



**Sari Mäkinen**  
**Maya Poutala**

Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Osallisuuden edistäminen ja sosiaalinen kuntoutus  
Sosionomi (YAMK)  
Opinnäytetyö, 2021

# TYÖHYVINVOINNIN ULOTTUVUUDET LAS- TENSUOJELUN LAITOSHOIDOSSA

---

## TIIVISTELMÄ

Sari Mäkinen  
Maya Poutala

Työhyvinvoinnin ulottuvuudet lastensuojelun laitoshoidossa

50 sivua ja 5 liitettä

Syksy, 2021

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi YAMK

Osallisuuden edistäminen ja sosiaalinen kuntoutus

Julkisessa keskustelussa ovat olleet lastensuojelulaitosten toimintakäytännöt ja työntekijöiden väsyminen, sekä nuorten yleinen huonovointisuus. Opinnäytetyö käsitteli lastensuojelulaitosten työntekijöiden työhyvinvointia, josta tutkimustietoa on vähän.

Kalliola Oy tarjoaa sijaishuoltoa noin 80 lapselle seitsemässä nuorisokodissaan. Opinnäytetyössä käsiteltiin Kalliolan lastensuojelun laitoshoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa, kuormitusta ja siihen vaikuttavia tekijöitä, sekä tuotettiin konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvointi on yksi Kalliolan henkilöstöhallinnon teemoista vuonna 2021.

Opinnäytetyö toteutettiin Webropol- kyselytutkimuksena Kalliolan Pulssi- kyselyn pohjalta. Työhyvinvointi jaettiin fyysiseen-, psyykkiseen- ja sosiaaliseen ulottuvuuteen, jonka kautta aineisto luokiteltiin. Tutkimusaineiston hankinnan menetelmä oli kyselytutkimus ja analyysimenetelmä oli aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Kyselyyn vastasi 55 työntekijää.

Fyysisen työhyvinvoinnin tekijät vaikuttivat välillisesti työhyvinvointiin ja olivat työtä jäsentäviä asioita. Fyysistä työhyvinvointia tukivat työvuorosuunnittelu, työvuorolistaergonomia ja työsuhte-edut. Psyykkisen työhyvinvoinnin keskeisin tekijä oli työilmapiiri, jonka koki hyväksi 95 prosenttia vastanneista. Sosiaalisen työhyvinvoinnin merkittävimpiä tekijöitä olivat kollegiaalinen-, sekä esihenkilöiltä saatu tuki, jotka koettiin toimivina ja työhyvinvointia lisäävinä.

Kuormittavia tekijöitä olivat työsuhte-etujen puute, työvuorojen resurssointi, asiakkaat/asiakasperheet ja kolmivuorotyö. Ratkaisuksi esitettiin työsuhte-etujen palauttamista, lisäresurssointia työvuoroihin, selkeämpää työnjakoa, palkkauksen parantamista sekä uhka- ja vaaratilanteiden selkeää ohjeistusta ja purkua. Konkreettisia kehittämisideoita olivat lisä resurssointi, virkistyspäivät/ yhteinen tekeminen, työsuhte-edut ja parempi palkkaus.

Opinnäytetyön tuloksia ja konkreettisia ideoita voidaan soveltaen käyttää vastaavissa organisaatioissa ja muissa lastensuojelun laitoshoidon yksiköissä.

Asiasanat: lastensuojelu, sijaishuolto, työhyvinvointi, työn kuormittavuus

## ABSTRACT

Sari Mäkinen  
Maya Poutala

Dimensions of well-being at work in child welfare in institutional care for children  
50 pages and 5 appendices  
Autumn, 2021  
Diaconia University of Applied Sciences  
Master's Degree in Social Services  
Master of Social Services  
Promoting social participation and rehabilitation

Public discussion has been focusing on the operating policies of child welfare institutions, employee fatigue and the general mental wellbeing of today's youth. This thesis examines the well-being of child welfare institution employees. There is only a limited amount of research data available on this topic.

Kalliola Ltd, Finland offers foster care to approximately 80 children in seven children's homes. This thesis discusses the welfare and workload of the employees in Kalliola children's homes, including all the variables that affect them. Additionally, some concrete suggestions are made to improve well-being at work. Well-being at work is one of the themes that Kalliola Human Resources department is focusing on in 2021.

This thesis was written as a Webropol survey based on the Kalliola Pulssi- questionnaire. Well-being at work was divided into physical, mental and social well-being, and the material collected was divided accordingly. The method used for collecting the material was a questionnaire and the method of analysis was data-driven content analysis. 55 employees participated in the study.

Things that affect physical well-being have an indirect effect on well-being at work and how the day is structured. Shift planning, ergonomic work scheduling and fringe benefits help support physical well-being at work. 95 percent of the people, who participated, felt that the work atmosphere is a key factor affecting mental well-being. Collegiality and support from superiors were seen as the most important aspects of social wellbeing and as important factors that increase well-being at work.

Work-related strain can be caused by a lack of fringe benefits, work resourcing, clients/ client families and three-shift work. The following solutions were suggested: reintroducing fringe benefits, additional resources to work shifts, a clear division of work tasks, a salary increase, and clear procedures in cases of accident or danger. Concrete ideas for improvement were additional resources, recreational activities/ doing things together, fringe benefits and a salary increase.

The results and concrete ideas of this thesis can be adjusted to suit any similar organisations and other child welfare institutions.

