkuvasti muuttuva kokemus hyvinvoinnista. Jos työntekijät saavat vaikuttaa omaan työhönsä, se luo heille hallinnan kokemusta, mikä edistää hyvää työsuoritusta ja sen kautta ennalta- ehkäisee haitallisen työstressin syntymistä. Hallinnan tunne ja sen syntyminen ovat si- doksissa tilannetekijöihin sekä yksilön tulkintaan ja resursseihin. (Nummelin 2008, 29.)

Työkyky on osa työhyvinvointia. Siinä on kysymys työntekijän voimavarojen ja työn väli- sestä tasapainosta. Vastuu työkyvyn turvaamisesta jakautuu työntekijän, organisaation ja yhteiskunnan kesken. Esimiehellä tehtävänä on huolehtia työn tekemisen edellytyk- sistä, kiinnittäen huomiota mahdollisiin työssä esiintyviin riskitekijöihin, työkuormitukseen sekä työn sujumiseen. (Turku 2015, 5.)



Kuva 2. Työkykytalo. (Työterveyslaitos 2019a)

Työkyky pitää sisällään Kuva 1. osoittamia asioita. Työkykyyn sisältyvät työolot, työn mielekkyys, ammatillinen osaaminen, toimintakyky ja mahdollisesti näihin asioihin vaikuttavia työelämän ulkopuolisia tekijöitä, kuten perhe. (Työterveyslaitos 2019a; Jabe, 2012, 14 - 18.) Työn mielekkyyteen työn sisällön lisäksi vaikuttavat työntekijän arvot, asenteet ja motivaatio. (Työterveyslaitos 2019.) Työkyvyn ylläpitäminen on tärkeä taito työelämässä. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn kokemus syntyy periaatteessa neljästä tekijästä. (Salminen 2015, 107.)



Kuva 3. Työkyvyn ja hyvinvoinnin neljä osatekijää. (Salminen 2015, 108–109.)

Kuva 3. on lueteltuna neljä tekijää. Fyysiseen kuntoon ja terveyteen on mahdollista vaikuttaa omilla elämäntavoilla, joita ovat esimerkiksi riittävä uni, terveellinen ravinto ja sopiva määrä liikuntaa. Työnantajan on mahdollista tukea fyysisen työkyvyn ylläpitämistä esimerkiksi tarjoamalla liikuntaharrastuksiin rahallista tukea, korkealaatuista työterveys-huoltoa tai huolehtimalla ergonomiasta työpaikalla. Kuitenkin päävastuu fyysisen työkyvyn ylläpitämisestä on työntekijällä itsellään, eikä työnantajalla.

Tärkeä osa työkykyä on myös henkinen vireys ja terveys. Henkinen vireys vaatii virikkeitä työn ulkopuolellakin, sillä se ei synny itsestään. Jos panostaa pelkästään työhön, voi se helposti johtaa voimavarojen heikkenemiseen. Jokaiselle on omat keinonsa ylläpitää henkistä vireyttä, mutta yleisimpiä ovat liikunta, sosiaaliset suhteet tai yhteiskunnallinen aktiivisuus. Monille henkisen vireyden ylläpitäminen voi tarkoittaa arjesta irtautumista ja riittävää lepoa. Työtehtävä ja sen suhde tekijäänsä vaikuttavat vaihtelevasti työkykyyn, työn pitäisi olla tekijänsä voimavaroihin nähden haastavaa, ei kuitenkaan ylivoimaista. Pitkäaikaista työhyvinvointia ei synny, jos työtehtävät ovat liian helppoja tekijälle, tai jos tekijä ei pääse näyttämään todellista osaamistaan. Tällaisessa tapauksessa työntekijä ei myöskään saa onnistumisen kokemuksia työssään. Jos työ taas on tekijän

voimavaroihin verrattuna liian haastavaa, siitä seuraa itseluottamuksen ja työkyvyn heikkenemistä ja epäonnistumisia. Esimiehen vastuulla on mitoittaa tavoitteet vastaamaan työntekijöiden voimavaroja, kuitenkin on työntekijän omalla vastuulla huolehtia siitä, että hänen osaamisensa ja voimavaransa ovat sillä tasolla, mitä työtehtävä vaatii. (Salminen 2015, 108–109.)

Työyhteisön laatu vaikuttaa työhyvinvoinnin ja työkyvyn kokemukseen. Jos työyhteisö on hyvä, se tukee ja kantaa jäseniä vaikeiden tilanteiden yli ja se luo merkityksen kokemusta vahvistaen itseluottamusta ja positiivista minäkuvaa. Huono työyhteisö taas kuluttaa energiaa ja ei myöskään tue jäsenten onnistumista. (Salminen 2015, 109- 110.)

2.4 Aikaisempia tutkimuksia aiheesta

Työhyvinvointia ja yleisesti työntekijöiden hyvinvointia on laajalti tutkittu monilla työpaikoilla. Näkökulmia aiheeseen on erilaisia, mutta yleensä tutkimukset ovat olleet määrällisiä sekä toteutettu kyselylomakkein.

Laura Järvisen (2014) Kohti työhyvinvointia: työhyvinvointitutkimus espoolaisessa päiväkodissa opinnäytetyössä tavoitteena on ollut selvittää espoolaisen päiväkodin henkilöstön kokemuksia työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä yksilön ja koko työyhteisön näkökulmasta. Tavoitteena oli myös selvittää yleisesti tutkimuspäiväkodin työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimuksen kautta työhyvinvointiin keskeiseksi vaikuttavia tekijöitä espoolaisessa päiväkodissa olivat esimiehen ja työyhteisön roolit, tasavertainen kohtelu työyhteisössä sekä sosiaaliset suhteet ja fyysinen työympäristö. Tutkimuksen pohjalta kehittämisideaksi nousi työyksikkökohtaisen työhyvinvointistrategian kehittäminen. Tuloksena ilmeni, että työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen vaikuttavat keskeisesti työntekijöiden mahdollisuuksiin toteuttaa hyvää ja laadukasta varhaiskasvatusta päiväkodissa.

Mari Koskelo on tehnyt opinnäytetyön vuonna 2019, Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen vastaanottokeskuksessa, ohjaajien näkemyksiä työhyvinvoinnista. Koskelo toteaa työssään jokaisella ohjaajalla olevan erilainen, yksilöllinen näkemys siitä, mitä työhyvinvointi on.

Outi Piirainen (2015) Pro gradu -tutkimuksessaan ”Työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin johtaminen kotihoidossa tutki, mitkä asiat vaikuttavat kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointiin ja mitkä johtamiskäytännöt heikentävät tai edistävät työhyvinvointia ja miten

työhyvinvoinnin johtamista on mahdollista kehittää kotihoidossa. Tutkimuksessa tuli ilmi, että kotihoitotyön luonne ja lähiesimiehen antama tuki, sekä työn haasteet vaikuttavat kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointiin.

Opinnäytetyössään Työhyvinvointi henkilöstön voimavarana Hanna Noponen (2017) tutki hoitohenkilöstön työhyvinvointia ja työn imua. Tarkoituksena oli tarkastella tämän lisäksi työyhteisön ja johtajan merkitystä hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksen avulla toivottiin saatavan tietoa, mitä olisi mahdollista hyödyntää sosiaali- ja terveysalan työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä johtamisessa. Tutkimuksesta saadut tulokset toivat esille, että hoitohenkilöstö on sitoutunutta ja motivoituneita, sekä heidän työhyvinvointinsa on hyvää. Työhyvinvointi parantaa työntekijöiden asiakastyössä jaksamista ja suurin osa henkilöstöstä koki työn imua useasti viikon aikana. Työhyvinvoinnin kehittäminen nähtiin tärkeänä asiana sekä työyhteisö ja esimiehen merkitys työhyvinvointiin nähtiin isona, sekä se, että johdon pitäisi paremmin osoittaa kiinnostusta sekä huolenpitoa työntekijöitä kohtaan.

