

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter "i" has a small white crossbar, and the letter "k" has a small white crossbar. The background of the page features large, overlapping, curved shapes in various shades of pink and magenta, creating a modern, abstract design.

**Annika Mäkelä**  
**Kaarlo Laakkonen**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK) + diakoni  
Opinnäytetyö, 2019

# TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI LASTENSUOJELUYKSIKÖSSÄ

---

## TIIVISTELMÄ

Laakkonen Kaarlo, Mäkelä Annika

Työntekijöiden työhyvinvointi lastensuojeluyksikössä

Syksy 2019

32 sivua, 2 liitettä

Diakonia ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma, diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihto Sosionomi (AMK) + diakonin virkakelpoisuus

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimii Oulun seudulla sijaitseva yksityinen perhekoti, joka tarjoaa hoitoa ja huolenpitoa ympärivuorokautisesti, avohuollon tai huostaanoton kautta sijoitetuille lapsille.

Opinnäytetyön tavoitteena on antaa vastauksia siihen, mitä työntekijöiden työhyvinvointi lastensuojeluyksikössä on, mitkä ovat siihen vaikuttavia tekijöitä ja millaisella esimiestyöllä on positiiviset vaikutukset työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Opinnäytetyön aineisto on kerätty lastenkodin työntekijöille järjestetyn työhyvinvointikyselyn avulla.

Opinnäytetyön tuloksien mukaan perhekodin työntekijät ovat tyytyväisiä työpaikkaansa ja töihin menemiseen mielekästä. Perhekodissa on kyselyn mukaan toimiva työyhteisö, jossa jokainen saa olla oma itsensä. Perhekodin johto osoittautui lämpimäksi ja työntekijöillä on helppo lähestyä esimiestään. Työllä ja töissä koetuilla asioilla on tutkimuksen mukaan positiivinen vaikutus työhön ja työntekijöiden vapaa-aikaan.

Asiasanat: esimiestyö, lastensuojelu, perhekoti, työhyvinvointi, työhyvinvointikysely, työyhteisö, laadullinen tutkimus

## ABSTRACT

Kaarlo Laakkonen, Annika Mäkelä

Workers' wellbeing at a foster home

32 pages, 2 appendices

Autumn 2019

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree in Social Services, Diaconal Work

The cooperation partner of the thesis was a private foster home company, which operates in the region of Oulu, Finland. The foster home offers care around the clock for the children placed through non-institutional care or through custody.

The objective of the thesis was to give answers to questions such as, what is the well-being of employees at child welfare units like, which are the factors that influence it and what kind of managerial work has a positive impact on employee well-being at work. The material for the thesis was collected by means of a well-being survey conducted for workers of the foster home.

According to the results, the employees of the foster home were satisfied with their work and it was meaningful to go to work. According to the survey, the family home has a working community where everyone is allowed to be themselves. The management of the family home turned out to be warm and employees had it easy to approach their supervisor. According to the study, work and things experienced at work have a positive effect on work and leisure time of employees.

**Keywords:** supervision work, child protection, family home, work welfare, well-being at work, work community, qualitative study

Keywords: superior work, child protection, family home, work welfare, well-being at work, work community, qualitative study



## SISÄLLYS

JOHDANTO .....	4
1 TYÖHYVINVOINTI.....	6
1.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät .....	7
1.2 Työ, perhe ja vapaa-aika.....	8
1.3 Vuorotyö.....	10
2 TYÖYHTEISÖ .....	11
2.1 Työyhteisön vaikutus.....	11
2.2 Esimiesten vaikutus .....	11
3 TYÖHYVINVOINTIA TUKEVAT MENETELMÄT .....	12
3.1 Työohjaus .....	13
3.2 Työterveydenhuolto .....	14
4 OPPINÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	14
5 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA AINEISTON KERUU.....	15
5.1 Laadullinen tutkimus .....	16
5.2 Aineiston keruu ja analyysi.....	17
5.3 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys .....	17
6 TULOKSET .....	19
6.1 Esimiestyö ja johtaminen .....	19
6.2 Työpaikka ja työ .....	21
6.3 Työyhteisö.....	23
6.4 Työhyvinvointi ja työkyky.....	24
6.5 Seurakunnan ja kirkon vaikutus työhyvinvointiin .....	26
7 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	26
POHDINTA .....	28
LÄHTEET.....	30
LIITTEET .....	33

LIITE 1 KIRJE TYÖNTEKIJÖILLE .....	33
LIITE 2 TYÖHYVINVOINTI KYSELY .....	34

## JOHDANTO

Hyvinvoivat ja työkykyiset työntekijät ovat yritysten tärkeintä pääomaa, eikä työntekijöiden hyvinvointi ja työkyky ole itsestäänselvyys (Aalto 2006, 3). Työorganisaatioiden menestystä tarkastellaan usein pelkän talouden ja kannattavuuden näkökulmasta, vaikka työpaikan työyhteisön ja sosiaalisen vuorovaikutuksen tulisi olla kehittämisen lähtökohtina (Pyöriä 2012, 1).

Nykyajan yritysten haaste on työntekijöiden osaamisen yhteydessä kehittää heidän hyvinvointiaan ja ajantasaista osaamista (Vesterinen 2006, .11). Toisin sanoen yrityksen oma panostus työntekijöidensä hyvinvointiin on yritykselle kannattava sijoitus ja suuri pääoma yrityksen jatkoa ajatellen. Tutkimusten mukaan monilla työpaikoilla on vakavia ongelmia. Henkilöstöresurssit kohtaavat kovia leikkauksia, ikääntyvät siirtyvät eläkkeelle ja nuorten saamat työpaikat ovat yleensä vain tilapäisiä. Nämä kaikki vaikuttavat negatiivisesti niin työhön kuin työilmapiiriinkin (Juuti, Vuorela 2002, 1). Työssä jaksaminen on iso kehittämisen kohde työelämässä. Työuupumus ja masennus lisääntyvät aiheuttaen pitkiä sairauspoissaoloja ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymistä (Aalto 2006, 3). Syitä näille voidaan löytää varmasti monesta suunnasta, niin työyhteisön tai organisaation sisältä kuin yhteiskunnalliseltakin tasolta. Syiden ja niiden aiheuttajien etsimisen lisäksi tärkeää on se, että jokainen meistä keskittäisi omat voimavaramme siihen, että tulevaisuudessa voisimme työssämme paremmin (Aalto 2006, 3).

Opinnäytetyössämme keskitymme tutkimaan työhyvinvointia lastensuojeluyksikössä. Sosiaaliala ja tarkemmin vielä lastensuojelu on rankka työkenttä, jossa työntekijät joutuvat päivästä toiseen koville. Lastensuojelun keskusliiton ja Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian vuonna 2018 järjestämän tutkimuksen mukaan sosiaalialan työn kuormittavuutta on viime vuosina nostattanut kasvava asiakasmäärä ja tästä johtuva suuri työtaakka. Tutkimuksen mukaan sosiaalialan työntekijöillä on todella suuri vastuu ja työssä tunnetaan paljon riittämättömyyden tunteita (Wilen 2018, 3-9). Sosiaalialalla olisi ennenkuulumattoman tärkeää, että työntekijöiden työkyky ja hyvinvointi olisivat kunnossa.

Opinnäytetyössä avaamme työhyvinvointia yleisesti, sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Nostamme esiin vuorotyön merkityksen ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen haasteita. Käsittelemme lisäksi työyhteisön ja esimiesten ja johtamisen vaikutuksia.

Tutkimuksemme kohteena ja kyselymme vastaajan on Oulun seudulla sijaitseva yksityinen perhekoti. Perhekoti tarjoaa hoitoa ympärivuorokautisesti, avohuollon tai huostaanoton kautta sijoitetuille lapsille. Perhekodin nimeä ja tarkempia tietoja emme opinnäytetyössämme tuo ilmi perhekodin omasta pyynnöstä. Perhekoti toimii opinnäytetyömme tutkimuskohteena, koska siellä työntekijöiden arjessa tulee esille ne seikat, joihin haluamme opinnäytetyössä kiinnittää huomiota. Perhekodin työntekijät tekevät kolmivuorotyötä ja työskentelevät hankalista elämäntilanteista tulleiden lasten ja nuorten kanssa. Perhekodissa työntekijöiden välillä on tiivistä yhteistyötä, jossa korostuu työyhteisön vaikutus. Työ on haastavaa ja välillä siellä koetut asiat voivat kantautua kotiin ja näin vaikuttaa vapaa-aikaan. Edellä mainitut ja monet muut asiat ja seikat vaikuttavat perhekodin työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn. Koemme aiheemme ja työemme olevan ajankohtainen. Uskomme sen tiedon olevan tarpeellinen myös muuallakin kuin vain lastensuojelun tai sosiaalialanyksiköissä.



## 1 TYÖHYVINVOINTI

Se, mitä työhyvinvointi tarkalleen ottaen on, on vaikea määrittää sillä, kokemus työhyvinvoinnista on henkilökohtainen ja yksilöllinen, sekä hyvin työpaikka- ja työala riippuvainen. Työhyvinvointi tapahtuu työn arjessa ja siihen vaikuttavat esimiehet yhdessä työntekijöidensä kanssa. Sen saavuttamiseen ja ylläpitämiseen eivät riitä irralliset toiminnot ja tempaukset, vaan tarvitaan pitkäjänteisyyttä ja määrätietoisuutta (Työterveyslaitos 2019.Työhyvinvointi). Yleisesti työhyvinvoinniksi määritellään, kun työntekijä kokee työnsä mielekkääksi, palkitsevaksi ja osana tasapainoista elämää. Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus, johon kuuluvat tyytyväisyys ja myönteinen asenne, aktiivisuus, hyvä itsetunto ja itsensä arvostus. Työssä hyvinvoivan yksi perusedellytyksistä on se, että työ, jota tehdään, on mielekästä ja turvaa tekijän talouden. (Vesterinen 2006, 1-2)

Työn merkitys elämässä on yksi suurimmista. Työ turvaa yksilöiden ja perheiden toimeentulon, luo elämänrytmin, sekä luo osallisuutta ja sosiaalisia suhteita. Joillekin työ voi jopa olla ainut asia missä ylipäättään kokee sosiaalisuutta ja saa kontaktia muihin ihmisiin. Työ voi siis olla henkireikä ja identiteetin perusta, kun vastavuoroisesti se voi luoda niin psyykkisiä, kuin henkisiäkin sairauksia. Joku voi herätä työpäivään intoa puhkuen, kun taas joku kamppailee vakavien ja vaikeiden jaksamisongelmien kanssa (Vesterinen 2006, 29 – 30). Hyvinvoinnin erojen syyt johtuvat yksilöiden taustatekijöistä, iästä, sukupuolesta, perheestä ja koulutuksesta. Myös yksilön persoonalla ja työpaikalla on suuri merkitys työhyvinvoinnissa. (Vesterinen 2006, 7-9.). Työhyvinvoinnissa painottuvat työ ja työkokemukset, yksilön tunnetilat, arvot ja omat tavoitteet. (Aalto 2006, 13.).

