



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Jani Jäynäs,
Christopher Kangas

Voi hyvin ja viihdy lastensuojelussa

Työhyvinvoinnin kautta työviihtyvyyteen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

5.10.2020

Tekijät Otsikko Sivumäärä Aika	Jani Jäynäs ja Christopher Kangas Voi hyvin ja viihdy lastensuojelussa. Työhyvinvoinnin kautta työviihtyvyyteen. 34 sivua + 3 liitettä 5.10.2020
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaajat	Lehtori Katja Ihamäki Lehtori Kirsi Lautala
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, mitkä tekijät vaikuttavat työviihtyvyyteen ja parantavat työhyvinvointia lastensuojelun erityisyksikössä. Tutkimuksessa selvitettiin myös, minkälaisia kokemuksia kyseisen yksikön työntekijöillä on työpaikkaväkivallasta, omista työturvallisuustaidoistaan sekä hyvästä johtamisesta suhteessa kuormittavaan ja vaativaan työhön haavoittuvan asiakasryhmän kanssa työskennellessä.</p> <p>Työelämäyhteistyökumppanina tutkimuksessa on Attendo lastensuojelupalvelut Oy:n Tammikartanon lastensuojelun erityisyksikkö, ja tutkimus toteutettiin kyseisen yksikön pyynnöstä ja ohjeistuksella. Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, ja käytännössä aineisto kerättiin puolistrukturoituna kyselylomakehaastatteluna. Käytimme tutkimustulosten analysoinnissa aineistolähtöistä sisällönanalyysia.</p> <p>Tutkimukseen liittyvä teoria käsittelee työhyvinvoinnin ja sen alakäsitteiden, kuten työviihtyvyyden ja työn imun määrittelyä. Käsittelyssä on myös työhyvinvoinnin ja strategisen johtamisen yhteys ja työhyvinvoinnin merkitys yritykselle strategisena kilpailuvalttina. Työturvallisuus ja siihen liittyvä lainsäädäntö on myös tarkastelussa. Työssä käydään läpi myös työhyvinvoinnin keskeisiä teoreettisia malleja.</p> <p>Työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnin ja työviihtyvyyden tilasta kyseisessä yksikössä kertovat, että työhyvinvointiin panostetaan jo usein erilaisin keinoin. Kuitenkin kehittämisen tarvetta nähdään olevan yksikön työkuultuurissa ja työntekijöiden kehittymismahdollisuuksissa esimerkiksi lisäkoulutusten avulla. Vaikka tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että työntekijöiden käsitys omista työturvallisuustaidoistaan ovat monipuoliset ja hyvin konkreettiset, lisäkoulutuksella voitaisiin entisestään parantaa työoloja. Erityisesti oman esimerkin antaminen ja toiminnassa mukana oleminen nousivat esille hyvän johtamisen keinoina, kun pyritään edistämään työhyvinvointia ja työturvallisuutta.</p>	
Avainsanat	Laadullinen tutkimus, lastensuojelu, strateginen johtaminen, työhyvinvointi, työviihtyvyyys

Authors	Jani Jäynäs and Christopher Kangas
Title	Enjoy and prosper in child protection. Achieve work satisfaction through well-being at work.
Number of Pages	34 pages + 3 appendices
Date	5.10.2020
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Professional Major	
Instructors	Lecturer Katja Ihamäki Lecturer Kirsi Lautala
<p>The study was conducted in collaboration with Attendo group owned special child protection unit named Tammikartano, by request and with instructions from the collaboration partner. The study was carried out as a qualitative study and the material was collected with the help of a semi-structured questionnaire. In the study, we used data-driven content analysis to analyze the results of the research.</p> <p>The theory related to the research deals with the definition of well-being at work and its sub-concepts such as job satisfaction and work engagement. The connection between well-being at work and strategic management, and the importance of well-being at work for the company as a strategic competitive advantage, were also discussed. Also, occupational safety and related legislation were under review. The study also examined the key theoretical models of work wellbeing.</p> <p>The employees' experiences on the state of wellbeing and work satisfaction in the unit under research show that the employer already invests in well-being at work in various ways. However, need for development is seen in the work culture of the unit and in career progression opportunities of the employees, for example through additional employee training. Although the results of the research show that the employees' perceptions of their own occupational safety skills are diverse and very concrete, additional training could further improve working conditions. In particular, setting examples and being involved in the workplace activities emerged as a means of good management, in promoting well-being at work and occupational safety.</p>	
Keywords	Child protection, job satisfaction, qualitative research, strategic management, well-being at work.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työn tutkimusongelma, tutkimuskysymykset, tavoitteet ja merkitykset	3
3	Lastensuojelu, nuorisokoti ja Attendo Tammikartano	5
4	Tutkimusprosessi ja tutkimuksessa käytettävät menetelmät	7
4.1	Aineiston keruu	8
4.2	Aineiston analyysi	10
4.3	Tutkimuksen eettinen perusta	10
5	Työhyvinvointiin liittyvät keskeiset käsitteet	11
5.1	Työhyvinvoinnin teoreettisia malleja	13
5.2	Työpaikkaväkivalta, työturvallisuus ja lainsäädäntö	14
5.3	Aikaisempia tutkimuksia	17
5.4	Työhyvinvoinnin johtaminen sosiaalialan organisaatioissa	18
6	Tutkimustulokset	20
6.1	Työhyvinvointi	20
6.2	Työviihtyvyys	21
6.3	Työturvallisuus	23
6.4	Työpaikkaväkivalta	26
6.5	Hyvä esimiestyö ja -johtaminen	27
6.6	Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuusarviointi	28
6.7	Yhteenveto	29
7	Pohdinta	30
	Lähteet	34
	Liitteet	
	Liite 1. Informointikirje	
	Liite 2. Yhteydenottokirje	
	Liite 3. Tutkimuksen kysymykset	

1 Johdanto

Lastensuojelun asiakasmäärät ovat kasvussa, esimerkiksi lastensuojeluilmoitusten määrä on kaksinkertaistunut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Vuonna 2019 sijoitettiin kiireellisesti 4 522 lasta, mikä on neljä prosenttia enemmän kuin vuonna 2018. Kodin ulkopuolelle oli vuoden 2019 aikana sijoitettuna kaikkiaan 18 928 lasta ja nuorta. (Lastensuojelun tilastoa 2020.) Yleisessä yhteiskunnallisessa keskustelussa lastensuojelutyötä saatetaan luonnehtia rekrytointivaikeuksien, työntekijöiden vaihtuvuuden sekä työn alhaisen palkkatason kaltaisilla negatiivisilla ilmaisuilla. Lastensuojelulaitoksessa työskentelyssä ilmenee myös monia yksittäisiä lieveilmiöitä, kuten työpaikkaväkivaltaa tai sen uhkaa, jotka omalta osaltaan voivat vaikuttaa näihin näkemyksiin työntekijän näkökulmasta. Lastensuojelulaitoksessa tehtävää työtä saatetaan kuvailla muun muassa kuormittavaksi tai turvattomaksi, eikä työtä aina nähdä omaa hyvinvointia tukevana, vaan usein jopa sitä heikentävänä tekijänä.

Työhyvinvointi ja työssä viihtyminen koskettaa kaikkia kansalaisia – ei vain työelämässä tietyissä työtehtävissä toimivia henkilöitä – vaan laajemmin myös asiakkaita, yhteistyökumppaneita ja erilaisia yhteiskunnan verkostoja. Työhyvinvointi ei ole vain sitä, että työssä on siedettävää olla, vaan työhyvinvointi toimii parhaimmillaan koko yhteisön hyvinvointia edistävänä tekijänä. Työhyvinvointi on yhä enenevässä määrin sosiaali- ja terveysalankin yrityksille strateginen menestystekijä ja kilpailuvaltti. Työhyvinvoinnin ollessa monen eri ilmiön summa, jo yhdenkin puuttuvan palasen takia työyhteisön motivaatio saattaa heikentyä niin, että yhteisö alkaa voida huonosti. Tämä johtaa väistämättä siihen, että se näkyy työyhteisön yhteisessä dynamiikassa sekä myös asiakkaiden hyvinvoinnissa. Tällaiseen kierteeseen puuttuminen on tärkeää, kuten myös sen pohtiminen, miten yhteisön työhyvinvointia voidaan parantaa ja kehittää toimivaksi kokonaisuudeksi, jotta työntekijät voivat kokea viihtyvänsä työssään.

Alkusysäys ja tarve tämän opinnäytetyön tekemiselle on se, että haluamme selvittää mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka saavat lastensuojeluyksiköstä mielekkään paikan tehdä monipuolista ja haastavaa työtä ympäristössä, jossa saattaa esiintyä työpaikkaväkivaltaa tai sen uhkaa. Haluamme herättää keskustelua jo hyväksi todettujen keinojen käytöstä ja näiden lisäämisestä esimerkiksi koulutusten avulla ja toisaalta etsiä mahdollisia kehittämisen kohteita työntekijöiden näkökulmasta, jotta työn tekeminen olisi mahdollisimman turvallista ja viihtyisää.

Työturvallisuus on keskeinen osa työhyvinvointia. Työssä täytyy voida tuntea olevansa turvassa, jotta työtä on mielekästä tehdä. Työturvallisuudesta huolehtimisella voidaan vaikuttaa myös siihen, että lastensuojelulaitos on kaikille sen asiakkaille mahdollisimman turvallinen paikka asua, kun työntekijöillä on valmiudet toimia mahdollisissa ongelmatilanteissa sellaisella tavalla, että siitä ei synny fyysisistä tai henkistä haittaa kummallekaan osapuolelle.

Johtamisen tärkeys lastensuojelutyössä näyttäytyy sillä, että esimiehen tehtävä on pitää työryhmä ajan tasalla ja toimivana jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä, kun esimerkiksi työntekijöiden tai asiakkaiden vaihtuvuus muuttaa lastensuojeluyksiköiden rakenteita joskus perusteellisestikin. Hyvän johtajan tulee osata samaan aikaan varmistaa sekä työntekijöiden, että asiakkaiden hyvinvointi.

Tämä opinnäytetyö tutkii erityistason lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnin osa-alueista, kuten työviihtyvyydestä, työturvallisuudesta sekä hyvästä esimiestyöstä ja -johtamisesta. Tavoitteenamme on löytää haastattelututkimuksen avulla työntekijöiden kokemusten perusteella keinoja, millä edistää ja kehittää työhyvinvointia ja työn imua kyseisessä yksikössä.

Työelämän yhteistyökumppanina tutkimuksessa toimii Attendo lastensuojelupalvelut Oy. Tutkimuksessa annetaan puheenvuoro lastensuojeluyksikön työntekijöille heidän arkipäivän kokemuksistaan. Tutkimuksessa nähdään työhön perehdyttämisen, turvallisuus-koulutuksen ja omien turvataitojen kehittämisen mahdollisuuden paikkoina vaikuttaa myös hyvinvointiin ja viihtyvyyteen työssä. Positiivinen työn imu työpaikalla lisää osaltaan myös asiakasturvallisuutta ja -viihtyvyyttä, ja sillä voidaan vaikuttaa esimerkiksi työntekijöiden vaihtuvuuteen ja poissaoloihin.

2 Työn tutkimusongelma, tutkimuskysymykset, tavoitteet ja merkitykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ymmärtää, miltä arki näyttäytyy työntekijöiden kokemusten pohjalta lastensuojelun erityisyksikössä. Työssä selvitetään myös, miten työntekijöiden kokemusten mukaan työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä voidaan kehittää ja edistää. Työn tutkimusongelma on selvittää, miten työntekijät kokevat työhyvinvoinnin ja työviihtyvyyden haasteellisessa työympäristössä, jonka päivittäisessä työssä saattaa esiintyä työpaikkaväkivallan uhkaa ja jossa tarvitaan useita erilaisia työturvallisuustaitoja. Työssä pohditaan johtamisen ja esimiestyön merkitystä kyseisessä yksikössä, jolloin tutkimusongelma käsittelee myös, miten työntekijöiden kokemus johtaminen kytkeytyy työhyvinvointiin, työviihtyvyyteen ja työturvallisuuteen kyseisessä työympäristössä.

Tutkimuskysymys on, mitkä tekijät vaikuttavat työviihtyvyyteen ja parantavat työhyvinvointia kyseisessä lastensuojelun erityisyksikössä.

Tarkentavana sivututkimuskysymys on, miten johtamisella ja esimiestyöllä voidaan vaikuttaa työntekijöiden kokemuksiin työviihtyvyydestä ja työturvallisuudesta kyseisessä yksikössä.

Työn tarkoituksena on tutkia ja tarjota työntekijöiden haastatteluiden antaman tiedon pohjalta keinoja työturvallisuuden ja työviihtyvyyden parantamiseksi tutkimuksen kohdeyksikössä. Haastatteluilla pyritään saamaan tietoa työntekijöiden arkipäivän kokemuksista etenkin sen suhteen, onko työnantajan tarjoama perehdytys ja koulutus riittävää liittyen työturvallisuuteen ja työpaikkaväkivaltaan.