Työhyvinvointia kehittämässä – Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työyhteisön näkökulmasta pro gradu- tutkielmassaan Mari Korpela (Korpela 2016) tutkii työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja lähiesimiehen roolia työhyvinvoinnin edistämässä työyhteisön näkökulmasta. Korpela on toteuttanut tutkimuksen yhteistyössä Verohallinnon kanssa. Tutkimus oli laadullinen tapaustutkimus ja aineisto kerättiin siihen verkkokyselyllä. Tulosten perusteella esille nousi se, että työ merkitsee ihmisille enemmän kuin pelkkää taloudellista toimeentuloa, töissä halutaan viihtyä sekä työyhteisön jäseniltä ja esimieheltä halutaan ja toivotaan aitoa läsnäoloa, keskustelua ja yhdessäoloa. Tulokset osoittivat sen, että työtehtäviltä toivotaan haasteellisuutta sekä monipuolisuutta. Työssä jatkuva kehittyminen on tärkeää ja esimiehen tulisi ottaa työyhteisöltään saama palaute vastaan, sekä osoittaa kiinnostusta jatkuvasti työyhteisön kehittämiseen ja sen hyvinvointiin.

Tutkimuksessa kielteisesti työhyvinvointiin vaikuttivat ajanhallinnalliset ongelmat, joita olivat esimerkiksi kiire ja työaikojen joustamattomuus. Myös epäasiallinen käytös nousi kielteiseksi asiaksi. Tärkeinä kehittämismahdollisuuksina tutkimuksen tuloksissa työhyvinvoinnin eri osa-alueiden edistämässä oli työaikaan liittyvät järjestelyt, tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, yhteinen tekeminen työkavereiden kanssa, osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen sekä toimiva vuorovaikutus.

Työterveyslaitos on tuottanut tietopaketin nimeltä Työkyky käyttöön, jonka on rahoittanut sosiaali- ja terveysministeriö. Tietopaketti on osa hallituksen kärkihanketta Osatyökykyisille tie työelämään (OTE). (Työterveyslaitos 2019b.)

Vuonna 2012 laaditun kansallisen työelämän kehittämisstrategian visiona on, että vuonna 2020 Suomessa on Euroopan paras työelämä, toteuttamisesta vastaa työ- ja elinkeinoministeriön koordinoima Työelämä 2020 -hanke. Hankkeen kautta Työterveyslaitos laati tutkittuun tietoon perustuvia suosituksia työhyvinvoinnin ja sitä kautta työterveyden edistämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. (Puttonen ym. 2016, 5.) Raportti sisältää lyhyen katsauksen työhyvinvoinnin tilaan suomalaisilla työpaikoilla. Katsaus perustuu pääosin laajoihin MEADOW-tutkimusaineiston tuloksiin. Kyseisessä tutkimuksessa yli 1500 työnantajaa haastateltiin. Päätaavoite raportilla oli tuottaa konkreettisia ja käytännönläheisiä kehittämisehdotuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kehittämiskohteet ja tarpeet kuin myös tavoitteet vaihtelivat laajasti eri työpaikkojen välillä. Raportissa esiteltiin malli työhyvinvoinnin kehittämisen vaiheista sekä suositukset työhyvinvoinnin kehittämiseksi, mikä sisälsi suosituksen kolmelle eri tasolle, joita ovat hyvä perustaso, kehittäjätaso tai edelläkävijätaso.

Hankkeen päätaavoitteet vuodelle 2019 ovat nostaa luottamus ja yhteistyö voimavaraksi työelämän murroksessa, vahvistaa olemassa olevia polkuja työpaikkalähtöisen kehittämisen edistämiseksi sekä varmistaa hankkeessa syntyneiden tulosten ja kokemusten jatkoehdyntäminen. Painotuksina hankkeessa ovat yhdessä tekeminen, uudistuminen, innovointi ja tuottavuus, osaava työvoima, luottamus ja yhteistyö, digitalisaatio, kokeilukulttuuri sekä työhyvinvointi ja terveys. (Työelämä 2019.)

3 LASTENSUOJELUN PERHETYÖ

3.1 Lastensuojelu

Lastensuojelu on moniymmästyksenä, se voi ulottua kasvuolojen kehittämisestä huostaanottoon. Yleisellä tasolla lastensuojelu on lasten hyvinvoinnin ja oikeuksien edistämistä, sekä turvaamista. Lastensuojelu on toimintaa, jonka ytimet ulottuvat lapsuuden, aikuisuuden ja yhteiskunnan välisiin suhteisiin. Lastensuojelulla on suuri merkitys, ja lapsuuden laaja-alainen dynamiikka osaltaan tähdentää sitä. (Bardy 2009, 11 - 17.) Lastensuojelu on osa laaja-alaista lasten suojelua, missä osallisina ovat koko yhteiskunta ja kaikki kansalaiset. Lasten suojelu perustuu YK:n lapsen oikeuksien yleissopimukseen, jonka mukaan lapsella on muun muassa etusija erityiseen suojeluun, oikeus turvalliseen ja virikkeitä antavaan kasvuympäristöön ja tasapainoiseen sekä monipuoliseen kehitykseen. (Taskinen 2010, 19.)

Lasten suojelun kokonaisuus koostuu peruspalveluista, ehkäisevästä lastensuojelusta sekä lapsi- ja perhekohtaisesta lastensuojelusta. Peruspalveluihin kuuluvat esimerkiksi neuvola, päivähoido, koulu, nuorisotyö, kotipalvelu, mielenterveys- ja päihdepalvelut, terveydenhuolto ja liikuntatoimi. Ehkäisevä lasten suojelu on lasten tukemista peruspalveluissa ja järjestötoiminnassa. Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu on esimerkiksi lastensuojelutarpeen selvitys, avohuolto, kiireellinen sijoitus, huostaanotto, sijaishuolto tai jälkihuolto. Lapsen kehityksen perustana ovat riittävät ja jatkuvat aikuiskontaktit, lapsen huomioon ottavat toimintatavat ja terveellinen, turvallinen sekä virikkeitä antava kasvu-ympäristö. (Taskinen 2010, 23.)

Lastensuojelun tarve heijastaa sitä, ettei yhteiskunta ole tukenut riittävästi perhettä ja vanhempia. Monissa perheissä, jossa lastensuojelua tarvitaan, on taloudellisia vaikeuksia ja työttömyyttä. Pitkiä työvuoroja ja pätkätöitä tekevät voivat taas olla vaikeuksissa, miten sovittaa yhteen työtä sekä perhe-elämää. Ennaltaehkäisy on taloudellisesti kannattavaa. Lasten hyvinvoinnin edistäminen ehkäisee tai ainakin vähentää vaikeuksia. Ennaltaehkäisevässä mielessä keskeisiä toimia lastensuojelun kannalta ovat perheiden tukeminen taloudellisesti sekä palvelujen avulla. Näiden lisäksi kasvuolojen kehittäminen sekä ongelmien ennaltaehkäisy on tarpeellista kaikilla hallinnon alueilla. (Taskinen 2010, 20 & 32.)