Keywords: child welfare, foster care, well-being at work, work-related strain

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	4
2	LASTENSUOJELUN LAITOSHOITO .....	6
2.1	Kalliolan lastensuojelun laitoshoido .....	8
3	TYÖHYVINVOINNIN ULOTTUVUUDET .....	8
3.1	Fyysinen työhyvinvointi .....	12
3.2	Psyykkinen työhyvinvointi .....	13
3.3	Sosiaalinen työhyvinvointi .....	15
3.4	Työn henkinen kuormittavuus .....	18
3.5	Työn henkinen kuormittavuus lastensuojelun laitoshoidossa .....	22
3.6	Pulssi kysely .....	23
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	24
5	AINEISTON KERUU JA ANALYYSI .....	25
5.1	Kyselytutkimus .....	26
5.2	Tutkimusaineiston kerääminen .....	27
5.3	Kyselyn analyysi .....	27
5.4	Vastaajien taustatiedot .....	29
6	TUTKIMUSTULOKSET .....	31
6.1	Näkemyksiä fyysisestä työhyvinvoinnista .....	31
6.2	Näkemyksiä psyykkisestä työhyvinvoinnista .....	35
6.3	Näkemyksiä sosiaalisesta työhyvinvoinnista .....	38
6.4	Työssä kuormittavat tekijät .....	43

6.5 Konkreettiset keinot työhyvinvoinnin kehittämiseen .....	44
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	45
8 EETTISET NÄKÖKULMAT JA LUOTETTAVUUS .....	49
LÄHTEET .....	51
LIITE 1. Tutkimuslupa.....	55
LIITE 2. Saatekirje .....	58
LIITE 3. Pulssi kysely.....	59
LIITE 4. Webropol kyselytutkimus .....	60
LIITE 5. Avointen kysymysten luokittelut .....	65

# 1 JOHDANTO

Julkisessa keskustelussa ovat olleet lastensuojelulaitosten toimintakäytännöt ja työntekijöiden väsyminen, sekä nuorten yleinen huonovointisuus. Lastensuojelulaitosten työntekijöiden työhyvinvointia on kuitenkin tutkittu vähän ja kiinnostuksemme heräsi itsellemme tärkeän aiheen tarkempaan tarkasteluun.

Eri medioissa on talven ja kevään aikana esiintynyt tietoa nuorten huonovointisuuden lisääntymisestä muun muassa Covid-19- pandemiatilanteen takia. Sijoitukseen päätyvistä helsinkiläisnuorista yli puolet on todella huonossa kunnossa, ja useilla nuorilla on takanaan osastohoitojaksoja, itsemurhayrityksiä sekä päihteidenkäyttöä. Helsingin kaupungin johtava sosiaalityöntekijä Silja Remes kertoi Mtv uutisille 9.2.2021 asiakkaiden ja asiakasperheiden huonovointisuudesta ja moniongelmaisuuden kasvusta, joka on huomattu koko lastensuojelun kentällä, ja laitoshoidon päätyvät nuoret ovat entistä huonommassa kunnossa sijoitusten alkaessa. (Mtv uutiset, 2021.) Tämä vaikuttaa auttamatta myös lastensuojelun laitoshoidon työntekijöiden työhyvinvointiin.

Halusimme kohdentaa opinnäytetyömme lastensuojelun laitoshoidon ja sen työntekijöiden työhyvinvointiin, koska aiheesta oli tehty varsin vähän tutkimuksia ja ala oli meille työmme kautta tärkeä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tekijöitä on tutkittu enemmän ja joihinkin niistä opinnäytetyössämme viittaammekin. Heikkilä (2014, s. 25.) toteaa opinnäytetöiden suuntautuvan usein omalle alalle ja sen tutkimus- ja kehitystyöhön. Innovatiivisen ja kehittävän sekä analyyttisen ja tutkivan opinnäytetyön kautta voidaan vastata ammattialan tärkeisiin kysymyksiin.

Opinnäytetyömme selvittää Kalliolan lastensuojelun laitoshoidon työntekijöiden näkemyksiä omasta työhyvinvoinnistaan, kuormituksestaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyömme kyselytutkimuksessa annamme mahdollisuuden myös uusille ideoille, joilla työhyvinvointia voisi konkreettisesti kehittää ja parantaa. Käytimme kyselytutkimuksemme tausta-aineistona Kalliolan tekemän Pulssi- kyselyn tuloksia.

Tutkimme työhyvinvointia fyysisen-, psyykkisen- ja sosiaalisen ulottuvuuden kautta. Nämä ulottuvuudet mahdollistavat työn eri osa-alueiden hahmottamisen selkeästi. Sosiaalialan työkentän työn kuormittavuus on kokemuksemme mukaan todellista. Opinnäytetyössämme pyrimme etsimään ratkaisuja työn kuormittavuuden vähentämiseen.

Työhyvinvointia tutkitaan ja tarkastellaan nykypäivänä kokonaisuutena, johon kiinnitetään entistä enemmän huomiota pelkän toimintaympäristön sijaan. Työhyvinvoinnin toteuttaminen on suurelta osin johdon vastuulla, unohtamatta yksittäisen työntekijän omaa panosta yleisen positiivisen ilmapiirin ylläpitämiseksi.