Työn tavoite on työhyvinvoinnin ja työviihtyvyyden lisääminen ja yhdessä johtamisen ja esimiestyön aihepiirien myötä kehittää työhyvinvointia eteenpäin yhdessä organisaation tavoitteiden kanssa. Tutkimuksen tuloksena saatua tietoa voidaan hyödyntää työhön perehdyttämisessä, työnohjauksessa ja yrityksen sisäisten käytäntöjen ja toimintatapojen kehittämisessä.

Yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa keskeiset toimijat työhyvinvoinnista ja julkisen politiikan tavoitteiden asettamisessa ovat muun muassa Euroopan unioni ja eduskunta, jotka muun muassa linjaavat työolojen parantamista kehittämällä ja uudistamalla lainsäädäntöä työhyvinvoinnista (Sinokki – Virtanen 2014:112). Myös työmarkkinajärjestöillä on

keskeinen rooli työhyvinvointiin liittyen esimerkiksi palkkaneuvotteluiden kautta. Valtionhallinnon yksiköt, kuten Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Työterveyslaitos ja Kansaneläkelaitos tahoillaan tuottavat tietoa ja toimenpide-ehdotuksia mahdollisiin työhyvinvoinnin ongelmakohtiin. (Sinokki – Virtanen 2014:113.)

Suomessa yleisessä keskustelussa lastensuojelutyötä varjostavat työvoimavaje, rekrytoinnin ongelmat ja työn kuormittavuus, ja asiakastyön turvaamiseksi tietyt viranomais-tahot etsivät ratkaisuja ja toimintamalleja edellä mainittuihin ongelmiin. Ratkaisuja haetaan työoloja, työn johtamista ja alan viestintää parantamalla.

Esimerkkinä julkiselta sektorilta Sosiaali- ja terveysministeriön selvityshenkilö Aulikki Kananoja esittää raportissaan lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi (2019), että jos kunnalla on pysyvästi vaikeuksia lastensuojelun henkilöstön rekrytoinnissa, tulisi kunnan selvittää onko työn organisoinnissa, johtamisessa taikka muissa tukirakenteissa kuten työnohjauksessa, konsultaatiomahdollisuuksissa, mentoroinnissa taikka työsuojelussa tekijöitä, jotka aiheuttavat pitkäaikaisia rekryointivaikeuksia, esimerkiksi vertaamalla tilannetta muihin saman suuruusluokan tai muutoin vastaaviin kuntiin. (Kananoja – Ruuskanen 2019:66.) Tässä tutkimuksessa keskitytään yksityisen sektorin palveluntuottajan henkilöstön työhyvinvoinnin kokemuksiin, joista saadun tiedon avulla voitaisiin vastaavasti helpottaa rekrytointia, kehittää työn ja työtapojen organisointia sekä kiinnittää huomiota hyvän johtamisen merkitykseen.

Myös työnteon globaali muutos vaikuttaa työn tekemiseen ja työyhteisöihin. Nykypäivänä yksityisen sektorin, kuten yhä enemmän myös julkisenkin sektorin, toimijat joutuvat kehittämään kilpailuetuja joustavuudesta, nopeudesta ja innovointikyvystä selviytyäkseen uudenaikaisessa työn tekemisen maailmassa. (Manka – Manka 2016:13.) Hyvinvoinnin työyhteisön voidaan katsoa olevan yritykselle kilpailuvaltti ja strateginen menestystekijä. Sosiaalialalla tämä muutos näkyy myös alan voimakkaana kasvuna johtuen muun muassa väestön ikärakenteen muutoksista. Toisaalta väestön ikääntyminen heikentää huoltosuhdetta, eli suhdetta, joka kuvaa osuutta väestöstä, jota työssä olevat elättävät (Pyöriä 2012:13).

Sosiaalialalla käydään läpi rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia esimerkiksi kunta- ja palvelurakenteen muutosten vuoksi. Myös perinteisesti muilta sektoreilta tutut teemat, kuten esimerkiksi tuottavuusvaatimusten tiukentuminen ja teknologian ja tiedonvälityksen kehitys ovat yhä enemmän läsnä sosiaalialan työssä. (Fagerström – Koivikko – Rauramo 2016:4.) Samalla myös sosiaalialan ammattilaisen työnkuva on murroksessa.

Työntekijöiltä odotetaan yhä enemmän joustavuutta sekä kykyä ja halua mukautua muutoksiin. Informaatioteknologian kehitys tuo toisaalta helpotuksia työn tekemiseen, mutta toisaalta työn tekemisen luonne saattaa muuttua pirstaleisemmäksi ja epätyypillisemmäksi. (Fagerström ym. 2016:5.)

Työhyvinvointi koskettaa jokaista työelämässä olevaa. Työhyvinvoinnin kanssa ovat tekemisissä välillisesti myös asiakkaat, palvelunkäyttäjät sekä työyhteisön ulkopuoliset sidosryhmät. Työn tekemisen edellytyksiä, työhön liittyvää innovatiivisuutta ja näistä syntyvää kilpailukykyä on jo pitkään pidetty yhteiskunnallisen menestyksen perustana. (Sinokki – Virtanen 2014:109.) Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden sen hetkisen tilanteen ja mahdollisten puutteiden tarkasteleminen helpottaa myös asiakastyytyväisyyden ja asiakasturvallisuuden kehittymistä kyseisessä yksikössä.

Työhyvinvoinnin laiminlyöminen aiheuttaa pitkällä tähtäimellä kustannuksia ennenaikaisen eläköitymisen, sairauspoissaolojen, sairaana työssä olemisen kustannusten, ammattitautien ja terveydenhoitokulujen muodossa. Työhyvinvoinnin laiminlyönnin vuoksi tekevä jätetty jääneen työn arvon arvioidaan Suomessa olevan noin 24 miljardia euroa vuodessa. (Manka – Manka 2016:7.) Tässä tutkimuksessa pohditaan työhyvinvoinnin edistämistä merkittävänä keinona vähentää poissaoloja sekä työntekijöiden vaihtuvuutta.

3 Lastensuojelu, nuorisokoti ja Attendo Tammikartano

Lastensuojelulla on tarkoitus taata lapsen oikeus turvattuun kasvuympäristöön, jossa monipuolinen ja tasapainoinen kehitys mahdollistuu erityisessä suojelussa. Lastensuojelun ensisijainen tarkoitus on toimia ennaltaehkäisevänä keinona lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi erilaisin toimin. Tällä pyritään ehkäisemään varsinaista tarvetta lastensuojelulle esimerkiksi huostaanoton osalta, ja ehkäisevällä lastensuojelulla tarjotaan ensin varhaista apua ja tukea, jonka tarkoituksena on varhaisessa vaiheessa ehkäistä ongelmien syntyä tai niiden pahenemista. Tällaista ehkäisevää työtä on tärkeää tehdä esimerkiksi neuvolassa, päivähoidossa tai koulussa. (Mitä on lastensuojelu? 2020.)

Lastensuojelulaitoksen toimintaa määrittää lastensuojelulaki (417/2007). Laissa on määrityksiensä muun muassa lastensuojelulaitoksen fyysisistä tiloista sekä asiakasmääristä.

Yhteen asumisyksikköön saa sijoittaa korkeintaan seitsemän lasta, pois lukien kiireellisissä tapauksissa tapahtuva väliaikainen, perusteltu sijoitus. Mikäli rakennusryhmässä on useampia yksiköitä, saa tässä ryhmässä olla yhteensä korkeintaan 24 lasta. Mikäli laitoshoittoa järjestetään yhdessä vanhempien, huoltajan tai muun henkilön kanssa, voidaan hoitaa useampaa lasta yhdessä. Yksiköiden tilojen tulee olla asianmukaisia, ja niiden tulee turvata nuorelle mahdollisuus rauhaan, yksityisyyteen sekä sosiaaliseen kanssakäymiseen yleisissä tiloissa. (Lastensuojelulaki 2007/417 58 §.)

Myös lastensuojelulaitosten henkilöstön lukumäärä on määritetty lastensuojelulaissa. Jokaisessa yksikössä tulee olla vähintään seitsemän hoidon ja kasvatuksen parissa toimivaa työntekijää. Mikäli rakennusryhmässä on useampia yksiköitä, tulee työntekijöitä olla vähintään kuusi yksikköä kohden. (Lastensuojelulaki 2007/417 59 §.) Koska sijoitetuilla nuorilla voi olla takanaan vakavia traumaattisia kokemuksia sekä menneisyydessään useita sijoituksia, vaaditaan työntekijöiltä riittävää pätevyyttä tehtävään. Henkilökunnalta vaaditaan erittäin laajaa ammattitaitoa sekä valmiutta toimia vaativissakin tilanteissa. Tämän lisäksi johtajalla tulee olla tehtävään soveltuva korkeakoulututkinto sekä alan tuntemuksen tuoma riittävä johtamistaito toimimaan annetussa tehtävässä. (Lastensuojelulaki 2007/417 60 §.)

Tutkimuksessa tarkastellaan yksityisen palveluntuottajan lastensuojeluyksikköä, joka on nuorisokoti. Lastenkodeissa ja nuorisokodeissa arjesta pyritään luomaan mahdollisimman kodinomaista, turvallista ja kuntouttavaa. Normaalin arjen toimintojen pyörittämisen lisäksi laitokset ovat saattaneet erikoistua esimerkiksi erityisten kiinnostusten kohteiden mukaan tai henkilöstön osaamisalueiden mukaan. Lasta tai nuorta sijoitettaessa tilannetta on syytä tarkastella yksilöllisesti ja esimerkiksi sijoitettavan lapsen tai nuoren terveydentila vaikuttaa lastensuojeluyksikön valintaan. (Lastenkoti, nuorisokoti 2020.)

Tarkasteltavan yksikön kaltaisissa nuorisokodeissa asiakastyö koostuu yhdessä asiakkaiden kanssa tehtävistä arjen päivittäisistä toiminnoista, jotka ovat sijoitettujen lasten kasvatus- ja hoitosuunnitelman mukaisesti yksilöllisesti luotuja ja tavoitteellisia. Tyypillinen arki nuorisokodeissa noudattaa tiettyä päivärytmiä. Arjesta pyritään tekemään palvelunkäyttäjille mahdollisimman säännöllistä ja rutiininomaista, jolloin lapsen elämään tulee ennustettavuutta sekä tuntemuksia turvallisuudesta ja elämänhallinnasta. Huostaanotetulle lapselle normaali arki itsessään toimii kuntouttavana tekijänä. Asiakastyössä säännölliseen päivärytmiin pääseminen saattaa viedä paljon aikaa ja resursseja. (Lastenkoti, nuorisokoti 2020.)

Lapsen edun mukaista kehittymistä ja kuntoutumista tukevat erilaiset harrastukset. Toisaalta myös tavanomaiset koti-illat tukevat puolestaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja lastensuojeluyksikön yhteishenkeä. Lastensuojelulaitosten työtapoihin kuuluu perhekeskeisyys, jolloin lapsen syntymävanhempien kanssa pyritään hyvään yhteistyöhön ja yhteisiin lapsen kasvua tukeviin tavoitteisiin. (Lastenkoti, nuorisokoti 2020.)

Tutkimuksen työelämäyhteistyökumppani Attendo Oy tarjoaa hoiva-, kuntoutus- ja asumispalveluita valtakunnallisesti. Tämän lisäksi yritys tuottaa terapia- ja lastensuojelupalveluita koko palveluketjun laajuudelta. Yritys on ruotsalaisomistuksessa ja toimintaa on Suomen ja Ruotsin lisäksi Tanskassa ja Norjassa. (Attendo n.d.)

Tutkimuksen kohde on Attendon Kirkkonummella sijaitseva tammikuussa 2020 avattu Tammikartano -niminen kodinomainen erityistason lastensuojeluyksikkö. Kohteessa työskentelee moniammatillinen työryhmä, joka koostuu sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista. He työskentelevät ohjaajanimikkeillä ja he ovat koulutustaustaltaan lähihoitajia, sairaanhoitajia tai sosionomeja. Yksikön asiakkaat ovat lastensuojelulain (2007/417) perusteella sijoitettuja 10-17 vuotiaita lapsia ja nuoria, joilla on taustallaan erilaisia käyttäytymisen ja vuorovaikutuksen ongelmia johtuen esimerkiksi autismin kirjon häiriöistä, mielenterveyden ongelmista sekä haastavasta käytöksestä.

4 Tutkimusprosessi ja tutkimuksessa käytettävät menetelmät

Tutkimusprosessi sai alkunsa tutkimuksen tekijöiden ajatuksesta siitä, että työhyvinvointi ja sitä kautta työviihtyvyys ovat työpaikan tärkeiksi koettuja teemoja työn mielekkyyden ja työssä jaksamisen kannalta. Tästä ajatuksesta pohdittiin, miten näistä tutkijoille tärkeistä teemoista saataisiin tehtyä tutkimus, josta olisi myös hyötyä ja lisäarvoa tutkimuksen kohteelle.

