

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosionomi YAMK

2020

Tarja Koivukangas

TYÖKIRJA LASTENKODIN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNIN TUKEMISEEN

Tarja Koivukangas

TYÖKIRJA LASTENKODIN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNIN TUKEMISEEN

Kehittämiprojekti toteutettiin eteläsuomalaisessa yksityisessä lasten- ja nuorten ympärivuorokautista hoitoa antavassa lastenkodissa. Lastenkotiin sijoitetaan huostaanotettuja, pitkäaikaista sijoitusta tarvitsevia, traumatisoituneita ja psyykkisesti oireilevia lapsia ja nuoria. Kehittämiprojekti toteutettiin alkuvuoden 2019 ja alku kevään 2020 välisenä aikana.

Kehittämiprojektin tavoitteena oli lisätä lastenkodin työntekijöiden työhyvinvointia sekä tukea työntekijöiden työhyvinvointia ja sen ylläpitämistä. Kehittämiprojektin tehtävänä oli selvittää, mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita lastenkodin työntekijät pitävät tärkeinä ja merkittävinä. Lisäksi tuotettiin työhyvinvoinnin työkirja lastenkodin käyttöön.

Kehittämiprojektin tarve nousi lastenkodissa toteutetun yllättävän organisaatiomuutoksen myötä. Muutoksen tuoma epätietoisuus synnytti tarpeen huolehtia henkilökunnan työhyvinvoinnista niin arjessa kuin erityisesti haasteellisen tilanteen ja muutoksen aikana. Työhyvinvoinnin tukemiseen ei lastenkodissa ollut olemassa materiaalia. Materiaalin tarpeeseen vastaa kehittämiprojektin tuloksena syntynyt työhyvinvoinnin työkirja, jonka teemoja varten tehtiin työyhteisölle kysely heidän ajatuksistaan työhyvinvoinnista ja siitä mitä he pitivät tärkeinä työhyvinvointia ajatellen.

Kyselyn vastuksista esiin nousi työhyvinvoinnin monimuotoisuus, se miten ihmiset kokevat sen eri tavoin. Ei ole yksi selitteistä vastausta siihen, mitä työhyvinvointi on ja mitä se pitää sisällään. Vastaajasta riippuen vaihtelevat myös tekijät, joiden koetaan tukevan ja uhkaavan työhyvinvointia. Vastaajat myös pitivät eri asioita tärkeinä työhyvinvointia ajatellen. Tuloksista ei juurikaan nouse eroja kysyttäessä nimenomaan lastenkotityössä jaksamista tukevia ja heikentäviä asioita.

Kyselyn avulla saatujen vastausten perusteella työstettiin työkirja, joka toimii työyhteisössä työhyvinvoinnista käytävän keskustelun tukena ja muistutuksena esimerkiksi työhyvinvointipäivässä tai kehityskeskusteluissa. Työkirjasta voidaan ottaa työyhteisössä käyttöön osiot, jotka milläkin hetkellä koetaan tarpeellisiksi.

ASIASANAT:

Lastenkotityö, lastensuojelu, sijaishuolto, työhyvinvointi, työhyvinvoinnin työkirja.

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master's of Social Services

2020 | 80 pages, 20 pages in appendices

Tarja Koivukangas

WORKBOOK FOR SUPPORTING THE WELL-BEING AT WORK OF WORKERS IN CHILDREN'S HOME

The development project was carried out in a children's home providing round-the-clock care for children and adolescents in southern Finland. Children and adolescents of a children's home are taken into custody, and they need long-term foster care because they are traumatized and have many problems. The development project was implemented between the beginning of 2019 and the beginning of spring 2020.

The aim of the development project was to increase the workers' well-being at work and to support their well-being at work and maintain it. The task of the development project was to find out what issues related to well-being at work were considered important and significant by the employees. In addition, a workbook on wellbeing at work is produced for children's home use.

The need for a development project arose as a result of the unexpected organizational change carried out in the children's home. Uncertainty about the change created the need to take care of the staff's well-being in their everyday life, especially during the challenging situation and change. There was no material to support well-being at work in children's home. This need is met by the workbook of well-being at work created as a result of the development project. For themes of workbook, members of the work community were asked to complete a survey of their thoughts on well-being at work and what they considered important for well-being at work.

The responses of the survey revealed the diversity of well-being at work and how people experience it differently. There is not one explanatory answer to what well-being at work is and what it contains. Depending on the respondents, factors that are perceived to support and threaten well-being at work vary. The respondents also consider various issues important in terms of well-being at work. There are hardly any differences in the results when asked specifically for things that support and weaken their ability to work in children's homes.

Based on the responses received by the survey, a workbook was produced which serves as a support and reminder for discussion on well-being at work in the workplace. It can be used for example in the work community's well-being day or on development discussions. Sections of the workbook can be used in the work community at any time, if there are things in wellbeing that are needing attention.

KEYWORDS:

child protection, foster care, well-being at work, workbook of well-being at work

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	7
2 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOIMINTAYMPÄRISTÖ JA TAVOITTEET	9
2.1 Kehittämiprojektin toimintaympäristö	9
2.2 Tausta ja tarve kehittämiselle	9
2.3 Kehittämiprojektin tavoitteet ja tehtävät	10
2.4 Kehittämiprojektin aikataulu	11
3 TYÖHYVINVOINTI TYÖYHTEISÖN VOIMAVARANA	12
3.1 Työhyvinvointia määrittelemässä	12
3.2 Työhyvinvointia säätelevät lait	13
3.3 Organisaatio, työhyvinvointi ja sen johtaminen	15
3.4 Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä	19
3.5 Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä	20
4 LASTENKOTITYÖ OSANA SOSIAALIPALVELUJA	21
4.1 Lastensuojelu ja sijaishuolto	21
4.2 Lastenkotityö ja siinä tarvittava osaaminen	24
4.3 Kiintymyssuhdetyö lastensuojelulaitoksessa	27
4.4 Myötätuntouupumus	30
4.5 Työpaikkaväkivalta	31
4.6 Vuorotyö ja sen riskitekijät	32
4.7 Keskeiset käsitteet	34
5 KEHITTÄMISPROJEKTIN ETENEMINEN	37
5.1 Kehittämiprojektin tunnuspiirteet ja vaiheet	37
5.2 Kehittämiprojektin eteneminen	37
5.3 Käytetyt tutkimus-, kehittämis- ja arviointimenetelmät	40
5.4 Aineistot ja analyysit	44
6 KYSELYN TULOKSET	49
6.1 Työhyvinvoinnin määrittely	49
6.2 Työhyvinvointia tukevia tekijöitä	50
6.3 Työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä	51
6.4 Lastenkotityössä jaksamista tukevia ja heikentäviä tekijöitä	51

6.5 Erilaisia kokemuksia	53
6.6 Työolot	54
6.7 Osaaminen ja kehittyminen	55
6.8 Työyhteisö	56
6.9 Esimies	57
6.10 Terveys ja jaksaminen	58
6.11 Tutkimustulosten yhteenveto	60
7 TYÖHYVINVOINNIN TYÖKIRJA	64
7.1 Työkirjan laatiminen	64
7.2 Työkirjan sisältö ja käyttö	66
8 LOPUKSI	69
8.1 Kehittämiprojektin arviointia	69
8.2 Eettisyys ja luotettavuus	70
LÄHTEET	73

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake.
 Liite 2. Tulosten esittelydiat.
 Liite 3. Työhyvinvoinnin työkirja. Kohti parempaa työhyvinvointia.

KUVAT

Kuva 1. Mind map työkirjan suunnittelussa.	48
Kuva 2. Esimerkki työkirjan sivuista.	65
Kuva 3. Työkirjan kansi.	67
Kuva 4. Esimerkki työkirjan sivuista.	68

KUVIOT

Kuvio 1. Kehittämiprojektin aikataulu.	11
Kuvio 2. Työhyvinvointia ohjaavia lakeja, niiden tarkoitus ja sisältö.	14
Kuvio 3. Kodin ulkopuolelle sijoitettuna olleet lapset ja nuoret sekä heistä huostassa ja kiireellisesti sijoitettuna olleet lapset vuosina 1991-2018. (THL 2019).	23

Kuvio 4. Keskeiset käsitteet.	34
Kuvio 5. Kehittämishankkeen eteneminen.	39

TAULUKOT

Taulukko 1. Mielenkiinnokysymysten keskiarvot kysymyksittäin.	46
Taulukko 2. Mielenkiinnokysymysten osa-alueiden keskiarvot.	47
Taulukko 3. Kyselyn osa-alueiden keskiarvot.	53
Taulukko 4. Työoloihin liittyvien kysymysten keskiarvot.	54
Taulukko 5. Osaamiseen ja kehittymiseen liittyvien kysymysten keskiarvot.	55
Taulukko 6. Työyhteisöön liittyvien kysymysten keskiarvot.	57
Taulukko 7. Esimiestä koskevien kysymysten keskiarvot.	58
Taulukko 8. Terveysteen ja jaksamiseen liittyvien kysymysten keskiarvot.	59

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi koskettaa jokaista työelämässä olevaa ihmistä. Se, mitä työhyvinvointi pitää sisällään riippuu siitä, keneltä kysyy. Työhyvinvointi on kaikille omakohtainen kokemus, joka saattaa muuttua paljonkin eri elämän- ja työtilanteissa. Jokaiselle se merkitsee aina hieman eri asioita. Siitä huolehtiminen ja sen ylläpitäminen ovat tärkeitä asioita – niin organisaatiolle kuin henkilölle itselleenkin. Lastensuojelutyötä tehdään omalla persoonalla ja työ menee ”ihon alle”. Työhön sisältyy myös ”kovempia”, epämiellyttäviäkin puolia, jotka saattavat olla henkisesti hyvinkin raskaita.

Lasten psyykinen pahoinvointi on lisääntynyt. Myös perheiden ongelmat ovat koko ajan monimuotoisempia ja kokonaisvaltaisempia. Lastensuojelutyöstä on tullut entistä haastavampaa ja siinä tarvitaan vahvaa ammatillista osaamista. Lastensuojelutyö perustuu inhimilliseen työpanokseen, johon työhyvinvointi, työkuormitus sekä työolot vaikuttavat keskeisesti. (Rousu 2007, 18-19.) Kaiken tämän vuoksi työhyvinvoinnin merkitys korostuu lastensuojelutyössä. Työhyvinvoinnin tukeminen, ylläpitäminen ja kehittäminen on syytä nähdä työpaikan voimavarana. Työhyvinvointi on niin työntekijän, työyhteisön, esimiehen kuin koko organisaation yhteinen asia.

Kehittämiskojeetti toteutettiin eteläsuomalaisessa lasten- ja nuorten ympärivuorokautista hoitoa antavassa lastenkodissa, johon sijoitetaan huostaanotettuja, pitkäaikaista sijoitusta tarvitsevia, traumatisoituneita ja psyykkisesti oireilevia lapsia ja nuoria. Kehittämiskojeetti toteutettiin alkuvuoden 2019 ja alkukevään 2020 välisenä aikana.

Kehittämiskojeettin tavoitteena oli lisätä lastenkodin työntekijöiden työhyvinvointia sekä tukea työntekijöiden työhyvinvointia ja sen ylläpitämistä. Kehittämiskojeettin tehtävänä oli selvittää, mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita lastenkodin työntekijät pitävät tärkeinä ja merkittävinä. Lisäksi tuotettiin työhyvinvoinnin työkirja lastenkodin käyttöön.

Kehittämiskojeettin tarve nousi lastenkodissa toteutetun yllättävän organisaatiomuutoksen myötä. Muutoksen tuoma epätietoisuus tulevasta nosti esiin henkilökunnan työhyvinvoinnista huolehtimisen tärkeyden niin arjessa kuin erityisesti haasteellisen tilanteen ja muutoksen aikana. Työhyvinvoinnin tukemiseen ei lastenkodissa kuitenkaan ollut olemassa materiaalia. Materiaalin tarpeeseen vastaa kehittämiskojeettin tuloksena syntynyt

työhyvinvoinnin työkirja. Työyhteisölle tehtiin kysely heidän ajatuksistaan työhyvinvoinnista ja siitä mitä asioita he pitivät tärkeinä työhyvinvointia ajatellen. Kyselyyn saatujen vastausten perusteella muodostettiin työkirjan teemat.

Työkirja toimii työyhteisössä työhyvinvoinnista käytävän keskustelun tukena ja muistutuksena esimerkiksi työhyvinvointipäivässä tai kehityskeskusteluissa. Kirjaan kerättyjen tehtävien ympärille voidaan haluttaessa rakentaa esim. työhyvinvointipäivän runko. Työkirjasta voidaan ottaa työyhteisössä käyttöön ne asiat, jotka milläkin hetkellä askarruttavat tai tarvitsevat huomiota.

Tämän raportti kuvaa kehittämisprojektin etenemistä ja tuloksia. Raportin aluksi kuvataan projektin toimintaympäristöä, tarve, tavoitteet sekä kehittämistehtävä. Tämän jälkeen avataan työhyvinvoinnin ja lastensuojelun tietoperustaa. Tietoperustan jälkeen kuvataan kehittämisprojektin etenemistä ja siinä käytettyjä menetelmiä. Tulokset esitellään luvussa kuusi, jonka jälkeen esitellään työhyvinvoinnin työkirjan laatimista sekä sisältöä. Raportin lopuksi arvioidaan kehittämisprojektia sekä sen luotettavuutta ja eettisyyttä.

2 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOIMINTAYMPÄRISTÖ JA TAVOITTEET

2.1 Kehittämiprojektin toimintaympäristö

Kehittämiprojektin toimintaympäristönä toimi yksityinen eteläsuomalainen lasten- ja nuorten ympärivuorokautista hoitoa antava lastenkoti¹. Lastenkotiin sijoitetaan huostaanotettuja, pitkäaikaista sijoitusta tarvitsevia, traumatisoituneita ja psyykkisesti oireilevia lapsia ja nuoria. Sen rakenteet on luotu vastaamaan psykiatrasta osastohoitoa. Lastenkodissa työskentelee kaksi vastaavaa ohjaajaa ja 16 ohjaajaa. (Lastenkodin toimintasuunnitelma 2019.)

Lastenkotiin kuuluu lasten erityisyksikkö sekä nuorten erityisyksikkö, joissa kummassakin on seitsemän asiakaspaikkaa. Lasten erityisyksikköön sijoitettavien lasten toivotaan tullessaan olevan alle 12-vuotiaita. Nuorten erityisyksikköön sijoittuvat yläkouluikäiset nuoret. Nuorten erityisyksikkö sisältää asumisharjoittelu- ja itsenäistymisyksikön kolmelle nuorelle. 18 vuotta täytettyään nuorella on mahdollisuus jäädä jälkihuoltoon ja jatkaa asumista nuorten yksikössä tai omassa asunnossa. (Lastenkodin toimintasuunnitelma 2019.)

2.2 Tausta ja tarve kehittämiselle

Työhyvinvointi on ihmisen yksilöllinen kokemus, johon liittyy esimerkiksi työpaikan toimivat ihmissuhteet ja työntekijän oma ammattitaito. Työhyvinvointi ilmenee muun muassa siten että työntekijä on innostunut, motivoitunut ja aloitekykyinen. Työhyvinvointi on suorassa yhteydessä työn tuottavuuteen sekä organisaation maineeseen ja kilpailukykyyn (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.) Sekä työnantaja että työntekijä ovat vastuussa työhyvinvoinnista huolehtimisesta. Työhyvinvointia kehitetään ja ylläpidetään yhteistyöllä. Ihmisellä itsellään on päävastuu terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Työpaikka taas voi

¹ Lastenkodin vastaavan ohjaajan kautta tulleen omistajan toiveen perusteella päädyimme siihen, että aiheen arkaluonteisuuden (työhyvinvointi lastensuojelussa) takia tässä kehittämiprojektissa ei näy kohdeyhteisöjen nimiä, paikkakuntia eikä yrityksen www-sivustoja.

tukea ja edistää henkilöstönsä terveyttä. Työnantaja tuottaa hyvinvointia yhdessä työntekijän kanssa. Työhyvinvointi syntyy pääasiassa arjessa ja siihen tarvitaan pitkäjänteistä yhteistyötä. (Jabe 2012,14; Kumpulainen 2013, 32; Työterveyslaitos 2018a.)

Työelämän muutos tuottaa tarpeen vahvistaa myös työhyvinvointia. Kaiken muutoksen keskellä hyvinvoiva työyhteisö on yhä tärkeämpi keino kilpailtaessa parhaista työntekijöistä. (Sinisammal 2011, 39.) Aiheena työhyvinvointi on tärkeä, sillä työyhteisön tärkein voimavara on henkilöstö, jonka hyvinvoinnista tulee huolehtia.

Toukokuussa 2018 lastenkodissa tehtiin yllättäen organisaatiomuutos, jonka tuloksena lastenkodin johtajan tehtävä lakkautettiin ja tilalle nimettiin koko konsernin toimitusjohtaja. Muutoksen vuoksi johtajan työtehtäviä siirtyi vastaaville ohjaajille lyhyellä varoajalla. Tämä lisäsi vastaavien ohjaajien työtä sekä aiheutti henkilökunnassa epätietoisuutta tulevaisuudesta. Uusi tilanne toi mukanaan tarpeen päivittää henkilöstön työnkuvia. Esiin nousi myös tarve huolehtia henkilöstön työhyvinvoinnista niin arjessa kuin erityisesti haasteellisen tilanteen ja muutoksen aikana. Tällöin johtoryhmässä todettiin, ettei lastenkodissa ole kartoitettu työhyvinvoinnin tilaa eikä sen tukemiseen ole olemassa tukimateriaalia. Kehittämiprojektin tuotoksena syntynyt työkirja vastaa työhyvinvoinnin tukimateriaalin tarpeeseen.

2.3 Kehittämiprojektin tavoitteet ja tehtävät

Työhyvinvointi on koko ajan läsnä työelämässä. Sosiaalialalla työtä tehdään omalla persoonalla. Lastenkodissa tehtävä kolmivuorotyö tuo omat haasteensa lastenkodin työntekijöiden hyvinvoinnille. Kohde lastenkotiin sijoitetut lapset ja nuoret ovat traumatisoituneita ja psyykkisesti oireilevia, tarvitsevia ja vaativia lapsia ja nuoria, jotka tarvitsevat pitkäaikaista sijoitusta. Jokaisessa työvuorossa on olemassa väkivallan uhka. Lisäksi jokainen päivä on erilainen ja saattaa sisältää suuriakin yllätyksiä. Pitkäaikainen ja pysyvä henkilöstö edesauttaa merkittävästi traumatisoituneiden ja kiintymyshäiriöisten lasten kuntouttamista. Huolehtimalla henkilökunnan työhyvinvoinnista tuetaan sen jaksamista ja pysyvyyttä.

Kehittämiprojektin tavoitteena oli

1. Lisätä lastenkodin työntekijöiden työhyvinvointia
2. Tukea lastenkodin työntekijöiden työhyvinvointia ja sen ylläpitämistä, jotta he jaksavat työssään parhaalla mahdollisella tavalla.

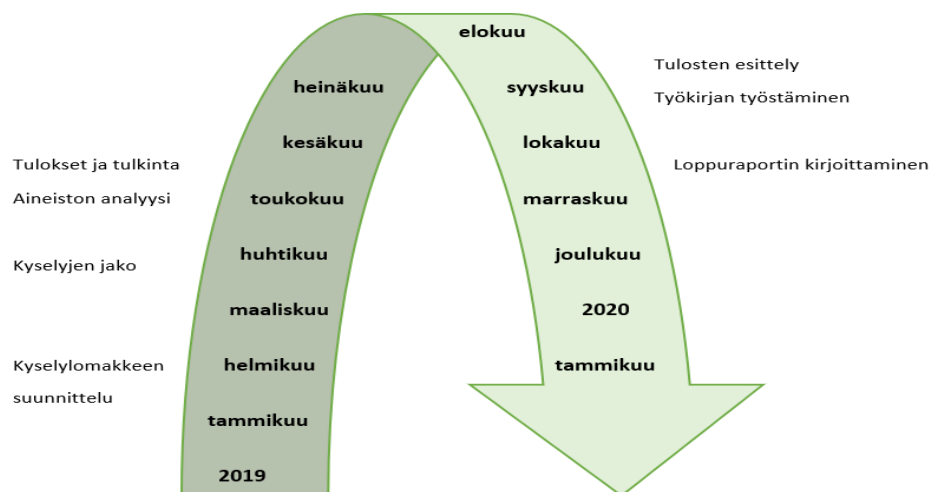
Kehittämiprojektin tehtävänä oli

1. Selvittää, mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita lastenkodin työntekijät pitävät tärkeinä ja merkittävinä.
2. Tuottaa lastenkodin käyttöön työhyvinvoinnin työkirja, johon nostetiin työyhteisöstä nousseita tärkeimpiä työhyvinvoinnin osa-alueita.

Työkirja toimii työyhteisössä työhyvinvoinnista käytävän keskustelun tukena ja muistutuksena esimerkiksi työhyvinvointipäivässä tai kehityskeskusteluissa. Kirjaan kerättyjen tehtävien ympärille voidaan haluttaessa rakentaa esim. työhyvinvointipäivän runko. Työkirjasta voidaan ottaa työyhteisössä käyttöön ne asiat, jotka milläkin hetkellä askarruttavat tai tarvitsevat huomiota.

2.4 Kehittämiprojektin aikataulu

Kehittämiprojektin eteneminen on kuvattu alla olevassa kuviossa 1.



Kuvio 1. Kehittämiprojektin aikataulu.

Kehittämiprojekti alkoi projektisuunnitelman teolla loppuvuonna 2018. Ylläolevassa kuviossa on esitetty kehittämiprojektin eteneminen ja aikataulu. Kehittämistyöhön keräsin aineistoa lastenkodin työntekijöille suunnatulla kyselyllä. Työkirjan tekemisen pohjana käytin kyselyistä saatuja tuloksia.

3 TYÖHYVINVOINTI TYÖYHTEISÖN VOIMAVARANA

3.1 Työhyvinvointia määrittelemässä

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” (Työterveyslaitos 2018.)

Työhyvinvointia on tutkittu pitkään. Tutkimusten painopisteet ovat ajan saatossa muuttuneet yksilön näkökulmaa korostavasta stressitutkimuksista ryhmän näkökulmaa korostavaksi, laaja-alaiseksi työhyvinvoinnin tutkimukseksi. Työhyvinvointia koskevissa tutkimuksissa on pitkälti keskitytty työuupumuksen ja -stressin tutkimiseen. Työhyvinvointia onkin tutkittu lähinnä näiden puutteena. Tästä johtuen ymmärrys positiivisesta työhyvinvoinnista on jäänyt vähemmälle huomiolle. (Laine 2013, 36; Manka & Manka 2016, 64-67.) Yleisen tietoisuuden lisääntyminen työpahoinvoinnista, esimerkiksi työuupumuksen luonteesta ja siihen johtavista riskeistä, on lisännyt myös keskustelua siitä, onko työssä jaksaminen muutakin kuin työuupumuksen puuttumista. 2000-luvulla on alettu tutkimaan yhä enemmän työhön liittyviä myönteisiä tuntemuksia, kuten työn imua. (Hakanen 2004, 228.; Mäkikangas & Hakanen 2017, 103.)

Tutkimuksista ja määrittely-yrityksistä huolimatta työhyvinvoinnin käsite ei ole vakiintunut. Työhyvinvoinnin käsite on laaja ja monitahoinen ja siihen sisällytetään monia eri asioita. Usein sillä tarkoitetaan työssä viihtymistä ja jaksamista. Yleisimmin työhyvinvoinnin käsite liitetään ihmisen elämäntapoihin, terveyteen sekä työkykyyn. (Laine 2014, 9; Mäkikangas & Hakanen 2017, 104.) Käsitteeseen liittyy myös paljon muuta. Siihen sisältyy niin fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen kuin henkinenkin osa-alue, jotka liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa. Organisaation toimintatapa ja johtaminen, sen ilmapiiri, tunne työn hallinnasta sekä työntekijän näkemys työyhteisöstään vaikuttavat työhyvinvoinnin syntymiseen. (Virolainen 2012, 11; Buffet ym. 2013, 7; Manka & Manka 2016, 75.)

Työhyvinvointi on työntekijän henkilökohtainen kokemus. Sen kokemiseen vaikuttaa työpaikan, työnteon ja työyhteisön lisäksi ihmisen persoonallisuustekijät, elintavat, terveydentila sekä muu elämäntilanne. (Rauramo 2012, 10; Virolainen 2012, 12-13.) Ihmisen perusasenne on yhteydessä hänen kokemaansa työhyvinvointiin. Työssä viihtyvälle ja

työniloa kokevalle henkilölle on tyypillistä myönteinen perusasenne elämään, toisiin ihmisiin sekä työhön. Perusasenne on yhteydessä myös ihmisen arvoihin sekä ihmis- ja minäkäsitykseen. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 109.)

Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila. Se on koko työuran kestävä haaste. Kokemus työhyvinvoinnista muuttuu työhön liittyvien voimavara- ja kuormitustekijöiden vaikutuksesta. Työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi muutokset työpaikassa, työyhteisössä tai työnsisällöissä. Siksi työhyvinvointiin voidaankin vaikuttaa myönteisesti sekä työpaikkojen kuin työyhteisöjen omin voimin. (Hakanen 2004, 69; Puttonen yms. 2016, 6)

3.2 Työhyvinvointia säätelevät lait

Monet lait ohjaavat työhyvinvointia. Ne sekä velvoittavat että mahdollistavat. Alla olevaan kuvioon (kuvio 2) on kerätty työhyvinvointia ohjaavia lakeja sekä niiden tarkoitus ja sisältö.

LAKI	TARKOITUS JA SISÄLTÖ
Työsopimuslaki (55/2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajan sekä työntekijän velvoitteet ja oikeudet • Työsuhde ja siihen liittyvät seikat (työsopimukset, palkkaus ja perhevapaat)
Työturvallisuuslaki (73/2002)	<ul style="list-style-type: none"> • Työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi • Työtapaturmien, ammattitautien ja muiden terveystaittojen ennaltaehkäisy ja torjunta
Työterveyshuoltolaki (1383/2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajan velvollisuus järjestää työterveyshuolto • Työterveyshuollon sisältö ja toteuttaminen
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Työsuojelua koskevien säännösten noudattamisen varmistaminen • Työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työsuojelun, viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)	<ul style="list-style-type: none"> • Sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen • Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen
Vuosilomalaki (162/2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Vuosiloman ansainta ja pituus sekä lomakorvaus
Työaikalaki (872/2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Työ- ja lepoaika, sekä työaika-asiakirjat
Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Yhdenvertaisuuden edistäminen • Syrjinnän ehkäiseminen

Kuvio 2. Työhyvinvointia ohjaavia lakeja, niiden tarkoitus ja sisältö.

Työsopimuslaki (55/2001) määrittelee työnantajan sekä työntekijän velvoitteet ja oikeudet. Se säätelee työsuhdetta ja siihen liittyviä seikkoja kuten työsopimukset, palkkaus ja perhevapaat. Vuosilomalaki (162/2005) säätelee vuosiloman ansaitsemisesta ja pituudesta sekä lomakorvauksesta. Työaikalaki (872/2019) puolestaan säätää työaika-asiakirjoista sekä työ- ja lepoajoista.

Työturvallisuuslain (73/2002) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lisäksi sen tarkoituksena on ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista. Se myös parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun, viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla.

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä sen sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) sääntelee työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa yleisesti. Yhteistoimintalailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oi-

kea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa sellaisiin yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) puolestaan velvoittaa työnantajan edistämään yhdenvertaisuutta työpaikalla.

Työntekijän eläkelaki (395/2006) säättää yksityisellä alalla työskentelevän työntekijän oikeudesta vanhuuseläkkeeseen, osittaiseen varhennettuun vanhuuseläkkeeseen, kuntoutukseen, työkyvyttömyyseläkkeeseen ja työraueläkkeeseen sekä työntekijöiden edunsaajan oikeudesta perhe-eläkkeeseen.

3.3 Organisaatio, työhyvinvointi ja sen johtaminen

Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation monin eri tavoin. Puutteet työhyvinvoinnissa lisäävät organisaation kustannuksia, sillä esimerkiksi sairauspoissaoloista aiheutuu sille kustannuksia. Organisaatiolle kalliiksi tulevat lyhyet sairauspoissaolot johtuvat usein työn olosuhteista ja puutteista työhyvinvoinnissa. (Ojala & Ahonen 2005, 51.) Työympäristön kehittämällä voidaan vaikuttaa työkykyyn ja työhyvinvointiin. Työympäristön turvallisuuden parantamisella voidaan vaikuttaa sairauspoissaoloihin sekä tapaturmista johtuviin poissaoloihin. Siten myös organisaation sairauskulut pienenevät. (Ahonen 2010, 41-42.)

Työelämän muutospainet aiheuttavat muutoksia työnteon rakenteisiin ja edellytyksiin. Työhyvinvoinnin merkitys on korostunut, koska työelämän haasteet lisääntyvät ja työtehtävät monipuolistuvat. Kun työhyvinvointiin panostetaan ja siitä huolehditaan sairauspoissaolot vähenevät, työkyvyttömyydestä aiheutuvat eläkekustannukset pienenevät ja työn tehokkuus nousee. Lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus vähenee, työnlaatu paranee ja luovuus kasvaa. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 7; Manka & Manka, 2016, 13.)

Työssään viihtyvällä työntekijällä, on vähemmän poissaoloja ja hän vaihtaa harvemmin työpaikkaa. Poissaolot ja uusien työntekijöiden rekrytointi ovat suuri kustannus työnantajalle. Uudella työntekijällä voi mennä pitkään ennen kuin työ on niin hyvin hallinnassa, että tuottavuus on sama kuin lähteneellä työntekijällä. Poissaoloja sijaistavat työntekijät saattavat kuormittaa muuta henkilökuntaa, varsinkin jos työ ja asiakaskunta ei ole sijaiselle täysin tuttuja. Poissaolo voi jäädä myös kokonaan paikkaamatta, jolloin työtehtävät siirtyvät muille työntekijöille ja aikaa on asiakkaille vähemmän. Pidemmällä aikavälillä tämä vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja sitä kautta organisaation tuottavuuteen. Innostunut ja potentiaalinsa täysin hyödyntävä työntekijä on kustannuksiltaan edullisempi kuin mekaanisesti työtään suorittava uupunut työntekijä (Järvinen 2014, 118).

Ihmisen suorituskyky sekä osaaminen liittyvät oleellisesti työhyvinvointiin, jaksamiseen, innostukseen ja haluun saada aikaan. Työhyvinvoinnista on tullut ratkaiseva osa kilpailukykytekijä sekä strategian keskeinen osa. Yrityksen kustannustehokkuus lisääntyy, koska työhyvinvointi parantaa tuottavuutta ja vaikuttaa henkilökustannuksiin sairauspoissaolojen ja tapaturmien vähentymisen kautta. Työhyvinvointi liittyy myös laatuun, sillä tyytyväinen työyhteisö ja sen hyvä työilmapiiri heijastuu asiakastyytyväisyyteen. Työpaikan imago houkuttelee uusia osaajia ja yhteistyökumppaneita. (Ojala 2003, 14.)

Työntekijöiden hyvinvoinnin merkitys asiakkaiden kannalta on ilmeinen. Väsynyt ja huonosti motivoitunut henkilö ei pysty luomaan hyvää suhdetta asiakkaisiin. Henkilökohtainen kanssakäyminen on monessa yrityksessä tärkeää asiakaskunnan kannalta. Työhyvinvointi vaikuttaa myös siihen, millä innolla työntekijä jaksaa kiinnostua asiakkaiden tarpeista ja toivomuksista. (Manka & Manka 2016, 72.)

Usein organisaatiossa kontrolloidaan tarkasti rahankäyttöä kaikissa asioissa. Tuottavuuteen vaikuttaa moninkertaisesti se, miten sitoutuneita työntekijät ovat omaan työhönsä. Tehokkuuteen vaikuttaa taas se, miten mielekkäänä he sitä pitävät. Ihmiset tekevät tehokkaasti ja innostuneesti sitä mistä pitävät ja missä kokevat olevansa hyviä. Talouslukujen optimointi onnistuu paremmin rakentamalla systemaattisesti mielekkyyttä jokaisen työhön ja poistetaan intoa latistavia kontrollointitapoja (Järvinen 2014, 67).

Kuten muitakin toiminnan osa-alueita, tulee myös työhyvinvointia johtaa tavoitteellisesti. Työhyvinvoinnin tulisi linkittyä osaksi organisaation strategiaa, visiota ja arvoja. Sille tulee määritellä selkeät sisällöt ja tavoitteet. Työhyvinvoinnin johtamisella tulee vaikuttaa työhyvinvointiajattelun käytäntöön jalkauttamiseen ja kulttuuriasenteiden muutokseen.

Työhyvinvointityö ja sen johtaminen on määriteltävä, jotta se olisi osa jokapäiväistä johtamista. Työyhteisön ja erityisesti esimiehen on tiedettävä mitä työhyvinvointi organisatiossa tarkoittaa ja miten se siellä näkyy. Kun määrittely on tehty, on sen perusteella helppo tehdä työhyvinvointisuunnitelma tavoitteineen, budjetineen, resursseineen, mitareineen ja seurantoineen. (Ilmarinen 2020,3.)