Toivomme opinnäytetyömme antavan konkreettisia ajatuksia lastensuojelun laitoshoidon työntekijöille ja johtajille työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työntekijöiden äänen kuuluviin saaminen ja sitä kautta työn kehittäminen ja strateginen suunnittelu ovat mielestämme avain onnistuneeseen johtamiseen. Organisaation käyttöön jäävät lukuisat kehitysideat ja ehdotukset lukuisine positiivisine kokemuksiin jatkokehittämistä varten.

## 2 LASTENSUOJELUN LAITOSHOITO

Kodin ulkopuolelle sijoitettuja, eli sijaishuollossa olevia lapsia oli Suomessa vuonna 2020 lähes 20000. Osa lapsista oli kiireellisesti sijoitettuja, osa huostaanotettuja ja sijoitettuna perhehoitoon, ammatillisiin perhekoteihin, laitoksiin tai muuhun lapsen tarpeen mukaiseen hoitoon. Huostaanotettuja lapsia oli lähes 12000. (THL, 2021.) Opinnäytetyössämme keskitymme lastensuojelun laitoshoittoon, johon on sijoitettu pääosin kiireellisesti sijoitettuja tai huostaanotettuja lapsia, ja sen työntekijöiden työhyvinvointiin yksityisen toimijan palveluksessa. Lainsäädännöllä ja lastensuojelun laitoshoidon toteuttamisella on kansainvälisesti suuria eroja, joten halusimme keskittyä Suomen lainsäädäntöön ja toteutukseen.

Lapsen ollessa välittömässä vaarassa, voidaan hänet sijoittaa kiireellisesti kodin ulkopuolelle. Välittömän vaaran voivat aiheuttaa kodin olosuhteet tai lapsen oma vakavasti itseä tai muita vahingoittava käyttäytyminen, esimerkiksi päihteiden käyttö. Kiireellinen sijoitus on määräaikainen ja perheen tilanne ja avun tarve selvitetään sijoituksen aikana. Lähtökohtana on, että lapsi voisi palata kotiin riittävin tukitoimin, mutta mikäli se ei ole mahdollista, sosiaalityöntekijä alkaa valmistella huostaanottoa. (Lastensuojelun keskusliitto, i.a.)

Huostaanotto tarkoittaa lapsen sijoittamista kodin ulkopuolelle toistaiseksi. Huostaanottoa voidaan pitää viimeisenä keinona, jos tarjotut tukitoimet kotona eivät ole riittäviä. (Lastensuojelun keskusliitto, i.a.)

Lastensuojelua määrittävät lukuiset lait ja oikeuskäytännöt. Lastensuojelulaki on niistä merkittävin. Lisäksi muun muassa sosiaalihuoltolaki ja laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista määrittävät työtä. (THL, 2021.) Lait määrittävät vahvasti myös laitostyön sisältöä ja toimintatapoja.

Lastensuojelulaissa on määritelty, että lapsi on otettava sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen huostaan ja järjestettävä hänelle sijaishuolto, jos: 1) puutteet lapsen huolenpidossa tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä; tai 2) lapsi vaarantaa vakavasti terveyttään tai



kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon tai muulla niihin rinnastettavalla käyttäytymisellään. (L 417/2007.)

Lapsen sijaishuollolla tarkoitetaan huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai lain 83 §:ssä tarkoitetun väliaikaismääräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Lapsen sijaishuolto voidaan järjestää perhehoitona, laitoshuoltona taikka muulla lapsen tarpeiden edellyttämällä tavalla. Lastensuojelulaitoksia, joissa voidaan järjestää tässä laissa tarkoitettua lapsen sijaishuoltoa sekä 37 §:ssä tarkoitettu sijoitus avohuollon tukitoimena, ovat lastenkodit ja koulukodit sekä muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. (L 417/2007.)

Lastensuojelulaitokset ovat erilaisia profiililtaan ja erityispiirteiltään. Lapsen päätyessä huostaan, sosiaalityöntekijä etsii lapsen tarpeita mahdollisimman hyvin vastaavan sijaishuoltopaikan. Perhehoito on ensisijainen hoitomuoto, mutta käytännössä usein varsinkin nuoret sijoitetaan lastensuojelulaitoksiin. (THL, 2021.)

Kunnat ovat porrastaneet lastensuojelun laitoshoidon palvelut järjestämis- ja hankintakäytännöissään perus-, vaativan- ja vaativan erityistason palveluiksi. Lapsen tarpeet määrittävät oikeanlaisen sijoituspaikan valinnan. Yksiköt eroavat toisistaan henkilöstömäärän, mitoituksen ja sisällöllisen erikoistumisen suhteen. Perustason nuorisokodeissa mitoitus on 1:1 ja lasten hoito on mahdollista toteuttaa perustasolla. Sisällöllisesti vaativan tason laitos voi erikoistua esimerkiksi neuropsykiatriin ongelmiin, käytöshäiriöihin tai päihdekuntoutukseen. Vaativan erityistason laitushoitoon ohjautuvat lapset ja nuoret, jotka tarvitsevat erityistä tukea ja se voi sisältää erityisen huolenpidon (EHO) jakson. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:28.)

