



# Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen sosiaali- huollon avopalveluita tarjoavassa yrityksessä

Kirsi Katajamäki

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen sosiaalihuollon avopalveluita tarjoavassa yrityksessä**

Kirsi Katajamäki  
Sosionomi  
Opinnäytetyö  
Syyskuu, 2021

Kirsi Katajamäki

**Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen sosiaalihuollon avopalveluita tarjoavassa yrityksessä**

Vuosi 2021 Sivumäärä 46

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää perhetyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tavoitteena oli kartoittaa tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnin tämänhetkisestä tilasta. Opinnäytetyössä selvitettiin myös, miten työyhteisöä voitaisiin kehittää tukemaan työntekijöiden työssä jaksamista.

Tämän laadullisen ja määrällisen näkökulman sisältävän opinnäytetyön tilaajana toimi perhetyötä tuottava yritys, Tukari Oy. Opinnäytetyön aineisto on kerätty sähköisellä kyselylomakkeella. Kyselyyn vastasi kahdeksan työntekijää. Kyselylomake sisälsi sekä määrällisiä kysymyksiä, että laadullisia kysymyksiä. Määrällinen aineisto käsiteltiin SurveyMonkey-tilastointiohjelmassa ja laadulliset vastaukset analysoitiin sisällönanalyysin mukaan.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys pohjautui työhyvinvointiin liittyvään kirjallisuuteen, teoriaan ja tutkimuksiin. Teoriapohjassa käsiteltiin työhyvinvointia, työntekijänä jaksamista sekä työhyvinvoinnin portaatt. Lisäksi käsiteltiin perhetyötä ja perhetyöntekijänä toimimista.

Opinnäytetyön keskeisimmäksi tulokseksi nousi työyhteisön ja hyvän johtajuuden merkitys työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Työntekijät arvostavat avoimuutta ja toisten tukemista. Tutkimustulosten perusteella työntekijät pitivät työn kuormittavuutta sopivana ja he pitivät työstään perheiden parissa. Työntekijät tulevat mielellään töihin. Kuormittavina tekijöinä koettiin työn epäsäännöllisyys, perheiden tilanteisiin liittyvät asiat sekä haastavat asiakkaat. Opinnäytetyön tuloksia on mahdollista hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Asiasanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työyhteisö, perhetyö, kuormittavat tekijät

Kirsi Katajamäki

**Well-being and coping at work in a company providing open social care services**

Year

2021

Pages

46

---

The purpose of this thesis was to explore the well-being and coping at work of staff working in family work. The aim was to map what the current state of well-being of the staff is and additionally the thesis also explored how the work community could be developed to support employees resilience at work.

The thesis, included both qualitative and quantitative approaches, and was commissioned by Tukari Ltd, a company that provides family work services. The material of the thesis was collected with an electronic questionnaire and eight employees responded to the questionnaire. The questionnaire contained both quantitative and qualitative questions. The quantitative material was processed in the SurveyMonkey statistical programme and the qualitative responses were processed by content analysis.

The theoretical framework of the thesis was based on; literature, theory and research concerning well-being at work. The theoretical base dealt with well-being at work, coping as an employee and the stages of well-being at work. In addition, family work and being a family worker were discussed.

One of the main points of the results was the importance of the work community and good leadership in the well-being of employees at work. Employees value openness and support for others. Based on the results of this study, the employees considered the workload to be appropriate and they enjoy their work with families. Employees willingly come to work. The factors causing stress were caused by; irregularity of work, matters relating to family situations and challenging customers. The results of the thesis can be used in future in the planning of work development.

Keywords: well-being at work, coping at work, work community, family work, stress factors

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Toimintaympäristö .....	7
2.1	Perhetyö.....	7
2.2	Perhetyön keskeiset periaatteet .....	8
2.3	Ennaltaehkäisevä perhetyö .....	9
2.4	Lastensuojelun perhetyö .....	9
2.5	Moniammatillisuuden haasteet perhetyössä.....	10
2.6	Ammattilaisena perhetyössä.....	10
3	Työhyvinvointi .....	11
3.1	Työnohjaus .....	11
3.2	Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin .....	12
3.3	Työntekijänä jaksaminen .....	12
3.4	Työhyvinvoinnin portaat .....	13
3.4.1	Terveys.....	13
3.4.2	Turvallisuus.....	14
3.4.3	Yhteisöllisyys.....	14
3.4.4	Arvostus.....	15
3.4.5	Osaaminen.....	16
4	Aiemmat tutkimukset työhyvinvoinnista .....	16
5	Opinnäytetyön toteutus .....	17
5.1	Tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu .....	18
5.2	Aineiston analysointi.....	20
5.3	Luotettavuus ja eettisyys .....	20
6	Tutkimustulokset .....	22
6.1	Työntekijöiden työhyvinvointi ja voimavarat .....	22
6.2	Työhyvinvointia lisäävät, vähentävät ja kuormittavat tekijät .....	26
6.3	Työyhteisön sekä esimiesten vaikutus työhyvinvointiin .....	27
7	Johtopäätökset .....	32
8	Pohdinta .....	34
	Lähteet.....	37
	Kuviot .....	39
	Liitteet .....	40

## 1 Johdanto

Työhyvinvointi koskettaa kaikkia työssäkäyviä ihmisiä. Jo vuosikymmenien ajan on puhuttu työhyvinvoinnista, mutta viimeisimpien vuosien aikana siihen on kiinnitetty erityistä huomiota. Hyvinvoivat työntekijät ovat sekä työnantajan että työntekijöiden etu. Työhyvinvointia on yleensä arvioitu kielteisten tekijöiden, kuten työpoissaolojen kautta. Nyt kiinnitetään huomiota myös positiiviseen työhyvinvointiin ja ennaltaehkäiseviin toimintoihin. Aron (2018, 40-41) mukaan työilmapiiri ja työhyvinvointi ovat seurausta työoloista, se ei itsessään ole syy.

Sosiaalialalla ja erityisesti perhetyössä, työntekijät joutuvat kohtaamaan haasteita työtä tehdessään. Uupumisen ja kuormittumisen riski on suuri, koska työtä tehdään omalla persoonalla. Työntekijöiden työhyvinvointi on keskeinen asia yrityksessä. Esimiesasemassa työhyvinvoinnin tärkeyden ymmärtäminen on oleellista.

Kun puhutaan kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista, on oleellista, että työhyvinvointia mitataan ja siihen panostetaan työpaikalla kaikenkattavasti. Mittauksilla saadaan tärkeää tietoa työpaikan ilmapiiristä, työoloista sekä työntekijöiden viihtyvyydestä. Mittaukset ovat osa ennaltaehkäiseviä menettelytapoja ja niiden perusteella organisaatio pystyy toteuttamaan kehitystoimenpiteitä. On tärkeää, että mittauksia toteutetaan säännöllisesti. (Virolainen 2012, 105, 110-111.)

Tämä työelämälähtöinen opinnäytetyö tehtiin Uudellamaalla sosiaalihuollon avopalveluita tarjoavaan yritykseen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lastensuojelun avotyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä työhyvinvoinnin kehittämistarpeita. Tavoitteena oli kerätä tietoa yritykselle työntekijöiden hyvinvoinnin tämänhetkisestä tilasta. Opinnäytetyössä selvitettiin myös, miten työyhteisöä ja työkenttää voitaisiin kehittää tukemaan työntekijöiden työssä jaksamista.

Opinnäytetyön tutkimusongelmat on kuvattu tutkimuskysymyksinä. Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä on työhyvinvointi, työntekijänä jaksaminen sekä työhyvinvoinnin portaat. Lisäksi käsitellään perhetyötä ja perhetyöntekijänä toimimista.

Opinnäytetyön lähtökohtana oli yrityksen todellinen tarve työhyvinvoinnin tilan arvioinnille. Työhyvinvointikysely on laadittu niin, että se vastaisi yrityksen tarvetta ja hyödyttäisi heitä mahdollisimman hyvin. Yrityksen toiminnanjohtaja Lehtosen (2021) mukaan heille on tärkeää huolehtia työntekijöidensä hyvinvoinnista ja pitää matala ja avoin kynnys työnantajan ja työntekijän välisille keskusteluille. Kyselyn tulosten perustella he osaavat laajenevassa työyhteisössä ottaa paremmin huomioon työntekijöiden hyvinvoinnin ja vastata työntekijöiden tarpeisiin tai haasteisiin ennaltaehkäisevästi.

## 2 Toimintaympäristö

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Uudellamaalla sijaitseva lastensuojelun avotyötä tekevä yritys, Tukari Oy. Tukari Oy on vuonna 2016 perustettu yksityinen yritys, josta kunnat ostavat ostopalveluina perhetyötä, tehostettua perhetyötä, kotipalvelua, lapsiperheiden tuki-toimintaa sekä ammatillista tukihenkilötoimintaa ja neuropsykiatrista valmennusta. Yrityksen toimialue on Lohja, Karviainen, Inkoo, Siuntio, Raasepori, Kirkkonummi, KeuSote sekä Vantaa. Yrityksessä toimii työntekijöitä vakituisena 12 työntekijää, alihankkijoina kaksi työntekijää sekä tuntityöntekijöinä noin 15 henkilöä moniammatillisesti. Työryhmästä löytyy työntekijöitä seuraavilla koulutuksilla: opistoasteinen Nuva-ohjaaja, lähihoitaja, AMK ylempi sairaanhoitaja, sosionomi, yhteisöpedagogi, sairaanhoitaja ja VTM sosiaalityöntekijä. (Lehtonen 2021.)

Perhetyöhön kuuluu itsenäinen työn sisällön suunnittelu, vapaus vaikuttaa omaan työvuoroihin ja mahdollisuus suunnitella esimerkiksi omat lommat. Työn luonteesta johtuen aina ei voida saavuttaa ihanteellista työviikkoa, mutta esimerkiksi asiakkaan peruessa tapaamisen, pyritään tapaaminen sopimaan muulle kohtaa viikkoa. Lisäksi tapaamisen tilalle pyritään siirtämään toinen asiakas, mikäli mahdollista, jottei työpäivään tulisi tyhjiä välejä. (Lehtonen 2021.)

Lehtonen (2021) kertoo, että Tukarissa jatkuva dialogi esimiehen ja työntekijöiden välillä on tehokkainta työnohjausta, mutta tarvittaessa he järjestävät ulkopuolisen konsultin toteuttamaan työnohjausta.

Toiminnanjohtaja Lehtonen (2021) korostaa sitä, että Tukarissa pidetään tärkeänä työntekijöiden kouluttamista ja kiinnostusta itsensä kehittämiseen. Oma aktiivisuus työkalupakin täyttämässä on suotavaa, mutta lisäksi Tukari kannustaa ja suhtautuu myönteisesti lisäkoulutukseen ja osallistuu niiden kustannuksiin, edellyttäen, että siitä on hyötyä työssä.

### 2.1 Perhetyö

Perhetyö on sosiaalihuoltolain mukaista yhteiskunnallista ja sosiaalista avohuollon tukea perheille, jota tehdään yhdessä perheen kanssa. Perhetyö on kuitenkin paljon muutakin kuin lastensuojelullista työtä. Eriyisen tärkeänä pidetään perhetyön ennaltaehkäisevää tukea, jota tehdään jo hyvin varhaisessa vaiheessa. Lisäksi perhetyö on perheterapeutillista työtä. Perhetyötä voidaan tehdä monien eri tahojen toimesta, kuten varhaiskasvatuksessa, koulussa, hoitotyössä, sosiaalityössä tai kolmannen sektorin toimesta. Jokainen kunta järjestää perhetyötä omalla tavallaan. Myös perhetyöntekijöiden koulutustausta voi olla moninainen. Perhetyötä saadakseen perheen ei tarvitse olla lastensuojelun asiakas. (Järvinen, Lankinen, Taajamo, Veistilä & Virolainen 2012, 12-13, 15; THL 2021.)

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) kolmannen luvun mukaan lapsen kehityksen ja hyvinvoinnin tueksi on järjestettävä sosiaalipalveluita tarpeen mukaan, kuten esimerkiksi kotipalvelua ja

perhetyötä. Kuntien antama tuki, jolla tuetaan vanhemmuutta ja samalla tuetaan lapsen hyvinvointia, on lastensuojelulain (417/2007) 3 a §:n mukaista ehkäisevää lastensuojelua. Kunnat tarjoavat myös sosiaalihuoltolain (1301/2014, 26 §) mukaista kasvatusta ja perheneuvontaa.

Näiden lisäksi myös lastensuojelulain (417/2007) 36 §:n mukaan lastensuojelun asiakkaina oleville perheille tulee järjestää asiakassuunnitelman mukaisesti tarvittaessa muun muassa tehostettua perhetyötä ja perhekuntoutusta, tukea perheen ja lapsen ongelmatilanteen selvittelyyn sekä muita lapsia ja perhettä tukevia palveluja sekä tukitoimia.

Perhetyötä tekee yleensä perhetyöntekijä, joka ammattinimikkeenä ei ole laillistettu. Perhetyöntekijän ammatissa voivat työskennellä sosiaali- ja terveydenalan tutkinnon suorittaneet eli yleensä sosionomit, mutta lähihoitajan tutkinnollakin työtä voi tehdä. Myös muilla ammattinimikkeillä tehdään perhetyötä, koska perhetyön kenttä on niin laaja. (Vilen, Seppänen, Tapio & Toivanen 2010, 24.)

Perhetyön tarkoituksena on tukea perhettä eri elämäntilanteissa. Tukeminen voi olla vanhemmuudessa auttamista, arjen hallintaan saamista, vuorovaikutustaitojen ja toimintakyvyn parantamista sekä sosiaalisten verkostojen laajentamista. Perheissä voi olla erilaisia ongelmia ja jokaisen perheen kanssa päätetään omat tavoitteet ja toimitaan kunkin perheen vaatimalla tavalla, mutta kaikissa on yhteistä se, että perhetyöllä pyritään muutokseen. Osalla perheissä ongelmat voivat olla vähäisiä, mutta toisilla ongelmat ovat jo kasautuneet pahasti. Kuka tahansa voi joutua tilanteeseen, että on jossain elämänsä vaiheessa tuen tarpeessa. Tulisi kuitenkin huomioda, että aina perheen haasteet eivät johdu vanhemmuuden puutteista, vaan muista tekijöistä. Näin voi olla esimerkiksi erityislasten perheissä. (Järvinen ym. 2012, 12-13, 15; THL 2021; Vilen ym. 2010, 25-26.)

Perhetyötä aloitettaessa kartoitetaan aluksi perheen tilanne, tuen tarve ja perheen voimavarat. Myös perheen mahdollinen tukiverkosto kartoitetaan. Keskusteluja voidaan käydä perheenä tai yksittäin perheenjäsenten kanssa, yleensä perheen kotona. Perhetyöntekijän on hyvä nähdä, miten perhe toimii omassa ympäristössään. Perhetyössä käytetään apuna muun muassa voimavara- ja ratkaisukeskeisiä keskusteluja, joissa mietitään perheenjäsenten välisiä suhteita, arjessa jaksamista sekä perheen vuorovaikutustapoja. Perhetyöhön voi myös kuulua erilaisia vertaisryhmiä tai kerhoja, kuntoutusta sekä muita toimintaa, kuten leirejä. Tarvittaessa perheelle voidaan järjestää lastenhoitoapua ja muita tukitoimia. (Järvinen ym. 2012, 15.)