Tutkimusten mukaan hyvinvoiva työntekijä näyttäytyy työssä motivoituneena ja sitoutuneena (Vesterinen 2006, 1-2.). Hyvinvoiva työntekijä on vastuuntuntoinen, tuntee työnsä ja tavoitteensa, tuntee itsensä tarpeelliseksi, kokee työssään onnistumisia, innostusta sekä niin itsenäisyyttä, kuin yhteenkuuluvuuttakin (Työterveyslaitos 2019.Työhyvinvointi). Työssä koetulla hyvinvoinnilla on tutkimusten mukaan positiivinen vaikutus työn laatuun ja tuottavuuteen. Taas huonon työhyvinvoinnin seuraukset ovat runsaat sairauspoissaolot (Aalto 2006, 13)

## 1.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi on vahvasti sidoksissa tuottavuuteen, työssä jaksamiseen ja työntekijöiden pysyvyyteen. Työhyvinvointi kattaa turvallisuuden, työyhteisön, työympäristön ja työntekijöiden johtamisen. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät ovat työntekijöiden ammattitaito, oikeudenmukaisuus johtamisessa, työntekijöiden oma mahdollisuus vaikuttaa, sekä työhön tehdyt panostukset. Työntekijän työkykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavat myös vahvasti työn ulkopuoliset tekijät. Vaikuttavia tekijöitä on esimerkiksi perhe ja läheissuhteet, lähiympäristö ja yhteiskunnan rakenteet. (Aalto 2006, 13.)

Työhyvinvointi voidaan jakaa neljään osaan; osaamiseen, terveyteen, työyhteisöön ja työympäristöön. Terveys kattaa niin työntekijän fyysisen kuin henkisen hyvinvoinnin. Terveysten vaikutetaan muun muassa työterveyspalveluilla, työergonomialla ja työympäristön turvallisuudella (Salojärvi 2006, 49-50).

Osaamisen merkitys kasvaa, sillä organisaatiot, työt ja töiden luonne on kohdannut suuria muutoksia. On myös odotettavaa, että muutoksia on tulossa jatkossakin. Jatkuvat muutokset ja uuden oppiminen uuvuttaa ja aiheuttaa työntekijöille jaksamisongelmia (Vesterinen 2006, 11). Tutkimusten mukaan työntekijä voi pelätä sitä, ettei osaa ja hallitse työtehtäviään sillä tasolla kuin häneltä odotetaan. Työntekijöiden ajantasaisen osaamisen kehittämisellä voidaan vähentää pelkoja ja stressiä työssä (Salojärvi 2006, 51).

Työyhteisö voi vaikuttaa työpaikan työhyvinvointiin joko edistävästi tai haittaavasti. Työyhteisö määrittää työpaikan tavoitteet, työtehtävät ja -välineet, tekemisen tahdin ja vuorovaikutuksen luonteen. Hyvinvoiva työyhteisö näyttäytyy työpaikalle ja sen ulkopuolelle tuloksekkaana ja innovoituneena. (Salojärvi 2006, 53-54).

Työympäristö määrittää työssä viihtymisen. Työympäristön turvallisuuden lisäksi tulee työympäristön ja työtilojen edistää hyvinvointia. Tilat tulisi suunnitella niin, että työn tekeminen tilassa on sujuvaa, eikä työntekoon vaikuta turhat keskey-

tykset ja häiriöt. Työtilojen tulisi mahdollistaa työntekijälle niin yksityisyyden ja työrauhan, kuin mahdollisuuden vuorovaikutuksella ja yhteistyölle. Työtilat tulisi olla ergonomiset, valaistukseltaan ja akustiikaltaan hyvät. Kalusteet, työvälineet ja tiloissa käytetty luovuus lisää työssä viihtymistä. (Työterveyslaitos 2019.Työhyvinvointi).

Vahvasti työpaikalla koettuun hyvinvointiin vaikuttavat työpaikan ja työyhteisön arvot. Työn ali- tai ylikuormitus, yhteisön antama tuki, samanlaiset arvot, oikeudenmukainen kohtelu, yhteisöllisyys, palkitseminen voidaan nimittää työyhteisöjen arvoksi. Arvot ovat monessa työorganisaatiossa ristiriidassa. Työyhteisössä tulisi määritellä yhteinen käsitys oikeudesta. Työntekijät voivat arvostaa esimieskeskeisyyttä ja turvallisuutta samaan aikaan kun yrityksen johtajat arvostavat kannattavuutta ja muutosta. Mikäli työorganisaatiossa työntekijöiden ja johdon väliset arvot poikkeavat suuresti, voi osa tuntea epäoikeudenmukaisuutta (Innanen 2006, 24- 25).

## 1.2 Työ, perhe ja vapaa-aika

Ihminen ei ole robotti tai kone, joka jaksaisi puurtaa taukoamatta ja keskittyä vain työhön. Liiallinen työnteko ja työasioihin uppoutuminen alkavat vähitellen syödä voimavaroja. Työelämä vaatii ihmiseltä paljon; työtehtävät ovat yhä enemmän irrallisia, koko ajan on opittava uutta, suorituspaineeet ja tulosvaatimukset kasvavat. (Juuti & Vuorela 2002, 77). Työskentely viikonloppuisi, iltaisin ja öisin rasittaa ja vaikuttaa kielteisesti sosiaalisiin suhteisiin, erityisesti perhesuhteisiin (Nätti & Anttila 2012, 162). Moni työntekijä uupuu ja tunteet kasaantuvat. Useimmille vastavoimaa työlle tuo perhe ja vapaa-aika. Monilla kuitenkin työssä kasaantuneet paineeet kantautuvat kotiin ja pahimmassa tapauksessa purkaantuvat siellä. Tilanteissa, jossa tunteet purkaantuvat, tulisi perheessä olla tilaa tunnemyrskyille. (Juuti & Vuorela 2002, 77-78). Tilanne voi myös olla toisin päin. Kotona ja perheen sisällä tapahtuvat asiat voivat vastavuoroisesti kantautua töihin. Pienet lapset voivat valvottaa, isomprien kanssa voi olla koulukäyntiin liittyviä ongelmia ja kotoa muuttavat lapset saattavat aiheuttaa luopumisen ahdistusta. (Juuti & Vuorela 2002, 79). KEVAN (2016) toteuttaman Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi -tutkimuksen mukaan eniten ongelmia työn ja vapaa-ajan

yhteen sovittamisessa on sivistys- ja terveysalalla (Forma, Kaartinen ym. 2004, 32). Suomessa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista on sujuvoitettu sosiaalipolitiikan keinoin. Perhepolitiikassa on toimittu asian puolesta jo 1960-luvulta lähtien, jolloin kehitettiin vanhempainvapaaajärjestelmä. Lisäksi on mahdollistettu kunnallinen päivähoito ja kotihoito hoitotukineen (Salmi & Lammi-Taskula 2003, 1-3).

Perheen, vapaa-ajan ja työn yhdistäminen on yhdistetty ensisijaisesti pikkulapsiperheisiin ja ajateltu ongelman olevan vain tämän ryhmän keskuudessa. Sosiaalipolitiikassa sosiaalipoliittiset järjestelmät on luotu palvelemaan pikkulapsiperheiden arkea. Olisi kuitenkin syytä monipuolistaa aihepiiriä, sillä perhe-elämä jatkuu myös lasten kasvaessa ja se on ollut olemassa jo ennen lasten syntymää. Moni työssäkäyvä joutuu esimerkiksi hoitamaan omia vanhempiaan heidän ollessa huonossa kunnossa tai muuten avun tarpeessa (Salmi & Lammi-Taskula 2003, 4-5).

Jokaisen työ ja perhe sellaisinaan ja yhdessä ovat erilaisia. Ei ole yhtä varmaa ja toimivaa tapaa yhdistää nämä kaksi elämän suurta osa-aluetta toisiinsa. Ne voivat joko muodostaa kokonaisuuden ja vaikuttaa toisiinsa niin myönteisellä kuin kielteiselläkin tavalla. Ihminen voi joko uhrata perheensä työelämällä tai toisin päin. Työelämän ja perheen välillä vallitsee hienojakoinen yhteys. Perheen tulisi olla tunteisen tyyssija, jossa voidaan kuitenkin työstää kielteisiä, sekä myönteisiä tunteita. Parisuhteen tai perheen käydessä läpi kehitysvaiheita ja muutoksia on selvää, että ne jollain heijastuvat myös työelämään. Tärkeää on muistaa, että hyvän suhteen löytäminen työn ja vapaa-ajan välille vaatii havainnoimista ja jatkuvaa alueiden vaalimista (Juuti & Vuorela, 2002, 80-81).

Vaikka perhepolitiikassa on käsitelty perheen ja vapaa-ajan sovittamista paljonkin, ei ehkä ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota siihen, miten yritykset voisivat toiminnoillaan helpottaa niiden yhdistämistä. Työ ja perhe pidetään yleensä yksityisasioina, eikä niihin sen enempää puututa. Työn ja perheen yhteensovittaminen on työelämässä vielä aika vieras käsite. Työntekijää saatetaan pitää työpaikalla vain työntekijänä, eikä ihmisenä, joka omistaa elämässään vain muuta kuin työn. Työn ja perheen yhteensovittaminen käsitettä ja tema-aluetta tulisi laajentaa työelämän suuntaan siten, että synnyttäisi työpaikoille elämäntarkoituksen näkökulmaa. Tätä näkökulmaa tarvitaan juurikin siihen, että työ-

paikoilla voitaisiin päästä kehittämään työn ja perheen yhteensovittamista. Tämä kehittäminen taas saattaisi kasvattaa työntekijöiden työssäjaksamista ja työhyvinvointia, parantaen samalla yrityksen tuloksellisuutta (Salmi & Lammi-Taskula 2003, 8-9). Joustavat työajat ja tuen saaminen työssä heijastuvat organisaatioon positiivisina asenteina. Työntekijät ovat sitoutuneempia ja tyytyväisempiä työhönsä. Organisaation tuki on tärkeää työntekijän kohdatessa työssään stressitekijöitä tai ongelmia. (Sullivan 2016, 26-27.)