Yleisesti ehkäisevä lastensuojelu on kaikkea sellaista erityistä tukea, jota annetaan lapsille ja perheille, jotka eivät ole lastensuojelun asiakkaita. Esimerkiksi

perusterveydenhuollossa, päivähoidossa, neuvolassa ja nuorisotyössä tehdään ennaltaehkäisevää lastensuojelua. Kunnan on huolehdittava siitä, että palvelujen avulla vanhempia, huoltajia tai muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä tuetaan. (Taskinen 2010, 33.)

3.2 Perhetyö

Perhetyö on yhteiskunnallista ja sosiaalista työtä, minkä tavoitteena on perhekohtaisesti ratkaista ihmisten arkielämässä esille tulleita haasteita, muutostarpeita tai ongelmia. Perhetyön kohteena ovat erilaiset perheet joiden tuen ja avun tarpeet vaihtelevat. Perhetyön tavoitteet määräytyvät perheen mukaan. Ei ole tiettyä kaavaa, kaikki mietitään perhekohtaisesti. Laajasti katsottuna perhetyöksi voidaan kutsua kaikki perheiden kanssa tehtävä työ. (Järvinen ym. 2012, 15.)

Perhetyön sisältö voi olla muun muassa psyykkisen ja sosiaalisen vanhemmuuden tukemista, kasvatusta- ja hoitomenetelmissä ohjausta, vanhempien ohjaamista erityistä tukea tarvitsevien lasten kasvatuksessa ja hoidossa, perheen vuorovaikutustaitojen tukemista, kodin arjen ja arkirutiinien hallintaan liittyvää ohjausta, parisuhteen tukemista vanhemmuutta vahvistavaksi, perheen toimintakyvyn vahvistamista uusissa elämäntilanteissa ja kriiseissä sekä perheen ja perheenjäsenten sosiaalisten verkostojen vahvistamista. (Vilen ym. 2010, 26.) Perhetyö on kokonaisvaltaista. Perhetyössä asioita käsitellään koko perheen sekä jokaisen yksittäisen perheenjäsenen näkökulmasta. (Järvinen ym. 2012, 22.)

Perhetyö on lastensuojelulaissa määritelty yhdeksi avohuollon tukitoimeksi. Perhetyöhön kohdistuu erilaisia lastensuojelullisia odotuksia, on esimerkiksi toivottu, että perhetyön avulla huostaanotot vähentyisivät. Perhetyötä tarvitaan turvaamaan lasten ja nuorten kasvua ja kehitystä. Se on varhaista tukea ja ennaltaehkäisyä, ja nämä ovatkin keskeisiä ajatuksia perhetyössä. Pieniin asioihin vaikuttaminen, arjessa jaksaminen ja kokemukset selviytymisestä ovat arkea. (Järvinen ym. 2012, 12 – 13.; Vuori & Nätkin 2007, 9.)

3.3 Kuormittavat erityispiirteet

Mahdollisia viitteitä työhyvinvoinnin ongelmista voi esimerkiksi olla sairaana työskentely, runsaat poissaolot, työn ja vapaa-ajan eron hämärtyminen, vuorovaikutusongelmat niin

asiakkaiden kuin toisten työntekijöiden kanssa tai vaikeudet yleensäkin työssä suoriutumisessa. (Manka ym. 2011, 11.) Kun kokee työn imua, on työntekijä energinen ja tehokas. Työntekijä on ylpeä siitä mitä tekee, omistautunut sille ja nauttii siihen uppoutumisesta. Jos ihminen voi hyvin työssään, voi ihminen usein hyvin työn ulkopuolellakin, ja nauttii muusta elämästä. Työn imulla on tapana tarttua, jos joku muu työkaveri kokee sitä, on mahdollista, että joku muu työyhteisöstä alkaa kokea myös sitä. (Hakanen ym. 2009, 86–87.)

Kuormittavia erityispiirteitä perhetyössä ovat erityisesti raskaiden asioiden parissa työskentely. Työssä perheillä voi olla isoja tai pieniä ongelmia, ja työskentelyn edetessä voi ilmi tulla uusia asioita. Perhetyön kuormittavia erityispiirteitä ovat psykososiaaliset, laadulliset, sekä työn järjestelyyn liittyvät tekijät. Haitallinen kuormitus pitäisi pystyä tunnistamaan sekä ennaltaehkäisemään ajoissa, tällöin työntekijöiden työkyky on mahdollista turvata. (Nummelin 2008, 16.) Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn järjestelyihin, sisältöön sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, mitkä saattavat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Haitallista kuormitusta voi aiheuttaa esimerkiksi työn laadulliset vaatimukset, kohtuuton vastuu, toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä sekä jatkuvat keskeytykset. Nämä edellä mainitut liittyvät työn sisältöön. Työn järjestelyyn liittyviä kuormitustekijöitä voivat olla epäselvät tehtäväkuvat, liikkuva työ tai liiallinen tai liian vähäinen työmäärä. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä haitallisia kuormittavia asioita voi olla yksin työskentely, huono tiedonkulku tai esimiehen tai työkavereiden puutteellinen tuki. (Työsuojelu 2019.)

4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada tietoa ja kehittämisideoita työhyvinvointiin liittyen. Opinnäytetyöni tavoitteina oli kartoittaa perhetyössä työskentelevien ohjaajien työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tilannetta sekä työhyvinvointia haittaavia ja sitä lisääviä tekijöitä itse ohjaajien kuvailemana.

4.1 Tutkimusmenetelmä ja prosessin kuvaus

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on ymmärtää ryhmän tai yksilön toimintaa ihmisten niille antamien merkitysten eli laatujen avulla. (Vilka 2015, 224.) Opinnäytetyön toteutus alkoi huhtikuussa 2019, milloin perehdyttiin aiheeseen, tehtiin kirjallisuuskatsaus sekä suunnitelma. Opinnäytetyön toteutus ja aineistonkeruu toteutettiin elokuussa 2019. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia perhetyön ohjaajien työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä, mihin laadullinen tutkimusmenetelmä mielestäni oli oikea tapa. Opinnäytetyössäni halusin erityisesti löytää ohjaajien kehittämis ehdotuksia työhyvinvointiin liittyen.

4.2 Aineistonkeruu

Aineistonkeruu muotona käytettiin kyselylomaketta. Kyselytutkimuksen avulla oli mahdollista saada laaja kuva työntekijöiden näkemyksistä työhyvinvoinnista. Kysely koostui viidestä laajasta ja avoimesta kysymyksestä. Laajojen kysymysten tarkoituksena oli saada monipuolista näkemystä siitä, miten työntekijät kokevat työhyvinvoinnin sekä selvittää työhyvinvoinnin kehittämistarpeita sekä epäkohtia. Avoimien kysymysten takana oli se, että kaikilla kyselyyn vastanneilla oli mahdollista kertoa täysin oma näkemys aiheesta ja kysymyksestä, ettei ole niinkään rajattu vastaamaan tietyllä tapaa kysymykseen.

Kyselyssä kysymykset olivat: Kuvaile mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle? Mitkä tekijät lisäävät mielestäsi työhyvinvointia? Mitkä tekijät vähentävät mielestäsi työhyvinvointia? Minkälainen merkitys työhyvinvoinnilla on työssä jaksamisen kannalta sinulle?

Kehittämistarpeet työhyvinvointiin liittyen työssäsi? Jokaisen kysymyksen alla oli lisäksi teksti: huomioi työhyvinvoinnin eri tasot -yksilötaso, työyhteisö, johtaminen ja organisaatio.