## 2.1 Kalliolan lastensuojelun laitoshoido

Kalliolassa on tehty lastensuojelutyötä sadan vuoden ajan. Kalliola tarjoaa sekä lastensuojelun avopalveluita, että laitoshoidon nuorisokodeissaan. Nuorisokoteja on tällä hetkellä seitsemän ja ne tarjoavat sijaishuoltoa yhteensä 80 lapselle. Opinnäytetyömme aineiston keruun aikaan yksiköitä oli kuusi, joten tuloksissa käsitellään kuuden nuorisokodin työntekijöiden vastauksia. Nuorisokodit sijaitsevat pääkaupunkiseudulla, Kaarinassa ja Hausjärvellä. Kaksi Kalliolan nuorisokodeista on perustason ja viisi erityistason nuorisokotia, sekä lisäksi kahdessa nuorisokodissa on vaativan laitoshoidon (vaativa erityistaso) osastot. Vaativan laitoshoidon osastoilla hoidetaan päihteillä oirehtivia nuoria, jotka tarvitsevat pysäytystä ja arviointia. (Kalliola, i.a.)

Kalliolan lastensuojelun laitoshoidossa työskentelee yli sata lastensuojelun ammattilaista sosiaali- terveys- ja kasvatusalojen koulutuksilla. Nuorisokodeissa tehdään tiiviisti yhteistyötä nuoren, perheen ja verkostojen kanssa. Asiakkaat ovat pääsääntöisesti 13–17 vuotiaita ja ovat sijoitettuina avohuollon tukitoimina, -kii-reellisesti tai huostaanotettuina. (Kalliola, i.a.)

## 3 TYÖHYVINVOINNIN ULOTTUVUUDET

Opinnäytetyössämme tarkastelimme Kalliolan lastensuojelun laitostyöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilannetta, työn kuormitusta ja kehittämistarpeita. Olimme lastensuojelun laitostyön työkokemuksemme ja havaintojemme perusteella tietoisia siitä, että työ lastensuojelulaitoksissa on kuormittavaa ja halusimme selvittää asiaa tarkemmin. Tarkoituksenamme oli tutkia miten työntekijät kokevat tämänhetkisen työhyvinvointinsa, mikä työntekijöitä kuormittaa ja mitä konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin lisäämiseen työntekijöiden mielestä olisi.

Työhyvinvointia on tutkittu yli sata vuotta, mutta sen painotusalueet ovat ajan saatossa muuttuneet. Alussa tutkittiin lääketieteellisesti yksilön stressiä. Stressiä pidettiin fysiologisena seurauksena kuormittaviin tekijöihin. Myöhemmin mukaan otettiin psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat tekijät. Tämän jälkeen yksilön lisäksi tutkittiin myös työn ja olosuhteiden aiheuttamia stressireaktioita. Stressin sijaan alettiin puhua kuormituksesta. (Manka & Manka, 2011, s.64.)

2000-luvulla työhyvinvointia on kehitetty Suomessa aktiivisesti. Työterveyslaitoksen seurannan mukaan työhyvinvointi on kehittynyt ja parantunut. Eläkkeellesiirtymisiänodote on noussut puolelatoista vuodelta vuodesta 2005. Katsauksen mukaan työn aiheuttama stressi on vähentynyt ja työntekijät kokevat esihenkilöiden ja organisaation olevan kiinnostuneita työntekijöiden hyvinvoinnista. Työkyvyttömyyseläkkeiden, työtapaturmien, sairauspoissaolojen ja alentuneen työkyvyn kustannukset ovat Suomessa 40 miljardia euroa vuosittain, näihin kustannuksiin voidaan suoraan vaikuttaa työhyvinvointia kehittämällä. (Kauppinen ym. 2013, s.4.)

Manka & Manka (2011, s. 52-53) ovat tehneet selvityksen sosiaali- ja terveystieteiden tutkimustulosten perusteella syntynyt käsite työhyvinvointipääoma. Ennaltaehkäisevä toiminta on ratkaisevassa roolissa työhyvinvointipääoman kasvattajana. Yksilön työkyvyllä ja terveydellä on suhde inhimilliseen pääomaan ja tälle työhyvinvointipääoman käsite rakentuu. Työntekijöiden työkyvyn säilyttäminen on edellytys sille, että muut inhimillisen pääoman panostukset kannattavat.

Työhyvinvoinnin kestävä ja välttämätön pohja luodaan joustavien työprosessien ja johtamisen antamien mahdollisuuksien kautta. Työhyvinvointi näkyy yhteistyötaitoisuutena ja työhön sitoutumisena, jotka vahvistavat työyhteisön sosiaalista pääomaa ja toiminnan tuloksellisuutta. Työhyvinvointipääoman olennaisia tekijöitä ovat työyhteisön jäsenten välinen sekä esimies-alaisuhteissa ilmenevä sosiaalinen pääoma. (Manka & Manka, 2011, s.54.) Tarkkonen (2012) toteaa, että johtaminen on tärkein edellytys työhyvinvoinnille. Oikeanlaisen johtamisen kautta työhyvinvointitoiminnalle varmistetaan kehittävät ja ylläpitävät järjestelmät sekä keinot ja niiden kautta työhyvinvointitoiminta saadaan luoduksi, toimivaksi ja

ylläpidetyksi. Näiden saavuttamiseksi johtajalta vaaditaan taitoa johtaa, esikuvia ja valtaa, mutta ennen kaikkea riittävää osaamista. (Tarkkonen, 2012), s. 125.) Samaa mieltä ovat Antonopolou ym. (2017), jotka tutkivat lastensuojelun ja perhetyön sosiaalityöntekijöiden työperäistä stressiä ja ahdistusta Englannissa. Heidän mukaansa stressin kokeminen on yksilökohtaista, mutta organisaatiolla on suuri osuus työlähtöisen stressin ja työhyvinvoinnin edistäjänä. Antonopolou ym. tekemän tutkimuksen mukaan niissä yksiköissä, joissa järjestettiin pienissä ryhmissä ammattitaitoista asioiden jakamista, reflektiivisiä ohjattuja tapaamisia ja jotka saivat enemmän ohjausta ja tukea, työperäinen stressi oli vähäisempää. Työntekijät, joilla oli selkeä työnkuva, kontrolli ja mahdollisuus saada hallinnollista ja sosiaalista tukea selvisivät paremmin päivittäisistä työpaineista. (Antonopolou ym. 2017).