### 1.3 Vuorotyö

Ylityöt, epäsosiaaliset työajat ja vuorotyö ovat näyttäneet useissa tutkimuksissa riskeinä työntekijöiden hyvinvoinnille. Iltaisin, öisin ja viikonloppuisin työskentely rasittaa työntekijää vaikuttamalla samalla kielteisesti sosiaalisiin suhteisiin (Nätti, & Anttila 2012, 161-165). Todettua on, että epäsäännöllisiä työaikoja ja työvuoroja tekevillä on enemmän stressiä, väsymystä ja hermostuneisuutta kuin päivätyötä tekevillä. Oireilua on eniten niillä, jotka tekevät yötyötä. Vuorotyötä tekevien väsymys johtuu unen häiriintymisestä, pitkästä valveillaolosta ja siitä, että työtä tehdään vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan. Yötyötä tekevillä on erityisen tärkeää lyhentää valveillaoloaika esimerkiksi nokosilla ennen työvuoroa. (Työterveyslaitos 2019. Työhyvinvointi).

Pitkien ja epäsosiaalisten työaikojen on tutkittu olevan yhteydessä työn ja muun elämän välisiin konflikteihin. Vuorotyötä pidetään erityisen haastavana ja haitallisena. Vuorotyö on yhdistetty sydän- ja verisuonitauteihin, uupumukseen, masennukseen ja ahdistukseen. Tavanomaisesta poikkeavan työajan rytmi tuottaa ongelmia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa, koska yhteiskunnan aikarakenteet perustuvat yleensä normaalityöaikaan, eli toisin sanoen virastoaikaan. (Nätti, & Anttila 2012, 161-165.)

Iltatyö on yleistä kaikissa pohjoismaissa ja iltatyötä tekevien työntekijöiden osuus on yli 50 prosenttia työvoimasta. Yötyötä tehdään myös paljon. Suomessa yötyötä tekevien osuus on Euroopan suurimpia (Nätti & Anttila 2012, 61-165).

## 2 TYÖYHTEISÖ

### 2.1 Työyhteisön vaikutus

Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa työyhteisöön joko innostavasti tai latistavasti. Parhaimmillaan hyvä työilmapiiri kannustaa työntekijöitä ja mahdollistaa onnistumiset työtehtävissä. Useissa työilmapiiritutkimuksissa onkin todettu, että ihmisten välinen luottamus ja avoimuus sekä avulaisuus ovat hyvän työpaikan ilmapiirin perusta. Käytännössä työyhteisön jäsenillä on erilaisia ristiriitoja, joko piileviä tai näkyviä. Ristiriidat latistavat työyhteisön ilmapiiriä ja vaikuttavat työstä suoriutumiseen. Ristiriidat johtuvat usein puhumattomuudesta, menneistä tapahtumista tai erilaisista tulkinnoista. Esimiehillä on tärkeä rooli avata näitä työyhteisön solmukohtia ja kannustamaan työyhteisöä puhumaan asioista avoimesti. Jokaisen työntekijän mukaan ottaminen työyhteisön toimintojen kehittämiseen on keskeinen keino saada jokaisen työyhteisön jäsenen voimavarat käyttöön ja ratkaista ongelmakohtia. (Juuti & Vuorela 2002, 71-73).

### 2.2 Esimiesten vaikutus

Työhyvinvoinnin edistämisessä esimiehillä on keskeinen, ja jopa oleellinen rooli, joka ilmenee erilaisista työhyvinvointia koskevista tutkimuksista ja selvityksistä. Esimiehen omaavat arvot heijastuvat toimintatapoihin ja kuinka hän reagoi tapahtumiin. Esimiehen toiminta heijastuu työilmapiiriin, joko positiivisesti tai negatiivisesti. Hyvä työilmapiiri edellyttää hyvää johtamista. Yksi keskeisiä työkaluja on ollut kehityskeskustelut, jotka ovat mahdollistaneet työntekijän ja esimiehen välisen syvemmän kommunikaation. Onnistunut kehityskeskustelu kannustaa ja motivoi työntekijää, sekä saattaa työyhteisön ongelmia kohtia esimiehen tietoon. (Wink 2006, 140-141).

Vaikka työhyvinvointikyselyjä toteutetaan tasaisin väliajoin ja niitä käydään läpi, saattavat ne unohtua pian. Tuottavuustekijät korostuvat esimiestyössä ja työntekijöiden hyvinvointi voi jäädä taka-alalle. Tutkimuksissa on kuitenkin todettu,

että työhyvinvointi lisää tuotavuutta, sillä henkisesti huonosti jaksavat työntekijät eivät jaksakaan tehdä töitä sillä panoksella, mikä olisi mahdollista. Yhdeksi merkittäväksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi onkin listattu oma esimies. (Karppanen 2006, 155-157).

Työntekijöiden keskuudessa voidaan monesti ajatella työhyvinvoinnin kehittämisen lähtevän aina työorganisaation johdon aloitteesta. Ajatellaan, että työhyvinvointi paranee, mikäli esimiehet ja yrityksen johto tekevät muutoksia. Johtolalla ja esimiehillä on suuri rooli yrityksen hyvinvoinnissa mutta työntekijän henkilökohtaiseen hyvinvointiin voi pitkälti vaikuttaa ainoastaan työntekijä itse. Yksilön oma vastuu omassa työssään viihtymisessä on suuri. Yksilön tulisi miettiä ja tunnistaa se, kuinka paljon oma hyvinvointi on ehdollistettu muiden ihmisten tekoihin ja miettiä niitä toimenpiteitä, joihin itse voisi ryhtyä oman, sekä muiden työhyvinvoinnin parantamiseksi. Mitä enemmän vaihtoehtoja hyvinvoinnin parantamiseen lisätään ja kehitetään, sitä enemmän hyvinvointi tulee riippumattomaksi siitä, millainen yrityksen johto ja esimiehet ovat (Vesterinen 2006, 25 - 26).

### 3 TYÖHYVINVOINTIA TUKEVAT MENETELMÄT

Työyhteisö ei tuota tulosta, eikä se voi hyvin, ellei sitä kehitetä jatkuvasti. Jokaisen työpaikan ja esimiehen tulee tunnistaa ne tarpeet ja kohteet, joihin kehittämistä ja tukea on kohdistettava. Henkilöstön kehittämisessä lähdetään liikkeelle työpaikan strategian ja tulevaisuuden visioiden läpikäymisestä. Seuraavaksi on tunnistettava henkilöstön ydinosaminen ja kartoitettava koulutustarpeet niin yksilöiden kuin koko organisaation tasolla. Lopuksi luodaan kehittämistoiminnalle päämäärät, tavoitteet ja sopivat menetelmät. Kehittämistoimintaa on myös seurattava ja arvioitava säännöllisesti. Henkilöstön kehittämis-toiminnassa on tärkeää muistaa, ettei kukaan yksin ole syntipukki ongelmiin, vaan syyt ovat monialaiset. (Juuti & Vuorela 2002, 57- 65).

Työyhteisön kehittäminen lähtee siitä, että kaikki osallistuvat kehittämistoimintaan. Kehittämisen perusta on osallistuminen ja avoin vuorovaikutus. Ihmisten eri näkökulmat ovat rikkautta, joten niiden esille tuominen on hyvä asia. Ristiriidat näkökulmissa eivät ole huono asia, vaan se ellei niistä voi puhua. Ratkaisupuheet tuottavat ratkaisuja, ongelmapuheet vain lisäävät ongelmia (Juuti & Vuorela 2002, 64-65).

### 3.1 Työohjaus

Sosiaalityötä voidaan pitää muutostyönä. Se muuttuu sitä mukaa, mitä yhteiskunta ympärillämme muuttuu. Sosiaalityö joutuu koko ajan tarkastelemaan ja jäsentämään työtään alati muuttuvan yhteiskunnan mukaan. Nopeasti muuttuva yhteiskunta tuo myös haasteita ja kuormittavuutta sosiaalialan työntekijöille. Täten työohjauksen tarve vähentämään työntekijöiden uupumusta ja kuormittavuutta on lisääntynyt. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 10).

Työohjauksella on havaittu olevan positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Työohjauksen tarkoituksena on asiakkaan ammatillinen kasvu. Sillä pyritään kehittämään taitoja, joilla työntekijä pystyy refleктоimaan omaa työroolia, työtä ja työsuhdetta. Omien vahvuuksien löytäminen ja niiden työskentelytapojen, jotka parhaiten sopivat työntekijälle. Sen avulla työntekijä pystyy oppimaan ja kasvamaan omien kokemusten kautta paremmaksi työyhteisön jäseneksi. Tavoitteena on nostaa tehdyn työn laatua, mikä palvelee niin organisaatiota, kuin asiakkaita. (Räsänen 2006, 163-166). Työohjauksen kautta pyritään kehittämään työntekijän taitoja tarkastelemaan työskentelyä kriittisesti sosiaalialan monimuotoisissa tilanteissa. Johdon valvonta ei korvaa työohjausta, ne ovat toisiaan täydentäviä tekijöitä. (Wonnacott 2011, 35.)

Työohjausta voidaan toteuttaa monin erilaisin tavoin. Järjestettävän työohjauksen kokoonpanot ja menetelmät voivat vaihdella ohjattavien tarpeiden mukaan. Työohjaukseen oleellisesti vaikuttava tekijä on työohjaaja. Kuitenkin työohjauksen erilaisten muotojen yhdistävä tekijä on se, että työohjauksessa tutkitaan työntekijän suhdetta työhön. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 149).



### 3.2 Työterveydenhuolto

Työterveyshuolto on lakisääteinen velvollisuus, jos yrityksessä työskentelee vähintään yksi työsuhteinen työntekijä. Työterveyshuollon järjestämisestä huolehtii työnantaja ja sillä oikeus määritellä työterveyshuollon sisältö ja toteutustapa. Työterveyshuoltoa toteuttavat terveydenhuollon ammattilaiset. (Alahuhtala & Huhta 2018,116-117).

Työterveydenhuollon tarkoituksena on pitää yllä työhyvinvointia, niin työssä kuin työyhteisössä. Sen tarkoituksena on myös ylläpitää työturvallisuutta. (Juuti & Vuorela 2002, 133.) Työterveyshuoltolaki L1383/01 määrittelee terveyshuollon toimintaa. Lain tarkoitus on säädetty sen momentissa 1 seuraavasti: työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa, sekä työyhteisön toimintaa.” (L1383/01.)