Seuraavaksi tutkimusprosessissa kartoitettiin mahdollisia yhteistyökumppaneita ja kun tutkimus sai hyväksyvän vastaanoton Attendo lastensuojelupalvelut Oy:ltä, samalla sovittiin tutkimuksen yksityiskohdista ja pelisäännöistä kyseisen yksikön esimiehen kanssa. Seuraava vaihe oli tutkimussuunnitelman laatiminen ja tutkimusluvan hankkiminen. Suunnitelman hyväksymisen jälkeen tutkimus sai nopeasti hyväksynnän yksikön esimieheltä. Näin tutkimuksen toteutusta päästiin suunnittelemaan viipymättä.

Suunnitteluvaiheessa pohdittiin tutkimuksen rakennetta, teoriapohjaa sekä tutkimusongelmaa, jonka perusteella muodostettiin tutkimuskysymys. Erilaisten teorioiden ja käsitteiden analysointi ja arvioiminen alkoi tässä vaiheessa.

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimukseen valittiin laadullinen menetelmä, koska tutkitaan työhyvinvointia sen alakäsitteineen, työturvallisuutta sekä hyvää johtamista ilmiöinä niiden tietyssä ilmenemispainopistossa. Koska työssä tutkittiin kokonaisen työryhmän työhyvinvointia, sen tutkiminen kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla olisi ollut haastavaa tutkimuksen pohjana olevan subjektiivisen ihmisenäkökulman vuoksi, ja jolloin tutkimuksen tilastointi olisi ollut käytännössä katsoen lähes mahdotonta. Valinta laadullisen tutkimuksen käytöstä oli näin luonnollinen, koska tutkimuksen tavoite on ymmärtää tiettyä ilmiötä.

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus kerää tietoa tutkimalla ihmislähtöistä elämismailmaa. Tutkimuksella etsitään moninaisin tavoin esiintyviä merkityksiä tutkittavan teeman ympärillä. Lähestymällä tutkittavaa ilmiötä on tässä tutkimuksessa pyritty etsimään vastauksia useasta eri näkökulmasta sekä teemasta, jolla on yritetty saada tavoitettua monipuolisempaa tietoa oman tutkimuksen kohteestamme. (Puusniekka – Saaranen – Kauppinen 2006.)

Laadullisella tutkimuksella pyritään saamaan ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä. Se ei pyri yleistämään, kuten määrällinen (kvantitatiivinen) tutkimus, vaan sillä tutkitaan yksittäistä tapausta, jonka tutkimustulokset pätevät vain tutkimuskohteen osalta. (Kananen 2014: 16 –19.)

4.1 Aineiston keruu

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa, miten ihmiset ajattelevat ja kokevat tietyn ilmiön, ja saatu aineisto oli tämän ilmiön ratkaisua varten kerättyä tietoa (Kananen 2014:65). Haastattelu on tyypillinen, ja eniten käytetty laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä (Kananen 2014:70). Haastattelumenetelmänä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään puolistrukturoitua haastattelua, joka sijoittuu teemahaastattelun ja strukturoidun kyselyn välimaastoon (Puusniekka ym. 2006).

Kysymysten vastausvaihtoehdot eivät siis ole ennakoon määriteltyjä, vaan avoimia, mikä soveltui tälle tutkimukselle hyvin, koska tutkimuksessa kerättiin ajatuksia ja kokemuksia. Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikki kysymykset ovat kaikille vastaajille samat (Puusniekka ym. 2006).

Aineistokeruutapaa pohdittaessa mietittiin pitkään paikan päällä kasvokkain tehtävää teemahaastattelua, jossa kysymykset olisi esitetty haastateltavalle kahden kesken. Kuitenkin tutkimuksen toteutusajankohta ei ollut tämänkaltaiselle haastattelulle suotuisa kevään 2020 Koronapandemian vuoksi. Lisäksi teemahaastattelun käytännön toteuttaminen olisi vienyt aikaa huomattavasti enemmän, joten tutkimuksessa päädyttiin käyttämään haastattelulomaketta.

Haastattelulomake suunniteltiin niin, että se etenee aihepiireittäin, jotka olivat 1. työhyvinvointi, 2. työviihtyvyys, 3. työturvallisuus, 4. työpaikkaväkivalta ja 5. hyvä johtaminen. Jokaisessa aihepiirissä on kahdesta kolmeen kysymystä ja koko haastattelussa oli yhteensä 15 kysymystä (liite 3). Tutkimuksessa kysyttiin avoimia kysymyksiä ilman valmiiksi annettuja vastausvaihtoehtoja muutamaa kysymystä lukuun ottamatta. Haastattelukysymysten sisältö määrittyi tutkimuskysymyksen ja työhyvinvoinnin teoriapohjan kautta. Haastattelun tavoitteena oli saada mahdollisimman laajasti tutkittua työntekijöiden subjektiivista kokemusta työhyvinvoinnin ilmiöstä.

Haastattelun käytännön toteutus tapahtui sähköisellä haastattelulomakkeella. Haastattelulomakkeen sisältöä suunniteltaessa tuli esille työhyvinvoinnin määritelmän laajuus ja kysymysten asettelussa pyrittiin mahdollisimman yksinkertaiseen ja ymmärrettävään kysymysten asetteluun. Työhyvinvoinnin ilmiö näyttäytyy jokaiselle hieman erilaisella, yksilöllisellä tavalla ja tähän oli erityisesti kiinnitettävä huomiota prosessin tässä vaiheessa. Haastattelu on vuorovaikutustilanne, ja kasvokkain tapahtuvan kontaktin puuttuminen toi tässä kohtaa haasteensa haastattelijan ja haastateltavan välisen luottamuksellisen suhteen muodostumiselle. Haastattelulomaketta tehtäessä myös haastattelun uskottavuuteen ja haastateltavien kunnioittamiseen liittyvät asiat piti ottaa huomioon.

Kyselyn teknisenä toteutusalueena toimi Google Forms -ohjelma, joka on verkkopohjainen työkalu lomakkeiden ja kyselyiden laatimiselle. Haastattelulomake saatiin valmiiksi ja lähetettiin kyselyn yksikön johtajalle, joka laittoi lomakkeen tutkittavan yksikön sähköpostiryhmään. Jokainen haastatteluun osallistunut sai valita, missä ja milloin osallistuu haastatteluun. Haastattelun toteutukselle annettiin kaksi viikkoa vastausaikaa.

4.2 Aineiston analyysi

Aineisto saatiin suoraan Google Formsista tutkittavaksi, joten kaikki tutkittava aineisto oli kirjallisessa muodossa, joten aineiston varsinaista litterointia ei tarvittu. Haastatteluista saatu aineisto oli laaja, joten aineiston tiivistäminen ja käsiteltävään muotoon saattaminen tapahtui koodauksen avulla. Koodauksessa aineisto käydään läpi tutkimuskysymykset huomioiden, ja aineistosta etsitään ne tekstikokonaisuudet, jotka liittyvät tutkittuun ilmiöön. Tekstikokonaisuuksille annetaan sisältöä kuvaava koodi. (Kananen 2014:100.)

Koodauksesta saatujen ilmaukset, koodit, käytiin läpi ja ne teemoiteltiin omiksi ryhmiin. Keskeiset ryhmät koottiin havainnollistamisen vuoksi taulukoihin, josta voitiin suorittaa myös mekaanista laskentaa siitä, kuinka monta kertaa ilmaus esiintyy aineistossa.

Tässä tutkimusraportissa tutkimuksen keskeiset tulokset käydään läpi ja havainnollistetaan taulukoinnin avulla.

4.3 Tutkimuksen eettinen perusta

Koska tutkimuksen kohteena oli lastensuojeluyksikön työntekijät, joiden asiakkaana on erityisen haavoittuvissa elämäntilanteissa olevia alaikäisiä lapsia ja nuoria, tuli tutkimuksen eettisyyteen kiinnittää erityistä huomiota.

Eettisenä viitekehyksenä tutkimuksessa käytettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan eli TENK:in hyvän tieteellisen käytännön periaatteita, ja työn tutkimuseettiset arvot noudattivat heidän keskeisiä lähtökohtiaan.

Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että noudatimme tutkimuksessamme rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012:6.)

Tutkimuksessa käytetyt tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät olivat tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä sekä ne noudattivat tieteellisen tiedon avoimuuden ja vastuullisuuden periaatteita myös tutkimuksen tuloksia julkaistessa. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012:6.)

Tutkimuksessa kunnioitettiin muiden tutkijoiden tekemää työtä ja viitattiin heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla. Tutkimusprosessin aikana syntynyt tietoaaineisto tallennettiin tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten vaatimalla tavalla. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012:6.)

Ennen tutkimuksen aloittamista hankittiin asianmukainen tutkimuslupa työelämäyhteistyökumppanilta. Tutkimustyö ei saanut rahoitusta eikä tutkijoilla ole merkittäviä ulkopuolisia sidonnaisuuksia. Tutkimustyössä pyrimme ottamaan huomioon myös tietosuojaan. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012:99.)

Haastatteluun osallistuvien työntekijöiden anonymiteettiin kiinnitettiin huomiota tutkimuksen jokaisessa vaiheessa ja tutkimusraportissa siteeraukset ovat nimettömiä ja ne on nostettu tekstiin harkiten, asiasisältönsä perusteella, täysin sattumanvaraisesti. Tutkijoiden haastattelumateriaalit säilytetään ainoastaan tutkimuksen tekijöiden hallussa ja kaikki dokumentit säilytetään paikassa, jossa ulkopuolisilla ei ole niihin pääsyä. Tutkimukseen liittyvä materiaali hävitetään asianmukaisesti työn tultua päätökseen.

5 Työhyvinvointiin liittyvät keskeiset käsitteet

Tämän tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat työhyvinvointi, työviihtyvyys, työturvallisuus ja työpaikkaväkivalta. Tutkimusta tukevat myös muutamat keskeiset työhyvinvoinnin teoreettiset mallit. Koska työturvallisuuden idea perustuu lainsäädäntöön, käydään läpi keskeisen lainsäädäntöä liittyen työturvallisuuteen. Osiossa käydään myös läpi aikaisempien tutkimusten keskeisimpiä tuloksia liittyen työhyvinvointiin sosiaalialalla ja lastensuojelutyössä.

Sosiaalialan työ on jatkuvassa liikkeessä johtuen yhteiskunnallisista muutoksista, joten tässä työssä käsitellään myös näitä muutoksia tarkastellen samalla, mihin esimiestyöllä ja johtamisella voidaan vastata samalla, kun tuottavuus- ja tehostamisvaatimukset tiukentuvat.

Työhyvinvointi ilmiönä on laaja ja vaikea määritellä yksiselitteisesti ja tyhjentävästi. Työhyvinvoinnin ja työolojen kehittymistä on myös vaikea mitata, koska tilanteet työyhteisöissä vaihtelevat ja koska työhyvinvointi on hyvin kokemukseräinen ja subjektiivinen asia (Manka – Manka 2016:57.) Tässä tutkimuksessa tämä on huomioitu tutkimuskysymystä ja tutkimusmenetelmää valittaessa.

Vielä 1950-luvulla suurelle osalle työntekijöistä keskeiset motivaatiotekijät työn tekemiseen olivat toimeentulo ja raha (Virolainen 2012:9). Nyky-yhteiskunnassa työhyvinvointi on esillä huomattavasti enemmän. Työhyvinvointi saattaa arkimerkityksessään edelleen näyttäytyä monelle työntekijälle ja organisaatiolle yksipuolisena, vain fyysisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Tyypillisesti työhyvinvointiin liittyvät kysymykset saatetaan mieltää koskevan vain ergonomian osa-alueita. (Virolainen 2012:11.)

Työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset käsittelevät suurelta osin työpahoinvointia. Työhyvinvoinnin kehittäminen ei ole kuitenkaan vain työn epäkohtiin puuttumista. (Virolainen 2012:9.) Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii resursseja. Oleellista on, näkeekö organisaation johto työhyvinvoinnin kehittämisen toimenpiteet investointina vai kulueränä. (Virolainen 2012:134.) Tässä tutkimuksessa sivutaan työnantajan tarjoamia, työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäviä ja työturvallisuutta edistäviä toimia, kuten lisäkoulutusmahdollisuuksia.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan siis kokonaisvaltaista ilmiötä, jolle ei ole ominaista vain työpahoinvoinnin osa-alueiden, kuten esimerkiksi työpaikkakiusaamisen puuttuminen, vaan se pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin osa-alueet. (Virolainen 2012:11). Ilmiölle tyypillistä on se, että haitalliset tekijät jollakin osa-alueella heijastuvat toiselle osa-alueelle, esimerkiksi psyykkisesti kuormittava työ saattaa heijastua fyysiseen terveyteen sairastumisen muodossa (Virolainen 2012:12).

Hyvä johtaminen, työn mielekkyys ja työn elämönhallintaa lisäävä ulottuvuus liittyvät kiinteästi työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin tapahtumapaikkoja ovat paitsi henkilöstö yleensä, myös työympäristö, työn tekemisen prosessit sekä johtaminen ja esimiestyö. (Työhyvinvointi n.d.) Työhyvinvoinnin edistäminen ei tapahdu vain työpaikalla tai työyhteisössä, vaan vastuu siitä on jakautunut yhteiskunnalle, organisaatiolle ja yksilölle (Virolainen 2012:12). Tämä tutkimus keskittyy tutkimaan työhyvinvointia ilmiönä sen tiettyssä tapahtumapaikassa, lastensuojeluyksikössä. Yksikkö ei kuitenkaan ole kuplassaan, vaan osa suurempaa organisaatiota ja palveluverkostoa ja toisaalta tutkitut työntekijät ovat osa muita yhteisöjä ja tapahtumapaikkoja, jotka vaikuttavat aikaisempiin kokemuksiin työhyvinvoinnista.

