



Työhyvoinnin kehittäminen lastensuojelun startupissa

Nea Lindborg

2020 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

Työhyvinvoinnin kehittäminen lastensuojelun startupissa

Nea Lindborg
Social services
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2020

Nea Lindborg

Työhyvinvoinnin kehittäminen lastensuojelun startupissa

Vuosi 2020 Sivumäärä 50

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia yksityisen lastensuojelulaitoksen työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyössä ei mainita työelämäkumppania nimellä anonyymiteetin säilyttämiseksi. Työelämäkumppanina toiminut lastensuojelulaitos on 1-3 vuotta vanha ja siellä on alle 5 osastoa.

Työhyvinvointia tutkittiin vuorotyön, kuormituksen ja startup-yrityksen näkökulmasta. Opinnäytetyön tuloksista työelämäkumppani arvioi saavansa tietoa työntekijöiden tämän hetkisestä tilanteesta työhyvinvoinnin kannalta sekä korvaamatonta informaatiota työntekijöiden mielipiteistä. Opinnäytetyössä kerättiin myös työntekijöiden toiveita koskien työhyvinvointia.

Tutkimus perustui teoreettiseen katsaukseen lastensuojelun, työhyvinvoinnin ja startup-yrityksien kautta. Teoreettinen tausta oli peräisin eri aihealueiden kirjallisuudesta sekä aiheisiin liittyvistä laeista esimerkiksi lastensuojelulaista ja työturvallisuuslaista.

Tutkimuksen aineisto kerättiin kvalitatiivisella puolistrutkturoidulla kyselylomakkeella. Kyselylomakkeessa esiintyi väittämiä sekä avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeen vastausprosentti oli 85, täsmällistä numeroa ei ilmoiteta anonyymiteetin säilyttämiseksi. Työntekijät välittivät tällä tahtoa olla osana parannusehdotuksia sekä halua tuoda omat kokemuksensa kuulluiksi.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta työilmapiirissä ei vaikuttanut olevan juurikaan korjattavaa. Aineistosta kävi kuitenkin ilmi, että avoimessa kommunikoinnissa ja informaation puutteessa ilmeni ongelmia. Tutkimuksessa selvisi, että kyseisen lastensuojelulaitoksen työhyvinvointia parantaisi se, että työntekijät kokisivat tulevansa kuulluiksi työyhteisössä sekä, että he saisivat tasapuolisesti, riittävästi informaatiota. Tutkimuksessa esiin tulleiden tulosten perusteella voidaan todeta, että myös vuorotyötä ja tämän aiheuttamia päivärytmi muutoksia olisi hyvä huomioida enemmän sekä panostaa lisäksi työntekijöiden peräkkäisiin vapaapäiviin. Tutkimustulokset olivat linjassa kirjallisuuden kanssa. Aiheesta on aiempia tutkimuksia vain opinnäytetyön muodossa.

Asiasanat: Lastensuojelu, työhyvinvointi, startup-yritys, vuorotyö, kuormitus

Nea Lindborg

Development of the work well-being in a child welfare's startup company

Year 2020

Pages

50

The purpose of this thesis was to examine a private child welfare institution work well-being from the employee's perspective. In this thesis the working life partner's name will not be said so that the results stay anonymous. The working life partner's child welfare institution is 1-3 years old and it has less than 5 units.

The work welfare was examined from shift work, stress and the startup company's point of view. From the results of this thesis the working life partner estimated to obtain valuable information of the employee's work well-being and their opinions. In the thesis, employee's wishes about work-wellbeing was also collected.

The research was based partly in theory, which first discusses about child welfare and then focuses on work well-being and the startup company. The theoretical background was retrieved from literature and laws for example child welfare law and safety at work law.

The examiner provided a questionnaire to collect information. The questionnaire received a response rate of more than 85 %, the exact number will not be said because of the anonymity of the thesis. Employees demonstrated their desire to be a part of the improvements and their ability to use their own experiences.

From the perspective of work well-being, the working atmosphere didn't seem to have any big issues. However, the conclusions of the thesis clarified that the lack of information and the lack of open discussions between employees and their supervisors had a huge impact on negative factors present in the workplace. The work well-being in this child welfare institutions would improve if the employees felt as they were being heard and that all employees were given the same amount of information. The effects of shift work on the daily rhythm of operations and providing employees with consecutive days off is something the institution should focus on improving. The results were in balance with the theory. Earlier researches about this subject are other theses.

Keywords: child welfare, wellbeing at work, startup company, shift work, stress

Sisälllys

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Johdanto | 2 |
| 2 | Työelämäkumppani | 3 |
| 3 | Lastensuojelulaitos työympäristönä | 3 |
| 3.1 | Lastensuojelun keskeiset periaatteet | 4 |
| 3.2 | Tukitoimet ja sijoitusmuodot | 6 |
| 4 | Työhyvinvointi | 9 |
| 4.1 | Työhyvinvoinnin edistäminen | 9 |
| 4.2 | Työhyvinvoinnin portaat | 11 |
| 4.3 | Työstressi | 12 |
| 4.4 | Vuorotyö osana työntekijöiden arkea | 14 |
| 4.4.1 | Vuorotyön terveysriskejä | 16 |
| 4.4.2 | Vuorotyön vaikutuksia | 17 |
| 4.5 | Työyhteisön työhyvinvointi | 18 |
| 4.6 | Työhyvinvoinnin mittaus | 20 |
| 5 | Startup-yritys | 23 |
| 5.1 | Työntekijä startup-yrityksessä | 26 |
| 5.2 | Työsopimukset startup-yrityksessä | 26 |
| 6 | Tutkimusmenetelmät | 27 |
| 6.1 | Tutkimuskysymys | 28 |
| 6.2 | Aineiston keruu | 28 |
| 6.3 | Sisällönanalyysi | 30 |
| 7 | Tutkimustulokset | 30 |
| 7.1 | Työhyvinvointia edistävät asiat | 31 |
| 7.2 | Työhyvinvointia kuormittavat asiat | 32 |
| 7.3 | Työvuorosuunnittelun vaikutukset työhyvinvointiin | 34 |
| 7.4 | Oman osaamisen kehittäminen | 35 |
| 7.5 | Työntekijöiden toiveita työhyvinvoinnin parantamiseksi | 35 |
| 8 | Johtopäätökset | 36 |
| 8.1 | Eettisyys ja luotettavuus | 38 |
| 9 | Pohdinta | 40 |
| | Kuviot | 46 |
| | Liitteet | 47 |

1 Johdanto

Opinnäytetyössäni käsittelen yksityisen lastensuojelulaitoksen työhyvinvointia. Tutkimuksen toteutin täysin anonyymisti, sillä opinnäytetyössä ei mainita nimellä lainkaan työelämäkumppaniani.

Valitsin kyseisen lastensuojelulaitoksen siksi, että olin kiinnostunut kuulemaan juuri heidän kokemuksiaan työhyvinvoinnista, eikä startup-yritysten työhyvinvointia ole juurikaan tutkittu. Aihe on ajankohtainen, sillä startup-yrityksiä alkaa olemaan koko ajan enemmän. Valitsin työhyvinvoinnin aiheeksi, sillä työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää jokaisella työpaikalla. Erityistä kiinnostusta herätti lastensuojelulaitoksen työhyvinvointi. Lastensuojelulaitoksessa työskentely on raskasta ja työssä kohtaa paljon ihmisiä kriisien keskellä. On tärkeää, että työntekijät voivat hyvin tällaisessa työympäristössä. Startup-yrityksissä työntekijät jäävät huomaamattaan ilman tukea yrityksen kehittäessä toimintaansa. Tällaiset yritykset vaativat työntekijöitä, jotka ottavat vastuuta ja tahtovat kehittää toimintaansa. Tämän vuoksi kyseinen lastensuojelulaitos herätti minussa mielenkiintoa ja innostuin heidän työhyvinvointinsa tutkimisesta.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden tämänhetkinen, eli kevään 2020 työhyvinvointi, sekä kuulla heidän mielipiteitään ja toiveitaan. Työhyvinvointia kehittävät asiat ovat lähtöisin työntekijöistä, joten ennen kuin työhyvinvoinnin kehittämisen voi aloittaa, on selvitettävä mikä työhyvinvoinnin tila on tällä hetkellä. Juuri tätä lähtötilannetta työhyvinvoinnin kehittämiseksi opinnäytetyöni tutki. Tavoitteena oli saada laajaa tietoa siitä, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin sekä mitä asioita työntekijät kokevat, että tulisi kehittää. Työelämäkumppanilleni opinnäytetyö tarjosi paljon tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista sekä heidän esittämiään toiveita ja kehitysehdotuksia koskien työhyvinvointia.

Selvitin työntekijöiden työhyvinvointia kyselylomakkeen avulla, jonka työntekijät pystyivät täyttämään itsenäisesti. Halusin turvata työntekijöiden anonymiteetin, sillä työntekijöitä kyseisessä laitoksessa on vähän. Kyselylomakkeeseen sai myös laitettua väittämiä ja avoimia kysymyksiä. Tämä sopi hyvin työhyvinvointiaiheeseen ja tämän ansiosta sain laajaa tietoa työntekijöiden ajatuksista ja tuntemuksista. Sain työntekijöiltä paljon vastauksia niin avoimiin kysymyksiin kuin väittämiin.

2 Työelämäkumppani

Työelämäkumppanini oli yksityinen lastensuojelulaitos. Työelämäkumppaniini viitataan opinnäytetyössäni ”Yritys X”, jotta työhyvinvointi kyselystä saamani vastaukset pysyivät anonyymeina. Yritys X on yksi-kolme vuotta vanha startup-yritys. Heidän ensimmäinen kohteensa oli yksityinen lastensuojelulaitos, johon viitataan opinnäytetyössäni nimellä ”Lastensuojelulaitos Y”. Y on pieni lastensuojelulaitos, jossa on alle viisi osastoa ja asiakaspaikkoja heillä on yhteensä alle kaksikymmentäviisi. Lastensuojelulaitos Y:ssä työvuorosuunnittelu tapahtuu jaksotyönä. Yrityksen ja lastensuojelulaitoksen pitäminen anonyymina johtui siitä, että asiakkaat, sekä heidän vanhempansa, yhteistyökumppanit ja henkilökunta voivat kokea työhyvinvoinnista puhumisen arkaluontoiseksi aiheeksi.

3 Lastensuojelulaitos työympäristönä

Tässä kappaleessa käyn läpi lastensuojelun keskeisiä piirteitä ja tavoitteita. Erityisesti keskityn lastensuojelulaitoksen työnkuvaan lastensuojelun näkökulmasta. Esittelen myös keskeisimpiä lakeja, jotka ovat tulleet voimaan 1.1.2008, joita lastensuojelulaitoksen tulee noudattaa.

Ensiksi hieman taustaa siitä, miten lapset päätyvät lastensuojelulaitoksen asiakkaiksi. Lastensuojelun asiakkuus alkaa, kun lastensuojelun sosiaalityöntekijän arvion mukaan lapsen kasvuolosuhteet ovat vaarantuneet, tai eivät turvaa lapsen terveyttä ja kehitystä, tai lapsi itse vaarantaa omalla käytöksellään terveyttään tai kehittymistään. Lastensuojelun asiakkuus voi myös alkaa kiireellisillä toimilla, jolloin lapselle tai perheelle annetaan tukea välittömästi. Kiireellisen tuen piiriin kuuluu esimerkiksi lapsen kiireellinen sijoittaminen perheeseen tai laitokseen, jotta hänen kasvuolonsa ja terveytensä on turvattu. Lastensuojelu asiakkuuden alkaessa on lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtävä merkintä lapsen lastensuojeluasiakirjoihin. Lapsen huoltajille ja lapselle on ilmoitettava lastensuojelun alkamisesta. Lastensuojelun sosiaalityöntekijällä on myös velvollisuus viipymättä kertoa lapselle ja hänen huoltajilleen mitä lastensuojelun asiakkuus tarkoittaa, sekä kuka on toiminnasta vastaava sosiaalityöntekijä. (Räty 2019, 236) Lastensuojelun työntekijöiden on tuettava lapsen vanhempien mahdollisuuksia toteuttaa kasvatustehtävänsä myös silloin, kun lapsella ja perheellä on lastensuojelulain mukaisia palveluja. Lastensuojelutyöntekijöiden tulee myös oma-aloitteisesti tarjota lapselle ja perheelle apua. (THL 2019)

Lastensuojelulaki ei koske vain lastensuojelun asiakkaita, vaan se koskee kaikkia lapsia. Lastensuojelussa keskitytään yhä enemmän ennaltaehkäiseviin toimiin, joita ovat muun muassa koko perheelle tarjottavat tukitoimet. Koko perheelle tarjottavia tukitoimia ovat esimerkiksi perhetyöntekijä tai muu kotona tapahtuva tuki. Näin ollen lastensuojelu pyrkii

ehkäisemään lapsen ja perheen ongelmia, sekä puuttumaan riittävän varhain havaittuihin ongelmiin. Lastensuojelu määritellään lapsen viimekätiseksi julkisoikeudelliseksi turvaksi. Lastensuojelu tuen tarpeessa ovat ne lapset, joiden kasvuolot ovat vaarantuneet, sekä lapset, jotka vaarantavat terveyttään tai kehitystään omalla käyttäytymisellään (Hakalehto 2016, 23). Näitä tuen tarpeessa olevia lapsia tukevia toimintoja voidaan järjestää eri hallintokuntien, kuten esimerkiksi neuvolan tai muun terveydenhuollon, lasten päivähoidon, koulun ja nuorisotoimen omana toimintana tai hallintokuntien yhteistyönä. (THL 2019)

Lastensuojelulaitoksessa tehtävään työhön sisältyy paljon kodinhoidollisia töitä, jotka pitkälti pohjautuvat lasten ja lastenkodin arkeen ja päivärutiineihin. Päivittäisien perustarpeiden toteutuminen on lapsen turvallisuuden ja kehityksen kannalta välttämätöntä. Päivittäisten tarpeiden toteuttaminen muodostaa lastensuojelulaitoksen päivärutiinit. Rutiinien avulla työntekijöiden työnhallinta kasvaa sekä työntekijät pystyvät suuntaamaan huomiota työn vaativimpiin ja muuttuviin kohtiin paremmin. Rutiinien luominen on myös lapsille, jotka asuvat lastensuojelulaitoksessa tärkeää. Rutiinit luovat turvaa niin lastensuojelulaitoksessa asuville lapsille, kuin työntekijöille. (Uusitalo 2018, 38-39) Lapsen arkea lastensuojelulaitoksessa määrittelee hänelle tehty asiakassuunnitelma sekä hoito- ja kasvatussuunnitelma. Asiakassuunnitelmalla tarkoitetaan jokaiselle lapselle tehtyä henkilökohtaista suunnitelmaa, johon listataan niitä asioita, joita tavoitellaan, jotta lapsi voisi palata jälleen kotiin. Hoito- ja kasvatussuunnitelmaan määritellään millä tavoin lastensuojelulaitoksessa päästään asiakassuunnitelmassa asetettuihin tavoitteisiin. Lapsi on itse osallisena näitä suunnitelmia tehdessä ja hän saa vaikuttaa suunnitelmia koskeviin asioihin. (Räty 2019, 248, 261)

Moni lapsen yksilölliseen hoitoon ja kasvatukseen liittyvä tavoite toteutuu normaalissa lastensuojelulaitoksen arjessa ja siihen osallistuvat kaikki työntekijät. Lastensuojelulaitoksessa on tärkeää, että lapsi pystyy muodostamaan läheisen suhteen edes yhteen työntekijäänsä, joka on lapsen omaohjaaja. Omaohjaaja toimintaa on lastensuojelulaitoksissa ollut jo 1970-luvulta lähtien. Omaohjaajalla tarkoitetaan lapselle nimettyä työntekijää lastensuojelulaitoksen sisällä. Omaohjaajan vastuulla on lapsen asioista huolehtiminen, kuten esimerkiksi koulunkäynti tai lastensuojelun sosiaalityöntekijän tapaamiset. Omaohjaajan tulee järjestää lapselle kahden keskeistä aikaa ja muodostaa lapsen kanssa hyvä luottamuksellinen suhde. (Vogt 2005, 10)

3.1 Lastensuojelun keskeiset periaatteet

Lastensuojelulain (417/2007) 1 §:n mukaan lapsella on oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoleen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelulla on kolme perustehtävää: lasten yleisiin kasvuoloihin vaikuttaminen, vanhempien tukeminen kasvatustehtävässä ja varsinaisen lasten suojelutehtävä (THL 2019). Lastensuojelulain (2008)

4 §:n mukaan lastensuojelun tulee edistää lapsen kehitystä ja hyvinvointia. Lastensuojelun on tarjottava tukea lapsen vanhemmille, huoltajille sekä muille lapsen huolenpidosta vastaaville. Lastensuojeluasioissa on aina ensisijaisesti huomioitava lapsen etu. Lapsen etua arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, miten eri toimenpidevaihtoehdot ja ratkaisut turvaavat lapsen kehitystä ja hyvinvointia. Kuviossa 1. on esitetty asioita, joita tulee huomioida lapsen etua arvioitaessa.

Huomioitavia seikkoja arvioidessa lapsen etua



Kuvio 1. Lapsen etua arvioitaessa huomioitavat seikat (Räty 2019, 9; Lastensuojelulaki 4 §).