Suonsivu (2011, s. 43) kuvaa työhyvinvointia työyhteisön- ja työntekijätason yhteistyön toimivuutena, työhön paneutumisena ja organisaatiotasolla työn ja palvelujen laatuna sekä tuloksellisuutena. Työhyvinvointiin liitetään työympäristö, työyhteisö, johtaminen, työntekijöiden osaaminen, terveys ja työhallinta sekä organisaatiotason strategia ja toimintatapa. Kokemus osallisuudesta ja mahdollisuudesta vaikuttaa työhönsä lisää työntekijän työhyvinvointia. Työhyvinvointi lisääntyy myös, kun työntekijä tuntee olonsa arvostetuksi ja kokee tekevänsä merkityksellistä työtä, jonka kokee hallitsevansa. Työterveyslaitoksen (2013) tekemä katsaus painottaa hyvää johtamista työhyvinvoinnin ylläpitäjänä ja kehittäjänä. Yrityksen menestysvaltti on koko henkilöstön osaamisen ja tiedon hyödyntäminen. Katsauksen tulosten mukaan toimihenkilöiden osaamista kehitetään, mutta työntekijät jäävät usein tämän ulkopuolelle. Tulevaisuudessa tulisi koko henkilöstön panos ottaa mukaan kehittämiseen ja uudistamiseen ja mahdollistaa palvelujen loppukäyttäjien kanssa työskentelevien tuoda esiin osaamistaan. (Kauppinen ym. 2013, s.7.)

Työhyvinvointi on subjektiivista, eivätkä kaikki reagoi samaan ärsykkeeseen samalla tavalla. Työhyvinvointi syntyy erilaisten ympäristö- ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksessa. Stressin syntymiseen vaikuttaa yksilön piirteistä johtuva välitysmekanismi eli mukautuminen (coping). Tämä määrittää minkälaisia taitoja ja voimavaroja yksilöllä on kohdata uhkia, haasteita ja menetyksiä. Terveys,

myönteinen asenne, ongelmanratkaisutaidot, energisyys ja vuorovaikutustaidot ovat henkilökohtaisia stressiä vähentäviä voimavaroja. (Manka & Manka, 2011, s. 65.) Marjala (2009) toteaa väitöskirjassaan stressin olevan yksilön ja ympäristön välinen vuorovaikutusprosessi. Kun yksilö kokee hyvinvointinsa uhatuksi tai ei koe vastavuoroisuutta ympäristönsä kanssa, seuraa useita psykologisia ja fysiologisia ilmiöitä, jotka vaikuttavat käytökseen ja sosiaaliseen toimintaan ja heijastuvat näin koko työyhteisöön. Työhyvinvointi ei rajaudu pelkästään työhön vaan siinä korostuu myös työntekijän työn ulkopuolinen hyvinvointi.

1990-luvulla Suomessa otettiin käyttöön työkykyä ylläpitävä toiminta (TYKY-toiminta). Aiemmin työkyky tarkoitti vain fyysistä työkykyä. Myöhemmin sen merkitys laajeni tarkoittamaan työntekijän fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia toimintaedellytyksiä suhteessa työn kuormittavuuteen. Näiden lisäksi kuormittavuudessa on huomioitava fyysisen ja psyykkisen lisäksi myös osaamisvaatimukset. Työntekijän työkyky ei pelkästään takaa työntekijän työhyvinvointia (TYHY). (Kehusmaa, 2011, s. 27.) Tällä tarkoitetaan, että samaan aikaan kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisuutta ja turvallisuutta sekä työyhteisöä. Tämä edellyttää työyhteisön eri osapuolten aktiivista osallistumista ja sitoutumista. Työterveyshuollolla on lainsäädännöllisesti tärkeä rooli TYKY-toiminnan rinnalla. Työhyvinvoinnin laiminlyönnin hinta on kova, sairauspoissaolot, ennenaikaiset eläkkeet, työtapaturmat, sairaanhoitokustannukset ja ammattitaudit maksavat yrityksille ja kunnille miljardeja euroja vuosittain. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on sekä välittömiä että välillisiä talousvaikutuksia. Työhyvinvointi vaikuttaa myös tuloksellisuuden kasvuun, työtyytyväisyys, motivaatio, ilmapiiri ja asiakaspalvelu paranevat ja aika kuluu työntekoon eikä ongelmien pohittamiseen. Työn laatuun vaikuttaa henkilökunnan sitoutuminen ja työpaikan houkuttelevuus kasvaa. (Manka & Manka, 2011, s. 40- 62 ja 66.) TYKY ja TYHY-toiminnan lisäämiseen toivottiin myös opinnäytetyömme tuloksissa kiinnitettävän huomiota.