Työviihtyvyys on työhyvinvoinnin alakäsite ja sana on johdettu verbistä viihtyä. Viihtymisen määrittellään Kielitoimiston sanakirjassa olemisen tuntumisena miellyttäväksi, mukavaksi tai kotoiseksi tiettyssä, määrättyssä tilassa. Kasveista tai eläimistä puhuttaessa viihtyä on synonyymi menestyä verbille. (Kielitoimiston sanakirja 2020.) Kun käsitteeseen

yhdistetään sana työ-, niin voidaan olettaa, että käsite tarkoittaa, että työssä tulisi tuntee olonsa miellyttäväksi, mukavaksi ja jopa kotoisaksi.

Myös oman työn osaaminen on edellytys hyvinvoinnille. Oman osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen on tärkeää paitsi työyhteisölle ja organisaatiolle, myös työntekijälle itselleen kilpailukykyisenä yksilönä työmarkkinoilla. (Sinokki – Virtanen 2014:201.) Tutkimuksessa selvitetään myös työhyvinvointia konkreettisesti lisäävän osaamisen, kuten työturvallisuustaitojen kokemuksia ja merkitystä työntekijöiden työssä viihtymiselle.

Myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä kutsutaan työn imuksi (*work engagement*). Työn imu kulkee työhyvinvoinnin kanssa käsi kädessä ollen työhyvinvoinnin eräs alailmiö (Topp 2010:4) ja siihen liitetään ainakin kolme hyvinvointiin liittyvää ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautumien ja uppoutuminen (Työterveyslaitos n.d).

Työn imu on ilmiönä moniulotteinen. Työn imua on tutkinut esimerkiksi Kira Topp (2010) pro gradu -tutkielmassaan *Työn positiivisten kokemusten jäljillä: Osallistavan kehitystoiminnan yhteys työn imuun*. Tutkimuksen kohteena oli HUS-Servis -liikelaitoksen kehittämisprojekti, jonka tavoite oli seurata, minkälaisia vaikutuksia työntekijöitä osallistavalla kehittämismenettelmällä oli henkilöstön työhyvinvointiin, innovatiivisuuteen, työn imuun ja asiakaslähtöisyyteen. (Topp 2010:3.) Kyseinen tutkimus osoitti, että työn imua ei pysty kasvatamaan työyhteisössä millään tietyllä yksittäisellä toimenpiteellä tai konstilla, vaan työn imun kokemiseen vaikuttavat henkilöstössä lisäksi monet taustatekijät, kuten persoonallisuus, kyvyt ja asenne (Topp 2010:60). Tietämättä ja tutkimatta tarkemmin näitä taustatekijöitä, tässä opinnäytetyössä keskitytään vain haastateltavien sen hetkiin kokemuksiin työyhteisössä, eikä oteta huomioon esimerkiksi heidän asennettaan työn tekemiseen tai persoonallisuuden piirteitä.

5.1 Työhyvinvoinnin teoreettisia malleja

Tarpeen työhyvinvoinnin ilmiön moniulotteiseen tarkasteluun tuo psykologi Frederick Herzberg esille jo 1950-luvun työmotivaatioteoriassaan. Niin sanottujen työhygieniatekijöiden, kuten johtamisen, henkilösuhteiden, palkkauksen ja turvallisuuden lisäksi työssä onnistuminen, työn ilo ja tunnustuksen saaminen johtaa työtyytyväisyyteen. Työssä itsessään onnistuminen ja hyvin tehty työ siis katsotaan työhyvinvoinnin lähteiksi. Kuitenkin myös työhygieniatekijöiden on oltava kunnossa (Pyöriä 2012:10–11.)

Robert J. Karazekin (1979) *Työn vaatimusten ja hallinnan malli* jäsentää työn vaatimusten ja hallinnan tasapainon merkitystä yksilön subjektiiviselle kokemukselle työhyvinvoinnista. Malli on nelikenttä, jonka ulottuvuuksia ovat työn vaatimukset, jotka voivat olla vähäiset tai suuret, sekä työn hallinta, joka voi olla vähäistä tai ääripäässä stressaavaa, kuormittavaa ja sairastuttavaa. (Virolainen 2012:84.)

Keskeinen havainto Karazekin mallissa on se, että malli ulottuvuuksien tasapainon työhyvinvoinnin tärkeänä edellytyksenä (Pyöriä 2012:11). Tuntemukset työnsä hallinnasta ja vaatimuksista, eivät siis ole toisiensa vastakohtia, vaan kysymys on elementtien yhdistelmästä. Erilaiset yhdistelmät saattavat tukea työhyvinvointia ja työssä viihtymistä, kun taas toiset yhdistelmät ovat tuhoisampia johtaen jopa työuupumukseen.

Esimerkiksi yhdistelmä, jossa työntekijä tuntee, että voi hallita työtään, esimerkiksi itseohjautuvuudella, luonteeltakin vaativakin työ ei tunnu niin stressaavalta ja sairastuta. Toisin päin, yksinkertainen, vaatimuksiltaan vähäinen työ yhdistettynä laajaan hallinnan tunteeseen, saattaa tuottaa turhautumista ja sisäisen motivaation heikentymistä, koska työ ei tarjoa uusia haasteita.

Karazekin tasapainoa korostavaa mallia lähelle sijoittuu Johan Siegristin ponnistus - palkkio -malli (*Effort-Reward Imbalance -model*). Malli perustuu ihmisten välistä käyttäytymistä ohjaavaan sosiaalisen vastavuoroisuuden teoriaan, joka työelämäänsä sijoittuessaan merkitsee sitä, että työntekijä ponnistelee työssään sijoittaen siihen esimerkiksi energiaansa ja aikaansa. Sijoittamilleen asioille työntekijä odottaa saavansa vastinetta, ja mikäli hän tuntee sijoittavansa enemmän, kuin mitä hän saa vastineeksi, on seurauksena hyvinvoinnin heikkeneminen, joka pitkittyessään ja yhdistyessään voimakkaisiin kielteisiin tunteisiin voi johtaa sairastumiseen. (Feldt – Kinnunen – Tarvainen 2006:5–6.) Liian kova ponnistelu yhdistettynä työn vähäiseen palkitsevuuteen synnyttää haitallisen epätasapainon (Pyöriä 2012:12).

5.2 Työpaikkaväkivalta, työturvallisuus ja lainsäädäntö

Kaikki työ, missä työskennellään asiakkaan kanssa kasvokkain sisältää aina riskin väkivallasta. Eniten työväkivaltaa koetaan terveyden- ja sairaudenhoitotyössä, sosiaalialan hoitotyössä sekä vartiointi- ja suojelutyössä (Piispa – Hulkko 2010:9). Sosiaalipalveluissa etenkin laitossympäristössä työskentelevät hoitajat ja ohjaajat kohtaavat työssään väkivaltaa. Sosiaalialalla miehet kohtaavat työssään väkivaltaa naisia useammin. (Piispa – Hulkko 2010:7.)

Sosiaalialan työ on tyypillinen ala, jolla väkivaltaa ja väkivallan uhkaa esiintyy erilaisissa palvelutehtävissä. Turvallisuuden tunne on jo Maslow'n tarvehierarkiateorian (1943) mukainen ihmisen perustarve ja siten tärkeä osa työhyvinvointia (Sinokki – Virtanen 2014:174).

Puitteet työturvallisuudelle työpaikoilla määritellään työturvallisuuslaissa. Työpaikoilla työturvallisuutta voidaan parantaa kehittämällä työvälaineitä ja muuta teknistä ympäristöä, organisaation toimivuutta ja työntekijöiden työtapoja. On olennaista, että koko henkilöstö osallistuu työturvallisuuden kehittämiseen, koska yleensä työntekijät ovat oman työnsä ja työympäristönsä parhaita asiantuntijoita. (Sinokki – Virtanen 2014:174.)

Työturvallisuuslaki pyrkii turvaamaan työntekijöiden työkyvyn sekä ennaltaehkäisemään ja torjumaan työtapa-urmia ja ammattitau-teja sekä haittoja työntekijän fyysiselle ja henkisel-le terveydelle (Työturvallisuuslaki 2002/738 1 §).

Jo työn suunnitteluvaiheessa on otettava huomioon työympäristön vaikutukset työnteki-jöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Uutta työntekijää perehdytettäessä hänelle on an-nettava riittävät tiedot työn sisältämistä haitta- ja vaaratekijöistä. (Työturvallisuuslaki 2002/738 13–14 §.) Tutkimuksemme näkee perehdyttämisen sekä riittävän tiedon anta-misen olevan tärkeä osa rekrytointiprosessia siinä vaiheessa, kun työntekijä on valittu virkaansa. Tällä varmistetaan, että uusi työntekijä ymmärtää mihin on tullut töihin, ja tällä on jonkinlaiset valmiudet toimia vaarantamatta itseään tai muita mahdollisesti riskialt-tiissa työympäristössä.

Työnantaja on veloitettu perehdyttämään työntekijä riittävästi muun muassa työolosuh-teisiin, turvallisiin työtapoihin sekä käytettäviin työvälaineisiin ja -menetelmiin. Työnteki-jälle tulee antaa opetusta ja ohjausta työhön liittyvien haittojen ja vaaratilanteiden estä-miseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. (Työturvallisuuslaki 2002/738 13–14 §.) Toisaalta on merkittävää, että työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita (Sinokki – Virtanen 2014:174). Ihannetilanteessa työnantaja ja työntekijä toimivat työpaikalla yhteistoiminnallisesti työturvallisuutta ylläpitäen ja pyrkien parantamaan sitä. (Työturvallisuuslaki 2002/738 13–14 §.)

Ilmeisen väkivallan uhan sisältävissä töissä työolosuhteet ovat järjestettävä siten, että uhka- ja väkivaltatilanteet ovat mahdollisuuksien mukaan ennalta ehkäistävissä. Tällaisen uhan sisältävässä työssä työnantajan on myös laadittava menettelytapaohjeet, jossa kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin väkivaltatilanteen vaikutusten torjumiseksi ja rajoittamiseksi. (Työturvallisuuslaki 2002/738 27 §.) Jotta väkivaltatilanteita pystyttäisiin hallitsemaan, vaatii se ennakoivaa riskienhallintaa. (Fagertröm ym. 2016:67).

Myös työterveyshuoltolain mukaan työnantajalla on velvollisuus selvittää työpaikalla tapahtuvaan toimintaan liittyvät riskit. Työterveyshuoltolainsäädäntö edellyttää, että työnantaja on selvillä riskeistä ja arvioi työhön ja työolosuhteisiin liittyvää terveellisyyttä ja turvallisuutta. Työnantajan vastuulla on kehittää työturvallisuutta ja työkykyä edistäviä toimenpiteitä. (Työterveyshuoltolaki (2001/1383) 12 §.)

Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan tapahtumia, jotka henkilön työhön liittyvissä oloissa suoraan tai epäsuorasti vaarantavat henkilön turvallisuuden, hyvinvoinnin ja terveyden. Tapahtumat voivat olla esimerkiksi sanallisia loukkauksia tai uhkauksia, tai fyysisiä tilanteita, kuten pahoinpitely. Myös kiusaaminen ja ahdistelu ovat työpaikkaväkivaltaa. (Piispa – Hulkko 2010:4.) Koska kaikenlainen työpaikkaväkivalta ja sen uhka on merkittävä työhyvinvointia heikentävä tekijä, käsittelemme tutkimuksessamme myös mahdollisia työpaikkaväkivallan kokemuksia.

Työpaikkaväkivaltaan liittyy työväkivallan käsite, jolla tarkoitetaan työpaikkaväkivaltaa laajempaa väkivallan ilmenemisen kokonaisuutta, johon sisältyy lisäksi työpaikan ulkopuolista, esimerkiksi kotirauhan tai työmatkojen häirintää, ja joka on selkeästi sidoksissa häirityn työhön tai ammattiasemaan (Piispa – Hulkko 2010:4). Tässä tutkimuksessa käsitellään kuitenkin vain työpaikkaväkivallan kokemuksia kyseisessä työpaikassa työaikana.

Väkivallan lievempiä muotoja ja esimerkiksi kiusaamista voi olla vaikeaa tunnistaa työpaikoilla. Joskus uhkailu saatetaan kokea työpaikalla niin jokapäiväiseksi työtehtävään kuuluvaksi ilmiöksi, ettei siitä raportoida eteenpäin. Työpaikkaväkivallan tekijä voi olla työyhteisön ulkopuolinen tekijä, kuten potilas tai asiakas tai työyhteisön sisällä esimerkiksi kollega tai esimies (Piispa – Hulkko 2010:4).