Kysely toteutettiin Turun kaupungin perhetyön yksikölle, jossa työskentelee 10 ohjaajaa. Tutkimukselle oli pyydetty lupa perhetukikeskuksen johtajalta. Kysely toteutettiin niin, että jokainen sai oman kyselyn kirjekuoreessa ja palautti sen sovittuun määräaikaan mennessä. Kysely toteutettiin syksyllä 2019. Kyselytutkimukseen osallistuivat kaikki työryhmän jäsenet. Työryhmä koostui miehistä sekä naisista. Työryhmä oli eri-ikäistä ja erilaisen koulutustaustan omaavaa.

Laadullisessa tutkimuksessa ilmi tulevat asiat ovat lähtöisin vastaajasta, eivätkä ole tutkimuksen laatijan valmiita vaihtoehtoja. Materiaalia kerättiin henkilöiltä, joilla on paljon kokemusta tai tietoa asiasta, joten tutkimukseen osallistuvien määrä ei ole niinkään oleellista. Laadullisen tutkimus on kokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2019, 75.)

4.3 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen analyysimuotona käytettiin aineistolähtöistä analyysiä. Aineistolähtöisessä analyysissä aineiston hankinta on vapaata. Tässä opinnäytetyössä käytettiin kyselylomaketta. Saatu aineisto purettiin sisällönanalyysin kautta, joka on tekstianalyysiä ja siinä etsitään tekstin merkityksiä. Sisällönanalyysin avulla oli mahdollista yhdenmukaistaa vastauksia selkeästi samojen teemojen alle. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 99 - 104.)

Opinnäytetyön aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä, eli työhyvinvointia sekä perhetyötä ja niitä kyselylomakkeen avulla. Analyysin tarkoitus oli luoda sanallinen sekä selkeä kuvaus siitä. Sisällönanalyysillä on tarkoituksena järjestää aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon, kuitenkin kadottamatta mitään oleellista. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja sen käyttäytymisen ja päätösten syitä, se yleensä rajoittuu pieneen tutkittavien määrään. Tavoitteena on siis ymmärtää, ei selvittää määrää. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 108.)

Kyselylomakkeiden purku tapahtui niin, että ensin kaikki vastaukset kirjoitettiin kysymyskohtaisiksi tekstitiedostoiksi. Kyselylomakkeiden vastauksista muodostui kahdeksan sivua kirjoitettua tekstiä. Fonttina käytössä oli Arial, fonttikokona 11. Tämän jälkeen pelkistin eli redusoin aineiston siten, että karsin tutkimukselle epäolennaisen pois. Käytin

redusointiin eri värejä. Redusoinnin jälkeen ryhmittelin aineiston eli etsin samankaltaisuuksia vastauksista. Esimerkiksi monista vastauksista löytyi yhteneviä asioita, kuten perustehtävän tärkeys. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä saadaan vastaus tutkimustehtävään yhdistelemällä käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123.) Sisällönanalyysi on menettelytapa, millä voidaan analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti dokumentteja. Dokumenttina voi olla kirjat, päiväkirjat, artikkelit, kirjeet, haastattelut, raportit tai melkein mikä tahansa kirjalliseen muotoon saatettu materiaali. Sisällönanalyysillä saadaan kerätty aineisto järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten ja pyritäänkin saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 103.)

Työhyvinvointikyselyiden jälkeen on tärkeä vaihe, kyselyt pitää käydä työyhteisössä läpi. Keskeistä on, että tulokset siis käydään organisaatiossa tai työyksikössä läpi, koko työryhmän kesken. Olennaista on suuret kokonaisuudet ja niiden kautta mahdollisesti esiin nousseet kehittämissuhteet. Kyselystä mahdollisesti esiin nouseviin kehittämissuhteisiin tai ongelmiin on pyrittävä vastaamaan. Ei kuitenkaan pidä pyrkiä kaiken korjaamiseen, vaan nostaa esille keskeisiä kehittämissuhteita ja panostaa niihin. Valituille kehittämissuhteille tulisi tehdä suunnitelma, josta on luettavissa toimenpiteet ja niiden toteutumista tulisi seurata muistaen dokumentoida myös prosessia. (Tie työelämään 2019.)

5 TULOKSET

5.1 Mikä merkitys on työhyvinvoinnilla ohjaajille?

Kysymykseen Kuvaile mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle? Ohjaajat vastasivat monella eri tavoin. Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, mitä työhyvinvointi merkitsee ohjaajille huomioiden työhyvinvoinnin eri tasot. Useista vastauksista kävi ilmi, että työhyvinvointiin vaikuttaa työpaikan ilmapiiri.

Töihin on mukava tulla, ilmapiiri on kunnioittava ja avoin sekä pystyy irrottelemaan työyhteisön kesken.

Vastauksista nousi esille se, ettei työnteko saa rasittaa fyysisesti tai henkisesti liikaa.

Työhyvinvointi tarkoittaa terveitä työolosuhteita ja henkisen kuormituksen hallitsemista... Työajalla työstä selviytymistä ja sitä, että työasiat jäävät työpaikalle.

Kun työpäivä on ohi, en halua olla niin väsynyt, etten jaksakaan enää kotona tehdä mitään.

Tärkeäksi nousi myös se, että on mahdollisuus vaikuttaa ja kehittää työtä sekä perehdytys. Perehdytyksessä erityisesti se, että työnkuva on selkeä ja uudet asiat perehdytetään. Perustehtävän selkeys sekä selkeästi määriteltä työnjako nousi esille.

Työhyvinvointi tarkoittaa minulle, että osaan työni ja tiedän mitä työnantaja odottaa minulta.

Perustehtävän selkeys, tietää mistä on vastuussa.

Ohjaajat olivat pohtineet ja vastanneet kysymykseen työyhteisö-, johtamis- ja organisaatiotasolla. Työyhteisötasolla selkeästi esiin nousi työyhteisön avoimuuden tärkeys. Työyhteisötasolla huomasi hyvin sen, että ajatus työyhteisön merkityksestä oli pääsääntöisesti melko samanlainen jokaiselle työyhteisön jäsenelle. Avoimuuden lisäksi arvostus nousi esille ja erityisesti se, että haluaisi tulla arvostetuksi työyhteisössä.

Hyvä tiimi ja työyhteisön avoimuus.

Työyhteisössä tärkeää on avoimuus ja tasapuolisuus.

Työyhteisössä on avoin ja kannustava työilmapiiri.

Johtamisen näkökulmasta vastauksista selvisi, että työntekijän ja esimiehen välinen luottamus koetaan tärkeänä. Johdon pitäisi mahdollistaa perustehtävän toteutuminen, työhyvinvointitoimintaa sekä mahdollisuus taukoihin. Enemmistöstä vastauksista selvisi, että johtajuuden tulisi olla työtä tukevaa ja tärkeäksi koettiin, että tiedetään esimiehen tarjoavan tarvittaessa tukea.

Työhyvinvoinnin kannalta johtamisessa on tärkeää luottamus työntekijän ja esimiehen välillä. Johtajuuden tulisi olla avointa, tasapuolista ja työn tekemistä tukevaa. Johtajuus mahdollistaa perustehtävän ja tukee sen tekemistä.

Organisaatiotasolla keskeisimmiksi asioiksi nousivat työn kehittäminen ja kehittämisideoiden vastaanottaminen, perustehtävän mahdollistaminen sekä tiedonkulku. Työn kehittämisessä selkeästi tärkeänä koettiin, että organisaation tulisi olla kykenevä vastaanottaa alaistensa kehittämis ehdotuksia ja tukea työn kehittämisessä. Perustehtävän mahdollistamiseen vaikuttavat organisaation tarjoamat puitteet sekä resurssit ja henkilöstörakenne, työvälineet sekä tilat.