Työterveyshuollon tarkoituksena on myös huolehtia, sekä tukea yksilöä hänen eri työuranvaiheissansa. Sen tarkoitus on myös arvioida, kuntouttaa ja ylläpitää henkilöstön työkykyä. Työterveyshuollon vastaa henkilöstöstä, työolosuhteista, -ilmapiiristä ja -ympäristöstä. Se myös tuottaa organisaatiolle informaatiota, jonka avulla työyhteisö pystyy kehittämään edellä mainittuja asioita. (Rissa 1996, 63.)

## 4 OPPINÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksemme tarkoituksena ja tavoitteena on saada mahdollisimman realistinen kuva siitä, millaista on työskennellä sosiaalialan työntehtävissä, tarkennettuna vielä lastensuojelun yksikössä. Haastatteluiden ja kyselyjen ideana on se, että kun haluamme tietää ihminen tekee ja ajattelee, onärkevin tapa kysyä sitä häneltä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 74). Sosiaalialalla työskentelyä lähdimme tarkastelemaan työhyvinvoinnin näkökulmasta samalla tarkentaen työssämme itse

työhyvinvointia käsitteenä, sekä siihen vaikuttajia tekijöitä. Työssämme keskitytään työtekijöiden kokemuksiin itse työstä, työyhteisöstä ja esimiehen vaikutuksesta työn tekemiseen ja työhyvinvointiin. Tutkimuksemme tavoite on se, että sen pohjalta voitaisiin lähteä tekemään kehitystyötä negatiivisten asioiden parantamiseksi ja positiivisen asioiden ylläpitämiseksi.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä työhyvinvointi on käytännössä?
2. Mitkä ovat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät?
3. Millaista on työhyvinvointia tukeva johtaminen?

Työhyvinvointi tutkitaan paljon ja tapoja useita. Työhyvinvoinnin tutkimuksissa työhyvinvointia katsotaan paljon työuupumuksen ja stressin näkökulmasta. Työhyvinvoinnin tutkiminen myönteisestä näkökulmasta on vähäistä (Hietalahti & Pusenius 2012, 3). Työhyvinvoinnista on tehty paljon opinnäytetöitä, pro gradu, artikkeleja ja tutkimuksia. Lähteitä ja suoria malleja kyselyn toteuttamiseen on paljon. Kyselyssämme noudatamme aika perinteistä tapaa ja se on hyvin tyypillinen työhyvinvointikysely. Kyselymme on kuitenkin laaja ja aikaa vievä avoimine kysymyksineen. Laajuudella ja avoimilla kysymyksillä haemme sitä, että vastaukset olisivat kattavia ja saisimme mahdollisimman selkeät ja todennukaiset vastaukset tutkimuskysymyksiimme.

## 5 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA AINEISTON KERUU

Toteutimme kyselymme Oulun seudulla sijaitsevaan yksityiseen suojelunlaitokseen, joka hoitaa avohuollon tukitoimin tai huostaanoton kautta sijoitettuja lapsia ympärivuorokautisesti. Perhekodissa asuvat lapset ovat iältään 12-17 vuotiaita ja perhekoti tarjoaa myös jälkihuoltoa. Perhekodissa työskentelee pitkäaikaisen työkokemuksen omaavia työntekijöitä, jotka vastaavat lapsen kasvatuksesta ja hoitotyöstä perhekodin arvojen ja toimintaperiaatteiden mukaisesti. Perustehtäviä työntekijöillä perhekodissa on psykososiaalisten lasten ja nuorten kasvatusta, opetusta ja hoitoa yhdessä lasten ja nuorten perheiden, lähiverkoston ja

eri yhteistyötahojen kanssa. Arki perhekodissa koostuu arkirutiineista, koulunkännistä ja vapaa-ajan harrastuksista

Tutkittava perhekoti on ollut mukana opinnäytetyöprosessissa ja olemme saaneet luvan toteuttaa kyselymme sinne. Kyselymme olemme jakaneet eri osiin aiheittain. Uskomme tutkimuksemme palvelevan niin työntekijää kuin työpaikkaakin. Työhyvinvointikyselyllä itse työntekijä voi jäädä hetkeksi miettimään ja arvioimaan omaa työkykyään ja työhyvinvointiaan. Toivomme kyselymme herättäneen vastaajassa ajatuksia. Työpaikkaa ja johtoa toivomme kyselymme avulla auttavan arvioimaan työntekijöidensä työhyvinvointia ja saamaan kuvan siitä, miten työyhteisö tällä hetkellä voi.

## 5.1 Laadullinen tutkimus

Valitsemassamme tutkimuskohteessa ja aiheessa oli heti selvää, että tutkimuksemme olisi laadullinen. Tutkimisessamme aiheena on tutkia työntekijöiden omia kokemuksia ja niihin vaikuttajia tekijöitä.

Laadullinen tutkimus on laaja käsite, joka kattaa alleen paljon erilaisia tutkimuksia ja sille löytyy ainakin 34 erilaista määritelmää. Laadullisessa tutkimuksessa sen eettisyys ja luotettavuus ovat asioita, joista ei tulisi tinkiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 7 - 13). Laadullinen tutkimus käsittelee merkityksiä ja tutkittavan kohteen kokonaisvaltainen tutkiminen on laadulliselle tutkimukselle tyypillisin piirre. Laadullisessa tutkimuksessa merkitsee tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden kokemuksen ja näkemykset (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 133, 157–160).

Laadullisen tutkimuksen aineistokeruumenetelmiä ovat haastattelu, havainnointi, kysely ja dokumentoitujen tietojen tarkastelu (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71–84.). Työssämme menetelmäksi valitsimme kyselyn. Kyselymme sisälsi monivalintakysymyksien lisäksi paljon avoimia kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä halusimme saada tarkentavia vastauksia ja yksityiskohtaisempaa tietoa. Avoimilla kysymyksillä on mahdollista saada tietoa siitä, mitä vastaaja todella ajattelee. Monivalintakysymykset voivat rajoittaa näkemyksiä ja niiden avulla vastaajan

todelliset ajatukset voivat jäädä saamatta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 193– 196). Uskomme, että kyselyssämme monivalintakysymysten ja avointenkysymysten sekoittaminen oli hyvä asia. Vastaaajan on helppo vastata monivalintakysymyksiin ja kyselyn täyttäminen on tällöin helpompaa. Kuitenkin työmme kannalta näin jälkikäteen ajateltuna oli välttämätöntä, että mukana oli myös avoimia kysymyksiä; avoimista kysymyksistä saimme lopulta selkeimmät vastaukset tutkimuskysymyksiimme.

## 5.2 Aineiston keruu ja analyysi

Toteutimme laadullisen tutkimusemme Webropol -kyselynä. Teimme kyselyn ohjelmalla ja lähetimme sen saatekirjeen (LIITE 1) kanssa kaikille perhekodin työntekijöille. Vastausaikaa kyselyymme annoimme aluksi viikon. Kyselymme aikana oli kuitenkin menossa lomakausi, joten kyselymme vastausaikaa joutuimme jatkamaan toisella viikolla.

Kyselyn analysointi tapahtui Webropol kyselyn avulla. Kyselyohjelma analysoi ja raportoi tulokset. Tulokset avasimme käyttämällä Webropol ohjelman raportointityökalun kuvaajia. Kuvaajien avulla tulokset saada helposti analysoitavaan muotoon ja niistä oli helppo lähetä kirjoittamaan analyysia. Kuvaajien avulla on mahdollista päästä yksittäisiin vastauksiin, sekä nähdä niin yhden kysymyksen, kuin koko kyselyosion keskiarvot.

## 5.3 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyömme aihe käsittelee arkoja aiheita. Oli selvää, että opinnäytetyömme kyselyä tehdessä, ei kyselyyn lisätä sellaisia kohtia, joista kyselyn vastaajan henkilöllisyys olisi pääteltävissä. Arkoja aiheita käsitellessämme myös tutkittavan kohteen nimi päätettiin jättää mainitsematta. Mietimme aluksi kyselymme kohtaa, jossa kysyttäisiin henkilön sukupuolta ja työsuhteen kestoa. Päädyimme kuitenkin lopulta siihen ratkaisuun, ettei näillä tiedoilla olisi lopulta merkitystä tuloksissamme. Haastattelumme toteutimme Webropol -kyselyllä, jolloin emme myös itsekään nähneet vastaajia. Mikäli kyselyssämme olisi tullut tietoja vastaajasta, ei niitä olisi tuotu ilmi työssämme. Haastattelun tuloksien litteroinnissa vastaajan yhteystiedot, nimet ja muut tunnistet poistetaan, jotta

vastaaja pysyy anonyymina (Ruusuvuori ym. 2010, 452). Myös laadullista tutkimusta tehdessä on tärkeää, että tutkimukseen osallistuneet henkilöt säilyttävät anonyymiutensa.

Kyselyymme vastaaminen oli vapaaehtoista ja annoimme kyselyymme runsaasti vastaamisaikaa. Tutkimuksia tehdessä tulee kunnioittaa jokaisen itsemääräämisoikeutta antamalla mahdollisuus päättää siitä, osallistuuko tutkimukseen vai ei. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 23–27.).

Varmaa tietoa siitä, ovatko vastaajat vastanneet kysymyksiimme totuudenmukaisesti tuskin saamme koskaan. Kyselyn antonyymisyydellä ja saatekirjeellämme kuitenkin omalta osaltamme annoimme puitteet sille, että kyselyyn on mahdollista vastata mahdollisimman rehellisesti. Opinnäytetyön luotettavuutta mitatessa on tärkeää, että tulokset vastaavat tutkittavaa aihetta. Myös muiden samaa aihetta tutkivien tulisi saada sama lopputulos (Kananen 2015, 353). Kahden tutkimuksen päättyessä samaan tulokseen, pidetään tutkimusta reliabilina. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 226–227).

Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2008) nostavat esille sen, että eettisesti hyvän tutkimuksen perusta on hyvä tieteelliset käytännöt. Hyviksi käytännöiksi he nostavat muun muassa toimintatapojen rehellisyyden, eettisesti kestävän tiedonhankinnan ja avoimuuden tutkimuksen julkaisemisessa, eettisesti kestävät arviointi- ja tutkimusmenetelmät ja lähteiden oikeanmukaisen käytön. Omassa työssämme nämä käytännöt toteutuvat anonyymien kyselyn, tutkittavan organisaation informoinnin, huolellisen tulosten litteroinnin ja lähteiden merkitsemisen myötä.

## 6 TULOKSET

Kyselymme aihealueet ovat esimiestyö ja johtaminen, työpaikka ja työ, työyhteisö, työhyvinvointi ja työkyky. Osissa on 1-9 kysymystä koskien aiheita, joihin vastataan asteikoilla 1-5.