Kuten Kuvioista 1. nähdään, lapsen etu käsitteenä on hankala ymmärtää. Lapsen etu määräytyy pitkälti lapsen iän, kehitystason sekä elämäntilanteen mukaan. Lapsen etuun vaikuttaa myös se asuuko lapsi lastensuojelulaitoksessa, lastensuojelun määräämässä perheessä vai omassa kodissaan ja saa lastensuojelutukea sinne (Räty 2019, 12). Yleisesti lapsen etua määriteltessä tulee lapsi aina huomioida yksilönä ja käyttää lapsikohtaista harkintaa. Harkinnassa tulee huomioida kuviossa 1. esitetyt asiat. Lapsen edun arvioinnissa tulee huomioida lapsen etu kokonaisuutena. (Räty 2019, 13,15)

Lastensuojelun tulee suojella lapsen oikeuksia elää ikäkauteensa sopivaa mahdollisimman hyväksi kokemaa elämää vakiintuneissa, turvallisissa ja hänen hyvinvointia sekä kehitystä edistävässä oloissa. Tämän on yksi lastensuojelun keskeisimmistä tavoitteista sekä se on huomioitava niin lainsäädännössä kuin lastensuojelun toiminnoissa. Lastensuojelu käsitetäänkin kokonaisuudessaan lapsen kaikkien oikeuksien suojeluna. (Hakalehto 2016, 57)

Lastensuojelua koskevissa toimissa ja päätöksissä on joko kuultava lasta tai selvitettävä hänen mielipiteensä. Selvitys on tehtävä lapsen itsemääräämisoikeus huomioiden ja kunnioittaen. Mielipidettä selvitettäessä on lapselle taattava oikeus saada tietoa siitä, mihin asiaan mielipiteen selvitys liittyy. Lapsella tulee olla tiedossa erilaiset ratkaisu- ja muut vaihtoehdot, jotta hän pystyy muodostamaan selkeän kuvan mihin on antamassa mielipiteensä. Ennen lapsen mielipiteen kysymistä on lastensuojelun sosiaalityöntekijän selvitettävä myös lapsen vanhempien tai lapselle muiden läheisten esittämät ratkaisuvaihtoehdot ja esitettävä myös nämä lapselle. (Räty 2019, 21)

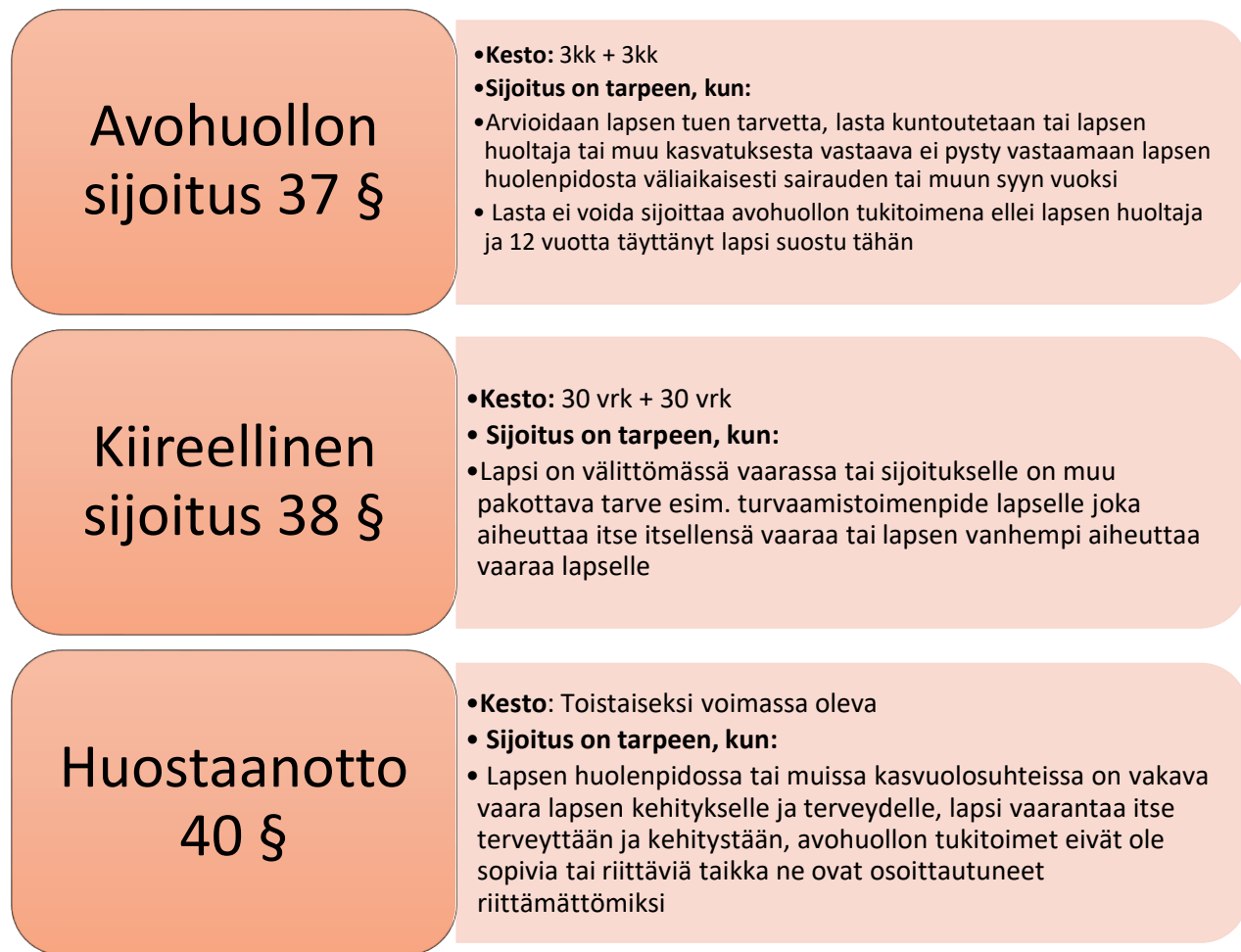
3.2 Tukitoimet ja sijoitusmuodot

Lastensuojeluun kuuluu erilaisia sijoitusmuotoja. Sijoitusmuoto tarkoittaa lapsen hetkellistä tai toistaiseksi voimassa olevaa asuinpaikan muutosta kotoa joko lastensuojelulaitokseen, tai perheeseen. Lyhytaikaisten laitos- ja perhesijoitusten aikana lastensuojelun sosiaalityöntekijä arvioi lapsen lastensuojelun tarvetta sekä esimerkiksi lapsen pidempiaikaista sijoitusta ja huostaanottoa. (Räty 2019, 337, 344, 363) Seuraavaksi esittelen kolme sijoitusmuotoa, jotka ovat kiireellinen sijoitus, avohuollon sijoitus ja huostaanotto.

Lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun kuuluu avohuollon tukitoimet, lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä niihin liittyvä sijaishuolto ja jälkihuolto (Lastensuojelulaki 3 §, 2008). Vuonna 2018 kodin ulkopuolelle sijoitettiin 17 956 lasta. Huostaanotettuina oli 11 000 lasta ja kiireellisesti sijoitettuina koko vuoden aikana 4 390 lasta (Räty 2019, 1, 23). Huostaanottojen määrä on jatkuvassa kasvussa sekä huostaanotettujen lasten iät ovat nousseet. Teini-ikäisiä eli 13-17 vuotiaita lapsia huostaanotetaan eniten. Teini-ikäisten huostaanottojen taustalla on usein joko käytösongelmia tai erilaisia päihteitä. (Hakalehto 2016, 24)

Lastensuojeluviranomaisen puuttuessa perheen yksityisyyteen, on päätöksiä tehtäessä huomioitava vanhempien ensisijainen oikeus ja velvollisuus päättää lapsen kasvatukseen ja hyvinvointiin liittyvistä asioista. Lastensuojelussa tulee toimien olla mahdollisimman hienovaraisia, jonka vuoksi on ensisijaisesti käytettävä avohuollon tukitoimia. Avohuollon tukitoimilla tarkoitetaan lapsen sijoittamista vanhemman ja lapsen suostumuksella hetkellisesti muualle kuin kotiin asumaan. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän arvioidessa, että lapsen edun kannalta on sijaishuolto tarpeen, on se järjestettävä viipymättä. Sijaishuollolla tarkoitetaan lapsen asumispaikan muutosta kodin ulkopuolelle. Toteuttaessa sijaishuolto on otettava huomioon tavoite perheen jälleen yhdistämisestä. (Räty 2019, 9)

Lastensuojelun sijoitusmuodot



Kuvio 2. Lastensuojelun sijoitusmuodot (Räty 2019, 337, 344, 363)

Kuviossa 2 on esitelty erilaiset sijoitusmuodot sekä näiden sijoitusmuotojen perusteita. Avohuollon tukitoimia on perheelle järjestettävä mahdollisimman nopeasti ongelman havaitsemisen jälkeen, jottei jouduta turvautumaan lapsen huostaanottoon tai sijoitukseen kodin ulkopuolelle. Lapsi voidaan iästään riippumatta sijoittaa lyhytaikaisesti avohuollon tukitoimena laitokseen, perheeseen tai muuhun lapsen tarpeita vastaavaan paikkaan. Avohuollon tukitoimia ei voida käyttää, mikäli edellytykset huostaanotolle täyttyvät. Avohuollon sijoituksen aikana lastensuojelutyöntekijät eivät voi rajata lapsen yhteydenpitoa huoltajiinsa tai muihin läheisiinsä. Lastensuojelutyöntekijät eivät myöskään voi käyttää lastensuojelulaitoksen muita rajoitustoimenpiteitä, kuten esimerkiksi liikkumisen rajoittamista laitoksen ulkopuolelle. (Räty 2019, 328, 329, 337) Avohuollon tukitoimien tarkoituksena on edistää ja tukea lapsen kehitystä sekä tukea ja vahvistaa vanhempien, huoltajien ja lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden kykyä kasvattaa lasta sekä avata erilaisia mahdollisuuksia kasvatukseen. Avohuollon tukitoimia toteutetaan yhteistyössä perheen, huoltajien ja lapsen kanssa.

Kiireellisessä sijoituksessa lastensuojeluviranomaisen on mahdollista puuttua välittömästi huoltajien oikeuksiin rajoitustoimenpitein lastensuojelulain tarkoittamissa rajoissa. Tällä tarkoitetaan kiireellisen sijoituksen olevan turvaamistoimenpide sekä lapselle, että vanhemmalle. Tämän vuoksi kiireellisen sijoituksen taustalla on aina juuri tämän hetkinen tilanne. Kiireellistä sijoitusta ei voida panna toteen tulevaisuuden huolen takia, vaan turvaaminen koskee ainoastaan päätöksentekohetkellä vallitsevia olosuhteita. Kiireellisen sijoituksen syitä voivat olla muun muassa kodin olosuhteiden akuutit ongelmat, tai lapsen hoidosta vastuussa olevien aikuisten käytös ja heidän kasvatukselliset menettelytapansa. Tarve kiireelliselle sijoitukselle voi johtua esimerkiksi siitä, että huoltajien epäillään pahoinpitelevän lastaan, tai lapsen huoltajat ovat hetkellisesti kykenemättömiä huolehtimaan lapsestaan humalatilansa tai akuutin mielenterveysongelman vuoksi. Myös lapsen oma käytös voi johtaa kiireelliseen sijoitukseen. Mikäli lapsi käyttäytyy itsetuhoisesti, käyttää päihteitä tai muilla tavoin käyttäytyy niin, että vaarantaa omaa terveyttään voidaan lapsen arvioida tarvitsevan kiireellistä sijoitusta. (Räty 2019, 344-346)

Lapsen huostaanotto ja lapsen sijaishuollon järjestäminen ovat viimesijainen toimenpide. Huostaanottoon ryhdytään, kun avohuollon tukitoimet eivät ole olleet riittäviä tai lastensuojelun sosiaalityöntekijä arvioi, ettei niitä ole mahdollista järjestää. Viimesijaisuus ei kuitenkaan tarkoita, ettei lapsen tullessa lastensuojelusiakkaaksi voisi häntä ottaa välittömästi huostaan, mikäli huostaanoton edellytykset ovat olemassa. Näin ollen avohuollon tukitoimia ei siis tule kokeilla lapsen edun kustannuksella. (Räty 2019, 366) Huostaanottoon johtavan hakemuksen tekee aina lastensuojelun sosiaalityöntekijä. Räty (2019, 342) kertoo viranhaltijan eli sosiaalityöntekijän voivan tehdä huostaanottoa koskevan päätöksen edellyttäen, että lapsen huoltaja tai 12 vuotta täyttänyt lapsi kumpikaan ei vastusta huostaanottoa, eikä siihen liittyvää sijaishuoltoon sijoittamista. Mikäli huoltaja tai 12 vuotta täyttänyt lapsi vastustaa huostaanottoa tai sijaishuoltoon sijoittamista, päätöksen huostaanotosta tekee hallinto-oikeus. Huostaanottopäätökseen tai hallinto-oikeuden huostaanottihakemukseen on perusteltava konkreettisesti kaikki puutteet lapsen huolenpidossa tai muissa kasvuolosuhteissa, jotka ovat vaaraksi lapsen terveydelle ja kehitykselle. Huostaanottihakemuksen on perustuttava faktamateriaaleihin, sekä havaintoihin ja materiaaleihin, jotka ovat myös jälkikäteen todennettavissa. Huostaanoton perusteen tulee perustua lapsen oireiluun, jonka täytyy olla vakavaa. Esimerkiksi yksi huostaanoton syy voi olla koulunkäynnin laiminlyönti, mutta tämä seikka ei yksinään ole vielä edellytys huostaanotolle, jos lapsi tämän lisäksi muuten vaarantaa omaa terveyttä ja kehitystään täytyvät huostaanoton edellytykset. (Räty 2019, 370-371)

4 Työhyvinvointi

Seuraavassa kappaleessa kerron työhyvinvoinnista. Ensiksi esittelen työhyvinvointia, jonka kautta siirrytään vuorotyöhön työhyvinvoinnin osana, sekä työyhteisön työhyvinvointiin. Viimeiseksi esittelen muutamia yleisiä työhyvinvoinnin mittareita.

Työhyvinvoinnin määritelmä Työterveyslaitoksen (A, ei päivää) mukaan on, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan myös jokaisen omaa hyvinvointia. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että jokainen työyhteisön jäsen kokee, että hänellä on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kehittymässä. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeintä se millaisena työntekijät kokevat olonsa työpäivän aikana (Ahonen & Ojala 2005, 28).

Työhyvinvoinnin tärkein edellytys on tasapaino työn vaatimusten ja hallinnan välillä (Pyöriä 2012, 11). Työhyvinvoinnin voi nähdä kokonaisuutena, joka koostuu monista osista. Työhyvinvointi koostuu muun muassa oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta johtamisesta, oman osaamisen kehittämisestä, onnistumisista, vuorovaikutteisesta toiminnasta sekä työntekijän omasta terveydestä. Itse työpaikan lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat suuresti asiakkaat sekä työntekijän kotiolot. (Manka 2011, 35, 77) Yksi selkeimmistä työhyvinvoinnin tavoitteista on vähentää sairauspoissaoloja. Työpaikoilta löytyy yleisesti helposti tähän liittyvät tiedot. Kuitenkin työhyvinvointia kehittäessä on hyvä aloittaa huomioimalla työntekijöiden akuuteimmat kehitystoiveet. (Manka 2011, 85) Työhyvinvointia aiheena on ollut vaikea käsitellä, koska se ei ole konkreettinen asia kuten työssä käytettävät koneet ja rakennukset (Ahonen & Ojala 2005, 27, 28).

4.1 Työhyvinvoinnin edistäminen

Manka ja Manka (2016, 74-75) kertovat henkilöstön työhyvinvoinnin olevan strateginen menestystekijä, jota kannattaa johtaa suunnitelmallisesti niin, että yritys asettaa tavoitteet, suunnittelee toimenpiteitä niiden saavuttamiseksi ja ottaa käyttöön erilaisia mittareita, joiden perusteella toimenpiteiden vaikuttavuutta voidaan arvioida. Työhyvinvoinnin kehittämistä kannattaa miettiä yhdessä henkilöstön kanssa pohtimalla, että mikä edistäisi työntekijöiden työhyvinvointia. Työhyvinvointia edistäessä on hyvä muistuttaa työntekijöille organisaation tavoitteet. Tavoitteiden kautta on hedelmällisintä kehittää työhyvinvointia, sillä näin organisaation tavoitteet ja työntekijöiden työhyvinvointi ovat linjassa toistensa kanssa. Työhyvinvointi itsessään vaatii tarkkaa suunnittelua sekä toimenpiteitä työyhteisön voimavarojen kasvattamiseksi. Työhyvinvointia tulee myös arvioida jatkuvasti. Hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen, joustava, kehittää itseään jatkuvasti sekä työyhteisön kaikkien jäsenien on turvallista toimia siellä. (Manka & Manka 2016, 80-81, 87)

Työpaikoilla keskitytään työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä myönteisten voimavarojen korostamiseen. Tätä ajatusmallia tukee positiivinen työpsykologia. Positiivisen työpsykologian mallissa työtyytyväisyys ja sitoutuminen työhön ovat keskeisiä. Työn voimavarojen kehittämisen ajatellaan lisäävän työhyvinvointia, kun taas kielteisiä oloiloja ehkäistään pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. Positiivisen työpsykologian mukaan myönteisiä tunteita tulisi olla suhteessa kielteisiin tunteisiin moninkertainen määrä, sillä kielteiset tunteet koetaan voimakkaampina. Kuitenkin on tärkeää, ettei kielteisiä tunteita suljeta pois, vaan ne voidaan myös kokea. Tärkeintä on huolehtia, että työntekijät kokisivat enemmän myönteisiä, positiivisia tunteita kuin kielteisiä tunteita, sekä työntekijöitä opetettaisiin kokemaan kielteiset tunteet rakentavasti. (Manka & Manka 2016, 69,71) Myönteisyydellä ei tässä tarkoiteta jatkuvaa hyvää mieltä, vaan keinoja käsitellä kielteisiä tunteita. Myönteisyys kasvattaa henkilökohtaisia voimavaroja. Ahonen ja Otala (2005, 28) ovat hyvin linjassa Mankan ja Mankan (2016) esittelemän positiivisen työpsykologian mallin kanssa, kertomalla, että positiivisuus, sitoutuminen ja innostus tarttuvat.

Mankan ja Mankan (2016) mukaan työhyvinvoinnin kehittäminen parantaa tuloksellisuuden kasvua, sillä työtyytyväisyys, motivaatio, työilmapiiri sekä asiakaspalvelu paranevat. Henkilöstön sitoutuneisuus vaikuttaa myönteisesti työnlaatuun ja työpaikan houkuttelevuus kasvaa, jonka myötä yritys alkaa saamaan uusia työntekijöitä helpommin.

Työhyvinvointia edistää myös osaamisen kehittäminen. Osaaminen on niin yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden kuin yhteiskunnankin kilpailukyvyn perusta (Rauramo 2013, 7). Osaamisen kehittäminen tekee työstä oppivaa, jolloin työntekijä pystyy paremmin sopeutumaan ympäristöön, joka muuttuu nopeasti. Organisaatiossa, jossa osaamista kehitetään, on yksilöiden, ryhmien tai koko organisaation oppiminen yhdensuuntaista organisaation tavoitteiden kanssa. Mikäli työpaikalla on jatkuvasti jännittynyt ilmapiiri, kiire ja henkinen kuormittuneisuus ei oppiminen edisty, vaan se johtaa sairauspoissaoloihin sekä puolustavaan käytökseen, jonka myötä oppimisilmapiiri huononee. (Manka & Manka 2016, 88) Osaamisen kehittäminen on ollut yleisempää niiden työntekijöiden joukossa, joiden työpaikoilla on ollut suuria muutoksia esimerkiksi työmenetelmissä tai uusissa järjestelmissä. (Lyly-Yrjänäinen 2019)

Valtion ja kuntien palkansaajista vuotena 2018 kahdeksankymmentäviisi prosenttia arvioi olevansa sellaisella työpaikalla, jossa voi oppia uutta jatkuvasti. Prosenttiosuudet jakautuivat niin, että valtion työntekijöiden osuus oli neljäkymmentäneljä prosenttia, yksityisten palveluiden kolmekymmentäkahdeksan prosenttia, kuntien osuus oli kolmekymmentäkuusi prosenttia ja teollisuuden osuus oli kolmekymmentäkaksi prosenttia. Vuonna 2018 kuusitoista prosenttia palkansaajista osallistui sivutoimisesti koulutukseen, jonka ajalta he eivät saaneet palkkaa. Koulutukset tapahtuivat avoimessa yliopistossa, ammattikorkeakoulussa tai opistossa. Saatu koulutus ei välttämättä johtanut yksinensä tutkintoon. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 60, 74)

4.2 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaisiin on koottu viisi perustarvetta, joita Rauramo (2019) on ajatellut olevan ensisijaisia työhyvinvoinnista puhuessa. Työhyvinvoinnin portaisiin on jaettu tarpeet, tavoitteet ja vastualueet. Työhyvinvoinnin portaisiin kuuluu viisi vaikuttavaa askelta. Jokaiseen vaikuttavaan askeleeseen on jaettu vastualueet kolmeen osaan; organisaatio, työntekijä ja arviointi. Kuviossa 3. on esitelty eri askeleet aihe alueittain sekä vastualueet eri asioiden huolehtimiselle työpaikalla.