Esimies vaikuttaa työhyvinvointiin, kuten motivaatioon, sitoutumiseen, jaksamiseen ja työssä jatkamishalukkuuteen. On tärkeää, että esimiehet ymmärtävät yhteyden liiketoiminnallisten tavoitteiden, tuottavuuden ja työhyvinvointitoimenpiteiden välillä. (Ilmarinen 2020, 4.) Se miten ihmisiä johdetaan vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa. Ymmärtäminen ja hyvät viestintätaidot ovat keskeinen osa johtajuustaitoja. (Litchfield ym. 2016, 6.) Työhyvinvointia tulee johtaa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti, koska työntekijöiden työhyvinvointi on kiinteässä yhteydessä yrityksen menestykseen. Kun johtajalla on käytössä ajantasaista ja luotettavaa tietoa työhyvinvoinnin tilasta, hän voi johtaa työhyvinvointia ja tehdä siihen liittyviä päätöksiä tehokkaasti. (Aura ym. 2016, 104-105.)

Työhyvinvoinnin rakentamisessa esimieheltä odotetaan hyviä vuorovaikutustaitoja, arvostavaa ja kannustavaa asennetta sekä säännöllisen palautteen antamista. Esimiehen odotetaan myös huolehtivan siitä, että sisäinen tiedonkulku toimii ja työntekijöillä on vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksia. (Surakka 2009, 119.)

Nykykaikaisen johtajan piirteisiin kuuluu muun muassa työntekijöistä huolehtiminen. Esimies seuraa työntekijöiden kuormittuneisuutta ja ottaa ongelmat puheeksi. Esimies tarjoaa myös psykologista ja emotionaalista tukea työntekijöille, on henkisesti läsnä ja kuuntelee heitä. Esimiehen tulee antaa sekä myönteistä että rakentavaa palautetta. (Manka & Manka 2016, 141.) Työhyvinvoinnin johtaminen jatkuvasti jokapäiväisessä työssä varmistetaan sillä, että esimies on läsnä arjessa ja tukee alaisiaan. Ollessaan läsnä arjessa ja helposti lähestyttävissä, on esimiehen helpompi tunnistaa työtä häiritseviä tekijöitä ja muutoksia jaksamisessa tai ilmapiirissä. (Ilmarinen 2020, 4.)

Itselle merkityksellinen työ antaa syyn tehdä parhaansa päivittäin. Työntekijän on tärkeä pystyä hahmottamaan, mitä työpaikalla tehdään ja mikä on hänen roolinsa siinä, että päästään kohti yhteistä tavoitetta. Esimiehen rooli on auttaa työntekijöitä ymmärtämään työnsä merkitys osana kokonaisuutta keskustelemalla työn arjessa, antamalla palautetta ja muistuttamalla miten tärkeä kunkin työ on. (Kurttila ym. 2010, 38.)

Esimies on palvelutehtävässä, jonka tehtävään kuuluu valmentaminen, sparraaminen, hyvän työntöön esteiden raivaaminen, ihmisten sisäisten ja välisten potentiaalin nostaminen täyteen loistonsa. (Järvinen 2014, 137.) Mitä enemmän organisaation toiminta perustuu inhimillisten voimavarojen hyödyntämiseen, sitä tärkeämpää johtamisessa on ihmisten ajatusten, tunteiden ja käyttäytymisen ymmärtäminen. Vuorovaikutuksen asiantuntemusta tarvitaan entistä enemmän. Samanaikaisesti tulisi hahmottaa laajaa kokonaiskuvaa organisaation toiminnasta ja ottaa huomioon ihmisten perusarvot, tarpeet, toiveet, tavoitteet, voimavarat ja käyttäytyminen. (Lönqvist 1999, 14.)

Niin Suomessa kuin muuallakin on peräänkuulutettu inhimillistä ja innostavaa johtamista. Palveleva johtamisen (servant leadership) nähdään edistävän työntekijöiden jatkuvaa kehittymistä, työn imua ja halua tehdä parhaansa työssä. Johtaja työyhteisön palvelijana ei tarkoita esimiehen valta-aseman katoamista tai valtaroolien muuttumista päinvastaiseksi. Esimiehen valta-asema ei perustu oman edun tavoitteluun, oman aseman pönkitämiseen tai käskysuhteisiin. Valtaan ja paktoon perustuva johtaminen ylhäältäpäin, ei toimi normaalioloissa. Palveleva esimies toimii työyhteisön hyväksi ja roolimallina muille. Palveleva johtaminen on luonteeltaan eettistä ja ennemmin tapa olla esimiehenä kuin tapa tehdä asioita (Hakanen 2011, 76-77).

Palveleva johtajuus edesauttaa työn merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä voimaannuttamalla, mahdollistamalla ja kannustamalla työntekijöitä. Siihen kuuluu jokaisen työntekijän kehittymisen tukeminen, tietojen kaksisuuntainen jakaminen. Lisäksi siihen sisältyy työn-tekijöiden rohkaiseminen itsensä johtamiseen, itsenäiseen päätöksentekoon ja aloitteellisuuteen. Palvelevan johtajan työn tavoitteena on saada työntekijät luottamaan itseensä ammattilaisena ja haluamaan toimia luovasti ja uudistusmyönteisesti työssään. (Hakanen 2011, 79.)

Yksi esimiestyön osa-alueista on turvallisuusjohtaminen, joka on lakisääteistä sekä omaehtoista turvallisuuden hallintaa ja suunnitelmallista toimintaa. Sillä pyritään ennaltaehkäisemään vahinkoja ja minimoimaan vahingoista aiheutuvia menetyksiä. Turvallisuusjohtaminen yhdistää ihmisten, menetelmien ja työtapojen johtamisen. Työpaikalla edistetään turvallisuutta ja terveyttä järjestelmällisesti ja ennakoivasti. Turvallisuusjohtaminen on toiminnan jatkuvaa kehittämistä sekä henkilöstön osaamisen ylläpitämistä. Turvallisuusjohtamisella vaikutetaan myönteisesti työilmapiiriin, henkilöstön sitoutumiseen, toiminnan laatuun sekä onnettomuuksien ja tapaturmien esiintymiseen. Organisaation johto on vastuussa siitä, että henkilökunnan työolosuhteet ja tavat mahdollistavat asiakkaiden ja potilaiden turvallisen ja laadukkaan hoidon. (Ttk 2016, 12.)

3.4 Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä

Työhyvinvointia lisäävät omaan työhön liittyvät vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet, kannustava ja johdonmukainen johtaminen, palaute, työn tekemisen mielekkyys ja keskinäinen luottamus. Myös itsenäisyys, motivoiva palkkaus, ajan hallinta sekä asiakkaiden hyvä palaute ovat positiivisia ja työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. (Räsänen ym. 2015, 1; Eriksson 2017, 145.) Työntekijän psykologinen pääoma, itseluottamus, toiveikkuus, optimismi ja sitkeys ovat yhteydessä sekä työtyytyväisyyteen että organisaatioon sitoutumiseen, työssä suoriutumiseen ja vähäisiin poissa-oloihin (Manka ym. 2014, 7, 99.)

Ihmisen sosiaaliset suhteet ja saatava sosiaalinen tuki vaikuttavat vahvistavasti tämän työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan jo yksi erityinen sosiaalisen tuen lähde suojaa ja ehkäisee terveysongelmia ja ehkäisee työperäisen stressin syntymistä. (Hämming 2017, 399.) Yhteisöllisyys tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista sekä tuloksellisuutta. Lisäksi se luo yhteenkuuluvuutta. Yhteisöllisyys rakentuu yksilöiden erilaisuudesta. (Manka 2011, 115.)

Työhyvinvointiin ja -terveyteen vaikuttavat henkilön elämään ja työhön liittyvät tekijät sekä niiden keskeisten osa-alueiden yhteensovittaminen onnistuneesti. Työyhteisön hyvä ilmapiiri, sen tuki, työkäytännöt ja mieleiseksi koettu työ on tärkein yhteisöstä löytyvä jaksamista ja hyvinvointia edistävä asia. Parhaimmillaan työyhteisö tarjoaa välineitä hyvinvoinnista huolehtimiseen. Mieleiseksi koettu työ toimii suojaavana tekijänä, edistää työhyvinvointia ja henkilön omaa kasvua sekä tuo tasapainoa työn ja yksityiselämän välille. (Freeney & Tiernan 2009, 1562; Manka 2014, 95; Puttonen yms. 2016, 6; Eriksson 2017, 145.)

Se, minkälaiseksi työntekijä tuntee olonsa työpäivän aikana, on tärkeintä työhyvinvoinnin kannalta. Yksilön hyvinvointi eli henkilökohtainen viretila ja tunne tarkoittaa myös koko työyhteisön vireystilaa. Työhyvinvoinniksi voidaan kutsua yksilön ja työyhteisön kokoai-kaista kehittämistä sellaiseksi, että jokainen voi kokea työn iloa ja saada onnistumisen kokemuksia. Työhyvinvoinnin edellytys on, että työntekijällä on mahdollisuus olla kokonaisvaltaisesti läsnä työpäivän ajan siten että tunteetkin sallitaan. (Luukkala 2011, 55)

3.5 Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä

Työuupumus, epävarmuus työn jatkumisesta, epätasa-arvoisuus, työpaikalla esiintyvät ristiriidat, työpaikkakiusaaminen sekä unen puute ovat uhka työhyvinvoinnille. Työn kiireisyyden lisäksi stressi on yleisimpiä työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä. Työperäinen stressi on yksi suurimpia sairauspoissaolojen syitä. Työpaikoilla stressiä aiheuttaa kuormittava työympäristö. Kuormittumistekijöitä ovat mm. melu, vetoisuus, liiallinen työmäärä, aikapaine, liian helppo työ. Näiden lisäksi stressiä aiheuttavat työntekijän epäselvä rooli organisaatiossa, työn varmuuden puute, organisaatiorakenne, ilmapiiri ja epäoikeudenmukainen kohtelu. (Virolainen 2012, 31-48.)

Kiire, kehittämisen pakonomaisuus, yhteisön siirtyminen moniammatilliseen tiimityöskentelyyn, töiden kasaantuminen sekä työlle asetettavat uudet vaatimukset uhkaavat työhyvinvointia. Jatkuva kiire altistaa paitsi työntekijän myös työyhteisöt työhyvinvoinnin pulmiin, koska kiireisen ihmisen havaintokyky kutistuu ja ratkaisut jäävät löytämättä. Muuttuneet toimenkuvat sekoittavat päiväjärjestystä, töitä ei ehdi tehdä hyvin, eivätkä työaika ja tehtävät vastaa toisiaan. Ulkopuolelta tuotavat kehittämistehtävät vähentävät oman perustehtävän arvoa. (Freeney & Tiernan 2009, 1563; Manka 2014, 101; Eriksson 2017, 148.)

Jos työntekijä ei saa palautetta työstään saattaa hänelle tulla turhautumisen kokemuksia, katkeruutta ja epäilyjä omasta tarpeellisuudestaan. Työntekijä voi kokea palautteettomuuden esimiehen epäluottamuksena itseään kohtaan. Positiivisen palautteen saaminen kohottaa työnteon mielekkyyttä, kun taas negatiivinen palaute ja haukut vähentävät sitä. Palautevaje voi vaikuttaa muun muassa työntekijän haluun tehdä hyvää työtä, kehittää toimintoja tai olla aloitteellinen. (Antila 2006, 55.)

4 LASTENKOTITYÖ OSANA SOSIAALIPALVELUJA

4.1 Lastensuojelu ja sijaishuolto

Lastensuojelu perustuu lastensuojelulakiin sekä kansainvälisiin sopimuksiin ja se koskee kaikkia lapsia, jotka asuvat Suomessa heidän taustastaan riippumatta. Lapsen oikeuksien sopimuksen mukaan jokaisella lapsella on oikeus hyvään ja turvalliseen lapsuuteen sekä suojeluun ja huolenpitoon. Lastensuojelun tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelun tehtävänä on tukea lapsen vanhempia ja huoltajia lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa. Sen lisäksi lastensuojelun tulee ehkäistä lapsen ja perheen ongelmia sekä puuttua riittävän ajoissa ilmenneisiin ongelmiin. (Lapsen oikeuksien sopimus 1989; Lastensuojelulaki 417/2007.)

Lastensuojelulain lähtökohtana on, että vanhemmat ovat vastuussa lapsen hoidosta ja kasvatuksesta. Yhteiskunta on vastuussa siitä, että lapsilla on hyvät kasvuolosuhteet. Yhteiskunta vastaa myös siitä, että vanhemmat saavat tukea lapsen kasvatukseen. (Taskinen 2010, 11.) Lapsen kasvuolosuhteiden vaarantaessa lapsen kasvun ja kehityksen ja kun perhe tarvitsee lastensuojelun tukea, on lapselle tehtävä asiakassuunnitelma tarvittavista tukitoimista. Avohuollon tukitoimena perheelle on järjestettävä tarvittava taloudellinen tuki, tukihenkilö tai -perhe, perhetyö sekä muita tarvittavia palveluja ja tukitoimia. Näiden tukitoimien tarkoituksena on edistää ja tukea lapsen kehitystä sekä hänen kasvatuksestaan vastuussa olevien henkilöiden kasvatuskykyä ja -mahdollisuuksia. Mikäli avohuollon tukitoimet osoittautuvat riittämättömiksi on lapsella oikeus huostaanottoon ja sijaishuoltoon. Sijaishuollolla tarkoitetaan lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Kun sijaishuollon tarvetta ei enää ole, on huostaanotto lopetettava välittömästi. (Valvira 2019.)

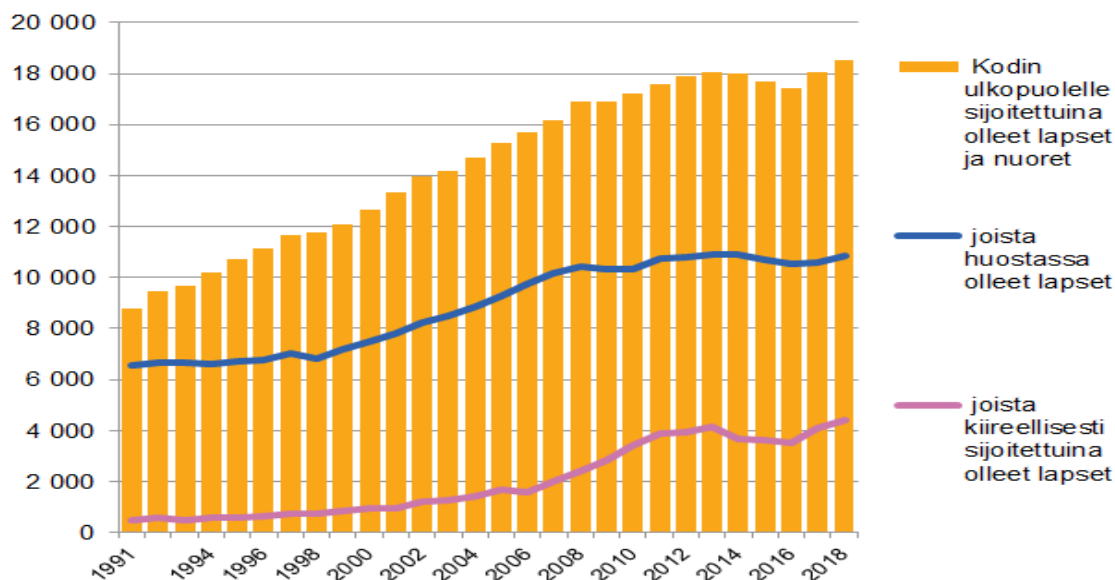
Sosiaali- ja terveysministeriön ja Suomen kuntaliiton päivittämä Lastensuojelun laatusuositus on julkaistu 31.10.2019. Päivitetyssä laatusuosituksessa huomioidaan lapsiperhepalvelujen muutosohjelmassa tehty lastensuojelun yhteiskehittämistyö. Edellisiin vuonna 2014 julkaistuihin laatusuosituksiin on lisätty sijaishuollon laatukriteerit sekä valvonta. Moniammatillisuutta korostetaan aiempaa enemmän. (Malja ym. 2019, 9.)

Lastensuojelutyötä ohjaavat periaatteet, joihin sitoutuminen vahvistaa oikeanlaisen tuen tarjoamista oikeaan aikaan. Nämä periaatteet ovat asiakkaiden ihmisarvo ja perusoikeudet, lapsen etu, vuorovaikutus, ammattihenkilöstön työn laatu sekä vastuulliset päätökset ja toimintakulttuuri. (Malja ym. 2019, 11-16.) Työntekijän tietoisuus omista arvoistaan ja maailmankatsomuksen tietoisuus lisää työntekijän luottamusta itseensä sekä uskallusta kohdata erilaisia asioita (Kaikko & Friis 2013, 108). Ihmisoikeussopimuksista nousevat lapsen edun sekä yksityiselämän ja perhe-elämän suoja voivat joutua keskenään ristiriitaan. Tämä luo lastensuojeluun jännitettä. Lastensuojelussa lapsen etua pidetään keskeisenä päätösten perustana. (Taskinen 2010, 23-24.)

Sijaishuollolla tarkoitetaan huostaanotetun tai kiireellisesti sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Lastenkodit, nuorisokodit sekä koulukodit ovat lastensuojelulaitoksia, joissa voidaan järjestää sijaishuoltoa ja laitoshuoltoa. (Lastensuojelulaki 417/2007.)

THL:n tilaston mukaan vuonna 2018 lastensuojeluilmoitus tehtiin 78 875 lapsesta. Ilmoitusten määrä kasvoi 5% edellisestä vuodesta. Kiireellisesti lapsia sijoitettiin 4390. Kiireellisten sijoitusten määrä nousi 6,9% vuodesta 2017. Vuoden 2018 aikana kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia oli 18 544. Määrä kasvoi 2,6% edellisestä vuodesta. 54 883 lapsella ja nuorella oli lastensuojelun avohuollon asiakkuus. Avohuollon asiakkaiden määrä laski 1000 asiakkaalla (1,8%) edellisestä vuodesta. (THL 2019.)

Seuraavassa kuviossa on esitetty kodin ulkopuolelle sijoitettuna olleiden lasten ja nuorten määrä sekä heistä huostassa ja kiireellisesti sijoitettuna olleet lapset vuosina 1991–2018.



Kuvio 3. Kodin ulkopuolelle sijoitettuna olleet lapset ja nuoret sekä heistä huostassa ja kiireellisesti sijoitettuna olleet lapset vuosina 1991-2018. (THL 2019).

Sijaishuollon tulee olla lainmukaista, laadukasta sekä turvallista. Sijaishuollon laatuksiterit pohjautuvat perus- ja ihmisoikeussäännöksiin sekä lastensuojelutoimintaa ohjaavaan kansalliseen lainsäädäntöön. Laadukkaan sijaishuollon keskeisen pohjan muodostavat lapsen oikeudet. (Malja 2019, 48.) YK:n yleiskokouksessa 20.11.2009 hyväksyttiin YK:n sijaishuollon ohjeet, jotka eivät ole sopimusvaltioita sitovia. YK:n lastenoikeuksien komitea kehottaa kuitenkin huomioimaan ne sijaishuoltoa toteutettaessa. (Lastensuojelun keskusliitto 2018.) Lapsen oikeuksien sopimuksen lisäksi sijaishuollon laatuksiterien kansallisessa määrittelytyössä on huomioitu myös YK:n sijaishuollon ohjeiden keskeinen sisältö. (Malja ym. 2019, 48.)

Valtion tulee kansallisen politiikan keinoin korostaa sijaishuollon tarpeen ehkäisyä sekä panostaa varhaiseen tukeen ehkäisemällä köyhyyttä ja tukemalla huoltajia vanhemmuustehtävässään. Sijaishuoltoon tulee turvautua vasta tilanteessa, jossa muu perheelle annettu tuki ei ole riittävää. Vanhempia tulee tukea eri keinoin vanhemmuustehtävässään ja perheiden erottamista on pyrittävä välttämään. Lisäksi sijoituksia ja niiden tarvetta tulee arvioida jatkuvasti. (Lastensuojelun keskusliitto 2018, 3.)

Sijaishuollon ja sijaishuoltovaihtoehtojen sopivuuteen tulee kiinnittää huomiota. Tehtävien ratkaisujen tulee olla lapsen edun mukaisia ja yksilöllisiä tarpeita vastaavia. Sijoitusvaihtoehtojen saatavuudesta tulee huolehtia. Varsinkin pienten lasten kohdalla tulee

laitoshuoltoa vähentää ja asettaa perhehoito ensisijaiseksi vaihtoehdoksi. (Lastensuojelun keskusliitto 2018, 4.)

YK:N sijaishuollon ohjeiden mukaan lastensuojelulaitosten tulisi olla pieniä ja puitteiltaan mahdollisimman perheenomaisia. Lastensuojelulaitosten tavoitteena tulee olla väliaikainen hoito sekä perheen jälleenyhdistämisen edistäminen. Tämän ollessa mahdotonta on pyrittävä turvaamaan pysyvä hoito sijaisperheessä. (Lastensuojelun keskusliitto 2018, 21.)

Valtion on varmistettava, että laitoksessa on riittävästi hoitajia, jotta lapsi saa yksilöllistä huomiota sekä mahdollisuuden kiintyä tiettyyn hoitajaan. Hoitajat tulisi myös sijoittaa siten, että laitoksen päämäärät ja tavoitteet saadaan tehokkaasti toteutettua sekä pystytään turvaamaan lapsen suojele. (Lastensuojelun keskusliitto 2018, 21.)

4.2 Lastenkotityö ja siinä tarvittava osaaminen

Laitokseen sijoitettavat lapset ja nuoret oireilevat monin eri tavoin. Lapset tarvitsevat apua muun muassa vakaviin käytöshäiriöihin, huume- ja muihin päihdeongelmiin sekä psykiatrisiin ongelmiin. Lasten vaikeat ongelmat sekä laitoksissa toistuva lasten vaihtuvuus aiheuttavat paljon levottomuutta. Ryhmäkoon kasvu heikentää lasten mahdollisuutta sopeutua vaihtuvaan ryhmään ja kuntoutua. (Saastamoinen 2010, 93.) Mielenterveyden häiriöt ovat tänä päivänä yleisiä lastensuojelulaitoksissa olevilla lapsilla ja nuorilla. Työntekijät joutuvat työssään kohtaamaan ja hoitamaan vakavia psyykkisiä häiriöitä. Lääkehoidosta onkin tullut osa laitosten arkea. Lastenkotityön erityisyys liittyy lasten mielenterveysongelmien huomioimiseen ja hoitamiseen arjessa. (Timonen-Kallio 2012, 35, 41.)

Lastenkotityö pohjautuu lapsen ja tämän asioiden huomioimiseen, keskusteluun sekä yhteiseen tekemiseen. Tämän lisäksi lastensuojelun arjessa on myös rajumpi ja ”kovempi” puolensa, joka sisältää lasten vaikeidenkin asioiden ja tunteiden vastaanottamista, läpikäymistä ja käsittelyä. Arkeen kuuluu pysäyttämistä, vierihoidtoa ja kiinnipittoa. Näiden asioiden keskellä työntekijä saattaa tuntea itsensä riittämättömäksi ja epäonnistuneeksi. (Vogt 2005, 66.)

Elin- ja kasvuympäristönä lastenkoti on erityinen ja poikkeaa vanhempien ja sisarusten kanssa jaetusta kodista, sillä vanhempien ja sisarusten sijaan elinympäristö jaetaan

työntekijöiden ja toisten lasten kanssa. Lastenkodin yhteisöllisyys nousee esiin, kun tarkastellaan lasten ja aikuisten välistä vuorovaikutusta, vastuuta ja vallankäyttöä. Ennustettava arki ja hoidolliset menetelmät muodostavat laitoshoidon kuntouttavan kokonaisuuden. Lapsen fyysisten tarpeiden lisäksi arjen huolenpitoon kuuluu välittävä kanssakäyminen lasten ja työntekijöiden välillä. Tavoitteena on mahdollisimman normaalin ja kodinomaisen arjen rakentaminen ja mahdollistaminen. (Laakso 2009: 9, 140, 180-181.)

Lastenkotityön luonne erityisenä lastensuojelutyönä sekä lasten kanssa tehtävänä työnä tiivistyvät Laakson tutkimuksessaan käyttämään kotitapaisuuden käsitteeseen. Käsite sisältää ajatuksen lapsen mahdollisimman normaalin arjen turvaamisesta ja pyrkimyksen lastenkodin kodinomaisuuteen sekä tilallisina että toiminnallisina ratkaisuin. (Laakso 2009, 253.) Laakson (2009, 259) mukaan tunnusomaista lastenkotityölle on kokonaisvaltainen huolenpito lapsista, konkreettisia tekoja vaativa lapsista välittäminen sekä tilanteista herkkyyttä ja joustavuutta edellyttävä toiminta. Lastenkotityö on vahvasti huolehtimisesta, arjen pyörittämisestä, lasten asioiden hoitoa ja lasten kanssa olemista. Lastenkotityön keskeinen tavoite on lasten arjen turvaaminen ja normalisointi.

Lastenkotityö tulee lähelle työntekijää ja menee ”ihon alle”. Työssä tarvitaan valmiuksia toimia sekä lapsen että vanhempien kanssa. Lastenkotityössä korostuu tilanneherkkyys ja tilannetaju. Lastenkodissa tehtävä vanhemmuustyön sisällöt painottuvat kasvatuskumppanuuteen, vanhemmuuden kontrollointiin ja vanhemmaksi houkutteluun. (Laakso 2009, 248-261.) Perheen kanssa tehtävä yhteistyö ei aina tähtää lapsen kotiin paluuseen. Perhesuhteiden ymmärtäminen mahdollistaa lapsen käyttäytymisen ymmärtämisen. Mitä vähemmän vanhempi on läsnä, sitä monimutkaisempaa on lapsen hoitaminen. (Klap 2005, 79.) Perheen kanssa työskenneltäessä tulee hyväksyä jokaisen perheen ainutkertaisuus. Se ei aina ole yksinkertaista. Työskentely kriiseihin ajautuneiden ja moniongelmaisten perheiden kanssa on haastavaa. Onnistuakseen työn on edettävä perheen ehdoilla, etteivät liian tiukat ehdot tai toimintamallit karkota perheitä yhteistyöstä. (Klap 2005, 85-86.)

Lastenkotityö on moraalitöitä, johon liittyy paljon eettistä pohdintaa sekä kannanottoja siitä, mikä on lapsen etu, miten vanhempien oikeudet ja vastuut näkyvät. Asioita täytyy miettiä aina myös työntekijöiden velvollisuuden näkökulmasta. Lapsen asuminen lastenkodissa purkaa kulttuurista ja moraalista oletusta siitä, että koti on lapsen ensisijainen lapsuuden kasvuympäristö. Samalla se kyseenalaistaa moraalisen oletuksen siitä, että vanhemmat ovat ensisijaisia lapsen hyvän elämän vaalijoita. (Laakso 2012, 25.)

Pedagoginen suhde ja sen rakentaminen on tärkeää. Kasvattaja ei voi piiloutua ammatillisen roolinsa taakse, vaan hänen on annettava myös itsestään. Lastenkodeissa kasvatusta tapahtuu tietoisena, ammatillisen ja julkisen omaohjaajasuhteen kautta. Tietoinen omaohjaajasuhde muodostuu tunnesuhteeksi, jota säätelee asiakassuunnitelmaan, hoito- ja kasvatussuunnitelmaan sekä yhteisiin sopimuksiin perustuvat tietoisesti tehdyt päätökset. Julkisesta omaohjaajasuhteesta päätetään yhteisesti sovitulla perusteilla. Se ei perustu henkilökohtaisiin mieltymyksiin, eikä sitä myöskään pureta vaikeaksi se heti toimitukseen. Työryhmän jäsenenä omaohjaajan tulee pitää kaikki tietoisena lapsen asioista. Ammatillisessa omaohjaaja suhteessa omaohjaaja on monenlaisten tunteiden ja odotusten kohteena. Ohjaajan on kyettävä tarkastelemaan ammatillisesti itsensä ja lapsen välisestä vuorovaikutuksesta. Eri teorioiden ja näkökulmien kautta tapahtuva tarkastelu auttaa ymmärtämään lapsen käytöksen syitä. Samalla se mahdollistaa lapsen hoidon ja kasvatuksen tarpeeseen vastaamisen yksilöllisesti. (Timonen-Kallio ym. 2017, 26.)

Työ lastensuojelulaitoksessa on vaativaa asiantuntija- ja ihmissuhdetyötä, jossa asiakkaat tarvitsevat apua ja tukea moniin asioihin. Työntekijän tulee hallita monenlaisia työkaluja ja käyttöteorioita sekä olla koko ajan valmis oppimaan käytännön työstä. Lastensuojelulaitosten ohjaajat kohtaavat vaativia ja haasteellisia työtilanteita, joihin ei pysty valmistautumaan ennalta. (Uusitalo 2018, 35.) Aiemmin lastensuojelussa on työskennelty vaihtelevalla koulutustasolla, jopa ilman koulutusta. Nykyisinkin lastensuojelun työntekijöillä on taustallaan monenlaisia koulutuksia. Tämä on hyvä asia perheiden ja lasten erilaisten tarpeiden kannalta. (Rousu 2018, 70.)

Lastensuojelutyötä ohjaavat erilaiset lait ja säädökset, jotka työntekijän tulee tuntea. Samoin on tunnettava lapsen oikeudet ja työskentelyn kaikissa vaiheissa pitää lapsen etu ensisijalla. (Malja ym. 2019, 28.)

Vuorovaikutustaidot ovat lastensuojelussa keskeisiä taitoja. Niiden avulla luodaan luottamuksellinen asiakassuhde. Työntekijän tulee kyetä toimimaan dialogisesti sekä yksittäisten asiakkaiden kanssa että erilaisissa ryhmätilanteissa. Myös oman toiminnan reflektointi on tärkeää. Henkilöstön tulee osata tietoperustasta käsin hahmottaa työn lähtökohdat ja tarkoitus. Lastenkotityössä kasvattajan tulee tarkastella reflektiivisesti omia arvojaan, toimintatapojaan ja kasvatuskäsityksiään. Lisäksi kasvattajalta edellytetään kykyä säädellä sosiaalista läheisyyttä ja etäisyyttä. (Timonen-Kallio ym. 2017, 26-28; Malja ym. 2019, 28.)

Traumatisoitunut lapsi koetaan usein haasteena, jonka kohtaaminen vaatii erityisosaaamista. Lapsen psyykkisen kehityksen kannalta kokemuksen jakamisella ja ymmärretyksi tulemisella on keskeinen asema. Aikuisella tulee olla herkkyyttä havainnoida lasta ja peilata hänen kokemusmaailmaansa. Työntekijältä vaaditaan vastavuoroiseen vuorovaikutukseen ja lapsen yksilölliseen huomioimiseen perustuvaa lapsilähtöistä työtettä. Turvallisessa vuorovaikutuksessa lapsi kykenee hahmottamaan aktiivisesti omaa elämäänsä. (Välivaara 2004, 12.) Kasvatusympäristön tarjotessa lapselle mahdollisuuksia tunteiden ja kokemusten ilmaisuun tulee lapsi autetuksi parhaiten. Lapsen kehitystä tukee se, että koko ammatillinen tiimi toimii suunnitelmallisesti hänen hyväkseen. (Välivaara 2004, 13.)

Työntekijä tarvitsee kykyä elää lapsen kanssa vaikeita prosesseja sekä ymmärtää lapsen sisäistä dynamiikkaa. Työntekijä tarvitsee ongelmanratkaisutaitoa sekä taitoa pysyä itse sisäisesti vahvana, vakaana ja empaattisena. (Niemelä 2005, 65.) Työntekijällä tulee olla tietoa lapsen kehityksestä sekä sen suojaavista- ja riskitekijöistä, psyykkisistä häiriöistä ja traumaista. Lisäksi tarvitaan eri-ikäisten lasten kasvun ja kehityksen psykologista, terveydellistä ja sosiaalista osaamista. Myös monenlainen liikunnallinen ja toiminnallinen arjen osaaminen on tarpeen. (Rousu 2018, 70; Malja ym. 2019, 28.) Keskeistä on myös osata havainnoida lapsen käytöstä ja sen perusteella kyetä tunnistamaan mahdollisia puutteita, jotka johtuvat varhaisen vuorovaikutuksen puutteista. Työntekijän tulisi myös osata ja kyetä ymmärtää traumatisoituneen lapsen käytöstä sekä tunnistaa syitä käytöksen häiriön taustalla. Nämä tulisi huomioida arjen kasvatustyössä. Laitoksen arjessa sattuu yllättäviäkin tilanteita, joissa työntekijän on toimittava välittömästi. Henkilöstön onkin kyettävä toimimaan tarkoituksenmukaisesti ja priorisoida työtehtäviään. (Timonen-Kallio ym. 2017, 27.)

4.3 Kiintymyssuhdetyö lastensuojelulaitoksessa

Psykiatri John Bowlby loi kiintymyssuhdeteorian (attachment theory) perusteet 1970-luvun alussa. Hänen keskeinen ajatuksensa on, että lapsen kokema äidinriisto ja äidin rakkauden menetys voivat vakavasti vaarantaa lapsen kehitystä. Bowlbyn mukaan lapsen hyvä kehitys edellyttää tärkeän aikuisen pysyvyyttä ja todellista läsnäoloa päivittäisessä elämässä. Teorian mukaan lapsi kiinnittyy häntä hoitaviin aikuisiin. Lapsi kiinnittyy

ja muodostaa tunnesiteen turvallisimpana ja luotettavimpana pitämäänsä aikuiseen, erityisesti kokiessaan pelkoa tai uhkaa. Pelkona voi olla esimerkiksi häntä hoitavien aikuisten kuolema tai aikuisen häviäminen elämästä. (Rusanen 2011, 27.)