Väittämien arviointiasteikko:

1 = erittäin huonosti

2 = huonosti

3 = kohtalaisesti

4 = hyvin

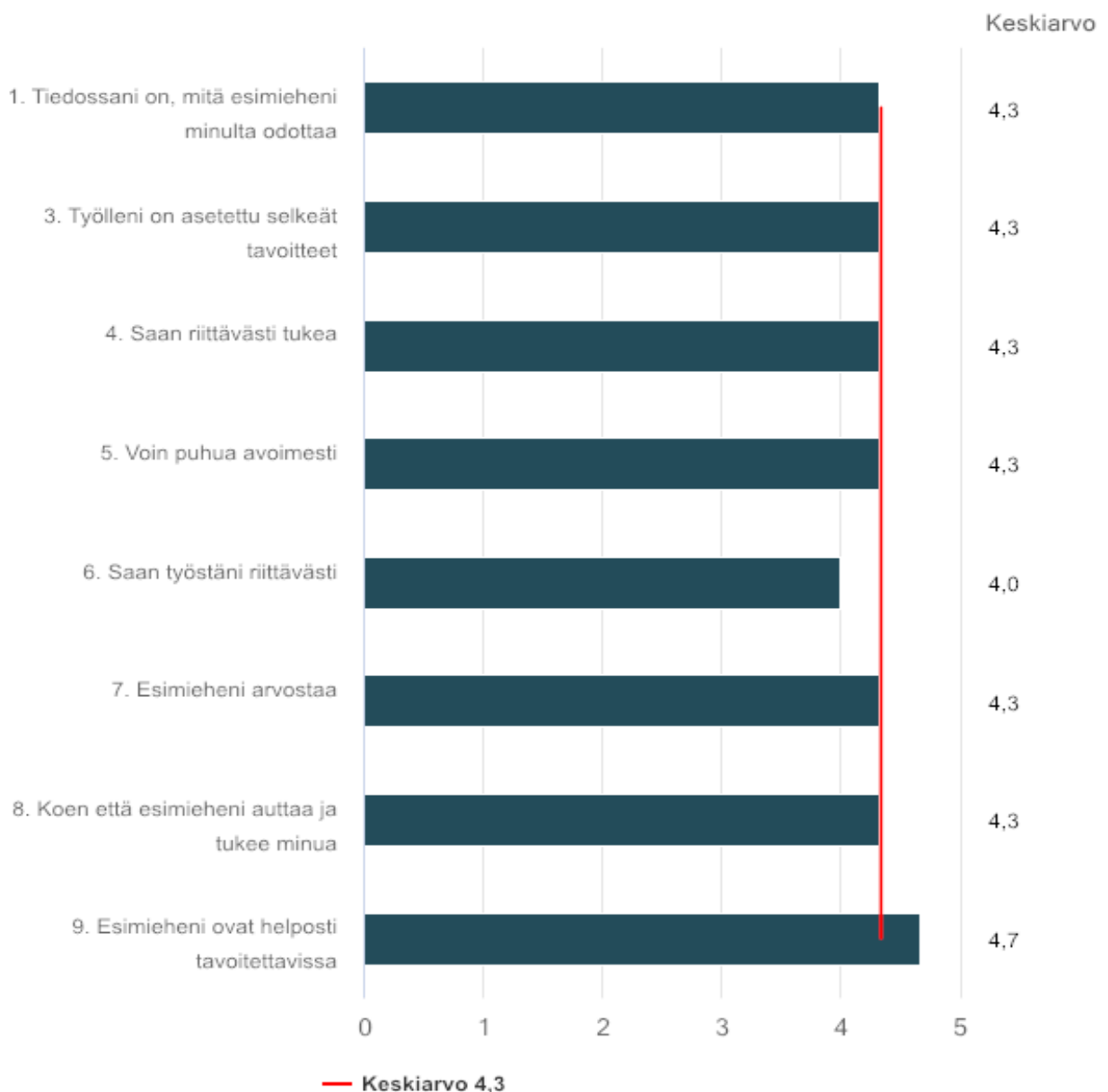
5 = erittäin hyvin

Kyselymme lopussa on vapaasti vastattavia kysymyksiä, joissa halusimme vielä tarkentaa muutamia alueita, kuten esimerkiksi seurakunnan vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin. Kyselymme kysymykset olemme laatineet sen perusteella, mihin haluamme opinnäytetyössämme tutkimuksemme painottaa ja mihin haluamme löytää vastauksia. Alueet, jota haluamme painottaa ovat esimiestyö ja johtaminen, sekä työtehtävien kuormittavuus ja näiden vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin.

### 6.1 Esimiestyö ja johtaminen

Kyselyssä lähdimme kartoittamaan organisaation esimiestyön ja johtamisen laatua ja työntekijöiden kokemusta siitä. Kyselyssämme keskityimme tutkimaan esimiehen ja työntekijöiden välisiä suhteita. Kyselyyn vastanneista kaikki kokivat tietävänsä mitä esimies heiltä odottaa ja että, heidän työlleen on asetettu selkeät tavoitteet. Näitä alueita koskevien kysymysten kaikkien keskiarvo oli 4,3. Sama keskiarvo oli kysymyksissä, joissa kysyttiin esimiehen arvostusta, mahdollisuutta puhua avoimesti esimiehelle, sekä koettua avun ja tuen saantia. Alhaisin keskiarvo oli 4,0, joka oli kysymyksessä koskien riittävää palautteen saantia.

Kyselyn paras keskiarvon sai kysymys esimiehen tavoitettavuudesta. Kyselyn perusteella esimiestyö ja esimiehen ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus on toimivaa ja esimies koetaan olevan helposti tavoitettavissa. Vastaukset erosivat toisistaan avoimissa kysymyksissä. Näissä kysyimme kehityskeskusteluiden määrästä, sekä siitä miten esimiehet voisivat työntekijöiden mielestä parantaa työhyvinvointia. Kehityskeskusteluissa vastaukset vaihtelivat. Osa koki, että kehityskeskusteluun on mahdollisuus osallistua kerran vuodessa, kun taas osa koki osallistumismahdollisuuden olevan muutaman vuoden välein. Avoimissa kysymyksissä nousikin esiin se seikka, että työhyvinvointia voisi parantaa tiheämmillä henkilökohtaisilla keskusteluilla. Kokemus esimiestyöstä ja johtamisesta oli hyvä ja koettiin, että perhekodilla otetaan hyvin huomioon erilaiset työntekijöiden elämäntilanteet.



## 6.2 Työpaikka ja työ

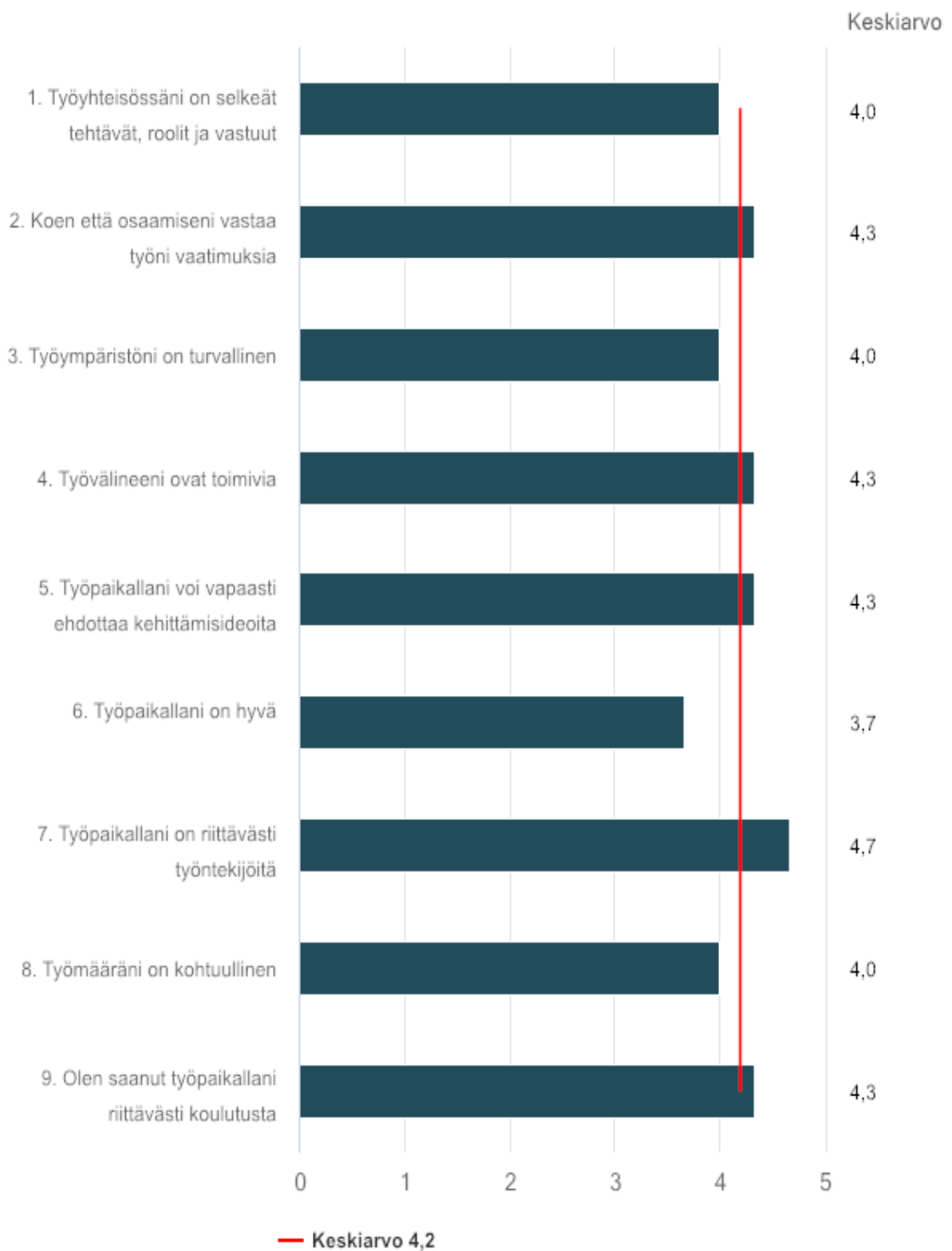
Työpaikkaa ja työympäristöä lähdimme tutkimaan kysymyksillä koskien työympäristöä, työvälineitä, työntekijöiden määrää ja osaamista, tiedonkulkua. Työtä tutkimme kysymyksillä, kosken vaativuutta, osaamista ja riittävää koulutuksen saantia. Keskiarvo kysymyksiin työn vaatimuksista, työvälineiden toimivuudesta, riittävästä koulutuksesta ja kehittämisideoiden esittämisestä oli 4,3. Keskiarvon 4,0 sai kysymykset koskien työyhteisön rooleja, sekä työmäärän kohtuullisuutta ja työympäristön turvallisuutta. Alhaisimman pistemäärän 3,7 sai kysymys koskien tiedonkulkua. Parhaimmat pisteet 4,7 sai kysymys työpaikan työntekijöiden riittävydestä. Lähes kaikki vastaajat kokivat, että työpaikalla on riittävästi työntekijöitä.