5.3 Aikaisempia tutkimuksia

Aikaisempia tutkimuksia lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksista luonnehtivat toisaalta maininnat työn sopivasta haastavuudesta ja merkityksellisyydestä, toisaalta vastapainona työ koetaan tyypillisesti kuormittavaksi, kiireiseksi ja pakkotah-tiseksi. Esimerkiksi Janne Sivosen (2019) pro gradu -tutkielmassa *Tärkeää työtä vähillä resursseilla - Kyselytutkimus lastensuojelutyöntekijöiden työtyytyväisyydestä Satakun-nassa* haastatellut työntekijät kokivat tyypillisesti samanaikaista tyytyväisyyttä ja tyyty-mättömyyttä työhönsä. Työn vaativuuteen nähden riittämätön työntekijämitoitus, palk-kauksen epäoikeudenmukaisuus ja jatkuva kiire nousivat esille. Kuitenkin työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä tukevien voimavaroitekkijöiden, kuten työn mielenkiintoisuuden, ajoittai-sen palkitsevuuden ja sosiaalisen tuen olemassaolo teki sen, että tutkittavista merkittävä enemmistö oli halukas jatkamaan työssään (Sivonen 2019:72)

Sivosen tutkimus tiivistettynä näkee lastensuojelutyön työntekijöiden painivan henki-sesti, tiedollisesti ja taidollisesti vaativassa työssä vajavaisilla resursseilla työympäristössä, jossa sekä työyhteisön että työnjohdon merkitys työssä jaksamisen kannalta on merkittävä (Sivonen 2019:73). Johtamisen ja esimiestyön tuoma ammatilli-nen tuki on tärkeä osa työntekijän kokemusta työviihtyvyydestä ja merkittävää kysei-ässä työpaikassa pysymiseen. Janica Laaksonen (2016) esittää pro gradu -tutkielmas-saan *Työn imua tuottavat tekijät lastensuojelutyössä työntekijöiden kertomana*, että oman lähiesimiehen rooli työssä jaksamisen kannalta on suuri erityisesti avoimen vuo-rovaikutuksen osalta (Laaksonen 2016:53). Työntekijän ja esimiehen välinen vuoropu-helu sekä esimiehen tieto siitä, minkälaisena työ näyttäytyy työntekijälle, olivat asioita, mitä Laaksonen tutkimuksessa haastatellut työntekijät olisivat toivoneet enemmän (Laaksonen 2016:64).

Esimiestyön lisäksi taustaorganisaatiolla on tärkeä tehtävä työyhteisön hyvinvoinnille. ja esimerkiksi organisaation suuruus tai pienenä saatetaan mieltää sekä hyväksi että pa-haksi asiaksi. Katja Reinikainen (2012) esittää pro gradu -tutkielmassaan *Työhyvinvoin-tia tukevat voimavarat lastensuojelutyössä*, että organisaatio on merkittävä voimavara lastensuojelulaitoksen työntekijöiden työhyvinvoinnille. Tutkimukseen osallistujat mainit-sivat organisaation riittävän suuren koon ja toisaalta sopivan pienen työntekijöiden edistävänä asiaksi (Reinikainen 2012:39). Organisaation riittävän suuri koko vaikuttaa yleensä positiivisesti henkilöstöresursseihin ja sopivan pienen koko luo organisaatioon joustavan rakenteen ja tunteen, että apu on lähellä (Reinikainen 2012:39–40)

Ihmisen psykologiseen tarpeeseen perustuvan onnistumisen ja kyvykkyyden kokemusten näkyväksi tekeminen mahdollistuu lähiesimiehen tarjoaman tuen ja palauteen kautta (Laaksonen 2016:53). Etenkin Sivosen tutkimuksessa rakentavan palautteen antamisen tärkeys korostui, kun tuloksissa todettiin, että vaikka suhde lähiesimieheen koettiin hyvänä, jäi kokemukseksi lähiesimiehistä se, ettei heiltä saada tarpeeksi tukea ja palautetta (Sivonen 2019:62). Tärkeä huomio on se, että myös lähiesimiehellä on oikeus saada tukea ja palautetta työskentelyssään, ja lähiesimiesten itsensä saaman tuen merkitys saattaa jäädä organisaatioissa huomioimatta (Sivonen 2019:76).

5.4 Työhyvinvoinnin johtaminen sosiaalialan organisaatioissa

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan yksityisen sektorin palveluntuottajaa, jonka koko valtakunnallinen organisaatio työllistää noin 13 000 työntekijää (Attendo n.d.) Tutkimuksen kohteena olevassa lastensuojeluyksikössä työskenteli tutkimusajankohtana tutkimuksen kohteena olevassa työtehtävässä yhdeksän työntekijää.

Työhyvinvoinnin ja organisaation menestyksen yhteyden ja syy-seuraussuhteen tutkiminen on haastavaa. Yksinkertaistettuna voisi ajatella, että syy-yhteys on ilmeinen, mutta suunta voi olla toinenkin; menestyvällä organisaatiolla voi olla enemmän resursseja tukea työhyvinvointia tai työhönsä tyytymätönkin voi olla tuottava ja vaikuttaa organisaation menestykseen, jos jokin tekijä, kuten esimerkiksi palkka, jaksaa motivoida häntä. (Pyöriä 2012:9–10.)

Organisaatiossa työhyvinvointi kuuluu jokaiselle työyhteisön jäsenelle, eikä vastuu siitä voi olla kenenkään yksittäisen henkilön hartioilla. Kuitenkin esimiestaho on omalla toiminnallaan ja esimerkillään merkittävässä roolissa työhyvinvoinnin edistämässä. (Työhyvinvointi n.d.) Yhteiskunnan tasolla laadukkaampaa työelämää kehitettäessä periaatteenomainen vastakkainasettelu työntekijä- ja työnantajapuolten välillä on hyödytöntä. Sen sijaa työelämän kehittäminen vaatii luottamusta ja vastavuoroisuutta. (Pyöriä 2012:22.) Tässä tutkimuksessa on varauduttu myös kokemuksiin mahdollisista vastakkainasetteluasemista työntekijöiden ja esimiehen välillä, mitkä tietenkin vaikuttavat kokemuksiin työhyvinvoinnista ja esimiestyöstä koko työyhteisössä.

Organisaation työympäristö mahdollistaa hyvinvoivan työyhteisön, jos siellä on fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti turvallista ja turvattua olla. Työsuojelu sekä riittävän

kattava ja saatavissa oleva työterveyshuolto ovat muita merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen lähteenä. (Työhyvinvointi n.d.)

Organisaation strategia ohjaa kaikkea toimintaa organisaatiossa. Toimivassa organisaatiossa jokainen työtehtävä pystytään perustelemaan organisaation strategisilla tavoitteilla. (Sinokki – Virtanen 2014:118.) Työroolin ja työtavoitteiden selkeys on tärkeä työhyvinvointia edistävä asia yksilötasolla (Työterveyslaitos n.d). Yksittäiselle työntekijälle on merkittävää, että jokaiselle työtehtävälle on paikkansa ja merkityksensä organisaation strategiassa, silloin työntekijän psykologinen kokemus työstä ja työtehtävästä rakentuu ja työntekijöiden identiteetit organisaation menestyksen tekijöinä vahvistuvat (Sinokki – Virtanen 2014:118).

Työhyvinvoinnin edistäminen on prosessinomaista toimintaa joka osallistaa parhaimmillaan koko organisaation henkilökuntaa. Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii kuitenkin myös strategista johtamista. (Manka – Manka 2016:80.) Johdon antama esimerkki työntekijöille on merkittävä, koska silloin työntekijät sitoutuvat organisaatioon ja sen tavoitteisiin. Sitoutuessaan työntekijöillä on edellytyksiä kokea työtehtävänsä organisaation tavoitteiden kannalta merkitykselliseksi ja olevansa osa yhteisten tavoitteiden kokonaisuutta. (Sinokki – Virtanen 2014:119 –120.)

Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii myös suunnittelua, toimenpiteitä koko henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi sekä jatkuvaa seurantaa. (Manka – Manka 2016:80.) Työhyvinvoinnin edistämisen prosessi vaatii tavoitteiden asettamista sekä tavoitteiden edistymisen seuraamista. Esimerkiksi sairauspoissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuden seuranta, työtyytyväisyyskyselyt sekä työvahinkojen tilastointi ovat käyttökelpoisia mittareita työhyvinvoinnin seuraamiseen (Pyöriä 2012:21). Tutkimuksen kohteena olevassa yksikössä seurataan ainakin sairaspöissaoloja ja työtyytyväisyyskyselyjä järjestetään organisaation toimesta vuosittain ja työterveystahon toimesta tasaisin väliajoin.

Yksi syy työhyvinvoinnin laiminlyömiseen on organisaatiososiaalisen tietämyksen heikkous työyhteisöissä (Manka – Manka 2016:9). Tyypillinen ongelma varsinkin suomalaisessa työympäristössä on se, että työhyvinvoinnin puutteita kyllä korjataan, mutta niitä ei osata ennaltaehkäistä tehokkaasti (Manka – Manka 2016:9). Sen lisäksi, että kuormituneet ja kiireiset työntekijät muodostavat varsinkin sosiaali- ja terveysalan asiantunteen vaativassa asiakastyössä riskin asiakasturvallisuudelle, he myös heikentävät organisaation tuloksellisuutta, ja tähän asiaan työhyvinvoinnin johtamisella voidaan vaikuttaa.

6 Tutkimustulokset

Kyselytutkimus jakautui erilaisiin työhyvinvoinnin kokonaisuuteen liittyviin aihepiireihin. Ensimmäisissä aihepiirissä käsiteltiin työhyvinvointia yleisesti. Toinen aihepiiri käsitteli työviihtyvyyttä, kolmas työturvallisuustaitoja, neljäs työpaikkaväkivaltaa ja viides aihepiiri hyvää esimiestyötä ja -johtamista.

Tutkimuksen tulokset esitetään kysymysten mukaisessa järjestyksessä. Tämän lisäksi aihepiireihin liittyen esitetään erilaisia sitaatteja vastauksista, jotka on poimittu aineistosta sattumanvaraisesti. Nämä sitaatit on jätetty myös lyhyeksi siitä syystä, että vastaajien anonymiteetti säilyy.

Koko kyselytutkimuksessa oli yhteensä 15 kysymystä (liite 3). Vastausprosentti kyselyyn kahta poikkeusta lukuun ottamatta oli 100%, ja haastateltuja oli kaiken kaikkiaan yhdeksän, joka oli sen hetkinen työntekijätilanne opinnäytetyötä tehdessä.

6.1 Työhyvinvointi

Ensimmäinen aihepiiri käsitteli työhyvinvointia, ja se jakautuu kolmeen eri kysymykseen, joista ensimmäinen käsitteli työhyvinvoinnin merkitystä työntekijälle. Toisessa kysymyksessä haluttiin tietää työntekijöiden tavoista ylläpitää tai edistää omaa työhyvinvointiaan. Aihepiirin viimeinen kysymys käsitteli työnantajan roolia työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen näkökulmasta.

Taulukko 1. Mitä asioita työhyvinvointi merkitsee sinulle työntekijänä?

Töissä	Töiden ulkopuolella	Esimiestyö / työpaikka
Ilmapiiri	Töistä irtautuminen	Työvuorosunnittelu
Avoin keskustelukulttuuri	Lepo ja uni	Työnohjaus
Töissä jaksaminen	Liikunta	Joustavuus

Taulukossa 1 on koostettu eniten esille tulleita mainintoja työhyvinvoinnin merkityksestä työntekijänä, ja monet (3) nostivat tärkeiksi teemoiksi muun muassa työilmapiirin. Tämän lisäksi työssä vallitseva keskustelukulttuuri (2) nousi vastauksissa tärkeäksi osaksi työhyvinvointia kokonaisuutena. Huomattavaa oli, että haastattelussa kuitenkin nousi esille maininnat siitä, että työhyvinvointi on oleellisesti kiinni työntekijän jaksamisesta (4) työssään.

Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen tai edistämiseen liittyvä kysymys nosti esille tärkeitä teemoja siltä osin, miten työntekijä itse edistää työn ulkopuolella omaa jaksamista työssään. Töistä irtautuminen (3) oli monelle tärkeä tapa edistää työhyvinvointia, jotta ajatukset saatiin keskitettyä töiden sijaan esimerkiksi omaan perheeseen ja vapaa-ajan asioihin, kuten harrastuksiin. Yhdeksi tärkeäksi osaksi työhyvinvoinnin ylläpitoa nähtiin lepo ja uni (3), mutta eniten mainintoja nostettiin esille liikunnan (4) osalta. Liikuntana kuvailtiin muun muassa kuntosalia, lenkkeilyä tai esimerkiksi oman koiran ulkoilutusta, joten liikuntamuodot vaihtelivat vastaajilla paljon.

Kysyttäessä työnantajan tarjoamista tavoista edistää tai ylläpitää työhyvinvointia nousi merkittävimmiten tekijöiksi työvuorosunnittelu (4) sekä työnohjaus (5). Näitä pidettiin yksiselitteisesti tärkeimpinä keinoina työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Tämän lisäksi tutkittavan yksikön esimiehestä puhuttiin vastauksissa positiiviseen sävyyn, ja muun muassa avoin keskustelu sekä joustavuus (2) nousivat häntä kuvaillessa esille muiden teemojen lisäksi.