Varhaisiän hoiva- ja tunnekokemukset vaikuttavat lapsen kehitykseen. Kun lapsi sijoitetaan lastensuojelun toimenpiteenä, puuttuu lapselta usein turvallinen kiintymyssuhde. Usein lapsella voi kuitenkin olla jo ennen sijoitusta kiintymyssuhdehäiriö. Sijoitettavalla lapsella on tänä päivänä usein taustalla käyttäytymishäiriöitä, päihteiden käyttöä, väkivaltaista käytöstä, terveyden ongelmia sekä tunne-elämän ongelmia. Nämä häiriöt vaikuttavat myös sijoitukseen ja lapselle sopivan sijoituspaikan löytymiseen. Huostaanotto on vaikea ja epätyypillinen kokemus lapsen elämässä, joten myös turvallisissa olosuhteissa elänyt lapsi voi suhtautua siihen erittäin voimakkaasti. Sijoitettu lapsi tarvitsee turvallisen aikuisen, joka tarjoaa hänelle turvallista läheisyyttä ja turvallisia rajoja. Lisäksi lapsi tarvitsee sitä, että aikuinen on kiinnostunut hänen tunteistaan ja ajatuksistaan sekä auttaa lasta muodostamaan eheän jatkumon hänen elämästään ja kokemuksistaan. (Kalland 2011, 208-211.)

Lapset haluavat kuulua itselleen tärkeisiin yhteisöihin ja olla osallisina elämässään. Verstaisten ohella lapset tarvitsevat aikuissuhteita, joihin kiinnittyä elämänsä eri vaiheissa. He tarvitsevat vastuuta kantavaa aikuista. (Törrönen 2004, 122.) Lapset ja nuoret kaipaavat sijoituksissaan pysyvyyttä sekä fyysisen paikan että ihmissuhteiden suhteen. Mahdollisimman vakiintuneet kasvuolosuhteet ja ihmissuhteet tukevat nuoren hyvinvointia. (Vario ym. 2012, 21.)

Useasti vaihtuvat sijoituspaikat eivät tue lapselle ja nuorelle säännöllistä hoivaa ja huolenpitoa. Ne eivät myöskään mahdollista kasvua tutussa ja turvallisessa kasvuympäristössä. Sijoituspaikkojen vaihtuvuuden voidaan olettaa olevan heille haitallista. Näissä tilanteissa he eivät välttämättä kiinnity mihinkään sijaishuoltopaikkaan. Koska sijaishuoltoon sijoitetulla lapsella on takanaan usein aiempia sijoituksia kodin ulkopuolelle ja paljon erilaisia traumatisoivia kokemuksia, on heille erityisen tärkeää, että sijaishuoltopaikan henkilöstöllä on työhönsä koulutukseen perustuva asiantuntemus, riittävästi kokemusta ja että henkilöstö on ammattitaitoista. (Kestilä 2016, 145; Saastamoinen 2010, 92, 94–95.)

Lapsi tarvitsee kehityksensä tueksi rinnalla kulkevan aikuisen, joka on olemassa häntä varten ja jonka luokse voi palata. Luottamuksen syntymiseen voi kulua pitkäkin aika.

Varsinkin lapselta, joka ennen sijoitusta ei varmuudella ole voinut turvautua siihen henkilöön, jonka olisi kuulunut huolehtia hänestä. Luottamuksen syntymiseen vaikuttaa suuresti se, että aikuisella on mahdollisuus, halu ja resursseja kiireettömällä läsnäolollaan osoittaa lapselle kiinnostusta ja välittämistä. (Kekkonen 2018, 53.) Lapsi saattaa kokea kaikenlaisen läheisyyden pelottavana ja uhkaavana. Siksi aikuisen on huolehdittava siitä, että kiintymyksen tarvetta kasvatetaan vähitellen ja että lapsella on riittävästi iloa ja hyvää oloa tuottavia asioita elämässään. (Känkäinen 2013, 269.)

Pitkäaikaisen laitoshoidon aikana lapset hakevat itselleen tärkeää aikuista ja yhteistä aikaa tämän kanssa. Lapset suuntaavat toimintaansa myös vertaistensa mukaan ja liitoutuvat heidän kanssaan eri tavoin. Lasten toiminta yhdistyy sekä lastenkodin viralliseen että epäviralliseen toimintaan. (Törrönen 2004, 122.) Lasten ja hoitajien väliset suhteet vaihtelevat yksilöllisesti. Toiset hoitajat ovat kuin ystäviä kun taas toisia pidetään enemmän sijaisvanhemman roolissa. Toisille hoitajille osoitetaan mieltä ja kiukutellaan tai kerrotaan asioita herkemmin kuin toisille. (Törrönen 2004, 123.)

Lapset odottavat itselleen tärkeiden ihmisten tapaamista ja huomiota ja haluavat jakaa kokemuksiaan näiden kanssa. Lapsen arkea rytmittää lastenkodin aikataulut ja rutiinit sekä henkilökunnan vuorotyö. (Törrönen 2004, 123.) Lapset eivät aina hahmota hoitajia palkkatyöntekijöinä vaan etsivät näistä itselleen läheistä ja turvallista aikuista. Työntekijät ja lapset katselevat yhteistä tilannetta omista näkökulmistaan. Tämä on laitoshoidon sisäänrakennettu ristiriita ja ammatillisen hoidon pysyvä dilemma, joka synnyttää jännitteitä lasten ja hoitajien välille. (Törrönen 2004, 124.)

Sijaishuollon laitoshoidossa lapsen yksilöllisyyden huomioiminen luo lapselle kokemuksen itsestään ainutkertaisena ja merkityksellisenä yksilönä. Omaohjaajan tehtävänä on muodostaa lapsen kanssa turvallinen ja korjaava kiintymyssuhde. Pysyvät myönteiset muutokset tapahtuvat turvallisessa vuorovaikutuksessa ja lapsen aidossa kohtaamisessa, siksi tämä on tärkeää. Kiintymyssuhteen muodostumisen edellytyksenä on lapsen ja omaohjaajan välitön ja läheinen vuorovaikutus. (Timonen-Kallio ym. 2017, 26.)

4.4 Myötätuntouupumus

Myötätuntouupumus muodostuu kolmesta erillisestä, toisiinsa liittyvistä osioista: työuupumuksesta, sijaistraumatisoitumisesta sekä myötätuntotyytyväisyydestä. Työuupumusta kuvaillaan fyysisenä ja psyykkisenä uupumuksena. Sijaistraumatisoituminen tarkoittaa toisen henkilön kokeman trauman vaikutusta kuulijaan tai auttajaan. Myötätuntotyytyväisyys kuvaa työntekijän työstä ja auttamisesta syntyvää tyytyväisyyttä. (Ottaway & Selwyn 2016, 8.) Myötätuntouupumus on erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia koskettava työperäinen stressireaktio, jota on kutsuttu myös ”välittämisen hinnaksi”. Sitä pidetään myös avaintekijänä ammattilaisen myötätunnon menettämiseen. (Sinclair ym. 2017, 9.)

Työntekijän persoonana on vahvasti läsnä kaikissa potilas- ja asiakastyön vuorovaikutustilanteissa. Persoonansa välityksellä hoitaja osallistuu hoidettavansa elämään ottaen vastaan tämän hätää sekä antaen hänelle toivoa ja luottamusta selviytyä vaikeidenkin aikojen yli. Paraskaan ammattitaito ja osaaminen eivät vastaa kaikkeen siihen, mitä hoitajalta vaaditaan työssään. Persoonan käyttäminen hoitotyössä antaa mahdollisuuden avoimeen ja joustavaan vuorovaikutuksen asiakkaan kanssa. Tämä on samanaikaisesti sekä kiitollisin että kuluttavin puoli hoitotyössä. Oman persoonansa ”likoon laittaminen” potilas- tai asiakastilanteessa ei ole helppoa, ongelmallista tai itsestään selvää. Tämän vuoksi hoitajien olisi hyvin tärkeää oppia ammattiroolin ja persoonan käytön oikea rytmittäminen. (Lindqvist 1990, 73-78.)

Lastensuojelutyön arjessa käsitellään monenlaisia kokemuksia, joista osa on raskaita ja traumaattisia. Kohdatessaan lapsia tai perheitä haastavissa tilanteissa ammattilainen altistuu välillisesti heidän kokemuksilleen. Välillinen altistuminen tapahtuu empatian kautta, jolloin on mahdollista kokea jopa traumaattisen stressin oireita, joiden alkuperä on lapsen tai perheen kokema tapahtuma. (Nurhonen 2018, 183.) Lastensuojelutyöhön sisältyy riski siitä, että työntekijän omat ongelmat nousevat pintaan. Näin voi käydä varsinkin silloin, mikäli asiakkaan tilanne, muistot ja niiden nostattamat tunteet muistuttavat seikkoja, joiden kanssa työntekijä on omassa elämässään kamppaillut. (Baker 2005, 135.)

Empatiakykyä eli kykyä asettua toisen asemaan tarvitaan lastensuojelutyössä riittävästi. Työssäjaksamisen kannalta on tärkeä kyetä rajaamaan oma ammatillinen roolinsa. Am-

mattilaisen empatiataso vaikuttaa siihen, miten oireilu siirtyy häneen. Toiset ovat alttiimpia myötätuntouupumukselle. Myös ammattilaisen omat elämäntapahtumat saattavat vaikuttaa traumatisoitumisalttiuteen. (Toivola 2004.) Traumaperäisten oireiden pitkittyessä työntekijä saattaa sairastua myötätuntouupumukseen, jossa yhdistyy traumaattisen stressin ja loppuun palamisen oireet. Sen johdosta ammattilaisen kyky olla avuksi, kuulla, välittää ja osoittaa ymmärrystä heikkenee. (Nurhonen 2018, 188.)

4.5 Työpaikkaväkivalta

Rikksentorjuntaneuvoston mukaan työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan ”tapahtumia, joissa henkilöä loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään heidän työhönsä liittyvissä oloissa ja jotka suoraan tai epäsuorasti vaarantavat heidän turvallisuutensa, hyvinvointinsa tai terveytensä”. Työpaikkaväkivalta voi ilmetä fyysisenä väkivaltana tai sen uhkana, kiusaamisena tai ahdisteluna. Työpaikkaväkivalta voi olla työpaikan sisäistä, jolloin tekijänä on esimerkiksi työyhteisön jäsen. Se voi olla myös ulkopuolelta tulevaa, jolloin tekijänä on asiakas, potilas tai tuntematon ulkopuolinen henkilö. Työpaikkaväkivaltaa yleisempi käsite on työväkivalta, johon sisältyy myös työmatkalla kohdattu väkivalta. (Rikksentorjuntaneuvosto 2019.)

Tietyissä ammateissa kohdetaan väkivaltaa muita yleisemmin. Näitä ammatteja ovat muun muassa hoitoalan ammatit ja eräät sosiaalialan ammatit. Naiset kohtaavat työväkivaltaa miehiä useammin. Tämä selittyy osittain sillä, että hoito- ja sosiaalialan työntekijöistä enemmistö on naisia. (Rikksentorjuntaneuvosto 2019.) Lastensuojelutyöhön liittyy erilaisia vuorovaikutustilanteita sekä oikeus puuttuu yksityisyyden ja perheen suojaan. Lastensuojelu työssä on hyvin todennäköistä työväkivalta tai sen uhka. (Oinonen 2017, 47.)

Yleensä uhkaavat tilanteet ilmenevät verbaalisella tasolla; huutamisena, nimittelynä, mitätöimisena, arvosteluna sekä henkeen ja terveyteen kohdistuvana uhkaamisena. Se saattaa myös jatkua puhelin- tai sähköpostihäirintänä sekä verkkopalveluissa tapahtuvana häirintänä tai jopa suoranaisena vainona. Vaikkei tilanteesta jäisikään fyysisiä vammoja, saattaa siitä seurata turvattomuutta, pelkoa ja ahdistusta. Asiakkaan saattaa myös loukata työntekijän fyysistä koskemattomuutta esimerkiksi tönimällä, nipistelemällä, heittelemällä tai rikkomalla esineitä, potkien, lyöden, estämällä liikkumisen tai uhkaamalla terä- tai ampuma-aseella. Väkivaltatilanteista voi aiheutua fyysisiä vammoja, pahimassa tapauksessa työkyvyn menetys tai jopa kuolema. (Rossinen 2017, 79.)

Myös työpaikan henkilökuntaan kuuluva henkilö voi olla työväkivallan tekijä tai uhkaaja. Tällaisessa tapauksessa puhutaan usein työpaikkakiusaamisesta. Työpaikkakiusaaminen ilmenee epäasiallisena käyttäytymisenä vuorovaikutustilanteessa. Työntekijä joutuu toistuvasti henkisen tai fyysisen väkivallan kohteeksi tai väkivallalla uhkailluksi. Henkinen väkivalta ilmenee esimerkiksi eriarvoisena kohteluna, syyllistämisenä, puhumattomuutena, työyhteisöstä eristämisenä ja nöyryyttämisenä. Kiusaamiseen saattaa liittyä myös sanatonta viestintää, kuten kielteisiä katseita, ilmeitä ja eleitä. (Rossinen 2017, 80.)

Jatkuva työpaikkaväkivallalle altistuminen voi aiheuttaa psykologisia ja fyysisiä ongelmia, jonka vuoksi työntekijä joutuu harkitsemaan ammatinvaihtoa. Väkivallalta työpaikalla uhkaa myös asiakkaiden turvallisuutta. (Soisalo) Väkivallan kohteeksi joutuminen herättää uhrissa tunteita, jotka voivat vaikuttaa työntekijän kykyyn kohdata haastavia asiakastilanteita jatkossa. Työväkivalta vaikuttaa uhrin työssä jaksamiseen, työsuoritukseen ja työmotivaatioon ja siten koko työyhteisöön. (Rossinen 2017, 79.)

4.6 Vuorotyö ja sen riskitekijät

Vuorotyöllä tarkoitetaan työaikamuotoa, jossa työvuorot vaihtuvat säännöllisesti. Lisäksi vuorot muuttuvat ennakolta sovituin ajanjaksoin. Kolmivuorotyöhön liittyy myös yötyötä, jolloin työtä tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. (Partonen 2020.)

Vuorotyön tekemisestä on työntekijälle etua muun muassa lisääntyneen vapaa-ajan ja rahakorvausten muodossa. Se kuitenkin voi vaikuttaa myös haitallisesti sosiaaliseen elämään. (Työterveyslaitos 2019.) Vuorotyö saattaa aiheuttaa ristiriitaa perhe-elämän ja sosiaalisen toiminnan kanssa. Vuorotyön tekeminen vaikeuttaa työn ja muun elämän yhteensovittamista, sillä epäsäännölliset työajat hankaloittavat harrastustoimintaa ja ystävien tapaamista. On todettu, että vuorotyön aiheuttama univaje ja muut terveydelliset haitat lisäävät myös avioeroriskiä. (Suomala 2014, 79.)

Epäsäännöllinen työ kuormittaa elimistöä ja aiheuttaa aivojen ja kehon toiminnoissa sekä ohimeneviä että pysyvämpiä muutoksia terveyden eri osa-alueilla. (Työterveyslaitos 2019.) Härmä ym. (2011, 13) mukaan vuorotyön aiheuttamia suurimpia terveysriskejä ovat vuorokausirytmien häiriintyminen, perhe-elämän ja yksilöllisen vapaa-ajan häiriintyminen, unettomuus ja päivääikainen väsymys, työsuorituksen heikkeneminen väsymyksen takia, tapaturmariski, sepelvaltimotauti, aikuisiän diabetes sekä rintasyöpä.

Epäsäännöllistä työaikaa tekevät kokevat päivätyöntekijöitä enemmän stressiä, hermos-tuneisuutta ja kroonista väsymystä. Eniten oireita on yötyötä tekevillä. (Työterveyslaitos 2019.) Ikä, aamu-iltatyypisyys, nukkumiskyky sekä erilaiset perinnölliset ominaisuudet vaikuttavat vuorotyöhön sopeutumiseen. Yövuorojen aiheuttama terveysriski kasvaa iän myötä. (Suomala 2014, 79.) Säännöllinen liikunnan harrastaminen parantaa unen laatua ja nukkumista, vireyttä työssä ja vapaa-aikana sekä yleistä terveydentilaa. (Härmä ym. 2011, 20.)

Vuorotyön aiheuttaman kuormituksen ensimmäisiä oireita ovat unihäiriöt. Unihäiriöiden ja niiden aiheuttaman vuorokausirytmien häiriöitä alkaa esiintyä lisääntyvässä määrin 40 ikävuoden jälkeen. Vuorotyön tekeminen lyhentää normaalia unta noin kaksi tuntia, myös Rem-unen osuus vähenee. (Miettinen 2008.)

Vuorotyötä tekevistä henkilöistä 25-75% kärsii ruuansulatuskanavan oireista, joista suurin osa on toiminnallisia vatsavaivoja kuten närästys, vatsakivut ja ilmavaivat. Vuorotyö voi altistaa painon nousulle. (Miettinen 2008; Työterveyslaitos 2019.) Vuorotyön ajatellaan lisäävän riskiä sairastua aikuisiän diabetekseen. Se saattaa myös heikentää aiemmin todetun diabeteksen hoitotasapainoa. Tähän vaikuttaa muun muassa se, että vuorotyöläisen on haastava noudattaa säännöllisiä ruoka-aikoja ja terveellistä dieettiä. (Miettinen 2008.)

Vuorotyössä on päivätyötä suurempi tapaturmariski. Väsymys, vireystilan lasku, tarkkaavaisuuden herpaantuminen, suorituskyvyn epätasaisuus, arviointikyvyn heikkeneminen sekä aineenvaihdunnalliset syyt vaikuttavat riskien kohoamiseen. (Miettinen 2008.)

Vuorotyön tekeminen lisää verenpainetautiin sairastumisen riskiä. Vuorotyötä tekevillä esiintyy enemmän kammioperäisiä lisälyöntejä. Vuorotyötä tekevällä on 40% suurempi riski sairastua sepelvaltimotautiin verrattuna päivätyötä tekeviin. (Miettinen 2008.) Vuorotyö voi altistaa sydämen rytmihäiriöille ja lisää sydäninfarktin vaaraa noin 20 %. Metabolisen oireyhtymän riskin on havaittu olevan vuorotyössä hieman korkeampi kuin päivätyössä. (Työterveyslaitos 2019.)

Vuorotyö saattaa joissain vuorojärjestelmissä lisätä rinta-, eturauhas- ja paksusuolen syövän riskiä. Tutkimusten perusteella vuorotyötä tekevien naisten riski sairastua rintasyöpään on 50-63% korkeampi kuin päivätyötä tekevillä. Rintasyövän riskin kasvu voi johtua pimeähormonin erittymisen vähenemisestä yövuorossa. (Miettinen 2008; Työterveyslaitos 2019.)

Lisääntymisterveyteen liittyviä häiriöitä esiintyy vuorotyötä tekevillä naisilla päivätyötä tekeviä enemmän. Raskaana olevilla naisilla on todettu enemmän raskauteen liittyviä ongelmia. Heillä on enemmän keskenmenoja ja ennenaikaisia synnytyksiä. Lisäksi heidän lastensa syntymäpaino on alhaisempi päivätyötätekevien naisten lapsiin verrattuna. Kolmivuorotyössä riskit ovat kaksivuorotyötä suuremmat. (Miettinen 2008; Työterveyslaitos 2019.)

Vuorotyöstä aiheutuvat haitalliset terveysvaikutukset selittyvät eri tavoin. Tärkeimpänä vuorotyön haitallisia terveysvaikutuksia selittävä tekijänä pidetään unen ja vuorokausirytmien häiriintymistä. Kolmivuorotyötä tekevän ihmisen pääunijakso lyhenee noin kahdella tunnilla yövuorojen jälkeen nukuttaessa ennen ensimmäisiä varhaisia aamuvuoroja. (Partinen 2012.)

4.7 Keskeiset käsitteet



Kuvio 4. Keskeiset käsitteet.

Työhyvinvoinnin määritelmästä ei vallitse yksimielisyyttä. Jokainen ihminen määrittelee sitä omasta näkökulmastaan ja kokemuksestaan käsin. Työhyvinvointi on aina henkilökohtainen kokemus, johon vaikuttavat muun muassa työntekijän elämäntilanne, elintavat ja terveydentila. Työhyvinvointi ei myöskään ole pysyvä tila vaan kokemus työhyvinvoin-

nista muuttuu työhön liittyvien voimavara- ja kuormitustekijöiden vaikutuksesta. Muutokset työpaikassa, työyhteisössä tai työnsisällössä vaikuttavat työhyvinvointiin ja sen kokemiseen.

Työhyvinvoinnin merkitys organisaatiolle on suuri. Työhyvinvoinnin puutteet lisäävät organisaation kustannuksia. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan pienentää muun muassa sairaslomista aiheutuvia kustannuksia. Lisäksi se vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta, parantaa työnlaatua ja kasvattaa luovuutta. Työhyvinvoinnille tulee organisaatiossa määritellä selkeät sisällöt ja tavoitteet, joiden mukaisesti sitä johdetaan. Se, miten ihmisiä johdetaan, vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa. Työhyvinvoinnin johtamisen tulee olla osa jokapäiväistä johtamista. Turvallisuusjohtaminen on yksi esimiestyön osa-alueista. Se on lakisääteistä ja oma-ehtoista turvallisuuden hallintaa ja suunnitelmallista toimintaa, jolla pyritään ennaltaehkäisemään vahinkoja ja minimoimaan vahingoista aiheutuvia menetyksiä. Sillä vaikutetaan myönteisesti työilmapiiriin, henkilöstön sitoutumiseen, toiminnan laatuun sekä onnettomuuksien ja tapaturmien esiintymiseen.

Lastensuojelu perustuu lastensuojelulakiin ja kansainvälisiin sopimuksiin. Lastensuojelu koskee kaikkia Suomessa asuvia lapsia. Lastensuojelun tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelulaki lähtee ajatuksesta, että vanhemmat vastaavat lapsen hoidosta ja kasvatuksesta. Yhteiskunta puolestaan vastaa siitä, että lapsilla on hyvät kasvuolosuhteet ja vanhemmat saavat tukea lapsen kasvatukseen.

Sijaishuollolla tarkoitetaan huostaanotetun tai kiireellisesti sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Sijaishuollon laatuksiteerit pohjautuvat perus- ja ihmisoikeussäännöksiin sekä lastensuojelutoimintaa ohjaavaan kansalliseen lainsäädäntöön. Laadukkaan sijaishuollon keskeisen pohjan muodostavat lapsen oikeudet.

Lastenkodit ovat lastensuojelulaitoksia, joissa voidaan järjestää sijaishuoltoa ja laitoshuoltoa. Lastenkoti on kasvuympäristönä erityinen ja poikkeava paikka, sillä perheen sijaan elinympäristö jaetaan työntekijöiden ja toisten lasten kanssa. Lastenkotityö pohjautuu lapsen ja tämän asioiden huomioimiseen, keskusteluun sekä yhteiseen tekemiseen. Lastenkotityölle on tunnusomaista kokonaisvaltainen huolenpito lapsista, konkreettisia tekoja vaativa lapsista välittäminen sekä tilanteista herkkyyttä ja joustavuutta edellyttävä toiminta. Lastenkotityöllä pyritään turvaamaan ja normaalistamaan lasten arki. Lastenkotityöhön liittyy myös paljon eettistä pohdintaa. Asioita täytyy miettiä sekä lapsen edun että työntekijöiden velvollisuuden näkökulmasta.

Kiintymyssuhdeteorian perusteet on luonut psykiatri John Bowlby, jonka keskeinen ajatus on, että lapsen kokema äidinriisto ja äidin rakkauden menetys voivat vakavasti vaarantaa lapsen kehitystä. Hänen mukaansa lapsen hyvä kehitys edellyttää tärkeän aikuisen pysyvyyttä ja todellista läsnäoloa päivittäisessä elämässä. Sijoitetulta lapselta puuttuu usein turvallinen kiintymyssuhde. Lapsi voi suhtautua huostaanottoon hyvinkin voimakkaasti. Sijoitettu lapsi tarvitsee turvallisen aikuisen, joka tarjoaa hänelle turvallista läheisyyttä ja turvallisia rajoja.

Myötätuntouupumus muodostuu työuupumuksesta, sijaistraumatisoitumisesta sekä myötätuntotyytyväisyydestä. Myötätuntouupumus on erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia koskettava työperäinen stressireaktio. Empatian kautta ammattilainen altistuu välillisesti asiakkaiden kokemuksille. Traumaperäisten oireiden pitkittyessä työntekijä saattaa sairastua myötätuntouupumukseen, jonka johdosta hänen kykynsä olla avuksi, kuulla, välittää ja osoittaa ymmärrystä heikkenee.

Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilöä loukataan sanallisesti, uhaataan tai pahoinpidellään heidän työhönsä liittyvissä oloissa ja jotka suoraan tai epäsuorasti vaarantavat heidän turvallisuutensa, hyvinvointinsa tai terveytensä. Työpaikkaväkivallan tekijä voi olla joko asiakas, tämän läheinen tai työyhteisön jäsen. Väkivaltatilanteesta saattaa seurata turvattomuutta, pelkoja ja ahdistusta. Se voi myös aiheuttaa ongelmia, jotka vaikuttavat uhrin työssäjaksamiseen, työsuoritukseen ja työmotivaatioon ja sitä kautta koko työyhteisöön.

Vuorotyöllä tarkoitetaan työaikamuotoa, jossa työvuorot vaihtuvat säännöllisesti. Lisäksi vuorot muuttuvat ennakolta sovituin ajanjaksoin. Kolmivuorotyöhön liittyy myös yötyötä, jolloin työtä tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. Vuorotyön tekemisestä on työntekijälle etua muun muassa lisääntyneen vapaa-ajan ja rahakorvausten muodossa. Se kuitenkin voi vaikuttaa myös haitallisesti sosiaaliseen elämään aiheuttaen ristiriitaa perhe-elämän ja sosiaalisen toiminnan kanssa. Vuorotyön on todettu myös aiheuttavan monia terveysriskejä.

5 KEHITTÄMISPROJEKTIN ETENEMINEN

5.1 Kehittämiprojektin tunnuspiirteet ja vaiheet

Kehittämiprosessia voidaan kuvailla esimerkiksi lineaarisen- ja spiraalimallin avulla. Lineaarisen mallin mukaisesti prosessi etenee tavoitteiden määrittelystä suunnittelun ja toteutuksen kautta päättämiseen ja arviointiin. Spiraalimallissa eteneminen hahmotetaan jatkuvana syklinä, jossa kehittämistoiminnan tehtävät ja perusteluvaihetta seuraavat organisointi, toteutus ja arviointi. Nämä muodostavat kehän ja toiminta jatkuu aina uusilla kehillä. (Toikko & Rantanen 2009, 64-65.)

Kehittämiprojekti eteni konstruktivisen mallin mukaan, joka yhdistää sekä spiraalimallin että lineaarisen mallin vahvuudet ja kehittämistoiminnan logiikan. Sen perusajatuksen mukaan kehittäminen tapahtuu yhdessä tekemisen, osallisuuden, jatkuvan reflektiivisyyden, toiminnassa oppimisen ja menetelmäosaamisen kautta. Konstruktivisessa mallissa kehitystoiminta etenee vuorovaikutuksessa tavoitellen moniäänisyyttä, erilaisten näkökulmien esiin tulemistä ja asiantuntijuuden jakamista. (Salonen 2013, 16; Salonen ym. 2017, 53.)

Kehittämiprojekti etenee vaiheittain. Konstruktivisen mallin mukainen eteneminen voidaan jakaa 1) aloitusvaiheeseen, 2) suunnitteluvaiheeseen, 3) esivaiheeseen, 4) työstövaiheeseen, 5) tarkistusvaiheeseen, 6) viimeistelyvaihe ja 7) valmis tuotos. (Salonen 2013, 15-19.)

5.2 Kehittämiprojektin eteneminen

Salosen (2013, 17) mukaan aloitusvaihe toimii kehittämishankkeen liikkeelle panevana voimana. Sen aikana mietitään kehittämistarve, alustava kehittämistehtävä, toimintaympäristö sekä mahdolliset mukana olevat toimijat. Nämä kaikki linjaavat tulevaa hanketta ja sen suuntaa. Alussa tulee määritellä toiminnan lähtökohdat ja vastata kysymykseen: miksi jotakin pitää kehittää juuri nyt? Aloitusvaiheessa määritellään nykytilanteen ongelma ja tulevaisuuden ihannekuva eli visio. (Toikko & Rantanen 2009, 57.)

Kehittämiprojektin idea alkoi syntyä syksyllä 2018. Aiheen valintaa ohjasi oma kiinnostukseni työhyvinvointiin. Kehittämiprojektin aihealue oli alusta lähtien melko selkeä.

Kohdeorganisaatio löytyi ikään kuin vahingossa keskustelujen lomassa. Lopullinen, tarkka aihe selkiytyi melko pian lastenkodin vastaavien ohjaajien kanssa käytyjen keskustelujen myötä.

Suunnitteluvaiheessa kirjoitetaan kehittämissuunnitelma. Työskentely on tärkeä suunnitella mahdollisimman huolellisesti, vaikkei vielä kyetäkään suunnittelemaan kaikkia osalualueita tarkasti. (Salonen 2013, 17.) Suunnitteluvaihe alkoi teoreettiseen taustaan perehtymällä loppu syksyllä 2018 heti ideavaiheen päätyttyä. Kehittämisprojektia suunniteltiin yhdessä vastaavien ohjaajien kanssa. Suunnitteluvaiheessa tarkennettiin kehittämisprojektin tavoitteita ja käytettäviä menetelmiä. Suunnitteluvaiheen aikana kirjoitettiin kehittämisprojektisuunnitelma, johon kirjattiin projektin tavoitteet, tehtävä ja tarkoitus sekä hahmotelma aikataulusta. Suunnitelmaa käytiin uudestaan läpi lastenkodin vastaavien ohjaajien kanssa juuri ennen sen jättämistä joulukuussa 2018. Tutkimuslupaa ei tarvittu, koska kyseessä oli kohdeorganisaation tilaama tutkimus- kehittämisprojekti.

Lastenkodin henkilökunnalle aihe esiteltiin maaliskuussa 2019. Lastenkodin vastaava ohjaaja oli jo aiemmin alustanut työryhmälle tulevaa. Aiheen esittelyn yhteydessä työyhteisölle jaettiin kyselyt. Loppu kevään ja kesän aikana suoritettiin vastausten analysointi.

Vastausten analysoinnin jälkeen tulokset käytiin läpi vastaavan ohjaajan kanssa syyskuussa 2019. Alkuperäisen suunnitelman mukaan vastaukset oli tarkoitus käydä läpi myös työyhteisön kanssa koko talon palaveripäivänä ja samalla suunnitella yhdessä työkirjan runkoa käyttäen muun muassa learning cafe ja ideapuu menetelmiä. Learning cafe menetelmä tunnetaan myös nimellä oppimiskahvila tai world cafe. Se on keskusteluun perustuva yhteistoimintamenetelmä, jonka avulla luodaan ja siirretään tietoa. Learning cafe menetelmässä osallistujat jaetaan pöytäryhmiin, jotka pohtivat annettua aihetta tai kysymystä. Menetelmän avulla saadaan rennossa ilmapiirissä kerättyä osallistujilta tietoa ja ideoita. (Innokylä 2020; The world cafe 2020.) Ideapuu menetelmän avulla ryhmän ideoita kerätään yhteen. Ideat asetellaan teemoittain puun oksille. Sitä voidaan käyttää myös analysoitaessa kehitysryhmän tuloksia. Puusta voidaan myös muotoilla unelmakartta, kun mietitään miten asioiden pitäisi olla. (Miettinen 2012.)

Työyhteisön tapaamisesta ja toiminnallisten menetelmien käytöstä luovuttiin vastaavan ohjaajan toiveesta, sillä työyhteisössä oli tapahtunut todella paljon muutoksia ja lisäksi toimittiin vajaamiehityksellä. Kyselyn jaon aikaisesta työyhteisön 16 työntekijästä osa oli

lähtenyt opiskelemaan tai vaihtanut työpaikkaa siten että heistä jäljellä oli enää viisi työntekijää. Tämän vuoksi työyhteisö halusi käyttää palaveripäivät tehokkaasti talon asioihin ja uusien ihmisten perehdyttämiseen sekä uusien toimintatapojen luomiseen. Näin ollen tulokset käsiteltiin ja työkirjan runkoa pohdittiin ja suunniteltiin yhdessä vastaavan ohjaajan kanssa käyden dialogista keskustelua.