## 2.2 Perhetyön keskeiset periaatteet

Perhetyön peruseriaatteisiin kuuluvat asiakaslähtöisyys, perhelähtöisyys ja lapsilähtöisyys. Asiakaslähtöisyys näkyy asiakkaan kunnioituksena, avoimuutena, rehellisyytenä ja



luottamuksellisuutena. Asiakkaalle annetaan myös tunne, että hän on ainutlaatuinen. Perhetyöntekijän tulee myös kertoa avoimesti perheelle kaikista heille kuuluvista muista palveluista. Perhelähtöisyydessä huomioidaan perheenjäsenet yksilöinä, mutta kuitenkin muistetaan, että perhe on kokonaisuus, jonka jäsenet vaikuttavat toisiinsa. Perheen sisällä on useita erilaisia suhteita, kuten vanhempien välisiä sekä lasten ja vanhempien välisiä. Jokaisella perheenjäsenellä on myös useita erilaisia rooleja perheessä. Myös jokainen perhe on ainutlaatuinen. Perhettä voidaan tavata eri kokoonpanoilla, perheenä tai yksilöinä ja kokoonpanoja vaihdellen, aina tarpeen mukaan. Perhetyötä tehdään yhteistyössä perheen kanssa ja muistetaan, että he tuntevat arkensa parhaiten. Lapsilähtöisyydessä otetaan huomioon lapsen mielipide ja tilanne. Lasta tulee myös kuulla hänen ikänsä ja kehitystasonsa huomioiden. Tämä käy helposti muun muassa leikin ohella keskustelemalla ja havainnoimalla lapsen käyttäytymistä arjessa. (Järvinen ym. 2012, 17-28.)

### 2.3 Ennaltaehkäisevä perhetyö

Nimensä mukaisesti, ennaltaehkäisevän perhetyön tarkoitus on tukea perheiden hyvinvointia varhaisessa vaiheessa ja ennaltaehkäistä ongelmien syntymistä. Perheiden tukeminen tapahtuu heidän arjessaan, muun muassa perheen voimavaroja etsimällä. Muutokset perheen voimissa voivat näkyä jo lyhyenkin ajan sisällä, sillä haasteet ovat vielä tässä vaiheessa pieniä. (Järvinen ym. 2012, 73.)

Asiakkuus on ennaltaehkäisevässä työssä yleensä lyhytaikaista ja sitä on kaikkien perheiden mahdollista saada. Saadakseen ennaltaehkäisevää perhetyötä, perheen on kuitenkin oltava aktiivisia ja haettava perhetyötä itse. Perhetyö sisältää keskustelua, ohjaamista ja neuvomista arjen haasteissa, vertaisryhmiä ja konkreettista arjessa auttamista. (Järvinen ym. 2012, 72.)

### 2.4 Lastensuojelun perhetyö

Lastensuojelun perhetyön piiriin tulevien perheiden ongelmat ovat yleensä jo pahasti kriisiytyneet ja tarve perhetyön alkamiselle olisi ollut jo aiemmin. Asiakkuus voi alkaa perheen omasta yhteydenotosta, sitä tarjotaan perheelle tai perhe veloitetaan vastaanottamaan apua. Perhetyön kesto on myös pidempiaikainen kuin ennaltaehkäisevässä työssä ja työskentely intensiivisempää. Työtä voidaan myös toteuttaa monialaisesti, mikäli perheen tilanne niin vaatii. (Järvinen ym. 2012, 72, 81-82; THL 2020.)

Työnkuvaan kuuluu väliintulo perheen arkeen ja yksityisyyteen sekä kontrolloinnin elementtejä, sillä perheenjäsenet eivät välttämättä ole huomanneet avun tarvetta. Vaikka työhön kuuluu läpinäkyvyys ja rehellisyys vaikeissakin asioissa, parhaimmat tulokset saadaan aikaan, jos perhe on yhteistyökykyinen. Perhetyön tarkoituksena on antaa perheille mahdollisuus muuttaa tilannetta paremmaksi ja näin ollen välttää mahdolliset jatkotoimet, kuten lasten

huostaanotto. Tämä vaatii avoimuutta siitä, mikä perheessä on muututtava ja mitä perheeltä odotetaan. Perhetyöntekijän tehtävä on tukea perhettä tässä muutosprosessissa ja kontrolloida tilanteen etenemistä. (Järvinen ym. 2012, 82; THL 2020.)

## 2.5 Moniammatillisuuden haasteet perhetyössä

Yleensä perhetyöntekijä työskentelee moniammatillisessa yhteistyössä muiden perheen asioita hoitavien tahojen kanssa. Näitä voivat olla esimerkiksi neuvola, koulu tai päivähoito sekä muut erityistyöntekijät. Ammatillinen verkosto perheen ympärillä voi olla laaja, mutta se ei ole sitä välttämättä. Yhteistyö tuo parempaa kokonaisnäkemystä perheen tilanteesta ja useiden eri ammattilaisten ammattitaitoa, osaamista ja erilaisia näkökulmia. (Järvinen ym. 2012, 92-94; Vierula, Pösö & Paavilainen 2019, 292.)

Moniammatillisuus tuo myös haasteita mukanaan. Vähäiset tiedot toisten ammattitaidosta ja koulutuksesta voivat hankaloittaa yhteistyötä, sillä toisilta ammattilaisilta joko odotetaan liian paljon tai liian vähän. Myös käsitteet voivat tarkoittaa eri asioita eri ammattilaisille. Kuntien sisällä voi myös olla erilaisia toimintatapoja ja usein moniammatillinen yhteistyö on ennalta suunnittelematonta ja siksi haastavaa. Yhteisen ajan tai käytäntöjen puute, resurssien vähäisyys, työntekijöiden vaihtuvuus ja tiedonkulku eri ammattilaisten välillä voivat olla myös haasteena. Olisikin erityisen tärkeää, että yhteistyöpalaverit olisivat hyvin suunniteltuja ja toteutettuja. (Järvinen ym. 2012, 96-97; Vierula ym. 2019, 293.)

Vuorovaikutuksen ja dialogisuuden toteutuminen on tärkeää tuloksellisuuden kannalta. Toisten kunnioitus, kuuntelu ja avoimuus kuuluvat hyvään vuorovaikutukseen, vaikka aina asioista ei olla samaa mieltä. Täytyisi kuitenkin muistaa, että kaikki ovat samalla asialla eli auttamassa perhettä. Joskus salassapito- ja vaitiolovelvollisuus voivat hankaloittaa yhteistyötä. Tärkeää on myös huomioida käsitteiden käyttö moniammatillisissa työryhmissä. Erilaisissa ammattiryhmissä käsitteillä ja arvoilla voi olla erilaisia merkityksiä ja niiden avaaminen voi olla oleellista virheiden välttämiseksi. Yhteistyössä tulee myös muistaa asiakkaan rooli. Häntä ei tule jättää asiantuntijoiden varjoon, mutta ei myöskään puhua asiakkaan puolesta. Asiantuntijoiden tulee muistaa oma roolinsa asiakaspalavereissa. (Järvinen ym. 2012, 97-99; Vierula ym. 2019, 293.)

## 2.6 Ammatillisena perhetyössä

Perhetyöntekijän ammatissa, kuten muissakin ammateissa, tarvitaan ammattitaitoa. Tämä saadaan prosessin myötä, jota kutsutaan ammatilliseksi kasvuksi. Prosessi alkaa jo kouluttautumisen aikana ja jatkuu läpi työelämän, vaihteittain aloittelijasta asiantuntijaksi kasvaen. Kasvu ei koske ainoastaan ihmistä itseään, vaan opimme myös työskentelemään erilaisissa ympäristöissä ja yhteisöissä sekä muovaamaan ammattitaitoamme niiden mukaisesti. Erilaiset

täydenniskoulutukset edistävät kasvua ja mahdollistavat kehittymisen ammattilaisena. (Järvinen ym. 2012, 226-227.)

Perhetyötä tehdessä keskeisenä työvälteenä on perhetyöntekijän oma persoona ja vuorovaikutus. Jokaisella on omanlaisensa tapa työskennellä ja se kehittyy jatkuvasti kokemuksen myötä. Usein oma työskentelytapa kehittyy virheiden kautta. Silti työ voi olla haastavaa ja raskasta, koska jokainen asiakas ja tilanne on omanlaisensa eikä välttämättä samoja tapoja voi käyttää kaikkien kanssa. Hankalissakin tilanteissa on pystyttävä olemaan asiallinen ja ammattimainen. Näissä tilanteissa on muistettava myös sanattoman viestinnän, esimerkiksi ilmeiden ja eleiden, merkitys vuorovaikutukseen. Vastavuoroisessa vuorovaikutustilanteessa on tärkeää kunnioittaa asiakasta, tunnistaa hänen tunteitaan herkkyydellä, olla läsnä ja toimia muuttuvissa tilanteissa. (Järvinen ym. 2012, 227-231.)

Perhetyötä tekevä joutuu päivittäin miettimään eettisyyttä työtä tehdessään. Eettisyyteen liittyvät paha ja hyvä, esimerkiksi ihmisten heikkoudet ja se mikä on oikein ja mikä väärin. Perhetyöntekijän on uskallettava kohdata asiakas aidosti, suvaitsevasti ja kunnioittaen, vaikka kaikki eivät olisi omien arvojen mukaista. Myös omien heikkouksien ymmärtäminen on tärkeää. Ristiriidat työn tehokkuuden, aikaresurssien, asiakkaiden oikeuksien sekä saamien palveluiden välillä voivat uuvuttaa, koska työntekijä ei pysty toimimaan täysin oman ammattietäikkänsä mukaisesti. (Vilen ym. 2010, 62-63; Juhila 2012, 189-190.)

### 3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu useiden eri tekijöiden summana, joten sitä tulisi tarkastella kokonaisvaltaisesti eikä erillisinä osa-alueina. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu fyysisistä, psyykkisistä, sosiaalisista ja henkisistä tekijöistä. Työhyvinvoinnin edistämisestä ovat vastuussa työnantaja sekä työntekijä yhdessä. Mukana on lisäksi työterveyshuolto. (Virolainen 2012, 11; Työterveyslaitos 2021.)

Työ on suuressa osassa ihmisen elämässä, joten sillä on myös iso vaikutus hyvinvointiin, yksityiselämän ja vapaa-ajan ohella. Lisäksi hyvinvointiin vaikuttavat ihmisen persoonallisuus, arvot, tarpeet ja tavoitteellinen toiminta. (Rauramo 2012, 10-11.)

#### 3.1 Työnohjaus

Työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointia voidaan tukea sekä työntekijöiden valmiuksia työelämän haasteisiin parantaa työnohjauksen avulla. Se on pitkäkestoinen, useimmin usean vuoden kestävä prosessi, jonka aikana on mahdollisuus pohtia työntekijän omaa ammatillista kasvua, työroolien ja työyhteisön toimivuutta sekä työn tuloksellisuutta. Työnohjauksessa työntekijällä on mahdollisuus pohtia mieltä painavia asioita ja löytää itse uusia toimintatapoja

haastaviin tilanteisiin työnhajaajan tukiessa ja neuvoessa työntekijää. Työnohjausta voidaan järjestää joko yksilö- tai ryhmätoteutuksina. (Järvinen ym. 2012, 237; Talentia 2021.)

Jotta työnohjauksessa saataisiin aikaan haluttuja muutoksia, on sen oltava luottamuksellista, vuorovaikutuksellista ja tasavertaista. Työnohjauksessa herää kaikenlaisia tunteita ja ajatuksia, mutta ne kaikki ovat sallittuja. Työntekijällä voi olla esimerkiksi pelko omien heikkouksien paljastumisesta. Työnohjauksessa käydään läpi onnistumisten lisäksi myös epäonnistumisia. Asioiden käsittely vaatii työnhajaajalta hyvää ammattitaitoa. Toimivan työnohjauksen avulla työntekijällä on valmiuksia ongelmien hallintaan työssään sekä työssä selviytymiseen. Työn laatu paranee. Työnohjauksen tavoitteena on myös työhyvinvoinnin seuranta ja tukeminen. (Järvinen ym. 2012, 238-241; Talentia 2021.)

### 3.2 Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin

Johtamisella on tärkeä merkitys työpaikalla olevaan työilmapiiriin. Vaikka olosuhteet olisivat muuten samat, onnistunut ja epäonnistunut johtaminen saavat aikaan erilaisen lopputuloksen. Vastuu on kuitenkin jokaisella itsellään, johtamisella ei voida vaikuttaa kaikkeen. (Aro 2018, 71.)

Hyvä työ koostuu selkeistä tavoitteista ja hyvästä organisoinnista. Kun työnjohto on huolehtinut työn sujuvuudesta, kuluu vähemmän resursseja, työntekijöiden stressi vähenee ja työn ilo kasvaa. (Aro 2018, 92.)

Työntekijöiden jaksamattomuuteen ja sitä kautta työmotivaatioon vaikuttaa johtamiseen liittyvä epäluottamus, uhkailu, kuormitus työssä, epäjohdonmukainen päätöksenteko sekä resurssien puute. Nämä tekijät vaikuttavat yksilön lisäksi myös työyhteisön toimintaan. (Suonsivu 2015, 23.)

### 3.3 Työntekijänä jaksaminen

Raskaan ja vaativan työn vastapainoksi työntekijällä olisi hyvä olla työn ulkopuolisia tasapainottavia asioita, kuten perhe tai harrastukset. Lisäksi tarvitaan itsereflektiota, jonka avulla voidaan käydä läpi esiin tulevia defenssejä eli psyykkisiä puolustuskeinoja. Nämä ovat mekanisme, joiden avulla voidaan suojata hetkellisesti vahvoilta tunteilta ja kuormituksilta. (Vilén ym. 2010, 73.)

Työhyvinvoinnin esteenä voivat olla työpahoinvointia aiheuttavat tekijät, kuten kiire, stressi, epävarmuus työpaikalla sekä työpaikkakiusaaminen (Virolainen 2012, 30). Jokaisella työntekijällä on yksilöllinen sietokyky ja he reagoivat tilanteisiin hyvinkin eri tavoin. Lisäksi reagointi vaihtelee esimerkiksi elämäntilanteiden tai iän mukaan. (Suonsivu 2015, 37.)