Työhyvinvoinnin portaat

| Tarve | Tavoitteet | Vastualueet |
|-----------------------------------|---|---|
| 1. Psykofysiologiset perustarpeet | Työ mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan; riittävä liikunta ja laadukas ravinto, sairauksien ehkäisy ja hoito | Organisaatio: Työnkuormitus, työterveyshuolto Työntekijä: terveelliset elintavat Arviointi: Kyselyt, terveystarkastukset |
| 2. Turvallisuuden tarve | Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö | Organisaatio: Työsuhde, työolot Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat Arviointi: Tilastot, työpaikkaselvitys |
| 3. Liittymisen tarve | Yhteishenkeä tukevat toimet ja henkilöstöstä huolehtiminen | Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkosto Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen Arviointi: Työtyytyväisyys- ja työilmapiirikyselyt |
| 4. Arvostuksen tarve | Eettisesti kestävät arvot, toiminnan arviointi ja kehittäminen, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen | Organisaatio: Arvot, toiminta, palkitseminen Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa |

| | | |
|-----------------------------------|--|---|
| | | Arviointi: Työtyytyväisyyskyselyt |
| 5. Itsensä toteuttamisen tarve | Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen | Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito Arviointi: Kehityskeskustelut |

Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2019)

Kuvion 3. ensimmäisiin sarakkeisiin on koottu tavoitteita, jotka koskevat koko organisaatiota. Näiden tavoitteiden kanssa on hyvä muistaa, että ne asetetaan realistisiksi. Toisiin sarakkeisiin on koottu vastuualueita liittyen tavoitteisiin. Vastuualueiden jaossa on ajateltu, että kaikki toiminta on yhteydessä tarpeiden täyttämiseen. Jotta tarpeet täyttyisivät on organisaation ja työntekijöiden välille jaettava erilaisia vastuita. Nämä takaavat paremman pääsyn tavoitteisiin sekä helpomman arjen sujuvuuden. Arviointiosioissa esitellään erilaisia keinoja arvioida tavoitteisiin pääsyä. Yleisimpiä käytössä olevia keinoja, joita työhyvinvoinnin portaissa on esitelty ovat kehityskeskustelut, työtyytyväisyyskyselyt, tilastot sekä yksilölliset työpaikkakohtaiset työyhteisöön suunnitellut kyselyt. (Rauramo 2019)

4.3 Työstressi

Stressi on tahdosta riippumaton, automaattinen reaktio tilanteeseen, jossa ihminen havaitsee jonkin uhkaavan häntä. Stressin perimmäinen tarkoitus on ollut valmistaa kehomme fyysiseen toimintaan uhkaa vastaan ja saattaa elimistömme valmiustilaan (Manka 2015). Työstressi viittaa tässä opinnäytetyössä stressireaktioon, joka tapahtuu esimerkiksi työn kuormittavuudesta johtuvista syistä. Suomessa, Työterveyslaitoksen (D, ei päivää) mukaan neljäsosa työntekijöistä kokee työstressiä, mikä on linjassa muiden EU-maiden kanssa.

Työstressiä on arvioitu erilaisilla mittareilla, esimerkiksi Manka (2015) on käyttänyt kahta eri työkuormitusmittaria, joista ilmeni, että korkeat työn vaatimukset yhdistettynä vähäisiin hallintamahdollisuuksiin, sekä korkeat ponnistelut yhdistettynä vähäisiin palkkioihin olivat yhteydessä työstressin syntyyn. Pelkkä työn psykologinen kuormittavuus ei välttämättä johda loppuun palamiseen. Kuormittavuuden tunteeseen ja stressin kärjistymiseen voi liittyä myös riittämättömyyden tunne. Työn ollessa henkisesti vaativaa sekä työnhallinnan ollessa vähäistä, stressi kärjistyy helpommin. Mikäli työn vaatimustaso ja työnhallinnan tunne yhdistyvät, voi työntekijä kokea toimivansa ympäristössä, joka motivoi häntä. (Pyöriä 2012,

11) Työturvallisuuslain (738/2002) 14 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus otetaan huomioon. Näin ollen työnantajan tulisi kiinnittää huomiota työn vaatimustasoon työntekijän ammatillisen osaamisen kannalta.

Työsuhteeseen liittyvä turvattomuus on monelle merkittävä hyvinvoinnin häiritsevä tekijä. Huoli työllistymisestä, toimeentulosta tai muut taloudelliset ongelmat ovat monen työelämässä olevan arkipäivää (Rauramo 2013, 19). Mankan ja Mankan (2016, 27) mukaan työolojen psykologisessa puolessa on viime vuosien aikana tapahtunut muutosta. Muutoksella tarkoitetaan, että aiemmin työntekijä on voinut luottaa siihen, että hänen tehdessään työn parhaansa mukaan, on työnantaja ”palkinnut” hänen toimintansa pysyvällä työsuhteella. Työhön ja työntekijöihin kohdistuu uudenlaisia vaatimuksia, minkä johdosta työnteon aikaa ja paikkaa koskevat rajat rikkoutuvat. Ajattelu ”työ ei tunne rajoja”, ”työ seuraa perässä” ja ”läikkyy vapaa-ajalle”, tällä tarkoitetaan sitä, että töiden ajattelu ei aina välttämättä tapahdu pelkästään työpaikalla tai työaikana. Työn kasvava rajattomuus tarvitsee kuitenkin vastapainokseen joustavuutta, joka antaa työntekijöille mahdollisuuden sovittaa yhteen työtä ja muuta elämää. (Alasoini 2012, 100)

Kuormittavat tilanteet aiheuttavat pitkään jatkuneina kielteisiä tunteita, joiden kautta syntyy stressireaktio. Negatiivinen stressi syntyy yleensä pikkuhiljaa. Työntekijän kärsiessä pitkäkestoisesta stressistä myös uni häiriintyy, minkä seurauksena käyttäytyminen muuttuu helposti ärsyyntyväksi ja lyhytjänteisemmäksi. Manka (2011, 177) kertoo myös muistin heikenevän kovassa stressissä. Hän jatkaa kertoen, että normaalisti ihminen pystyy pitämään työmuistissa 5-7 tietoa, mutta stressaantuneena lukumäärä on 1-3. Stressin oireina esiintyy myös aloitekyvyttömyys ja eristäytyminen, jotka ilmenevät etäisenä tai kielteisenä suhtautumisena työhön. Stressin erilaisia syitä voivat olla muun muassa työn määrä, työyhteisöriidat, oma persoona tai epäreiluuden kokemus. Mikäli joku työyhteisön jäsen kokee stressiä, tulee asiasta koko työyhteisön asia. Tämän myötä stressiin voidaan vaikuttaa henkilökohtaisesti ja työpaikalla. Pitkäkestoisen stressin edetessä uupumukseen asti edes yhdellä henkilöllä, viestittää se laajemmasta organisaatiota tai työyhteisöä koskevistä ongelmista. (Manka & Manka 2016, 176) Työturvallisuuslain 25 §:n mukaan työnantajan on hänellä käytössä olevin keinoin selvitettävä, mitkä asiat kuormittavat työntekijöitään sekä ryhdyttävä toimiin näiden vaarojen välttämiseksi ja vähentämiseksi.

Työnstressistä palautumisen näkökulmasta olennaisia ovat uudet sisäiset voimavarat, kuten energia ja myönteinen mieliala. Palautumiseen on kiinnitettävä huomiota päivittäin. Pienet elpymishetket työn lomassa lisäävät voimia. (Manka & Manka 2016, 182) Työpaikoilla pitäisi kiinnittää huomiota siihen, miten työntekijät saavat käytännössä toteutettua nämä pienet elpymishetket työpäivän aikana. Näinä hetkinä on tärkeää, että työntekijä voi keskittyä täysin itseensä. Palautumiseen liittyvät voimavarat voidaan jakaa kahteen osaan; yksilöllisiin ja

ympäristöstä johtuviin. Henkilökohtaisia stressiä vähentäviä voimavaroja ovat terveys ja energisyys, myönteisyys ja uskomukset, ongelmanratkaisutaidot ja vuorovaikutustaidot. Erimerkiksi elämänhallinnan tunne voi olla tällainen stressiltä suojaava tekijä. Myönteisiä ympäristön voimavaroja taas voivat olla sosiaalinen tuki ja aineelliset edellytykset, kuten turvallisuus. (Manka 2011, 59)

Manka (2011, 28-29) toteaa ihmisten toivovan hitaampaa elämää, jossa työn määrä ja kuluttaminen olisivat nykyistä kohtuullisemmalla tasolla. Tässä ajattelussa motivaationa on halu vähentää stressiä, uupumista ja uhrauksia, jotka annetaan työlle. Kuitenkaan tämä ei tarkoita elämistä niin sanottuna vapaamatkustajana vaan elämän kohtuullistamista.

Työssä syntyvä paine voidaan tulkita joko työhyvinvointia haastavaksi tai heikentäväksi (Manka & Manka 2017, 174). Haastava paine koetaan usein positiivisena. Haastavan paineen positiivisuuden luo tilanteet, jotka kehittävät sekä tarjoavat mahdollisuuksia työntekijälle. Heikentävä paine luo esteitä työntekijän tavoitteille. Haastavan ja heikentävän paineen ero on tärkeä osata tulkita, sillä heikentävällä paineella on negatiivisia vaikutuksia työsuoritukseen sekä pitkään jatkuneena se vie työntekijältä voimat.

Työstressiin voi liittyä myös myötätuntouupumusta. Myötätuntouupumuksella tarkoitetaan traumaperäisten oireiden pitkittymistä. Tämä ilmenee, kun lastensuojelutyössä työntekijät todistavat monenlaisia, usein raskaita kokemuksia osana työtään. Näin syntyy empatiavälitteinen traumaattinen stressi, jonka oireet ovat samoja kuin henkilöllä, joka kokee tätä trauma. Tunteet, keholliset reaktiot ja sisäisen kokemisen ulottuvuudet voivat tarttua asiakkaalta työntekijälle ja työyhteisössä ammattilaiselta toiselle. Myötätuntouupuneen työyhteisön sisäisessä vuorovaikutuksessa on läsnä paljon raskaita tunteita ja kokemuksia. Myötätuntouupumuksen syventyessä ammattilaisen kyky olla avuksi heikkenee. Hänen kykynsä kuulla, osoittaa ymmärrystä ja välittää sitä voivat heikentyä. Myötätuntouupumuksen riskiä kasvattaa työssä koettu ylikuormitus. Vaativissa töissä tulisi kiinnittää erityistä huomiota siihen, että työntekijä ei koe olevansa kuormittunut työn paljoudesta. (Nurhonen 2018, 183,188-189)

4.4 Vuorotyö osana työntekijöiden arkea

Lastensuojelulaitoksessa työskentely eri vuoroissa on joka päiväistä. Lastensuojelulaitoksissa ei ole aikaa, jolloin yksikään työntekijä ei olisi paikalla. Vuorotyö on suuri osa työntekijöiden arkea. Seuraavaksi esittelen miten vuorotyö vaikuttaa työntekijöiden arkeen.

Organisaation, työaikojen ja työsuhteiden monimuotoisuus, päivittäinen vaihtelu, erilaistuminen ja yksilölliset ratkaisut ovat tyypillisiä työelämään liittyviä muutoksia, jotka tuovat uusia haasteita työterveydelle, -turvallisuudelle ja -hyvinvoinnille (Rauramo 2013, 5). Vuorotyö toteutetaan pääsääntöisesti jaksotyönä, jossa työaika tasataan joko kahden tai

kolmen viikon jaksoissa. Opinnäytetyössä jaksotyö viittaa vuorotyöhön, jota toteutetaan vähintään kahdessa vuorossa ja jaksotyö tasaten kolmen viikon välein.

Suomessa työaika säätelee yleinen työaikalaki (605/1997). Työaikalaisissa on määritelty työajan yleissäännös ja jaksotyöaika tietyille aloille sallittuna poikkeuksena. Jaksotyöaika sallii erittäin joustavan säännöllisen työajan työvuorosuunnittelun sekä yleissäännöksestä poikkeavat työaikajärjestelyt ja ylityön korvaukset. (Hakola 2010, 13)

Vuorotyön positiivisia puolia ovat työntekijän edut, kuten lisääntynyt vapaa-aika ja rahalliset korvaukset. Kuitenkin vuorotyöhön liittyy haitallisia vaikutuksia esimerkiksi muutoksia unessa sekä univalvetymissä. Vuorotyö voi myös vaikuttaa sosiaaliseen elämään haitallisesti. Työaikojen epäsäännöllisyys aiheuttaa elimistölle kuormitusta tavallista enemmän. Monilla vuorotyötä tekevillä on kuitenkin mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihin, joka taas tukee niin työhyvinvointia, että yleistä hyvinvointia. (Työterveyslaitos B, ei päivää) Työterveyslaitoksen (B, ei päivää) mukaan työntekijät, jotka tekevät töistä epäsäännöllisillä työajoilla esiintyy enemmän stressiä, hermostuneisuutta sekä kroonista väsymystä kuin työntekijöillä, jotka tekevät vain päivätyötä.

Työpaikka kohtaisesti epätasaista arkea voidaan helpottaa suunnittelemalla työaikatratkaisut yhteisesti sekä huomioiden eri-ikäisten ja eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden tarpeet ja toiveet. Työturvallisuuslain 13 §:n mukaan työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää. Työajat määrittelevät listat olisi hyvä tehdä mahdollisimman pitkiksi ajanjaksoiksi kerrallaan. Työaikoja koskevissa vaihteluissa tulee olla jonkinlaista säännöllisyyttä sekä työntekijöiden tulee pystyä ennakoimaan näitä. Työajat tulee järjestää tasapuolisesti niin, että kaikki saavat viikonloppu vapaita sekä työaikoja suunniteltaessa tulee välttää useita peräkkäisiä iltavuoroja. Näiden asioiden huomioiminen helpottaa työntekijää tapaamaan ystäviään, huolehtimaan harrastusmahdollisuuksista sekä yhtenäistämään perhettään. (Työterveyslaitos C, ei päivää)

Vuorotyötä tekevät voivat edesauttaa vuorotyön tuomien haittojen vaikutuksia esimerkiksi elämäntavoillaan sekä stressinhallintakeinoilla. Työntekijä voi löytää apua näihin asioihin esimerkiksi perheeltä, ystäviltä, työtovereilta tai työterveyshuollosta. (Työterveyslaitos C, ei päivää) Työtovereiden tuki on erityisen tärkeää työyhteisössä. Mikäli työntekijä on tietoinen muidenkin työntekijöiden kokemasta stressistä ei stressaantuminen tunnu henkilökohtaiselta epäonnistumiselta tai huonoudelta. On hyvä keskustella stressistä esimiehen kanssa. Työterveyslaitos (C, ei päivää) on todennut, että työuupumusta on vähemmän niillä, joilla on hyvä suhde esimiehen kanssa. Työntekijän olisi hyvä huomioida omia tarpeitaan: harrastukset,

lepääminen, liikunta, ystävät ja oikeanlainen uni. Nämä asiat edesauttavat jaksamaan vuorotyössä.

4.4.1 Vuorotyön terveysriskejä

Vuorotyöhön liittyy monia vakavia terveysriskejä. Yksi suurimpia on unen kärsiminen. Seuraavaksi kerron enemmän millaisia terveydellisiä vaikutuksia vuorotyöllä on.

Eniten terveydellisiä oireita on Työterveyslaitoksen (B, ei päivää) mukaan niillä, joiden työhön kuuluu yötyötä. Työstä johtuvia uniongelmiä esiintyy vuorotyötä tekeillä enemmän kuin päivätyötä tekeillä. Arvioilta vuorotyöunihäiriöstä kärsii kymmenen prosenttia vuorotyötä tekeivistä. Vuorotyöunihäiriö ilmenee joko voimakkaana väsymyksenä ja/tai unettomuutena. (Härmä ym. 2019, 12) Unettomuusriskin, väsymyksen ja vuorokaudenajan välillä on selvä yhteys. Yhteys on havaittavissa esimerkiksi liikenneonnettomuuksia ja työtapaturmia verratessa. Työssä sattuvia tapaturmia sattuu useammin yövuorossa. Liikenneonnettomuuksia, jotka johtuvat nukahtamisesta tapahtuu eniten aamuyöllä kello 02-06 ja iltapäivällä kello 13-17. Vuorotyötä tekevien unen häiriintyminen johtuu useimmiten vuorokausirytmien epäedulliseen aikaan työskentelystä sekä pitkästä valveillaolosta. (Työterveyslaitos B)

Vuorotyön terveysriskejä



Kuvio 4. Vuorotyön terveysriskejä (Työterveyslaitos B. Ei päivää. Viitattu 24.2.2020)

Kuviossa 4 esitetyt terveysriskit koskevat suurimmaksi osaksi sellaisia vuorotyön tekijöitä, jotka tekevät myös yötyötä. Vuorotyössä aivojen ja kehon toiminnoissa ilmenee sekä ohimeneviä että pysyvämpiä muutoksia terveyden eri osa-alueilla. Myös ruoansulatuselimistö oireet, kuten närästys, vatsakivut ja ilmavaivat ovat yleisiä vuorotyössä (Työterveyslaitos B, ei päivää). Työnteko elimistön ollessa lepovaiheessa työntekijä stressaa enemmän ja työnteko on vaativampaa terveydelle. Sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta hyvinvointiin vaikuttavia asioita ovat kokonaistyöaika, vuorokauden aika sekä säännöllisyys työajoissa. Tehdessään pitkiä työaikoja sekä ylitöitä jää ihmisuhteille ja harrastuksille vähän aikaa. Vuorotyössä etenkin ilta- ja viikonloppuvuorot voivat merkitä erilaista rytmiiä kuin mitä muu perhe ja muut sosiaaliset suhteet elävät. Mikäli vuorolistoja julkaistaan vasta myöhäisessä vaiheessa, on muun perheen sekä työntekijän hankala suunnitella yhteistä aikaa etukäteen. (Työterveyslaitos C, ei päivää).

4.4.2 Vuorotyön vaikutuksia

Vuorotyön vaikutuksia työhyvinvointiin on tutkittu jonkun verran. Kuitenkin tutkimustietoa löytyi pelkästään sairaaloiden vuorotyöstä. Opinnäytetyössäni seuraavaksi kerron sairaalassa tehdyistä tutkimustuloksista.

Härmä ym. (2019) tutkivat vuorotyön vaikutuksia neljässä sairaanhoitopiirissä. Heidän tutkimuksissaan selvisi, että vuonna 2015 Suomessa kaikista palkansaajista 27% naisista ja 19% miehistä teki vuorotyötä. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeudet olivat yleisempiä kaksivuorotyötä tekevillä (41%), tai kolmivuorotyötä tekevillä (34%), kuin päivätyötä tekevillä (27%) (Härmä ym. 2019, 36). Iltatyö lisäsi voimakkaimmin työn sekä muun elämän yhteensovittamisen vaikeuksia ja unettomuutta sekä enteili lyhyitä ja pitkiä sairauspoissaoloja. Muutokset ilta- ja yövuoroissa olivat yhteydessä muutoksiin pitkäänisuudessa ja väsymisen raportoinnissa vapaapäivinä (Härmä ym. 2019, 33).