Tärkeänä asiana vastauksista nousi esille myös riittävä korvaus työstä eli palkka. Lisäksi kokemus siitä, että työtä arvostetaan ja työetuja ylläpidetään, koettiin tärkeänä.

Minkälainen merkitys työhyvinvoinnilla on työssä jaksamisen kannalta sinulle? Kysymyksessä nousi esille, että yleisesti ja yksilön kannalta merkitys koettiin tärkeänä ja ratkaisevana.

Työhyvinvointi takaa työn jatkuvuuden, joka puolestaan auttaa jaksamaan työssä. Stressitasojen pysyessä sopivissa tasoissa, työteho nousee sekä jaksaminen parantuu.

Hyvä työhyvinvointi vaikuttaa vapaa-aikaan ja siihen, miten töistä palautuu. Sillä on suuri merkitys.

Väsyneenäkin on helpompi tulla töihin, tuntee työniloa ja intoa.

Merkitys on suuri.

Jos työyhteisöltä ei saa tukea, ei jaksakaan työtä tehdä.

Vastauksista näkyi, että työyhteisö on valmis joustamaan. Jos toisen voimavarat eivät riitä, toiset ovat valmiita auttamaan.

Työyhteisössä näkyy, jos joku ei voi hyvin. Tällöin yritän itse raja työtehtäväni ja keskittyä olennaiseen.

Työtehtävien jakaminen työkavereiden kesken auttaa jaksamaan.

5.2 Työhyvinvointia lisäävät tekijät

Kysymyksellä Mitkä tekijät mielestäsi lisäävät työhyvinvointia? Haluttiin selvittää yksilön kokemana asioita, mitkä lisäävät työhyvinvoinnin kokemusta.

Hyvä työyhteisö, kannustava työilmapiiri, hyvä johtaminen ja moniammatillinen työyhteisö.

Monissa vastauksissa nousi esille työyhteisön tärkeys. Se, että työyhteisö on hyvä, kannustava, reilu, avoin, arvostava, kunnioittava, periaatteita noudattava, positiivinen, joustava, tasapuolinen, hyväksyvä ja luottamuksellinen koettiin tärkeänä.

Työhyvinvointia lisää se, että hallitsen homman ja minun on helppo tulla työhöni. Työn ehtii tekemään työajan puitteissa ja tieto siitä, että saan tarvittaessa apua.

Vastauksista nousi esille jälleen työnkuvan eli perustehtävän selkeyden tärkeys. On merkityksellistä, että jokainen tietää työyhteisössä oman roolinsa ja siten myös omat velvollisuudet ja vastuut. Oma henkilökohtainen kiinnostuneisuus työstä on tärkeää sekä se, että yksilöllä on kokemus siitä, että häneen luotetaan. Tällä erityisesti tarkoitetaan sitä, että työntekijöiden välillä vallitsee keskeinen hyvän luottamuksen ilmapiiri.

Työyhteisöllä on selkeä yhteinen tavoite ja ajatus siitä, miten tavoitteeseen päästään.

Tärkeinä nähtiin myös työhyvinvointitoiminta, fyysinen ja psyykinen hyvinvointi, sosiaaliset suhteet, mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin. Johtamisessa tärkeää on luottamus alaisiin, mikä antaa rohkeutta ja vapauksia tehdä omia ratkaisuja. Monissa vastauksissa tuli ilmi tasapuolisuus. Johtamisen ja johtajan halutaan olevan tasapuolinen ja ammatillinen kaikkia kohtaan.

Johtajalla pitää olla selkeä kuva työntekijän perustehtävästä ja toiminnallaan tukea perustehtävää.

Organisaation on mahdollista lisätä työhyvinvointia kyselyyn vastanneiden ohjaajien mukaan siten, että se on avoin ja että tiedonkulku on avointa. Selkeys oli myös yksi keskeinen asia, mikä ilmeni monista vastauksista. Selkeys päätöksenteossa, selkeät ohjeet ja käytännöt, toimiva organisaatio sekä se, että organisaation on tiedettävä, miten yksikössä menee, jotta korjaavia toimenpiteitä voidaan tehdä.

5.3 Työhyvinvointia vähentävät tekijät

Kysyttäessä Mitkä tekijät vähentävät mielestäsi työhyvinvointia? Nousi esiin lähes kaikkien ohjaajien vastauksista huono työilmapiiri. Epäselvyys, ei tiedä mistä on vastuussa, ei selkeitä taukoja, toistoa, käydään samoja asioita läpi uudelleen. Tiedon informaation katkokset, se ettei muutoksista tiedoteta tai tiedotetaan, muttei välttämättä kaikille. Liikaa tai liian vähän töitä, tylsistyminen tai liika rasittuminen.

Työhyvinvoinnin esteenä tällä hetkellä työyhteisössä vaikuttaa vastauksien perusteella olevan se, että on liikaa puhetta ja meteliä. Samoja asioita käydään läpi ja ei välttämättä löydy rauhaa esimerkiksi kirjallisten töiden tekoon. Esimerkiksi tietokoneita ei ole tarpeeksi tai ne on sijoitettu niin, ettei työskentely välttämättä ole mahdollista toteutua rauhaisessa tunnelmassa.

Epäselvä perustehtävä, en tiedä mistä olen vastuussa. Tehtävät ja vastualueet muuttuvat ilman, että tiedän muutoksista. Työn liiallinen määrä ja kuormittavuus. Ei selkeitä taukoja selviytyäkseen työstä.

Työnohjauksenpuute tai sen huonous.

Selän takana puhuminen, kuppikunnat, avoimuuden puute ja puhumattomuus, ei kuunnella muita.

Huonosti voiva työyhteisö ei kykene puhumaan epäkohdista'

Mitkä tekijät vähentävät mielestäsi työhyvinvointia? Kysymyksessä ohjaajat pohtivat, kuten kaikissa tehtävissä myös johtajuutta. Johtajuudessa tai johtamisessa nähtiin puutteina olevan tuen saaminen. Moni vastanneista koki, ettei saa tarvittavaa tukea. Monien vastauksista nousi esille johtajan ja alaisen välinen epäluottamus sekä

esimiehen kyvyttömyys kohdata alaisiaan. Johtamiseen liittyen vastauksista nousi esille epätietoisuus ja muutokset. Organisaatiotasolla keskeiseksi nousi epäselvyys mi- hin peilaten liittyy huono tiedotus sekä epäselvä organisaatorakenne.

Johtotasolla tulee paljon muutoksia jatkuvasti. Tuntuu, että perustyö on kaikkea muuta kuin asiakastyötä ja ettei pysy vauhdissa mukana. Ei oikein tiedä missä mennään.

5.4 Kehittämistarpeet

Viimeisenä kysymyksenä kyselyssä oli Kehittämistarpeet työhyvinvointiin liittyen työsäsi? Johon vastauksia tuli paljon ja monipuolisesti. Eniten toistoa vastauksissa oli työhyvinvointitoiminnan tärkeydestä ja siitä, että se jatkuu ennallaan tai että sitä lisätään. Myös työntekijöiden kannustaminen työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan, esimerkiksi tarjoamalla etuja liikuntaan tai kulttuuriin. Työtehtävien jakaminen sen mukaan, mikä on kenenkin erityisosaamista. Sen hyödyntäminen työyhteisössä tärkeää. Huomioidaan työntekijöiden erilaiset vahvuudet ja voimavarat

Työetuja on hyvä kehittää, jotta ihmiset pysyvät työkykyisenä pidempään.

Työntekijöiden lisäkoulutuksen mahdollistaminen on todella tärkeää.