Yhtenä osana työhyvinvointiin kuuluu uupumisen torjuminen. Kuitenkin, jos työn kuormitus on jatkuvaa eikä työntekijällä ole stressin purkuun keinoja, työntekijä uupuu tai jopa palaa loppuun. Iso tekijä perhetyöntekijän uupumiselle, on myötätuntostressi eli emotionaalinen kuormittuminen. Eläytyminen asiakkaan tilanteeseen sekä heikompien puolelle asettuminen lisäävät riskiä uupua. Jos asioita ei osata purkaa asiantuntevasti, pitkään jatkuessaan se on riskitekijä. Uupumisen oireet voivat olla fyysisiä, mutta myös tunteiden turtumista, itsetunnon heikkenemistä ja eristäytymistä muista. (Vilen ym. 2010, 85; Juhila 2012, 188.)

Työntekijöiden työssä viihtymistä voidaan parantaa antamalla heille enemmän vaikutusmahdollisuuksia ja vastuuta, kuten omien työaikojen ja työtapojen suunnittelua. Työssä viihtymiseen vaikuttavat myös työntekijöiden väliset suhteet työyhteisössä, mielenkiintoinen ja haasteellinen työ sekä uuden oppiminen. (Virolainen 2012, 49-50.)

### 3.4 Työhyvinvoinnin portaavat

Maslowin tarvehierarkiaa mukaillen on kehitetty työhyvinvoinnin portaavat, joissa kuvataan työhyvinvoinnin keskeisiä asioita ja niiden vaikutuksia ihmiseen. Työhyvinvoinnin viisi porrasta ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Portaiden avulla sekä ihmisen omaa, mutta myös työpaikan työhyvinvointia, voidaan parantaa, kehittää ja arvioida. (Rauramo 2012, 13.)

#### 3.4.1 Terveys

Maailmanlaajuisesti terveyttä pidetään tärkeänä hyvinvoinnin perustana. Sen edistäminen on tavoitteellista sairauksien ennaltaehkäisyä, mutta myös toimimista hyvinvoinnin tuottamiseksi. Se on olemassa oleva voimavara, jota kannattaa ylläpitää ja johon kannattaa sijoittaa sekä vaikuttaa. Työntekijä voi vaikuttaa omaan terveyteensä noudattamalla terveellisiä elämäntapoja. Palautuneet, levänneet työntekijät saavat aikaan hyvän työilmapiirin. (Rauramo 2012, 26-27; Aro 2018, 101.)

Liikunnan harrastamisella saadaan aikaan paljon positiivisia asioita. Se lisää muun muassa toimintakykyä, työssä jaksamista sekä henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Vaikka liikuntaa olisi hyvä harrastaa säännöllisesti useita kertoja viikossa, kaikenlaisesta liikunnasta on hyötyä. Liikuntaa voidaan myös harrastaa työyhteisön kesken, esimerkiksi TYKY-päivillä tai erilaisissa kampanjoissa. Liikunnan lisäksi oikeanlaisella, monipuolisella ja tasapainoisella ravinnolla on iso merkitys terveyden ylläpitämisessä. Myös lepoon ja uneen on syytä kiinnittää huomiota. Jatkuessaan unihäiriöt vaikuttavat merkittävästi toimintakykyyn. Erityisesti vuorotyötä tehdessä näihin on kiinnitettävä erityistä huomiota. Riittävä tauotus töissä, työajan ulkopuolisen levon lisäksi on myös tärkeää. (Rauramo 2012, 27-34; Aro 2018, 103.)

Päihteiden käyttöön tulee suhtautua vakavasti ja tarvittaessa ohjata työntekijä työterveys- huollon piiriin. Työpaikalle voidaan myös tehdä päihdeohjelma osaksi työpaikan työkykyä yllä- pitävää toimintaa yhteistyössä työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa. Työnantajan puo- lesta tulee tarjota työterveyshuolto, jonka tehtävänä on muun muassa seurata työntekijöiden työkykyä ja työoloja sekä hoitaa sairauksia ja tukea työhön paluussa pidemmän poissaolon jäl- keen. Työterveyshuolto seuraa myös työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työkuormitusta. Kuormittavia tekijöitä voivat olla muun muassa epäsuorat työasennot, fyysisesti raskas työ, näyttöpäätetyöskentely, liiallinen työmäärä, yksintyöskentely tai työyhteisön ristiriidat. (Rau- ramo 2012, 34-65.)

#### 3.4.2 Turvallisuus

Jokaisen työntekijän oikeuksiin kuuluu turvallisuus työpaikalla. Se käsittää niin tapaturmien ja työperäisten sairauksien välttämisen kuin myös epäasiallisen kohtelun. Fyysinen työympä- ristö tulisi ensin saada toimivaksi, koska se vaikuttaa osaltaan työhyvinvointiin. Myöskään pelko ja epävarmuus eivät kuulu työpaikalle. Turvallisuus voidaan taata muun muassa noudat- tamalla työpaikan sääntöjä, lakeja ja asetuksia. (Rauramo 2012, 70; Manka & Manka 2016, 90.)

Työympäristön turvallisuuteen on hyvä kiinnittää huomiota, näin taataan hyvät lähtökohdat laadukkaalle työnteolle. Huomioitavia asioita ovat muun muassa työtilan toimivuus, siisteys, melu, valaistus, lämpöolot, ilmastointi sekä kosteusvauriot. Lisäksi työyhteisön tulisi olla tasa-arvoinen, kannustava ja oikeudenmukainen vailla työpaikkakiusaamista ja -syrjintää. (Rauramo 2012, 78-88.) Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan tarkoituksena on turvata työn- tekijöiden työkyky sekä työympäristön parantaminen.

Väkivalta työpaikalla tai sen uhka on erityisesti sosiaali- ja terveysalalla olemassa oleva va- kava ongelma. Asiakastilanteet voivat olla uhkaavia ja usein työntekijä työskentelee yksin. Väkivalta voi olla ruumiillista tai henkistä väkivaltaa ilmentyen monella eri tavalla. Näihin ti- lanteisiin olisi syytä varautua ennakolta esimerkiksi laatimalla työpaikalle toimintaohjeet, asentamalla erilaisia turvalaitteita, kouluttamalla työntekijöitä uhkaavia tilanteita varten sekä mahdollisen väkivaltatilanteen jälkeen asianmukaisen jälkihoidon hoitaminen. (Rauramo 2012, 89-93.)

#### 3.4.3 Yhteisöllisyys

Ihmiselle on tärkeää saada kuulua yhteisöön, jossa voi kokea yhteisöllisyyttä, olevansa hyväk- sytty ja tarpeellinen. Se on tärkeä hyvinvoinnin lähde, jossa ihmisen itsetunto vahvistuu ja oma persoonallisuus pääsee loistamaan. Yhteisöt voivat koostua töissä, harrastuksissa, per- heessä tai ystävien kesken. (Rauramo 2012, 104.)

Työyhteisössä oleva avoin ja yhteistyökykyinen ilmapiiri vaikuttaa positiivisesti työn tuloksellisuuteen, mielekkyyteen ja työssä suoriutumiseen. Sosiaalisella tuella on iso merkitys työssä jaksamisessa ja se myös lieventää raskaiden asioiden kokemista. Jotta työyhteisö toimisi hyvin, on oleellista, että siellä vallitsee luottamus ja avoimuus, toisen tukeminen sekä välittäminen toisista työyhteisön jäsenistä. Työilmapiiriin vaikuttaa moni asia, mutta hyviä työilmapiiriin piirteitä ovat muun muassa hyvät esimies-alaissuhteet ja reilu johtaminen, oikeudenmukaisuus, hyvä tiedonkulku, työn virikkeellisyys ja mielekäs työ, työrauha ja hyvät työolosuhteet sekä työyhteisön yhteiset tavoitteet sekä päämäärät. (Rauramo 2012, 105-108; Kehusmaa 2011, 112.)

Työn tuloksellisuuteen eivät vaikuta ainoastaan tehokkaat työprosessit, vaan sen lisäksi myös toimiva vuorovaikutuksellisuus ja ryhmässä työskenteleminen. On huomioitava, että kaikki eivät ole yhtä hyviä toimimaan ryhmässä. Tämä voi vaikuttaa työyhteisön toimintaan haittaavasti, joten esimiehen on seurattava toimimista ja mahdollisesti puuttettava haittaavaan toimintaan. Lisäksi työyhteisön toimintaan vaikuttaa työntekijöiden työkykyisyys. Jokaisen panostus on tärkeä, mutta silti jokainen vastaa omasta toiminnastaan ja sanomisistaan. (Rauramo 2012, 111-112; Suonsivu 2015, 27-29.)

#### 3.4.4 Arvostus

Jokaisen työyhteisön jäsenen työpanos tulisi huomioida arjessa ja arvostaa sitä. Esimiesten luottaminen työntekijöihinsä ja heidän kykyihinsä vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja siihen, miten työntekijä arvostaa itseään ja tekemäänsä työtä. Arvostuksen vaikuttavuuteen vaikuttaa se, että arvostus tulee henkilöltä, joka on ihmiselle tärkeä. Sen tulee kuitenkin perustua todelliseen työpanokseen ja työntekijän pätevyyteen, eikä vain muodollisuuteen. (Rauramo 2012, 124; Virolainen 2012, 106.)

Työ on iso osa ihmisen elämää. Yksilönä omaan työhönsä ja sen merkitykseen omassa elämässään voi suhtautua kuudella eri tavalla. Ne on luokiteltu seuraavasti: keikka, homma, ammatti, ura, kutsumus ja elämäntehtävä. Työn mielekkääksi kokeminen on yksilöllistä ja siinä on lisäksi useita erilaisia ulottuvuuksia sosiaalisesta merkityksestä autonomiaan. (Rauramo 2012, 125-127.)

Rakentava palaute ja tunnustus hyvästä työstä kuuluvat työhyvinvoinnin ylläpitämiseen oleellisesti. Palaute työntekijälle antaa mahdollisuuden arvioida omaa työtään, korjata ja kehittää työskentelyä sekä saada onnistumisia hyvin tehdystä työstä. Myös työnantajan suuntaan annettu palaute antaa mahdollisuuden korjata työyhteisössä olevia toimintatapoja tai puutteita. Kehityskeskustelut ovat oivia tapoja rakentavalle palautteen annolle. (Rauramo 2012, 135-136, 139.) Aineettomien kannustimien lisäksi ulkoisilla kannustimilla on myös merkitystä. Työstä saatava korvaus tai etenemismahdollisuudet ovat hyviä tapoja kannustaa työntekijöitä. (Manka & Manka 2016, 108.)

### 3.4.5 Osaaminen

Jotta yksilö tai organisaatio olisi kilpailukykyinen, tulee sillä olla osaamista. Jotta olisi osaamista, tulee olla jatkuvaa kehittymistä ja uuden oppimista sekä tulevaisuuden ennakoimista. Ammattitaidon ylläpitäminen vahvistaa yksilön kilpailukykyä työmarkkinoilla, mutta se edistää myös hyvinvointia. Vahva ammatillisuus on itsetuntoa vahvistava tekijä. Työn tulisi olla sopivan haastavaa. (Rauramo 2012, 146; Suonsivu 2015, 16.)

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen voi jakaa kolmeen ryhmään. Näitä ovat työssä oppiminen, työnantajan järjestämät lisäkoulutukset ja näiden lisäksi oma, vapaaehtoinen kouluttautuminen ja osaamisen kehittäminen. Iso osa työssä oppimisesta on ammattitaidon kehittymistä työtä tehdessä, ammatillinen kehittyminen on jatkuva prosessi. Lisäksi oppimiseen vaikuttaa yhteisöllinen oppiminen eli tiedon ja taidon jakaminen työyhteisössä. Näin esimerkiksi aloittelevan työntekijän on mahdollista kehittyä vähitellen kohti ammattilaista ja osaajaa. Tiedon jakaminen on oleellista myös sen takia, etteivät eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden tiedot ja taidot jää siirtymättä työyhteisöön. Heidän mukaansa lähtee muuten iso osa organisaation kilpailueduista. (Rauramo 2012, 150-152; Suonsivu 2015, 15.)

## 4 Aiemmat tutkimukset työhyvinvoinnista

Työhyvinvointi on todella laaja käsite ja sitä voidaan tutkia jokaisen koulutusalan näkökulmasta ja jokaisella työpaikalla, painottuen eri asioihin. Siksi siitä löytyykin yleisellä tasolla paljon aikaisempia tutkimuksia.

Suomessa työhyvinvointia on tutkittu pitkään ja se on saanut myös kansainvälistä arvostusta osakseen. Viimeisimpien vuosien aikana tutkimuksiin on tullut mukaan fyysisten ympäristöjen ja riskien tutkimisen lisäksi henkinen puoli. Työn kuormitus, työyhteisön käytännöllisyys ja yksilöiden omat voimavarat on otettu huomioon työhyvinvointia selvitettäessä. Myös työhyvinvointitutkimusten on kyettävä muuttumaan työelämän muutoksien kanssa. Suomesta löytyvät erinomaiset resurssit tutkimusten tekemiseen ja tutkimusten vastaukset ovat usein hyödynnettävissä työpaikoilla suoraan. Kuitenkin käytännössä hyödyntäminen on jäänyt vähäiseksi. Jo tutkimusta tehdessä tutkimukseen tulisi sisällyttää tulosten hyödyntämiseen tarkoitetut suunnitelmat. (STM 2005, 57.)

Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine (2014, luku 1) ovat selvittäneet millaisia psykososiaalisiiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyviä tutkimuksia on tehty vuosien 2010-2013 aikana Suomessa. He jaottelivat tutkimukset 22 eri pääteemaan, näistä kuusi eniten tutkittua teemaa olivat: työ eri aloilla, työstressi, työn ja muun elämän suhde, varhainen eläköityminen, työn epävarmuus ja työolot (Mäkinieniemi ym. 2014, luku 2).



Kevan julkaisemassa Julkisella alalla työskentelevien työoloja ja työhyvinvointia tarkastelevassa tutkimuksessa todettiin, että suurin osa työntekijöistä pitävät työtään merkityksellisenä ja yleensä ottaen nähtiin positiivisia piirteitä työhyvinvoinnissa. 80 prosenttia työntekijöistä kokevat työkykynsä hyväksi. Työyhteisöt ovat alasta riippumatta suurin työntekijöitä kantava voima. Työ on kuitenkin henkisesti rasittavaa sekä fyysisestä kuormittavaa. (Pekkarinen 2018, 2-3.)

Salo ym. (2016, 3) ovat tehneet tutkimuksen, jossa tutkittiin sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia. Tutkimuksessa saatiin selville, että sosiaalityöntekijät ovat mielenterveyden häiriöiden takia työkyvyttömiä useammin kuin muut ammattiryhmät. He myös kokivat enemmän kuormitusta työstään, vaikka eivät sen takia olleetkaan muita useammin työkyvyttöminä. Tätä ristiriitaa voi selittää esimerkiksi se, että kyselyssä ei tavoitettu sillä hetkellä työkyvyttöminä olleita henkilöitä. (Salo ym. 2016, 23.)