Härmän ym. (2019, 40) tulokset heidän tutkimissaan sairaaloissa, joissa tehtiin vuorotyötä osoittivat, että kaksivuorotyön tai kolmivuorotyön tekeminen ei ollut yhteydessä psyykkiseen kuormittumiseen. Psyykkiseen kuormitukseen vaikuttivat enemmän lyhyet palautumisajat yövuoron jälkeisen vuoron jälkeen, etenkin miehillä. Alle yhdentoista tunnin työvuorovälit lisäsivät kaikilla nukahtamisvaikeuksia, väsymystä sekä töissä että vapaapäivinä, työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeuksia, tapaturmia sekä lyhyitä ja pitkiä sairauspoissaoloja. Lyhyiden työvuoroväliden ongelmat tulivat esiin, kun työntekijöillä oli neljä tai viisi lyhyttä työvuoroväliä kuukaudessa. 0-3 lyhyttä työvuoroväliä kuukaudessa vähensi riskiä lyhyisiin sairauspoissaoloihin ja yksi lyhyt työvuoroväli kuukaudessa vähensi tapaturmariskiä. Vasta 5 tai

useampi lyhyt työvuoroväli lisäsi sairauspoissaolojen yleisyyttä ja vähintään kolme lyhyttä työvuoroväliä edellisellä viikolla lisäsi tapaturmariskiä (Härmä ym. 2019, 57).

Härmän ym. (2019, 41) tutkimuksen mukaan ilt- ja yövuorojen osuudella jatkuvana muuttujana ei ollut yhteyttä lyhyisiin sairauspoissaoloihin. Mikäli iltavuoroja oli yli 24% työvuoroista, yhteys sairauspoissaoloihin heikkeni. Vähintään kaksi-neljä peräkkäistä yövuoroa tai kaksi peräkkäistä iltavuoroa olivat yhteydessä kohonneeseen lyhyiden sairauspoissaolojen riskiin. Työajan pituuden osalta havaittiin, että puolet työntekijöistä, jotka tekivät pitkiä työviikkoja tai joilla oli lyhyitä työvuorovälejä oli kohonnut lyhyiden sairauspoissaolojen riski. Pitkät työvuoroviikot tarkoittavat tässä tapauksessa työvuoroviikkoja, joissa työntekijälle kertyi työtunteja viikossa yli 40-48 tuntia. (Härmä ym. 2019, 41) Kokonaistyöajan lyhentämisellä oli pääosin positiivisia vaikutuksia koettuun terveyteen ja palautumiseen. Yli 40 ja 48 tunnin kokonaistyöaika voi johtaa univalvetilan lisääntymiseen. Työmäärän kohtuullistamisella esimerkiksi lisäämällä henkilöresursseja voidaan mitä ilmeisemmin vähentää sekä työssä että vapaalla esiintyvää väsymystä (Härmä ym. 2019, 62).

Yksipuoliset työaikajoukot, kuten ylityö ja epäsäännölliset työajat vaikuttavat työntekijän terveyteen ja jaksamiseen. Hyvinvointia lisäävät työsuhteen varmuus, työn hallinta ja mahdollisuudet henkilökohtaiseen kehittymiseen työssä. Työaikojen epäsäännöllisyys heikentää terveyttä silloin, kun lepoon ja palautumiseen käytettävissä oleva aika on liian lyhyt. Työsuhteen epävarmuus ja työntekijöiden haastavat vuorovaikutussuhteet huonontavat hyvinvointia varsinkin, jos sosiaalinen tuki on vähäistä. (Hakola 2010, 10-11)

Mitä proaktiivisemmin voidaan tarttua työhyvinvoinnin kehittämiseen, sitä enemmän on keinoja käytettävissä tilanteen ratkaisemiseksi ja sitä pienemmiksi jäävät ongelmista aiheutuvat kokonaiskustannukset (Manka & Manka 2016, 91). Proaktiivisuudella tässä viitataan siihen, että luodaan työolot, joissa työtä on helppo tehdä, eikä keskitytä vain jo syntyneiden ongelmien korjaamiseen.

4.5 Työyhteisön työhyvinvointi

Työyhteisöllä opinnäytetyössä tarkoitetaan kaikkia työpaikalla töissä käyviä. Työyhteisöön lukeutuu työntekijät, eli ohjaajat, sekä esimiestehtävissä ja hallinnollisissa tehtävissä toimivat henkilöt. Työyhteisöä tarkasteltaessa on tärkeää muistaa, että jokainen työntekijä kokee työyhteisön asiat omien arvojen ja mielipiteiden kautta. (Manka & Manka 2016, 69)

Työyhteisössä jokaisen tulee tuntea organisaation perustehtävä, päämäärä ja tavoitteet sekä ymmärtää oma roolinsa ja merkityksensä näiden päämäärien saavuttamisessa. Tämä edellyttää hyvää perehdyttämistä sekä oman osaamisen kehittämistä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Rauramo 2013, 7) Hyvä työyhteisö auttaa jokaista jäsentään toteuttamaan

omaa yksilöllisyyttään ja yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön sitä energiaa, jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Erilaisuuden hyväksyminen on yhteisöllisyyden perusta. Hyvään työyhteisöön liittyy olennaisesti tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, nopea ja hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät sekä positiivinen ja kannustava ilmapiiri. Esimiehen tuki yhdessä luottamuksellisen ja avoimen ilmapiirin kanssa luovat työyhteisölle hyvät edellytykset oppia sekä ennakoita muutoksia. (Manka 2011, 123)

Työyhteisön jäsenten on tärkeä pystyä luottamaan toisiinsa sekä siihen, että kaikki tekevät oman työnsä. Työyhteisön luottamuksella tarkoitetaan työyhteisön uskoa esimerkiksi siihen, että heille ollaan rehellisiä, sekä heille kerrotaan asiat avoimesti ajallaan. Peruselementtejä luottamuksen rakentamiselle ovat yhteiset arvot ja pelisäännöt, jotka ovat kaikkien tiedossa. Luottamuksen luomisessa esimiehen rooli on tärkeä. Monikaan ei seuraa tai tue sellaista esimiestä, johon ei luota. Esimies voi päivittäisellä toiminnallaan paitsi rakentaa, myös tuhota organisaatiossa vallitsevan luottamuksen ilmapiirin. Sanojen ja tekojen on kohdattava mahdollisimman hyvin. (Rauramo 2013, 11) Hyvään vuorovaikutukseen kuuluu myös ongelmista puhuminen sekä rakentavan palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Puheeksi ottaminen on erityisen tärkeää työyhteisön välisessä kommunikoinnissa. Esimies on aina avainasemassa ongelmien esille ottamisessa. (Manka 2011, 126) Ongelmat on syytä ottaa heti puheeksi ja suoraan asianosaisten kanssa. Puheeksi ottaessa on tarpeen etsiä toiveita ja ehdotuksia asian korjaamiseksi, eikä hakea syyllisiä tai selityksiä siihen, miksi jokin asia ei onnistunut. (Manka 2011, 125) Tapa ottaa asiat puheeksi on avainasemassa. Syyllisten hakemisen ja ”Miksi näin tapahtui?” sijaan asiaa kannattaa lähestyä ratkaisumielessä, kysyä miten asian saisi asianosaisten mielestä ratkaistua. Toiveita ja ehdotuksia kannattaa kuunnella, sillä ne avaavat tilanteita ja vievät lopulta ratkaisuihin.

Organisaation muuttaessa omaa vuorovaikutuskäytäntöään avoimemmaksi ja dialogimaisemmaksi, niin että työntekijän ja esimiehen omat roolit selkeytyvät, tarvitaan runsaasti aikaa. Manka (2011, 123) painottaa, että työyhteisötaidot tarvitsevat opettelua, johon on varattava aikaa, sillä taidot eivät synny tyhjästä.

Yksi osa työyhteisöä on esimiehet. Johtajuus on suuressa roolissa työhyvinvointia tutkiessa. Esimiehen rooli ja heidän toimintansa voivat vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti työntekijöiden kokemuksiin työpaikalla. Kehityskeskustelut nousevat tärkeään rooliin johtajuudessa. Esimiehen tulisi pystyä välittämään uskoa tavoitteiden realisuuteen. (Manka & Manka 2016, 144) Kehityskeskusteluihin kannattaa kiinnittää myös huomiota esimerkiksi avoimuuden, jatkuvuuden turvaamisen ja työssä jaksamisen vuoksi. Kehityskeskustelut ovat saaneet kritiikkiä muun muassa siitä, ettei työnantaja ole valmistunut niihin tai ettei niissä sovittuja asioita viedä arkeen. Kuitenkin Manka (2011, 40) kertoo, että lähes kolmasosa kokee kehityskeskustelut melko tai täysin hyödyttömiksi.

4.6 Työhyvinvoinnin mittaus

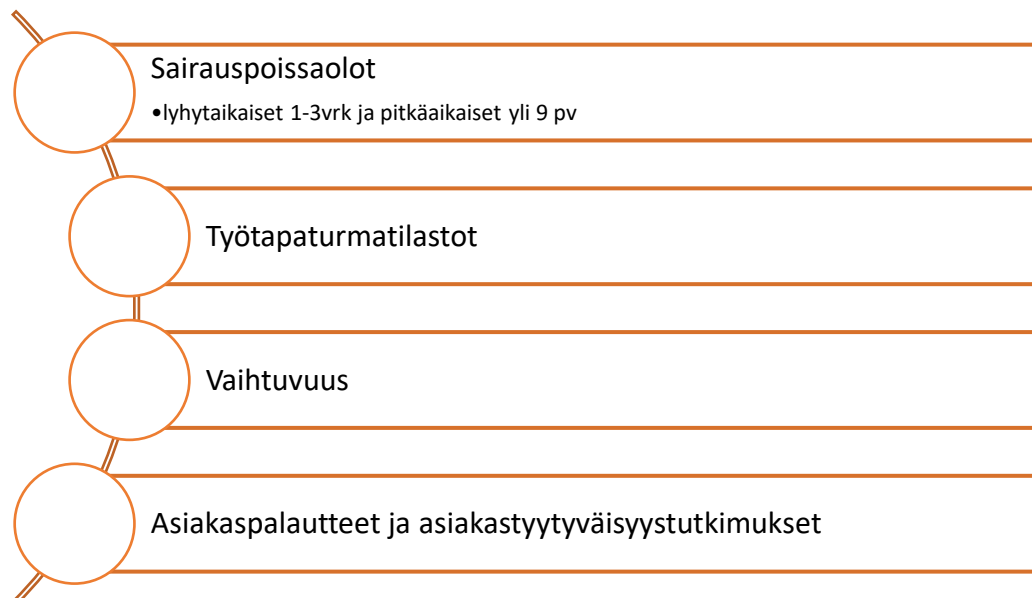
Tässä kappaleessa esittelen neljä yleistä työhyvinvoinninmittaria. Esitellyt mittarit valitsin sillä perusteella, että kaikki mittarit tarjoavat hieman eri lähtökohtia ja näkökulmia työhyvinvoinnin tutkimiseen. Kaikkia hyödyntämällä saa työhyvinvoinnista kattavaa tietoa. Työhyvinvoinnin mittarit löytyivät Ahosen ja Ojalan (2005) teoksesta.

Työhyvinvoinnin tutkimuksia on tehty jo noin vuodesta 1900 lähtien. Alun perin tutkimukset olivat lääketieteellisiä, jolloin huomio oli yksilöissä. Tutkittiin muun muassa stressin fysiologisia reaktioita erilaisiin kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin, esimerkiksi meluun, kylmään ja fyysiseen rasitukseen. Myöhemmin psykologiset ja käyttäytymisen reaktiot lisättiin tutkimuksiin mukaan. Näiden lisäysten myötä työntekijää haluttiin suojella terveyttä uhkaavilta asioilta. (Manka & Manka 2016, 64)

Työhyvinvointia voidaan mitata monenlaisilla mittareilla. Niillä voidaan mitata jotain tiettyä asiaa tai laajempia, jopa kokonaisvaltaisia ilmiöitä. (Ahonen & Ojala 2005)

Tällöin ne ovat yleensä arvioita tai niissä mitataan eri ilmiöitä ja indikaattoreita, jotka kuvaavat ilmiötä. Mittarin sisältöä tärkeämpää on mittarin seuraaminen säännöllisesti, koska vain sillä tavoin voidaan nähdä, mihin suuntaan ollaan menossa ja miten eri toimenpiteet ovat vaikuttaneet. (Ahonen & Ojala 2005, 232)

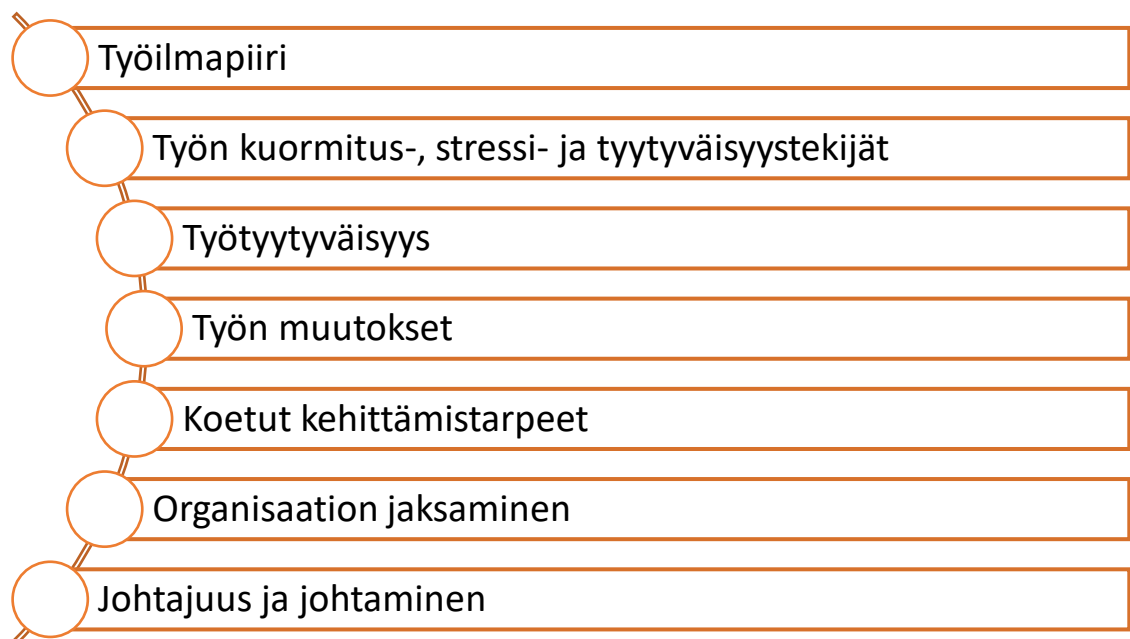
Määrällisiä ja yksiselitteisiä työhyvinvointimittareita



Kuvio 5. Erilaisia työhyvinvointimittareita suuntaviivojen tarkasteluun (Ahonen & Ojala 2005, 233).

Kuviossa 5 esitellyt mittarit ovat hyviä määrällisiä ja yleensä yksiselitteisiä työhyvinvoinnin mittareita. Sairauspoissaoloja tarkasteltaessa on hyvä tutkia erikseen lyhyet 1-3 vuorokauden ja pitkäaikaiset yli 9 päivän poissaolot. Lyhyet sairauspoissaolot kertovat työyhteisön toiminnasta, kun taas pitkien on todettu kertovan henkilöstön objektiivisesta terveydentilasta. Vaihtuvuudella kuviossa tarkoitetaan esimerkiksi uusia työntekijöitä.

Kokonaisvaltaisia työhyvinvointimittareita

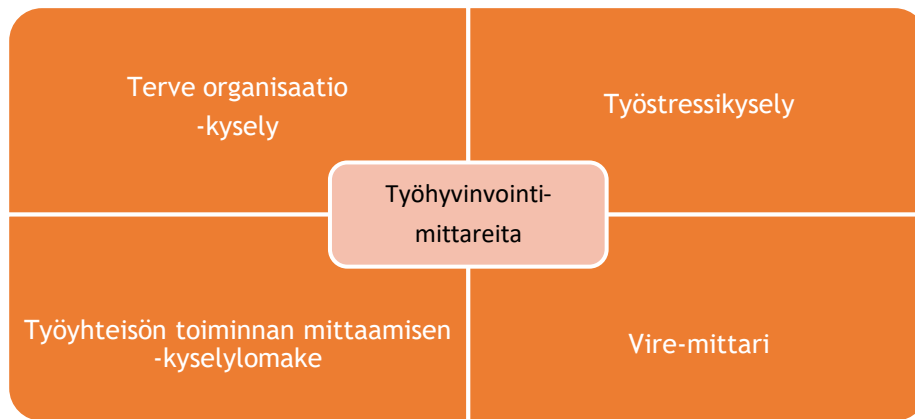


Kuvio 6. Kokonaisvaltaiset kyselyt (Ahonen & Ojala 2005, 233).

Kuviossa 6 on esitelty mitä kokonaisvaltaisilla työhyvinvointikyselyillä mitataan. Näiden mittareiden tarkoituksena on selvittää, mitä henkilöstö tuntee ja ajattelee erilaisista asioista.

Seuraavaksi esittelen neljä erilaista työhyvinvointimittaria, joita käytetään kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin tutkimiseen. Mittarit ovat terve organisaatiokysely, työstressikysely, työyhteisön toiminnan mittaamisen kyselylomake ja viremittari. Valitsin nämä neljä tarkastelun aiheeksi, sillä kyselyissä oli samoja piirteitä, mutta kaikki mittarit tarjosivat erilaisia näkökulmia työhyvinvoinnin tutkimiseen. Näiden avulla pohdin omaa kyselyäni ja sovelsin näissä esitettyjä kysymyksiä opinnäytetyöni kyselylomakkeeseen.

Neljä erilaista työhyvinvointimittaria



Kuvio 7. Neljä erilaista työhyvinvointimittaria kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin tutkimiseen (Ahonen & Ojala 2005, 234-236).