Työskentelytiloihin liittyen tuli kehittämissuhteita. Enemmän rauhallisia tiloja ja tietokoneita, millä on mahdollista työskennellä. Mahdollisuus etäpäiviin sekä työaikana lisäkoulutuksiin. Yksilötasolla kehittämistarpeena nähtiin terveelliset elämäntavat ja riittävä unen määrä.

Tiedottamisen keinoja pitäisi kehittää. Palautteen antamista enemmän, niin rakentavaa kuin hyvääkin. Tauot pitäisi erotella niin, että silloin ei puhuta työasioita.

Työntekemisen selkeä rajaaminen, huolehtiminen tauoista.

Kehittämistarpeina nähtiin työn arvostuksen lisääminen, palkan korotus, johdon tuki, ilmapiiirin kohentaminen, yhteisten arvojen ja periaatteiden pohdinta ja linjaus, johtamisen muuttuminen läpinäkyväksi sekä työntekijöiden tasavertainen kohtelu.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Johtopäätökset kyselyn tuloksista

Mitä työhyvinvointi merkitsee sinulle ja miten tärkeänä sen koet? Opinnäytetyössäni lähdin tarkastelemaan työhyvinvoinnin käsitettä ja sen merkitystä yhdessä perhetyön yksikössä. Tarkastellessani opinnäytetyön tuloksia voidaan todeta, että ohjaajat haluavat tuntea itsensä arvostetuksi ja työn merkitykselliseksi. Ohjaajat arvostavat hyvää työilmapiiriä. Suomalaisen Työn Liiton Made by Finland -tutkimuksesta selviää, että suomalaiset uskovat työhyvinvoinnin tärkeimpien tekijöiden olevan hyvä työilmapiiri, motivoiva työ ja mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön sekä toimenkuvaan.

Työntekijöiden osallistuminen yrityksen ja organisaation toiminnan kehittämiseen on Suomessa keskimäärin hyvällä tasolla. Vaihtelevat ja monipuoliset tehtävät lisäävät työssä innostumista sekä ehkäisevät työhön leipääntymistä. Ohjaajat arvostavat työhyvinvointitoimintaa ja mahdollisuutta kehittää työtä sekä lisäkoulutuksia. Lisäksi työaikoihin vaikuttaminen koettiin tärkeänä osana työhyvinvointia. Hyvinvointia ja tuottavuutta tukevaan työaikakulttuuriin liittyy molemminpuolinen jousto, yhdessä sovitut jousto mahdollisuudet työajassa hyödyttävät niin työnantajaa kuin työntekijääkin. (Puttonen ym. 2016, 15 - 25.)

Hyvään työhyvinvointiin ohjaajat tutkimustulosten perusteella sisällyttävät perustehtävän selkeyden, hyvän työyhteisön ja hyvät työkaverit. Oli kuitenkin mielenkiintoista huomata, että työhyvinvoinnista oli jokaisella ohjaajalla erilainen, yksilöllinen näkemys. Ohjaajat arvostavat hyvää, läpinäkyvää ja luottamuksellista esimiestyötä. Hyvään työhyvinvointiin tutkimustulosten perusteella ohjaajat sisällyttävät oman työn suunnittelun ja joustavuuden. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on koko työyhteisön yhteinen tehtävä. Työnantajan panostaminen siihen, sekä sen tukeminen on merkittävässä roolissa. Hyvä johtaminen ja laadukas esimiestyö muodostavat perustan työhyvinvointia tukeville toimille. (Puttonen ym. 2016, 13.)

Työhyvinvoinnin tarkasteleminen yksilötasolla on keskeistä työssä jaksamisen ja viihtymisen kannalta. Tutkimustuloksista nousi esille, että olisi hyvä hyödyntää jokaisen työntekijän erikoisosaamista ja jakaa työtehtäviä sen mukaan. Esimiehellä tulee olla taitoa asettaa oikeat ihmiset oikeisiin tehtäviin ja nähdä mahdolliset vahvuudet ja heikkoudet työntekijöissä.

6.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössäni keskeiset käsitteet ovat työhyvinvointi, työssä jaksaminen, perhetyö ja lastensuojelu. Olennaista laadullisen tutkimuksen tekemisessä on luotettavuus. Luotettavuus laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa, että tutkimuksen tutkimuskohde ja tulokitta materiaali ovat yhteensopivia keskenään eivätkä teorianmuodostukseen ole vaikuttaneet epäolennaiset tai satunnaiset tekijät.

Opinnäytetyössä validiteetin toteutumiseen on kiinnitetty huomiota. Kyselylomakkeen kysymykset on muotoiltu viitekehukseen sopivilla kysymyksillä. Opinnäytetyön teoriaa kerätessä on tutustuttu monipuolisesti lähteisiin ja kiinnitetty huomiota lähdekritiikkiin. Teoria-aineisto on tekijän tulkinnan mukaan koottu mahdollisimman laadukkaista lähteistä.

Opinnäytetyössä on kiinnitetty erityistä huomiota ohjaajien identiteetin säilymiseen salassa. Kysely toteutettiin anonymisti. Tästä syystä vastauksia on muokattu kieliasultaan erilaisiksi, ettei mahdollisesti ole tunnistettavissa kirjoitustyylin tai tavan perusteella. Ohjaajat olivat tietoisia, että vastausten käsittelyn jälkeen kaikki kyselyihin liittyvä materiaali asianmukaisesti hävitetään. Opinnäytetyön luotettavuutta varmistettiin myös sillä, että kyselyyn vastaa vain siihen tarkoitetut henkilöt. Saatu aineisto kyselyistä on käsitelty puolueettomasti. Tuloksia ei ole vääristelty, ainoastaan muutettu muotoa siten, ettei sisältö muutu. Olen tietoinen mahdollisista virheistä.

Opinnäytetyöni luotettavuuteen vaikuttaa tarkkaan rajattu tutkimuskysymys. On selkeästi rajattu, keneltä kysytään ja mitä kysytään. Aihe on mielestäni merkityksellinen, koska työhyvinvointi ja miten sen yksilö kokee, on tärkeää. Opinnäytetyöni tutkimuskysymys on: Miten ohjaajat kokevat työhyvinvoinnin?

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointia voi tehdä kiinnittämällä huomiota kokonaisuuteen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163.). Opinnäytetyön kohteena oli perhetyön yksikkö, missä on 10 ohjaajaa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada tietoa työhyvinvoinnista kyseisessä yksikössä ja sen kehittämistarpeista. Mielestäni tämä opinnäytetyö on tärkeä, koska työhyvinvointi on sellainen asia, mihin voi aina panostaa enemmän. Itse näen asioista puhumisen tärkeänä, jos on jokin epäkohta tai onnistunut asia tulisi se sanoa ääneen. Opinnäytetyö on tuloksineen tärkeä siitä syystä, että tuloksia on mahdollista hyödyntää perhetyön yksikössä.

Opinnäytetyötä aloittaessani oletin, että työhyvinvointi aiheena on helppo rajata. Tämä ei kuitenkaan ollut niin, vaan rajaaminen osoittautui vaikeaksi. Työhyvinvointi käsitteenä on laaja, sekä myös lastensuojelu ja perhetyö. Rajaaminen kuitenkin mielestäni onnistui hyvin. Ajatukseni työhyvinvoinnista ovat muuttuneet tätä työtä tehdessäni ja erityisesti aineistoa analysoidessani. Vaikka teoriaan työhyvinvoinnista olen perehtynyt laajasti, silti kokemuksen sisäistäminen on minulle opillisesti avartavampaa.