Osion vastauksista voidaan päätellä työympäristön olevan turvallinen ja työjärjestelyt ja -välineet toimivia. Tiedon kulku työpaikalla ja työyhteisössä on keskimääräistä parempi, mutta sitä voisi kuitenkin vielä jollain tavalla kehittää.

Avoimessa kysymyksessä kysyimme, miten työpaikkaa voisi kehittää, jotta se parantaisi työhyvinvointia. Kysymyksen vastauksissa tiedonkulun parantamista ei kuitenkaan nostettu erikseen esille. Avoimen kysymyksen vastauksissa kuukaan kyselyyn vastanneesta ei tuonut esille mitään tiettyjä seikkoja työpaikan ja työympäristön parantamiseksi.

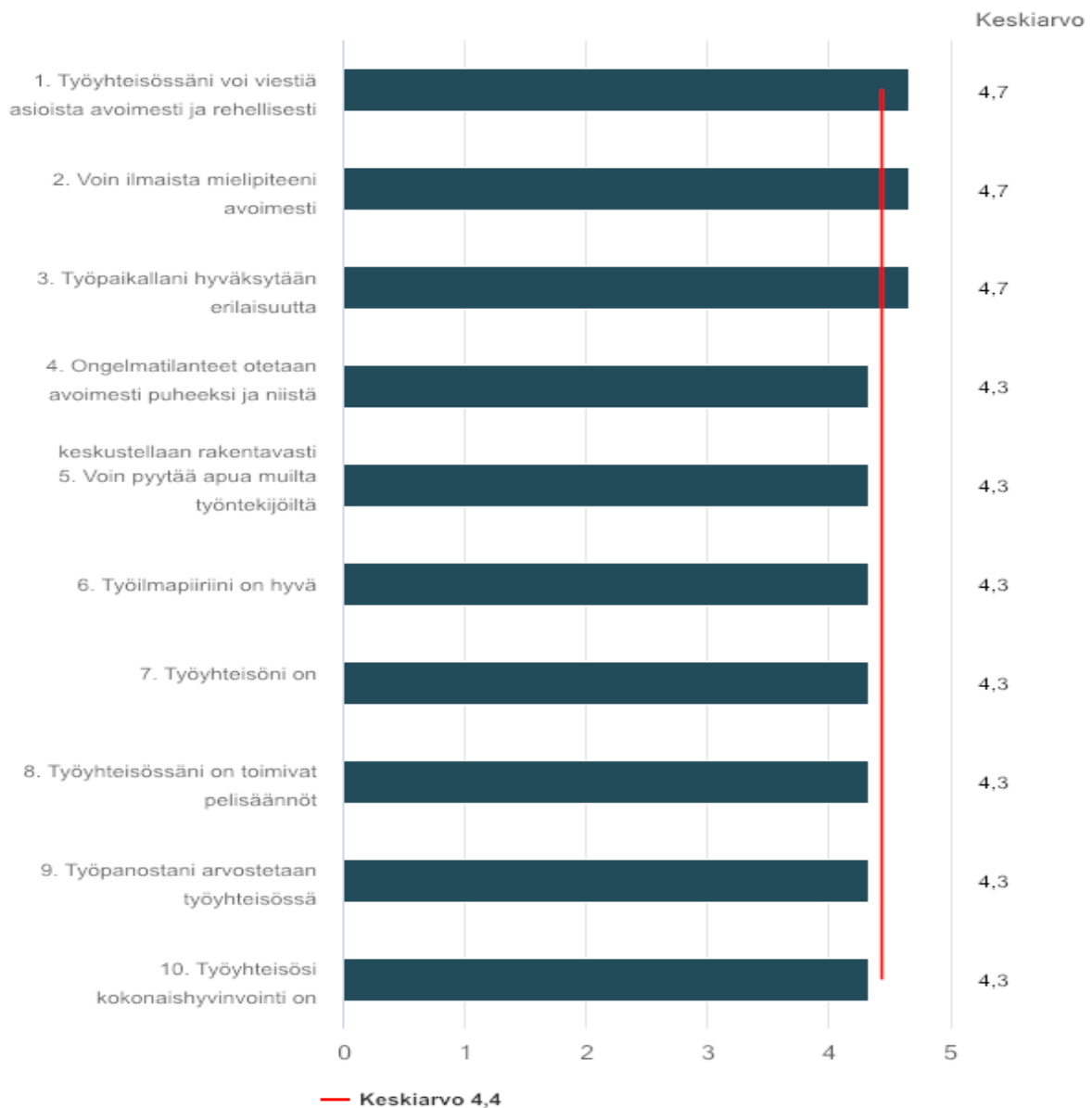
Koko osion koskien työpaikkaa ja työtä keskiarvo oli 4.2.





### 6.3 Työyhteisö

Parhaimmat keskiarvon 4,4 sai osio, koskien työyhteisöä. Työyhteisössä koettiin keskiarvolla 4,7, että siellä voi viestiä asioista rehellisesti ja avoimesti ja se hyväksyy erilaisuutta ja avoimia mielipiteitä. Työpaikalla koettiin olevan toimivat pelisäännöt ja hyvä ilmapiiri. Apua muilta työntekijöiltä pystyttiin pyytämään ja ongelmatilanteista pystyttiin puhumaan rakentavasti. Työyhteisö on ammattitaitoinen ja jokaisen työpanosta arvostetaan. Osiossa koskien työyhteisöä ei noussut ongelmakohtia ja sen kehittämiseen avoimissa kysymyksissä nostettiin avoimuuden ja välittävän ilmapiirin säilyttäminen.



## 6.4 Työhyvinvointi ja työkyky

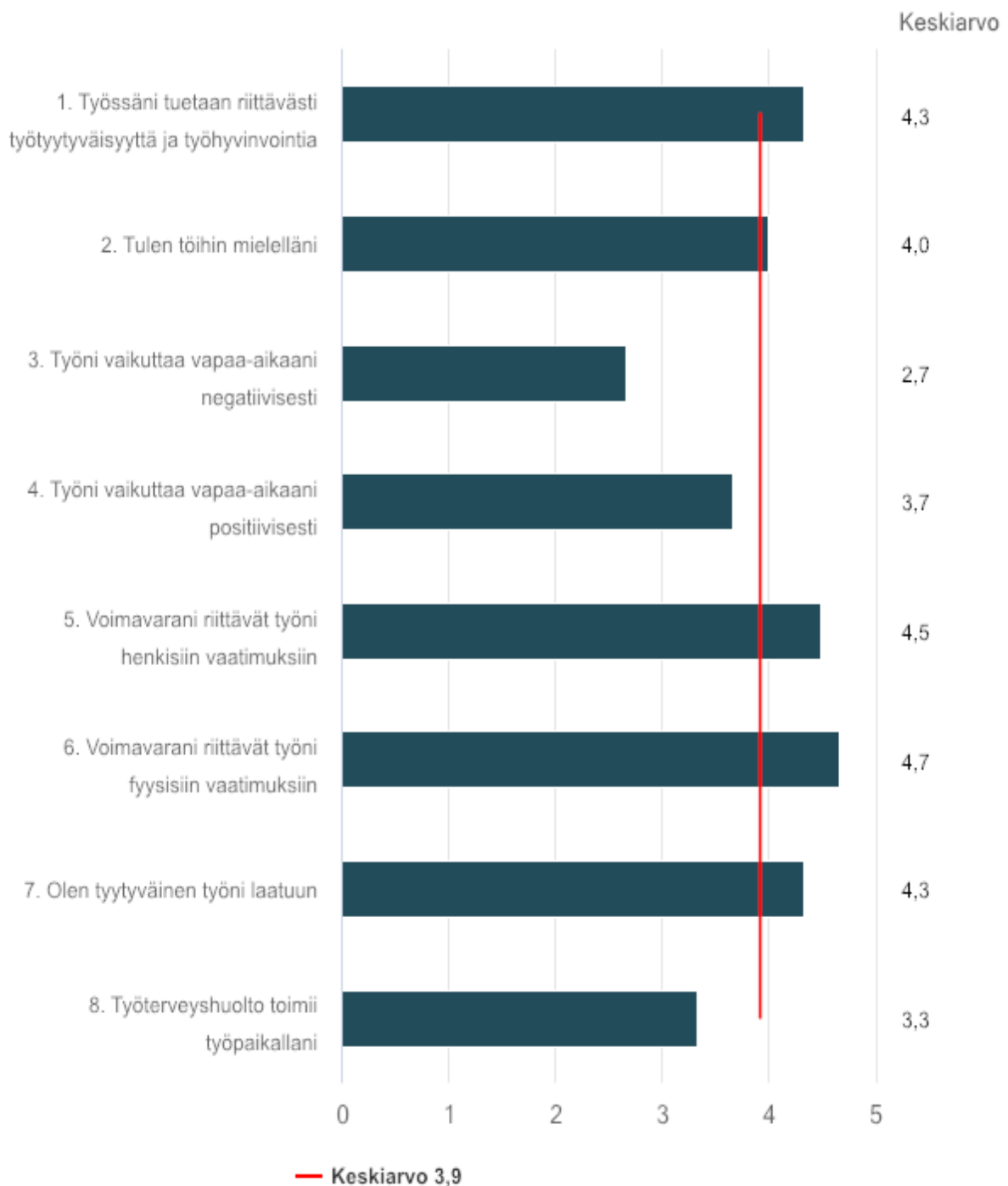
Työhyvinvointi ja työkyky osiossa kartoitettiin työssä jaksamista, sen vaikutusta vapaa-aikaa, terveyteen ja työn laatuun. Kysyimme myös työterveyshuollon toimivuudesta. Tässä osiossa nousi niin hyviä kuin huonojakin puolia. 4,3 ja 4,0 keskiarvon saivat kysymykset koskien työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin tukemista, sekä töihin tulemistä ja kokemusta oman työn laadusta. Työ ei kyselyn mukaan vaikuta työntekijöiden vapaa-aikaan merkittävästi, sillä keskiarvo negatiivisessa kokemuksessa oli 2,7 ja positiivisessa 3,7. Huomattavaa on kuitenkin, se että työ vaikuttaa vapaa-aikaan enemmän positiivisesti, kuin negatiivisesti. 4,5 ja 4,7 keskiarvon saivat kysymykset voimavarojen riittävydestä, sekä fyysisesti kuin henkisesti. Työntekijät eivät siis koe työn kuormittavan terveyttään merkittävästi. Työterveyshuollossa oli parannettavaa, sillä kaikki kyselyyn vastanneista kokivat sen kohtalaiseksi. Avoimissa kysymyksissä nousi esiin se, ettei kuitenkaan työntekijöistä ole ollut sairauslomalla viimeisen vuoden aikana työstä johtuvien seikkojen vuoksi. Työssä jaksamiseen haastavassa lastensuojelutyössä voi näin ollen päätellä panostettu paljon ja sen kuormittavia seikkoja on otettu huomioon. Työhyvinvointi merkitsi kyselyyn vastanneille sitä, että työpaikalle on mukavaa tulla. Työturvallisuus myös nostettiin tärkeäksi asiaksi työpaikan työhyvinvointiin liittyen.