Myös opinnäytetöitä on tehty työhyvinvoinnista paljon. Niissä on tutkittu esimerkiksi tietyn alan, ammattiryhmän ja työpaikan työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa ja tuotu esiin työhyvinvoinnin kehittämideoita. Kehusmaa (2020, 49-50) tutki omassa opinnäytetyössään työhyvinvointia tukevia, jo olemassa olevia tekijöitä ja toisaalta taas työhyvinvointia estäviä tekijöitä lastensuojelun avohuollossa. Kehusmaa (2020, 37) toi esiin myös lähiesimiehen tärkeyden työssä jaksamisessa.

## 5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö oli työelämälähtöinen ja se toteutettiin tutkimustyönä Uudellamaalla sijaitsevan lastensuojelun avotyötä tekevän yrityksen, Tukari Oy:n kanssa. Tukari Oy on yksityinen yritys, josta kunnat ostavat ostopalveluina muun muassa perhetyötä, tehostettua perhetyötä sekä ammatillista tukihenkilötoimintaa.

Opinnäytetyö toteutettiin touko-elokuussa 2021 yhteistyössä Tukari Oy:n toiminnanjohtajan kanssa. Opinnäytetyösopimus kirjoitettiin heidän kanssaan 5.5.2021. Tutkimuslupaa ei vaa-dittu toimeksiantajan puolelta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lastensuojelun avotyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä työhyvinvoinnin ja työyhteisön kehittämistarpeita. Tavoitteena oli kerätä tietoa yritykselle työntekijöiden hyvinvoinnin tämänhetkisestä tilasta, työn kuormittavuudesta sekä työhyvinvointia lisäävistä ja vähentävistä tekijöistä. Opinnäytetyössä selvitettiin, miten työyhteisöä ja työkenttää voitaisiin kehittää tukemaan työntekijöiden työssä jaksamista sekä miten työntekijät kokivat esimiestyön työpaikalla. Rajasin opinnäytetyön ulkopuolelle työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, työterveyshuoltoon, turvallisuuteen sekä henkilökohtaiseen elämään liittyvät tekijät.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaiseksi työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa?
  - a. Mitkä ovat työhyvinvointia edistäviä tekijöitä?
  - b. Mitkä ovat työhyvinvointia estäviä tekijöitä?
2. Miten työyhteisössä voidaan kehittää työhyvinvointia?

Työpaikan työhyvinvoinnin tilaa on hyvä tarkastella, jotta esimerkiksi mahdollisia riskejä voidaan seurata. Perinteisiä tapoja ovat sairauspoissaolojen ja työtaturmien seuranta, jolloin voidaan tarkastella jo toteutuneita riskejä, mutta työhyvinvointia voidaan seurata myös ennaltaehkäisevästi. Tämä tapahtuu muun muassa erilaisien itsearviointien tai työhyvinvointikyselyiden perusteella. Tulokset on hyvä käydä läpi henkilöstön kanssa esimerkiksi tiimikeskusteluissa. (Manka & Manka 2016, 215; Virolainen 2012, 118.)

#### 5.1 Tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu

Opinnäytetyössä käytettiin aineiston keräämiseen kyselylomaketta. Kysely toteutettiin sähköisenä e-lomakkeena, jonka linkki jaettiin sähköpostitse saatekirjeen (liite 1) kanssa työntekijöille. Kysely (liite 2) lähetettiin Tukari Oy:n vakituisille työntekijöille, joita oli 12 henkilöä. Kysely toteutettiin SurveyMonkey-kyselyohjelmalla. Opinnäytetyössä päädyttiin käyttämään sekä laadullista, että määrällistä tutkimusotetta, jotta kysymykset täydentävät toisiaan ja saadaan mahdollisimman kattavat vastaukset.

Yleensä menetelmät, joita tutkimustyössä käytetään, jaetaan laadullisiin eli kvalitatiivisiin sekä määrällisiin eli kvantitatiivisiin menetelmiin. Erilaisia menetelmiä ovat muun muassa kysely, haastattelu, havainnointi, benchmarking, prosessikarttojen piirtäminen ja ennakointi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 40-46.)

Määrällistä tutkimusta tehdessä, kyselylomake on käytetyin tapa kerätä tietoa. Erilaisia tapoja ovat esimerkiksi sähköpostitse, kasvokkain tai internetin välityksellä toimitettavat kyselylomakkeet. Kyselylomakkeen käytön hyötyjä ovat muun muassa se, että kysely on vakioitu eli kaikki kyselyyn vastaavat saavat samalla tavalla muotoillut kysymykset. Etuina ovat myös vastaajien anonymisuus ja suuren, mahdollisesti hajallaan olevan joukon haastatteleminen. Haittoja taas ovat vastaajien vähäinen osanottaminen ja vastausten viipyminen. (Vilkkä 2015, luku 4.)

Laadullisella tutkimuksella voidaan kuvata ilmiöitä paremmin kuin määrällisellä tutkimuksella. Esimerkiksi ihmisten asenteita ja mielipiteitä on lähes mahdotonta kuvailla luvuilla, joten tällöin laadullinen tutkimus on parempi tapa. Laadullinen tutkimusmenetelmä on myös

joustavampi kuin määrällinen. Tutkimuksissa voidaan käyttää erilaisia tutkimusmenetelmiä eli sekä laadullista ja määrällistä tutkimusta yhdessä, täydentämässä toisiaan. (Kananen 2015, 71.)

Käytettäessä kyselylomaketta aineistonkeruumenetelmänä, kerätään tietoa todellisista asioista, mielipiteistä, toiminnoista tai käyttäytymisestä. Kyselylomaketta suunniteltaessa on tärkeää tietää opinnäytetyön tavoite eli mihin kysymyksiin tarkalleen ottaen lomakkeella halutaan saada vastauksia. Huolellisesti laaditulla suunnittelulla parannetaan tutkimuksen onnistumista. Lomakkeessa voidaan esittää erilaisia kysymysmuotoja, kuten monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä, asteikkoihin perustuvia kysymyksiä tai kaikkia. Asteikkokysymyksissä esitetään väite ja vastaaja vastaa asteikolla sen mukaan onko samaa tai eri mieltä väitteen kanssa. Avoin kysymys sisältää kysymyksen ja tyhjän tilan vastaamista varten. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 197-200; Vilka 2015, luku 4.)

Kyselyllä haluttiin vastaukset opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymykset esitettiin suoraan kyselylomakkeen avoimina kysymyksinä. Lisäksi lomaketta täydennettiin asteikkokysymyksillä. Toiminnanjohtaja Lehtonen (2021) kertoo Tukarin arvojen koostuvan hyvinvointivasta työpaikasta ja mukavasta työn teosta. Tukarin arvot ovat: ammatillisuus, avoimuus, luotettavuus ja pysyvyys. Näitä arvoja sekä työhyvinvoinnin viittä porrasta (Rauramo 2012, 13), terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen, on käytetty pohjana suunniteltaessa lomakkeen kysymyksiä.

Lomakkeessa oli yhteensä kaksikymmentä kohtaa, joista neljätoista oli esitetty asteikkona ja loput kuusi avoimina kysymyksinä. Kaikkiin lomakkeen kysymyksiin oli pakko vastata, joten mitään kysymystä ei pystynyt ohittamaan. Likert-asteikossa käytettiin kaikissa kysymyksissä samaa 5-portaista asteikkoa, jonka avulla työntekijät arvioivat omaa työhyvinvointiaan. Käytetty skaala oli seuraava:

1 = Täysin eri mieltä

2 = eri mieltä

3 = siltä väliltä

4 = samaa mieltä

5 = täysin samaa mieltä

Ennen varsinaista toteuttamista, kysely testattiin neljällä henkilöllä virheiden tai ongelmien kartoittamiseksi. Minkäänlaisia ongelmia ei ilmennyt testauksen aikana. Varsinainen kysely oli auki kesäkuussa 2021 kahden viikon ajan ja yhden viikon jälkeen työntekijöille lähetettiin sähköpostitse muistutus kyselyyn vastaamisesta.

## 5.2 Aineiston analysointi

Vastausten analysoinnissa käytettiin SurveyMonkey-ohjelmaa, josta saa suoraan erilaisia kuvia, tilastoja ja kaavioita tuloksista. Asteikkokysymysten kohdalla päädyttiin käyttämään pylväsdiagrammia tulosten kuvaamisessa. Pylväsdiagrammista näkee selkeästi vastaajien lukumäärät ja vastausten jakautumisen eri vaihtoehtojen välillä. Tämän perusteella vertailua oli helppo tehdä.

Avoimien kysymysten vastaukset analysoitiin sisällönanalyysilla. Aluksi kaikki vastaukset kirjoitettiin sanasta sanaan. Vastauksista etsittiin samankaltaisuuksia ja yhdistäviä tekijöitä, jotka ryhmiteltiin keskenään. Jotkut vastaajat olivat vastanneet niin, että vastaus oli monitahtoinen. Tämän johdosta yhden vastaajan vastauksia voi olla useissa eri ryhmissä.

Laadullisen aineiston analysointi alkaa sisällön lukemisella. Aineisto luetaan mielellään useampaan kertaan, jotta sisältö hahmottuu. Tekstin joukosta oleellisen tiedon etsimisessä voidaan käyttää menetelmänä tiivistämistä. Se tarkoittaa tekstistä asiasisällön etsimisen ja sen muuttamisen yhdeksi sisällöksi kuvaavaksi termiksi. Tiivistys tehdään aina sen mukaan, mikä on tutkimusongelma eli mihin halutaan vastauksia. Tiivistämisen jälkeen samaa tarkoittavat termit yhdistetään, jolloin niistä muotoutuu johdonmukainen kokonaisuus. (Kananen 2014, 113; Kananen 2015, 163-164.)

Jokaista kysymystä käsiteltiin erikseen eikä väitteiden välillä tehty vertailuja. Kysymykset olivat kuitenkin jaoteltu kevyesti kahteen eri osioon. Kysymykset 1-12 koskivat työntekijän omaa työhyvinvointia, työssä jaksamista sekä asioita, joihin voivat itse vaikuttaa työhyvinvoinnissaan. Loput kysymykset koskivat työyhteisöä ja työnantajan roolia työntekijöiden hyvinvoinnissa.

## 5.3 Luotettavuus ja eettisyys

Työn eettisyyteen on tärkeää kiinnittää huomiota. Prosessin aikana tulee toimia rehellisesti ja huolellisesti. Huomioon tulee ottaa vastuut, velvollisuudet sekä tekijän ja työn tulosten oikeudet sekä organisaation arvot ja käytänteet. Myös prosessin aikana käyttämien menetelmien eettisyyttä tulee pohtia, kuten kerätyn tiedon luottamuksellisuutta. Myös toisten ihmisten tiedon käyttäminen tulee merkitä asiaankuuluvien lähdemerkinnöin. (Ojasalo ym. 2015, 48-49.)

Kyselyyn vastanneiden anonymiteettiä kiinnitettiin huomiota. Kysely toteutettiin täysin nimettömästi E-lomakkeen avulla, jolloin saadut vastaukset pysyivät täysin tunnistamattomina. Oli myös tärkeää, että vastaajille korostettiin kyselyyn vastaamisen olevan täysin vapaaehtoista. Vastauslinkin ja saatekirjeen työntekijöille lähetti Tukari Oy:n toiminnanjohtaja, joten opinnäytetyön tekijä ei edes tiedä kyselyyn vastanneiden sähköpostiosoitteita tai muita

henkilötietoja. Vastauksia ei ole luovutettu ulkopuolisille ja opinnäytetyön valmistuttua ne hävitetään asianmukaisesti.

Tukari Oy on pieni yksikkö ja kysely oli osoitettu pienelle määrälle, kahdelletoista työntekijälle. Jotta vastaajien anonymiteetti voitaisiin taata, kyselyssä ei pyydetty minkäänlaisia taustatietoja, joista yksittäiset henkilöt voisi tunnistaa. Näitä voisivat olla esimerkiksi ikä, koulutustausta tai työsuhteen kesto.

Sähköpostilla lähetetyn linkin mukana olivat liitesanat, joissa kerrottiin, miten kyselyn vastauksia tullaan käyttämään. Siinä kerrottiin myös, ettei yksittäisiä henkilöitä tulla tunnistamaan vastauksista. Kerrottiin myös se, että opinnäytetyö ja siinä olevat tutkimuksen tulokset ovat kaikkien saatavilla, koska opinnäytetyö on julkinen ja se tullaan julkaisemaan Theseuksessa.

Tutkimusta ja siitä saatuja vastauksia arvioidaan luotettavuuden ja pätevyuden kautta. Määrällisessä tutkimuksessa pätevyys tarkoittaa sitä, että menetelmän avulla mitattiin sitä mitä alun perin oli tarkoituskin. Toisin sanoen kyselyyn vastannut on ymmärtänyt kysymykset kuten niiden laatija on ne tarkoittanut. Luotettavuus tarkoittaa sitä, että kysely on toistettavissa ja saman vastaajan kanssa saadaan samat vastaukset. Luotettavuutta voivat vähentää muun muassa huolimattomuusvirheet vastatessa tai vastausten käsittelyssä. Laadullisissa tutkimuksissa luotettavuus tarkoittaa sitä, että se on yleistettävissä eikä vastausten käsittelijä ole tehnyt omia tulkintoja. (Vilkkä 2015, luku 7.)

Vastauksia analysoitaessa on pyritty puolueettomuuteen, eettisyyteen sekä välttämään omia tulkintoja ja kirjoittamaan vastaukset ylös kuten vastaaja on niihin vastannut. Varmasti ei pystytä takaamaan sitä, että työntekijät ovat vastanneet tunnollisesti ja luotettavasti. Kyselyn aihe voi olla osalle vastaajista arkaluontoinen ja osa kysymyksistä voi tuntua epämuikavilta. Yhden kysymyksen asettelu kyselylomakkeessa oli liian henkilökohtainen ja se jätettiin lopulta pois tästä opinnäytetyöstä. Kysymys ei suoranaisesti koskenut työntekijöiden työhyvinvointia, joten kyseisen kysymyksen vastaukset eivät olisi tuoneet oleellista lisäarvoa opinnäytetyön tuloksiin.

Kyselyn tulokset koskevat Tukari Oy:n työntekijöiden tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilaa. Vastaajien määrä oli pieni, koska työntekijöiden määrä yrityksessä on vähäinen. Tämän kyselyn perusteella ei voida tehdä yleistyksiä työntekijöiden työhyvinvoinnista eikä sen tulokset ole enää vuosien päästä päteviä.