Työterveyslaitoksen Terve organisaatio -kysely perustuu ajattelumallille, jonka mukaan työyhteisön terveys pohjautuu työn vaatimuksiin, työyhteisön ilmapiiriin ja kulttuuriin sekä siihen, että nämä tekijät vaikuttavat tuotannon ja palveluiden laatuun. Menetelmässä mitataan työn sisältöä ja järjestelyjä, esimerkiksi työmäärää, työntekijän vaikutusmahdollisuuksia, tavoitteiden selkeyttä ja työn epävarmuutta. Mittaukseen kuuluu myös organisaation toimintatapojen mittaaminen esimerkiksi esimiesten toiminnan tutkiminen, tiedonkulku, koulutukset ja muutoksen hallinta sekä organisaation ilmapiirin mittaaminen, johon kuuluu esimerkiksi innovatiivisuus ja tasa-arvo. (Ahonen & Ojala 2005, 234)

Työstressikysely on myös Työterveyslaitoksen (1990) kehittämä kuormituksen arviointimenetelmä. Mittari on tarkoitettu työn ja terveyden arviointiin. Mittarilla pystytään selvittämään muun muassa työn kehittämideoita, työntekijän tuen tarvetta, työtyytyväisyyttä ja psyykkisiä voimavaroja. Mittarilla selvitetään mitkä työn piirteet ja kuormitustekijät vaikuttavat yksilön henkilökohtaiseen kuormittuneisuuteen. Kuormittuneisuuden osoittimena on esimerkiksi psyykkiset oireet. Työn järjestelyyn ja sisältöön sekä ihmissuhteisiin liittyvät asiat ovat osa mittaristoa. Mittari koostuu erilaisista osista; yksilön taustatekijöistä, säätelevistä tekijöistä esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksista ja ihmissuhteista, koetusta ympäristöstä esimerkiksi työn piirteistä ja kuormitustekijöistä sekä työn kehittämisestä ja tuen tarpeesta. (Ahonen & Ojala 2005, 234-235)

Työyhteisön toiminnan mittaaminen kyselymenetelmällä on Kuopion aluetyöterveyslaitoksen ja sosiaali- ja terveysministeriön yhdessä kehittämä kyselymenetelmä, joka mittaa työyhteisön tilaa kvantitatiivisen asteikkopohjaisen kyselyn avulla. Menetelmä soveltuu organisaation toiminnan ja sen osa järjestelmien tutkimiseen sekä työyhteisön vahvuuksien ja erilaisten kehittämiskohteiden todentamiseen. Kyselylomake sisältää kysymyksiä tavoitteista, organisaation rakenteesta, sisäisistä suhteista, arvostuksista, tukijärjestelmistä,

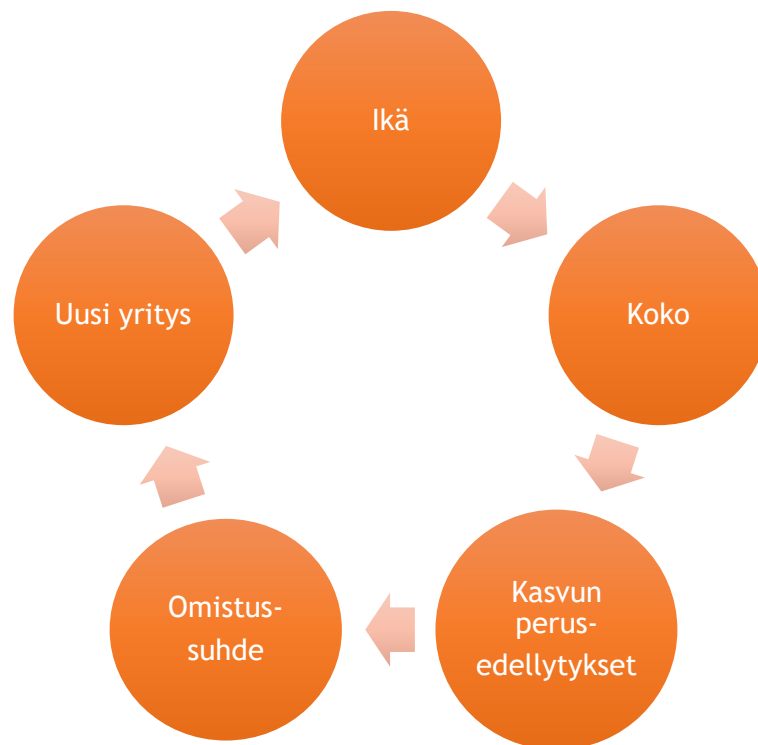
johtajuudesta, muutoksesta, työn tulokellisuudesta, työn kuormittavuudesta, stressistä ja tyytyväisyydestä. Työn henkistä kuormitusta mittaavat kysymykset koskevat erityisesti yksilön vaikutusmahdollisuuksia työssä, työpaikan ihmssuhteita, johtamista ja kiireisyyttä. (Ahonen & Ojala 2005, 235)

Vire-mittari on Taitovire Valmennus Oy:n kehittämä tietokonepohjainen mittari, joka pohjautuu työmarkkinajärjestöjen vuosina 1999-2000 teettämään selvitykseen hyvästä ja tasa-arvoisesta työyhteisöstä. Viremittari mittaa työyhteisön vireyttä ja siihen liittyviä kehitystarpeita. Kyselyn osioita ovat arvojen toteutuminen ja yrityskulttuurin ihmismyönteisyys, tasa-arvo, ilmapiirin avoimuus ja yhteisöllisyyden tunne, oman työn merkitys ja tavoitteiden selkeys, vaikutus- ja osaamismahdollisuudet, palkka- ja palkitsemispolitiikka, oppimis- ja kehitysmahdollisuudet, tiedon kulku ja tiedon saanti, työolosuhteet sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. (Ahonen & Ojala 2005, 236)

5 Startup-yritys

Startup-yrityksellä tarkoitetaan yritystä, joka on iältään 3-5 vuotta vanha yritys. Startup-yrityksen tavoite on kasvu, joka tarkoittaa, että startup-yritykset tavoittelevat esimerkiksi montaa kohdetta. Opinnäytetyössäni on tarkastelussa lastensuojelulaitos, jonka tavoitteena on kasvaa niin, että he pystyvät perustamaan lisää omia lastensuojelulaitoksiaan. Kuitenkaan Startup-yritys ei ole oikeudellisesti tai muutoinkaan tarkkarajaisesti määritelty käsite. Minkäänlaisia oikeudellisia vaatimuksia tai edellytyksiä ei startupin käsitteeseen tai sen käyttämiseen liity. (Honkinen ym. 2016)

Startup määritelmän viisi kohtaa



Kuvio 8. Startup määritelmän viisi kohtaa (Kotiranta, A., Pajarinen, M. & Rouvinen, P.2016. 3-4).

Kuviossa 7 on esitelty yleisimmät määritelmät Startup-yrityksen piirteistä. Startupin ikä määritetään yrityksen vanhimman toimipaikan perusteella. Vanhimman toimipaikan tulee olla korkeintaan viisi vuotta vanha, jotta se lasketaan startupiksi. Yrityksen koon tulee olla pieni, mutta ei kuitenkaan täysin olematon. Yrityksessä tulee olla vähintään yksi, mutta korkeintaan 40 henkilöä. Yrityksen tulee omata perusedellytykset kasvulle. Tähän sisältyy muun muassa, että yritys on ilmoittanut itsensä työnantajarekisteriin, jonka perusteella sillä on aikomus työllistää muitakin kuin yrittäjän itsensä. Yritysmuodon tulee olla osakeyhtiö. Yrityksen omistussuhteen tulee olla itsenäinen, yksityinen sekä suomalaisessa omistuksessa. Tässä määritelmässä kuntien ja valtion omistamat yritykset rajataan pois lukemista, sillä näissä yrityksissä on erilaiset yritystoiminnan motiivit sekä yritysten luonne poikkeaa yksityisen liiketoiminnan vastaavista yrityksistä. Yrityksen tulee olla uusi, mikä tarkoittaa, että yritys ei ole saanut esiintyä edellisen viiden vuoden aikana useammin kuin yhden kerran startupina. Tarkoitus on, että yritys saa startup statuksen silloin kun yritys täyttää startupille ominaiset kriteerit ensimmäisen kerran. (Honkinen ym. 2016)

Startupille olennaista on myös pyrkimys voimakkaaseen tai räjähdysmäiseen kasvuun. Kasvulla tarkoitetaan tässä sekä liikevaihdon, että asiakkuuksien kasvua. Tärkeää on huomata, että kasvun tavoittelu ei tarkoita yrityksen tekevän tulosta (Honkinen ym. 2016). Startupin kasvun vaatimukset tulevat monesti sijoittajilta, jotka haluavat tuottoa heidän sijoituksillensa. Kasvun

avulla startupit alkavat houkuttelemaan enemmän asiakkaita. Kotirannan ym. (2016) mukaan kasvavat startupit ovat sellaisia, jotka työllistävät alussa vähintään 10 henkilöä, jonka jälkeen heidän työllisyyden kasvu olisi vuositasolla kolmen vuoden ajanjaksolla vähintään 20%.

Startup-yrityksistä voi myös todeta, että startupin keskeisin tavoite on lakata olemasta startup. Startupin on ensin kartoitettava tuotteella tai palvelulla ratkaistava ongelma ja markkina. Tämän jälkeen, mikäli ongelma ja markkinat ovat riittävän suuret palvelun tai tuotteen toteutus onnistuu ja startup kasvaa nopeasti. Tyypillisesti startupit eivät pysty rahoittamaan toimintaansa myydyistä palveluista tai tavaroista saatavilla tuotoilla. Tämän vuoksi jokaisella startupilla on vanhentumispäivämäärä, jonain päivänä rahat loppuvat ja vaihtoehtona on uuden rahoituksen hakeminen, toiminnan myyminen tai toiminnan lopettaminen. (Honkinen ym. 2016)

Sekä Hurri ym. (2018) että Honkinen ym. (2016) käyttävät Steve Blankin määritelmää, jonka mukaan startup on tilapäinen organisaatio. Organisaation tarkoituksena on etsiä toistettavissa olevaa ja skaalautuvaa toimintamallia sekä noudattaa sitä. Skaalautumisella tarkoitetaan sitä, että tarjolla oleva tuote tai palvelu voivat kasvaa samassa suhteessa kuin yrityksen muu liiketoiminta. Skaalautuva palvelu mahdollistaa sen, että yritys pystyy palvelemaan tavoitettuja asiakkaita niin, ettei yrityksen kustannukset nouse olennaisesti. Mikäli yrityksen tuotteet tai palvelu ei skaalaudu, yrityksen kasvu vaikeutuu huomattavasti, sillä kaikkia ostohalukkaita ei tavoiteta tai heille ei voida myydä tuotetta tai palvelua kannattavasti. Immateriaalinen omaisuus eli aineeton omaisuus liittyy olennaisesti skaalautumiseen. Tähän omaisuuteen kuuluu esimerkiksi mielikuvat tai keksinnöt. Oikeudellisesti immateriaalisessa omaisuudessa on kyse muun muassa tavaramerkeistä tai patenteista. Immateriaalisen omaisuuden rakentaminen on ensiarvoisen tärkeää startup-yrityksille. Toistettavuudella tarkoitetaan tässä, että yrityksen toiminnassa ei ole kyseessä kertaluontoinen onnenkantamoinen, vaan heidän luomaa mallia toistaessa voidaan odottaa samanlaista tulosta. (Maliranta ym. 2018, 13)

Startupeista käytetään erilaisia vertauskuvia. Seuraavaksi esittelen niistä kaksi. Ensimmäisessä vertauskuvassa Kotiranta ym. (2016) kuvailevat startup-yrityksistä herääviä mielikuvia. Heidän mukaansa startupeista, jotka ovat saavuttaneet yli miljardin markkina-arvon alle kymmenessä vuodessa sopii käyttää nimitystä yksisarvinen. Yksisarvisen todetaan olevan osuva nimi, sillä tällaisia yrityksiä ei käytännössä pitäisi esiintyä. Suomessa on vuoteen 2016 mennessä esiintynyt yksi tällainen tapaus, SuperCell.

Toisessa vertauskuvassa Honkinen ym. (2016) nimittävät startupia lentokoneena. Lentokoneen ajama kiitorata loppuu jossakin vaiheessa ja ennen tätä lentokone täytyy saada lentämään. Mikäli lentokone ei nouse ilmaan, se tuhoutuu. Tässä vertauksessa lentokoneen ollessa startup-yritys tarkoitetaan sitä, kun startup-yrityksen vaihtoehtona on onnistua tai tuhoutua, mikä tarkoittaa tässä yrityksen kasvun tai toiminnan lopettamista, ainakin startup muodossa.

5.1 Työntekijä startup-yrityksessä

Jatkuvat organisaatiomuutokset ja epävarmuus oman työn ja työpaikan tulevaisuudesta murentavat työntekijöiden sitoutumispohjaa. Sitoutuminen työpaikkaan on tärkeä osa työhyvinvointia. Sitoutumisella tarkoitetaan oletusta työntekijän halusta pysyä osana organisaatiota sekä ponnistella yleisesti jaettujen tavoitteiden ja arvojen saavuttamiseksi. Työntekijät, jotka haluavat pysyä organisaatiossa, ovat myös halukkaita ponnistelemaan työpaikkansa hyväksi. (Saari & Pyöriä 2012, 41-43) Näin ollen koko organisaatio hyötyy positiivisesti panoksen kasvusta. Kuitenkin startupin kasvuun liittyy olennaisesti rekrytointi. Jatkuva rekrytointi ja perehdyttäminen taas syövät organisaation resursseja. (Saari & Pyöriä 2012, 47) Kuten edellä mainittu työhyvinvointi kappaleessa 4, monet työhyvinvoinnin ongelmakohdat heijastuvat erityisesti startup-yrityksiin organisaation jatkuvien muutosten ja epävarmuuksien johdosta.

Suomen työelämässä psykologinen sopimus on rakentunut perinteisesti kahden perususkomuksen varaan. Psykologisella sopimuksella tarkoitetaan tässä työpaikalla sovittuja sääntöjä tai toimintatapoja, jotka eivät kuitenkaan lue esimerkiksi työsopimuksessa. Psykologisella sopimuksella tässä tarkoitetaan siis niitä asioita, joita työntekijä uskoo olevansa oikeutettu saamaan työnantajalta vastineeksi omasta työpanoksesta. Näistä ensimmäinen on, että työntekijän kelvollisesti tekemä työ, uskollisuus ja lojaalisuus työnantajalle riittävät ja ne palkitaan turvallisuudella ja luottamuksella. Toisena perususkomuksena on ollut, että työnantajan taloudellinen menestyminen palkitsee automaattisesti myös työntekijöitä erityisesti lisäämällä työnantajan palkanmaksuvaraa ja työntekijöiden varmuutta työsuhteiden jatkuvuudesta. Psykologisella sopimuksella tässä tarkoitetaan niitä asioita, joita työntekijä uskoo olevansa oikeutettu saamaan työnantajalta vastineeksi omasta työpanoksesta. (Alasoini 2012, 16)

5.2 Työsopimukset startup-yrityksessä

Startup-yrityksen työvoiman tarve saattaa vaihdella huomattavasti eri kehitysvaiheiden mukaan ja liiketoimintasuunnitelman eläessä. Toiminta on lisäksi intensiivistä ja sitä harjoitetaan yleensä ainakin alkuvaiheessa pienellä tiimillä. Näistä syistä startup-yrityksellä on aivan erityinen intressi varmistua siitä, että jokainen työntekijä suoriutuu tehtävistään ja pystyy mukautumaan myös uusiin tehtäviin sekä toimimaan tehokkaasti osana tiimiä. (Honkinen ym. 2016)

Suomessa kynnys työsuhteen ennenaikaiselle päättämiseksi työnantajan toimesta on asetettu varsin korkealle. Startup-yrityksen on perusteltua pyrkiä sopimaan työvoiman saatavuudesta mahdollisimman joustavasti. Käytössä olevia keinoja ovat ainakin työsuhteen sopiminen

määräaikaiseksi ja/tai osa-aikaiseksi sekä niin kutsuttu nollatuntisopimus. Myös koeajasta kannattaa sopia uusien työntekijöiden kohdalla säännönmukaisesti. Koeaika on tehokas tapa vähentää uuden työntekijän palkkaamiseen liittyvää epävarmuutta, koska se antaa työnantajalle mahdollisuuden selvittää miten työntekijä käytännössä suoriutuu tehtävistään. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa ilman erityistä syytä. (Honkinen. ym. 2016)

Honkinen ym. (2016) kertoo erilaisista työsopimus muodoista. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Perusteltuja syitä ovat muun muassa sijaisuus, kausiluontoisuus tai työntekijän oma ehdotus. Määräaikaisia työsopimuksia ei saa tehdä ilman perusteltua syytä, eikä niitä saa ketjuttaa useita peräkkäin. Työnantaja voi vapaasti sopia, että työntekijä työskentelee osa-aikaisesti. Tällaisessa tilanteessa mikäli työnantaja haluaa palkata uuden työntekijän, hänellä on ensisijainen velvollisuus tarjota työtä osa-aikaisille työntekijöilleen, jos heidän oletetaan selviytyvän uusista tehtävistä.

Nollatuntisopimus tarkoittaa työsopimusta, jossa työvoiman tarpeen mukaan työntekijän viikkotyöaika voi olla esimerkiksi 0-40 tuntia. Työnantaja kutsuu tällöin työntekijän töihin silloin kun on tarve. Työntekijällä on nollatuntisopimuksessa myös oikeus kieltäytyä töihin tulemisesta. Nollatuntisopimuksia on kritisoitu voimakkaasti erityisesti ammattiliittojen taholta, koska startup- ja kasvuyritysten keskuudessa ne ovat kuitenkin varsin tavallisia. (Honkinen ym. 2016)

6 Tutkimusmenetelmät

Tässä kappaleessa esittelen tutkimuksen toteutusta, sekä valitsemaani sisällönanalyysi tapaa.

Kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta käytetään silloin kun ilmiötä ei tunneta eli ei ole suoria teorioita, jotka selittäisivät tutkimuksen kohdetta. Laadullisen tutkimuksen suurin kysymys on ”mistä ilmiössä on kyse?”. Laadullinen tutkimus tarjoaa mahdollisuuden saada syvällinen näkemys tutkittavasta asiasta sekä laadullinen tutkimus tarjoaa mahdollisuuden hyvälle kuvaukselle. Kuvaus tapahtuu sanallisessa muodossa. Hyvä kuvaus tarkoittaa tässä ymmärrettävää, kokonaisvaltaista ja tarkkaa kuvausta ilmiöstä. (Kananen 2004, 17)

Laadullisessa tutkimuksessa nojataan teoriapitoisuuteen. Teoriapitoisuus on tutkimuksen lähtökohtana (Tuomi & Sarajärvi 2009, 18). Tutkimuksessa on aina tutkimusongelma, joka ratkaistaan erilaisilla tutkimusmenetelmillä. Tutkimusongelmana voi olla myös asian kehittäminen tai muutoksen aikaansaaminen. Tutkimukseen liittyy aina halu saada ymmärrystä

ilmiöstä ja usein myös pyrkimys saada aikaiseksi muutos parempaan. Tutkimus tuottaa tietoa ja ymmärrystä päätöksenteon tueksi. (Kananen 2004, 20)

Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan antaminen. Tutkimuksilla pyritään selvittämään kiinnostuksen merkitystä eli sitä, kuinka ihmiset kokevat ja näkevät reaalia maailman. Laadullinen tutkimus on usein kuvailevaa eli deskriptiivistä. Päätelyn logiikka on usein induktiivista, eli edetään yksittäisistä havainnoista tuloksiin. (Kananen 2004, 19-20)

Opinnäytetyön tutkimuksessa on käytetty osittain kvalitatiivisia ja osittain kvantitatiivisia kysymyksiä ja väittämiä. Kvantitatiivisia väittämiä on käytetty tukemaan kvalitatiivista tutkimusta. Tutkimus on kuitenkin pääasiallisesti kvalitatiivinen vastausjoukon pienen koon vuoksi. Kvantitatiivisten väittämien perusteella saadaan koottua vastauksia numeerisiksi esimerkiksi tässä tapauksessa prosenteiksi.

6.1 Tutkimuskysymys

Opinnäytetyössäni tahdoin kerätä konkreettista ja ajankohtaista tietoa Lastensuojelulaitos Y:n työntekijöiltä heidän työhyvinvoinnistaan. Näin ollen tutkimuskysymykseksi muodostui:

Mitkä ovat parhaat keinot ylläpitää ja kehittää työntekijöiden työhyvinvointia lastensuojelun startup-yrityksessä?