Avoimilla kysymyksillä halusimme tarkentaa tiettyjä osa-alueita. Kysyimme mitkä asiat ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin positiivisesti viimeisen vuoden aikana. Tässä kysymyksessä nousi esiin vahvasti hyvän työyhteisön ja työilmapiirin vaikutus. Myös työnantajan aito kiinnostus työntekijöitä kohtaan nousi positiiviseksi asiaksi.

Negatiivisesti työhyvinvointiin vaikutti yhteistyö tahojen kanssa koituneet epäselvät tilanteet tai ristiriitaiset tavoitteet. Negatiivisesti vaikuttavat asiat johtuivat työpaikan ulkopuolisista seikoista ja itse työpaikan ja työn ei koettu vaikuttavan negatiivisesti.

Kysyimme tavoista, joilla työnantaja huolehtii työntekijöiden työhyvinvoinnista. Vastauksissa nousi esiin jälleen työnantajan aito kiinnostus, sekä avoimuus

keskustella esimiehen kanssa. Työntekijät kokivat, että työturvallisuudesta huolehditaan, työntekijöitä on vuoroissa tarpeeksi ja lisäksi työntekijöille järjestetään tarpeeksi koulutusta. Työyhteisöä voitaisiin parantaa pitämällä yllä samaa avoimuutta kuin tällä hetkellä.



## 6.5 Seurakunnan ja kirkon vaikutus työhyvinvointiin

Kyselyssämme lähdimme kartoittamaan seurakunnan ja kirkon vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Kysyimme ensin, onko kirkolla tai seurakunnalla vaikutusta työhösi tai työhyvinvointiisi. 67% vastaajista koki, ettei seurakunnalla tai kirkolla ole vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa. 33% prosenttia vastaajista koki työhyvinvointinsa yhdeksi vaikuttavaksi tekijäksi kirkon tai seurakunnan. Avoin kysymys oli suunnattu niille, jotka vastasivat seurakunnalla ja kirkolla olevan vaikutusta. Kysymyksessä kartoitimme millä tavoin seurakunta tai kirkko vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin. Avoimessa kysymyksessä kerrottiin työntekijöiden olevan mukana seurakunnan toiminnassa ja toiminnan vaikuttavan jonkun verran työhyvinvointiin. Epäselväksi kuitenkin jäi, millaiset vaikutukset seurakunnan toimintaan osallistumisella on työntekijän työhyvinvointiin.

KEVAN vuonna 2016 tehdyn tutkimuksen mukaan kunnan ja kirkon aloilta löytyy useita yhteisiä myönteisiä tuloksia. Johtaminen ja työyhteisöt koettiin molemmilla aloilla hyväksi ja tilanteeseen oltiin tyytyväisiä. Työyhteisöt ovatkin suurimpia voimavaroja jaksamisen kannalta. Työntekijät molemmilla aloilla kokivat myös voivansa vaikuttaa työhönsä. Kirkonalalla tämä osuus oli hieman suurempi. Suurin ero kirkollisen ja kunnallisen alan työntekijöiden kokemuksissa on henkilöstöresurssit, jossa kirkonalan henkilöstö arvioi henkilöstöresurssit riittäviksi. Myös työympäristön sujuva ja turvallinen työskentely koettiin olevan parempaa, kuin kunta-alalla.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuskysymystemme ensimmäiseen kysymykseen vastaus oli hyvin yksimielinen ja yksiselitteinen. Työhyvinvointi oli käytännössä sitä, että töihin on aina mukava tulla. Selkeäksi työhyvinvoinnin käytännöntekijäksi nousi esimiehen välittävä ote, joka myös liittyy vahvasti kahteen muuhunkin tutkimuskysymykseemme.

Työhyvinvointiin vaikuttivat monet tekijät. Kyselyssämme oli ilo huomata, että suurin osa vaikuttavista tekijöistä olivat positiivisia. Kyselyssä ja vastauksissa nousi vahvasti esiin työyhteisön toimivuus ja avoimuus. Perhekodissa on selvästi tiivis ja toimiva työyhteisö, jossa autetaan ja kuunnellaan toisia ja joissa ongelmatilanteisiin suhtaudutaan rakentavasti. Monet tutkimukset ovatkin osoittaneet sen, että työntekijöiden välinen avoimuus, luottamus ja auttaminen ovat perusta toimivalle ja hyvälle työpaikalle (Juuti & Vuorela 2002, 71-73). Työyhteisön hyvästä ilmapiiristä ja avoimuudesta halutaan perhekodissa pitää kiinni.

Sosiaalialalla työ on moniammatillista ja omien työkavereiden lisäksi tulee päivittäin toimia myös muiden tahojen kanssa. Tämä ei lastenkodissa ollut aina toteutunut mutkattomasti ja hankala yhteistyö yhteistyökumppaneiden kanssa koettiin työhyvinvointia vähentäväksi tekijäksi. Positiiviset tekijät lastenkodissa olivat välittävä esimies, toimiva työyhteisö ja mielekäs työ. Negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttivat yhteistyötahojen kanssa toimimisen hankaluus. Työterveydenhuoltoa ei myöskään koettu riittävän hyväksi.

Esimiehen rooli ja vaikutus heijastuu työyhteisöön ja sen vaikutus voi olla helposti sekä positiivinen, että negatiivinen (Wink 2006, 140-141). Perhekodissa esimiehen rooli heijasti positiivisia vaikutuksia ja sen voidaan sanoa olevan hyvän ja toimivan työyhteisön lisäksi syy kyselyn keskitasoa paremmalle keskiarvolle. Esimiehen koettiin olevan helposti tavoitettavissa ja tätä oli helposti lähestyä. Kuitenkin henkilökohtaisia keskusteluaikoja kaivattiin. Kehityskeskustelut ovatkin tärkeitä työkaluja työhyvinvoinnissa ja ne mahdollistavat syvemmän kommunikaation esimiehen ja työntekijän välille. Kehityskeskusteluissa ongelmakohtia on helppo tuoda esille ja keskustelut kannustavat ja motivoivat työntekijöitä (Wink 2006, 140-141).

Työhyvinvointia tukeva johtaminen lastenkodin työntekijöiden mukaan oli esimiehen helposti tavoitettavuus, lähestyttävyyys, lämmin ote ja se, että työnantaja ymmärtää työntekijäänsä. Vaikka esimies olisi kuinka hyvä ja omilla toimillaan vaikuttaisiin työhyvinvointiin vain positiivisesti, tulisi silti välillä hyödyntää työhyvinvoinnin edistämiseen ja tukemiseen tarkoitettuja menetelmiä ja ulkopuolista

apua, esimerkiksi työnohjausta. Työnantaja on myös vastuussa siitä, että työntekijöille tarkoitettu työterveydenhuolto on toimiva.

## POHDINTA

Lastensuojeluyksiköiden niin lasten ja nuorten, kuin työntekijöidenkin huonot olosuhteet ovat puhututtaneet. Tutkimus tuloksineen toi positiivisen kuvan työalasta ja mielenkiinoista oli huomata, ettei kaikissa alan yksiköissä työskentelevät voi huonosti. Vaikka työ ja työolosuhteet ovat rankat, voidaan työ silti kokea mielekkääksi ja palkitsevaksi. Rankka työ ei automaattisesti tuo rankkoja sivuvaikutuksia vapaa-aikaan, vaan sieltä voidaan tuoda mukaan vain onnistumisien kautta saadut positiiviset tuntemukset.

Kyselyn positiiviset tulokset yllättivät. Merkittävän huonoja asioita ei tullut kyselyn missään osiossa ja aihealueessa esille. Mikäli parannettavaa oli, johtui se perhekodin ulkopuolisista tekijöistä, kuten esimerkiksi yhteistyötahoista. Työpaikan ja yhteistyötahojen välillä toimiva yhteistyö on kuitenkin osa työtä ja mikäli siinä on huomattavissa ristiriitaseikkoja, olisi näihin ehkä syytä kiinnittää huomiota ja miettiä toimenpiteitä niiden parantamiseksi.

Työntekijät perhekodissa ovat ammattitaitoisia ja pitkäaikaisen työkokemuksen omaavia. Jokainen työntekijä koki oman työkykynsä hyväksi, eikä pitkiä sairauslomakausia ollut viimeisen vuoden aikana. Työllä oli enemmän positiiviset kuin negatiiviset vaikutukset työntekijöiden vapaa-aikaan. Töihin oli työntekijöiden mukaan mukava tulla. Työhyvinvoinnissa ja työkyvyssä ei tullut ilmi huolestuttavia tai huomiota muuten erityisesti herättäviä seikkoja. Työpaikalla sen peruspiirit ja työkykyyn ja -hyvinvointiin vaikuttavat tekijät olivat kunnossa. Tutkimuksemme kohteena ollut perhekoti voidaan sanoa olevan hyvä esimerkki siitä, miten työntekijöistä ja heidän hyvinvoinnistaan huolehditaan.

Sosiaalialan opiskelijana kuulee oppitunneilla paljon puhuttavan sosiaalialan haastavuudesta ja karuista työoloista. Sosiaalialan pääsykokeissakin mitataan henkilön sopivuutta alan rankkuuteen. Opinnäytetyötä tehdessä kävimme läpi

useita tutkimuksia ja artikkeleja sosiaalialalta. Tutkimuksissa ja artikkeleissa nousi esiin nousussa oleva työuupumus ja riittämättömyyden tunteet. Sosiaalialan rankkuutta kuulee myös paljon yleistettävän. On hienoa olla itse todistamassa oman opinnäytetyömme merkeissä sitä, että on olemassa sosiaalialan työpaikkoja, joissa työntekijät voivat hyvin ja joissa työhyvinvointia edistetään hyvällä ja välittävällä esimiestyöllä.