## 6 Tutkimustulokset

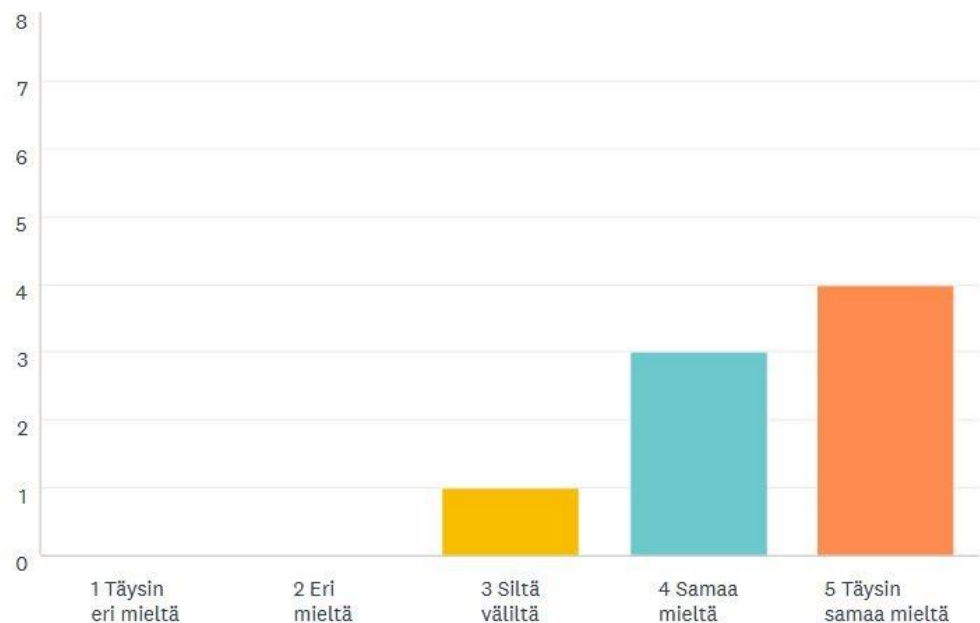
Kyselyn tulokset esitellään tässä luvussa kaavioina sekä litteroituina vastauksina. Kyselyyn vastasi kahdeksan työntekijää. Vastaaajien määrän ollessa pieni, vastauksista ei tehty tilastollista tulkintaa. Avoimissa kysymyksissä käytetään vastaaajien suoria lainauksia tulosten havainnollistamiseksi. Suorat lainaukset on sisennetty tekstissä. Luettavuuden helpottamiseksi vastaukset on jaoteltu pienempiin osiin.

### 6.1 Työntekijöiden työhyvinvointi ja voimavarat

Ensimmäisessä väittämässä (kuvio 1) pyydettiin työntekijöiden mielipidettä väitteeseen ”Työmääräni on mielestäni kohtuullinen”. Yksi vastaajista vastasi siltä väliltä, kolme vastaajaa oli samaa mieltä ja loput neljä työntekijää olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksellä selvitettiin kokevatko työntekijät tekevänsä liikaa töitä.

#### Työmääräni on mielestäni kohtuullinen

Vastattu: 8 Ohitettu: 0

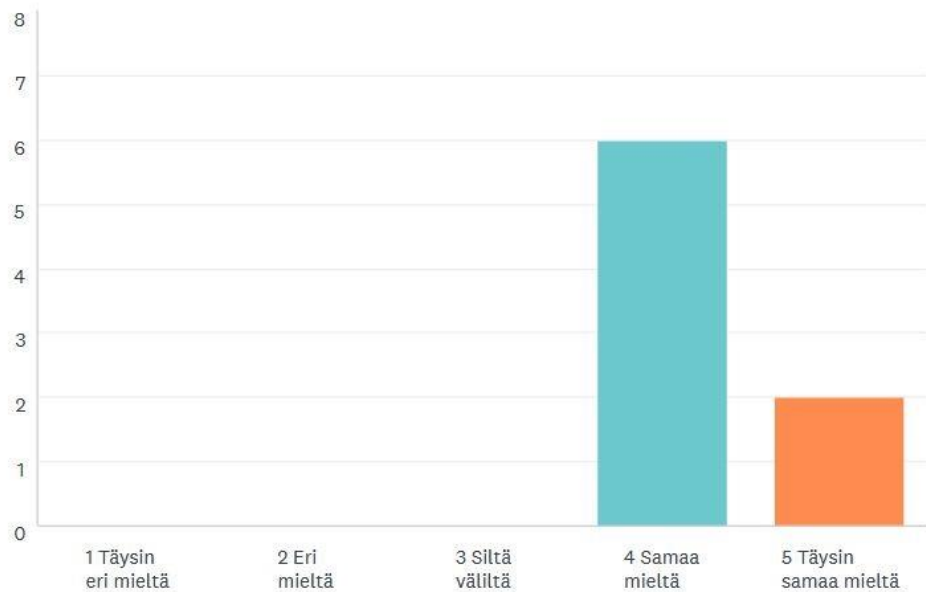


Kuvio 1: Työntekijöiden työmäärä

Toisessa väittämässä (kuvio 2) kysyttiin mielipidettä siihen, että ”Työni kuormittavuus on mielestäni sopiva”. Kaksi työntekijää oli täysin samaa mieltä, ja loput kuusi vastanneista olivat samaa mieltä. Vaikka työmäärän kohtuullisuus ja työn kuormittavuus ovat yksilöllisiä asioita ja vastaukset perustuvat täysin työntekijöiden omaan arvioon, kysymyksillä haluttiin selvittää, kuinka työntekijä kokee tekemänsä työn ja sen kuormittavuuden.

## Työni kuormittavuus on mielestäni sopiva

Vastattu: 8 Ohitettu: 0

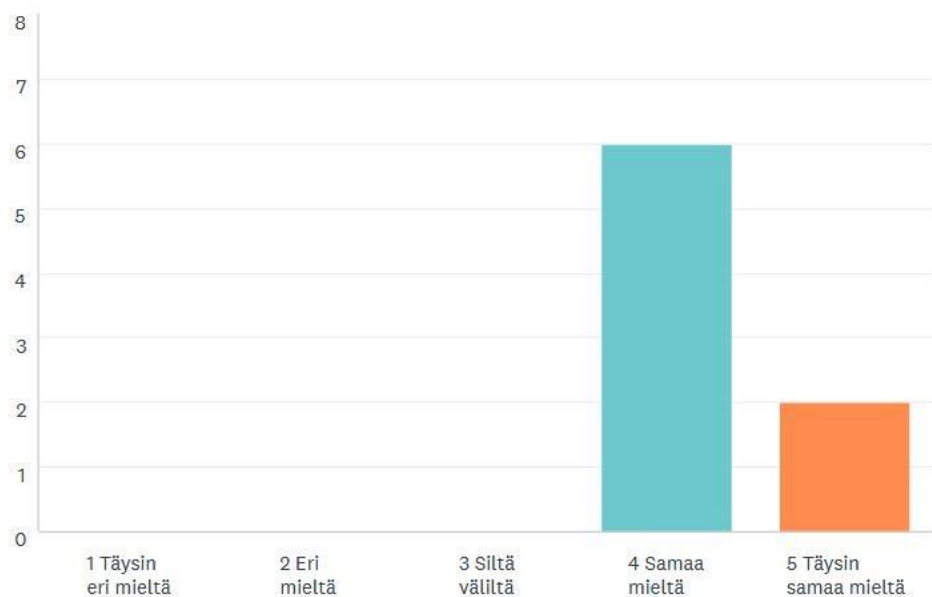


Kuvio 2: Työn kuormittavuus

Väittämään ”Tulen mielelläni töihin” (kuvio 3) kaksi työntekijää vastasi täysin samaa mieltä ja kuusi työntekijää vastasi olevansa samaa mieltä. Kysymyksellä pyrittiin saamaan tietoa työntekijöiden viihtyvyydestä työssään.

## Tulen mielelläni töihin

Vastattu: 8 Ohitettu: 0

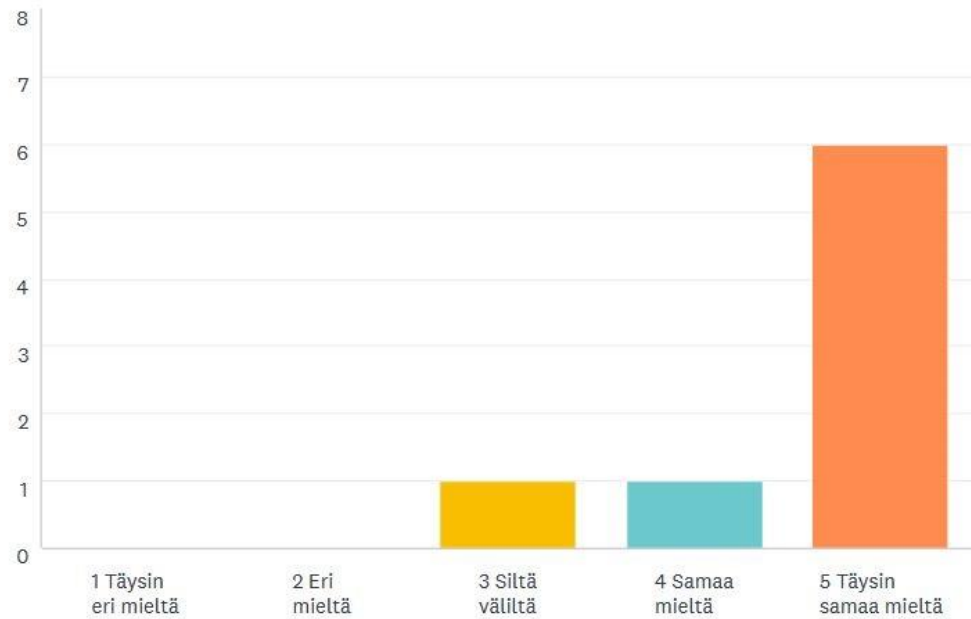


Kuvio 3: Tulen mielelläni töihin

Väittämä ”Itsenäinen työvuorosuunnittelu on mielestäni toimiva” (kuvio 4) jakoi ääniä jonkin verran. Yksi vastaaja vastasi siltä väliltä, yksi vastasi samaa mieltä ja loput kuusi vastasivat täysin samaa mieltä. Kysymyksellä selvitettiin itsenäisen työvuorosuunnittelun toimivuutta Tukarissa.

### Itsenäinen työvuorosuunnittelu on mielestäni toimiva

Vastattu: 8 Ohitettu: 0



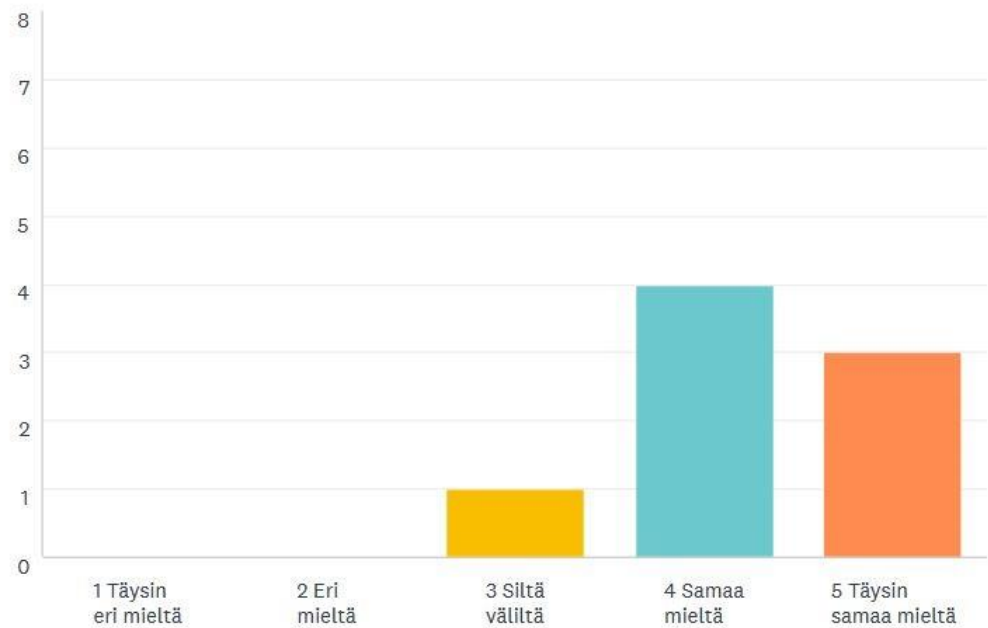
Kuvio 4: Itsenäinen työvuorosuunnittelu

Väitteillä viisi (kuvio 5) ja kuusi (kuvio 6) selvitettiin työskentelyä perheiden kanssa ja sen vaikutusta työhyvinvointiin. Väittämään ”Pidän työstäni perheiden kanssa” vastasi yksi työntekijä siltä väliltä, puolet eli neljä vastaajaa samaa mieltä ja loput kolme vastaajaa täysin samaa mieltä. Kun kysyttiin, ”Minulla on tarvitsemiani voimavaroja toimia perhetyöntekijänä”, viisi vastaajaa vastasi samaa mieltä. Kaksi oli täysin samaa mieltä ja yksi siltä väliltä. Vastauksista näkee, että työntekijät pitävät työstään perheiden parissa eivätkä koe sitä raskaaksi tai voimavaroja vähentäväksi.