“Minulle työhyvinvointi merkitsee sitä, että jaksaa tehdä työnsä hyvin ja viihtyy työpaikalla sekä työ on monien vuosienkin jälkeen edelleen mielenkiintoista eikä rutiininomaista. Työpaikalla on muita kunnioittava sekä avoin ilmapiiri”.

6.2 Työviihtyvyys

Toinen aihepiireistä käsitteli työntekijöiden työviihtyvyyttä yksikössä, ja osio jakautui neljään kysymykseen. Näistä ensimmäisessä tutkittavilta kysyttiin, mitä yksittäisiä asioita tai kokonaisuuksia työviihtyvyys heille merkitsee. Toisessa kysymyksessä käsiteltiin ensimmäisessä kysymyksessä esiintyvien asioiden tai kokonaisuuksien konkreettista toteutumista tutkittavassa yksikössä. Aihepiirin kolmannessa kysymyksessä kartoitettiin työnte-

kijöiden kokemuksia siitä, miten työnantaja pyrkii edistämään työviihtyvyyttä tutkittavassa yksikössä, ja neljännessä sitä, missä asioissa työnantajalla olisi kehittämisen varaa työviihtyvyyden osalta.

Taulukko 2. Työviihtyvyyden kokemus työntekijänä, työpaikassa ja työviihtyvyyden edistäminen.

Työntekijä	Työpaikka	Kehitysehdotukset
Ilmapiiri	Työtilat	Toimistotilat
Työturvallisuus	Ilmapiiri	Tyhy-päivät
Työtilat	Työntekijöiden kuunteleminen	Rakentava kritiikki

Taulukossa 2 on koottu henkilöstön eniten esille tuomia erilaisia yksittäisiä asioita ja kokonaisuuksia liittyen työviihtyvyyteen, joista työilmapiiri (3) oli selkeästi kyseisessä yksikössä paljon työviihtyvyyttä määrittävä asia. Työntekijät kuvailivat työilmapiirin pysyvän hyvänä muun muassa yhteisten pelisääntöjen, avoimen keskustelukulttuurin sekä huumorin turvin. Ehdottomasti eniten työntekijöiden työviihtyvyyteen haastattelun perusteella vaikutti työn fyysinen ympäristö, eli työtilat (6). Vastaajat näkivät hyvin tärkeänä sen, että yksikössä on kaunis sisustus, siellä on valoisaa sekä sen, että sisäilmaa on hyvä hengittää. Haastateltavat kuvailivat yksikön tiloja kodinomaisiksi. Myös työturvallisuus nähtiin kahden vastaajan mukaan tärkeänä työviihtyvyyden takaajana.

“Työyhteisöllä on hyvä huumorintaju sekä viihtyisät, kodinomaiset tilat tehdä töitä”

Vastauksissa siihen, miten työnantaja pyrkii edistämään työntekijöiden työviihtyvyyttä, nousi esille paljon samoja mainintoja, kuin ensimmäisessä kysymyksessä, mitä työviihtyvyys työntekijöille merkitsee. Tämän perusteella todettiin, että työnantaja ja esimies ovat onnistuneet hyvin työviihtyvyyden lisäämisessä tutkittavassa yksikössä. Vastauksissa mainittiin muun muassa hyvän työilmapiirin arvostus esimiehen toimesta, sekä työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi työpaikan sisustukseen. Vastauksissa kerrottiin, että työntekijöiden mielipiteet huomioidaan ja heidän toiveitaan kuunnellaan.

“Avoimen keskustelukulttuurin viljely, koulutustarpeiden kartoitus, toiveiden kuuntelu ja niiden asiallinen käsittely, yhteinen ideointi asioiden suhteen. Hyvän ilmapiirin ja toisten huomioimisen arvostus tiimissä”

Kun työntekijöiltä kysyttiin omia ehdotuksia siitä, missä työympäristöllä olisi viihtymisen kannalta kehittämisen varaa, vastasi kahdeksasta työntekijästä neljä (50%) olevansa tyytyväisiä tämänhetkiseen tilanteeseen. Esimerkiksi työhyvinvointipäiviä (2) pidettiin viihtyvyyttä lisäävinä, ja niitä toivottiin enemmän. Kehittämisehdotukset olivat kaikilla hyvin erilaisia, eikä niissä ollut toistuvia ilmauksia. Yksi vastaaja kertoi työtiloista toimiston olevan liian pieni, ja sieltä on suora näkyvyys yleisiin tiloihin, joka hankaloittaa luottamuksellista keskustelua asiakkaiden asioista.

“Toimenpiteet ovat mielestäni oikeanlaisia ja tuntuu, että työntekijöitä kuunnellaan, joten tässä vaiheessa koen, että ajan mittaan asiat loksahtavat entistäkin paremmin paikalleen”

Tässä teemassa kysyimme myös, löytyykö edellä mainittuja, yksittäisiä työviihtyvyyden asioita tai kokonaisuuksia, nykyisestä työstäsi. Kuviossa 1 esitetään, hyväksytyistä vastauksista kuusi oli sitä mieltä, että kyllä, ja yksi mainitsi, että asioita tai kokonaisuuksia löytyy osittain. Kukaan ei vastannut, että ei löytyisi ollenkaan.



Kuvio 1. Löytyykö edellä mainittuja asioita tai kokonaisuuksia sinun työpaikaltasi?

6.3 Työturvallisuus

Tämä aihepiiri keskittyi henkilökunnan työturvallisuuteen, ja kyselyssä kartoitettiin ensin työntekijöiden jo olemassa olevia työturvallisuustaitoja. Aihepiirin toisessa kysymyksessä kysyttiin, millaisista työturvallisuustaidoista työntekijät kokisivat itse hyötyvänsä

nykyisessä työpaikassa. Aihepiirin kaksi viimeistä kysymystä käsittelevät työntekijöiden osallistumista työnantajan aiemmin tarjoamiin turvallisuuskoulutuksiin, ja sitä olivatko työntekijät kokeneet ne hyödyllisiksi.

Aineistosta saatiin 18 mainintaa, jotka jaettiin taulukkoon koulutuksiin liittyviin, omiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyviin sekä toimintaan työpaikalla.

Taulukko 3. Millaisia työturvallisuustaitoja sinulla on?

Konkreettiset koulutukset	Henkilökohtaiset ominaisuudet	Toiminta työpaikalla
Turvakävely	Tilannetaju	Toisten tukeminen
Itsepuolustuskurssi	Valmiudet haasteellisessa tilanteessa	Raportointi
Ensiaputaidot		

Taulukossa 3 koostetuissa vastauksista tuli esiin eniten erilaisin koulutuksin saavutettavia, hyvin konkreettisia työturvallisuustaitoja, kuten AVEKKI-koulutus ja turvakävely. Oma toimintaa työpaikalla ja henkilökohtaisia ominaisuuksia mainittiin vastauksissa vähemmän. Melkein jokaisella vastaajalla oli hyvin erilaisia työturvallisuuteen liittyviä taitoja, ja vain muutamat mainitut taidot näkyivät useissa vastauksissa. Voitiin siis tulkita, että henkilöstöllä on hyvin monipuolinen valikoima erilaisia työturvallisuustaitoja.

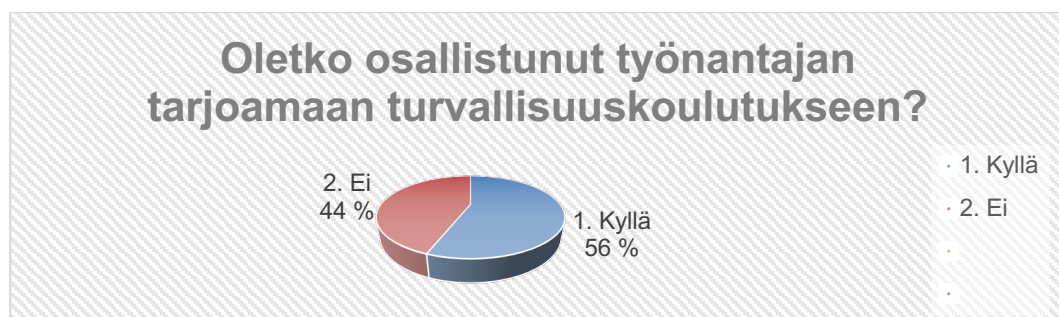
Aihepiirin toisessa kysymyksessä kysyttiin, minkälaisista turvallisuustaidoista työntekijä kokisi itse hyötyvänsä lisää nykyisessä työssään. Aineistossa tuli esiin 9 mainintaa, jotka jaoteltiin koulutuksiin liittyviin, omiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyviin sekä toimintaan työpaikalla.

Taulukko 4. Minkälaisista työturvallisuustaidoista kokisit hyötyväsi lisää nykyisessä työssäsi?

Koulutuksiin liittyvät	Omiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät	Toiminta työpaikalla
Mielen hallinnan koulutukset Koulutus ja tietoisuus erilaisista kulttuureista Koulutus mielenterveyteen liittyvistä asioista	Keskustelutaidot Yhteistyötaidot Itsepuolustustaidot	Ohjeistaminen Vallankäyttöön liittyvien asioiden läpikäynti Rajoitustoimenpiteet

Taulukossa 4 eritellyissä vastauksissa näkyy, että esille tuli runsaasti työryhmän koulutuksia liittyen erilaisiin mentaaliin valmiuksiin ennaltaehkäistä sekä kohdata uhkatilanteita työpaikalla. Eniten yksikön työntekijät kuitenkin nostivat esille tarvetta itsepuolustustaidoille (3), jotka auttaisivat minimoimaan riskin työtaturmille sekä ylläpitämään asiakasturvallisuutta silloin, kun rajoitustoimenpiteisiin on jouduttu ryhtymään. Rajoitustoimenpiteet ja lisäkoulutus esimerkiksi kiinnipitojen osalta (3) nähtiin tärkeänä koulutus-tarpeena työturvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.

Tämän aihepiirin viimeisenä kysymyksenä oli kyllä tai ei -valinnoilla vastattava kysymys siihen, oliko työntekijä osallistunut työnantajan tarjoamaan työturvallisuuskoulutukseen, joka on esitelty kuviossa 2.



Kuvio 2. Oletko osallistunut työnantajan tarjoamaan turvallisuuskoulutukseen?

Vastauksissa ilmenee, että lähes puolet (44 %) vastaajista ei ole saanut työnantajan tarjoamaa turvallisuuskoulutusta kyseisessä yksikössä.

6.4 Työpaikkaväkivalta

Tässä aihepiirissä tutkimukseen osallistujia pyydettiin kuvailemaan lyhyesti, mitä työpaikkaväkivalta heidän mielestään yleisesti ajatellen työympäristöstä riippumatta sisältää ja onko työntekijöillä omakohtaisia kokemuksia siitä tai sen uhasta nykyisessä työpaikassa. Aineistosta nousi esiin 14 mainintaa, jotka jaettiin fyysiseen ja henkiseen työpaikkaväkivallan kokemukseen sekä väkivallan uhan kokemukseen.

Taulukko 4. Kuvaile, mitä työpaikkaväkivalta mielestäsi pitää sisällään?

Fyysinen	Henkinen	Väkivallan uhka
Sylkeminen	Ulos jättäminen	Uhkaava käytös
Lyöminen	Panettelu	Aggressiivisuus
Potkiminen	Solvaaminen	Tilanteet, joissa pelottaa
Seksuaalinen ahdistelu	Seksuaalinen ahdistelu	Fyysisellä väkivallalla uhkaaminen
Seksuaalinen hyväksikäyttö	Manipuloiminen	

Taulukossa 4 eriteltyt vastaukset ensimmäisessä kysymyksessä eivät suoranaisesti liittyneet juuri kyseiseen tutkittavaan yksikköön, vaan yleisesti ottaen pyydettiin määrittämään se, mitä työpaikkaväkivalta kullekin vastaajalle käytännössä tarkoittaa. Vastauksissa tuli esiin hyvin konkreettisia esimerkkejä työpaikkaväkivallan tilanteista. Eniten ilmaisuja tuli fyysisestä ja henkisestä väkivallasta. Väkivallan uhasta vastauksissa on vain muutama maininta. Väkivaltaa kuvailtiin hyvin moninaisesti ja se sisälsi ylläolevan taulukon sisältämiä ilmauksia siitä, mikä koetaan työpaikalla tapahtuvaksi väkivallaksi, tai sen uhaksi.

"Työpaikkaväkivalta on niin henkistä, sanallista kuin fyysistäkin väkivaltaa. Työpaikkaväkivaltaa voi olla myös pelkkä uhkaava käytös. Tekijänä voi olla niin paikalla asuva nuori kuin myös työntekijä."



Kuvio 3. Oletko kokenut työpaikkaväkivaltaa tai sen uhkaa nykyisessä työssäsi?