Aineiston keruu onnistui kokonaisuutena hyvin. Kuitenkin joihinkin kysymyksiin oli epäselvät ohjeet vastaajien mielestä. Kyselylomakkeessa olisi ollut hyvä olla jonkinlainen asteikko yleisesti, millainen työhyvinvointi työpaikalla on. Tämän asian oivalsin vasta aineistoa analysoidessani. Opinnäytetyö toteutettiin joustavalla aikataululla. Aineistoon oli aikaa perehtyä ja tutustua.

7 POHDINTA

7.1 Ammatillinen kasvu ja oppimisprosessi

Työhyvinvointiin ja siihen liittyviin tekijöihin syvemmin tutustuminen on ollut minulle monipuolinen oppimisprosessi. Työskennellessäni mielenkiintoni heräsi, miten löytää keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Opinnäytetyöprosessin aikana olen oppinut tutkimuksen tekemisestä runsaasti. Prosessin ajan olen tutkinut kirjallisuutta monipuolisesti ja tarkastellut paljon Laadullisen tutkimuksen ja sisällönanalyysin (Tuomi & Sarajärvi 2018) kirjaa. Tutkimuksen aikana olen syventänyt ja kehittänyt taitojani monipuolisessa tiedonhaussa ja lähdekriittisyydessä.

Kun pohdin omaa ammatillista kasvuani viitaten sosiaalialan kompetensseihin, huomaan kehittyneeni ammatillisesti erityisesti tutkimuksellisessa kehittämis- ja innovaatio-osaamisessa. Koen osaavani soveltaa tutkimus- ja kehittämismenetelmiä toimintakäytäntöjen kehittämiseksi sekä arvioida tietoa hyvinvoinnin edistämiseksi. Koulutus on tukenut minua tunnistamaan omia arvojani. Olen koulutuksen ansioista oppinut tiedostamaan niiden merkitystä työtä tehdessä. Opinnot ovat tukeneet vahvasti ammatillista kasvuani ja olen kehittynyt asiakaslähtöisessä dokumentoinnissa. Työharjoitteluiden kautta olen saanut teorian kytkettyä käytäntöön. Olen oppinut tämän opinnäytetyöprosessin aikana työhyvinvoinnista ja siitä, miten laaja-alainen se on.

7.2 Jatkotutkimus ja -kehittämisideoita

Työhyvinvointia on mahdollista kehittää ja niin sitä pitäisikin. Se on hyvin olennainen osa työskentelyä. Työhyvinvoinnin kehittäminen on hyvä tehdä vaiheittain. Ensimmäinen vaihe on tunnistaa muutostarve, jonka jälkeen tehdään nykytilanteen analyysi, missä kaikki työntekijät tulevat kuulluksi, sekä tuovat omat konkreettiset kehittämistarpeet työhyvinvointiin liittyen esille. Kun tämä on tehty, voidaan siirtyä keinojen miettimiseen. Uusien tai hieman muutettujen toimintatapojen jälkeen on tärkeä vaihe, ne pitää ottaa myös käyttöön. Tämä vaihe on usein vaikein vaihe, ja vaatii työyhteisöltä panostusta. Kehittäminen ei saa päättyä kuin seinään, vaan prosessia ja tuloksia on hyvä seurata. Uusien keinojen vakiinnuttaminen osaksi työpaikan kulttuuria voi olla aikaa vievää. (Puttonen ym. 2016, 21.)

Kehittämisideoiksi nousi työaikojen ja niiden hallinnan kehittäminen. Esimerkiksi etätömahdollisuus tai yksilöllinen työaikajousto tukevat hyvinvointia monipuolisesti. Joustoissa kuitenkin vastavuoroisuus on valttia ja työajoissa on otettava huomioon yksilön sekä työn tarpeet. Työn ja muun elämän yhdistämistä tuetaan työnantajan puolesta aktiivisesti. (Puttonen ym. 2016, 23.)

Toiminnan tehostaminen on mahdollista, kun työntekijöiden tarpeet huomioidaan. Sitä paremmin työ sujuu, mitä paremmin työntekijä voi. Työaikojen jousto ja se, että kaikki ovat yhtä lailla tietoisia siitä, luo valmiuksia toiminnan tehostamiselle. Työaikoihin vaikuttamisen keinoja voivat olla esimerkiksi työaikajoustit tai etätö. Työaikoihin vaikuttamisen keinot olisi hyvä kirjata organisaation hyvinvointisuunnitelmaan, tai vaihtoehtoisesti työpaikkakohtaisesti omaan hyvinvointisuunnitelmaan. Hyvät vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin parantavat elämänhallintaa, lisäävät henkilöstön sitoutumista organisaatioon sekä halukkuutta vastavuoroiseen joustamiseen. Työntekijän riittävät vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin ennustavat vähäisempiä sairauspoissaoloja sekä jatkamista työelämässä pidempään. (Puttonen ym. 2016, 25.)

Kiireen hallintaa helpottaa se, että työntekijöillä on selkeä tehtäväkuva. Tähän on hyvä keino tavoitteiden asettelu. Tavoitteita voi asettaa mittavammin, eli esimerkiksi vuositasolla. Työtehtävien asettaminen tärkeysjärjestykseen on olennainen taito kiireen hallinnan kannalta. Työtilanteesta olisi hyvä keskustella säännöllisin väliajoin esimiehen ja työntekijöiden kanssa. Keskustelu pitäisi olla selkeästi rajattu tiettyyn aiheeseen, ettei olennainen tipu pois. Esimerkiksi kuukausittaiset keskusteluhetket koko työryhmän kanssa siitä, miten kukin jaksaa tai tuntuuko työ liian kuormittavalta pystyvät ennaltaehkäisemään työn liiallista kuormittavuutta. (Puttonen ym. 2016, 24.)

Työn kehittämisessä olisi aina ensiarvoisen tärkeää huomioida työntekijöiden ääni. Työntekijöillä pitää olla mahdollisuus tulla kuulluksi työssään. Työntekijät pitää saada voida vaikuttaa tapaan sekä työn tavoitteiden asettamiseen. Lisäksi työntekijöiden kannustaminen osaamisen kehittämiseen. Työntekijöitä kannustetaan ja heille suodaan ammattitaidon ja osaamisen päivittäminen koulutusten muodossa. (Puttonen ym. 2016, 23 - 25.)

Tiedonkulku on tärkeä osa työhyvinvointia. Se, että työpaikalla toimii ”rikkinäinen puheelin”, ei ole hyvä asia. Asioista pitää tiedottaa tietyllä tapaa ja sen tavan pitää olla kaikkien tiedossa. Asioista ei pitäisi olla eriäviä tapoja, vaan jokaiselle työntekijälle pitäisi olla selkeää, miten, mihin ja kenelle mistäkin asiasta ilmoitetaan tai mistä jostain asiasta on mahdollista saada infoa. Muutoksista ja niiden vaikutuksista tiedotetaan

työntekijöille siis selkeästi ja toistuvasti. Työntekijöiden pimennossa pitäminen ei ole tarpeellista, vaan myös johdon ja organisaation tasolla pitäisi olla enemmän avoimuutta. (Puttonen ym. 2016, 24.)

LÄHTEET

Aaltonen, K. & Lindroos, R. 2012. Työelämän tarkoitus. Oivalla 7 voimaa. Helsinki: Talentum.

Bardy, M. 2009. Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Hakanen, J.; Ahola, K.; Härmä, M.; Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hansen, M. 2004. Olipa kerran perhe, arvostava työote perhetyössä. Helsinki: Suomen Kasvatus- ja perheneuvontaliitto ry.

Heikkilä M. & Mäkelä-Pusa, P. 2014. Työhyvinvointia työpaikoille. Opas terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn edistämiseen pientyöpaikoilla. Kuntoutussäätiö. Työurien jatkamisen tuki JA-MIT- hanke 2012-2014.