Työhyvinvointi on muutakin kuin epäkohtiin ja oireisiin puuttumista. Viime vuosina on enenevässä määrin siirrytty työhyvinvoinnin kehittämiseen ja voimavarojen korostamiseen. Kiinnittämällä huomiota vahvuuksiin ja luonteenpiirteisiin opitaan rakentamaan luonnollista puskuria vastoinkäymisiä vastaan. Keskinäinen yhteys

ja autonomia lisäävät ryhmän voimavaroja. (Manka & Manka, 2011, s.72.) Työhyvinvointi lisääntyy, kun työtä johdetaan oikein ja työntekijät tuntevat, että heistä välitetään, heidän on mahdollisuus kokeilla, asioita jaetaan ja puretaan. Työntekijät tuntevat olevansa mukana kehittämässä parannusehdotuksia ja keksimässä uutta. Työhyvinvointia kuormittaa, jos työyhteisössä koetaan, ettei työtehtävät ja kaannu tasan ja vastuuta vältellään. Myös palkkauksen eriarvoisuus tai sen kokemus vaikuttaa työhyvinvointia alentavasti. (Kivistö ym., 2008.)

Työhyvinvointi lisääntyy, kun työhyvinvoinnista on huolehdittu, työ on vaihtelevaa, antoisaa, elämää rikastuttavaa, sopivan vaikeaa ja antaa mahdollisuuden onnistua. Tällöin työntekijän työtehtävät ja työtahti ovat tälle sopivia, työturvallisuudesta huolehditaan ja työajat ovat optimaalisia. Työhyvinvointia heikentää si- jaisten puute, asiakkaiden arvaamattomien ja vaikeiden tilanteiden jatkuva kohtaaminen, epäselvä vastuu, ennakoimattomuus sekä erilaisten säästöjen hallintapakko. (Kivistö ym., 2008.) Pyrimme opinnäytetyössämme selvittämään minkälaista tukea työntekijät toivovat kollegoiltaan, esihenkilöiltä ja organisaatiolta.

Työhyvinvointi on tavallisesti jaettu kolmeen eri ulottuvuuteen: psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Luokittelimme aineistomme näiden kolmen ulottuvuuden mukaan ja tutkimustulokset on tuotu esiin näiden kautta.

### 3.1 Fyysinen työhyvinvointi

Ihmisen fysiologiaa ohjaavat fyysiset perustarpeet; ravinnon, nesteen ja unen saanti. Fyysistä hyvinvointia voidaan pitää työhyvinvoinnin perustana. Hyvä fyysinen kunto vaikuttaa työssä viihtymiseen. Liikunta lisää aivosolujen määrää ja alentaa stressitasoa. (Ojala, 2005, s. 143.)

Vain noin joka kymmenes 15–64 vuotiaista suomalaisista liikkuu terveystiikunnan suosituksen mukaisesti ja joka viides työikäisistä ei liiku käytännössä ollenkaan.

Suomalaisten arki- ja hyötyliikuntamäärät ovat romahtaneet. Väestötiheys on alhainen ja on johtanut työ- ja asiointimatkojen pidentymiseen, näin ollen autoilu on syrjäyttänyt kävelyn ja pyöräilyn. Fyysisen kuormituksen sijaan työntekijät kuormittuvat psyykkisesti. Työntekijät eivät palaudu stressitekijöistä; lisääntyneet osaamisvaatimukset, nopeat muutokset, työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen. Kuitenkin työntekijöiden fyysinen liikkuminen ja rasitus on yhteydessä työtehoon ja kuormituksesta palautumiseen. Liikunnalla on positiivisia vaikutuksia aivoterveuteen, se edistää verenkiertoa aivoissa, lisää välittäjäaineiden tehoa ja parantaa hapensaantia. (Valtion liikuntaneuvosto 2013.)

Työssä tarvitaan myös fyysistä ja henkistä turvallisuutta, luottamusta siihen, että työympäristö on turvallinen ja työhön ei liity kiusaamista tai sen uhkaa. Työturvallisuutta säätelee lainsäädäntö. Työhyvinvointia tuetaan virkistystoiminnalla, työterveyshuollolla, työturvallisuustoiminnalla, liikunnalla ja työympäristön viihtyisyydellä. Edellä mainittujen asioiden toteutuminen on pitkälti kiinni johtamisesta. Johtamisella on suuri vaikutus työhyvinvointiin, se vaikuttaa motivaatioon, sitoutumiseen, töiden järjestelyyn ja resurssien tehokkaaseen käyttöön. (Ojala, 2005, s.29-33)

Opinnäytetyössämme selvitimme vastaajien kokemusta omasta fyysisestä työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tarkastelimme myös työn kuormittavia tekijöitä fyysisen työhyvinvoinnin kannalta. Kokemuksemme mukaan lastensuojelun laitostyöntekijät saattavat työssään joutua tilanteisiin, joissa kokevat itsensä turvattomiksi tai uhatuiksi. Opinnäytetyön tuloksista voi todeta, että haastava ja henkisesti kuormittava työ tarvitsee rinnalleen vapaa-aikaa, jonka avulla työstä on mahdollisuus irrottautua.

### 3.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Työilmapiirillä on suuri vaikutus työntekijän psyykkiseen työhyvinvointiin. Huono työilmapiiri vaikuttaa osaamisen jakamiseen ja uuden kehittämiseen estävästi.