Koko projektin ajan vierellä kulki työkirjan suunnittelu ja tekeminen. Alusta lähtien mietittiin ja kerättiin mahdollisia siihen tulevia tietoja ja tehtäviä. Työkirjan osiot ja siihen tulevat tekstit ja tehtävät tarkentuivat projektin aikana. Todelliseen vauhtiin työkirjan tekeminen pääsi, kun kyselyjen vastaukset oli analysoitu ja niistä oli keskusteltu lastenkodin vastaavan ohjaajan kanssa syyskuussa 2019. Prosessin aikana työkirjan etenemisestä ja sisällöstä käytiin vastaavan ohjaajan kanssa keskustelua kolme kertaa. Kehittämishankkeen eteneminen on kuvattu alla olevassa kuviossa 5.



Kuvio 5. Kehittämishankkeen eteneminen.

5.3 Käytetyt tutkimus-, kehittämis- ja arviointimenetelmät

Kehittämiprojektin lähestymistapa oli sekä kvalitatiivinen eli laadullinen että kvantitatiivinen eli määrällinen. Kanasen (2011, 12-14.) mukaan laadullisen tutkimuksen voidaan katsoa olevan esiselvitys käsillä olevasta ilmiöstä. Määrällisen tutkimuksen tekeminen edellyttää sitä, että tunnetaan ilmiö ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Näin kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus täydentävät toisiaan.

Laadullisen tutkimuksen avulla kuvataan todellista elämää ja sen monimuotoisuutta. Sen tavoitteena on tutkimuskohteen ymmärtäminen (Hirsjärvi 1997, 161, 181.) Laadullisen tutkimustavan keskeinen tunnuspiirre on todellisuuden korostaminen ja tiedon subjektiivinen luonne. (Puusa & Juuti 2011, 47.) Määrällinen tutkimus perustuu mittaamiseen. Sen tavoitteena on tuottaa perusteltua, luotettavaa sekä yleistettävää tietoa. (Kananen 2011, 18.)

Laadullisen tutkimuksen kohteena on yleensä ihminen ja hänen elämänsä maailmansa. Sen tavoitteena on kuvata ihmisten kokemuksia koetusta todellisuudesta, joka on aina oma-kohtainen. (Vilkkä 2005, 97; Varto 1992, 23.) Laadullinen tutkimus tutkii yksittäistä tapausta ja se antaa uuden tavan ilmiön ymmärtämiseen ja sen tulokset koskettavat vain tutkimuksen kohteena olevia tapauksia ja ovat siksi ainutlaatuisia. Saatavalla aineistolla ei haeta yleistettävyyttä. (Tuomi 2007, 97; Kananen 2008a, 25.)

Tutkittavien valintaan tulee kiinnittää huomiota ja mukaan valitaan pieni määrä tapauksia. Tutkimukseen valittujen henkilöiden tulee tietää tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon, heillä on kokemusta asiasta tai he edustavat tutkimuksen kannalta olennaista ryhmää. (Kananen 2008a, 37; Puusa & Juuti 2011, 55.) Perusjoukolla tarkoitetaan muun muassa tutkimuksen kohteena olevia ihmisiä, yrityksiä tai kuvia, jota koskevaa tietoa halutaan kerätä ja josta tehdään päätelmiä. Kokonaistutkimukseen valikoituvat kaikki perusjoukon yksiköt. Kokonaistutkimus on järkevä tehdä silloin, kun perusjoukko on pieni. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 30; Kananen 2008b, 70.) Tutkittaessa tämän tietyn lastenkodin työntekijöiden ajatuksia työhyvinvoinnista olivat siellä työskentelevät henkilöt tutkimuksen kannalta parhaita tiedonantajia ja kohdejoukko. Kehittämiprojektin kohteena oleva työyhteisö on verrattain pieni, joten oli järkevää käyttää kokonaisotantaa, johon kuuluivat kaikki työyhteisön jäsenet ja saada näin mahdollisimman monta mielipidettä esiin.

Kysely

Kysely on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä. Survey-tutkimus viittaa myös siihen, että kysely on vakioitu eli asiasisältö kysytään kaikilta täsmälleen samoin tavoin. Kysely mahdollistaa laajan tutkimusaineiston keräämisen, koska sen avulla voidaan tavoittaa monia ihmisiä ja kysyä monia asioita. Kysely myös säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä, joten se on myös tehokas tiedonkeruu tapa. (Hirsjärvi ym. 1997, 189-191; Vilkkä 2015, 94.)

Strukturoidussa kyselylomakkeessa on tutkijan ennalta määrittelemät tarkat kysymykset ja vastaukset. Strukturoituja kysymyksiä ovat esimerkiksi Likertin asteikkoon perustuvat kysymykset. Toisessa ääripäässä vastaaja voi vastata miten itse haluaa. (Tuomi 2007, 138.) Kehittämishankkeen alkukartoituksena toimi työyhteisölle tehtävä puolistrukturoitu kysely, eli lomakkeessa kysyttiin sekä avoimia että strukturoituja kysymyksiä (Liite 1).

Kyselyä pidetään tyypillisesti kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä. Kyselyä voidaan käyttää paitsi fakta tiedon myös mielipiteiden keräämiseen. Sillä saatuja tietoja voidaan käyttää vertailuun ja kuvailuun laadullisessa tutkimuksessa. (Kananen 2014, 75.) Tuomen ja Sarajärven (2018, 78-80) mukaan laadullista ja määrällistä tutkimusta voidaan käyttää täydentämään toisiaan. Tämä luo parempaa ymmärrystä tutkimusongelmaan kuin jompikumpi yksinään. Tehdyn kyselyn tarkoituksena ei ollut tuottaa määrällistä tietoa tai pyrkiä yleistettävyyteen, vaan kartoittaa henkilökunnan ajatuksia työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä asioista.

Tässä kehittämissuorituksessa kyselyä käytettiin, koska sen avulla oli mahdollista tavoittaa kaikki työyhteisön jäsenet ja saada kerättyä paljon tietoa. Jokaisen työntekijän haastattelu olisi ollut haastava suorittaa järkevän ajan puitteissa, koska ohjaajat tekevät kolmi-vuorotyötä. Lisäksi vuorossa työskentelee kerrallaan vain muutama ohjaaja, joten haastatteluun osallistuminen olisi heikentänyt työntekijäresurssia sen keston ajan. Lastenkotityötä leimaa myös ennakoimattomuus, koskaan ei voi tietää mitä vuoron aikana tapahtuu. Koin, että jo näitä seikkoja ajatellen kysely oli haastattelua helpompi toteuttaa. Kysely antoi vastaajille mahdollisuuden vastata heille parhaaksi katsomanaan aikana. Se mahdollisti myös vastaamisen keskeyttämisen ja jatkamisen myöhemmin, mikäli tilanne niin vaati. Tämän lisäksi kyselyllä saatiin riittävästi tietoa tämän alkukartoituksen tekemiseen.

Kysely toteutettiin informoituna kyselynä. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija menee henkilökohtaisesti tapaamaan kohdejoukkoa. Tapaamisen aikana jaetaan kyselylomakkeet ja

tutkija kertoo samalla tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta, selostaa kyselyä ja vastaa mahdollisiin kysymyksiin. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu tutkittavien parhaaksi katsomallaan ajalla ja vastaajat palauttavat lomakkeen sovittuun paikkaan. (Hirsjärvi ym. 1997, 193.) Käydessäni esittelemässä kehittämistyötä työyhteisölle jaoin samalla kaikille kyselyt. Työyhteisön jäsenillä oli tässä tilaisuudessa mahdollisuus esittää kysymyksiä sekä kehittämistyöhön että kyselyyn liittyen. Työyhteisön jäsenet vastasivat kyselyyn heille sopivana ajankohtana annetun vastaamisajan aikana ja jättivät täytetyt kyselylomakkeet niille osoitettuun kirjekuoreen. Vastausajan umpeuduttua hain täytetyt lomakkeet lastenkodilta.

Kysymykset voidaan muotoilla monin tavoin. Yleisimmin käytettyjä ovat avoimet kysymykset, monivalintakysymykset sekä asteikkoihin perustuvat kysymystyypit. (Hirsjärvi ym. 1997, 194-195.) Avoimet kysymykset antavat vastaajien ilmaista itseään omin sanoin, sillä ne eivät ehdota vastauksia vaan osoittavat keskeiset tai tärkeät asiat vastaajien ajattelussa. (Hirsjärvi ym. 1997, 197; Tuomi 2015, 106.) Kanasen (2008b, 25-26) mukaan avoimia kysymyksiä voidaan käyttää ilmiön kartoittamiseen. Kyselyssä käytettiin avoimia kysymyksiä, joilla kartoitettiin vastaajien ajatuksia työhyvinvoinnista ja tavoiteltiin vastaajien spontaaneja mielipiteitä. Lomakkeessa ei kysytty taustatietoja, koska tulosten kannalta iällä tai sukupuolella ei tässä kehittämisprojektissa ollut merkitystä. Lisäksi työryhmän kaksi miespuolista henkilöä olisi ollut mahdollisuus tunnistaa vastausten perusteella.

Likertin asteikkoon perustuvia kysymyksiä käytetään usein mitattaessa mielipiteitä ja asenteita. Useimmiten käytetään viisiportaista asteikkoa, mutta myös seitsemän- ja yhdeksän portaiset asteikot ovat mahdollisia. Asteikon suositellaan sisältävän parittoman määrän vastausvaihtoehtoja, jotta vastaajalla on mahdollisuus olla ottamatta kantaa ja valita vaihtoehto ”en osaa sanoa”. (Valli 2018, 106-107.) Avointen kysymysten lisäksi kyselyyn vastaajia pyydettiin viisiportaista Likertin asteikkoa käyttäen arvioimaan kuinka tärkeinä he mitäkin työhyvinvointiin liittyvää seikka itselleen pitivät. Käytetty asteikko oli seuraava

1. ei lainkaan tärkeä
2. ei niin tärkeä
3. en osaa sanoa
4. jokseenkin tärkeä
5. erittäin tärkeä

Dialoginen keskustelu

Dialogisen keskustelu on avointa ja toista kunnioittavaa. Dialogista keskustelua käytettäessä huomioidaan toisen mielipiteet ja näkemys, joita sitten tutkitaan yhdessä. Dialogisen keskustelun päämääränä on yhteisymmärryksen löytyminen. (Salonen ym. 2017, 84.) Dialogin avulla pyritään tuottamaan ymmärrystä toisen näkemyksistä. Dialogissa keskustelua käydään tasa-arvoisessa asemassa. Avoin dialogi vaatii osallistujilta luottamusta toiseen osapuoleen sekä siihen, että tämän tieto on arvokasta. (Holm ym. 2018.)

Miellekartta (mind map)

Miellekartta on työväline luovaan ajatteluun, jäsentämiseen ja ongelman visualisointiin. Sen avulla voidaan jäsentää ajatuksia tai rakenteita, luoda kokonaiskuva, syventää oppimista, tehdä muistiinpanoja tai ideoida. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2020; Kananen 2015, 66.) Miellekartta on havainnollinen, nopea ja yksinkertainen. Paperin keskelle kirjataan käsiteltävä aihe tai ongelma. Tästä sanasta vedetään viivoja seuraaviin peruskäsitteisiin ja pääasioihin. Näistä taas vedetään viiva niihin liittyviin uusiin käsitteisiin ja asioihin. Näin käsitteet jäsentyvät pääasioista yksityiskohtiin ja pienempiin asioihin. Miellekartassa voidaan käyttää myös nuolia ja viivoja osoittamaan miten eri asiat liittyvät toisiinsa. Tekstin lisäksi voidaan käyttää myös kuvia, värejä tai symboleja. (Kananen 2015, 66; Kajaanin ammattikorkeakoulu 2020.) Tässä projektissa miellekarttaa käytettiin työkirjan suunnittelun apuna.

Arviointia voidaan tehdä monin eri tavoin. Se voidaan toteuttaa itsearviointin, ulkoisen arvioinnin tai vertaisarviointin keinoin. Arviointiin on olemassa useita erilaisia välineitä. (Salonen ym. 2017, 64-65.) Kehittämistyöhön kuuluu itsearviointi. Sitä voidaan toteuttaa henkilökohtaisella-, tiimi-, työyhteisö-, asiakasryhmä- tai projekti tasolla. (Seppänen-Järvelä 2004, 24.)

Päiväkirja on reflektoivan itsearviointin tehokas väline, joka muodostuu pitäjänsä näköiseksi. Päiväkirjaa on mahdollisuus hyödyntää monin tavoin. Siinä voi luotettavasti dokumentoida projektin tapahtumia. Siihen voi kirjata pidetyt koulutustilaisuudet ja neuvottelut ajankohtineen, sisältöineen, tuloksineen ja palautteineen. Päiväkirjassa voi jäsentää ja pohtia ajatuksia ja kokemuksia. Päiväkirja dokumentoi oman yksilöllisen äänen. Päiväkirjaan voi kirjata faktatietoa, kokemuksia, tunteita, reaktioita, toteamista, ymmärrystä, sovellusta, analyysia, synteisiä ja arviointia. Siinä voi pohtia myös kokemuksia yhteistyöstä. Pohdinnoissa on hyvä tuoda esille paitsi onnistumisia myös kehittämistä

kaipaavia asioita. Päiväkirjaan liittyy vahvasti analyttinen ja pohtiva kirjoittaminen. (Karhatsu & Rossi 2002, 10; Seppänen-Järvelä 2004, 48; KAMK, 2019) Kehittämisprojektin aikana pidin päiväkirjaa. Siihen kirjasin vapaamuotoisesti projektin kulkua ja ajatuksia. Lisäksi siihen kirjattiin aikataulun suunnitelma ja seuranta. Päiväkirjassa pohdittiin muun muassa seuraavia kysymyksiä: Missä vaiheessa ollaan nyt? Mitä on tehty? Olisiko jotain voinut tehdä toisin?

5.4 Aineistot ja analyysit

Kysely

Kyselylomakkeen avulla tehtävässä tutkimuksessa ennakkosuunnittelu on keskeisessä ja tärkeässä asemassa, sillä lomakkeen jakamisen jälkeen tutkija ei pysty tekemään tarkentavia kysymyksiä tai havaintoja. Vastaajien tulee ymmärtää lomake ja sen kysymykset tutkijan tarkoittamalla tavalla. (Valli 2015, 239.) Ennen kyselylomakkeen käyttöönottoa tulee se antaa testattavaksi. Testaajat arvioivat lomakkeen kysymysten ja vastausohjeiden selkeyttä, yksiselitteisyyttä ja toimivuutta. Testaajien tulisi arvioida vastaamiseen kuluvan ajan kohtuullisuutta sekä sitä, onko mukana tutkimuksen kannalta asiatomia tai turhia kysymyksiä. (Vilka 2015, 108.) Kysely annettiin testattavaksi kolmelle toisessa lastenkodissa työskentelevälle ihmiselle. Heidän mukaansa kyselylomake oli selkeä ja helppo täyttää. Lisäksi todettiin lomakkeen täyttöön kuluvan ajan olevan sopiva. Heidän mukaansa kyselyyn vastaamiseen kuluvaan aikaan vaikutti se, kuinka tarkasti ja pitkästi vastattiin avoimiin kysymyksiin. Testaajilta ei noussut muutosehdotuksia. Saadun palautteen pohjalta kyselylomakkeen todettiin olevan toimiva sellaisenaan eikä siihen tehty muutoksia ennen sen käyttöönottoa.

Kysely jaettiin vastaajille, eli kaikille kohde organisaation 16 työyhteisön jäsenille, maaliskuussa samalla kun kävin kertomassa projektista lastenkodissa. Lastenkodin vastaava ohjaaja oli jo aiemmin alustanut työryhmälle aiheita. Tässä tapaamisessa heillä oli mahdollisuus kysyä joko projektista tai kyselystä. Kyselyiden vastaamiseen varattiin reilusti aikaa. Vastausajassa huomioitiin lastenkodissa tehtävä vuorotyö, siitä johtuvat välillä pitkätkin vapaajaksot sekä lomalla olleet työntekijät. Vastausajan päätyttyä hain täytetyt lomakkeet lastenkodilta. Vastauksia saatiin 12.

Vastausten analysoinnin jälkeen kävin esittelemässä tuloksia vastaavalle ohjaajalle. Esi-tyksen tueksi oli tehty power point esitys (Liite 2). Alun perin suunnitelmissa oli esitellä

tulokset koko työryhmälle ja suunnitella heidän kanssaan yhdessä työkirjan runkoa ja ideoida tehtäviä. Tästä suunnitelmasta luovuttiin, koska lastenkodissa oli käynnissä myllerrys ja henkilökuntaa oli irtisanoutunut tai jäänyt opintovapaalle. Tässä tapaamisessa vastaavan ohjaajan kanssa käytiin dialogista keskustelua työkirjan rungosta ja ideoitin sen sisältöä. Ideoista muodostettiin miellekartta.

Aineiston analysoinnilla luodaan aineistoon selkeyttä ja siten tuotetaan uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analysointi tarkoittaa aineiston tiivistämistä. Analyysissä erotellaan aineistosta tutkimusongelman kannalta olennainen aines, josta sitten voidaan tehdä tulintoja. (Eskola & Suoranta 2005, 137, 150.)

Aineisto tulee järjestää ennen kuin aletaan tekemään varsinaista analyysia. Tutkijan tulee tarkastaa, puuttuuko aineistosta jotakin tietoa tai sisältyykö siihen virheellisyyksiä. (Hirsjärvi ym. 2004, 210.) Kyselyn toteutunut otos tarkoittaa kyselyyn vastanneiden määrää, joka arvioidaan aina suhteessa perusjoukkoon. Pelkkä palautettujen kyselyiden määrä ei riitä otoksen arviointiin. Tutkijan tulee arvioida myös tapa, joilla kysymyksiin on vastattu. Puutteellisesti täytetyistä lomakkeista huomioidaan vain asianmukaisesti täytetyt osiot. (Vilka 2015, 100-101.) Kyselylomakkeita jaettiin 16 ja niistä määräaikaan mennessä palautui 12. Näin ollen vastausprosentti oli 75%. Saatuaani täytetyt kyselylomakkeet niihin kirjattiin tunnisteet A-L. Tämän jälkeen tarkastin lomakkeista, onko kaikkiin kysymyksiin vastattu ja millä tavoin. Kaikki palautetut lomakkeet oli täytetty kaikilta osin asianmukaisesti, joten ne kaikki voitiin huomioida.

Aineisto luettiin läpi useaan kertaan, jonka jälkeen avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset kirjattiin sanatarkasti ylös. Vastausten analysointiin käytettiin teemoittelua. Teemoittelussa aineisto pilkotaan ja ryhmitellään aihepiirien mukaisesti. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2019.) Aineistosta nostetaan keskeisiä aiheita, joista sitten erotellaan tutkimusongelman kannalta olennaisimmat. (Eskola & Suoranta 2014, 176.) Ylös kirjaamisen jälkeen vastaukset luokiteltiin kyselylomakkeen teemojen mukaisesti. Teemat ovat työlöt, esimies, osaaminen ja kehittyminen, työyhteisö sekä terveys ja jaksaminen. Tämän jälkeen kukin osa-alue luettiin vielä uudemman kerran ja tarvittaessa vastauksia siirrettiin paremmin vastaavan teeman alle. Teemoittelua helpotti se, että jo kyselylomakkeessa kysymykset oli jaettu eri teemojen alle.

Mielipidekysymysten vastaukset kirjattiin vastaaja (A-L) kerrallaan Excel taulukkoon kunkin kysymyksen (1-60) kohdalle. (Taulukko 1) Jokaisen kirjauksen jälkeen kirjaus tarkas-

tettiin, jotta vastaus tuli varmasti kirjattua oikein ja oikeaan kohtaan. Kun kaikki vastaukset oli kirjattu, laskettiin kysymyksen vastauksista keskiarvo. Taulukko jaettiin väreihin helpottamaan eri osa-alueiden ja niihin liittyvien kysymysten erottelua tulkintaa tehtäessä. Värit vastasivat osa-alueita työolot, esimies, osaaminen ja kehittyminen, työyhteisö sekä terveys ja jaksaminen.

Taulukko 1. Mielpidekysymysten keskiarvot kysymyksittäin.

KYSYMYS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	KA
1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5 4,666667
2	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5 4,5
3	2	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4 3,916667
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4 4,25
5	3	5	5	5	5	5	3	2	3	4	2	5	4 3,833333
6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	5	4 4,25
7	5	4	4	5	3	4	1	3	4	2	1	4	2 3,166667
8	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5 4,583333
9	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5 4,666667
10	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4 4,416667
11	3	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4 4,416667
12	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5 4,583333
13	4	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5 4,5
14	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4 4,25
15	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4 4,583333
16	4	5	5	5	5	5	3	2	5	4	3	5	4 4,166667
17	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4 4,583333
18	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4 4,333333
19	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5 4,583333
20	2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5 4,333333
21	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5 4,5
22	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5 4,416667
23	1	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	2 3,5
24	1	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4 4,333333
25	2	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	5	3 4
26	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5 4,25
27	1	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4 4,25
28	1	3	4	4	2	1	5	4	4	2	5	1	3
29	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5 4,5
30	1	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5 4,25
31	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5 4,583333
32	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5 4,333333
33	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4 4,25
34	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4 4,583333
35	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5 4,833333
36	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4 4,75
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 4,916667
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4 4,75
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 4,916667
40	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3 4,5
41	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4 4,583333
42	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	1	5	2 3,916667
43	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4 4,5
44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4 4,75
45	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4 4,666667
46	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4 4,583333
47	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5 4,75
48	5	5	5	5	5	4	2	3	4	5	4	4	3 4,083333
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5
50	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	2	5	3 4,333333
51	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	4	3 4,25
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5 4,75
53	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4 4,333333
54	2	3	5	5	5	5	3	5	2	5	2	4	3 3,666667
55	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	2 3,666667
56	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5 4,5
57	3	4	5	5	4	5	5	2	5	3	3	5	3 4,083333
58	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5 4,583333
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4 4,916667
60	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5 4,833333

Yllä olevassa taulukossa 1 esitetään vastaajien antamat vastaukset sekä niiden keskiarvot kysymyksittäin. Taulukosta voidaan siis nähdä kunkin vastaajan antama arvo kullekin

kysymykselle. Taulukon avulla voidaan myös vertailla eri vastaajien antamia vastauksia sekä kysymysten keskiarvoja suhteessa toisiinsa.

Kun jokaisen vastauksen keskiarvo oli laskettu, koottiin ne uuteen taulukkoon osa-alue kerrallaan ja laskettiin osa-alueiden keskiarvot (taulukko 2).

Taulukko 2. Mielipidekysymysten osa-alueiden keskiarvot.

	TYÖOLOJEN (1-9)	OSAAMINEN JA KEHITYMINEN (10-18)	TYÖYHTEISÖ (19-34)	ESIMIES (35-45)	TERVEYS JA JAKSAMI
	4,666667	4,416667	4,583333	4,833333	4,583333
	4,5	4,416667	4,333333	4,75	4,75
	3,916667	4,583333	4,5	4,916667	4,083333
	4,25	4,5	4,416667	4,75	5
	3,833333	4,25	3,5	4,916667	4,333333
	4,25	4,583333	4,333333	4,5	4,25
	3,166667	4,166667	4	4,583333	4,75
	4,583333	4,583333	4,25	3,916667	4,333333
	4,666667	4,333333	4,25	4,5	3,666667
			3	4,75	3,666667
KA	4,203704	4,425926	4,5	4,666667	4,5
			4,25		4,083333
			4,583333	4,643939	4,583333
			4,333333		4,916667
			4,25		4,833333
			4,583333		
					4,422222
			4,229167		

Yllä olevasta taulukosta 2 voidaan nähdä miten osa-alueiden keskiarvot ovat muodostuneet. Taulukosta voidaan nopeasti nähdä mitä työhyvinvoinnin osa-alueita työntekijät pitivät tärkeinä.

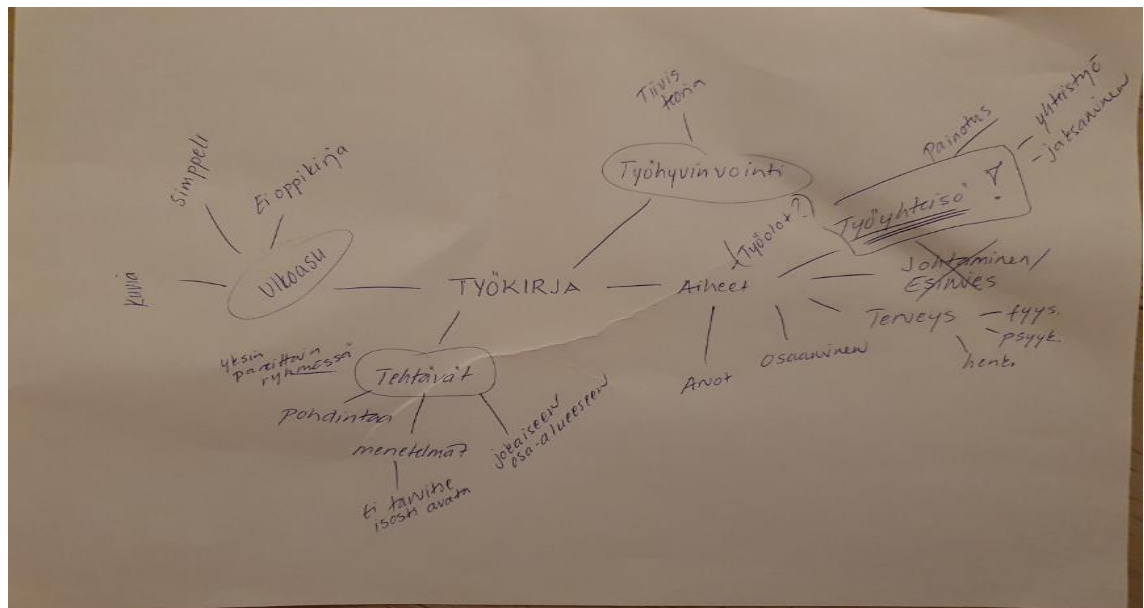
Dialoginen keskustelu

Lastenkodin vastaavan ohjaajan kanssa käytiin dialogista keskustelua läpi kehittämisprojektin, erityisesti työkirjan sisältöä suunniteltaessa. Aivan prosessin alussa kehittämisprojekti sai lopullisen muotonsa käydyn dialogisen keskustelun myötä. Myöhemmässä vaiheessa keskustelujen seurauksena muotoutui työkirjalle raamit, joiden mukaan sitä lähdettiin rakentamaan yhdessä sovittujen otsikoiden mukaisesti.

Miellekartta (mind map)

Lastenkodin vastaavan ohjaajan kanssa suunniteltiin työkirjan sisältöä. Ensimmäinen suunnittelukeskustelu käytiin, kun olin esittelemässä kyselystä saatuja vastauksia. Keskustelun yhteydessä luotiin nopea, yksinkertainen miellekartta siitä, mitä työkirja voisi sisältää. Näin ilmaan heitellyt ajatukset tuli nopeasti kirjattua ylös ja tekijälle muotoutui

kuva siitä, minkälainen työkirjan toivottiin olevan ja mitä aiheita siihen haluttiin nostaa mukaan ja mitä jättää pois. Mind map toimi apuna työkirjan rungon luomisessa.



Kuva 1. Mind map työkirjan suunnittelussa.

6 KYSELYN TULOKSET

6.1 Työhyvinvoinnin määrittely

Kyselylomakkeen ensimmäisessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin määrittämään työhyvinvointia. Vastanneiden mukaan työhyvinvointi on sitä, että töihin on hyvä ja mukava tulla. Lisäksi tehtävä työ on mielekästä ja siihen on mahdollisuus vaikuttaa.

Työhyvinvointi on turvallisuuden tunnetta niin henkisesti kuin fyysisesti.
(Vastaaja B)

Osa vastaajista määritti työhyvinvointia kokemuksen kautta. Heidän mukaansa työhyvinvointi on sitä, että työntekijä kokee olevansa hyödyksi ja luottaa omaan osaamiseensa. Lisäksi työhyvinvoinnin katsottiin syntyvän siitä, että työntekijä kokee työnsä arvokkaaksi ja mielekkääksi.

Jotkut vastaajista puolestaan määrittivät työhyvinvointia tekemisen kautta. Heidän mukaansa työhyvinvointi on työkykyä ja viihtyvyyttä ylläpitävää toimintaa, työssäjaksamisen tukemista ja sitä että jaksamisen huolehtimiseen panostetaan.

Vastaajien mukaan työhyvinvointiin liittyy se, että jaksaminen on riittävää ja vireystila on hyvä. Lisäksi työn kuormituksen, resurssien ja palautumisen tasapainon katsottiin olevan osa työhyvinvointia. Keskeinen osa työhyvinvointia on vastausten perusteella työaikojen, työvuorojen suunnittelun ja niihin vaikuttamisen mahdollisuus. Huolellinen ja ergonominen työvuorosuunnittelu sekä mahdollisuus osa-aikaiseen työaikaan liittyy vastaajien mielestä myös työhyvinvointiin. Taukoja ja työvuorojen väliin jääviä lepoaikoja pidettiin merkittävinä työhyvinvoinnin kannalta.

Vastausten perusteella työhyvinvointi on olennaisesti yhteydessä työryhmään ja sen ilmapiiriin. Useammassa vastauksessa tuotiin esille tähän liittyviä seikkoja. Työhyvinvoinnin kerrottiin olevan sitä, että työyhteisön sosiaaliset suhteet toimivat ja työpaikalla vallitsee hyvä työilmapiiri niin että siellä ja työporukassa viihdytään. Työyhteisöön liittyvistä työhyvinvoinnin lähteistä mainittiin myös toisten tukeminen, avoin suhtautuminen palautteeseen, puheeksi ottamisen mahdollisuus ja tilaa olla oma itsensä osana työyhteisöä.

Joidenkin vastaajien mielestä työhyvinvointia on joustaminen niin työnantajan kuin työntekijänkin taholta. Työvuoroissa joustamista, sis. joustaminen työtehtävissä ja tarvittaessa työajassa pidettiin yhtenä työhyvinvoinnin lähteenä.

Vain yhdessä lomakkeessa luki lyhyesti työterveyshuolto. Tämä oli ainoa suoraan terveyteen liittyvä maininta.

6.2 Työhyvinvointia tukevia tekijöitä

Seuraavaksi vastaajia pyydettiin määrittämään asioita, jotka tukevat heidän työhyvinvointiaan. Ryhmä- ja yksilötyönohjauksen merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä sai ehdottomasti eniten mainintoja ja se nostettiin esille kahdeksassa (8) vastauksessa.

Työvuorosuunnitteluun liittyvinä tekijöinä vastauksista nousi esille hyvän rytmityksen sekä riittävän palautumisajan merkitys työhyvinvoinnille. Työvuorojen hyvällä suunnittelulla on vastaajien mukaan työhyvinvointiin positiivinen vaikutus. Myös mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin ja niiden sisältöön koettiin työhyvinvointia tukevana tekijänä.

Joustavasti suunnitellut työvuorot, jotta perhe-elämä on sovitettavasti työn kanssa tasapainoisesti. (Vastaaja D)

Työyhteisöön liittyviä seikkoja työhyvinvointia tukevana tekijöinä nousi vastauksista useita. Pysyvät ja pitkäaikaiset työkaverit nähtiin työhyvinvointia tukevana tekijänä. Työyhteisössä vallitseva ilmapiiri ja se, että yhdessä tekeminen sujuu, olivat vastaajille tärkeitä. Toimiva, avoin ja mukava yhtenäisessä linjassa suhteessa lapsiin toimiva työyhteisö koettiin työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Joissain vastauksissa myös työyhteisöltä saadun palautteen sekä koetun arvostuksen katsottiin toimivan työhyvinvointia tukevana tekijänä.

Esimiehellä katsottiin olevan merkitystä työhyvinvointia tukevana tekijänä. Vastaajat kokivat osaavan, asiallisen ja kantaaottavan esimiehen tukevan heidän työhyvinvointiaan. Myös esimieheltä saatu tuki sekä palaute ja tämän arvostus nousivat vastauksista esille.

Rakentava ja riittävä palaute, eli palaute annetaan arjessa eikä vain työnohjauksessa tai kehittämis keskusteluissa (Vastaaja J)

Vastauksissa työterveyshuolto sai myös useampia mainintoja. Lisäksi työnantajan tarjoamat liikuntasetelit ja TYKY päivät nostettiin esille työhyvinvointia tukevana tekijänä.

Työn monipuolisuuden ja mielekkyyden koettiin toimivan työhyvinvointia tukevana tekijänä. Itse työhön liittyvistä seikoista mainittiin myös kohtuullinen palkka, työturvallisuus, turvaohjeet. Riittävän miehityksen ja resurssien merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä nousi esille useammassa vastuksessa. Erään vastaajan mukaan se, että yrityksen arvomaailma ja hoitolinjaukset ovat hyvät tukee työhyvinvointia.

6.3 Työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä

Seuraavassa kohdassa pyydettiin määrittämään työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä. Työvuorolistojen nähtiin olevan paitsi työhyvinvointia tukeva myös sitä uhkaava tekijä. Uhkaava tekijänä koettiin työvuorolistan huono suunnittelu sekä pitkät työputket. Rikkonainen ja huonosti rytmitetty lista on vastaajien mielestä työhyvinvointia uhkaava tekijä. Kolmivuorotyön sinällään koettiin olevan osaltaan työhyvinvointia uhkaava tekijä. Vastaajat kokivat vuorotyön vaikeuttavan tai asettavan haasteita työn ja perheen yhdistämiselle. Lisäksi kolmivuorotyön koettiin vaikuttavan unirytmiiin.