Kuviossa 3 esitetään työntekijöiden kokemukset työpaikkaväkivallasta tai sen uhasta, ja esille tuli, että nykyisessäkin työpaikassa kolme vastaajaa oli kokenut työpaikkaväkivaltaa eri muodoissa, ja väkivallan uhkaa oli kokenut kolme vastaajaa. Vain kaksi vastaajaa oli välttynyt kokonaan kokemasta työpaikkaväkivaltaa tai sen uhkaa.

6.5 Hyvä esimiestyö ja -johtaminen

Viimeisessä aihepiirissä käsiteltiin hyvän johtamisen merkitystä työhyvinvoinnille. Vastaukset koostuivat lyhyistä, muutamien lauseiden mittaisista luonnehdinnoista, joita oli aineistossa yhdeksän kappaletta. Aihepiiri jakautui kahteen kysymykseen.

Ensimmäisessä kysymyksessä tutkimukseen osallistujia pyydettiin kuvailemaan, millainen on heidän mielestään hyvä johtaja. Vastauksissa korostuu erityisesti kuunteleminen ja kuuleminen.

”Johtaja on helposti lähestyttävä ja hänellä on aikaa kuunnella työntekijöitä”

Hyvä johtaja nähtiin sellaisena, joka uskaltaa puuttua asioihin ja joka kantaa vastuun tilanteesta. Oman esimerkin näyttäminen ja toimiminen osana työyhteisöä mainittiin tärkeänä useassa vastauksessa.

”Sellainen, joka puuttuu asioihin, eikä pelkää konflikteja. Näyttää omalla esimerkillään, kuinka toimitaan.”

Toisessa tämän aihepiirin kysymyksessä pyydettiin kuvailemaan, miten työhyvinvointi, työviihtyvyys, ja työturvallisuus liittyvät hyvään johtamiseen. Aineistosta hyväksyttiin seitsemän vastausta. Vastauksissa tuli esille erityisesti ajatus siitä, että johtajan rooli on turvata ja huolehtia kaikkien näiden kolmen toteutuminen työpaikalla (2).

6.6 Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuusarviointi

Koska tässä tutkimuksessa tutkittiin ihmisten toimintaa ja ajattelua tietyssä ympäristössä, se asetti oman haasteensa jo tutkimuskysymyksiä laatimiselle. Tutkimuksen luotettavuuteen liittyviin haasteisiin pyrittiin varautumaan jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa, kun tutkimusongelmaa pohdittiin.

Tutkimus keskittyi vain yhteen tiettyyn yksikköön, ja tulosten toimivuus ja vaikutus on pätevä siten vain tässä määrättyssä ympäristössä. Tämä tulee ottaa huomioon tutkimuksen yleistettävyydessä ja sovellettavuudessa muihin työympäristöihin. Laadullinen tutkimus ei pyri tulosten yleistettävyyteen.

Koska haastattelut toteutettiin sähköisellä haastattelulomakkeella, jossa jokainen haastateltu vastasi yksin, ei haastattelutilanteessa tullut tilanteita, että haastattelija olisi johdatellut haastateltavaa suuntaan tai toiseen. Selkeä kysymysten asettelu oli kyselyn suunnittelussa ja toteutuksessa tavoitteena tulkintavirheiden ja väärinkäsitysten välttämiseksi. Koska tuloksia analysoidessa suuri osa vastauksista olivat tutkimusongelman kannalta oleellisia, voidaan katsoa, että kysymykset oli aseteltu riittävän selkeästi.

Tutkimukseen liittyvä teoria työhyvinvoinnista ja sen alakäsitteistä yhdessä tutkimuskysymysten kanssa muodostivat tutkimuksen raamit, eli sisältövaliditeetin (Kananen

2014:149). Haastattelukysymysten perusteella saadun aineiston analyysin on myös vastattava esitettyyn tutkimusongelmaan. Tutkimuksesta saatujen analysoitujen tulosten ja siihen liittyvän pohdinnan perusteella voidaan katsoa, että on saatu hyvin konkreettisia-kin vastauksia tutkimuskysymykseemme.

Tutkimustuloksissa nousseet ilmaisut työviihtyvyydestä, työturvallisuuteen liittyvistä toiveista ja kehityskohteista sekä kokemukset työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden suhteesta johtamiseen ja esimiestyöhön nousevat samansuuntaisina esiin myös työhyvinvoinnin teoriassa ja malleissa sekä aikaisemmissa tutkimuksissa.

Koska tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseen vaikuttaa myös tutkimusprosessin dokumentaatio, tutkimusprosessi pyrittiin kuvaamaan mahdollisimman huolellisesti ja tehdyt valinnat perustelemaan.

6.7 Yhteenveto

Tutkimus haki vastauksia tutkimuskysymykseen eli siihen, mitkä tekijät vaikuttavat työviihtyvyyteen ja parantavat työhyvinvointia kyseisessä lastensuojelun erityisyksikössä. Vastauksia analysoimalla sekä yhteen kokoamalla pyrimme saamaan mahdollisimman kokonaisvaltaisen kuvan siitä, miten työntekijät subjektiivisen kokemusmaailmansa kautta kokevat kysytyjä asioita työpaikassaan.

Kun työhyvinvointi, työviihtyvyys, työturvallisuus sekä johtaminen käsitellään yhtenä isona kokonaisuutena, voidaan haastatteluiden perusteella todeta tutkittavan yksikön työntekijöiden olevan pääosin tyytyväisiä nykyiseen työympäristöönsä. Nähtiin nykyisen suunnan olevan nousujohteinen, ja työryhmällä on pääosin tarvittavat työkalut työviihtyvyyden ylläpitämiseksi ja sen lisäämiseksi ajan myötä.

Tutkimuksen haastatteluista kävi ilmi, että työyhteisön jäsenet pitävät työpaikkaansa valtaosin viihtyisenä, ja yksikön esimies on omalta osalta työssään onnistunut pitämään henkilökunnan työhyvinvointia hyvin yllä. Myös työn fyysinen ympäristö näyttäytyy haastatteluissa sellaisena, että siellä on viihtyisää tehdä työtä. Esimerkiksi yksikön yleisten tilojen sisustusta, tilojen avaruutta sekä sisäilmaa keuhuttiin haastatteluissa hyväksi.

Haastattelut osoittavat selkeästi sen, että työturvallisuuteen liittyvät asiat ovat huolestuttaneet työntekijöitä, ja näin ollen ne ovat selkein riski työhyvinvoinnin ja työviihtyvyyden

heikentymiselle. Tältä osin haastattelu näytti, että vain hieman yli puolet oli saanut työnantajan tarjoamaa työturvallisuuskoulutusta. Tämä on tutkimuksesta saatu kehitysehdotus suoraan työnantajalle, koska jokainen vastaaja, joka oli saanut työnantajan tarjoamaa työturvallisuuskoulutusta, oli kokenut sen hyödylliseksi.

Kyseessä ollessa lastensuojelun erityistason yksikkö, vastaukset tuovat selkeästi esille tarpeen sille, että toimia työpaikkaväkivallan uhalle tarvitaan myös tutkittavassa yksikössä. Tällä varmistetaan se, että jokaisella työntekijällä on valmius kohdata väkivaltatilanteita ammatillisella sekä eettisesti kestäväällä työotteella. Ennen kaikkea tärkeänä haastateltavat pitivät työturvallisuuden kannalta sitä, että mahdollinen väkivallan uhka osattaisiin erilaisin keinoin ennaltaehkäistä, jotta tilanteiden eskaloitumiselta vältyttäisiin. Työturvallisuus nousi haastattelussa keskeiseksi teemaksi, ja siihen kaivattiin ylivoimaisesti eniten kehitystä työhyvinvoinnin kautta toteutuvaan työssä viihtymiseen tutkittavassa yksikössä.

7 Pohdinta

Työn tarkoituksena oli tutkia, mitkä tekijät vaikuttavat työviihtyvyyteen ja parantavat työhyvinvointia lastensuojelun erityisyksikössä. Lisäksi tutkimus pyrki selvittämään, miten johtamisella ja esimiestyöllä voidaan vaikuttaa työntekijöiden kokemuksiin työviihtyvyydestä ja työturvallisuudesta kyseisessä yksikössä.

Kuten työhyvinvoinnin teoriassa kävi ilmi, kokemukset työhyvinvoinnista ovat hyvin subjektiivisia ja yksilöllisiä. Työhyvinvointia on myös vaikeaa mitata tyhjentävästi, koska kokemuksiin vaikuttavat myös tutkittavien taustatekijät, esimerkiksi persoonallisuudenpiirteet. Tämä asetti haasteensa, kun pohdimme tutkimusongelmaa.

Tutkimusprosessin edetessä haastattelun suunnitteluvaiheeseen, tutkimuksen etenemiseen vaikuttavat olosuhteet muuttuivat äkillisesti kevään 2020 Koronapandemiasta johtuvan poikkeustilanteen vuoksi, joten suunnittelemamme teemahaastattelu kasvotusten työntekijöiden kanssa ei valitettavasti onnistunut. Jouduimme tekemään kompromissina korvaavan internet-pohjaisen lomakekyselyn. Pyrimme kuitenkin kyselyä suunniteltaessa jättämään mahdollisimman paljon tilaa työntekijöiden omien kokemusten ilmaisulle, ja välttämään kyselyssä pelkkiä kyllä tai ei vastauksia, laadullisen tutkimuksen hengen mukaisesti.

Kysymysten asettelu työssä oli suunniteltu siten, että tutkimus antaisi mahdollisimman todenmukaisen kuvan siitä, miten yksikön työntekijät näkevät työpaikkansa eri ilmiöitä. Pyrkimyksenä oli tehdä kysymyksistä sellaisia, että ne eivät johdattelisi vastaajaa suuntaan tai toiseen, tällä mahdollisesti vääristäen tutkimuksen tuloksia. Kysymysten asettelulla oli myös tarkoitus tehdä kysymyksistä sellaisia, että niihin oli helppoa ja mielekästä vastata. Tässä myös selkeästi pääosin onnistuttiin, koska vastausprosentti oli niin suuri, ja lähes jokaiseen kysymykseen vastasi yksikön jokainen työntekijä kahta lukuun ottamatta.

Opinnäytetyön ollessa selkeästi työntekijälähtöinen tutkimus, joka tutki yksittäisten työntekijöiden kokemusmaailmaa, tutkittavina ilmiöinä työstä jäi teorian ja kysymysten osalta pois työpaikalla esiintyviä joitakin keskeisiä ilmiöitä, kuten työpaikkakiusaaminen. Tältä osin työtä olisi voinut suunnitella alun perin teorian ja kysymysten osalta niin, että näitäkin ilmiöitä olisi nostettu tutkimuksessa esille, sillä onhan kyse tärkeistä vaikuttajista työryhmän työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen.

Tutkimustuloksia analysoidessamme avointen vastausten arvoneutraaliudessa pysyminen oli asia, mihin piti kiinnittää erityistä huomiota. Omat ajatukset ja arvot työhyvinvoinnista piti pitää tietoisesti etäällä, ettei vastauksia arvoitettu joko positiivisiksi tai negatiivisiksi asioiksi.

Tuloksia analysoitaessa kävi ilmi, että vastaukset olivat johdonmukaisia suhteessa tutkimusongelmaan, ja että tutkimuksen haastateltujen työntekijöiden kokemus omasta työhyvinvoinnistaan ja työviihtyvyyden tilasta tutkittavassa yksikössä olivat sellaiset, että työssä on jo paljon työssä jaksamista edistävää ja työn imua tuottavia tekijöitä.

Tutkimustulosten aineiston maininnat ja määritelmät olivat kaikissa aihepiireissä hyvin samankaltaisia, eikä aineistossa tullut esille selkeitä ääripäitä tai vastakohtia vastausten välillä. Vastauksissa näkyi selkeästi se, että yksikön työntekijät ajattelivat yksikön toiminnasta työhyvinvoinnin edistämisen suhteen varsin toiveikkaasti ja kehitysmuotoisesti.

Koska tutkimuksemme toteutettiin laadullisena tutkimuksena, on vaikeaa vetää absoluuttisia johtopäätöksiä tutkimuksen tuloksista, koska ne perustuvat pitkälti vastaajan omaan subjektiiviseen näkemykseen tutkimuksen kohteena olleista aihepiireistä. Myös työympäristön ulkopuoliset asiat tai tapahtumat voivat vaikuttaa yksittäisen vastaajan omaan kokemukseen siitä, millaisena näkee kysymyksissä esiintyvät aihepiirit. Tutkimuksessa kuitenkin onnistuttiin laadullisen tutkimuksen avulla löytämään tutkittavasta yksiköstä

sellaisia yksittäisiä, hyvin konkreettisiakin asioita, jolla työhyvinvointia voitaisiin mahdollisesti yksikössä kehittää.

Tutkimustuloksia analysoimalla pyrimme myös kartoittamaan jo olemassa olevia hyväksi havaittuja toiminta- ja työtapoja ja näiden merkitystä työn tekemiseen kyseisessä yksikössä. Tutkimuksessa nousi esille kehityskelpoisia ja arkipäiväisiäkin keinoja työhyvinvoinnin ja työviihtyvyyden aikaansaamiseksi ja kehittämiseksi työyhteisössä. Tutkimus osoitti, että työhyvinvoinnin edistäminen ei aina vaadi laajoja toimenpiteitä, vaan suhteellisen pienillä teoilla, kuten työhyvinvointipäivien ja työtilojen fyysisten muutosten järjestämisellä on merkityksensä.