Huono työilmapiiri on työntekijöille syy hakeutua muualle töihin. Tästä saattaa seurata yrityksen imagolle haittaa eikä se houkuttele uusia osaajia. Heikko esimiestyö heikentää työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia. Se heikentää motivaatiota ja sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin tai yhteinen tavoite on epäselvä. Heikko esimiestyö lisää sairauspoissaoloja ja se lisää kustannuksia. Henkilöstösupistukset vaikuttavat työntekijän psyykkiseen työhyvinvointiin muun muassa seuraavilla tavoilla: suhde työtovereihin ja esihenkilöihin heikkenee, työkuormitus kasvaa, työn monipuolisuus vähenee, osallistuminen päätöksentekoon vähenee ja epävarmuudentunne työssä kasvaa. (Ojala, 2005, s. 94- 96.) Hyvä ja tukeva työilmapiiri sen sijaan mahdollistaa yhteisten tavoitteiden ymmärtämisen ja niiden eteen työskentelemisen. Tällaisessa ilmapiirissä työyhteisö luottaa toisiinsa, kommunikointi on avointa ja ongelmiin haetaan ratkaisuja yhdessä. Se antaa mahdollisuuden eri roolien ja tehtävien ymmärrykselle osana kokonaisuutta ja työntekijöiden erilaista asiantuntemusta hyödynnetään. Työyhteisön yhteiset kokemukset lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Kehusmaa, 2011, s. 116-117.)

Sosiaali- ja terveysammattilaisten työ on vaativaa ja työntekijöihin saatetaan kohdistaa mahdottomiakin odotuksia. Auttajien työstä huolimatta asiakkaat eivät aina parane, noudata ohjeita tai ole tyytyväisiä saamaansa palveluun. Työntekijä saattaa tasapainoilla myötäelämisen ja oman erillisyyden ylläpitämisen välimaastossa. Suurin kuormitustekijä on työn sosiaalinen luonne. Sitä tehdään omalla persoonalla toisten ihmisten kanssa, usein latautuneissakin tilanteissa. Työn tarkoituksena on vaikuttaa muiden tulevaisuuteen. Työntekijöiden odotetaan olevan läsnä, käyttäytyvän tietyllä tavalla ja ilmentämään tunteita, sekä hallitsemaan omia epäsuotuisia ajatuksiaan ja tunteitaan. Tämän roolin mukana saattaa syntyä emotionaalista dissonanssia, joka aiheuttaa uupumusta ja liittyy työuupumisen kehittymiseen. (Ahola & Hakanen, 2010.)

Työkokemuksen ja havaintojemme perusteella tiedossamme oli, että työ lastensuojelun laitoshoidossa on henkisesti kuormittavaa. Työssä kohdataan päivittäin haastavia tilanteita ja asiakkaita ja toisaalta tasapainoillaan raportointi- ja asiakastyön ristiaallokossa. Työtä tehdään usein epäsäännöllisenä kolmivuorotyönä,



eikä palautuminen ole aina optimaalista. Pahimmillaan työntekijät väsyvät, eivät jatka työtehtävässään. Pyrimme opinnäytetyössämme selvittämään mikä tällä hetkellä kuormittaa työntekijöitä psyykkisesti ja minkälaisia keinoja sen ratkaisemiseksi tai vähentämiseksi olisi.

Jatkuva stressi henkisen paineen alla työskentelyn seurauksena kuluttaa psyykkistä energiaa. Pitkittynyt, liiallinen stressi aiheuttaa häiriöitä sydämeen, aivoihin, suolistoon, verisuoniin ja virtsa- ja sukupuolielinten toimintaan. Stressi aiheuttaa särkyjä ja vatsavaivoja sekä verenpaineaudin ja sydäninfarktin riski kasvaa. Stressin pitkittyessä keskittymiskyky heikkenee ja huomiokapasiteetti hajoaa. Syvemmälle vajotessa ihmiseltä menee maltti ja hän voi ahdistua paniikinomaisesti. Näistä seuraa henkinen sairastuminen, uupumus ja masennus. Työuupumuksen myötä ihminen muuttuu kyyniseksi työtään kohtaan, eikä tunne siitä iloa. Uupumus voi ilmetä joko henkisenä tai fyysisenä sairautena ja johtaa pahimmillaan koko kehon uupumistilaan, josta täydellinen toipuminen saattaa olla mahdotonta. (Ojala, 2005, s. 141-143.) Juuti (2006, s. 81-82) kuvaa työuupumusta stressioireyhtymäksi, joka ilmentyy kokonaisvaltaisena henkisenä ja fyysisenä väsymyksenä, joka etenee vaiheittain. Työntekijä kokee työn vaatimukset kohtuuttomina eikä lomat tai lepojaksot auta palautumiseen. Juuti (2006) tuo Ojalan (2005) tavoin esiin työssä kyynistymisen, jota hän kuvaa seurauksena työntekijän tarpeesta suojautua väsymykseltä ja itselleen asettamiltaan ihanteilta. Kyynistyminen saattaa kuitenkin vaikuttaa työntekijän identiteettiin ja itsetuntoon kielteisesti. Kyynistymisen yhtenä loppuun palamisen syynä mainitsevat myös Travis ym. tutkimuksessaan, joka kohdentui lastensuojelun parissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden stressiin, loppuun palamiseen ja sitoutumiseen. (Travis ym. 2015).