Vastaajien mukaan työtehtävien kasaantuminen sekä kiire uhkaavat työhyvinvointia. Henkisesti raskas työ, ajoittainen psyykkinen kuormitus, lasten huono vointi sekä väkivaltatilanteet ja niiden uhka koettiin työhyvinvointia uhkaaviksi tekijöiksi. Useammassa vastauksessa mainittiin stressi työhyvinvointia uhkaavana tekijänä.

Työyhteisöä koskevissa maininnoissa työhyvinvointia uhkaaviksi tekijöiksi nostettiin työyhteisön huono ilmapiiri sekä työntekijöiden vaihtuvuus. Myös Joustamattomuus ja epäkunnioitus tehtyä työtä kohtaan mainittiin vastauksissa. Työhyvinvointia uhkaa myös kommunikaatio vaikeudet työkavereiden kanssa.

Yksinäisyyden kokemus työpaikalla (kokemus ettei ole yhtä arvokas kuin muut) (Vastaaja E)

Myös motivaation puute, mielenkiinnon heikentyminen työtä kohtaan, heikko palkka sekä yrityksen epäeettinen arvomaailma saivat yksittäisiä mainintoja vastauksissa.

6.4 Lastenkotityössä jaksamista tukevia ja heikentäviä tekijöitä

Seuraavissa kohdissa kysyttiin nimenomaan lastenkotityössä jaksamista tukevia ja heikentäviä tekijöitä. Tässä osiossa ei vastauksista noussut mitään erityistä verrattuna edellisiin, yleisesti työhyvinvointia tukeviin tai heikentäviin tekijöihin.

Ehdottomasti eniten mainintoja työhyvinvointia lastenkodissa tukevana tekijänä sai yksilö- ja ryhmätyönohjaus. Se mainittiin kahdeksassa vastauksessa.

Työryhmään liittyvät seikat saivat useita mainintoja. Työryhmän pysyvyys ja siinä vallitseva ilmapiiri koettiin tärkeiksi. Työryhmältä saatava tuki koettiin tärkeäksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Se, että työryhmä pitää kiinni yhteisistä sovituista asioista ja omaa yhtenäisen näkemyksen kasvatuksesta ja toimintatavoista sai joitakin mainintoja. Myös positiivinen ja asiallinen palaute tukee vastaajien mielestä työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

On tärkeää, että on yhtenäinen näkemys kasvatuksesta ja tavoista toimia.
(Vastaaja A)

Kuudessa vastauksessa nostettiin esille esimieheltä saadun tuen vaikuttavan positiivisesti jaksamiseen. Myös esimiehen ja johdon reagoiminen vaikeisiin asioihin, nuoriin tai tilanteisiin koettiin työhyvinvointia tukevana tekijänä. Esimiehen taholta koettu luottamus on myös jaksamista lisäävä ja tukeva tekijä.

Työssä jaksamista tukee työvuorolistojen suunnittelu. Työvuoroissa joustamalla ja huomioimalla esitetyt toiveet tuetaan työssä jaksamista. Jaksamista tukee se, että huolehditaan resurssien riittämisestä kussakin vuorossa.

Vapaa-ajan ja harrastusten katsottiin tukevan työssä jaksamista. Työterveyshuolto, työnantajan tarjoamat liikuntasetelit sekä Tyky-toiminta saivat myös yksittäisiä mainintoja jaksamista tukevana tekijöinä.

Lastenkotityössä työhyvinvointia tukee vastaajien mukaan myös lapsiin syntynyt kiintymyssuhde, oma osaaminen ja koulutukset. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä taas todettiin olevan työssä kohdattu väkivalta tai sen uhka sekä työn ajoittainen psyykkinen kuormitus.

Vuorotyö sai useamman maininnan työhyvinvointia ja jaksamista heikentävänä tekijänä. Vuorotyön katsottiin vaikuttavan muun muassa unirytmiiin. Myös työvuorosuunnittelulla katsottiin voivan olla työhyvinvointia heikentävä merkitys. Työvuorojen huonon rytmityksen sekä yli viiden päivän työputkien ja ylipitkien vuorojen koettiin olevan työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Samoin vuorojen resursseja heikentävien sairauslomien.

Jaksamista heikentävistä tekijöistä yksittäisiä mainintoja saivat työn raskaus, työtehtävien kasautuminen, ihmissuhdetyö, jatkuva kiire, työturvallisuuden laiminlyönti, heikko palkka sekä yrityksen epäeettinen arvomaailma.

Työryhmän huono tai kireä ilmapiiri, sovitusta asioista lipsuminen tai henkilökunnan väliset ristiriidat heikentävät työhyvinvoinnin kokemusta. Myös joustamattomuuden, työtehtävien epätasaisen jakautumisen, epäkunnioituksen työtä kohtaan ja työryhmän tuen puutteen koettiin heikentävän työhyvinvointia.

Vastaajien mukaan työhyvinvointia heikentää motivaation väheneminen, heikko palkka sekä stressi. Johdon epäluottamus sekä epäkunnioitus tehtyä työtä kohtaan saivat myös yksittäisen maininnan. Yhden vastaajan mielestä työssä jaksamista heikentää se, jos ei ole mahdollisuutta kasvaa ja kehittyä.

6.5 Erilaisia kokemuksia

Avointen kysymysten jälkeen lomakkeessa oli lueteltu työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Näistä vastaajia pyydettiin Likertin asteikkoa käyttäen valitsemaan itselleen parhaiten sopivin vaihtoehto sen mukaan, kuinka tärkeänä tekijää itselleen piti. Käytössä oli viisiporainen Likertin asteikko, jonka vastausvaihtoehdot olivat 1 ei lainkaan tärkeä, 2 ei niin tärkeä, 3 en osaa sanoa, 4 jokseenkin tärkeä, 5 erittäin tärkeä

Tekijät oli jaoteltu viiden otsakkeen alle. Otsakkeet olivat työolot, osaaminen ja kehittyminen, työyhteisö, esimies sekä terveys ja jaksaminen. Kun kysymysten vastauksista laskettiin keskiarvo, ei mikään näistä osioista ollut merkittävästi muita heikompi tai parempi. Osa-alueiden keskiarvot on esitetty alla olevassa taulukossa 3.

Taulukko 3. Kyselyn osa-alueiden keskiarvot.

KYSELYN OSA-ALUE	KESKIARVO
TYÖOLOT	4,2
OSAAMINEN JA KEHITTYMINEN	4,4
TYÖYHTEISÖ	4,2
ESIMIES	4,6
TERVEYS JA JAKSAMINEN	4,4

6.6 Työolot

Työoloihin liittyviä tekijöitä pidettiin keskimääräisesti jokseenkin tärkeinä. Kaikki vastaajat pitivät työn mielekkyyttä joko tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu nähtiin myös tärkeänä. Työn määrän jakautuminen tasaisesti nähtiin erittäin tärkeäksi sekä ei niin tärkeäksi. Muutama vastaajista ei osannut ottaa kantaa sen tärkeyteen. Sekä selkeää työnkuvaa että tietämystä itseensä kohdistuvista odotuksista pidettiin pääsääntöisesti erittäin tärkeinä.

Mahdollisuus vaikuttaa työtehtävien sisältöön jakoi vastaajien mielipiteitä. Osa vastaajista näki sen erittäin tärkeänä, toiset eivät osanneet vastata ja osa koki sen ei niin tärkeänä. Työtehtävien mielekkyys ja haastavuus nähtiin tärkeänä

Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin koettiin pääsääntöisesti tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi. Yhden vastaajan mielestä se ei ollut lainkaan tärkeäksi. Mahdollisuutta osallistua työvuorolistan tekoon pidettiin ei lainkaan tärkeästä erittäin tärkeään. Tätä ei kuitenkaan pidetty yhtä tärkeänä kuin mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihin.

Taulukko 4. Työoloihin liittyvien kysymysten keskiarvot.

Kysymys TYÖOLOLOT	Keskiarvo 4,2
1. Työ on mielekästä	4,6
2. Työntekijöitä kohdellaan työpaikallani tasapuolisesti	4,5
3. Voin vaikuttaa työtehtävieni sisältöön	3,9
4. Työtehtäväni ovat mielenkiintoisia ja haastavia	4,2
5. Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken	3,8
6. Voin vaikuttaa työaikoihini	4,2
7. Minulla on mahdollisuus osallistua työvuorolistan tekoon	3,1
8. Tiedän mitä minulta odotetaan	4,5
9. Työnkuvani on selkeä	4,6

6.7 Osaaminen ja kehittyminen

Osaamiseen ja kehittymisen tekijöitä pidettiin keskiarvoisesti jokseenkin tärkeinä. Mahdollisuuden käyttää omia kykyjään katsottiin olevan tärkeä tai erittäin tärkeää. Suurin osa vastaajista piti erittäin tärkeänä mahdollisuutta osaamisensa kehittämiseen. Vain yksi vastaaja oli sitä mieltä, ettei osaamisen kehittäminen ole niin tärkeää. Erittäin tärkeänä useimmissa vastauksissa pidettiin myös sitä, että työpaikalla pyritään vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen.

Se, että työyhteisössä jaetaan osaamista ja tietoa on kaikkien vastaajien mielestä joko tärkeää tai erittäin tärkeää. Vastaajat pitivät tärkeänä mahdollisuutta osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen.

Vastaajien keskuudessa työnantajan järjestämiä koulutuksia pidettiin tärkeinä. Useimmissa vastauksissa pidettiin erittäin tärkeänä mahdollisuutta osallistua koulutuksiin sekä työnantajan tukea niihin osallistumiseen.

Taulukko 5. Osaamiseen ja kehittymiseen liittyvien kysymysten keskiarvot.

Kysymys	Keskiarvo
OSAAMINEN JA KEHITTÄMINEN	4,4
10. Minun on mahdollista käyttää omia kykyjäni	4,4
11. Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani	4,4
12. Osaamista ja tietoa jaetaan työntekijöiden kesken riittävästi	4,5
13. Työpaikallani pyritään vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen	4,5
14. Minulla on mahdollisuus osallistua työpaikkani toiminnan kehittämiseen	4,2
15. Työnantaja tukee koulutuksiin osallistumista	4,5
16. Työnantaja järjestää koulutuksia	4,1
17. Mahdollisuus osallistua koulutuksiin	4,5
18. Voin vaikuttaa työni kehittämiseen	4,3

6.8 Työyhteisö

Keskimääräisesti työyhteisöön liittyviä tekijöitä pidettiin jokseenkin tärkeinä. Työyhteisön hyvää yhteishenkeä pidettiin suurimmaksi osaksi erittäin tärkeänä. Vain yksi vastaaja oli sitä mieltä, että se ei ole niin tärkeää.

Vastaajien mukaan itsensä tarpeelliseksi tunteminen on erittäin tärkeää. Ainoastaan yksi vastaaja ilmoitti, ettei tarpeellisuuden tunne ole lainkaan tärkeää. Myös työkaverien arvostusta työtä kohtaan pidettiin pääosin erittäin tärkeänä.

Pääsääntöisesti työpaikan avoimen ilmapiirin koettiin olevan erittäin tärkeää. Yhdelle vastaajalla se ei ollut lainkaan tärkeää. Se, että tulee kuulluksi työpaikalla, on useimman vastaajan mielestä erittäin tärkeää. Työpaikan avoin tiedonkulku on vastaajien mielestä tärkeää

Suurin osa vastaajista koki tärkeäksi sen, että tuntee työyhteisön jäsenet. Toisaalta taas se, onko vastaajilla ystäviä työpaikalla, oli osalle erittäin tärkeää ja jotkut eivät kokeneet sen olevan juurikaan tärkeää.

Erilaisuuden hyväksymistä pidettiin useimmiten erittäin tärkeänä. Vain yhdessä vastauksessa sen ei katsottu olevan lainkaan tärkeää. Työyhteisön jäsenten tasapuolinen kohdelu oli suurimmalle osalle erittäin tärkeää kuten myös se, että työyhteisö pystyy puhumaan myös ongelmista. Rehellisen palautteen saaminen työkavereilta oli vastaajien mielestä tärkeää. Lähes kaikki vastaajat kokevat yhdessä sovittujen sääntöjen ja toimintatapojen olevan erittäin tärkeitä. Yhden vastaajan mielestä ne eivät ole juurikaan tärkeitä. Tärkeäksi koettiin myös sovituista asioista kiinni pitäminen.

Vastuksissa eniten hajontaa oli siinä, kuinka tärkeäksi koettiin työyhteisön työn ulkopuolella yhdessä vietetty aika. Tämän ei todettu olevan lainkaan tärkeää, mutta toisaalta vastaajista kaksi oli sitä mieltä, että se on erittäin tärkeää. Osion keskiarvon alapuolelle jää myös työyhteisön yhteiset aktiviteetit. Niiden ei koettu olevan tärkeitä muttei myöskään tarpeettomia.

Taulukko 6. Työyhteisöön liittyvien kysymysten keskiarvot.

Kysymys	Keskiarvo
TYÖYHTEISÖ	4,2
19. Työpaikallani on hyvä yhteishenki	4,5
20. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	4,3
21. Työkaverit arvostavat työtäni	4,5
22. Työpaikalla on avoin ilmapiiri	4,4
23. Työyhteisön yhteiset aktiviteetit	3,5
24. Tulen kuulluksi työpaikalla	4,3
25. Minulla on ystäviä työpaikalla	4
26. Saan työkavereilta rehellistä palautetta työstäni	4,2
27. Työyhteisö hyväksyy erilaisuuden	4,2
28. Työyhteisö viettää aikaa yhdessä myös työn ulkopuolella	3
29. Työyhteisössä puhutaan ongelmistakin	4,5
30. Työyhteisö kohtelee jäseniään tasa-arvoisesti	4,2
31. Työyhteisöllä on yhdessä sovitut säännöt ja toimintatavat	4,5
32. Työyhteisö pitää kiinni sovituista asioista	4,3
33. Tunnen työyhteisöni jäsenet	4,2
34. Koen itseni tarpeelliseksi	4,5

6.9 Esimies

Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että esimiehen arvostus, häneltä saatu tuki ja luottamus ovat erittäin tärkeitä työhyvinvoinnin tekijöitä. Myös esimiehen kannustus, puuttuminen epäkohtiin sekä se että pystyy luottamaan esimieheen, koettiin tärkeinä seikkoina. Sen, että esimies luottaa työntekijään katsottiin olevan jonkin verran tärkeämpää kuin sen, että itse luottaa esimieheen.

Esimiehen kanssa käytävät kehityskeskustelut jakoivat vastaajien mielipiteitä. Jonkun mielestä kehityskeskustelut eivät olleet lainkaan tärkeitä, kun taas toinen piti sitä erittäin tärkeänä. Palautteen saaminen esimieheltä sekä esimiehen avoin viestintä koettiin kaikissa vastauksissa joko tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi.

Se, että esimies huomioi ihmisten erilaisuuden oli suurimmalle osalle vastaajista erittäin tärkeää. Tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi koettiin myös se, että esimies on helposti lähestyttävä.

Taulukko 7. Esimiestä koskevien kysymysten keskiarvot.

Kysymys	Keskiarvo
ESIMIES	4,6
35. Esimieheni arvostaa työtäni	4,8
36. Esimieheni on kannustava	4,7
37. Saan esimieheltäni tukea	4,9
38. Luotan esimieheeni	4,7
39. Esimieheni luottaa minuun	4,9
40. Esimies huomioi ihmisten erilaisuuden	4,5
41. Saan palautetta esimieheltäni	4,5
42. Esimiehen kanssa käytävät kehityskeskustelut	3,9
43. Esimies puuttuu epäkohtiin	4,5
44. Esimies on helposti lähestyttävä	4,7
45. Esimies viestii avoimesti	4,6

6.10 Terveys ja jaksaminen

Myös terveyteen ja jaksamiseen liittyviä tekijöitä pidettiin keskimääräisesti jokseenkin tärkeinä. Se, että työnantaja huolehtii työterveyshuollosta, koettiin joko tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi. Vielä tärkeämmäksi koettiin mahdollisuus käyttää työterveyshuollon palveluita. Sen sijaan säännölliset terveystarkastukset osa vastaajista koki ei niin tärkeäksi. Kaikki vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että säännöllinen työnohjaus on erittäin tärkeää.

Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta perheen yhteistä aikaa pidettiin erittäin tärkeänä. Se koettiin myös tärkeämmäksi kuin ystävien tapaaminen vapaa-ajalla. Suurin osa vastaajista koki harrastukset erittäin tärkeiksi, kun taas niiden huomioimista työvuorosuunnittelussa ei pidetty yhtä tärkeänä.

Vastaajat eivät pitäneet tärkeänä tai tarpeettomana sitä, että työpaikalla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin tai sitä että työnantaja kannustaa liikkumaan. Terveellisen ruokavalion noudattaminen oli joillekin erittäin tärkeää, kun taas jonkun mielestä se ei ollut juurikaan tärkeää.

Riittävää yöunta sekä työvuorojen väliin jäävää lepoaikaa pidettiin pääasiassa erittäin tärkeänä. Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta lomat ja se, että niiden pitämisen ajankohtaan pystyy vaikuttamaan, koettiin erittäin tärkeiksi työhyvinvoinnin tekijäksi.

Taulukko 8. Terveyteen ja jaksamiseen liittyvien kysymysten keskiarvot.

Kysymys	Keskiarvo
TERVEYS JA JAKSAMINEN	4,4
46. Työnantaja huolehtii työterveyshuollosta	4,5
47. Mahdollisuus käyttää työterveyshuollon palveluita	4,7
48. Säännölliset terveystarkastukset	4
49. Säännöllinen työnohjaus	5
50. Harrastukset	4,3
51. Harrastusten huomioiminen työvuorosuunnittelussa	4,2
52. Perheen yhteinen aika	4,7
53. Tapaan ystäviäni vapaa-ajalla	4,3
54. Työpaikallani pyritään vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin	3,6
55. Työnantaja kannustaa liikkumaan	3,6
56. Työvuorojen väliin jäävä lepoaika	4,5
57. Terveellisen ruokavalion noudattaminen	4
58. Riittävä yöuni	4,5

59. Lomat	4,9
60. Mahdollisuus vaikuttaa lomien ajankohtaan	4,8

6.11 Tutkimustulosten yhteenveto

Työhyvinvointi on monimuotoinen asia ja jokainen kokee sen omalla tavallaan. Tämä kävi ilmi myös tässä tutkimuksessa. Työhyvinvoinnin käsitteeseen liitettiin monia eri asioita. Työhyvinvointia määriteltäessä vastaajat lähestyivät sitä hieman eri näkökulmista, joskin yhteneväisyyksiäkin löytyi.

Kyselyyn vastanneita pyydettiin kertomaan työhyvinvointia tukevia sekä heikentäviä tekijöitä ensin yleisesti ja sen jälkeen erityisesti lastenkotityössä. Mielenkiintoista oli se, etteivät nämä juurikaan eronneet toisistaan. Tästä voisi ajatella, ettei työpaikalla tai työllä ole merkitystä siihen, miten työhyvinvointia määritellään ja mitä siihen sisällytetään. On myös mahdollista, että vastaajat ajattelevat työhyvinvointia jo alunalkaenkin oman työnsä kautta. Myöskään mikään kyselyn viidestä osa-alueesta (työolot, osaaminen ja kehittyminen, työyhteisö, esimies sekä terveys ja jaksaminen) ei kohonnut selkeästi toista tärkeämmäksi tai ollut muita osa-alueita heikompi.

Työn mielekkyys koettiin vastaajien keskuudessa tärkeäksi työhyvinvoinnin osa-alueeksi. Työn mielekkyys on monimuotoinen ja muuttuva subjektiivinen kokemus, joka rakentuu monesta eri asiasta. Siihen vaikuttaa se kuka olen, mikä minua kiinnostaa ja minkä koen merkitykselliseksi kussakin elämäntilanteessa (Järvinen 2014, 34).

Työnohjauksen koetaan olevan vahva tuki henkilökunnalle. Se tasoittaa työssä uupumista, ehkäisee ja lievittää stressiä sekä parantaa tyytyväisyyttä työhön. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 12.) Työnohjauksen merkityksestä työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukemisessa oltiin yksimielisiä. Kaikki vastaajat näkivät sen erittäin tärkeänä. Sosiiaalialaa pidetään työnohjauksellisena alana. Eli alana, jossa työnohjaus on välttämätöntä. Erityisesti vuorovaikutus- ja ihmissuhdetyönä se on vaativaa ja erityislaatuista. Työssä ollaan lähellä ihmisen yksityisyyttä. Asiakassuhteet saattavat olla pitkäkestoisia ja vaativia suhdedynamiikaltaan. Tällainen työ kuormittaa työntekijää monin tavoin ja edellyttää monipuolista osaamista. Työnohjauksella tuetaan ammatillista osaamista ja

kehittymistä sekä työssä jaksamista ja työperäistä hyvinvointia. (Karvinen-Niinikoski 2009, 80.)

Työaikojen, hyvän rytmityksen sekä riittävien lepoaikojen koettiin tukevan työhyvinvointia. Sen sijaan riittämätön lepoaika, pitkät työputket ja vähäiset vapaat uhkaavat sitä. Myös työvuorojen aikaiset henkilöstöresurssit voidaan kokea sekä työhyvinvointia tukevana tai uhkaavan tekijänä. 1.1.2020 tuli voimaan uusi työaikalaki, joka toi mukanaan joitakin muutoksia. Ennen jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana on työntekijälle annettava 11 tunnin keskeytymätön vuorokausilepo. Uuden lain myötä tämä koskee nykyään myös jakotyötä. Jaksotyössä lepoaikaa voidaan kuitenkin lyhentää yhdeksään tuntiin työn järjestelyihin liittyvistä syistä. (Työ ja elinkeinoministeriö 2020) Työvuoro- ja henkilöstösuunnittelun periaate on varmistaa, että henkilöstöä on työssä oikeassa paikassa, oikeaan aikaan ja oikea määrä. Hyvällä työvuorosuunnittelulla toteutuvat lait ja virka- ja työehtosopimukset, taloudelliset ja tuotannolliset seikat, eri työntekijöiden yksilölliset tarpeet sekä terveys- ja turvallisuusseikat (Työturvallisuuskeskus 2016, 55.)

Lasten yksilöllisen huolenpidon ja erityishoidon tarve on huomioitava, kun arvioidaan laitoksessa hoidettavien lasten enimmäismäärää sekä hoidosta vastaavien pätevien työntekijöiden tarvittavaa määrää. Lasten ja henkilökunnan suhdelukua määriteltäessä on kiinnitettävä huomiota erityisesti laitoksen tai sen yksikön antaman hoidon luonteeseen ja sisältöön. Mitä vaikeampihoitoisemmista lapsista on kyse, sen intensiivisempää annettavan hoidon on oltava. Tämä edellyttää riittävien ja hoidon tarpeeseen vastaavien henkilökuntaresurssien varaamista laitokseen tai sen asuinyksikköön. (Saastamoinen 2010, 93.) Resurssien huomioimisen tärkeys kävi ilmi myös vastauksissa. Riittävät resurssit työvuoroissa tukevat työssä jaksamista, kun taas niiden puute uhkaa jaksamista ja työhyvinvointia.

Kyselyyn saaduista vastauksista käy ilmi, että työn joustavuus sekä työvuoroissa, työajan pituudessa, että työn sisällössä nähdään työhyvinvointia tukevana tekijänä. Työn ajallinen joustavuus on vahvassa yhteydessä siihen, miten ihminen kokee työn ja perhe-elämän tasapainon. Työn joustavuudella voidaan taas viitata siihen, että työntekijä voi itse päättää missä järjestyksessä työtehtävänsä tekee tai työyhteisön sisällä voidaan työtehtäviä siirtää tai jakaa. Työssä tehtävät joustot voivat hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää. Työntekijän hyvinvointi nousee, kun helpotetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista. Tämä lisää myös henkilön työmotivaatiota ja työpaikkaan sitoutumista. Joustoilla voidaan lisätä myös lasten hyvinvointia, koska ajalliset joustot helpottavat lasten hoidon järjestämistä. (Sorsa & Rotkirch 2020, 14-15.) Mahdollisuus vaikuttaa

työaikaansa lisää työhyvinvointia. Hyvät vaikutusmahdollisuudet ja toiveiden huomioiminen helpottaa vapaa-ajan ja harrastuksien suunnittelua, vähentävät sairauspoissaoloja ja pienentävät riskiä joutua työkyvyttömyyseläkkeelle. (Työturvallisuuskeskus 2016, 59.)

Esimiehen taholta koettu arvostus koettiin tärkeäksi kyselyyn vastanneiden keskuudessa. Jokaisessa sosiaalisessa tilanteessa on läsnä kokemus arvostuksesta tai sen puutteesta. Niin myös työelämässä. Arvostusta kaivataan eniten itselle tärkeitä ihmisiltä. Työelämässä näitä ovat esimies ja kollegat. Kokemus arvostuksesta lisää ammatillista itsetuntoa sekä halua kehittyä. Se tukee yksilön roolia ja asemaa työyhteisössä. Arvostuksen puute taas johtaa sitoutumisen vähenemiseen. (Kuusela 2013, 64-65.)

Esimieheltä satavan palautteen merkitys nousi esiin tutkimuksessa. Rakentavan palautteen saamisen, nimenomaan esimieheltä, koetaan tukevan työhyvinvointia. Säännöllisen palautteen saaminen on tärkeää oppimisen ja kehittymisen kannalta. Positiivinen palaute myös vahvistaa ja motivoi sekä luo uskoa onnistumiseen. Palautteella tehdään onnistumista näkyväksi. Rakentavalla palautteella vahvistetaan työhön liittyvää merkityksellisyyden kokemusta. Työntekijä kaipaa esimiehen palautetta vahvistukseksi onnistumisen kokemukselleen. (Lehto 2017, 48-49.) Myös työyhteisöltä saatavan palautteen koettiin toimivan työhyvinvointia vahvistavana tekijänä. Ongelmista puhuminen ja rakentavan palautteen antaminen ovat hyvän vuorovaikutuksen osa-alueita. Ristiriitojen ratkaisematta jättäminen ei ole kenenkään etu. (Manka 2011, 125.)

Toiselle työkaverit ovat kaikkein tärkeintä, toiselle asiakkaiden auttaminen ja kolmannelle työssä kehittyminen sekä sen haastavuus. (Järvinen 2014, 34). Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille nousi vastauksissa ilmi. Tutut työtoverit toimivat työhyvinvointia edistävästi. Vastaaajat eivät kuitenkaan kokeneet kovinkaan tärkeäksi sitä, että viettäisivät työkavereiden kanssa aikaa työn ulkopuolella. Tässäkin toki oli vaihteluja vastaajien välillä. Työ- ja ihmissuhteiden pitämisestä riittävän erillään tuottaa myönteisiä seurauksia. Ihmiset viihtyvät ammatillisesti toimivassa työyhteisössä, jossa voivat sanoa mielipiteensä avoimesti, kyseenalaistaa asioita, tuoda esiin ongelmia ja olla kriittisiä, ilman että pelkäävät uskaltavatko ilmaista mielipiteensä tai loukkaantuuko joku siitä. Ammatillinen käyttäytyminen synnyttää luottamusta ihmisten välille. Sen kautta kyetään myös hyödyntämään ihmisten erilaisuutta, osaamista ja luovuutta. Epäammatillisesti toimivan yhteisön työhön liittyviin ongelmiin ja erimielisyyksiin liittyy henkilökohtaisia tunteita ja tarpeita. Mikäli ihmisillä on läheisiä suhteita työpaikan ulkopuolella, on ammatillisen asenteen ylläpitäminen haastavaa. (Järvinen 2017, 82-83.)

Perheen yhteistä aikaa pidettiin erittäin tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta. Vuorotyön koettiin kuitenkin hankaloittavan perheen ja työelämän yhteensovittamista. Tutkimuksissa on todettu perhe- ja ystävyys-suhteiden olevan hyväksi mielenterveydelle ja toimivan suojana psyykkisiä sairauksia vastaan (Cannon 2018, 131). Tutkimuksen mukaan perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen saattaa olla haastavaa. Noin puolet miehistä sekä naisista kokevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaikeana. Naisilla yleisin koettu vaikeus on vaativa tai uuvuttava työ. Miehet taas kokevat pitkien työpäivien ja vaikeiden tai ennustamattomien työaikojen aiheuttavan eniten vaikeuksia. Vanhempien mielestä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista helpottavat erityisesti itselle sopivat työajat sekä esimieheltä, työkavereilta ja läheisiltä saatu tuki. Myös lastenhoitojärjestelyjen joustavuus sekä mahdollisuus tehdä etätöitä helpottavat työn ja perheen yhteensovittamista. (Sorsa & Rotkirch 2020, 66.)

Työntekijät toivat esiin työssä koetun väkivallan ja sen uhan. Se kuuluu osaltaan lasten- kotityön ennakoimattomuuteen ja arvaamattomuuteen. Tämä koetaan työhyvinvointia ja jaksamista heikentävänä tekijänä. Sellaisilla työpaikoilla, joissa väkivallan riski on kohonut, tulisi olla työväkivallan hallintajärjestelmä. Sen tulisi kattaa koko organisaatio kaik- kine tasoinen. Työyhteisöissä tulee käydä myös säännöllistä, rakentavaa ja turvallista keskustelua väkivallasta ja sen uhasta. Vaikka kaikki työntekijät eivät kokisikaan samoja tilanteita pelottavina, ei kokemuksia tule kieltää tai vähätellä. Paitsi fyysisestä väkival- lasta on tärkeä puhua myös henkisestä väkivallasta. (Antikainen-Jantunen 2009, 53, 55.)

7 TYÖHYVINVOINNIN TYÖKIRJA

7.1 Työkirjan laatiminen

Kehittämiprojektin konkreettinen tuotos on työhyvinvoinnin työkirja, jonka tarkoituksena on tukea työyhteisön työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Työkirjaan on kerätty paitsi teorian tietoa, myös pieniä tehtäviä pohdittavaksi esimerkiksi työhyvinvointipäivän yhteydessä

Työkirjan sisällölle tai muodolle ei etukäteen kohdeorganisaation puolesta asetettu mitään raameja, joiden mukaan työkirja tulisi rakentaa. Alusta lähtien tekijän ajatus oli se, että työkirjan tulisi olla sellaisessa muodossa, että sitä voisi helposti päivittää ja muokata tai siitä olisi helposti otettavissa käsittelyyn vain kohta, jota milloinkin halutaan käsitellä.

Jo kehittämiprojektin alusta lähtien mietittiin minkälaista teoria tietoa ja tehtäviä työkirjaan voisi tulla. Tästä käytiin keskustelua lastenkodin vastaavien ohjaajien kanssa ja kyseltiin heidän mielipiteitään ja ajatuksiaan siitä, mitä työkirja tulisi sisältämään.

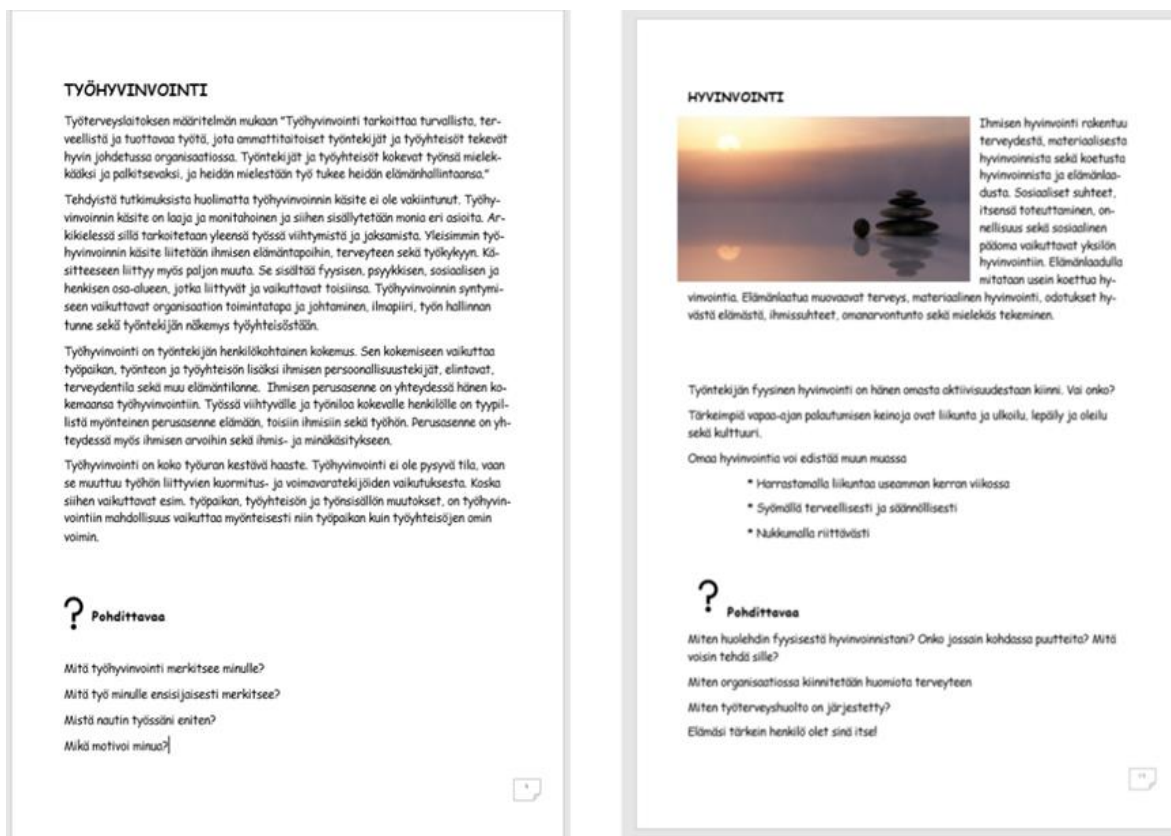
Työkirjan varsinainen laatiminen alkoi sillä, että kävin läpi kyselyjen vastaukset lukien ne moneen kertaan. Käydessäni esittelemässä kyselystä saatuja vastauksia käytiin vastaavan ohjaajan kanssa samalla myös dialogista keskustelua työkirjan sisällöstä. Keskustelun yhteydessä luotiin nopea, yksinkertainen miellekartta siitä, mitä työkirja voisi sisältää.