Tutkimuskysymykseen sain vastauksia kyselylomakkeella, jossa oli väittämiä sekä avoimia kysymyksiä. Kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Kyselylomakkeella kysyttiin tarkoituksen ja ongelmanasettelun kannalta merkityksellisiä kysymyksiä. Jokainen kysymys tai väittäjä perustui opinnäytetyön tietoperustaan.

Kyselyn avulla keräsin konkreettista tietoa tietoperustan tueksi Lastensuojelulaitos Y:n tämän hetkisestä työhyvinvoinnista. Lisäksi keräsin työntekijöiden toiveita koskien työhyvinvoinnin kehittämistä.

6.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyössäni aineisto kerättiin työntekijöiltä puolistrukturoidulla kyselylomakkeella. Strukturoidut kysymykset ovat sellaisia, joissa tiedetään tarkasti mitä kysytään.

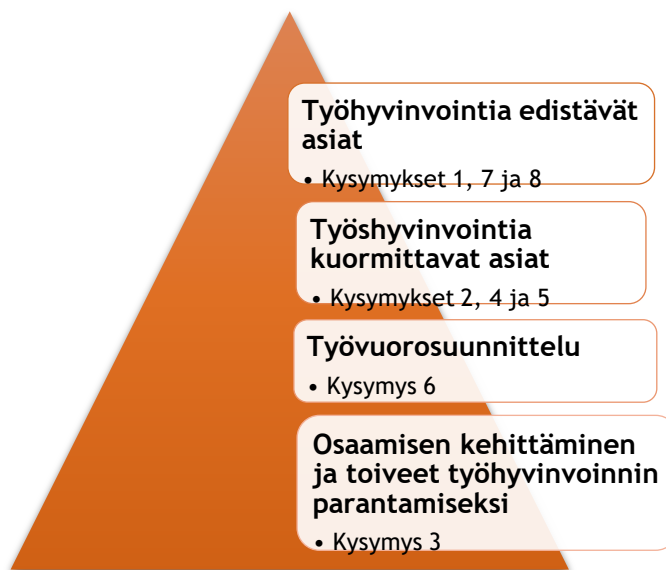
Strukturoiduissa kysymyksissä on vastausvaihtoehdot valmiina (Kananen 2004, 24).

Strukturoitu kyselylomakkeen avulla työntekijöiden vastauksista saadaan jossain määrin numeraalisia päätelmiä, vaikka opinnäytetyö käsittelee pääosin aineistoa laadullisena.

Puolistrukturoitu lomake sopii opinnäytetyön aiheeseen, sillä se mahdollistaa niin avoimien kysymysten kuin väittämien käytön osana kyselyä.

Kyselytutkimus toteutettiin Lastensuojelulaitos Y:n työntekijöille. Tästä rajattiin pois esimerkiksi Yritys X:n johto. Kyselylomakkeen työntekijät saivat minulta, joko linkkinä sähköpostiinsa tai työpaikan yhteiseltä ilmoitustaulu sivustolta. Kyselylomake oli Google Forms muodossa. Linkin jako tapahtui niin, ettei työntekijöiden vastauksista tullut minulle ilmoitusta tai siihen ei vaadittu lainkaan kirjautumistietoja. Pelkällä linkin avaamisella pääsi tallentamaan omat vastaukset. Työntekijöitä piti muistuttaa muutaman kerran, mutta noin puolet vastauksista sain kahden päivän sisällä linkin lähetyksestä ja loput sain kyselyn viimeisenä päivänä.

Kyselylomakkeen kysymykset ja väittämät teemoittain



Kuvio 9. Kyselylomakkeen kysymykset ja väittämät teemoittain

Kyselyssä käytettiin Likert-asteikkoa vastausasteikkona. Likert-asteikossa käytetään väittämiä, joilla ilmaistaan myönteisiä sekä kielteisiä asennetta kysyttäviä asioita. Tässä vastausasteikossa vastaaja arvioi väittämien perusteella mikä viisiportaisella asteikolla kuvaa hänen mielipidettään asiasta (Peda.net). Opinnäytetyössä viisi vastausvaihtoehtoa olivat: täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä. Valitsin Likert-asteikon käytettäväksi opinnäytetyössäni, sillä väittämien avulla työntekijät pystyivät pohtimaan omia tuntemuksia ja näin ollen luonnollisesti jatkamaan avoimiin kommenttikenttiin vastaamisella. Väittämät ja avoimet vastaukset näin ollen tukivat toinen toisiaan. Yhdistämällä Likert-asteikon avoimiin kysymyksiin oli helpompi ymmärtää syitä, jotka johtivat työntekijöiden vastauksiin. Näin ollen avautuivat ihmisten mielipiteet ja ajatukset enemmän sekä heidän kokemuksensa tulivat enemmän esiin.

6.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysillä tarkoitetaan pyrkimystä kuvata saadun aineiston sisältöä sanallisesti. Sisällönanalyysillä saadaan kerättyä aineisto järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103). Analyysissa tuotettu aineisto voidaan kvantifioida eli analyysia jatketaan siten, että sanallisesti kuvatusta aineistosta tuotetaan määrällisiä tuloksia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 106-107). Sisällönanalyysillä pyritään järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Laadullisen aineiston analysoinnin tarkoituksena on informaatioarvon lisääminen, koska hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan mielekästä, selkeää ja yhtenäistä informaatiota. Analyysilla luodaan selkeyttä aineistoon, jotta voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä.

Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto aluksi hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudestaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108). Opinnäytetyössäni tämä tarkoittaa sitä, että jaoin kysymykset teemoittain, jonka jälkeen käsitteelin vastauksia teemojen sisällä.

Sisällönanalyysini noudattaa Tuomi & Sarajärvi (2009) teoksen aineistolähteistä sisällönanalyysiä. Aineistolähtein sisällönanalyysi perustuu siihen, että yhdistetään erilaisia käsitteitä, joiden kautta saadaan vastaus tutkimuskysymykseen. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi jaetaan kolmeen osaan. Ensimmäisenä tehdään aineiston pelkistäminen eli redusointi. Analysoitava informaatio tässä tapauksessa opinnäytetyöhön kerätty materiaali pelkistetään siten, että aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistäminen voi olla joko informaation tiivistämistä tai pilkkomista osiin. Toiseksi tehdään aineiston ryhmittely eli klusterointi. Klusterointi vaiheessa aineistosta löydetyt alkuperäisilmaukset käydään läpi tarkasti sekä aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi sekä nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelussa aineisto tiivistyy, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. Kolmannessa vaiheessa luodaan teoreettisia käsitteitä eli abstrahoidaan. Tässä vaiheessa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahoinnissa eli käsitteellistämässä edetään alkuperäisinformaation käyttämistä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. (Tuomi & Sarajärvi 111)

7 Tutkimustulokset

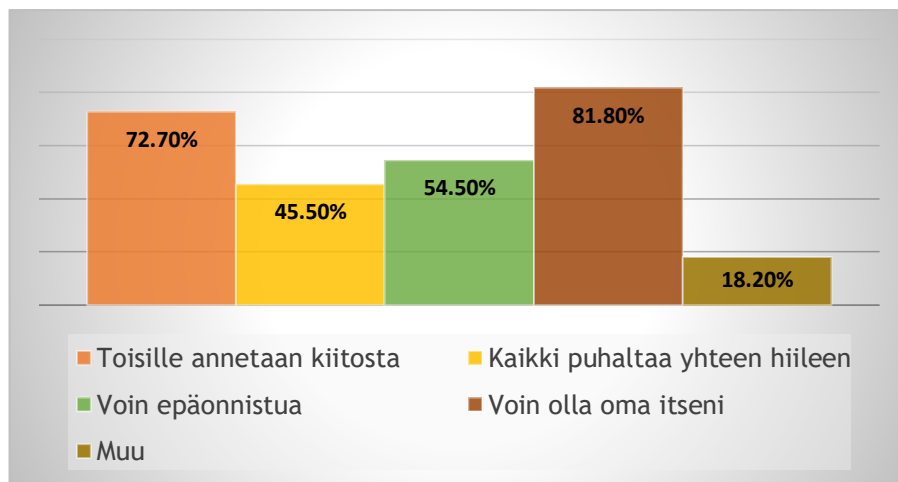
Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tulokset. Kyselylomake lähetettiin Lastensuojelulaitos Y:n työntekijöille. Vastaus prosentti oli yli 85%. Tarkkaa lukua en opinnäytetyössäni ilmoita, jotta

työntekijöiden anonymiteetti säilyy. Jokainen kyselyn vastaajista vastasi väittämä kohtiin, mutta vastausprosentti vaihteli avoimien kysymysten kohdalla. Tuloksia esitellessä suoria viittauksia on muutettu niin, ettei työntekijöitä ole mahdollista tunnistaa esimerkiksi murteen tai muun tunnistettavan tyylin perusteella. Seuraavaksi esittelen kunkin teeman tulokset kyselystä.

7.1 Työhyvinvointia edistävät asiat

Työhyvinvoinnin edistämistä koskevia kysymyksiä kyselylomakkeessa oli kolme, kysymykset 1, 7 ja 8. Arvioidessa työn mielekkyyttä kaikki työntekijät vastasivat joko kokevansa työnsä täysin mielekkääksi tai olevansa väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä.

Vaikutuksia työilmapiiriin



Kuvio 10. Kysymys 7. B) Työilmapiiriin vaikuttaneita asioita

Kuviossa 10 väittämään ”7.B) Työilmapiiriin on vaikuttanut” vastaukset olivat samankaltaisia, mutta työntekijät kokivat asioita kuitenkin jossain määrin eri tavalla. Vastausvaihtoehtoon ”muu” oli lisätty kaksi vastausta: ihanat työkaverit ja turvalliset oltavat. Työilmapiiristä kerrottiin myös muun muassa seuraavilla virkkeillä:

”Työkaverit kysyvät riittävän usein hyvinvoinnistani.”

”Koen osittain tietynlaista ulkopuolisuutta ja tästä johtuen en uskalla olla täysin oma itseni. Tämän seurauksena koen vaikeana valittaa joistain asioista, vaikka kyseessä olisi aiheellinen asia.”

”Kaikki ovat mukavia ja ystävällisiä.”

Väittämään 7. A) ”Työpaikalla on hyvä työilmapiiri” vastaukset jakautuivat kolmeen osioon. Neljäkymmentäkuusi prosenttia työntekijöistä koki olevansa täysin samaa mieltä, neljäkymmentäviisi prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä ja yhdeksän prosenttia vastasi neutraalisti, ettei osaa sanoa onko työilmapiiri hyvä vai ei.

Työhyvinvointia ja jaksamista lisääviä seikkoja tuli esiin yhteensä kahdeksan. Kolme näistä oli itse kirjoitettuja väittämän ”muu” yhteyteen. Valtaosa vastaajista valitsi perehdytyksen lisäämisen ja työnohjauksen suurimmiksi vaikuttajiksi työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kumpaankin kohtaan vastaajia oli 72,7% työntekijöistä. Hieman yli puolet työntekijöistä valitsivat myös työvuoro toiveiden kuulemisen olevan tärkeä seikka. Kohtaan ”muu” oli työntekijät lisänneet esimerkiksi vaikuttamismahdollisuudet ja mahdollisuuden kasvaa ammattilaisena.

”Työn sisältö on monipuolista ja vastuullista. Työ tarjoaa haasteita ja vaihtelevuutta.”

”Nuoressa laitoksessa on paljon kasvun varaa ja kehitettävää.”

”Tekemäni työ on tärkeää ja palkitsevaa.”

Valtaosa kommenteista oli positiivisia. Väittämät ja avoimet vastaukset tukivat toinen toisiaan. Suorien lainausten lisäksi monet kommentoivat yhteisöllisyyden olevan yksi suuri tekijä työpaikan työhyvinvoinnissa.

7.2 Työhyvinvointia kuormittavat asiat

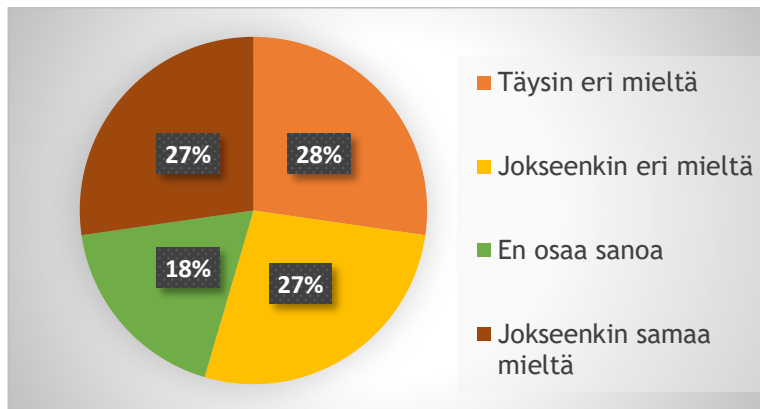
Työhyvinvointia kuormittavia kysymyksiä oli kyselylomakkeessa myös kolme, kysymykset 2, 4 ja 5. Kyselyn väittämään 4.A) ”koen työni kuormittavaksi”, 63% työntekijöistä vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä, kun taas 36% vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä. Kuitenkin 75% vastaajista jatkoi avoimeen kysymykseen kertomalla kuormituksesta ja siitä, kuinka kokee tätä työpaikalla.

”Työ, jota tehdään ihmisten kanssa kuormittaa sekä vaatii tasapainoa omassa elämässä. Työssä asiakkaat elävät kriisissä, joka vaatii työntekijöiltä rauhallisuutta, paineensietokykyä sekä ymmärrystä. Huolimatta näistä asioista on työntekijän pystyttävä tekemään arjessa tavallisia asioita ja osattava reagoida muuttuviin olosuhteisiin ja tilanteisiin.”

”Ajoittainen epäselvyys siitä kenen vastuulla mikäkin työtehtävä on aiheuttaa ajoittaista kuormitusta.”

”Informaation puute tai sen katkonaisuus, asioita kuullaan milloin mistäkin.”

Myötätuntouupumuksen kokemuksia viimeisen 6 kk aikana



Kuvio 11. Väittämä 5.A) Olen tuntenut myötätuntopumusta viimeisen 6 kk aikana

Kuviossa 11. väittämään 5.A) ”Olen tuntenut myötätuntopumusta viimeisen 6 kk aikana” työntekijät vastasivat hajanaisesti. Yli puolet vastaajista koki olevansa väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä.

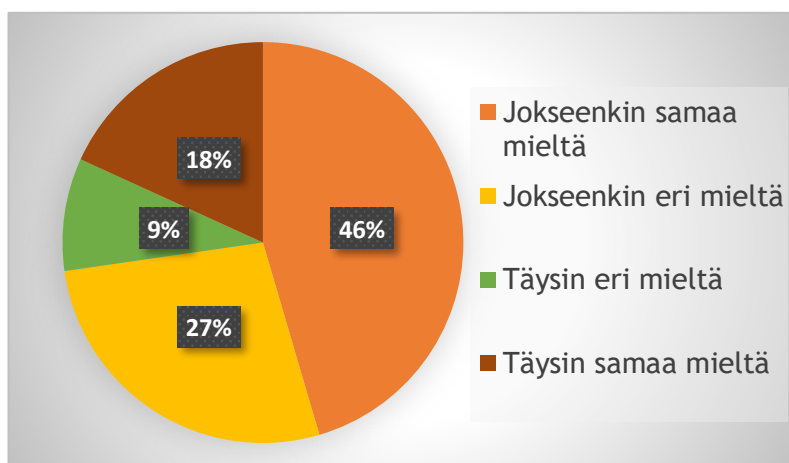
”Huomaamatta uuvun itsekkin jonkin verran työkavereiden stressistä”

”Ollessaan empaattinen täytyy olla varovainen, ettei ajattele itseään asiakkaiden tilalle. Tällöin altistaa itsensä ylikuormitukselle. Kuitenkin empaattisuuden ja intohimon näyttäminen antaa minulle voimaa työhöni.”

”Olen osannut hyvin rajata tilanteita, mutta pari kertaa on asiat jääneet painamaan työvuoron päätyttyä. Tällöin havaitsen itsessäni alakuloisuutta, väsymystä ja avuttomuutta.”

Avoimista vastauksista ilmeni myös tietynlaista haluttomuutta tulla töihin. Vastauksissa oli kommentteja, joissa kerrottiin, ettei työpaikalle ole tällä hetkellä enää niin mukava saapua.

Nopean muutostahdin vaikutuksia työhyvinvointiini



Kuvio 12. Väittämä 2.A) Nopea muutostahti on vaikuttanut työhyvinvointiini

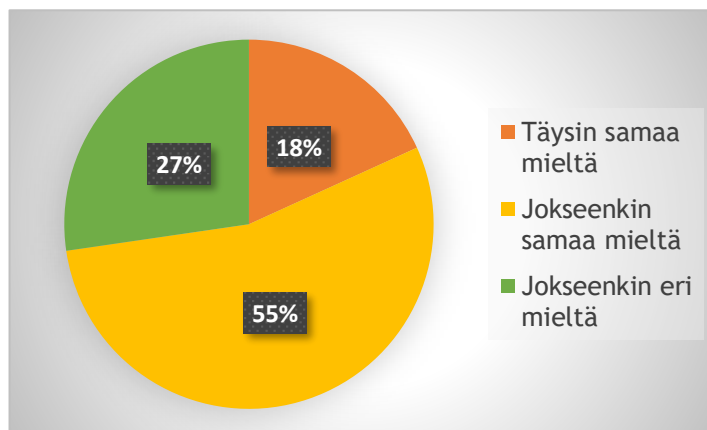
Väittämän 2.A) ”Nopea muutostahti on vaikuttanut työhyvinvointiini” mukaan muutostahdin vaikutuksen kokemukset ovat jakautuneet muuten laajalle, mutta lähes puolet oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Avoimissa kommentteissa työntekijät toivat esiin uusien työntekijöiden ja heidän perehdyttämisensä vaikuttavan tähän suuresti. Puolet vastaajista kertoi avoimissa kommentteissa kokevansa, että työntekijöiden vaihtuessa he kokevat liikaa vastuuta sekä, että tämä kuormittaa heitä itseään. Työntekijöiden vaihtuvuudesta ilmeni myös asioita, kuten työntekijöiden vaihtuvuuden näkyminen lapsissa ja tätä kautta sen heijastuminen muihin työntekijöihin. Kommenteissa oli puhetta myös uusien työntekijöiden ohjauksesta. Näissä on ollut epäselvyyksiä, joten vuoroon saapuessa on täytynyt soveltaa ja perehdyttää samalla uutta työntekijää, kun hoitaa osaston lapsia.

7.3 Työvuorosuunnittelun vaikutukset työhyvinvointiin

Työvuorosuunnittelusta oli kyselylomakkeessa yksi kysymys, kysymys 6.

Työvuorosuunnittelusta työntekijät kokivat pääasiallisesti positiivisia asioita. Väittämään 6.A) ”Onko työvuorot suunniteltu tarpeeksi ennakoon ja säännöllisesti”, 55% vastasi olevansa täysin samaa mieltä. 18% vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä.

Työvuorojen välisten palautumisaikojen vaikutuksia työhyvinvointiin



Kuvio 13. Väittämä 6.C) Koen, että työvuorojeni välillä on tarpeeksi pitkä palautumisaika

Kuviosta 13. nähdään, että hieman yli puolet työntekijöistä olivat jokseenkin samaa mieltä väittämän 6.C) kanssa. Jopa 18% koki olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Työntekijät kertoivat, että yhden päivän vapaat tuntuvat suhteellisen lyhyiltä pitkien työvuoroputkien jälkeen.