## LÄHTEET

- Aalto, R. (2006) Työelämän selviytymisopas- käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: WSOY.
- Forma, P. (2004) Perhe, työ ja työssä jaksaminen. Teoksessa: Forma, P & Väänänen, J. Työssä jatkamisen ja työssä jaksamisen tukeminen kunta-alalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.
- Hietalahti, H. & Pusenius. R. (2012) *Työntekijän omavastuu työhyvinvoinnin osatekijänä*. (Pro gradu. Jyväskylän yliopisto). Saatavilla 11.8.2019.  
[https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40940/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-201302141219.pdf?sequence=5](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40940/URN_NBN_fi_jyu-201302141219.pdf?sequence=5)
- Innanen, P. (2006) s. 24-25, teoksessa työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY
- Juutti, P. & Vuorela, A. (2002) Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kananen, J. (2015). Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Karppanen, K. 2006 s. 155.157, teoksessa työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY
- Karvinen-Niinikoski, S., Salonen, J. & Rantalaiho, U-M. (2007) Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita
- Nätti, J. & Anttila, T. (2012) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa: Työhyvinvointi ja organisaation menestys, Toimittanut Pyöriä, P. Gaudeamus: Helsinki.

Juutti, P. & Vuorela, A. (2002) Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pekkarinen, L & Pekka, T. (2016). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016*. Verkkojulkaisu, Kuntien eläkevakuutus). Saatavilla 11.8.2019. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016.pdf>

Pöyriä, P. (2012) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino.

Rissa K. 1996. Panosta työkykyyn. Työeläkelaitoksenliitto ja Työturvallisuuskeskus. Jyväskylä.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M (2010). Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Räsänen, M. (2006) Työnohjaus ja työhyvinvointi. Teoksessa: P. Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.

Salojärvi, S. (2006) s. 49-54, teoksessa työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY

Salmi, M. (2003) Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa: Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (Toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.

Sullivan SE, Baugh SG. Striving for Balance. Charlotte, NC: Information Age Publishing; 2016.

Työterveyslaitos 2019. Työhyvinvointi. Saatavilla 11.8.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Vesterinen, P. (2006) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.

- Wink, H. (2006) s. 140 – 141, teoksessa Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki. WSOY
- Wilén, L. (2018). Kohtaamisia? - lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. Mitä kuuluu lastensuojelu? -julkaisusarja osa 2. (Verkkojulkaisu, Lastensuojelun Keskusliitto). Saatavilla 10.8.2019.  
[https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/mitakuuluulastensuojelu2\\_19.8.pdf](https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/mitakuuluulastensuojelu2_19.8.pdf)
- Wonnacott J. Mastering Social Work Supervision. London: Jessica Kingsley Publishers; 2011.

## LIITTEET

### LIITE 1 KIRJE TYÖNTEKIJÖILLE

Hyvä perhekodin työntekijä

Opiskelemme Diakonia-ammattikorkeakoulun Oulun toimipisteessä sosionomi-diakoniksi. Teemme opinnäytetyön aiheenamme Työntekijöiden hyvinvointi perhekodissa. Opinnäytetyön on tarkoitus kartoittaa työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista, sekä tuottaa hyödyllistä informaatiota yrityksen johdolle ja työntekijöille.

Kysely on toteutettu Webropol-lomakkeella, jonka linkin saatte tämän sähköpostin yhteydessä (linkki sähköpostin lopussa). Lomake on tarkoitus täyttää yksin. Kyselyyn vastataan nimettömästi. Jokaisen työntekijän vastaaminen tapahtuu saman linkin kautta.

Vastaa mahdollisimman moneen kysymykseen, jokaiseen kysymykseen ei ole pakko vastata. Pyydämme teitä vastaamaan 08.03.2019 mennessä. Vastauksia käytetään ainoastaan opinnäytetyöhömme nimettömästi, ketään ei voida yksilöidä lomakkeen perusteella. Jos sinulla heräsi kysymyksiä lomakkeen täytöstä, vastaamme mielellämme lisäkysymyksiin. Meihin voi olla yhteydessä sähköpostin tai puhelimen kautta. Opinnäytetyön ohjaajamme on Tarja Tuovinen-Kakko, johon voitte tarvittaessa olla myös yhteydessä. Opinnäytetyön tulokset raportoidaan Oulujoen perhekodille kevään aikana.

Ystävällisin terveisin

Kaarlo Laakkonen  
045xxxxxxx  
kaarlo.laakkonen@mail.diak.fi

Annika Mäkelä  
050xxxxxxx  
annika.makela@mail.diak.fi

## LIITE 2 TYÖHYVINVOINTI KYSELY

Kyselymme koostuu vastaajan perustiedoista, sekä väittämistä. Kyselyssämme on listattu väittämiä koskien työpaikkaasi, työyhteisöäsi, sekä työtäsi. Tehtävänäsi on arvioida väittämiä asteikoilla 1-5. Ympyröi mielestäsi sopivin vastaus. Lisäksi kyselymme sisältää avoimia kysymyksiä, joihin toivomme vastausta omin sanoin. Vastaus kyselymme tapahtuu täysin nimettömästi ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Yksittäisiä vastauksia ei julkaista. Varaa kyselyn täyttämiseen tarpeeksi aikaa, suositeltavaa olisi noin 10-15 minuuttia.

Väittämien arviointiasteikko:

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

### 1. Esimiestyö ja johtaminen työpaikallasi

- 1. Tiedossani on, mitä esimieheni minulta odottaa 1 2 3 4 5
- 3. Työlleni on asetettu selkeät tavoitteet 1 2 3 4 5
- 4. Saan riittävästi tukea esimiehiltäni 1 2 3 4 5
- 5. Voin puhua avoimesti esimiehilleni 1 2 3 4 5
- 6. Saan työstäni riittävästi palautetta 1 2 3 4 5
- 7. Esimieheni arvostaa työpanostani 1 2 3 4 5
- 8. Koen että esimieheni auttaa ja tukee minua 1 2 3 4 5
- 9. Esimieheni ovat helposti tavoitettavissa 1 2 3 4 5

2. Onko työpaikallasi kehityskeskusteluja, jos on niin montako kertaa vuodessa?

3. Miten mielestäsi esimiehet voisivat mielestäsi parantaa työhyvinvointiasi?

#### 4. Työpaikka ja työ

1. Työyhteisössäni on selkeät tehtävät, roolit ja vastuut 1 2 3 4 5

2. Koen että osaamiseni vastaa työni vaatimuksia 1 2 3 4 5

3. Työympäristöni on turvallinen 1 2 3 4 5

4. Työvälineeni ovat toimivia 1 2 3 4 5

5. Työpaikallani voi vapaasti ehdottaa 1 2 3 4 5

kehittämisideoita

6. Työpaikallani on hyvä tiedonkulku 1 2 3 4 5

7. Työpaikallani on riittävästi työntekijöitä 1 2 3 4 5

8. Työmääräni on kohtuullinen 1 2 3 4 5

9. Olen saanut työpaikallani riittävästi koulutusta 1 2 3 4 5

5. Miten työpaikkaani voitaisiin kehittää, jotta se parantaisi työhyvinvointia?

#### 6. Työyhteisö

1. Työyhteisössäni voi viestiä asioista avoimesti 1 2 3 4 5

ja rehellisesti

2. Voin ilmaista mielipiteeni avoimesti 1 2 3 4 5

3. Työpaikallani hyväksytään erilaisuutta 1 2 3 4 5

4. Ongelmatilanteet otetaan avoimesti puheeksi 1 2 3 4 5

ja niistä keskustellaan rakentavasti

5. Voin pyytää apua muilta työntekijöiltä 1 2 3 4 5

6. Työilmapiiriini on hyvä 1 2 3 4 5

7. Työyhteisöni on ammattitaitoinen 1 2 3 4 5

8. Työyhteisössäni on toimivat pelisäännöt 1 2 3 4 5

9. Työpanostani arvostetaan työyhteisössä 1 2 3 4 5

10. Työyhteisösi kokonaishyvinvointi on 1 2 3 4 5

7. Miten työyhteisöäni voitaisiin kehittää, jotta se parantaisi yksittäisen työntekijän hyvinvointia?

8. Työhyvinvointi ja työkyky

1. Työssäni tuetaan riittävästi työtyytyväisyyttä 1 2 3 4 5

ja työhyvinvointia

2. Tulen töihin mielelläni 1 2 3 4 5

3. Työni vaikuttaa vapaa-aikaani negatiivisesti 1 2 3 4 5

4. Työni vaikuttaa vapaa-aikaani positiivisesti 1 2 3 4 5

5. Voimavarani riittävät työni henkisiin vaatimuksiin 1 2 3 4 5

6. Voimavarani riittävät työni fyysisiin vaatimuksiin 1 2 3 4 5

7. Olen tyytyväinen työni laatuun 1 2 3 4 5

8. Työterveyshuolto työpaikallani 1 2 3 4 5

9. Oletko ollut sairauslomalla viimeisen vuoden aikana työstä johtuvien seikkojen vuoksi?

10. Mitä työhyvinvointi sinulle merkitsee?

11. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet viimeisen vuoden aikana positiivisesti työhyvinvointiisi?

12. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet viimeisen vuoden aikana negatiivisesti työhyvinvointiisi?

13. Huolehditaanko työpaikallasi työntekijöiden hyvinvoinnista? Huolehditaanko siitä tarpeeksi? Millä tavoin hyvinvoinnista huolehditaan, käydäänkö työpaikallasi esimerkiksi kehityskeskusteluja tai järjestetäänkö työntekijöille työohjausta?

14. Millä tavoin hyvinvoinnista huolehditaan, käydäänkö työpaikallasi esimerkiksi kehityskeskusteluja tai järjestetäänkö työntekijöille työnohjausta?

15. Miten työhyvinvointia ja työssäjaksamista voisi mielestäsi parantaa työpaikallasi?

16. Tuleeko mieleesi jotain muuta seikkaa liittyen työpaikkaasi ja työhyvinvointiisi, jota ei tässä kyselyssä ole kysytty? Kerro vapaasti.

17. Onko kirkolla ja seurakunnalla vaikutusta työhösi ja työhyvinvointiisi?

18. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, millä tavoin?