Keskustelun yhteydessä päädyttiin siihen, että pääpaino tulee olemaan työyhteisöä ja hyvinvointia koskevissa asioissa. Esimiehisyyttä koskevia osa-alueita ei erikseen nostettu työkirjaan. Tähän päädyttiin vastaavan ohjaajan mielipiteiden pohjalta. Niinpä työkirjassa ei käsitellä esimiestyötä tai johtamista työhyvinvoinnin osana omana osa-alueenaan vaan niihin viitataan sopivissa kohdin muiden osa-alueiden sisällä.

Tämän jälkeen kirjoitin jokaisen otsikon omalle sivulleen ja aloin keräämään siihen liittyvää tietoa ja tehtäviä. Vastaavan ohjaajan toiveena oli helppolukuisuus, selkeys ja helpokäyttöisyys. Toiveissa oli enemmän ajattelua herättelevät, pohdiskelevat tehtävät toiminnallisuuden sijaan.

Teoriatietoa työkirjaan olisi löytynyt pidemmänkin kirjan verran. Työkirjasta ei kuitenkaan ollut tarkoitus tehdä raskasta oppikirjaa jouduttiin tekstiä karsimaan paljon. Työkirjan aiheista päädyttiin kirjoittamaan lyhyitä pääkohtia, joiden avulla herätellään ajattelua ja keskustelua. Työkirjaan kootut tehtävät ovat kysymyksiä, joita voi pohtia joko yksin tai koko työyhteisön kesken. Kysymykset on muokattu joko valmiista materiaaleista tai tekijän kehittämiä. Kysymykset antavat myös mahdollisuuden käyttää erilaisia toiminnallisia menetelmiä, kuten mind map, learning cafe tai aivoriihi.

Työkirjan tekstin ja ulkoasun haluttiin pitää mahdollisimman ”kevyenä” ja mukavana lukea. Ulkoasultaan työkirja muistuttaa hieman aikakauslehteä kuvineen ja tekstin asetteluineen. Tämän toivotaan osaltaan edesauttavan mielenkiintoa sitä kohtaan ja helpottavan siihen tarttumista. Kuvat työkirjaan haettiin Pixabay kuvapankista. Pixabay.com on ilmainen, kansainvälinen kuvapankkisivusto. Pixabayhyn jaetut kuvat on lisensoitu CC0-lisenssillä, eli niitä ei ole suojattu tekijänoikeuksilla vaan ovat vapaasti käytettävissä. Alla on esimerkki kahdesta työkirjan sivusta (Kuva 2).

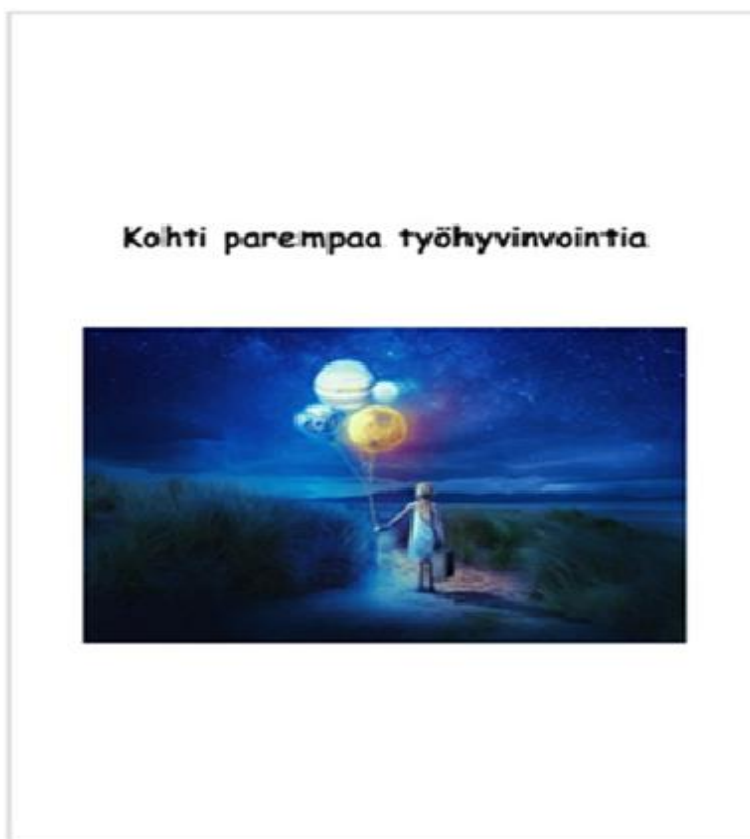


Kuva 2. Esimerkki työkirjan sivuista.

Työkirja on annettu työyhteisön käyttöön sekä paperisena versiona, että sähköisessä muodossa. Sähköisessä muodossa on työkirjasta toimitettu myös kuvaton versio, jotta sitä voidaan tarvittaessa helposti tulostaa ilman kuvia.

7.2 Työkirjan sisältö ja käyttö

Työkirja sai nimekseen ”Kohti parempaa työhyvinvointia”. Lopulta siihen syntyi 8 kappaletta. Käyttäjälle kappaleessa kerrotaan lyhyesti työkirjan tarkoituksesta ja sen käytöstä. Siinä on myös lyhyesti kuvattu tehtävissä mainitut menetelmät, joita niissä voi käyttää. Työhyvinvointi luku sisältää lyhyen teoriaosion työhyvinvoinnista. Työyhteisö kappale nostaa esiin työyhteisön merkityksen työhyvinvoinnille. Työpaikalla esiintyviä rooleja käsitellään kappaleessa roolit työpaikalla. Palautteen antamista ja saamista pohditaan kappaleessa palaute ja sen merkitys. Vuorotyö kappaleeseen kerrotaan lyhyesti vuorotyön riskeistä. Siihen on kerätty myös lyhyesti vinkkejä vireystilan ylläpitämiseen yövuorossa. Hyvinvointi otsakkeen alla käsitellään niin fyysistä, psyykkistä kuin henkistäkin hyvinvointia. Viimeisessä kappaleessa pohditaan ammattitaidon ja kehittymisen merkitystä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä.



Kuva 3. Työkirjan kansi.

Jokaisessa kappaleessa on lyhyt teoria osuus, joka johdattelee aiheeseen ja luo pohjaa tehtäville. Kappaleen lopussa on pohdinta osioon, johon on kerätty joitakin kysymyksiä. Toisissa kappaleissa niitä on selkeästi enemmän. Tehtävät itsessään ovat lyhyitä. Toki niihin voi käyttää enemmänkin aikaa ja pohtia niitä hyvinkin syvällisesti. Kysymykset toimivat ajattelun ja keskustelun herättäjinä, eikä niihin ole olemassa oikeita tai väärä vastauksia. Ne voidaan ottaa esille aina uudestaan erilaisissa tilanteissa ja eri kokoonpanoissa ja löytää asioihin uusia näkökulmia.

Työkirjaa ei tarvitse, eikä ole tarkoituksenmukaistakaan, käyttää kokonaisuutena yhdellä kertaa. Työkirjasta voi valita esimerkiksi kehittämispäivässä tai palaverissa käsiteltäväksi osion, johon kulloinkin on tarve. Myöskään kaikkia kysymyksiä ei tarvitse käsitellä kerralla, vaan niitäkin voi ”pilkkoa” eri kerroille. Toiset kysymykset ovat lyhyitä ja vähemmän aikaa vieviä, joten niitä voi nostaa esille ihan viikkopalavereissakin. Kysymykset on koottu siten, että lukija voi niitä itsekseen miettiä. Toisia kysymyksiä on taas järkevämpi käsitellä koko työryhmän kesken ja niihin on ehkä tarpeen varata hieman enemmän aikaa.

Osaan tehtävistä on ehdotettu käytettäväksi jotakin toiminnallista menetelmää. Nämä tietenkin vaativat vetäjältä hieman valmistelu-aikaa. Muuten tehtävien tekemiseen tarvitaan lähinnä ajattelua, kynä ja hieman paperia ja niiden tekeminen sujuu ilman suurempia ponnisteluja. Alla olevassa kuvassa esitellään esimerkki palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen liittyvästä tehtävästä (kuva 4).

Seuraava harjoitus voidaan tehdä sanallisesti, pareittain tai ryhmässä. Sen voi myös toteuttaa esim. tekemällä jokaiselle oman vihkosien (kanteen nimi), joka kiertää ja johon kerätään muilta nimettömiä vastauksia.

- Jos jäisit pois töistä, niin työpaikasta lähtisi.... (esim. minkälainen ihminen, min-kälaista osaamista...)
- Sinun vahvuutesi
- Sinun erityisosaamisesi

Joko ennen edellistä harjoitusta tai sen jälkeen samoja asioita voi miettiä omalta osaltaan. Jos edellinen harjoitus tehtiin omiin vihkosiin, voi tutkia löytyykö samoja asioita

- Jos jäisin pois, työpaikalta lähtisi....
- Minun vahvuuteni (väh. 3 asiaa)
- Minun erityisosaamiseni



Kuva 4. Esimerkki työkirjan sivuista.

Työkirjan tärkeimpänä ohjeena on pysähtyä hetkeksi tärkeiden kysymysten äärelle ja pitää huolta itsestään ja jaksamisestaan – yhdessä työyhteisön kanssa ja sen avulla.

8 LOPUKSI

8.1 Kehittämiprojektin arviointia

Kehittämiprojektin tehtävänä oli selvittää, mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita työntekijät pitävät tärkeinä ja merkittävinä. Kyselyn avulla näitä tekijöitä saatiin kartoitettua onnistuneesti. Lisäksi kysely tuotti tietoa siitä, mitä lastenkodin työntekijät ajattelevat sisältyvän työhyvinvointiin, mitkä asiat tukevat ja mitkä uhkaavat työhyvinvointia.

Toisena tehtävänä oli tuottaa työyhteisön käyttöön työhyvinvoinnin työkirja. Työkirjaan oli tarkoitus nostaa työyhteisöstä nousseita tärkeimpiä työhyvinvoinninosa-alueita. Työkirja saatiin koottua, joskin siitä ei tullut aivan suunnitellun kaltainen. Ehkäpä tekijän alkuperäiset, julkilausumattomat, ajatukset olivat turhan lennokkaita ja enemmänkin unelmia. Työkirjan sisältö syntyi kyselyn vastusten perusteella. Lopulta työkirjan sisällöstä muodostui sellainen, että sitä voitaisiin käyttää muissakin organisaatioissa, kuin lastenkodissa.

Muutokset kohdeorganisaatiossa ja sen myötä tullut yhteistyön väheneminen laskivat motivaatiota kehittämiprojektin tekemiseen. Loppua kohden kyllään ei tuntunut olevan mielenkiintoa asiaa kohtaan ja tekijä jäi yksin pohdintojen ja päätösten kanssa. Erityisen harmilliselta tämä tuntui työkirjan työstö vaiheessa, johon oli alun pitäen suunniteltu yhteistyötä erilaisia menetelmiä käyttäen, jotta työkirjasta tulisi työyhteisöä palveleva ja sen näköinen. Motivaation laskiessa, ei kehittämiprojektin tekeminen aina tuntunut kovin mielekkäältä.

Työyhteisössä tapahtuneiden monien muutosten vuoksi sen kanssa tehtäväksi suunniteltu yhteistyö jäi aiottua vähäisemmäksi, oikeastaan olemattomaksi. Ja lopulta yhteistyötä tehtiin ainoastaan vastaavan ohjaajan kanssa. Koko työyhteisöä tapasin vain kerran, työn esittely vaiheessa. Tämä vaikutti omalta osaltaan työn syntymiseen ja siihen kuluneeseen aikaan. Itselleen tarkempien määräpäivien asettaminen olisi vienyt työtä rivakammin eteenpäin. Nyt häilyvä palautuspäivä / aikatauluttomuus, antoi mahdollisuuden jättää työtä tekemättä useammaksi päiväksi, mikäli henkilökohtainen tilanne perhe- tai työelämässä sitä "vaati".

Lähtiessäni tekemään tätä kehittämisprojektia, minulla oli omanlaiseni ajatus työhyvinvoinnista. Nyt tämän prosessin loputtua voin todeta sen laajentuneen todella huomattavasti. Tämä prosessi on lisännyt ymmärrystäni siitä mitä kaikkea työhyvinvointiin sisältyy. Lisäksi olen ymmärtänyt, ettei työhyvinvointi merkitse minulle samaa kuin työkaverilleni tai että sen kokemiseen vaikuttaa moni asia. Aikaisemmin en ollut ajatellut lainkaan työhyvinvoinnin merkitystä organisaatiolle.

Lastensuojelussa työskennellään monien erilaisten moraalisten, eettisten, toiminnallisten ja taloudellisten kysymysten ristiriitoja sisältävässä ympäristössä. Tämä kaikki asettaa työlle ja työolosuhteille, työn organisoinnille ja johtamiselle erityisiä vaatimuksia sekä paineita työntekijän omalle hyvinvoinnille. (Kanaoja & Ruuskanen 2019, 26.) Kaikesta tästä aiheutuva arvoriito voi olla niin suuri, että työntekijä haluaa hakeutua muihin, vähemmän paineita sisältäviin, töihin oman hyvinvointinsa vuoksi. Kehittämisprojektin aikana kohdeorganisaatiossa kävi melkoinen myllerrys henkilökunnan keskuudessa. Ja lopulta työyhteisössä oli alun 16 työntekijästä enää yksi. Tämä laittaa miettimään, oliko työhyvinvoinnista ja sen ylläpitämisestä pidetty kiinni tai olisiko tästä kehittämisprojektista suunnitellusti toteutuessaan ollut apua ja tukea henkilökunnan työpaikassaan pysymiseen. Olisikin mielenkiintoista tietää, millaisia vastauksia olisi saatu, jos kysymykset olisi muotoiltu toisin ja olisi kartoitettu työntekijöiden ajatuksia koetusta työhyvinvoinnista.

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) mukaan hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia on muun muassa rehellisyys, tarkkuus ja huolellisuus, eettinen ja avoin tiedonhankinta, muiden tutkijoiden työn huomioiminen, arvostus ja kunnioitus sekä suunnitelmallisuus. Kaikissa kehittämisprojektin vaiheissa, sen alusta loppuun, pyrin käyttämään hyvää tieteellistä käytäntöä. Olen kaikessa tutkimustyössä pyrkinyt rehellisyyteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen. Käyttämäni lähdeaineistot kirjasin huolellisesti ja tekstissä niihin viitattiin asianmukaisella tavalla. Tutkimusaineistoa analysoitaessa ja tuloksia kirjoittaessani olen pyrkinyt objektiivisuuteen.

Tutkimuksen eettisyyteen liittyy tutkittavien suoja, jonka mukaan osallistujille on selvitettävä selkeästi tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset riskit. Tutkijan tulee varmistua siitä, että osallistuja tietää mistä tutkimuksessa on kyse. Lisäksi osallistujilta tulee olla vapaaehtoinen suostumus. Heille on myös annettava mahdollisuus kieltäytyä osal-

listumasta tutkimukseen tai keskeyttää mukanaolo missä tahansa vaiheessa sekä kieltää jälkikäteen itseään koskevan aineiston käyttö tutkimusaineistona. Tutkimukseen osallistujien tulee jäädä nimettömiksi ja tunnistamattomiksi ja heidän oikeutensa ja turvallisuutensa turvata. Tutkimustietojen tulee olla luottamuksellisia. Tutkijan on myös noudatettava lupaamiaan sopimuksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 156.)

Tässä tutkimuksessa tehtyyn kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja kysymyksiin saattoi halutessaan jättää vastaamatta joko kokonaan tai osittain. Saatuja vastauksia käsiteltiin luottamuksellisesti eikä niitä luovutettu ulkopuolisille. Vastausten perusteella ei myöskään kyetty tunnistamaan yksittäistä vastaajaa. Kyselyssä ei kysytty taustatietoja, koska niillä ei olisi saatu lisäarvoa saataviin tuloksiin. Taustatietojen kysyminen olisi myös vaarantanut vastaajien tunnistamattomuuden ja paljastanut esimerkiksi työyhteisössä työskentelevät kaksi miestä. Kohde organisaation toiveesta myös sen nimi häivytettiin raportista.

Tutkija itse on laadullisen tutkimuksen keskeinen tutkimusväline, joten tutkija ja hänen rehellisyytensä on tutkimuksen luotettavuuden kriteeri. Arvioinnin kohteena on tutkijan tutkimuksessaan tekemät teot, valinnat ja ratkaisut. Luotettavuuden arviointia tehdään koko ajan ja se koskee koko tutkimusprojektia. (Vilkkä 2015, 196; Eskola & Suoranta 2014, 211.)

Lastensuojelun työkenttä ja lastenkotityö olivat tekijälle tuttuja. Tämä helpotti vastausten lukemista. Lisäksi tekijän oli helpompi ymmärtää tutkimuksessa saatuja tuloksia. Pysin vaikuttamaan tutkimuksen luotettavuuteen lukemalla saatua tutkimusmateriaalia monen kertaan ja peilaamaan sitä teoriaan. Luotettavuuden takaamiseksi lähdemateriaalina on käytetty mahdollisimman tuoreita ja luotettavia lähteitä.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan sen reliabiliteetilla ja validiteetilla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pysyvyyttä eli sitä, että uusittaessa tutkimus päästään samaan lopputulokseen. Validiteetilla taas tarkoitetaan sitä, että on tutkittu oikeita asioita. (Kananen 2017, 175.)

Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehty tutkimus on aina ainutkertainen eikä sitä voida koskaan toistaa sellaisenaan. Muut tutkijat voivat päätyä aineistoa tutkiessaan ja luokitellessaan eri tuloksiin, koska kaikilla ei ehkä ole samanlaista perehtyneisyyttä aiheeseen kuin tutkimuksen tekijällä. Toisen tutkijan tulisi kuitenkin löytää omien tulkintojensa ohella myös se tulkinta, joka tutkimuksessa on esitetty. (Vilkkä 2015, 197.) Tehdyn tut-

kimuksen tulokset kohdentuvat yhden lastenkodin työntekijöiden kokemuksiin. Tutkimuksen tuloksia ei voida pitää yleistettävänä. Ne antavat kuitenkin kuvan siitä, miten lastenkodin työntekijät kokevat työhyvinvointia.

Kysymystenasettelu vaikuttaa kyselytutkimuksen luotettavuuteen. Kysymyksillä tulisi mitata oikeita asioita. Tähän vaikuttaa se, miten vastaaja ymmärtää kysymykset, onko hänellä niiden edellyttämä tieto ja haluaako hän antaa tiedon. Luotettavuutta mitattaessa tärkeitä ovat myös riittävän edustava otos sekä toteutunut vastausprosentti. (Kananen 2008, 25, 72.) Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin parantamaan selkeillä kysymyksillä ja testaamalla kyselylomake ennen sen jakamista. Tutkimuksessa käytettiin kokonaisotantaa, eli kysely jaettiin kaikille työyhteisön 16 jäsenelle. Kyselylomakkeita palautui 12 eli 75%.

Tutkimuksen luotettavuutta parantaa huolellinen dokumentointi (Hirsjärvi ym. 2009, 232). Tutkimuksen kaikki vaiheet suunnittelusta raportointiin, käytetyt menetelmät ja tehdyt valinnat on avattu ja perusteltu raportissa mahdollisimman huolellisesti.

LÄHTEET

- Ahonen, G. 2010. Työkyvyn taloudellinen merkitys. Teoksessa: Martimo, K.-P.; Antti-Poika, M. & Uitti, J. Työstä terveyttä. Uudistettu laitos, 1. painos. Helsinki: Duodecim.
- Antikainen-Juntunen, E. 2009. Työturvallisuus. Teoksessa: Yliruka, L.; Koivisto, J & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.). Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 40-58.
- Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Helsinki: Työministeriö.
- Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum pro.
- Baker, E. 2005. Työvälineenä oma persoona. Helsinki: Edita.
- Buffet, M-A.; Gervais, L.; Liddle, M. & Eeckelaert, L. 2013. Well-being at work: creating a positive work environment. Literature Review. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Viitattu 25.12.2018 https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment.
- Cannon, E. 2018. Is Your Job Making You Ill? London: Piatkus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Freney, Y. & Tiernan, J. 2009. Exploration of the facilitators of and barriers to work engagement in nursing. International Journal of Nursing Studies, vol 46, 1557–1565. Viitattu 10.12.2018 https://ac-els-cdn-com.ezproxy.turkuamk.fi/S0020748909001643/1-s2.0-S0020748909001643-main.pdf?_tid=0be0a3fb-7339-4ee8-91ef-9568e73bd781&acdnat=1541071097_5dd1cd6e59bd0e5b9b7399d2701ee93d.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 12.11.2018 http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_työn_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Hakanen, J. Työn imu. 2011. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 1.-2. painos. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu laitos. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Holm, R.; Poutanen, P. & Ståhle, P. 2018. Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset. Verkkoartikkeli. Viitattu 27.1.2020. <https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen-vuorovaikutuksen-tunnuspiirteet-ja-edellytykset/>.
- Holopainen, P. & Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. 5., uudistettu painos. Porvoo: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Hämmig, O. 2017. Health and well-being at work: The key role of supervisor support. SSM-Population Health, 2017, Vol 3, 393-402. Viitattu 10.12.2018 https://ac-els-cdn-com.ezproxy.turkuamk.fi/S2352827316301793/1-s2.0-S2352827316301793-main.pdf?_tid=69bc3bfd-e041-4762-a1ad-cbc2109de22e&acdnat=1540891892_e48a9b4293479ad877bdd8b4b805f5e2.

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

Eriksson, T. 2017. Ikääntyvät ja työhyvinvointi 45–64-vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 585. Väitöskirja. Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 12.11.2018 https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54272/978-951-39-7096-3_vaitos16062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Ilmarinen 2020. Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. Verkkodokumentti. Viitattu 9.3.2020 <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf>.

Innokylä 2020. Learning cafe eli oppimiskahvila. Verkkodokumentti. Viitattu 26.3.2020 <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>.

Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Jyväskylän Yliopisto 2015. Luokittelu. Viitattu 27.12.2018 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menettelmapolkujat/menettelmapolku/aineiston-analyysimenetelmät/luokittelu>.

Järvinen, K. 2014. Työn mielekkyyden johtaminen. Käytännön opas. Helsinki: Talentum.

Järvinen, P. 2017. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: Alma Talent.

Kaikko, K. & Friis, L. 2013. Menetelmät lastensuojelun tukena. Teoksessa Bardy, M. (Toim.) Lastensuojelun ytimissä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. 108-120.

Kajaanin ammattikorkeakoulu 2019. Teemoittelu. Viitattu 17.12.2019. <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta/Teemoittelu>.

Kajaanin ammattikorkeakoulu 2020. Miellekartta. Viitattu 28.1.2020 <https://www.kamk.fi/oppiminen/Oppimisen-tyokalupakki/Kirjoittamisen-tyokalut/Kirjoittamisen-avut/Miellekartta>.

Kalland, M. 2011. Varhaislapsuuden tunnesiteet ja sijoitettu lapsi. Teoksessa Sinkkonen, J. & Kalland, M. (toim.) Varhaislapsuuden tunnesiteet ja niiden suojeleminen. Helsinki: WSOYpro Oy.

KAMK, 2019. Oppimispäiväkirja. Viitattu 19.4.2019 [https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/Ylempi-amk-\(Soteli\)/Opinnaytetyoprosessi/Oppimispäiväkirja](https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/Ylempi-amk-(Soteli)/Opinnaytetyoprosessi/Oppimispäiväkirja).

Kananen, J. 2008a. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 93. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2008b. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 89. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 118. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kanaoja, A & Ruuskanen, K. 2019. Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Karhatsu, E. & Rossi, M. 2002. Projektin vetäjän opas. Viitattu 24.11.2019 http://webd.savonia.fi/projektit/iisalmi/vasikka/www.vasikka.fi/user_files/files/kertataytto/ohjeita/projektin_vetajan_opas_eu_2.pdf.

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

Karvinen-Niinikoski, S. 2009. Reflektiiviset rakenteet ja hyvät työnohjauskäytännöt sosiaalialan asiantuntijuutta ja vetovoimaisuutta vahvistamassa. Teoksessa: Yliruka, L.; Koivisto, J & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.). Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 77-103.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy ja Kirsti Kehusmaa.

Kekkonen, E. 2018. Varuillaan olostu turvalliseen vuorovaikutukseen. Lastensuojelun sijaishuollon keinot ja esteet tukea väkivaltaisesti käyttäytyvää lasta. Pro Gradu-tutkielma. Lapin yliopisto.

Kestilä, S. 2016. Nuoreksi aikuiseksi epävakaa kasvuympäristössä. Nuorten kokemuksia arjessa selviytymisestä ja kasvuolosuhteista lastensuojelulapsena. Lisensiaattityö. Oulu: Oulun yliopisto.

Klap, K. 2005. Perheen merkitys sijoitetun lapsen kuntoutumisprosessissa. Teoksessa Laaksonen, S. & Kemppainen, M. (toim.) Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista teki- jöistä sijaishuollossa. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ry, 79-108.

Koppa. Luokittelu. Viitattu 27.12.2018 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/luokittelu>.

Kumpulainen, K. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 61. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Kuopio: Itä-Suomen Yliopisto. Viitattu 10.12.2018 http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1215-2/urn_isbn_978-952-61-1215-2.pdf.

Kurttila, M.; Laane, T.; Saukkola, T. & Tranberg, T. 2010. Arvostus – valmentava kirja esimiehelle. Hämeenlinna: ProTammi.

Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Känkäinen, P. Siirtymät sijaishuollossa – hetkiä ja ikuisuuksia. Teoksessa Bardy, M. (Toim.) Lastensuojelun ytimissä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 264-272.

Laakso, R. 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset – etnografia lastenkotityöstä. Acta Electronica Universitatis Tampere 876. Akateeminen väitöskirja. Sosiaalityön tutkimuksen laitos. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 8.1.2019 <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66529/978-951-44-7808-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Laakso, R. 2012. Vanhempien kanssa tehtävä työ ja moraaliset käsitykset lastenkodissa. Teoksessa Forsberg H & Autonen-Vaaranemi L. (toim.) Kiistanalainen perhe, moraalinen järjely & sosiaalityö. Tampere: Vastapaino, 25-44.

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Väitöskirja. Turun yliopiston julkaisuja. Viitattu 6.12.2018 <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Sairaanhoidajaliitto, 9-27.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Annettu Helsingissä 8.8.1986. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44. Annettu Helsingissä 20.1.2006. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334. Annettu Helsingissä 30.3.2007. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Annettu Helsingissä 13.4.2007. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>.

Lastenkodin toimintasuunnitelma 2019. Julkaisematon aineisto.

Lapsen oikeuksien sopimus 1989. Viitattu 30.12.2019 https://unicef.studio.crasman.fi/pub/public/pdf/LOS_A5fi.pdf.

Lastensuojelun Keskusliitto 2018. YK:n sijaishuollon ohjeet. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu, 1/2018. viitattu 2.2.2020 https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/sijais-huollon_ohjeet_final-1.pdf.

Lehto, K. 2017. Johda rohkeasti! Oivalluksia esimiestyöstä ja johtajuudesta. Vaasan yliopiston raportteja, 6. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Lindqvist, M. 1990. Auttajan varjo. Mikkeli: Otava.

Litchfield, P; Cooper, C.; Hancock, C; & Watt, P. 2016. Work and Wellbeing in the 21st Century. International Journal of Environmental Research and Public Health 2016, 13(11), 1065. Viitattu 11.3.2020. <https://www.mdpi.com/1660-4601/13/11/1065/htm>.

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

Lönnqvist, J. 1999. Johtajan ja johtamisen psykologiasta. Helsinki: Oy Edita Ab.

Malja, M.; Puustinen-Korhonen, A.; Petrelius, P. & Eriksson, P. (toim.) Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Manka, M-L.; Hakala, L.; Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 3.12.2018 https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf.

Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka M-L. 2014. Työnilo – pää(n)asia. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Sairaanhoidajaliitto, 89-107.

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

Miettinen, J. 2008. Vuorotyö ja terveys. Verkkodokumentti. Viitattu 2.2.2020 https://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00526.

Miettinen, S. 2012. Servicedesign methods. Verkkodokumentti. Viitattu 26.3.2020 <https://www.sli-deshare.net/samietti/servicedesign-methods>.

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A.; Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 103-126.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2014. Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Sairaanhoidtajaliitto, 108-124.

Niemelä, H. 2005. Lapsikeskeinen sijaishuolto. Mitä tekisin, jos tämä olisi oma lapseni? Teoksessa Laaksonen, S. & Kemppainen, M. (toim.) Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ry, 57-78.

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

Oinonen, M. 2017. Työväkivallan kohteena lastensuojelun sosiaalityössä. Teoksessa Työ- ja elinkeinoministeriö Työpoliittinen aikakauskirja 3/ 2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 47-56.

Otala L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Helsinki: WSOY.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentehtäjänä. Helsinki: WSOYpro.

Ottaway, H. & Selwyn, J. 2016. 'No-one told us it was going to be like this': Compassion fatigue and foster carers. Viitattu 9.1.2020 <https://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/sps/documents/hadleydocs/compassion-fatigue-and-foster-carers-research-summary.pdf>

Puttonen, S.; Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 12.11.2018 http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kan-net_22062016.pdf.

Partinen, M. 2012. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Lääkärikirja Duodecim. Verkkodokumentti. Viitattu 2.2.2020 https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013.

Partonen, T. 2020. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Verkkodokumentti. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 27.3.2020 https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013.

Puusa, A & Juuti, P. 2011. Mitä laadullinen tutkimus on? Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat – perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: Johtamistaidon opisto, 47-57.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Rikoksentorjuntaneuvosto 2019. Työpaikkaväkivalta. Viitattu 25.11.2019 <https://rikoksentorjunta.fi/tyopaikkavakivalta>.

Rossinen, J. 2017. Työpaikalla tapahtuva väkivalta. Teoksessa Åberg, L-K. (toim.) Rikoksen uhrin käsikirja. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 78-84.

Rousu, S. 2007. Lastensuojelun tuloksellisuuden arviointi organisaatiossa. Näkymätön todellisuus näkyväksi. Acta Electronica Universitatis Tampereensis 682. Väitöskirja. Kauppa- ja hallintotieteiden tiedekunta. Johtamistieteiden laitos. Tampere: Tampereen yliopisto. Helsinki: Kuntaliitto. Viitattu 1.3.2020 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67786/978-951-44-7174-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Rousu, S. 2018. Uusi lastensuojelu kehittyy monien kulttuurien ristipaineissa. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Rusanen, E. 2011. Hoiva, kiintymys ja lapsen kehitys. Helsinki: Oy Finn Lectura Ab.

Räsänen, T.; Sipponen, J.; Hirvonen, M. & Pääkkönen, R. 2015. Työhyvinvointi asiantuntija- ja myyntityössä. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 5.12.2018 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126252/Tyohyvinvointi_myyntityossa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa - käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Oppimateriaaleja 108. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Seppänen-Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämisprojektissa. Opas käytäntöihin. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Helsinki: STAKES. Viitattu 4.2.2020 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75862/Arviointiraportteja4_04.pdf

Sinclair, S.; Raffin-Bouchal, S.; Venturato, L.; Mijovic-Kondejewski, J. & Smith-MacDonald, L. 2017. Compassion fatigue: A meta-narrative review of the healthcare literature. *International Journal of Nursing Studies* 69, 9-24. Viitattu 20.11.2019 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S002074891730010X?via%3Dihub>.

Sinisammal, J. 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen – tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntijahaastatteluista. *Acta Universitatis Ouluensis Technica C* 409. Väitöskirja. Teknillinen tiedekunta. Oulu: Oulun yliopisto. Viitattu 11.12.2018 <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514297076.pdf>.

Soisalo, R. 2011. Väkivallan preventio sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Suomen Psykologinen instituutti ry.

Sorsa, T. & Rotkirch, A. 2020. Työ ja perhe ne yhteen soppii? Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä. Katsauksia E43. Helsinki: Väestöliitto ry Väestötutkimuslaitos.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Tietoa ja tutkimuksia työhyvinvoinnista. Viitattu 13.12.2018 <https://stm.fi/tietoa-tyohyvinvoinnista>.

Suomala, T. 2014. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen – voiman lähde ja arjen haaste. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) *Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot*. Helsinki: Sairaanhoidajaliitto, 76- 88.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

Taskinen, K. 2010. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki: WSOYpro Oy.

Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Kuntoutussäätiö. Viitattu 1.12.2018 <http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaalipankki/Esimies%20tyohyvinvointia%20rakentamassa.pdf>.

The world cafe 2020. World Cafe Method. Verkkodokumentti. Viitattu 26.3.2020 <http://www.theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/>.

THL 2019. Lastensuojelu 2018. Tilastoraportti 23/2019, 4.6.2019. Viitattu 10.2.2020 http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138211/Tr23_19_LASU.pdf?sequence=5&isAllowed=y.

Timonen-Kallio, E. 2012. Kasvatusta vai hoitoa? – Lastenkotityö kotitapaisuuden ja mielenterveyden tulkintakehyksessä. Teoksessa Timonen-Kallio, E. & Pelander, T. (toim.) Lastensuojelun ja psykiatrian rajapinnoilla. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 69. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 35-55.

Timonen-Kallio, E.; Yliruka, L. & Närhi, P. 2017. Lastensuojelun terapeuttilaitoskasvatuksen mallinnus. Työpaperi 23/2017. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 18.12.2019 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132319/Tyopa-peri_2017_23_netiti%20%282%29.pdf?sequence=1.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: Näkökulmia kehittämisssessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press.

Toivola, K. 2004. Myötätuntuupumus – auttajantyön työperäinen riski. Duodecim. Viitattu 20.11.2019 http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00149&p_haku=akuutin.

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. 1.-2. painos. Helsinki: Tammi.

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

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 7.12.2018 https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Työaikalaki 5.7.2019/872. Annettu Helsingissä 5.7.2019. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>.

Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395. Annettu Helsingissä 19.5.2006. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395>.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Annettu Helsingissä 26.1.2005. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Annettu Helsingissä 21.12.2001. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

Työterveyslaitos 2007. Toimivat ja terveet työajat. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työterveyslaitos 2018. Työhyvinvointi. Viitattu 5.12.2018 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

Työterveyslaitos 2019. Vuorotyö. Viitattu 28.12.2019 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuoroty/>.

Työturvallisuuskeskus 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Verkkodokumentti. Viitattu 27.2.2020 https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Törrönen, M. 2004. Elämää huostaanoton jälkeen – lasten kodissa. Teoksessa Roos, J.P. (toim.) Huostaanottokirja, 120-130.

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

Valli, R. 2015. Tulkintoja erilaisiin vastauskäyttäytymisiin. Teoksessa Valli, R & Aaltola, J. (Toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 239-253.

Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R. (Toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 92-116.

Valvira 2019. Lastensuojelu. Viitattu 29.12.2019 <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-palvelut/lastensuojelu>.

Vario, P.; Barkman, J.; Kiili, J.; Nikkanen, M.; Oranen, M. & Tervo, J. 2012. "Suojele unelmia, vaali toivoa". Nuorten suositukset lastensuojelun ja sijaishuollon laadun kehittämiseksi. Lapsiasiavaltuutetun toimiston julkaisuja 2012:6. Jyväskylä: Lapsiasiavaltuutetun toimisto.

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.

Vilka, H. 2005: Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand

Vogt, I. 2005. Lastensuojelun laitoshuollon toimintakäytännöt. Teoksessa: Helminen, J. (toim.) Hyvinvoinnin rakentajat: näkökulmia hyvinvointityön ja sen edellyttämän ammatillisen osaamisen kehittämistarpeisiin Uudellamaalla. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 63–78.

Vuosilomalaki 18.3.2005/162. Annettu Helsingissä 18.3.2005. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>.

Väliavaara, C. 2004. Sijoitettu lapsi tunnepyörässä. Menetelmiä ja välineitä lapsilähtöiseen lastensuojeluun. Raportit 1/2004. Jyväskylä: Pesäpuu Ry.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.

Kyselylomake

Hyvä vastaanottaja,

Opiskelen Turun ammattikorkeakoulussa sosionomi (YAMK) koulutusohjelmassa. Opin-
näytetyöni koskee työhyvinvointia lastenkoti XX:ssa ja kulkee työnimellä ”Työhyvinvoin-
nin palikat – Lastenkoti XX:n työhyvinvoinnin työkirja”. Kehittämishankkeen tavoitteena on
lisätä ja tukea lastenkoti XX:n työntekijöiden työhyvinvointia ja sen ylläpitämistä, jotta he
jaksavat työssään parhaalla mahdollisella tavalla. Kehittämishankkeen tehtävänä on sel-
vittää, mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita lastenkodin työntekijät pitävät tärkeinä ja mer-
kittävinä. Kehittämishankkeen konkreettisena tehtävänä syntyy lastenkodin käyttöön työ-
hyvinvoinnin työkirja, joka toimii työyhteisössä työhyvinvoinnista käytävän keskustelun
tukena ja muistutuksena esimerkiksi työhyvinvointipäivässä tai kehityskeskusteluissa.

Toivoin sinun antavan hetken aikaasi ja edesauttamaan opinnäytetyöni valmistumista
vastaamalla oheiseen kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kyselyyn vas-
tataan nimettömästi, eikä vastaajien henkilöllisyys tule ilmi missään tutkimuksen vai-
heessa. Kyselylomakkeet palautetaan vastauslaatikkoon. Tutkimustulokset raportoidaan
luottamuksellisesti, eikä ketään yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa raportista.

Pyydän sinua vastaamaan kyselyyn **viimeistään 19.4**

Tämä kysely liittyy osana Turun ammattikorkeakoulussa suorittamaani ylempään am-
mattikorkeakoulututkintoon kuuluvaan opinnäytteeseen. Opinnäytetyöni ohjaaja on Kari
Salonen, yliopettaja Turun AMK / TERHY YAMK.

Ystävällisin terveisin,

Tarja Koivukangas

Sosionomi / Sosionomi yamk-opiskelija
tarja.koivukangas@edu.turkuamk.fi
045-670 5735

Vastaa seuraaviin kysymyksiin, voit tarvittaessa jatkaa paperin toiselle puolelle

1. Mitä työhyvinvointi on?

2. Mitkä asiat tukevat työhyvinvointiasi?

3. Mitkä asiat uhkaavat työhyvinvointiasi?

4. Lastenkotityössä jaksamista tukevia asioita?

5. Lastenkotityössä jaksamista heikentäviä asioita?

Seuraavassa on lueteltu työhyvinvointiin liittyviä seikkoja. Ajatellen omaa työhyvinvointiasi, **kuinka tärkeänä pidät** seuraavia työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Ympyröi parhaiten sopiva vaihtoehto

- 1 ei lainkaan tärkeä
- 2 ei niin tärkeä
- 3 en osaa sanoa
- 4 jokseenkin tärkeä
- 5 erittäin tärkeä

Työolot

1. Työ on mielekästä	1	2	3	4	5
2. Työntekijöitä kohdellaan työpaikallani tasapuolisesti	1	2	3	4	5
3. Voin vaikuttaa työtehtävieni sisältöön	1	2	3	4	5
4. Työtehtäväni ovat mielenkiintoisia ja haastavia	1	2	3	4	5
5. Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken	1	2	3	4	5
6. Voin vaikuttaa työaikoihini	1	2	3	4	5
7. Minulla on mahdollisuus osallistua työvuorolistan tekoon	1	2	3	4	5
8. Tiedän mitä minulta odotetaan	1	2	3	4	5
9. Työnkuvani on selkeä	1	2	3	4	5

Osaaminen ja kehittyminen

10. Minun on mahdollista käyttää omia kykyjäni	1	2	3	4	5
11. Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani	1	2	3	4	5
12. Osaamista ja tietoa jaetaan työntekijöiden kesken riittävästi	1	2	3	4	5
13. Työpaikallani pyritään vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen	1	2	3	4	5
14. Minulla on mahdollisuus osallistua työpaikkani toiminnan kehittämiseen	1	2	3	4	5
15. Työnantaja tukee koulutuksiin osallistumista	1	2	3	4	5
16. Työnantaja järjestää koulutuksia	1	2	3	4	5
17. Mahdollisuus osallistua koulutuksiin	1	2	3	4	5
18. Voin vaikuttaa työni kehittämiseen	1	2	3	4	5

Työyhteisö

19. Työpaikallani on hyvä yhteishenki	1	2	3	4	5
20. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	1	2	3	4	5
21. Työkaverit arvostavat työtäni	1	2	3	4	5
22. Työpaikalla on avoin ilmapiiri	1	2	3	4	5
23. Työyhteisön yhteiset aktiviteetit	1	2	3	4	5
24. Tulen kuulluksi työpaikalla	1	2	3	4	5
25. Minulla on ystäviä työpaikalla	1	2	3	4	5
26. Saan työkavereilta rehellistä palautetta työstäni	1	2	3	4	5
27. Työyhteisö hyväksyy erilaisuuden	1	2	3	4	5
28. Työyhteisö viettää aikaa yhdessä myös työn ulkopuolella	1	2	3	4	5
29. Työyhteisössä puhutaan ongelmistakin	1	2	3	4	5
30. Työyhteisö kohtelee jäseniään tasa-arvoisesti	1	2	3	4	5
31. Työyhteisöllä on yhdessä sovitut säännöt ja toimintatavat	1	2	3	4	5
32. Työyhteisö pitää kiinni sovituista asioista	1	2	3	4	5
33. Tunnen työyhteisöni jäsenet	1	2	3	4	5
34. Koen itseni tarpeelliseksi	1	2	3	4	5

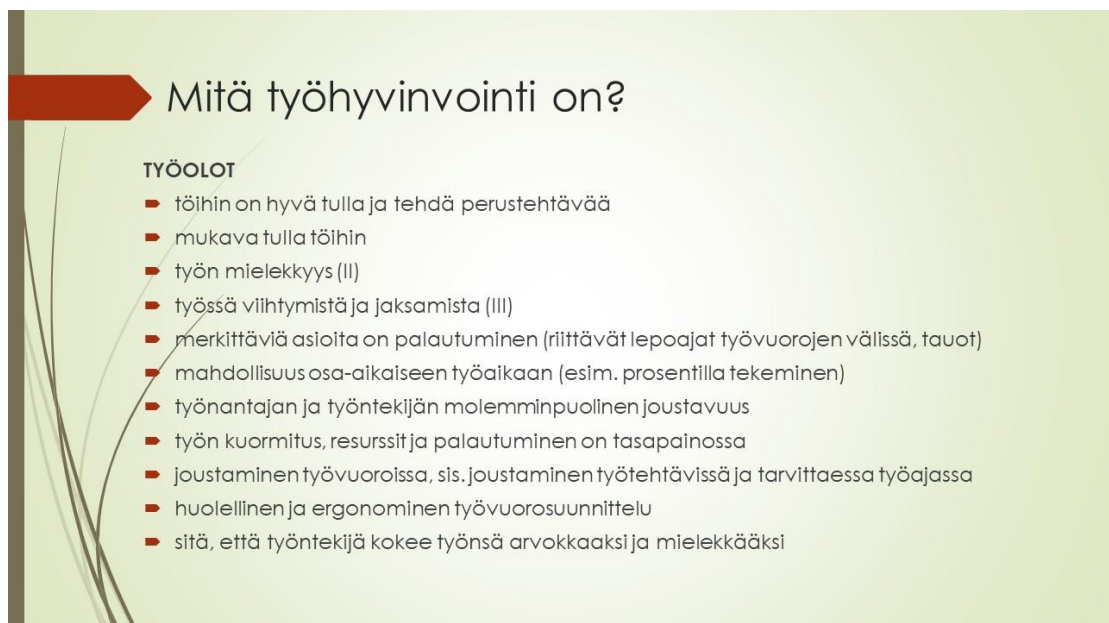
Esimies

35. Esimieheni arvostaa työtäni	1	2	3	4	5
36. Esimieheni on kannustava	1	2	3	4	5
37. Saan esimieheltäni tukea	1	2	3	4	5
38. Luotan esimieheeni	1	2	3	4	5
39. Esimieheni luottaa minuun	1	2	3	4	5
40. Esimies huomioi ihmisten erilaisuuden	1	2	3	4	5
41. Saan palautetta esimieheltäni	1	2	3	4	5
42. Esimiehen kanssa käytävät kehityskeskustelut	1	2	3	4	5
43. Esimies puuttuu epäkohtiin	1	2	3	4	5
44. Esimies on helposti lähestyttävä	1	2	3	4	5
45. Esimies viestii avoimesti	1	2	3	4	5

Terveys ja jaksaminen

46. Työnantaja huolehtii työterveyshuollosta	1	2	3	4	5
47. Mahdollisuus käyttää työterveyshuollon palveluita	1	2	3	4	5
48. Säännölliset terveystarkastukset	1	2	3	4	5
49. Säännöllinen työnohjaus	1	2	3	4	5
50. Harrastukset	1	2	3	4	5
51. Harrastusten huomioiminen työvuorosuunnittelussa	1	2	3	4	5
52. Perheen yhteinen aika	1	2	3	4	5
53. Tapaan ystäviäni vapaa-ajalla	1	2	3	4	5
54. Työpaikallani pyritään vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin	1	2	3	4	5
55. Työnantaja kannustaa liikkumaan	1	2	3	4	5
56. Työvuorojen väliin jäävä lepoaika	1	2	3	4	5
57. Terveellisen ruokavalion noudattaminen	1	2	3	4	5
58. Riittävä yöuni	1	2	3	4	5
59. Lomat	1	2	3	4	5
60. Mahdollisuus vaikuttaa lomien ajankohtaan	1	2	3	4	5

Tulosten esittelydiat



Mitä työhyvinvointi on?

ESIMIES

- työnantajan ja työntekijän molemminpuolinen joustavuus
- tuki esimiestasolta (II)

OSAAMINEN JA KEHITTYMINEN

- mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
- luottamusta omaan osaamiseen

Mitä työhyvinvointi on?

TYÖYHTEISÖ

- hyvä työilmapiiri (II)
- työyhteisön sosiaaliset suhteet toimivat
- tuetaan toisia työssä
- asioita voi ottaa puheeksi
- työpaikalla ja työporukassa viihtymistä
- tilaa olla oma itsensä
- joustaminen työvuoroissa, sis. joustaminen työtehtävissä ja tarvittaessa työajassa
- avoin suhtautuminen palautteeseen
- hyödyksi kokemisen tuntemusta

Mitä työhyvinvointi on?

TERVEYS JA JAKSAMINEN

- Töihin on hyvä tulla ja tehdä perustehtävää
- työssä viihtymistä ja jaksamista (III)
- työssä jaksamista
- jaksaminen on riittävää (II)
- jaksamisen huolehtimiseen panostetaan
- Että jaksaa tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla
- hyvä vireystila
- työkykyä ja viihtyvyyttä ylläpitävää toimintaa
- työssäjaksamisen tukemista
- konkreettisia etuja, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen
- kokonaisvaltaista hyvinvointia
- merkittäviä asioita on palautuminen (riittävät lepoajat työvuorojen välissä, tauot)
- työn kuormitus, resurssit ja palautuminen on tasapainossa
- työterveyshuolto
- tasapaino yksityis- ja työelämän välillä
- turvallisuuden tunnetta niin henkisesti kuin fyysisesti
- työnohjaus

Mitkä asiat tukevat työhyvinvointiasi?

Mitkä asiat tukevat työhyvinvointiasi?

esimies

- esimiehen tuki (III)
- osaava, asiallinen ja kanta-aottava esimies (II)
- hyvä johtaminen
- esimiehen arvostus

Osaaminen ja kehittyminen

- koulutukset (III)
 - ammatillinen kehittyminen
 - henkilökunnan korkea ammattitaito
- mahdollisuus vaikuttaa, itsensä toteuttaminen

Mitkä asiat tukevat työhyvinvointiasi?

TYÖOLOJ

- Työvuorolistat (Työvuorosuunnittelu) (III)
 - riittävä palautumisaika
 - riittävä lepo ja vapaa-aika
 - joustavasti suunnitellut työvuorot, jotta perhe-elämä sovitettavissa työn kanssa tasapainoisesti
 - mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin ja niiden sisältöön
 - hyvä rytmitys
- työn monipuolisuus
- riittävä miehitys
- Kohtuullinen palkka
- työssä viihtyminen ja jaksaminen
- mielekäs työ
- turvallisuus
- osallisuus
- mahdollisuus vaikuttaa, itsensä toteuttaminen
- työturvallisuuteen panostaminen
- konkreettiset edut
- turvaohjeet
- riittävät resurssit
- yrityksen arvomaailma ja hoitolinjaukset hyvät

Mitkä asiat tukevat työhyvinvointiasi?

■ TYÖYHTEISÖ

- pysyvät pitkäaikaiset työkaverit
- yhdessä tekeminen sujuu
- työryhmän tuki
- työryhmä
- toimiva, avoin ja mukava työyhteisö, joka toimii lasten suhteen yhteisessä linjassa
- ilmapöytä (IIII)
- rakentava ja riittävä palaute, eli palaute annetaan arjessa eikä vain työnohjauksessa tai kehittämisseskeluissa
- joustavuus puolin ja toisin
- Työyhteisön arvostus
- osallisuus

Mitkä asiat tukevat työhyvinvointiasi?

■ TERVEYS JA JAKSAMINEN

- riittävä lepo ja vapaa-aika
- joustavasti suunnitellut työvuorot, jotta perhe-elämä sovitettavissa työn kanssa tasapainoisesti
- hyvä rytmitys
- työterveyshuolto (IIIIII)
- liikuntasetelit
- TYKY päivät
- oma vointi
- vapaa-aika
- ryhmä- ja yksilötyönohjaus (IIIIIIII)



Mitkä asiat uhkaavat työhyvionvointiasi?



Mitkä asiat uhkaavat työhyvionvointiasi?

TERVEYS JA JAKSAMINEN

- stressi (III)
- riittämätön lepo
- huono palautuminen
- Perheen ja vuorotyön yhdistämisen vaikeus / haasteet
- väsymys (II)
- Motivaation puute

Mitkä asiat uhkaavat työhyvionvointiasi?

TYÖOLOJ

- liian pienet resurssit (II)
 - resurssien leikkaus
- kolmivuorotyö (II)
 - unirytm
 - yövuorot
 - Perheen ja vuorotyön yhdistämisen vaikeus / haasteet
- heikko palkka
- yrityksen epäeettinen arvomaailma

Mitkä asiat uhkaavat työhyvinvointiasi?

TYÖOLOJ jatkuu...

- työvuorolistat
 - huono suunnittelu (II) & rikkonainen / huonosti rytmitetty lista
 - ylipitkät vuorot
 - pitkät työputket (II)
 - ilta-aamu vaihdot
 - riittämätön lepo
 - huono palautuminen
 - kiire (II)
 - työtehtävien kasautuminen
 - Raskas työ
 - ajoittainen psyykkinen kuormitus
 - Henkisesti raskas työ
 - lasten huonovointi
 - väkivaltatilanteet ja niiden uhka (II)
 - asiakaskunnan kuormittavuus
 - mielenkiinnon heikentyminen työtä kohtaan



Lastenkotityössä jaksamista tukevia asioita



Lastenkotityössä jaksamista tukevia asioita

TYÖYHTEISÖ

- työryhmä (IIII)
 - työryhmän tuki (IIII)
 - pysyvä ja toimiva työryhmä
 - yhtenäinen näkemys kasvatuksesta ja tavoista toimia
- avoimuus (III)
- yhteisesti sovitusta asioista kiinni pitäminen (II)
- tilaa keskusteluille ja huumorille
- Hyvä ilmapiiri (III)
- riittävät resurssit
- positiivinen ja asiallinen palaute

Lastenkotityössä jaksamista tukevia asioita?

TYÖOLOJAT

- työvuorolistat
 - hyvä suunnittelu (IIII)
 - Toiveiden huomioiminen
 - resurssien mukainen miehitys vuoroissa
 - joustavuus
 - Lepo
- riittävät resurssit
- Kiintymyssuhde lapsiin
- yrityksen arvomaailma ja hoitolinjaukset hyvät
- kohtuullinen palkka

Lastenkotityössä jaksamista tukevia asioita?

TERVEYS JA JAKSAMINEN

- yksilö- ja ryhmätyönohjaus (IIIIIIII)
- työterveyshuolto (III)
- liikuntasetelit
- TYKY toiminta
- kotiasiat (perhe, parisuhde, ystävyssuhteet) kunnossa
- harrastukset

ESIMIES

- esimiehen tuki (IIIIII)
- johdon ja esimiehen reagointi vaikeisiin asioihin, nuoriin tai tilanteisiin
- esimiehen luottamus työhön

OSAAMINEN JA KEHITTÄMINEN

- osaaminen
- Koulutukset

Lastenkotityössä jaksamista heikentäviä asioita

Lastenkotityössä jaksamista heikentäviä asioita?

TYÖOLOJAT

- vajaus resursseissa (III)
- työn raskaus
 - ajoittainen psyykinen kuormitus
 - työtehtävien kasautuminen
 - ihmissuhdetyö
 - väkivaltajäsen uhka (III)
 - psyykinen kuormitus
 - jatkuva kiire
- kolmivuorotyö (III)
 - unirytm
- työvuorosuunnittelu (II)
 - huono rytmitys
 - pitkät työputket
- Sairaslomat, jotka heikentävät vuorojen resursseja
- yli 5 p:n työputket tai yli pitkät vuorot
- Työturvallisuuden laiminlyönti
- yrityksen epäeettinen arvomaailma
- heikko palkka

Lastenkotityössä jaksamista heikentäviä asioita

OSAAMINEN JA KEHITTYMINEN

- se, että jos ei ole mahdollisuuksia kasvaa ja kehittyä

TYÖYHTEISÖ

- Työryhmä
 - sovitusta asioista lipsuminen
 - työtehtävien epätasainen jakautuminen
 - henkilökunnan ristiriidat
 - jos ei ole tukea muilta
 - pelon / paniikin leviäminen työryhmässä
 - joustamattomuus
 - huono ilmapiiri (esim. epävarma tai riitaisa) (II)
 - kireä ilmapiiri
- epäkunnioitus tehtyä työtä kohtaan

Lastenkotityössä jaksamista heikentäviä asioita

TERVEYS JA JAKSAMINEN

- Sairaslomat, jotka heikentävät vuorojen resursseja
- unirytmii
- yli 5 pv:n työputket tai yli pitkät vuorot
- pitkät työputket
- stressi
- motivaation heikentyminen

ESIMIES

- johdon epäluottamus
- epäkunnioitus tehtyä työtä kohtaan

Ajatellen omaa työhyvinvointiasi, kuinka tärkeänä pidät seuraavia työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä

(1 ei lainkaan tärkeä, 2 ei niin tärkeä, 3 en osaa sanoa, 4 jokseenkin tärkeä, 5 erittäin tärkeä)

TYÖOLOLOT (1-9)

KA 4,203704

1. Työ on mielekästä	4,6667
2. Työntekijöitä kohdellaan työpaikallani tasapuolisesti	4,5
3. Voin vaikuttaa työtehtävieni sisältöön	3,9167
4. Työtehtäväni ovat mielenkiintoisia ja haastavia	4,25
5. Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken	3,8333
6. Voin vaikuttaa työaikoihini	4,25
7. Minulla on mahdollisuus osallistua työvuorolistan tekoon	3,1667
8. Tiedän mitä minulta odotetaan	4,5833
9. Työnkuvani on selkeä	4,6667

OSAAMINEN JA KEHITTYMINEN (10-18)

KA 4,425925926

10. Minun on mahdollista käyttää omia kykyjäni	4,4167
11. Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani	4,4167
12. Osaamista ja tietoa jaetaan työntekijöiden kesken riittävästi	4,5833
13. Työpaikallani pyritään vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen	4,5
14. Minulla on mahdollisuus osallistua työpaikallani toiminnan kehittämiseen	4,25
15. Työnantaja tukee koulutuksiin osallistumista	4,5833
16. Työnantaja järjestää koulutuksia	4,1667
17. Mahdollisuus osallistua koulutuksiin	4,5833
18. Voin vaikuttaa työni kehittämiseen	4,3333

TYÖYHTEISÖ (19-34)

KA 4,229166667

19. Työpaikallani on hyvä yhteishenki	4,5833
20. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	4,3333
21. Työkaverit arvostavat työtäni	4,5
22. Työpaikalla on avoin ilmapiiri	4,4167
23. Työyhteisön yhteiset aktiviteetit	3,5
24. Tulen kuulluksi työpaikalla	4,3333
25. Minulla on ystäviä työpaikalla	4
26. Saan työkaverilta rehellistä palautetta työstäni	4,25
27. Työyhteisö hyväksyy erilaisuuden	4,25
28. Työyhteisö viettää aikaa yhdessä myös työn ulkopuolella	3
29. Työyhteisössä puhutaan ongelmistakin	4,5
30. Työyhteisö kohtelee jäseniään tasa-arvoisesti	4,25
31. Työyhteisöllä on yhdessä sovitut säännöt ja toimintatavat	4,5833
32. Työyhteisö pitää kiinni sovitusta asioista	4,3333
33. Tunnen työyhteisöni jäsenet	4,25
34. Koen itseni tarpeelliseksi	4,5833

ESIMIES (35-45)

KA 4,643939394

35. Esimieheni arvostaa työtäni	4,8333
36. Esimieheni on kannustava	4,75
37. Saan esimieheiltäni tukea	4,9167
38. Luotan esimieheeni	4,75
39. Esimieheni luottaa minuun	4,9167
40. Esimies huomioi ihmisten erilaisuuden	4,5
41. Saan palautetta esimieheiltäni	4,5833
42. Esimiehen kanssa käytävät kehityskeskustelut	3,9167
43. Esimies puuttuu epäkohtiin	4,5
44. Esimies on helposti lähestyttävä	4,75
45. Esimies viestii avoimesti	4,6667

TERVEYS JA JAKSAMINEN (46-60)

KA 4,422222222

46. Työnantaja huolehtii työterveyshuollosta	4,5833
47. Mahdollisuus käyttää työterveyshuollon palveluita	4,75
48. Säännölliset terveystarkastukset	4,0833
49. Säännöllinen työnohjaus	5
50. Harrastukset	4,3333
51. Harrastusten huomioiminen työvuorosunnittelussa	4,25
52. Perheen yhteinen aika	4,75
53. Tapaan ystäviäni vapaa-ajalla	4,3333
54. Työpaikallani pyritään vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin	3,6667
55. Työnantaja kannustaa liikkumaan	3,6667
56. Työvuorojen välillä jäävä lepoaika	4,5
57. Terveellisen ruokavailon noudattaminen	4,0833
58. Riittävä yöuni	4,5833
59. Lomat	4,9167
60. Mahdollisuus vaikuttaa lomien ajankohtaan	4,8333

YHTEENVETO

TYÖOLOJOT (1-9)	OSAAMINEN JA KEHITTYMINEN (10-18)	TYÖYHTEISÖ (19-34)	ESIMIES (35-45)	TERVEYS JA JAKSAMINEN (46-60)
4,666667	4,416667	4,583333	4,833333	4,583333
4,5	4,416667	4,333333	4,75	4,75
3,916667	4,583333	4,5	4,916667	4,083333
4,25	4,5	4,416667	4,75	5
3,833333	4,25	3,5	4,916667	4,333333
4,25	4,583333	4,333333	4,5	4,25
3,166667	4,166667	4	4,583333	4,75
4,583333	4,583333	4,25	3,916667	4,333333
4,666667	4,333333	4,25	4,5	3,666667
		3	4,75	3,666667
		4,5	4,666667	4,5
		4,25		4,083333
		4,583333	4,643939	4,583333
		4,333333		4,916667
		4,25		4,833333
		4,583333		
		4,229167		4,422222
4,203704	4,425926			

Kohti parempaa työhyvinvointia



SISÄLLYSLUETTELO

KÄYTTÄJÄLLE	3
TYÖHYVINVOINTI	4
TYÖYHTEISÖ	7
ROOLIT TYÖPAIKALLA	9
PALAUTE JA SEN MERKITYS	11
HYVINVOINTI	13
VUOROTYÖ	18
OSAAMINEN, AMMATTITAITO JA SEN KEHITTÄMINEN	20
TYÖHYVINVOINNIN ABC	20

KÄYTTÄJÄLLE

Työhyvinvointi on....niin mitä..? Jokaisella on oma kokemuksensa ja ajatuksensa työhyvinvoinnista ja siitä mitä siihen sisältyy. Jokaisella on myös mahdollisuus ja velvollisuus vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa.

Tämän työkirjan tarkoituksena on tehdä työhyvinvointia näkyväksi ja osaksi jokapäiväistä toimintaa. Sen tarkoituksena on herätellä lukijoita ja sen käyttäjiä pohtimaan työhyvinvointiaan niin organisaation, työyhteisön kuin omalta osaltaan.

Jokaiseen lukuun on kerätty kysymyksiä pohdittavaksi. Niitä voi pohtia joko yksin, pareittain tai koko työyhteisön voimin. Kysymyksiä ei tarvitse, eikä ole tarkoituksenmukaistakaan käydä läpi kerralla. Tehtäviin voi käyttää myös toiminnallisia menetelmiä, mutta se ei ole välttämätöntä. Tärkeintä on pysähtyä hetkeksi tärkeiden kysymysten äärelle ja pitää huolta itsestään ja jaksamisestaan - yhdessä työyhteisön kanssa ja sen avulla.

Vinkkejä toiminnallisiin menetelmiin:

Mind map auttaa havainnollistamaan ja selkeyttämään asian rakenteita ja yhteyksiä. Soveltuu muistiinpanojen tekemiseen ja ideointiin. Tyhjän paperin keskelle kirjoitetaan pääasia eli avainsana (esim. työhyvinvointi). Avainsanan ympärille kerätään siihen liittyviä alakohtia. Alakohtia kirjatessa voidaan käyttää eri värejä erottamaan ne toisistaan.

Learning cafe (Oppimiskahvila) on yhteistoimintamenetelmä, joka on tarkoitettu keskusteluun, tiedon luomiseen ja siirtämiseen. Se soveltuu parhaiten noin 12 hengen ja suuremmille ryhmille. Osallistujat jaetaan pöytiin, joita on yhtä monta, kun käsiteltäviä aiheita. Pöydässä on kirjuri joka kirjaa keskustelun tulokset ylös. Sovitun ajan kuluttua ryhmä vaihtaa pöytää seuraavan aiheen luokse. Näin jatketaan, kunnes jokainen ryhmä on käynyt kaikissa pöydissä. Tulokset voidaan purkaa joko lopuksi tai seuraavalla tapaamiskerralla.

Aivoriihi on nopea menetelmä kokemusten, näkemysten, tiedon ja taidon esiin tuomiseen. Sen tavoitteena on tuottaa mahdollisimman paljon ideoita ja näkökulmia. Ideointivaiheessa kaikki ideat otetaan arvostelematta ja varauksetta vastaan. Ensin määritetään ongelma tai aihe, joka laitetaan esille esim. fläpille. Tämän jälkeen tuotetaan ideoita ja näkökulmia joko yksin tai ryhmässä. Aikaa käytetään n. 10-20min. Nousseet ideat ja näkökulmat kirjataan joko suoraan fläpille tai post it lappuille, joita sitten kerätään näkyville. Post it lappuja käyttämällä ideoiden ryhmitely on helpompaa. Kerätyistä ideoista karsitaan keskeisimmät ja luodaan niistä lopulta kokonaiskuva tai jonkin ratkaisumalli. Toisten ajatuksia kuulemalla voi oppia uutta ja laajentaa omaa näkökulmaansa.

TYÖHYVINVOINTI

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan "Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa."

Tehdyistä tutkimuksista huolimatta työhyvinvoinnin käsite ei ole vakiintunut. Työhyvinvoinnin käsite on laaja ja monitahoinen ja siihen sisällytetään monia eri asioita. Arkikielessä sillä tarkoitetaan yleensä työssä viihtymistä ja jaksamista. Yleisimmin työhyvinvoinnin käsite liitetään ihmisen elämäntapoihin, terveyteen sekä työkykyyn. Käsitteeseen liittyy myös paljon muuta. Se sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen osa-alueen, jotka liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat organisaation toimintatapa ja johtaminen, ilmapää, työn hallinnan tunne sekä työntekijän näkemys työyhteisöstään.

Työhyvinvointi on työntekijän henkilökohtainen kokemus. Sen kokemiseen vaikuttaa työpaikan, työnteon ja työyhteisön lisäksi ihmisen persoonallisuustekijät, elintavat, terveydentila sekä muu elämäntilanne. Ihmisen perusasenne on yhteydessä hänen kokemaansa työhyvinvointiin. Työssä viihtyvälle ja työniloa kokevalle henkilölle on tyypillistä myönteinen perusasenne elämään, toisiin ihmisiin sekä työhön. Perusasenne on yhteydessä myös ihmisen arvoihin sekä ihmis- ja minäkäsitykseen.

Työhyvinvointi on koko työuran kestävä haaste. Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan se muuttuu työhön liittyvien kuormitus- ja voimavaratekijöiden vaikutuksesta. Koska siihen vaikuttavat esim. työpaikan, työyhteisön ja työnsisällön muutokset, on työhyvinvointiin mahdollisuus vaikuttaa myönteisesti niin työpaikan kuin työyhteisöjen omin voimin.



Pohdittavaa

Mitä työhyvinvointi merkitsee minulle?

Mitä työ minulle ensisijaisesti merkitsee?

Mistä nautin työssäni eniten?



Työyhteisöstä löytyy paljon tietoa liittyen työhyvinvointiin.