”Omat vuorot joustavat tarpeen ja tilanteiden mukaan.”

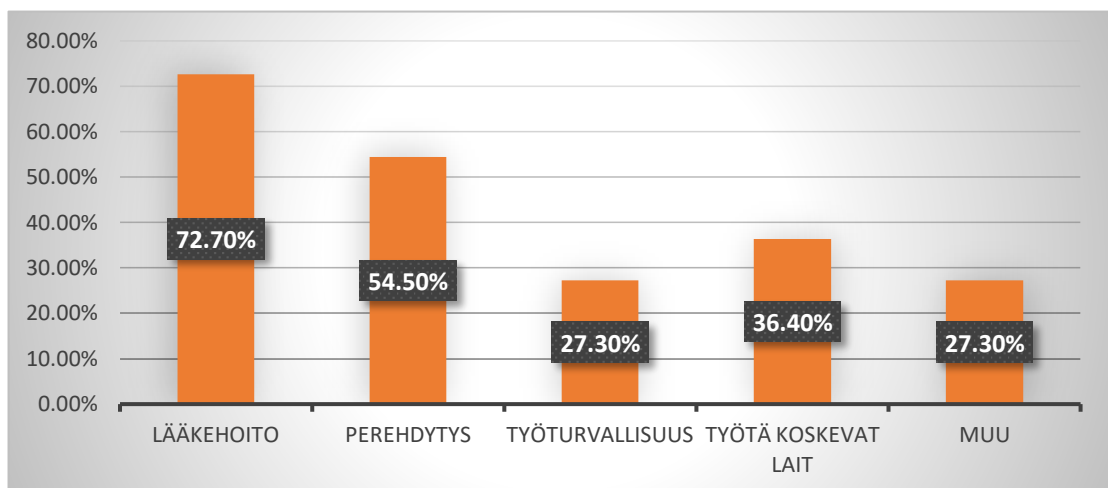
”Tällä hetkellä palautuminen ei tapahdu optimaalisesti. Yhden päivän vapaat eivät aina riitä palautumiseen.”

”Iltavuoron jälkeiset aamuvuorot ovat raskaita.”

7.4 Oman osaamisen kehittäminen

Oman osaamisen kehittämisestä oli kyselylomakkeessa yksi kysymys, kysymys 3. Omasta osaamisesta työntekijöillä oli hyvin erilaisia kommentteja. Osa totesi, että oppiminen on aina mielekästä, kun taas toiset kertoivat, etteivät koe tällä hetkellä tarvetta saada lisäkoulutusta. Lisäosaamista kaivattiin muun muassa lastensuojelulakiin perehtymisessä sekä johtamiskoulutuksessa. Osa totesi kaipaavansa lisää osaamista kaikkeen mitä työpaikalla tapahtuu.

Työpaikan tarjoamia koulutuksia



Kuvio 14. Kysymys 3.A) Oletko saanut työhösi liittyvää koulutusta tällä työpaikalla

Kuviossa 14. huomataan myös huomattavia eroavaisuuksia eri osa-alueiden välillä. Lääkehoidon koulutuksen on saanut 72,7% työntekijöistä. Kuitenkin vain hieman yli puolet työntekijöistä kertoi saaneensa perehdytyksen työhön. Tähän voimme olettaa vaikuttavan startup-yritysten jatkuvat muutokset ja muuttuvat työntekijä rungot. Kuitenkin nämä heijastavat suoraan monien työhyvinvointiin. Kohtaan ”muu” vastasi muutama työntekijä. Yksi vastaaja kertoi saavansa omakustanteista koulutusta sosiaalialaan liittyen.

7.5 Työntekijöiden toiveita työhyvinvoinnin parantamiseksi

Seuraavaksi olen koonnut työntekijöiden esiin tuomia toiveita suurin lainauksin.

”Säännölliset kehityskeskustelut on otettava käyttöön.”

”Henkilökohtaisesti tahtoisin lisätietoa työpaikkani jatkuvuudesta.”

”Ilmassa on välillä paljon epätietoisuutta. Toivoisin lisää selkeyttä ja rehellisyyttä johdolta.”

”Annetaan palautetta, puhutaan asioista suoraan, kuullaan ja tullaan kuulluksi. Sovitut asiat hoidetaan eikä lupailta jotain mitä ei tehdä.”

8 Johtopäätökset

Tutkimuskysymykseeni ”Mitkä ovat parhaat keinot ylläpitää ja kehittää työntekijöiden työhyvinvointia lastensuojelun startup-yrityksessä?” Lastensuojelulaitos Y:n työntekijät osasivat itse tuoda omilla vastauksillaan monia näkemyksiä. Valtaosa työntekijöistä koki olevansa tyytyväinen työympäristöönsä väittämien perusteella. Kuitenkin avoimet vastaukset viittasivat siihen, että työntekijät tiedostavat, että heidän työhyvinvointinsa voisi olla parempi. Näin ollen optimaaliset työolosuhteet eivät täysin toteudu työntekijöiden näkökulmasta.

Yksi suurimmista kehityskohteista, jolla voidaan edistää työhyvinvointia on kehityskeskustelujen pitäminen. Kehityskeskustelut vievät työntekijöitä eteenpäin ja antavat heille parempaa kuvaa siitä millaisia työntekijöitä he itse ovat sekä kuinka hyvin he suoriutuvat joka päiväisistä askareista.

Toinen tärkeä asia, jonka voimme kyselystä päätellä, on tarve kehittää avointa ja rehellistä ilmapiiriä niin työntekijöiden kuin esimiesten välille. Työntekijöiden tuodessa esiin esimerkiksi informaation puutetta voimme tällöin päätellä, etteivät kaikki oleelliset asiat kantaudu kaikille työntekijöille. Informaation puute sekä asioiden kuuleminen niin sanotusti vahingossa aiheuttaa myös kuormitusta. Toisaalta se aiheuttaa myös stressiä työntekijöille, sillä ei voi olla varma siitä, puuttuuko itseltä jotain informaatiota. Informaation tulisi olla selkeää sekä kaikille jaossa olevaa. Kuten aikaisemmin toin esiin Työterveyslaitoksen mukaan työkavereiden tuki on erityisen tärkeää kuormituksen keskellä. Työntekijöiden välinen avoimuus kuormituksesta ja stressistä on tärkeää, jottei yksittäinen työntekijä koe olevansa huonompi tai heikompi tuntiessaan näitä asioita.

Aiemmin kappaleessani 4.3 kerroin kuormituksen vaikutuksista työntekoon. Kuormittavista tilanteista syntyy pitkään jatkuneina negatiivisia, jotka johtavat stressireaktioon. Stressireaktioihin reagoiminen ennakoivammin edistää työhyvinvointia, eikä kuormita työntekijöitä liiallisesti. Työntekijöiden kokemat myötätuntopumukset linkittyivät heidän omaan persoonaansa sekä siihen, miten lähelle työntekijä itse päästää lastensuojelulaitoksen asiakkaina olevat lapset ja heidän asiansa. Kuormitukseen puolestaan vaikuttaa suuresti työpaikka ja työyhteisö. Ihmisten ollessa erilaisia heijastaa tämä myös heidän kokemuksiinsa

kuormituksesta. Erilainen paineensietokyky sekä lapsiin suhtautuminen vaikuttavat omiin kokemuksiin. Työturvallisuuslaista aiemmin esiin tuodut asiat vaikuttavat myös kuormitukseen. Mikäli työn fyysiset ja henkiset edellytykset ovat liian kovat työntekijälle tai vaativat ajoittain liikaa, voi kuka tahansa työntekijä kokea kuormitusta työstä. Kuviossa 11 huomattiin, kuinka eri lailla ihmiset kokevat myötätuntouupumusta. Myötätuntouupumuksen riskiä kasvattaa koettu ylikuormitus, niin kuin aiemmin jo totesin opinnäytetyössä. Positiivista kuviossa oli, että yli puolet vastaajista koki olevansa joko täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä.

Kuten startup-yritykset kappaleessani 5 toin esiin, startup-yrityksissä muutokset arjessa ja arjen rutiineissa ovat yleisiä. Muutoksia voivat olla esimerkiksi uudet työntekijät, muutokset toimintatavoissa tai arjen muutokset. Startup-yrityksissä käytänteet ja toimintatavat voivat muuttua nopeallakin varoitusajalla. Kuten aiemmin todettiin tämän lastensuojelulaitoksen työntekijät, näkivät uuden luomisen enemmän mahdollisuutena kuin rasitteena.

Uuden yrityksen tarkoitus on kasvattaa toimintaa sekä etsiä toimivia rutiineja. Työntekijät vaikuttivat kyselyn perusteella olevan avoimia uusien tapojen opetteluun, mutta kuitenkin osa kommenteista viittasi motivaation puutteeseen viedä tämä loppuun asti. Vastuualueiden muuttumiset vievät myös aikaa ja vaativat työntekijöiltä sopeutumiskykyä sekä vastuunottoa. Tilanteita helpottaa tiimin sisäinen kommunikointi. Kuten aiemmin mainitsin, avoin ilmapiiri luo luottamusta, jota kautta työntekijät tuntevat olonsa turvallisemmaksi työyhteisössä. Työntekijät voivat myös motivoitua saamastaan lisävastuusta tai siitä, että oman työn jälki näkyy ja voi itse vaikuttaa asioiden kulkuihin. Opettavaiset tilanteet tarjoavat uusia mahdollisuuksia sekä näiden kautta myös työpaikka kokee kasvua. Nuorena laitoksessa työskentely mahdollistaa kehityksen seurausta eri lailla, kuin paikoissa, jotka ovat olleet auki toistakymmentä vuotta.

Tutkimustulosten mukaan näytti siltä, että työvuorosunnittelua oli työpaikalla toteutettu suhteellisen hyvin. Valtaosa työntekijöistä oli tyytyväisiä, mutta halusi silti jakaa omia mielipiteitä parannusehdotuksiksi. Työnantajan on vaikea helpottaa työntekijöiden kuormitusta, mikäli hän ei ole tietoinen tästä. Kuitenkin mikäli työntekijä itse ei tunnista tarvitsevänsä enemmän vapaata tai tämä ei ole mahdollista syystä tai toisesta ei omasta vuorosunnittelusta ole juurikaan apua. Tässäkin seikassa avainasemassa on avoin ilmapiiri ja mahdollisuus keskustella avoimesti itseään painavista asioista. Työntekijät toivat esiin kiitollisuuttaan siitä, että näkevät omat vuoronsa ennen niiden julkaisua, joten heillä on vielä tässä vaiheessa mahdollisuus vaikuttaa niihin ennen kuin vuorot on lyöty lukkoon. Työntekijät kertoivat saavansa itse alun perinkin vaikuttaa vuorosunnitteluun. Toisaalta osa toi esiin, että vuorot julkaistaan välillä myöhäisessä vaiheessa. Uskoisin näiden kahden olevan linkittyneitä toisiinsa, sillä mikäli työntekijöillä kestää käydä omat vuoronsa läpi vaikuttaa

tämä siihen, milloin vuorot julkaistaan virallisesti. Työvuorosuunnittelu ohjelmasta annettiin myös palautetta ja tämän vaihtoa toivottiin.

8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tässä kappaleessa käyn ensin läpi tutkimusetiikalle tyypillisiä piirteitä ja miten tutkimusetiikkaa on huomioitu tässä opinnäytetyössä. Tämän jälkeen käyn läpi opinnäytetyön tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

Tutkimusetiikan ongelmat liittyvät pääasiassa itse tutkimustoimintaan, kuten tutkimukseen tulevien informoimiseen, aineiston keräämiseen, menetelmien luotettavuuteen sekä anonymiteettiongelmiin. Tällöin tutkimuksen metodologia nähdään lähinnä strategisena tutkimusongelman ratkaisemisen pulmana. Toisessa ääripäässä tutkimusetiikka on metodologinen seikka. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 128)

TENK (2012) käsittelee hyvän tieteellisen käytännön edellytyksiä. Eettisesti hyväksyttäviin, luotettaviin ja uskottaviin tuloksiin päästään vain, jos tutkimuksen suorituksessa on toteutettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Tieteellisen käytännön näkökulmasta on tärkeää noudattaa tiedeyhteisön toimintatapoja kuten rehellisyyttä ja huolellisuutta. Tutkimuksessa tulee noudattaa tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta ja soveltaa eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkijan on otettava muiden tutkijoiden aiemmat työt ja saavutukset huomioon asianmukaisella sekä kunnioittavalla tavalla. Näille tutkimuksille tulee antaa niille kuuluva arvo ja merkitys omassa tutkimuksessa. Tutkimusta tulee suunnitella sekä toteuttaa tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tutkijalla tulee myös aina olla kaikki tarvittavat tutkimusluvut ennen tutkimuksen aloittamista. Ennen tutkimuksen aloittamista on tutkijan myös sovittava esimerkiksi haastateltavien kanssa heidän oikeutensa, vastuut ja velvollisuudet niin, että kaikille osapuolille on selvää mitä heiltä odotetaan sekä minkälaista aineistoa voi lopputulokselta odottaa. Tutkittaville on myös kerrottava mitkä asiat ovat sidonnaisia tutkimuksen merkityksellisyyden kannalta, kuten esimerkiksi minkälainen raportointi tutkimuksesta tehdään. Tutkijoiden tulee tiedostaa oma eettinen toiminta sekä pidättäytyä kaikesta toiminnasta, jos heillä on syytä epäillä tämän olevan esteellistä. Tärkeää on, että tutkimusorganisaatio noudattaa ja ottaa huomioon myös tietosuojaa koskevat kysymykset. (TENK 2012, 6-7)

Jokainen tutkija ja tutkimusryhmään kuuluva on ensisijaisesti vastuussa hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta. Tutkimusta suorittaessa huolimattomuus voi heikentää tutkimusentuloksia ja luotettavuutta sekä jopa mitätöidä tutkimuksen. Nämä asiat eivät kuitenkaan välttämättä merkitse, että tutkijan ammatillinen toiminta olisi kyseenalaista tutkimuseettisesti. Tutkija voi kuitenkin toimia epäeettisesti ja epärehellisesti, jolloin

puhutaan hyvän tieteellisen käytännön loukkaamisesta. Loukkauksiin kuuluu vilppi tieteellisessä toiminnassa sekä piittaamattomuus hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Loukkaukset voivat tulla ilmi missä tahansa tutkimusvaiheessa taikka tutkimustulosten esittämisen jälkeen. (TENK 2012, 7-8)

Etiikasta huolehditaan opinnäytetyössä anonymiteetin säilyttämisellä. Tutkimus on toteutettu niin, ettei henkilötietoja näy lainkaan vaan tutkimukseen saa linkin, josta kysely aukeaa. Näin ollen on turvattu jokaisen yksityisyys kysymyksiin vastaamisissa. Eettistä toimintaa kuvastaa myös avoimuus opinnäytetyön erivaiheiden välillä. Työelämäkumppanin kanssa käydyt keskustelut opinnäytetyöprosessin etenemisestä kuvastavat tätä avoimuutta. Opinnäytetyössä on huolehdittu myös tutkimustulosten turvallisesta käsittelystä. Olin ainoa henkilö, joka näki tutkimuksen suorat vastaukset, joka turvaa tuloksia. Näin ollen muut henkilöt eivät ole nähneet alkuperäisiä vastauksia eivätkä pysty tunnistamaan yksittäisiä henkilöitä. Kyselyn vastaajia tiedotin etukäteen, että tulen pitämään heille tämänlaisen kyselyn, jolloin he olivat tietoisia tulevasta. Tutkimuksen lähettämisen jälkeen työntekijät varmistivat vielä joitain kysymyksiä sekä kysyivät tarkennuksia näihin, joten työntekijöiden kanssa on keskustelu avoimesti myös tutkimuksen kysymyksistä.

Kaikki tutkimuskysymykset perustuivat aiemmin opinnäytetyössä käsiteltyyn teoriapohjaan. Kysymyksiin on vaikuttanut työntekijöiden toiveet, siitä millaisista asioista he haluaisivat puhua sekä työelämäkumppanin kanssa käymät keskustelut. Sovimme yhdessä työelämäkumppanin kanssa esitetyt kysymykset. Opinnäytetyöllä oli selkeä pyrkimys tuottaa työelämäkumppanille tietoa siitä millainen työhyvinvointi työpaikalla on tällä hetkellä.

Etiikan näkökulmasta on tärkeää pitää huolta, etteivät esimerkiksi kollegat tai asiakkaat tunnista yksittäisiä henkilöitä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 22) Opinnäytetyössä on pidetty huolta työntekijöiden anonymiteetistä tutkimuksen aikana. Anonymiteetin ansiosta uskon työntekijöiden kokeneen voivansa vastata työhyvinvointi kyselyyn avoimesti ja rehellisesti. Rehellisyyteen vaikutti mielestäni työntekijöiden mielenkiinto aihetta kohtaan sekä heidän kertomansa tahto vaikuttaa aiheeseen. Työntekijät toivat omia kantojaan ja kokemuksiaan suoraan esille. Työntekijöitä oli informoitu saatekirjeessä, ettei kukaan tule näkemään yksittäisten työntekijöiden vastauksia. Eettinen toiminta ja asioista puhuminen ennen vastauksien keräystä oli tärkeää toteuttaessa tätä opinnäytetyötä. Mikäli työntekijöille ei olisi annettu täyttä informaatiota lopputoteutuksesta, niin uskon, että lopputulos olisi voinut olla hyvinkin erilainen.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta on kyselyn vastauksia tarkasteltaessa huomioitava koronaviruspandemian (Covid-19) mahdolliset vaikutukset työntekijöiden yleiseen hyvinvointiin. Kyselytutkimuksen vastauksien perusteella koronavirus vaikutti työntekijöiden

kokemaan työhyvinvointiin ja etenkin siihen liittyvään kuormitukseen. Työntekijöiltä tuli paljon kommentteja liittyen vallitsevaan poikkeustilanteeseen.

”Poikkeustila vaikuttaa kaikkien ilmapiiriin ja stressin sietokykyyn.”

”Poikkeustila aiheuttaa kuormitusta.”

”Työaikojen muutokset koronaviruksen myötä. Yövuorosta pääsee nukkumaan lähemmäs puoltapäivää, joka automaattisesti kuormittaa.”

”Koronatilanne tuo omat haasteensa muokata työtä sekä tilanne vaikuttaa vahvasti arkeen ja lapsien vuorokausirytmeyteen. Nämä asiat heijastuvat suoraan omaan jaksamiseen.”

”Toivoisin, että meillä olisi enemmän resursseja koronan aikana.”

Tilanteeseen ja kommentteihin on myös vaikuttanut työpaikalla käynnistynyt työpari työskentely, jossa työntekijät olivat töissä kaksitoista tuntia kuusi päivää putkeen, jonka jälkeen on kaksitoista päivää vapaata. Tämä työrytmi vaihtui juuri kyselyäni toteuttaessa ja työntekijöiden vastaukset tulivat vasta, kun he olivat tietoisia näistä muutoksista. Osan vastauksista sain, kun työajat olivat jo muuttuneet tähän käytäntöön.

9 Pohdinta

Tässä kappaleessa pohdin millaisia yhteyksiä kyselyllä oli alan kirjallisuuteen. Lopuksi mietin myös mahdollisia jatkoehdotuksia opinnäytetyölleni sekä omaa ammatillista kehittymistäni.