### Pidän työstäni perheiden kanssa

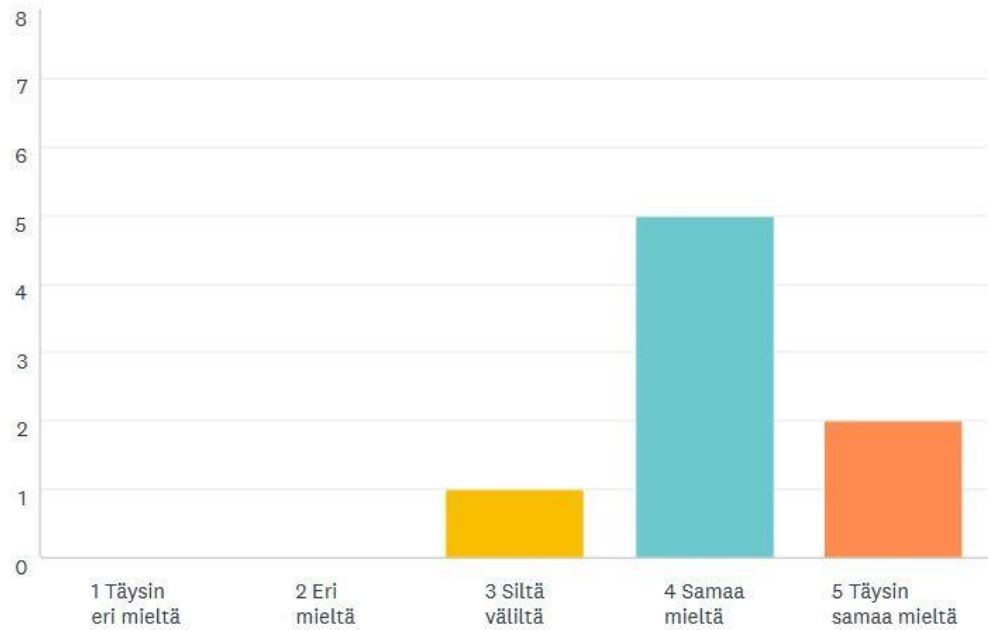
Vastattu: 8 Ohitettu: 0



Kuvio 5: Pidän työstäni perheiden kanssa

### Minulla on tarvitsemiani voimavaroja toimia perhetyöntekijänä

Vastattu: 8 Ohitettu: 0

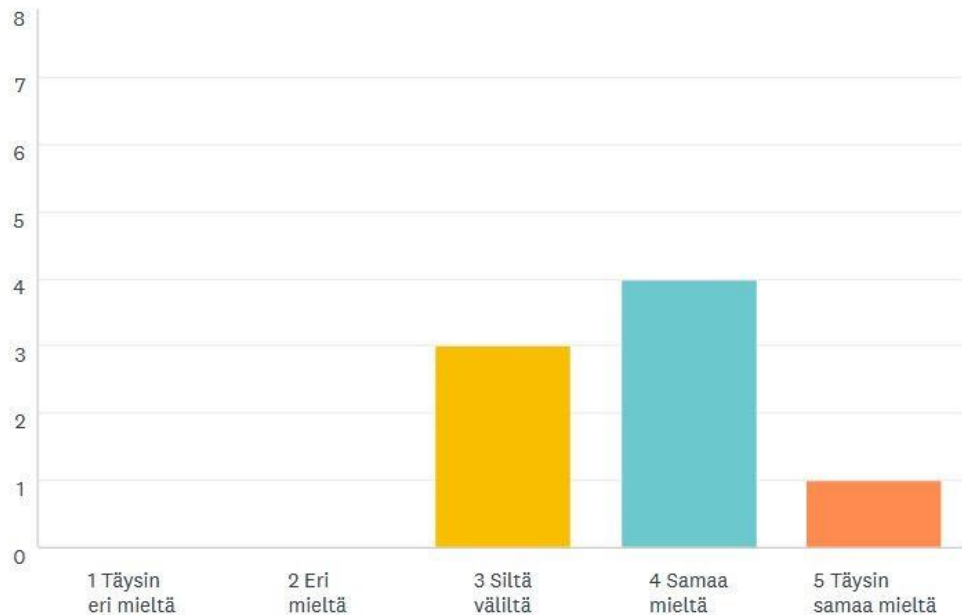


Kuvio 6: Voimavarat toimia perhetyöntekijänä

Väitteissä seitsemän (kuvio 7) haluttiin selvittää työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista. Väite seitsemän oli ”Minulla on hyvä tasapaino työ- ja yksityiselämän välillä”. Puolet vastaajista oli samaa mieltä, yksi täysin samaa mieltä ja kolme siltä väliltä.

### Minulla on hyvä tasapaino työ- ja yksityiselämän välillä

Vastattu: 8 Ohitettu: 0



Kuvio 7: Tasapaino työ- ja yksityiselämän välillä

## 6.2 Työhyvinvointia lisäävät, vähentävät ja kuormittavat tekijät

Kysymykset yhdeksän, kymmenen, yksitoista ja kaksitoista olivat avoimia kysymyksiä. Näitä kysymyksiä ei voinut ohittaa lomakkeessa, vaan niihin vaadittiin joku vastaus. Työntekijät toivat esiin useita eri tekijöitä, joten vastauksia avoimissa kysymyksissä on enemmän kuin vastaajia.

Kysymys yhdeksän oli ”Mitkä tekijät lisäävät mielestäsi työhyvinvointia”. Yli puolet työntekijöistä toi esiin hyvän, kannustavan ja tukevan työyhteisön. Usea vastaaja toi esiin esimiesten tuen ja arvostuksen työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Samoin joustavuus ja mahdollisuus oman työajan määrittelyyn mainittiin vastauksissa.

Hyvä työyhteisö sekä se, että minua arvostetaan työntekijänä.

Molemminpuolinen jousto.

Työntekijöiden vastaukset olivat hyvin samantyyllisiä kaikilla vastaajilla, vaikka kysymyksessä kysyttiin yleensä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä.

Kymmenes kysymys oli ”Mitkä tekijät vähentävät mielestäsi työhyvinvointia”. Tähän kysymykseen tuli paljon erilaisia vastauksia. Moni vastaaja toi esille asioita, jotka liittyvät perheisiin, joiden kanssa työskennellään. Perheiden pahoinvointi, liian vähäinen tuki, epäselvät tavoitteet, haastavat asiakkaat tai jumittava perhetyö vähentävät työhyvinvointia.

Työn sisällön ajoittainen kuormittavuus.

Sellaiset asiat, joihin ei itse pysty vaikuttamaan, kuten haastavat asiakkaat.

Työn epäsäännöllinen rytmitys mainittiin osassa vastauksissa. Myös liikkuvan työn haitat, kuten taukotilojen ja ruokailumahdollisuuden puute, varsinkin koronaepidemian aikana mainittiin.

Kysymyksessä yksitoista kysyttiin ”Mitä kuormittavia tekijöitä olet kokenut perhetyötä tehdessä?”. Suurin osa työntekijöistä vastasivat tähän asiakkaat ja heidän erilaiset haasteensa.

Vanhempien vastustus ja aggressiivinen käytös sanallisesti.

Ristiriidat eroperheissä.

Asiakkaat, jotka eivät halua vastaanottaa apua eivätkä sitoudu perhetyöhön. He voivat uhkailla työntekijöitä ja olla aggressiivisia sanallisesti. Pitkäaikaisesta avusta huolimatta perheen huonon tilanteen jatkuminen sekä eroperheiden erilaiset haasteet mainittiin myös kuormittavina tekijöinä.

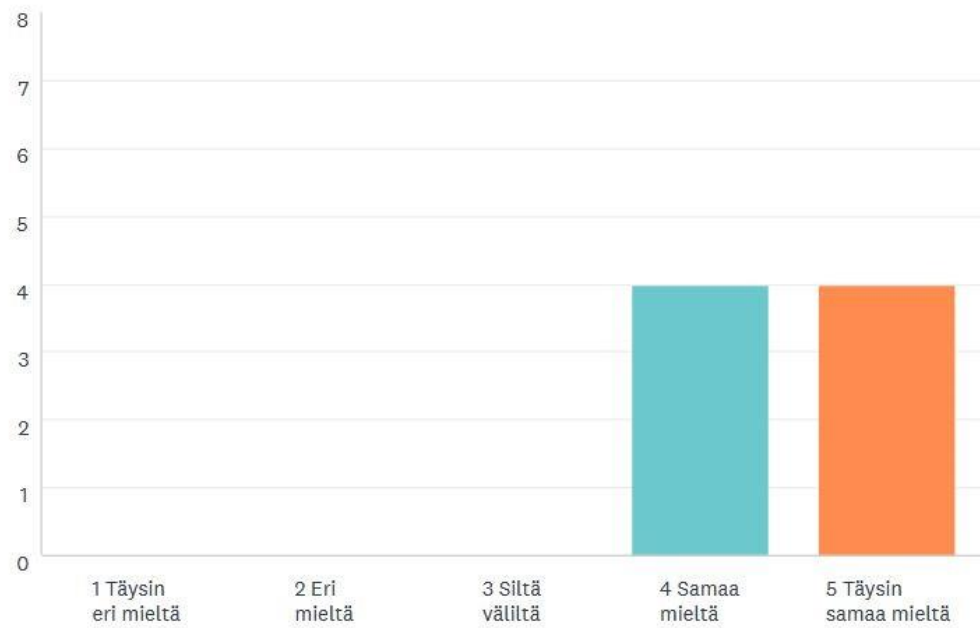
Kysymys kaksitoista oli ”Millaiseksi koet tämänhetkisen työhyvinvointisi?”. Työntekijät saivat vastata omilla sanoillaan tähän kysymykseen. Enemmistö työntekijöistä arvioi oman työhyvinvointinsa olevan hyvä, ihan hyvä tai ihan ok. Vastauksissa mainittiin myös työhyvinvoinnin vaihtelevan työtilanteista riippuen.

### 6.3 Työyhteisön sekä esimiesten vaikutus työhyvinvointiin

Väittämässä 13 ja 14 haluttiin selvittää esimiesten toimintaa Tukari Oy:ssä. Väittämään ”Saan riittävästi tukea esimiehiltäni” (kuvio 8), puolet vastaajista vastasivat olevansa samaa mieltä ja puolet eli neljä vastaajaa vastasivat olevansa täysin samaa mieltä. Väittämään ”Voin puhua avoimesti esimiehilleni” (kuvio 9), kaksi vastaajaa vastasi olevansa samaa mieltä ja jopa kuusi vastaajaa olevansa täysin samaa mieltä.

### Saan riittävästi tukea esimiehiltäni

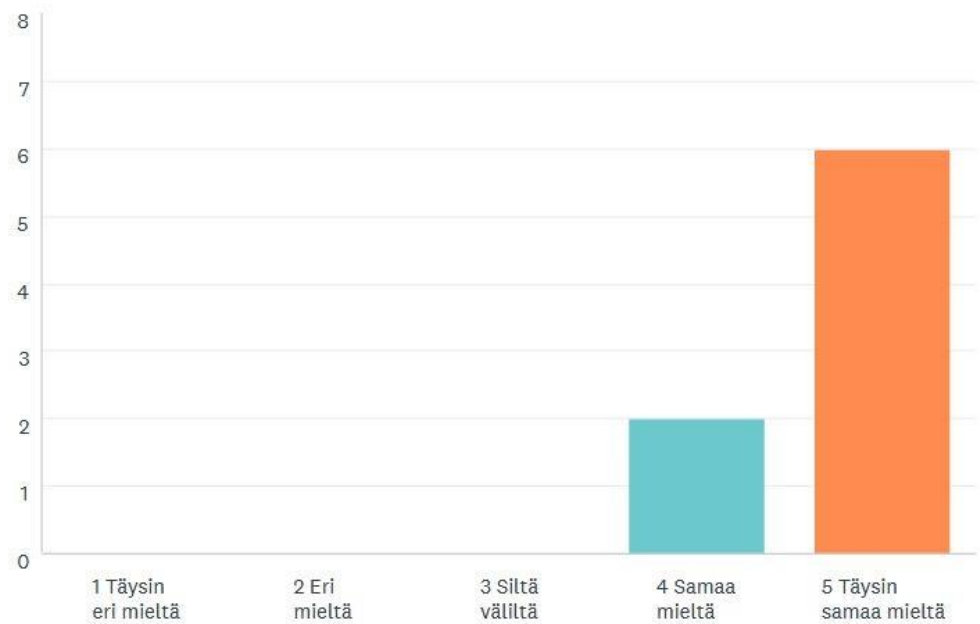
Vastattu: 8 Ohitettu: 0



Kuvio 8: Esimiehiltä saatava tuki

### Voin puhua avoimesti esimiehilleni

Vastattu: 8 Ohitettu: 0

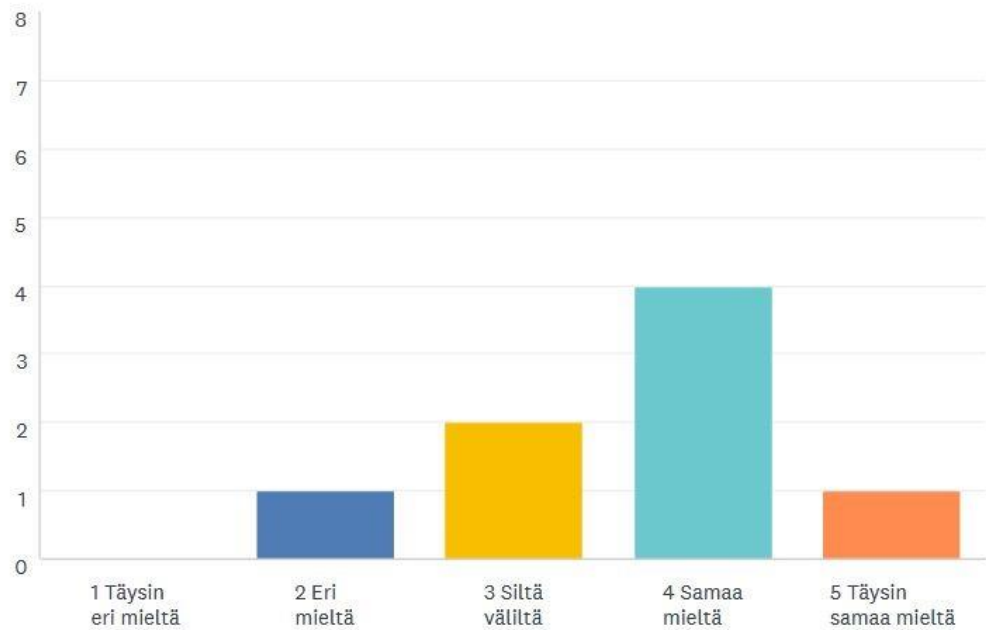


Kuvio 9: Voin puhua avoimesti esimiehilleni

Väittämässä ”Saan työstäni riittävästi palautetta” (Kuvio 10) selvitettiin työnantajien antamaa palautetta työntekijöille. Tässä oli kaikista väittämistä eniten hajontaa vastauksissa. Yksi vastaaja oli eri mieltä, kaksi vastaajaa vastasivat siltä väliltä, puolet vastaajista eli neljä vastaajaa olivat samaa mieltä ja yksi vastaaja täysin samaa mieltä.

### Saan työstäni riittävästi palautetta

Vastattu: 8 Ohitettu: 0

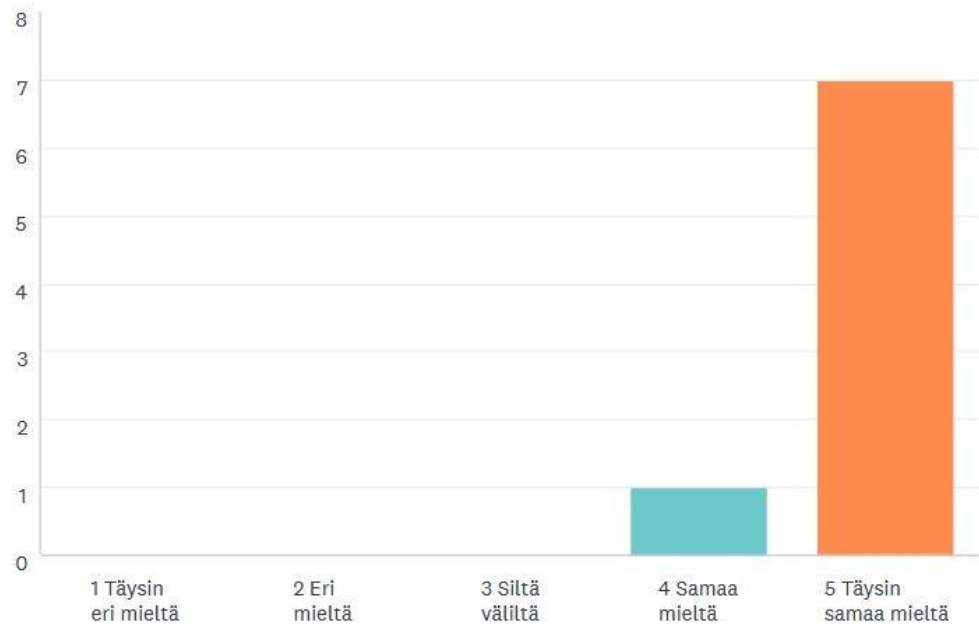


Kuvio 10: Työstä saatava palaute

Väittämään ”Esimieheni ovat helposti tavoitettavissa” (kuvio 11) yksi vastaaja vastasi samaa mieltä ja loput eli seitsemän vastaajaa vastasivat täysin samaa mieltä. Vastauksissa oli selkeä yhteneväisyys.