Häggman-Laitila, A.; Euramaa, K.-I.; Hotari, A.-M.; Kaakinen, J. & Hietikko, M. 2001. Lapsiperheiden varhainen tuki, tuen vaikuttavuus ja kustannushyöty. Lapsiperhe- projektin loppuraportti. Helsinki: Mannerheimin lastensuojeluliitto.

Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Voitko hyvin työssäsi? Yrityskirjat.

Järvinen, L. 2014. Kohti työhyvinvointia. Työhyvinvointitutkimus espoolaisessa päiväkodissa. AMK-opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.6.2019.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201405055803>

Järvinen, R.; Lankinen, A.; Taajamo, T.; Veistilä, M. & Virolainen, A. 2012. Perheen parhaaksi, perhetyön arkea. Helsinki: Edita.

Järvinen, R.; Lankinen, A.; Taajamo, T.; Veistilä, M. & Virolainen, A. 2007. Perheen parhaaksi, perhetyön arkea. Helsinki: Edita.

Karvinen-Niinikoski, S.; Rantalaiho, U.-M. & Salonen, J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Yrityskirjat.

Korpela, M. 2015. Työhyvinvointia kehittämässä – Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työyhteisön näkökulmasta. Pro gradu. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden koulutus. Viitattu 3.6.2019.

<http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201503131156.pdf>

Koskelo, M. 2019. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen vastaanottokeskuksessa. Ohjaajien näkemyksiä työhyvinvoinnista. AMK-opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Koski, A. & Jantunen, E. toim. 2016. Työnohjaus- välttämätön hyvä ammattikorkeakouluissa. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Kuntatyönantajat www-sivut 2019. Viitattu 28.5.2019. <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/ty-osuojelu/tyohyvinvointi>

Manka, M.-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro.

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

Manka, M.-L.; Hakala, L.; Nuutinen, S. & Harju, R. 2011. Työn iloa ja imua- työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Kuntoutussäätiö.

Noponen, H. 2017. Työhyvinvointi hoitohenkilöstön voimavarana. YAMK-opinnäytetyö. Vaasan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Viitattu 3.6.2019.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017053111583>

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. toim. 2012. Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Helsinki: Työterveyslaitos.

Pietikäinen, P. toim. 2011. Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Piirainen, O. 2015. Työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin johtaminen kotihoidossa, työntekijänäkökulma. Pro gradu – tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 3.6.2019

<http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20150648>

Pounti, A.; Saarnio, T. & Hujala, A. 2004. Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi.

Puttonen, S.; Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointia paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

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

Reijonen, M. 2005. Voimaa perhetyöhön, arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: PS-kustannus.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>. Viitattu 11.12.2018.

Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. J-impact.

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2019. Viitattu 31.5.2019. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Taskinen, S. 2010. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki: WSOY.

Tie työ elämään www-sivut 2019. Viitattu 31.5.2019. <https://tietyoelamaan.fi/tyokyky-kayttoon/>

Turku. 2015. Kohti kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Työkyvyn hallintamalli. Opas esimiehille ja henkilöstölle.

Työsuojelun www-sivut 2019. Viitattu 31.5.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työterveyslaitoksen www-sivut 2019a. Viitattu 28.5.2019 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveys-huolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki/>

Työterveyslaitoksen www-sivut 2019b. Viitattu 31.5.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Taskinen, S. 2010. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki: WSOY.

Talentia. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

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

Työelämä 2020 www-sivut. Viitattu 3.6.2019. <https://www.tyoelama2020.fi>

Vilén, M.; Seppänen, P.; Tapio, N. & Toivanen R. 2010. Kohtaamisia lapsiperheissä. Menetelmiä perhetyöhön. Helsinki: Kirjapaja.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. PS-kustannus.

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

Vuori, J. & Nätkin, R. 2007. Perhetyön tieto. Tampere: Vastapaino.

TYÖHYVINVOINTIA JA JAKSAMISTA

Moi! Opiskelen sosionomiksi Turun ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyötä työhyvinvoinnista sosiaali- ja erityisesti teidän yksikössänne. Vastamalla kyselyyn, saan opinnäytetyöhöni tietoa, mikä on arvokasta. Tietoa on myös mahdollista hyödyntää työyhteisönne työhyvinvointiin liittyen.

Vastaaminen tapahtuu anonyymisti, eli nimeä ei tarvitse laittaa. Vastauslomakkeet tuhoetaan käsittelyn jälkeen asianmukaisesti ja saadut vastaukset tulevat esille opinnäytetyöni raportissa.

Lomakkeen kysymyksiin saatte vastata omin sanoin ja niin lyhyesti tai pitkästi kuin haluatte tai koette.

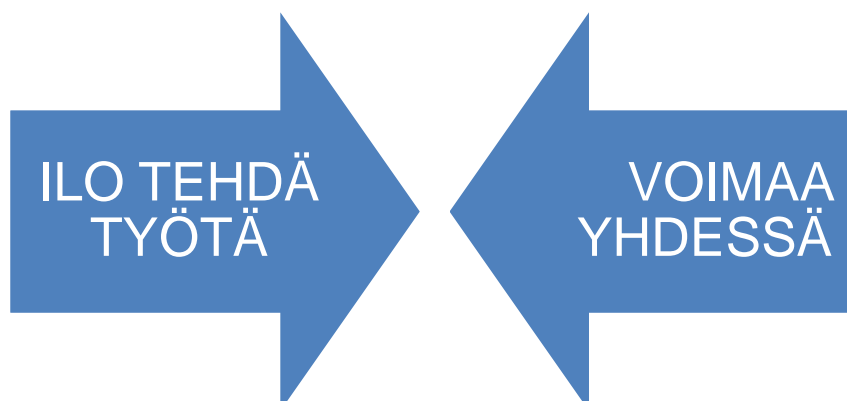
Kun olette vastanneet, laittakaa lomake kirjekuoreen ja palauttakaa minulle. Palautathan lomakkeen minulle elokuun 2019 loppuun mennessä.

Kiitän jo etukäteen vastauksistasi!

Jos sinulle herää kysymyksiä, niin kysy rohkeasti

lida.koski@edu.turkuamk.fi

Ystävällisin terveisin, lida Koski



Työhyvinvointia ja jaksamista- Kysely

Kysymys 1. Kuvaile mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?

Kysymys 2. Mitkä tekijät lisäävät mielestäsi työhyvinvointia?

Kysymys 3. Mitkä tekijät vähentävät mielestäsi työhyvinvointia?

Kysymys 4. Minkälainen merkitys työhyvinvoinnilla on työssä jaksamisen kannalta sinulle?

Kysymys 5. Kehittämistarpeet työhyvinvointiin liittyen työssäsi? Huomioi työhyvinvoinnin eri tasot -yksilötaso, työyhteisö, johtaminen ja organisaatio.

Työpaikan pelisäännöt

- ✓ Arvostan työkaveriani ja itseäni
- ✓ Otan selvää asioista ja kerron niistä muille
- ✓ Asenteeni on avoin ja positiivinen
- ✓ Olemme kaikki tasavertaisia
- ✓ Hyvät käytöstavat kaikkien iloksi
- ✓ Osallistun työpaikan "kotitöihin"
- ✓ Pidän työaikani kurissa, delegoin tarvittaessa
- ✓ Autan työkavereitani
- ✓ PPP= Pitää Pystyä Puhumaan
- ✓ Rehellisyys ja luottamuksellisuus ovat toimintani perusta

(DRA Consulting, www.dra.fi)