On aika jakaa sitä kaikkien kesken. Pohtikaa ja keskustelkaa työhyvinvoinnista seuraavia kysymyksiä apuna käyttäen. (Työskentelyssä voi käyttää myös erilaisia menetelmiä, kuten aivoriihi, learning cafe, ideapuu...)

Miättikää työyhteisössänne työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita. Ne voivat olla suuria tai pieniä. Tärkeää on, että se koetaan työhyvinvoinnin kannalta oleellisena asiana.

1. Miättikää jokaisesta osa-alueesta
 - a. Mikä on sen positiivinen vaikutus työhyvinvointiin?
 - b. Mitä tapahtuu, mikäli se jätetään huomiotta
2. Mitä työhyvinvoinnin pitäisi olla?
3. Miten työhyvinvointia ylläpidetään ja kehitetään?

Työhyvinvointia ohjaa ja sääntelee monet lait. Lait sekä velvoittavat että mahdollistavat.

LAKI	TARKOITUS JA SISÄLTÖ
Työsopimuslaki (55/2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajan sekä työntekijän velvoitteet ja oikeudet • Työsuhde ja siihen liittyvät seikat (työsopimukset, palkkaus ja perhevaapaat)
Työturvallisuuslaki (73/2002)	<ul style="list-style-type: none"> • Työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi • Työtapaturmien, ammattitautien ja muiden terveyshaittojen ennaltaehkäisy ja torjunta
Työterveyshuoltolaki (1383/2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajan velvollisuus järjestää työterveyshuolto • Työterveyshuollon sisältö ja toteuttaminen
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Työsuojelua koskevien säännösten noudattamisen varmistaminen • Työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työsuojelun, viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla
Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)	<ul style="list-style-type: none"> • Sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen • Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen
Vuosilomalaki (162/2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Vuosiloman ansainta ja pituus sekä lomakorvaus
Työaikalaki 872/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Työ- ja lepoaika, sekä työaika-asiakirjat
Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Yhdenvertaisuuden edistäminen • Syrjinnän ehkäiseminen

TYÖYHTEISÖ

Työyhteisön merkitystä sen jäsenille ei voi vähätellä. Työhyvinvointi ei synny itsestään vaan sen eteen on tehtävä töitä. Terve ja hyvinvoiva työyhteisö ei synny hetkessä tai sattumalta. Sen syntyminen vaatii pitkäjänteistä työtä johdon, tiimin ja yhteisön jäsenten kesken. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu sen ilmapii-
piiristä.

Työyhteisön ilmapiiri syntyy osana jokapäiväistä toimintaa. Siihen vaikuttaa ratkaisevasti ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus. Hyvän ilmapiirin ylläpitämiseen tarvitaan huomaavaisuutta ja toisen huomioimista. Työyhteisö toteuttaa yhteistä päämäärää ja yhteisiä tavoitteita. Kukaan ei siksi voi toimia kuten itse haluaa.

Yhteisöllisyys tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista sekä tuloksellisuutta. Lisäksi se luo yhteenkuuluvuutta. Hyvä työyhteisö auttaa jäseniään toteuttamaan yksilöllisyyttään. Yhteisöllisyyden perusta muodostuu erilaisuuden hyväksymisestä.



Toimivan työyhteisön elementtejä (kirjasta Kaivola & Launila 2007. Hyvä työpaikka)

Hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkkejä:



Pohdittavaa

Mikä on työyhteisön perustehtävä?

Millainen on hyvä työyhteisö?

Miten voin vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin?

Mitkä asiat meillä on kunnossa?

Kun työkaverilla on vaikeaa minä...

Työkaverilta / esimieheltä toivon...

Vuoden päästä minä / tiimi

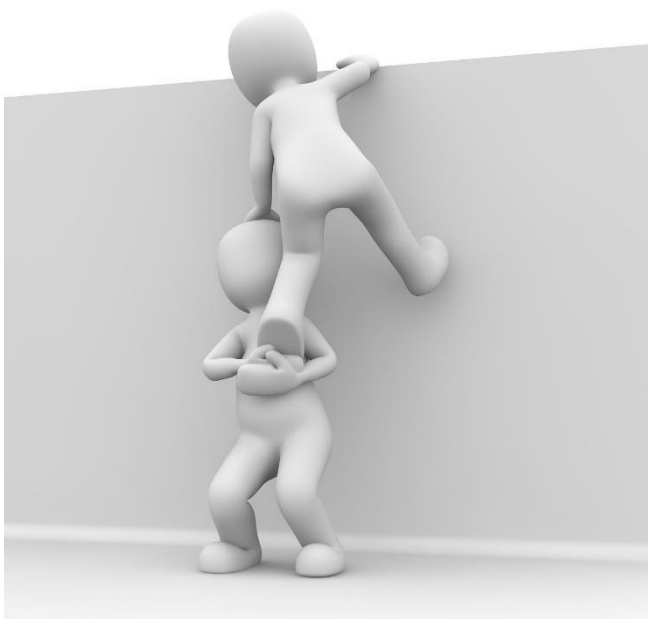
Vuoden päästä työ on...

Olenko hyvä työkaveri toisille?

ROOLIT TYÖPAIKALLA

Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että ihminen voi työpaikalla olla oma itsensä. Työyhteisöihin juurtuu nopeasti totuttujen käytäntöjen toimintamalli. Työyhteisön jäsenet ottavat tavaramerkikseen tietyn roolin tai heidät roolitetaan. Omana itsenään oleminen edellyttää työyhteisöltä turvallisuutta, hyväksyntää ja erilaisuuden arvostusta.

Vastuunottaminen työyhteisön ilmapiiristä edellyttää oman roolikäyttäytymisensä pohdintaa. Työyhteisön kaikilla jäsenillä on omat tehtävänsä ja sen mukainen rooli. Osa rooleista on annettuja, ammatin tai työtehtävän mukaisia ja osa henkilön joko tietoisesti tai tiedostamattaan ottamia.



Työyhteisöroolit voidaan jakaa

1. tehtävän suorittamista edistäviin, joita voidaan kutsua myös kehittämisooleiksi
2. työyhteisöä ylläpitäviin ja sen toimintaa helpottaviin rooleihin

Mitä enemmän työyhteisössä on kehittämisooleja, sitä enemmän

työyhteisössä on kehittämistoimintaa. Tällaisia rooleja ovat muun muassa asiantuntija, kriitikko, täsmentäjä ja asioiden loppuun saattaja. Lisäksi tarvitaan ylläpitäviä rooleja, joita kutsutaan myös ilmapiiri-rooleiksi. Mitä enemmän niitä on, sitä parempi ilmapiiri työyhteisössä vallitsee. Tällaisia rooleja ovat muun muassa yhdessä tekijä, tunteiden ilmaisi ja sekä jännityksen laukaisija. Molempia roolityyppejä tarvitaan tasapuolisesti.

Myönteisten roolien lisäksi työyhteisössä voi olla toimintaa häiritseviä rooleja kuten dominoija, jarruttaja, saivarteliija, valittaja tai huomion tavoittelija. Tilapäiset esimerkiksi huonosti nukutusta yöstä johtuvat kielteiset roolit eivät vahingoita ilmapiiriä. Työntekijän rooli voi vaihtua päivän aikana ja siihen voi vaikuttaa mieliala tai se kenen kanssa hän toimii. Työyhteisöllä on vaara sairastua, mikäli joku tai jotkut sen jäsenistä käyttäytyvät jatkuvasti häiritsevästä roolista käsin. Kaikki eivät välttämättä tunnista häiritsevää rooliaan, tällöin työyhteisön jäsenillä on velvollisuus antaa palautetta käyttäytymisestä.

TYÖYHTEISÖN ROOLEJA	MYÖNTEISIÄ	TYÖYHTEISÖN KIELTEISIÄ ROOLEJA
Kehittäjäroolit: Asiantuntija Täsmentäjä Kriitikko		Dominoija Saivarteliija Jarruttaja
Ilmapiiriroolit: Yhdessä tekijä Tunteiden ilmaisija Jännityksen laukaisija		Klikkiytyjä Valittaja Huomion tavoittelija

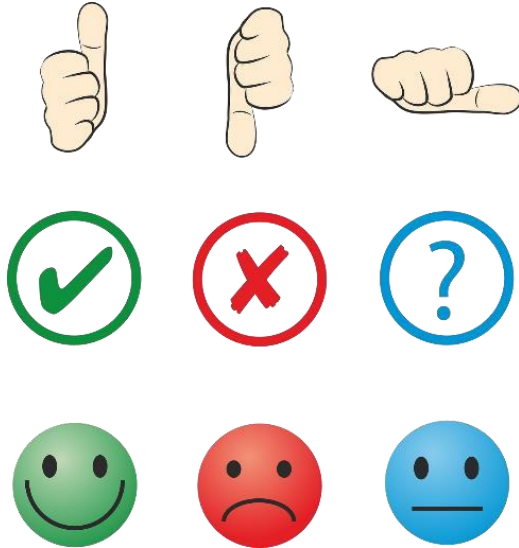


Pohdittavaa

Millaisia rooleja tunnistan itsessäni / työyhteisössä?

Voiko niitä muuttaa? Ja tarvitseeko niitä muuttaa?

PALAUTE JA SEN MERKITYS



Ongelmista puhuminen ja rakentavan palautteen antaminen kuuluvat hyvään vuorovaikutukseen. Palautteen antaminen ei ole vain esimiehen tehtävä. Työyhteisöltä arjessa saatua palautetta arvostetaan. Ongelmat tulisi ottaa esille heti. Ristiriitojen ratkaisematta jättäminen ei ole kenenkään etu.

Kehittävän palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat työyhteisötaitoja, joita on harjoiteltava koko ajan. Palautetta tulee antaa rakentavalla tavalla siten, että toiselle selitetään miten olisi toivonut tämän tekevän ja mitä etua siitä olisi. Kehittävän palautteen oppimisessa tulee tiedostaa millaisia viestejä lähettää toiselle. Asiat tulee ottaa esille asiallisesti syylistämättä ja syyttämättä siten, että molemmilla osapuolilla on mahdollisuus oman mielipiteensä ilmaisuun.

Ilman luottamusta ei korjaavan ja kehittävän palautteen antaminen onnistu. Hyvä palaute on vastuullista ja vuorovaikutuksellista. Työelämässä palautteen tulisi olla tavoitteellista, turhia virheitä estävää sekä työtä kehittävää.



Pohdittavaa

Miten meillä annetaan palautetta?

Miten otan vastaan palautetta?

Miten annan palautetta? Miltä palautteen antaminen tuntuu, entä sen saaminen?

Anna kiitosta vieruskaverille

Kehu kaveria / tiimiä / itseä

Seuraava harjoitus voidaan tehdä sanallisesti, pareittain tai ryhmässä. Sen voi myös toteuttaa esim. tekemällä jokaiselle oman vihkosen (kanteen nimi), joka kiertää ja johon kerätään muilta nimettömiä vastauksia.

- Jos jäisit pois töistä, niin työpaikasta lähtisi.... (esim. minkälainen ihminen, minkälaista osaamista...)
- Sinun vahvuutesi
- Sinun erityisosaamisesi

Joko ennen edellistä harjoitusta tai sen jälkeen samoja asioita voi miettiä omalta osaltaan. Jos edellinen harjoitus tehtiin omiin vihkosiin, voi tutkia löytyykö samoja asioita

- Jos jäisin pois, työpaikalta lähtisi....
- Minun vahvuuteni (väh. 3 asiaa)
- Minun erityisosaamiseni



HYVINVOINTI



Ihmisen hyvinvointi rakentuu terveydestä, materiaalisesta hyvinvoinnista sekä koetusta hyvinvoinnista ja elämänlaadusta. Sosiaaliset suhteet, itsensä to-

teuttaminen, onnellisuus sekä sosiaalinen pääoma vaikuttavat yksilön hyvinvointiin. Elämänlaadulla mitataan usein koettua hyvinvointia. Elämänlaatua muovaavat terveys, materiaallinen hyvinvointi, odotukset hyvästä elämästä, ihmissuhteet, omanarvontunto sekä mielekäs tekeminen.

Työntekijän fyysinen hyvinvointi on hänen omasta aktiivisuudestaan kiinni. Vai onko?

Tärkeimpiä vapaa-ajan palautumisen keinoja ovat liikunta ja ulkoilu, lepäily ja oleilu sekä kulttuuri.

Omaa hyvinvointia voi edistää muun muassa

- * Harrastamalla liikuntaa useamman kerran viikossa
- * Syömällä terveellisesti ja säännöllisesti
- * Nukkumalla riittävästi



Pohdittavaa

Miten huolehdin fyysisestä hyvinvoinnistani? Onko jossain kohdassa puutteita?

Mitä voisin tehdä sille?

Miten organisaatiossa kiinnitetään huomiota terveyteen?

Miten työterveyshuolto on järjestetty?

Elämäsi tärkein henkilö olet sinä itse!

Ihmisen perusasenne on yhteydessä hänen kokemaansa työhyvinvointiin. Työssä viihtyvälle ja työniloa kokevalle henkilölle on tyypillistä myönteinen perusasenne elämään, toisiin ihmisiin sekä työhön. Perusasenne on yhteydessä myös ihmisen arvoihin sekä ihmis- ja minäkäsitykseen.

Psyykkisen hyvinvoinnin keskeisiä osa-alueita:





Pohdittavaa

Mitkä edellisistä kohdista ovat hyvin?

Mikä voisi olla paremmin?

Miten irrottaudut työn maailmasta?

Millaisia palautumisen ja rentoutumisen keinoja sovellat eri tilanteissa ja eri aikoina?

Arvot ovat sanoja, joita ihmiset tulkitsevat eri tavoin. Keskeisiä arvoja ovat rakkaus, oikeudenmukaisuus, totuus, rehellisyys, armahtavuus, lempeys, kohtuullisuus, toisten kunnioittaminen, kohteliaisuus, yhteisöllisyys. Ne merkitsevät kaikille eri asioita. Arvot määräävät sen, millaista käyttäytymistä organisaatiossa arvostetaan. Organisaation arvoista on syytä käydä keskustelua, nostaa ne aika ajoin huomion keskipisteeksi ja päivittää niitä.

Tarkastellessa arvoja työyhteisön näkökulmasta on oleellista pohtia myös sitä kuinka organisaation ja sen muodostamien yksilöiden arvot sopivat yhteen. Viihtyäkseen työpaikalla on yksilön arvojen oltava samansuuntaisia organisaation arvojen kanssa.



Pohdittavaa

Seuraavaksi pohditaan työpaikan arvoja. Pohdintaa voidaan tehdä yhdessä keskustellen tai jokainen voi kirjata post it -lapulle, jotka sitten kootaan yhteen. Työpaikan arvot voivat olla myös valmiina kirjattuina ja esitetään esim. power point esityksenä. Tärkeintä on nostaa Arvot näkyviin

Arvot voitte lopuksi kirjata seuraavan sivun tauluun.

Mitkä ovat työpaikan arvot?

Mihin ne perustuvat?

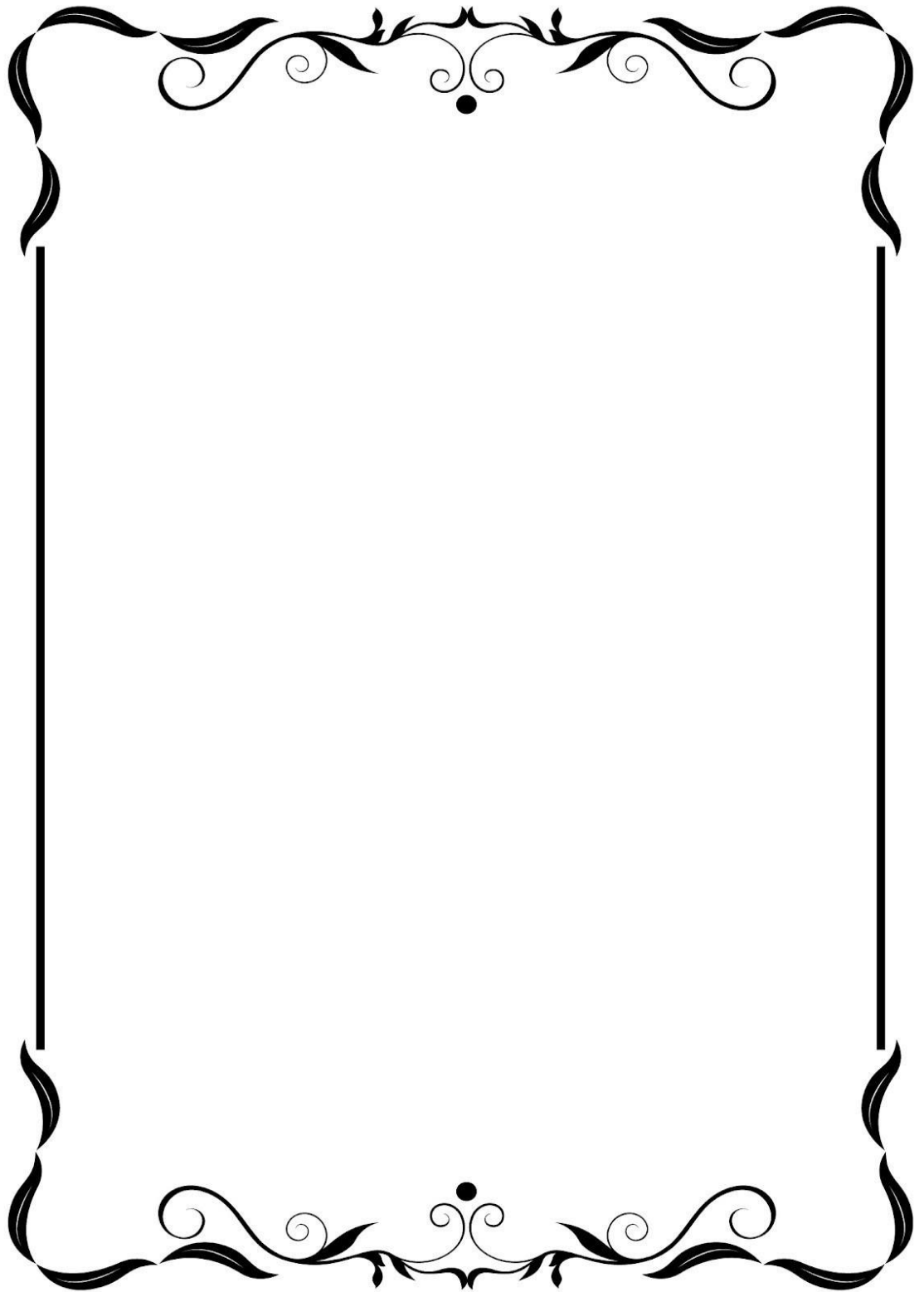
Millaiseen toimintaan niillä pyritään?

Ovat ne myös omia arvojasi?

Pitäisikö niitä päivittää?

Puuttuuko jotain arvoja, jotka näkyvät arjessa?

Työyhteisöimme arvot



VUOROTYÖ

Vuorotyö aiheuttaa terveysriskejä. Näistä tärkeimpiä ovat vuorokausirytmin häiriintyminen, perhe-elämän ja yksilöllisen vapaa-ajan häiriintyminen, unettomuus ja päiväaikainen väsymys, työsuorituksen heikkeneminen väsymyksen takia, tapaturmariski, sepelvaltimotauti, aikuisiän diabetes sekä rintasyöpä.

Hyvä töiden järjestely vaikuttaa työssä saataviin tuloksiin, työhyvinvointiin ja työntekijöiden työssä jaksamiseen. Työaikasuunnittelu ja se, että työvuorot tietää etukäteen mahdollistaa perhe-elämän ja vapaa-ajan suunnittelun.

Ennen ensimmäisen yövuoron alkua tulisi ottaa nokoset. Viimeisen yövuoron jälkeen taas kannattaa nukkua vain sen verran, että unta riittää myös seuraavaksi yöksi.



Vinkkejä vireystilan ylläpitämiseksi yövuorossa:

- Sijoita yksitoikkoinen työ työvuoron alkuun • Sijoita yövuoron loppuun taukoja (5-10 min. joka toinen tunti)
- Liiku
- Juo tai syö pieni välipala

Kun väsymys on pahimmillaan:

- Pidä tauko
- Jaloittele
- Huuhtelee kasvot kylmällä vedellä
- Tuuleta työtila
- Haukkaa raitista, mielellään kylmää ilmaa
- Lisää valaistusta
- Juttele työkaverin kanssa
- Syö kevyesti tai juo esim. tuoremehua
- Istu epämukavasti
- Laula / hyräile / viheltelee.



Pohdittavaa

Millainen on hyvä työvuorolista? Tehdäänkö meillä niin?

Jaetaan parhaat vinkit yövuorossa jaksamiseen



Vuorotyöntekijän ravitsemuksen tavoitteita ovat:

Vatsavaivojen ehkäisy

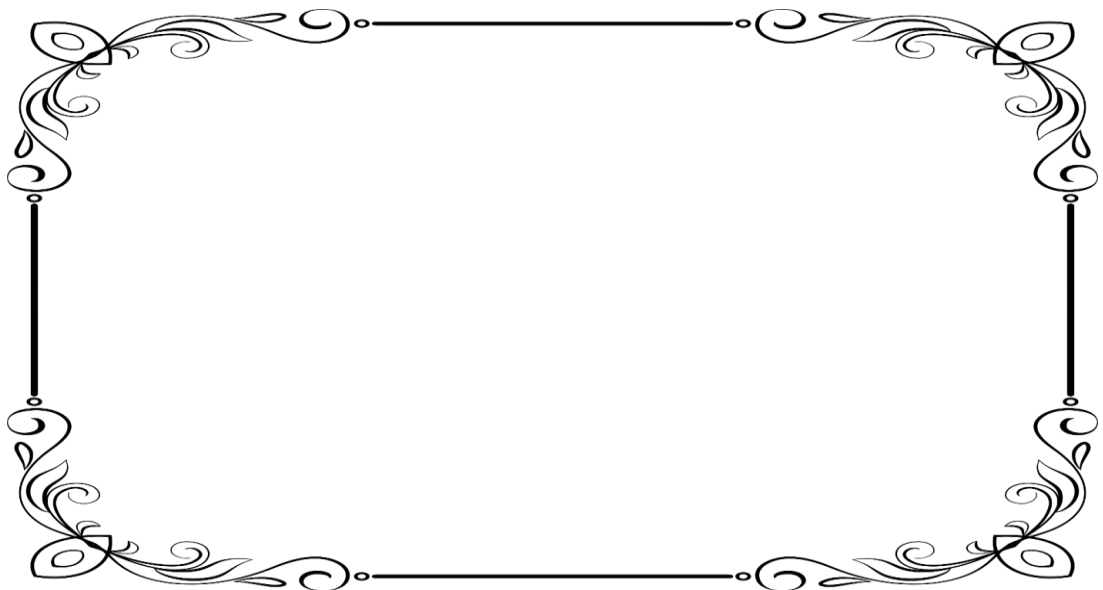
Väsymyksen ehkäisy ja hyvän, pitkän unen takaaminen

Sydän- ja verisuonitautien

riskitekijöiden ja lihavuuden kehittymisen ehkäisy

Sopivan energian ja eri ravintoaineiden saannin takaaminen

Kirjoita tähän oma lupauksesi hyvinvointisi edistämiseksi:



OSAAMINEN, AMMATTITAITO JA SEN KEHITTÄMINEN

Oppiminen ja kehittyminen ei ole koskaan liian myöhäistä. Oppimista ja kehittymistä tapahtuu koko ajan työssä. Ammattilaisen tulee pitää huolta omasta osaamisestaan ja kehittymisestään sillä sekin on osa työhyvinvointia.



Työ lastensuojelulaitoksessa on vaativaa asiantuntija- ja ihmissuhdetyötä, jossa asiakkailla on useita ongelmia. Työntekijän tulee hallita monenlaisia työkaluja ja käyttöteorioita sekä olla koko ajan valmis oppimaan käytännön työstä. Lastensuojelulaitosten ohjaajat kohtaavat vaativia ja haasteellisia työtilanteita, joihin ei pysty valmistautumaan ennalta.

Työntekijä tarvitsee kykyä elää lapsen kanssa vaikeita prosesseja sekä ymmärtää lapsen sisäistä dynamiikkaa. Työntekijä tarvitsee ongelmanratkaisutaitoa sekä taitoa pysyä itse sisäisesti vahvana, vakaana ja empaattisena. Lisäksi tarvitaan erikäisten lasten kasvun ja kehityksen psykologista, terveydellistä ja sosiaalista osaamista. Myös monenlainen liikunnallinen ja toiminnallinen arjen osaaminen on tarpeen. Keskeistä on myös osata havainnoida lapsen käytöstä ja sen perusteella kyetä tunnistamaan mahdollisia puutteita, jotka johtuvat varhaisen vuorovaikutuksen puutteista. Työntekijän tulisi myös osata ja kyetä ymmärtää traumatisoituneen lapsen käytöstä sekä tunnistaa syitä käytöksen häiriön taustalla. Nämä tulisi huomioida arjen kasvatustyössä. Laitoksen arjessa sattuu yllättäviäkin tilanteita, joissa työntekijän on toimittava välittömästi. Henkilöstön onkin kyettävä toimimaan tarkoituksenmukaisesti ja priorisoida työtehtäviään.

Lastenkotityössä kasvattajan tulee tarkastella reflektiivisesti omia arvojaan, toimintatapojaan ja kasvatuskäsityksiään. Lisäksi kasvattajalta edellytetään kykyä säädellä sosiaalista läheisyyttä ja etäisyyttä. Vuorovaikutusaidot, dialogisuus ja oman toiminnan reflektointi ovat sijaishuollon henkilöstön ammatillisen osaamisen tärkeimpiä taitoja. Henkilöstön tulee osata tietoperustasta käsin hahmottaa työn lähtökohdat ja tarkoitus.



Pohdittavaa

Seuraava harjoitus voidaan tehdä paitsi itsenäisesti pohtien myös keskustelemalla, mind map tai learning cafe menetelmää hyödyntäen

Mitä työnantaja odottaa minulta, entä työyhteisö?

Mitä odotan itseltäni?

Kohtaavatko odotukset?

Omat vahvuuteni:

Kehittämiskohteeni:

Miten kehitän itseäni ollakseni parempi ammattilainen?

Kerätkää yhteen työyhteisöstänne löytyvää osaamista Mitä me osaamme?

Mihin tarvitaan lisää osaamista? Miten sitä voi saada?

Työhyvinvoinnin Abc <https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2019/hyvinvoinnin-abc.pdf>

Työhyvinvoinnin ABC

Työhyvinvoinnin parantaminen ei vaadi taikatemppuja. Kokosimme vinkkejä, joilla jokainen voi osaltaan parantaa työyhteisönsä vuorovaikutusta.

KARI KINNUNEN, MAIJA-LEENA NISSILÄ JA MINNA ROSENSTRÖM TEKSTI



A VOIMUUS JA LUOTTAMUS

Avoin vuorovaikutus ja luottamuksen ilmapiiri vahvistavat hyvinvointia. Ongelmia kyetään käsittelemään ja ratkaisemaan.

BURN OUT

Burn out on vakava työuupumuksen tila ja sen syntyminen pitää estää työpaikoilla kaikin mahdollisin keinoin. On tärkeää huomata ajoissa ylikuormitus ja keskustella siitä esimiehen kanssa.*

CAFFE Yhteinen kahvipaussi antaa mahdollisuuden puhua muutakin kuin työstä.

D UUNIPÄIVISTÄ MUKAVIA

Dtyöhyvinvointi näkyy arjen sujuvuutena.

E SIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN

Ehyvinvointia tulee johtaa, ja sen ylläpitämiseen tulee olla rakenteet ja aikaa.

F IILIS

Fjokainen meistä työskentelee mieluiten ilmapiiriltään positiivisessa työyhteisössä. Kukaan ei voi rakentaa hyvää ilmapiiriä yksin. Jokaisen on säännöllisesti arvioitava myös sitä, miten itse toimii työpaikalla hyvän ilmapiirin rakentamiseksi.

G O, KOLLEGA, GO

Ghyvää palautetta annetaan työpaikoilla liian vähän. Palaute kuitenkin lisää hyvinvointia monella tapaa. Jokainen myös haluaa, että hänen työtään arvostetaan.

H YVINVOINNISTA HUOLEHTIMINEN

Hyvinvoiva työntekijä on työyhteisön voimavara. Jokaisella on myös vastuu huolehtia itsestään.

I LO JA TYÖN IMU

Ityön ilo tukee työtä ja jaksamista.

*Muutos 4.9.2019: Burn out -kohtaa on muokattu saamamme palautteen perusteella. Alkuperäinen muotoilu oli "Osaaminen on oman työn sujuvuuden kulmakivi. Onneksi osaamista voi kehittää ja odottaa näin työsajaksamista."

J AKSAMINEN

Jos et jaksaa, älä jää yksin vaan hanki apua. Kun jaksat, voit auttaa myös niitä, jotka tarvitsevat tukea.

K ÄYTÄNTEET JA YHTEISET

Kelissännöt: Työpaikalla tulee olla yhdessä sovitut toimintamallit mahdollisiin ongelmatilanteisiin.

L OMAT JA VIikonlopUT

Lmuista levon merkitys!

M IELEKKYYS JA MOTIVAATIO

Myllä pitävät työhyvinvointia.

N YKYMENO TYÖELÄMÄSSÄ

Nikään ei nykyisin ole yhtä varmaa kuin muutokset. Muutosten tulisi olla hallittuja, mielekkäitä, hyvin suunniteltuja ja yhteistoiminnassa toteutettuja.

O IKEUDENMUKAISUUS JA OSALLISUUS

Omaan työhön tulee kyetä vaikuttamaan. Kohtelun on oltava oikeudenmukaista.

P EREHDYTTÄMINEN

Pkun jokainen saa riittävästi perehdytystä työpaikan käytänteisiin, on työskentely sujuvampaa ja turvallisempaa.

Q UALITY

Qhyvinvointi lisää tuloksellisuutta monilla mittareilla mitattuna. Myös euromääräisesti.

R ISKIEN ARVIOINTI JA TOIMENPITEET

Rjokaisella työpaikalla tulee säännöllisesti arvioida vaarat, tehdä toimenpiteitä niiden poistamiseksi sekä seurata onnistumisia.

S AIRAUSPOISSAOLOT VÄHEMMÄKSI

Styöhyvinvoinnista huolehtiminen vähentää sairauspoissaoloja. Työterveyshuolto on tärkeä yhteistyökumppani hyvinvoinnin rakentamisessa.

T ERVEYS JA TURVALLISUUS

Thyvä työilmapiiri ja terveellinen työympäristö ylläpitävät terveyttä. Turvallisuudesta huolehditaan varautumalla erilaisiin poikkeustilanteisiin.

U NI

Uhyvinvoinnin perusta. Mitä parempi työhyvinvointi, sitä parempi uni.

V UOROVAIKUTUS

Vhyvällä vuorovaikutuksella on iso merkitys. Ongelmatonta työpaikkaa ei ole, mutta hyvässä työyhteisössä ongelmia kyetään ratkaisemaan yhdessä. Vuorovaikutuksessa on tärkeää myös kuuntelu ja kyky asettua toisen asemaan.

X XXXX

Xkaikkea et pysty tekemään. Rajaa ja priorisoi.

Y HTEISÖLLISYYS JA RYHMÄHENKI

Yhteinen tekeminen ja hyvä henki vähentävät kuormitusta. Yhteisiä tavoitteita asettamalla ja yhdessä toimimalla päästään parhaisiin lopputuloksiin.

Z ON

Zgnäll äter energi. Gör personaltummet till en gnällfri zon där du laddar positiv energi.

Å SIKT

Åett gott samtal är ingen tävling. I en bra arbetsmiljö utbyter man åsikter och lyssnar till varandra.

Ä KÄILY

Ätyöyhteisössä on hyvä yhdessä keskustella, mitä tarkoittaa vastuullinen työkäyttäytyminen. Omat ja muiden työntekijöiden vastuut ja velvoitteet on hyvä tuntea.

Ö NKKÖISYYS:

Öjokainen vaikuttaa työilmapiiriin ja työhyvinvointiin omalla käyttäytymisellään.

Lähteinä käytetty:

Buffet, M-A.; Gervais, L.; Liddle, M. & Eeckelaert, L. 2013. Well-being at work: creating a positive work environment. Literature Review. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature_reviews/well-being-at-workcreating-a-positive-work-environment.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_työn_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

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

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

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

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Yrityskirjat oy.

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen - mission impossible? Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Sairaanhoidtajaliitto. 9-27.

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

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A.; Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 103-126.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2014. Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Sairaanhoidtajaliitto. 108-124.

Niemelä, H. 2005. Lapsikeskeinen sijaishuolto. Mitä tekisin, jos tämä olisi oma lapseni? Teoksessa Laaksonen, S. & Kemppainen, M. (toim.) Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ry.

Ojanen L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle - tulosta toimintaan. Helsinki: WSOY

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Salminen, J. 2017. uuden esimiehen kirja- tulevaisuuden johtajalle. Espoo: J-Impact Oy.

Timonen-Kallio, E; Yliruka, L. & Närhi, P. 2017. Lastensuojelun terapeutin laitospäiväkirjan mallinnus. Työpäpaperi 23/2017. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132319/Tyopaperi_2017_23_netiti%20%28%29.pdf?sequence=1.

Työterveyslaitos 2018. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

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

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