## Esimieheni ovat helposti tavoitettavissa

Vastattu: 8 Ohitettu: 0

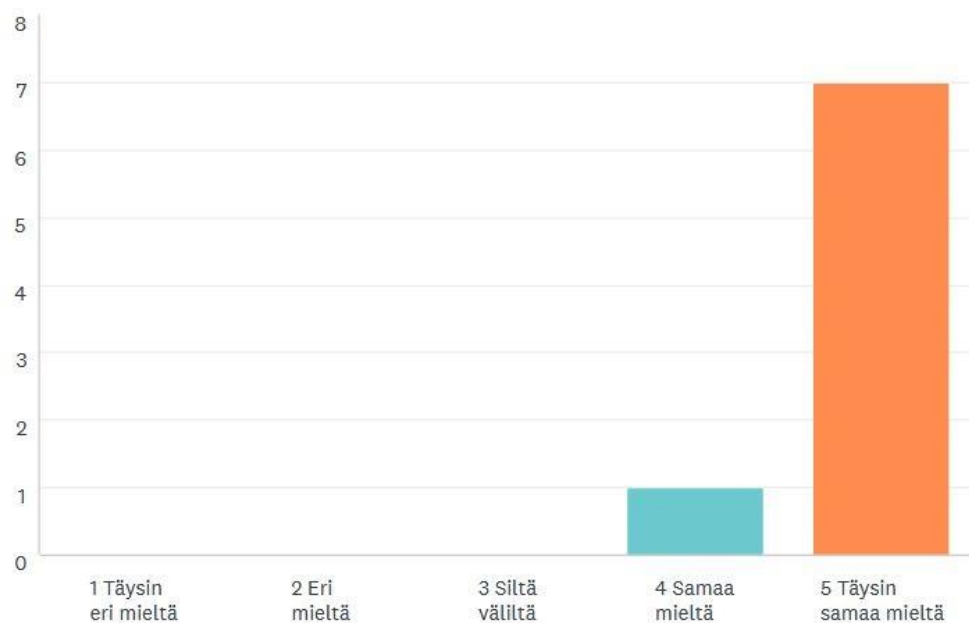


Kuvio 11: Esimiesten tavoitettavuus

Väitteessä 17 ”Työpaikallani on hyvä työilmapiiri” (kuvio 12) selvitettiin työntekijöiden kokemana työilmapiiriä. Seitsemän vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja vain yksi samaa mieltä.

## Työpaikallani on hyvä työilmapiiri

Vastattu: 8 Ohitettu: 0

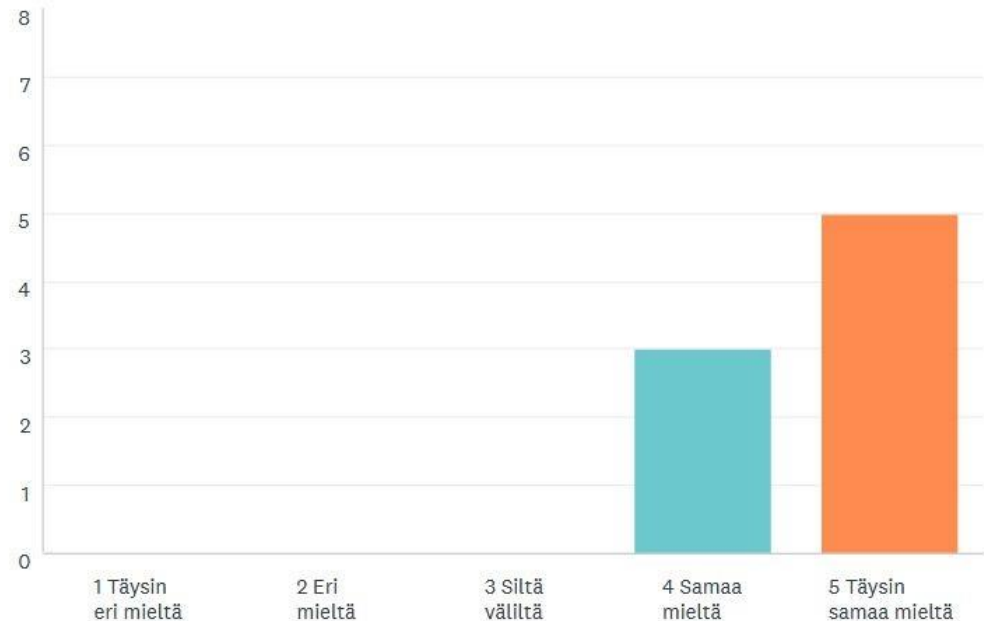


Kuvio 12: Työpaikan työilmapiiri

Väite 18 oli ”Työpaikallani huolehditaan työntekijöiden hyvinvoinnista” (kuvio 13). Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää kuinka työntekijät kokevat työnantajien järjestämän työhyvinvoinnin. Kolme työntekijää vastasi samaa mieltä ja viisi työntekijää täysin samaa mieltä.

### Työpaikallani huolehditaan työntekijöiden hyvinvoinnista

Vastattu: 8 Ohitettu: 0



Kuvio 13: Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen

Kysymykset yhdeksäntoista ja kaksikymmentä olivat avoimia kysymyksiä. Näihin vaadittiin jonkinlainen vastaus eli kysymystä ei päässyt ohittamaan. Kysymys yhdeksäntoista oli ”Miten työpaikkaasi voitaisiin kehittää, jotta se parantaisi työhyvinvointia?”. Vastauksissa moni työntekijä ei osannut nimetä mitään tai he olivat tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseen.

Menetelmäosaamista lisää.

Näin on hyvä.

Kahdessa vastauksessa haluttiin lisää menetelmäkoulutusta. Lisäksi tuli erilaisia yksittäisiä ehdotuksia, kuten palkankorotus. Vastauksissa ei kuitenkaan tullut esille isompia ehdotuksia tai parannuksia.

Kysymys kaksikymmentä oli ”Mikä on parasta työssäsi, työpaikallasi tai työyhteisössäsi?”. Vastauksista nousi esille muutamia asioita, jotka useampi kuin yksi työntekijä oli vastannut. Vastauksissa oli selkeää yhteneväisyyttä. Monessa vastauksessa mainittiin joko hyvä ja avoin työyhteisö, mukavat ja huumorintajuiset työkaverit tai esimiehet.

Vapaus, joustavuus, vaihtelevuus.

Koko työyhteisö.

Lisäksi usea vastaaja arvosti itsenäistä ja joustavaa työntekoa. Muutama vastaaja mainitsi työntekijöihin luottamisen.

## 7 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kyselyn avulla lastensuojelun avotyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä työhyvinvoinnin kehittämistarpeita. Opinnäytetyössä selvitettiin myös, miten työyhteisöä ja työkenttää voitaisiin kehittää tukemaan työntekijöiden työssä jaksamista. Kyselyn tulokset vastasivat hyvin opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin, joita oli yhteensä neljä.

Kyselyyn vastanneet Tukari Oy:n työntekijät arvioivat työhyvinvointinsa olevan hyvä. He kokivat myös, että työpaikalla on hyvä työilmapiiri. Poikkeavia vastauksia ei erottunut joukosta. Työntekijät ovat sitä mieltä, että heidän työpaikallaan huolehditaan työntekijöiden hyvinvoinnista. Myös Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen tekemässä tutkimuksessa Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta (2005, 57) on todettu, että työhyvinvointia tutkittaessa on huomioitava myös henkinen puoli, kuten työn kuormitus, työyhteisön käytännöllisyys ja yksilöiden omat voimavarat.

Kyselyn avulla löydettiin erilaisia perhetyön kuormittavia ja hyvinvointia lisääviä tekijöitä. Tärkeimmiksi asioiksi avoimissa vastauksissa nousivat työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä työyhteisö ja esimiesten tuki. Vastausten perusteella Tukarissa arvostetaan avoimuutta, luottamusta ja kannustusta. Myös kollegoiden tuki on tärkeä osa työtä, työkavereilta ja esimiehiltä voi aina kysyä neuvoa ja tukea. Saaduissa vastauksissa nousee esiin työhyvinvoinnin portaista yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen (Rauramo 2012, 13). Työyhteisössä oleva avoin ja yhteistyökykyinen ilmapiiri vaikuttaa positiivisesti työn tuloksellisuuteen, mielekkyyteen ja työssä suoriutumiseen (Rauramo 2012, 105).

Työhyvinvointia estävinä ja kuormittavina tekijöinä avoimissa kysymyksissä koettiin työn epäselvyyttä, perheiden tilanteisiin liittyvät asiat sekä haastavat asiakkaat. Vastauksista tuli kuitenkin esiin se, että ymmärretään ettei työn sisältöön voi vaikuttaa. Samoja tuloksia on saatu myös Kevan julkaisemassa julkisella alalla työskentelevien työhyvinvointia tarkastelevassa tutkimuksessa (Pekkarinen 2018, 2-3), jossa todettiin työn olevan merkityksellistä, mutta samaan aikaan henkisesti ja fyysisesti raskasta. Tutkimuksessa todettiin myös, että työyhteisöllä on suuri merkitys työssä jaksamisessa.



Kyselyn vastauksissa työn kuormittavuutta pidettiin sopivana ja he pitivät työstään perheiden parissa. Työntekijät tulevat mielellään töihin. Tulosten perusteella työntekijät viihtyvät tässä työssä eivätkä koe työtä raskaaksi. Järvisen ym. (2012, 227-229) mukaan perhetyöntekijä tekee työtään omalla persoonallaan ja jokaisella on omanlaisensa tapa työskennellä. Silti työ voi olla haastavaa ja raskasta. Hankalissakin tilanteissa on pystyttävä olemaan asiallinen ja ammattimainen.

Vastausten perusteella enemmistö eli seitsemän työntekijöistä koki itsenäisen työvuorosunnittelun sopivan heille. Suurin osa työntekijöistä koki, että heidän työmääränsä on kohtuullinen. Lehtonen (2021) toteaa, että työhön kuuluu itsenäinen työn sisällön suunnittelu, mutta aina ei voi saavuttaa ihanteellista työviikkoa työn luonteesta johtuen.

Esimiestyön merkitys työhyvinvoinnille koettiin vastauksissa tärkeäksi. Tulosten perusteella esimiesten ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus on avointa ja esimies koetaan olevan helposti tavoitettavissa. Vastausten perusteella työntekijät olivat samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että he saavat esimiehiltä tukea sekä heidän hyvinvoinnistaan huolehditaan. Yksikään työntekijä ei kokenut jäävänsä ilman tukea sitä tarvitessaan. Erityisesti esimiesten tavoitettavuus sekä avoimuus työntekijän ja esimiesten välillä sai kiitosta. Tukarissa työntekijät kokevat voivansa puhua avoimesti. Samoihin johtopäätöksiin on päätytty myös Kehusmaa (2020, 37) jonka opinnäytetyössä todettiin lähiesimiehen rooli merkittäväksi puhuttaessa työntekijöiden työssä jaksamisesta. Arvostus on myös yksi työhyvinvoinnin portaista (Rauramo 2012, 13). Esimiesten luottaminen työntekijöihinsä ja heidän kykyihinsä, vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja siihen, miten työntekijä arvostaa itseään ja tekemäänsä työtä (Virolainen 2012, 106).

Vastausten perusteella työntekijöiden yleinen mielipide oli, ettei työpaikalla ole mitään kehitettävää tai he eivät osanneet nimetä mitään erityisiä kehittämiskohteita. Osa työntekijöistä kaipasi kuitenkin työhönsä lisää menetelmäosaamista ja -koulutusta tai struktuurin lisäämistä työpaikalla.

Kysyttäessä saavatko työntekijät riittävästi palautetta (kuvio 10), vastaukset hajaantuivat muita vastauksia enemmän. Vastausten perusteella muutama työntekijä koki jäävänsä vaille riittävästi palautetta. Rauramo (2012, 135) mainitsee, että rakentava palaute ja tunnustus hyvästä työstä kuuluvat työhyvinvoinnin ylläpitämiseen oleellisesti. Palaute työntekijälle antaa mahdollisuuden arvioida omaa työtään, korjata ja kehittää työskentelyä sekä saada onnistumisia hyvin tehdystä työstä.

## 8 Pohdinta

Kysely lähetettiin Tukari Oy:n vakituksille työntekijöille, joita oli tällä hetkellä 12 työntekijää. Kyselyyn vastasi määräajassa eli kahden viikon aikana kahdeksan vastaajaa eli kaksi kolmasosaa työntekijöistä. Tämä on riittävän hyvä määrä ottaen huomioon vakituisten työntekijöiden määrän yrityksessä sekä sen, että kysely toteutettiin kesälomakaudella. Kyselyn tulokset koskevat Tukari Oy:n työntekijöiden tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilaa eikä kyselyn perusteella voida tehdä yleistyksiä työntekijöiden työhyvinvoinnista. Tulokset eivät myöskään ole enää vuosien päästä päteviä.

Opinnäytetyön aihe oli työhyvinvointi, joka voi tuntua joistain ihmisistä liian henkilökohtaiselta asialta. Kyselyä ja sen tuloksia analysoitaessa jouduttiin pohtimaan eettisiä kysymyksiä ja sitä ettei yksittäisiä henkilöitä tunnusteta vastauksista. Erityisesti vastaajien määrän ollessa pieni, vastaajien anonymiteetin takaaminen oli tärkeää. Lisäksi rajan vetäminen siihen mikä koskee työhyvinvointia ja mikä työntekijän omaa hyvinvointia, on häilyvä. Tämän johdosta kyselyn tuloksista ja analysoinnista jätettiin yksi kysymys pois.

Työhyvinvointi on olosuhteista riippuvainen ja muuttuva käsite. Esimerkiksi työn kuormitusta ja omaa hyvinvointia koskevat vastaukset voivat vaihdella sen mukaan millaisten perheiden kanssa tällä hetkellä työskennellään ja miten työskentely etenee. Vastaukset voivat vaihdella jopa päivittäin tai viikoittain. Kysely toteutettiin juuri kesäloma-aikaan ja vastauksiin on voinut vaikuttaa myös se, että onko kesäloma jo vietetty ja päästy rentoutumaan vai ovatko lomamat vasta edessäpäin. Myös jokaisen työntekijän henkilökohtainen elämä vaikuttaa sekä positiivisesti että negatiivisesti työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Työhyvinvoinnin ja kuormituksen muuttuva tila voi vaikuttaa tutkimuksesta saatujen vastausten luotettavuuteen. Reliabiliteettia eli luotettavuutta arvioitaessa, kyselyn toistettavuus ei välttämättä toteutuisi, koska työntekijöiden työhyvinvoinnin tila voi vaihdella päivästä toiseen. Lisäksi luotettavuuteen vaikuttaa se, kuinka rehellisesti työntekijät vastasivat kyselyyn. Kun tarkasteltiin opinnäytetyön validiteettia, eli mitattiinko tutkimuksessa sitä mitä alun perin oli tarkoituskin, voidaan todeta sen toteutuneen.