Tutkimusaiheemme, työhyvinvoinnin, merkityksestä työyhteisölle kertoi se, että tutkimukseen osallistui yksikön kaikki tutkimuksen kohteena olevat työntekijät (9 henkilöä) ja miltei kaikkiin kysymyksiin oli saatu jokaiselta osallistujalta vastaus, vain parissa kysymyksessä vastaus jäi puuttumaan yhdeltä tai muutamalta osallistujalta. Korkea vastausprosentti kertoi myös siitä, että tutkimuksen kohderyhmä on motivoitunut tarkastelemaan omaa toimintaansa työssään ja kehittämään työympäristöään ja -yhteisöään.

Saimme paljon uutta tietoa ja näkökulmia haastatteluista. Haastattelut syvensivät keräämäämme tietoperustaa ja laajensivat ymmärrystä kyseisestä ilmiöstä. Haastatteluiden myötä tunnistimme myös joitain lastensuojelutyöhön liittyviä haasteita. Saimme kerättyä tietoa alan ammattilaisilta, jotka kertoivat avoimesti omia mielipiteitään lastensuojelutyöstä sekä sen haasteista, että työn hienoudesta.

Tutkimustulokset johtamisen ja esimiestyön merkityksestä työhyvinvointiin myötäilivät lastensuojelutyön aikaisempia tutkimuksia. Tärkeiksi yksittäisiksi johtajan ominaisuuksiksi nousivat uskallus kaikenlaisen palautteen antamiseen ja johtajan helposti lähestyttävyys ja se, että johtaja on kiinnostunut, mitä työntekijöille kuuluu, miten he jaksavat ja voivat työssään, kuten Laaksosen (2016) tutkimuksessa työn imun kokemuksista.

Kuten työhyvinvoinnin teoriassa tuli esille, työhyvinvoinnin edistämisen organisaatiossa on aina pitkäaikainen prosessi. Attendon yhteyshenkilöltämme saamamme tiedon mukaan Attendossa työhyvinvointia tutkitaan vuosittain koko organisaatiossa tehtävällä henkilöstötyytyväisyyskyselyllä. Tämän lisäksi työterveyshuolto tekee tietyin väliajoin työpaikkaselvityksen, jonka yhteydessä järjestetään myös laajat työhyvinvointikyselyt henkilöstölle. Ilmiötä itsessään siis seurataan kyseisessä yksikössä jo pitkäjänteisesti.

Tässä tutkimuksessa esille nousseiden, hyvin konkreettistenkin kehitysehdotusten toteutuessa jatkotutkimukselle olisi paikkansa. Miten esimerkiksi työpisteen fyysisten muutosten tai työkykyä ylläpitävän toiminnan lisääminen näkyisi työhyvinvoinnissa ja työviihtyvyydessä tietyn ajan kuluttua?

Mielenkiintoista olisi tutkia tarkemmin juuri johtamisen ja esimiestyön merkitystä ja kehitystä kyseisessä yksikössä. Yksikön ollessa vasta hiljalleen (tammikuussa 2020) toimintansa aloittanut, on tämän tutkittavan yksikön toiminta sen verran tuoretta, että aikajännallisesti tutkiminen olisi tässä vaiheessa liian aikaista. Tutkimuksessa eniten korjattavaa näkyi olleen työturvallisuuteen liittyvissä asioissa, joihin työnantaja voisi vaikuttaa esimerkiksi lisäkoulutusta järjestämällä.

Mediassa lastensuojelua käsiteltäessä tuodaan usein esille juuri työturvallisuuteen sekä työpaikkaväkivaltaan liittyviä otsikoita, joten työturvallisuuteen panostaminen ja sen tutkiminen näyttävät tärkeässä roolissa lastensuojelutyössä siltäkin kannalta, miltä se suurelle yleisölle vaikuttaa. Tämän lisäksi lastensuojelutyön työntekijöiden rekrytointiongelmien vähentämisen työkaluna turvallisuusasioihin panostaminen on varmasti mille tahansa yksikölle pitkällä aikavälillä tuottoisaa sekä rekrytointia helpottavaa, konkreettista toimintaa.

Toivomme tutkimuksen tuoneen koko yhteisölle ajattelemisen aihetta ja haastatelluille tunteen siitä, että heidän kokemuksiaan työhyvinvoinnista arvostetaan ja kuunnellaan. Kiitämme Attendo Tammikartanoa sujuvasta yhteistyöstä, pikaisista vastauksista ja antamastanne ajasta ja tuesta tutkimustamme varten!

Lähteet

Attendo n.d. Verkkodokumentti. <<https://www.attendo.fi/tietoa-attendosta/attendon-vi-sio-ja-arvot/>>. Luettu 22.7.2020

Fagerström, Virpi – Koivikko, Asta – Rauramo, Päivi 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Työturvallisuuskeskus. Saatavilla sähköisenä osoitteessa <https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf>. Luettu 10.1.2020.

Feldt, Taru – Kinnunen, Ulla – Tarvainen, Tiina 2006. Ponnistusten ja palkkioiden epäsuhta työssä: Siegristin kyselyn rakenne johtajilla. Teoksessa Karhula, Anna-Liisa (toim.): Työ ja ihminen 1/2006. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy Juvenes Print. 5 – 54. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<https://docplayer.fi/3925606-Tyo-ja-ihminen-1-2006-20-vuosikerta.html>>. Luettu 3.8.2020.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Saatavilla sähköisenä osoitteesta <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Luettu 23.1.2020.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy Juvenes Print.

Kananoja, Aulikki – Ruuskanen, Kristiina 2019. Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Loppuraportti 2019. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:4. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161379/Selvityshenkilon_edellytykset_lastensuojelun.pdf>. Luettu 20.9.2020.

Karazek, Robert Jr. 1979. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. Thousand Oaks: Sage Publishing.

Kielitoimiston sanakirja 2020. Kotimaisten kielten keskus ja Kielikone Oy. Verkkodokumentti. <<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/viihtya>>. Luettu 28.9.2020.

Laaksonen, Janica 2016. Työn imua tuottavat tekijät lastensuojelutyössä työntekijöiden kertomana. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian

laitos. Sosiaalityö. Saatavilla sähköisenä osoitteessa <<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51855/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-201611114612.pdf>>. Luettu 15.9.2020.

Lastenkoti, nuorisokoti 2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. <<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti-nuorisokoti>>. Luettu 23.9.2020.

Lastensuojelulaki 2007/417. Annettu Helsingissä 13.4.2007.

Lastensuojelun tilastoa 2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. <<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/toimijat-tyon-tuki-hallinto/lastensuojelu-ja-thl/lastensuojelun-tilastoa>>. Luettu 23.8.2020.

Manka, Marja-Liisa – Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Mitä on lastensuojelu? 2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. <<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu#Lastensuojelulain%20tarkoitus>>. Luettu 1.10.2020.

Piispa, Minna – Hulkko, Laura 2010. Työväkivallan riskiammatit. Työturvallisuuskeskus. Saatavilla sähköisenä osoitteessa <https://ttk.fi/files/1535/ttk_tyovakivallan_riskiammatit_valmis_NETTI.pdf>. Luettu 30.11.2019.

Puusniekka, Anna – Saaranen-Kauppinen, Anita 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. Luettu 13.9.2020.

Pyöriä, Pasi (toim.) 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy.

Reinikainen, Katja 2012. Työhyvinvointia tukevat voimavarat lastensuojelutyössä. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Sosiaalityö. Saatavilla sähköisenä osoitteessa <<https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61469/Reinikainen.Katja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 15.9.2020.

Sinokki, Marjo – Virtanen, Petri 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Sivonen, Janne 2019. Tärkeää työtä vähillä resursseilla. Kyselytutkimus lastensuojelutyöntekijöiden työtyytyväisyydestä Satakunnassa. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Sosiaalityö. Saatavilla sähköisenä osoitteessa <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/116076/SivonenJanne.pdf?sequence=2>>. Luettu 15.9.2020.

Topp, Kira 2010. Työn positiivisten kokemusten jäljillä: osallistaan kehitystoiminnan yhteys työn imuun. Pro gradu -tutkielma. Helsingin Kauppakorkeakoulu, markkinoinnin ja johtamisen laitos. Saatavilla sähköisenä osoitteessa <https://aalto-doc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/409/hse_ethesis_12277.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 14.4.2020

Työhyvinvointi n.d. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>>. Luettu 13.12.2019.

Työterveyshuoltolaki 2001/1383. Annettu Helsingissä 21.12.2001.

Työterveyslaitos n.d. Työn imu. Verkkodokumentti. Saatavilla sähköisenä osoitteessa <<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>>. Luettu 14.4.2020.

Työturvallisuuslaki 2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Informointikirje

Hei,

Olemme kaksi Metropolia ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijaa, ja teemme opintoihimme kuuluvaa opinnäytetyötä yhteistyössä Attendon kanssa. Tutkimuksemme kohteena on Attendon Kirkkonummella sijaitseva erityistason lastensuojeluyksikkö Tammikartano sekä heidän työntekijänsä. Opinnäytetyön tarkoituksena on haastatella työntekijöitä heidän kokemuksistaan työhyvinvoinnista, työviihtyvyydestä, työturvallisuustaidoista, työpaikkaväkivallasta sekä esimiestyöstä kyseisessä yksikössä.

Näistä haastatteluista on tarkoitus koota yhteenvetoa sekä tuoda esille työntekijöiden kehitysehdotuksia työturvallisuuden ja työviihtyvyyden parantamiseksi Tammikartanon kaltaisissa lastensuojelun erityisyksiköissä.

Haastattelut suoritetaan sähköisessä muodossa olevilla kyselylomakkeilla, jotka täytetään nimettömänä. Vastaukset eivät tule muuhun käyttöön kuin opinnäytetyöhön, ja aineisto tuhotaan asianmukaisesti heti tutkimuksen valmistuttua Metropolia Ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaisesti.

Lisätietoja opinnäytetyöstä saatte opinnäytetyöntekijöiltä sähköpostitse.

Ystävällisin yhteistyöterveisin,

Christopher Kangas (christopher.kangas@metropolia.fi)

Jani Jäynäs (jani.jaynas@metropolia.fi)

Yhteydenottokirje

Hei,

Olemme sosionomiopiskelijat Christopher Kangas ja Jani Jäynäs. Opiskelemme Metropolia ammatikorkeakoulussa, ja teemme opinnäytetyötä Attendolle. Opinnäytetyömme tavoitteena on tutkia työturvallisuutta sekä työiihtyvyyttä lastensuojelun erityisyksikössä.

Etsimme tutkimukseemme työntekijöitä haastateltavaksi Attendo Tammikartanosta, joka on Attendon lastensuojeluyksikkö. Haastattelut tapahtuvat yksikössä vapaasti sovittavana ajankohtana työajalla.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista sekä luottamuksellista. Työntekijöiden nimiä tai muita henkilötietoja ei tulla käyttämään tutkimuksessa. Haastatteluissa kerätyt tiedot säilytetään salassapitomääräykset huomioiden, ja ne hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua.

Ystävällisin terveisin,

Christopher Kangas (christopher.kangas@metropolia.fi)

Jani Jäynäs (jani.jaynas@metropolia.fi)

Tutkimuksen kysymykset

1. TYÖHYVINVOINTI

1. a) Mitä työhyvinvointi sinulle työntekijänä merkitsee?
1. b) Millä tavoin ylläpidät tai edistät omaa työhyvinvointiasi?
1. c) Millä tavalla työnantajasi ylläpitää tai edistää työntekijöiden työhyvinvointia?

2 TYÖVIIHTYVYYS

- 2 a) Mitä yksittäisiä asioita tai kokonaisuuksia työviihtyvyys sinulle merkitsee?
2. b) Löytyykö edellä mainittuja asioita tai kokonaisuuksia sinun työpaikaltasi?
2. c) Millä tavoin työnantajasi pyrkii edistämään työpaikkasi työviihtyvyyttä?
2. d) Missä asioissa työnantajallasi olisi kehittämisen varaa työviihtyvyyden edistämiseksi?

3 TYÖTURVALLISUUS

3. a) Minkälaisia työturvallisuustaitoja sinulla on?
3. b) Minkälaisista työturvallisuustaidoista kokisit hyötyväsi lisää nykyisessä työssäsi?
3. c) Oletko ollut työnantajan työturvallisuuskoulutuksessa?
3. d) Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, koitko että siitä oli sinulle hyötyä?

4 TYÖPAIKKAVÄKIVALTA

4. a) Kuvaile lyhyesti, mitä työpaikkaväkivalta sinun mielestäsi pitää sisällään.
4. b) Oletko kokenut työpaikkaväkivaltaa tai sen uhkaa nykyisessä työssäsi?

5 HYVÄ JOHTAMINEN

5. a) Kuvaile, millainen on mielestäsi hyvä johtaja.
5. b) Miten työhyvinvointi, työviihtyvyys ja työturvallisuus mielestäsi liittyvät hyvään johtamiseen?