Kyselyn toteutuksen jälkeen huomasin selkeitä yhteyksiä työntekijöiden vastauksissa ja etenkin työhyvinvointiin liittyvässä kirjallisuudessa. Työntekijöiden kokemukset linkittyivät lukemaani opinnäytetyön teoriapohjaan sekä tukivat opinnäytetyössä esille tuotuja asioita. Työntekijöiden vastauksista välittyi kiintymys työpaikkaan, mutta toiveet muutoksista tulivat silti voimakkaasti esiin. Työntekijöiden ollessa kokonaisvaltaisesti tyytyväisiä, on yrityksen helpompi muuttaa pieniä seikkoja toimivammiksi kokonaisuuksiksi.

Monet negatiiviset seikat työpaikalla olisi korjattavissa paremmalla kommunikoinnilla. Kommunikaation puute johtaa epätasa-arvoon sekä vaikuttaa työpaikan työilmapiiriin. On hankalaa, jos työntekijät kokevat osan työntekijöistä tietävän enemmän asioita kuin toisten. Suorat informaatiot sekä avoin ilmapiiri luo keskustelulle luonnollisen ympäristön. Esimiesten on hyvä pohtia asioita työntekijöiden kannalta. Työnantajan on haastavaa ajatella työntekijöitä ilman, että heitä kuullaan näissä asioissa. Työntekijöiden ja johtoportaan välillä tulisi olla rehellinen ja avoin kommunikaatio. Mikäli työntekijä kokee, ettei voi tuoda omaa näkemystään tai omia tunteitaan esiin, ei avoimuus pääse toteutumaan kunnolla. Toisaalta,

mikäli työntekijä voi kertoa avoimesti asioistaan esimiehille, eikä asioille silti tapahdu muutoksia, on tämäkin hyvin turhauttavaa. Työntekijöille voi jäädä olo, ettei ole kannattavaa tuoda esiin omia tunteitaan, sillä niillä ei ole mitään väliä. Esimiesten tulee reagoida työntekijöiden kertomiin huoliin sekä työhyvinvointiin liittyviin seikkoihin. Työpaikalla vallitseva ilmapiiri ja työyhteisön yhteisöllisyys vaikuttavat työhyvinvointiin, kuten aiemmin opinnäytetyössä on tuotu esiin. Näiden asioiden toimiessa monet kuormittavat ja itselle vaikeat asiat eivät aiheuta samanlaista uupumusta.

Monet työntekijät toivat myös esiin laitoksen nuoren iän ja siihen liittyvät mahdollisuudet. Kasvavan lastensuojelu yrityksen mukana olemisessa oppii paljon niin lastensuojelulaitoksessa työskentelystä kuin itsestensä. Kasvun taustalla on myös startupin perus tarpeet.

Työntekijät toivoivat näiden asioiden lisäksi enemmän työyhteisön yhteistä toimintaa esimerkiksi hyvinvointipäiviä sekä viikoittaisia tiimipalavereja. Ilmi nousi myös toiveita lisää resursseista, sillä työntekijöillä ei juurikaan ole oman kokemansa perusteella aikaa lapsille kahden kesken. Tähän voisi auttaa se, että vuoroissa olisi enemmän ihmisiä kerralla, jolloin jokainen lapsi saisi itsellensä enemmän huomiota ja huolenpitoa. Työntekijät toivoivat myös konkreettisia kiitoksia hyvin hoidetusta työstä esimerkiksi elokuvalippuja tai muuta palkitsemista. Yksi iso toive oli myös kehityskeskustelujen pitäminen säännöllisesti.

Vuorotyö osioon työntekijät kommentoivat paljon omia kokemuksiaan. Vaihteluun kokemuksissa vaikutti varmasti se, että työntekijät tekevät erilaisia vuoroja toistensa kanssa. Toiset kokevat iltavuorot raskaampina, kun taas toiset aamuvuorot. Monissa kommenteissa kerrottiin, että työvuoroputkien tasaisuus vaihtelee suuresti, mikä vaikuttaa myös työntekijöiden kuormitukseen. Ajatuksena oli, että työvuorot olisi suunniteltu ergonomisemmin.

Kommenteista nousi myös esiin oma vaikutus työvuoroihin. Työntekijät miettivät, että suunnittelevat vuoronsa itse mutta huomaavat olevansa joskus hieman liian joustavia. Tärkeää on, kun suunnittelee itse omat työvuoronsa kuunnella myös omaa kehoa ja mitä se tarvitsee. Kuten aiemmin on tuotu esiin Työterveyslaitoksen mukaan on myös tärkeää harjoitella itselle sopivia stressinhallintakeinoja, sillä vuorotyötä tekevillä on todettu olevan enemmän stressiä ja hermostuneisuutta. Työntekijät painottivat myös oman työvuorosuunnittelun vaikuttavan myönteisesti itse kokemaansa stressiin. Työpaikalla on tärkeää kuunnella työntekijöiden toiveita. Työnantaja ei voi toimia työntekijöiden puolesta kuuntelematta heitä.

Startup-yrityksen peruspiirteet näkyivät hyvin kyselyn tuloksissa. Startupin ollessa aluillaan, jäi työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen huomaamatta taka-alalle. Lastensuojelulaitos Y:llä on esimerkiksi jäänyt kehityskeskustelut pitämättä. Toiveet näiden pitämiseen on kuitenkin nyt tuotu suurissa määrin esille työhyvinvointikyselyn ansiosta.

Lastensuojelulaitoksissa olisi hyvä myös muistaa, että työntekijät ja lapset tekevät työstä mielekästä taikka epämiellyttävää.

Työntekijöiden mielialat ja kokemukset työstä voivat heijastua lapsiin ja heidän hyvinvointiinsa. Mikäli työntekijät voivat huonosti työssään, voi se näkyä nopeastikin lapsille ja he voivat reagoida siihen. Liian pitkät ja rankat päivät vaikuttavat nopeasti työntekijöiden jaksamiseen. Monet ajattelevat, että pitävät työstään, joten nämä asiat eivät paina, mutta tosiasiasa ne alkavat vaikuttaa jokaisen jaksamiseen ennemmin tai myöhemmin.

Työntekijöiden tahto vaikuttaa asioihin on tutkimuksen perusteella suurta. Työntekijät kokivat tärkeänä, että heidän mielipiteitään ja ajatuksiaan kuullaan. Kuulemisen yhteydessä on myös tärkeää konkreettisesti toteuttaa näitä toiveita ja keskustella erilaisista näkökulmista toteutukselle.

Jatkoa opinnäytetyölleni voi toteuttaa tutkimalla johtoportaan työhyvinvointia. Esimiesten kantaa ei tässä opinnäytetyössä kuultu erikseen, eikä tähän puoleen ole paneuduttu. Opinnäytetyössäni rajoitin tutkimuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin selvittämiseen, joten hallinnon näkökulmat ja heidän työhyvinvoinnit jäivät tutkimuksen ulkopuolelle. Jatkoehdotukseksi sopisi hyvin esimiesten työhön tutustuminen sekä heidän toiminnan vaikutukset työyhteisöön sekä heidän omaan työhyvinvointiin. Esimies on kuitenkin avainasemassa kaikilla työpaikoilla liittyen työasioihin ja työhyvinvointiin. Muutokset lähtevät esimiehestä ja sieltä käsin vaikuttavat koko työyhteisöön.

Uskon opinnäytetyöni kasvattaneen ammatillista osaamistani suuressa määrin. Työhyvinvointiin liittyvät seikat ovat aina olennaisia sekä näihin tulee kiinnittää jatkuvasti huomiota. Työhyvinvoinnin jäädessä taka-alalle voi tällä olla suuria vaikutuksia omaan hyvinvointiin sekä työpaikan menestykseen. Opinnäytetyön teko tarjosi itselleni uusia näkökulmia käsittelemiini asioihin sekä opetti minua kiinnittämään huomiota työhyvinvointi asioihin eri tavoin.

Lähteet

Painetut

Ahonen, G. ja Ojala, L. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOYpro.

Hakalehto, S. 2016. Johdatus lapsen oikeuksiin lastensuojelussa & Nyrhinen, A. 2016. Moniammatillisen asiantuntemuksen hyödyntäminen päätöksenteossa. Teoksessa Hakalehto, S & Toivonen, V. Lapsen oikeudet lastensuojelussa. Helsinki: Hansaprint Oy. 23-57 & 82-84

Hakola, T. 2010. Työvuorosunnittelun mahdollisuudet. Teoksessa Lehtinen, S. Toim. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy. 1.-2. painos

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Suomen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Luettu 4.3.2020

Maliranta, M., Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2018. Startup-yritysten rooli kansantaloudessa. Teoksessa Maliranta, M., Pajarinen, M. & Rouvinen, P. Toim. Startupit kansantaloudessa. Helsinki: Taloustieto Oy (ETLA B277). 9-14.

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

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

Pyöriä, P. 2012. Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio., Saari, T. & Pyöriä, P. 2012. Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys? & Alasoini, T. 2012. Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Pyöriä, P. Toim. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. 1.painos. Työturvallisuuskeskus

Räty, T. 2019. Lastensuojelulaki Käytäntö ja soveltaminen. Edita. 4., uudistettu painos.
Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint Oy.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Luettu 19.2.2020

Uusitalo, I. 2018. Lastensuojelun vaativat tilanteet työssäoppimistilanteina ja tiedon tuottajina. Nurhonen, P. 2018. Empatiavälitteinen kuormitus lastensuojelutyössä. Teoksessa Sudenlehti, J & Uusitalo, I. Toim. Tulevaisuuden lastensuojelu. Viljandi: Print Best OÜ.

Vogt, I. 2005. Lastensuojelun ja laitoshuollon toimintakäytännöt ja -muodot. Helsinki: Multiprint Oy.

Sähköiset

Honkinen, T., Innanen, A., Lindgren, J., Pello, J., Rantanen, J., Siltala, K. & Tuomala, S. 2016. Startup juridiikan käsikirja. Alma Talent [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/BACBJXCTEB#/kohta:STARTUP-JURIDIIKAN\(\(20\)K\(\(c4\)SIKIRJA\(\(20\)/piste:b5](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/BACBJXCTEB#/kohta:STARTUP-JURIDIIKAN((20)K((c4)SIKIRJA((20)/piste:b5)

Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Turunen, J., Ojajärvi, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T. & Kivimäki, M. Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen. 2019. Tampere: Juvenes Print Oy. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137526/Härmä_ym_2019_Työaikojen_muutosten_ja_kehittämisinterventioiden_vaikutukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kotiranta, A., Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2016. Miltä startupit näyttävät tilastojen valossa? Etna raportit No 66. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-66.pdf>

Lyly-Yrjänäinen, M. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työolobarometri 2018-ennakkotiedot. 2019. Helsinki: Valtioneuvoston hallintoyksikkö. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161439/TEM_15_2019_Tyoolobarometri_2018_ennakkotiedot.pdf

Manka, M. Stressikirja- Mistä virtaa? 2015. Alma Talent Oy

Peda.net. Likert. Ei päivää. Viitattu 1.4.2020 <https://peda.net/ohjeet/työvälineet/lomake/likert>

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat - Viisi vaikuttavaa askelta. 1.painos. Edita Prima Oy http://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf

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

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Lastensuojelunkäsikirja.

Työterveyslaitos. Sopeutuminen vuorotyöhön. Ei päivää. Viitattu 24.2.2020.

C. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyso/sopeutuminen-epatyypillisiin-tyoaikoihin/>

Työterveyslaitos. Stressi ja työuupumus. Ei päivää. Viitattu 9.3.2020. D.

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Ei päivää. Viitattu 17.2.2020. A.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. Vuorotyö. Ei päivää. Viitattu 24.2.2020.

B. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyso/>

Kuviot

| | |
|---|----|
| Kuvio 1. Lapsen etua arvioitaessa huomioitavat seikat (Räty 2019, 9; Lastensuojelulaki 4 §)...5 | |
| Kuvio 2. Lastensuojelun sijoitusmuodot (Räty 2019, 337, 344, 363) | 7 |
| Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2019) | 12 |
| Kuvio 4. Vuorotyön terveysriskejä (Työterveyslaitos B. Ei päivää. Viitattu 24.2.2020) | 17 |
| Kuvio 5. Erilaisia työhyvinvointimittareita suuntaviivojen tarkasteluun (Ahonen & Ojala 2005, 233). | 21 |
| Kuvio 6. Kokonaisvaltaiset kyselyt (Ahonen & Ojala 2005, 233). | 21 |
| Kuvio 7. Neljä erilaista työhyvinvointimittaria kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin tutkimiseen (Ahonen & Ojala 2005, 234-236). | 22 |
| Kuvio 8. Startup määritelmän viisi kohtaa (Kotiranta, A., Pajarinen, M. & Rouvinen, P.2016. 3-4). | 24 |
| Kuvio 9. Kyselylomakkeen kysymykset ja väittämät teemoittain..... | 29 |
| Kuvio 10. Kysymys 7. B): Työilmapiiriin vaikuttaneita asioita | 31 |
| Kuvio 11. Väittämä 5. A): Olen tuntenut myötätuntouupumusta viimeisen 6 kk aikana | 33 |
| Kuvio 12. Väittämä 2. A): Nopea muutostahti on vaikuttanut työhyvinvointiini..... | 34 |
| Kuvio 13. Väittämä 6. C): Koen, että työvuorojeni välillä on tarpeeksi pitkä palautumisaika | 34 |
| Kuvio 14. Kysymys 3. A) Oletko saanut työhösi liittyvää koulutusta tällä työpaikalla | 35 |

Liitteet

| | |
|-------------------------------------|----|
| Liite 1. Saatekirje | 48 |
| Liite 2. Työhyvinvointikysely | 49 |

Liite 1. Saatekirje

SAATEKIRJE

Yritys X, Lastensuojelulaitos Y:n työntekijät:

Olen kolmannen vuoden sosionomiopiskelija Nea. Opinnäytetyössäni tutkin työhyvinvointia. Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvoinnin kehittäminen lastensuojelun startupissa ja se toteutetaan yhteistyössä Jänismetsän lastenkodin kanssa.

Opinnäytetyöni tarkoitus on paitsi selvittää työntekijöiden kokemuksia omasta työhyvinvoinnista, niin myös tuottaa työnantajalle kehittämisideoita ja informaatiota työhyvinvoinnin parantamiseksi

Olet osallistumassa opinnäytetyöni työhyvinvointikyselyyn. Haluaisin saada kaikkien teidän vastauksenne arvokkaiden kokemusten ja mielipiteiden selvittämiseksi.

Kyselyn tekeminen on vapaaehtoista. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15-30 minuuttia.

Kyselyyn vastataan nimettömästi. Vastaukset tulevat vain minun nähtäväksesi. Opinnäytetyöraportti tullaan julkaisemaan Theseuksessa, mutta siitä ei voi tunnistaa yksittäisiä vastaajia tai vastauksia.

Opinnäytetyöraporttiin sisällytetään suoria otteita vastauksista, kuitenkin niin, ettei vastaajaa voida tunnistaa. Tarvittaessa näitä sitaatteja/lainauksia tullaan muokkaamaan anonyymiteetin varmistamiseksi.

Kysely toteutetaan huhtikuun 2020 aikana.

Tarkempia tietoja tutkimuksesta voi kysyä allekirjoittaneelta.

Ystävällisin terveisin

Nea Lindborg, nea.lindborg@student.laurea.fi

Ohjaavat opettajat

Maria Normann, maria.normann@laurea.fi

Riikka Kanervo, riikka.kanervo@laurea.fi

Liite 2. Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely

Kysely on osa Nea Lindborgin opinnäytetyötä. Opinnäytetyö toteutetaan Laurean ammattikorkeakouluun ja ohjaajavina opettajina toimii lehtori Maria Normann ja Riikka Kanervo. Opinnäytetyön aiheena on Työhyvinvoinnin kehittäminen lastensuojelun startupissa. Kysely toteutetaan täysin anonymisti.

Väittämiin oli vastaus vaihtoehtoina:

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. En osaa sanoa
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Kysymyksissä, joissa oli vastausvaihtoehdot pystyi valitsemaan monta itselle sopivaa kohtaa.

1. A) Koen työni mielekkääksi 1 2 3 4 5

1. B) Perustele vastauksesi

2. Muutokset nuorena yrityksessä.

Startup-yrityksissä muutokset arjessa ja arjen rutiineissa ovat yleisiä. Muutoksia voivat olla esimerkiksi uudet työntekijät, muutokset toimintatavoissa tai arjen muutokset.

2. A) Nopea muutostahti on vaikuttanut työhyvinvointiini 1 2 3 4 5

2. B) Tähän voit kertoa, mitkä muutokset ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi ja miten?

3. A) Oletko saanut työhösi liittyvää koulutusta tällä työpaikalla? Vaihtoehdot: Lääkehoito, Pehdytys työvuorojen vastuisiin ja tehtäviin, Työturvallisuus, Työtä koskevat lait ja säädökset sekä Muu.

3. B) Onko jotain osaamista mitä vielä kaipaisit?

4. A) Koen työni kuormittavaksi 1 2 3 4 5

4. B) Kerro vielä tarkemmin kuormituksesta työpaikalla

5. Myötätuntopumus

Myötätuntopumuksella tarkoitetaan empatiavälitteistä traumaattista stressiä, jota lastensuojelu työntekijät voivat kokea. Myötätuntopumus ilmenee työntekijöiden kuulevan ja todistavan monenlaisia, usein raskaita kokemuksia osana työtä. Myötätuntopumuksen oireita voivat olla samanlaiset tunteet, keholliset reaktiot ja sisäiset kokemisen ulottuvuudet, jotka voivat tarttua asiakkaalta työntekijälle sekä työyhteisössä ammattilaiselta toiselle.

5. A) Olen tuntenut myötätuntopumusta viimeisen 6 kk aikana 1 2 3 4 5

5. B) Kerro vielä, miten olet kokenut myötätuntopumuksen vaikuttavan sinuun?

6. A) Työvuoroni on suunniteltu tarpeeksi ennakoon ja säännöllisesti 1 2 3 4 5
6. B) Haluan vielä sanoa työvuoro suunnittelusta
6. C) Koen, että työvuorojeni välillä on tarpeeksi pitkä palautumisaika 1 2 3 4 5
6. D) Haluan vielä sanoa palautumisestani
7. A) Työpaikalla on hyvä työilmapiiri 1 2 3 4 5
7. B) Työilmapiiriin on vaikuttanut. Vastausvaihtoehdot: Saan kiitosta työstäni, Työyhteisössä annetaan kiitosta toisilleen, Koen, että kaikki puhaltavat yhteen hiileen, Työyhteisössäni voi epäonnistua, Työyhteisössäni voin olla oma itseni sekä Muu.
7. C) Mitkä muut asiat ovat vaikuttaneet työilmapiiriin?
8. Mitkä asiat lisäävät mielestäsi työhyvinvointia ja jaksamista työpaikalla? Vaihtoehdot: Koulutusten lisääminen, Enemmän perehdytystä, Työvuorojen suunnittelu ennakoivammin, Työnohjaus, Työsuhteen jatkuvuus, Tulisin kuulluksi toiveissani työvuorojen suhteen sekä Muu.
9. Toiveitani työhyvinvoinnin parantamiseksi

Kiitos vastauksistasi!