Opinnäytetyön aiheen rajaaminen vei aikaa, koska työhyvinvointi on niin laaja käsite ja siitä löytyi paljon lähdekirjallisuutta. Tietopohja ja sen perusteella tehty kysely rajattiin niin, että se palvelee tämän opinnäytetyön tilaajaa, joka toimii sosiaalialalla. Sosiaalialalla ja erityisesti perhetyössä, työntekijät joutuvat kohtaamaan haasteita työtä tehdessään. Uupumisen ja kuormittumisen riski on suuri, koska työtä tehdään omalla persoonalla ja usein vailla työparia tai kollegoita. Työntekijöiden työhyvinvointi on keskeinen asia yrityksessä ja sitä on tärkeää tutkia myös ennaltaehkäisevästi. Esimerkiksi työn kuormittavia tekijöitä voidaan hyvällä ennaltaehkäisyllä vähentää. Esimiesasemassa työskentelevän on oleellista ymmärtää

työhyvinvoinnin tärkeys. Hyvällä johtamisella ja työntekijöitä arvostavalla asenteella työyhteisön ja työntekijöiden työhyvinvointia voidaan parantaa.

Kyselyn toteuttaminen e-lomakkeena oli oikea ratkaisu, koska kysely toteutettiin kesälomaaikaan ja työntekijöiden työ on liikkuvaa Uudenmaan alueella. Työntekijät saivat vastata kyselyyn heille sopivana ajankohtana, oli se sitten työpäivän aluksi, päätteeksi tai ennen viikonloppua. Haastatteluiden tekeminen olisi ollut paljon monimutkaisempaa järjestää juuri liikkuvan työn ja itsenäisen työaikojen suunnittelun johdosta. Voi olla, että silloin vastausten määrä olisi jäänyt vielä pienemmäksi, jos kaikkien kanssa ei olisi saanut sovittua sopivaa haastatteluajankohtaa.

Lomakkeessa oli vahvuuksia ja heikkouksia. Se, että kaikkiin kysymyksiin oli pakko vastata, toi varmasti lisätietoa työhyvinvoinnista. Kaikkiin kysymyksiin olisi voinut laittaa asteikon lisäksi avoimen vastauskentän mahdollisille lisäkommenteille. Silloin työntekijät olisivat halutessaan saaneet avata vastauksiaan enemmän. Erityisesti kysymyksiin, jotka koskivat työntekijöiden tasapainoa työ- ja yksityiselämän välillä ja työntekijöiden voimavarojen olemassaoloa, olisi ollut hyvä saada lisätietoa, jotta mahdollisiin ongelma-kohtiin voitaisiin organisaatiossa kiinnittää huomiota.

Jos mietitään opinnäytetyöprosessia kokonaisuutena, voidaan todeta, että tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset kyselyn avulla. Kaikkiin kysymyksiin ei kuitenkaan saatu niin laajoja vastauksia kuin odotettiin. Erityisesti työpaikan kehittämiseen ei saatu juurikaan kehitysehdotuksia. Tässä kysymyksessä käytettiin avointa vastausmahdollisuutta, mutta sekään ei tuonut lisäarvoa vastauksille. Kysyttäessä työntekijöiden tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilaa, vastaukset olivat lyhyitä eivätkä kuvanneet työhyvinvoinnin tilaa sen tarkemmin. Oleellisinta vastausten perusteella olikin todeta, että työntekijöiden työhyvinvointi on heidän oman arvionsa mukaan hyvä eikä viitteitä kuormituksista tai työpahoinvoinnista saatu.

Tulosten perusteella esimiehillä ja työntekijöillä on avoin keskinäinen kommunikointi ja työilmapiiri Tukarissa on hyvä. Opinnäytetyön tuloksia olisi hyvä käydä läpi esimerkiksi tiimipalaverissa tai kehityskeskusteluissa. Tällä pystytään osoittamaan, että työntekijöiden mielipiteillä ja kyselyyn annetuilla vastauksilla on väliä. Lisäksi osoitetaan työntekijöille, että työyhteisössä vallitseva avoimuus jatkuu. Kyselyn tuloksista voidaan nostaa esiin organisaatiossa hyvin toimivia käytäntöjä, kuten itsenäisen työvuorosunnittelun toimivuus. Puheeksi voidaan ottaa myös työntekijöiden kehittämisehdotukset ja esille nousseet huolenaiheet. Osa työntekijöistä kaipasi lisää menetelmäosaamista ja -koulutusta. Lehtonen (2021) korostaa että Tukari kannustaa ja suhtautuu myönteisesti lisäkoulutuksiin. Aineiston perusteella yhdessä voisi pohtia, miksi kaikki työntekijät eivät ole tästä tietoisia. Onko asiat tuotu esiin tarpeeksi selkeästi. Esiin voidaan myös tuoda tulevia täydennyskoulutuksia tai kursseja, joihin työntekijät voivat halutessaan osallistua. Kolme työntekijöistä kokee jäävänsä vaille riittävää palautetta.

Syitä miksi näin on, kannattaa ehdottomasti pohtia yhdessä työntekijöiden kanssa. Mistä työntekijät haluavat palautetta? Työn sisällöstä, omasta työskentelystään vai mahdollisesti jostain muusta.

Tämän opinnäytetyön tuloksista merkittävin huomio oli, miten suuri merkitys onnistuneella ja välittävällä esimiestyöllä on työntekijöiden työhyvinvointiin. Lisäksi työyhteisön tuki ja keskinäinen luottamus sekä arvostus auttavat vaativan ja joskus raskaankin työn tekemisessä. Työstä saatavat onnistumisen kokemukset sekä oman osaamisen ja oman persoonan hyödyntäminen, auttavat jaksamaan ja tekevät työstä mieluisan. Kuten Kevan julkaisemassa tutkimuksessa (Pekkarinen 2018, 2-3) todettiin, työ sosiaali- ja terveysalalla on yleensä henkisesti raskainta sekä fyysisesti kuormittavaa, mutta Tukarissa työntekijät voivat hyvin ja pitävät työstään perheiden kanssa. Kaikki kyselyyn vastanneet työntekijät tulevat mielellään töihin.

## Lähteet

## Painetut

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. 21. painos. Helsinki: Tammi.

Juhila, K. 2012. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. 4. painos. Tampere: Vastapaino.

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

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.

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

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

Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä - matkalla työhyvinvointiin. Unipress.

Vilen, M., Seppänen, P., Tapio, N. & Toivanen, R. (toim.) 2010. Kohtaamisia lapsiperheissä. Menetelmiä perhetyöhön. Helsinki: Kirjapaja.

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

## Sähköiset

Kehusmaa, S. 2020. Lastensuojelun perhetyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen kehittämiskohteista. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 21.5.2021. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/343142/YAMKopinn%c3%a4ytety%c3%b6SelenaKehusmaa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Lastensuojelulaki 417/2007. Viitattu 11.5.2021. <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2007/20070417>

Mäkinen, J-P., Bordin, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. Viitattu 21.5.2021. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014\\_18\\_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf)

Ojasalo, K., Moilanen T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro.

Pekkarinen, L. 2018. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018. Viitattu 21.5.2021. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf>

Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S-R., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi - Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Viitattu 21.5.2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaality%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1>

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu 11.5.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L3P26>

STM 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Viitattu 21.5.2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73001/Selv200525.pdf?sequence=1>

Talentia 2021. Työnohjaus. Viitattu 16.8.2021. <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyonohjaus/>

THL 2020. Perhetyö ja tehostettu perhetyö. Viitattu 16.8.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet/perhetyo-ja-tehostettu-perhetyo>

THL 2021. Perhetyö. Viitattu 05.05.2021. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/sosiaalipalvelut/perhetyo>

Työterveyslaitos 2021. Työhyvinvointi. Viitattu 16.8.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 16.8.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vierula, T., Pösö, T. & Paavilainen, E. 2019. Moniammatillisuus ja palvelutarvearviointi lapsi- ja perhepalveluissa. Ammattilaisten näkemykset pulmakohdista. Yhteiskuntapolitiikka 84 (2019):3, 292-300. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138273/YP1903\\_Vierulaym.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138273/YP1903_Vierulaym.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Julkaisemattomat

Lehtonen, K. 2021. Toiminnanjohtajan haastattelu 5.5.2021. Tukari Oy. Lohja.

## Kuviot

Kuvio 1: Työntekijöiden työmäärä .....	22
Kuvio 2: Työn kuormittavuus.....	23
Kuvio 3: Tulen mielelläni töihin .....	23
Kuvio 4: Itsenäinen työvuorosuunnittelu .....	24
Kuvio 5: Pidän työstäni perheiden kanssa.....	25
Kuvio 6: Voimavarat toimia perhetyöntekijänä .....	25
Kuvio 7: Tasapaino työ- ja yksityiselämän välillä .....	26
Kuvio 8: Esimiehiltä saatava tuki .....	28
Kuvio 9: Voin puhua avoimesti esimiehilleni.....	28
Kuvio 10: Työstä saatava palaute .....	29
Kuvio 11: Esimiesten tavoitettavuus .....	30
Kuvio 12: Työpaikan työilmapiiri .....	30
Kuvio 13: Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen .....	31

## Liitteet

Liite 1: Saatekirje .....	41
Liite 2: Kysely .....	42



## Liite 1: Saatekirje

Hei,

Opiskelen sosionomiksi Laurea-ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötäni Tukari Oy:lle. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää lastensuojelun avotyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä työhyvinvoinnin kehittämistarpeita. Opinnäytetyössä selvitetään myös, miten työyhteisöä voitaisiin kehittää tukemaan työntekijöiden työssä jaksamista.

Vastaaminen kyselyyn tapahtuu täysin nimettömästi ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Yksittäisiä vastauksia ei julkaista. Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus.fi-sivustolla.

Kysely on toteutettu SurveyMonkey-lomakkeella, jonka linkin saatte tämän sähköpostin yhteydessä. Lomake on tarkoitus täyttää yksin. Kyselyyn on mahdollista vastata 20.6.2021 asti. Vastaan mielelläni mahdollisiin kysymyksiin koskien kyselyä ja opinnäytetyötä.

Kiitos vastauksistanne.

Tässä linkki kyselyyn: <https://fi.surveymonkey.com/r/W3G8L5R>

Ystävällisin terveisin,

Kirsi Katajamäki

[kirsi.elina.katajamaki@student.laurea.fi](mailto:kirsi.elina.katajamaki@student.laurea.fi)

## Liite 2: Kysely

### Työhyvinvointikysely Tukari Oy

#### Ohjeistus

Kysely koostuu väittämistä. Arvioi alla olevalla asteikolla 1-5 väittämät koskien työhyvinvointiasi, työyhteisöäsi sekä työtäsi. Lisäksi kysely sisältää avoimia kysymyksiä, joihin toivon vastausta omin sanoin. Luethan kysymykset huolellisesti ja vastaat kaikkiin kysymyksiin.

1 = Täysin eri mieltä   2 = Eri mieltä   3 = Siltä väliltä   4 = Samaa mieltä   5 = Täysin samaa mieltä

\* 1. Työmääräni on mielestäni kohtuullinen

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Eri mieltä
- 3 Siltä väliltä
- 4 Samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

\* 2. Työni kuormittavuus on mielestäni sopiva

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Eri mieltä
- 3 Siltä väliltä
- 4 Samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

\* 3. Tulen mielelläni töihin

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Eri mieltä
- 3 Siltä väliltä
- 4 Samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

\* 4. Itsenäinen työvuorosunnittelu on mielestäni toimiva

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Eri mieltä
- 3 Siltä väliltä
- 4 Samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

\* 5. Pidän työstäni perheiden kanssa

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Eri mieltä
- 3 Siltä väliltä
- 4 Samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

\* 6. Minulla on tarvitsemiani voimavaroja toimia perhetyöntekijänä

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Eri mieltä
- 3 Siltä väliltä
- 4 Samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

\* 7. Minulla on hyvä tasapaino työ- ja yksityiselämän välillä

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Eri mieltä
- 3 Siltä väliltä
- 4 Samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

\* 8. Koen itseni hyvinvoivaksi ja huolehdin hyvinvoinnistani

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Eri mieltä
- 3 Siltä väliltä
- 4 Samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

\* 9. Mitkä tekijät lisäävät mielestäsi työhyvinvointia?

\* 10. Mitkä tekijät vähentävät mielestäsi työhyvinvointia?

\* 11. Mitä kuormittavia tekijöitä olet kokenut perhetyötä tehdessä?

\* 12. Millaiseksi koet tämänhetkisen työhyvinvointisi?

\* 13. Saan riittävästi tukea esimiehiltäni

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Eri mieltä
- 3 Siltä väliltä
- 4 Samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

\* 14. Voin puhua avoimesti esimiehilleni

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Eri mieltä
- 3 Siltä väliltä
- 4 Samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

\* 15. Saan työstäni riittävästi palautetta

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Eri mieltä
- 3 Siltä väliltä
- 4 Samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

\* 16. Esimieheni ovat helposti tavoitettavissa

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Eri mieltä
- 3 Siltä väliltä
- 4 Samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

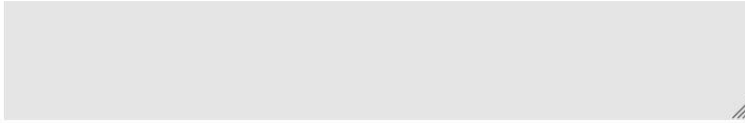
\* 17. Työpaikallani on hyvä työilmapiiri

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Eri mieltä
- 3 Siltä väliltä
- 4 Samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

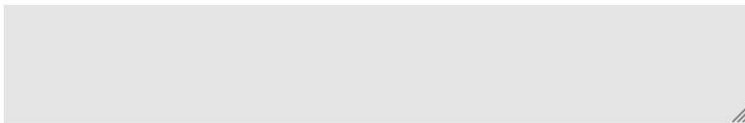
\* 18. Työpaikallani huolehditaan työntekijöiden hyvinvoinnista

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Eri mieltä
- 3 Siltä väliltä
- 4 Samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

\* 19. Miten työpaikkaasi voitaisiin kehittää, jotta se parantaisi työhyvinvointia?

A rectangular text input field with a light gray background and a small double-slash icon in the bottom right corner.

\* 20. Mikä on parasta työssäsi, työpaikallasi tai työyhteisössäsi?

A rectangular text input field with a light gray background and a small double-slash icon in the bottom right corner.