### 3.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Kuvasimme esihenkilöiltä, työyhteisöltä ja organisaatiolta saadun tuen sosiaalisen työhyvinvoinnin yhteydessä. Yhteisöllisyys, yhteistyö ja hyvä me-henki saavutetaan koko työyhteisön avulla ja panoksella. Työyhteisön tuessa, auttaessa

ja tsemppatessa toisiaan avoimesti saavutetaan paras lopputulos. (Ojala 2005, s. 33.) Työyhteisön sosiaalinen kuormituskestävyys on parhaimmillaan, kun vuorovaikutus koetaan pakottomaksi ja työtovereilta saa tukea. Sosiaalisesti hyvinvoiva työyhteisö kokee itsensä taitavaksi ja osaa selvittää epäselvyydet ja epäkohdat. Kuormittavuutta lisää yhteisen ajan puute stressitekijöiden purkamiseen, epäystävällinen käytös ja huono ilmapiiri. (Kivistö ym, 2008.)

Yhteisöllisyys, yhteistyö ja hyvä työilmapiiri saavat aikaan työyhteisössä tärkeää "me"- henkeä. Me- henkeä voidaan ylläpitää ja luoda erilaisilla tempauksilla ja tapahtumilla. Paras yhteistyön kokemus saavutetaan kuitenkin, kun menestytään yhdessä oikeassa työssä. Hyvä ilmapiiri pohjautuu arvoihin sekä avoimuuteen, jonka ydin on vapaaehtoisuudessa. Ihmiset haluavat auttaa toisiaan, kysyä apua, toimia avoimesti ja jakaa tietoja. (Ojala 2005, s. 33.) Me- hengestä puhuu myös Suonsivu (2011, s. 59), jonka mukaan me- henki saavutetaan hyvällä tiedonkullalla ja vuorovaikutuksella, sekä avoimuudella ja ongelmien turvallisella esiin nostamisella. Me- henkisessä työyhteisössä esimiestyö on osallistuvaa ja kuuntelevaa sekä työnjako oikeudenmukaista.

Työpaikkojen sosiaalisella vuorovaikutuksella on valtava merkitys. Parhaimmillaan se suojaa yksilöä työpaikan uhilta ja pahimmillaan aiheuttaa stressiä ja altistaa sairauksille. Hyvä suhde työtovereihin ja esihenkilöihin lisää osallisuutta työhön ja on selkeä voimavara. Työyhteisöissä olisi suotavaa keskittyä hallitsemaan sosiaalisesti haitallisia rakenteita sekä edistämään ja tukemaan hyvinvointia ja toimivia verkostorakenteita. Tätä voidaan kutsua sosiaalisesti työsuojeluksi. Sosiaalisella työhyvinvoinnilla on yhtymäkohtia psyykkisen työhyvinvoinnin kanssa. Sosiaalinen työsuojelu käsitteenä keskittyy työympäristön piirteisiin ja hahmottamaan työntekijöiden asemaa sosiaalisessa verkostossa. Näin pystytään reagoimaan tarpeeksi aikaisin työpaikan ristialttiisiin tilanteisiin. Hyvinvoivan henkilöstön, työn toimivuuden ja menestyksen kannalta vuorovaikutussuhteiden hoitaminen on erittäin tärkeää. (Janhonen ym., 2005, 48-52.)

Lastensuojelun sijaishuollon laitostyössä työtä tehdään jatkuvasti yhdessä muiden kanssa. Kun työn kohteena ovat kodin ulkopuolelle sijoitetut lapset, heidän

perheensä ja usein haastavatkin tilanteet, tulisi työryhmän toimia saumattomasti ja yhteistyössä, nopeatkin päätöksiä tehden. Luottamus työtoveriin on ensiarvoisen tärkeää. Myös esihenkilöillä on valtava merkitys työpaikan positiivisten sosiaalisten verkostorakenteiden hallinnassa ja ylläpitämisessä.

Manka & Nuutinen (2013) ovat tutkineet sosiaalisen ja psykologisen pääoman merkitystä työuran jatkamisen edellytyksenä. Vahvistamalla yhteisöllisyyttä eli sosiaalista pääomaa ja työntekijän psykologista pääomaa, on mahdollista kehittää työhyvinvointia. Sosiaalisen- ja psykologisen pääoman on todettu lisäävän sitoutumista, suorituskykyä, työhyvinvointia ja vähentävän sairauspoissaoloja. Hyvä työilmapiiri on rekrytointimarkkinoilla tärkeä valintakriteeri etenkin nuorten hakijoiden keskuudessa. Hyvinvoinnin suunnitelmallinen kehittäminen vaikuttaa organisaation tulokseen positiivisesti. Sosiaalinen pääoma ilmenee työntekijöiden keskinäisinä ja esihenkilön ja työntekijöiden välisinä suhteina. Psykologinen pääoma ilmenee työntekijöiden psyykkisessä ja fyysisessä terveydessä, asenteissa ja osaamisessa. Eniten työssä jaksamiseen vaikuttavaksi tekijäksi tutkimuksessa nousi työyhteisön hyvä ilmapiiri ja vuorovaikutus. Tutkimukseen vastanneet nostivat seuraavaksi eniten jaksamiseen vaikuttavaksi tekijäksi mielekkäät työtehtävät ja esihenkilön tuen, kannustuksen ja palkitsemisen. (Manka & Nuutinen, 2013, s. 31-33.)

Kokemuksemme mukaan työntekijöiden sosiaalinen hyvinvointi heijastuu myös sijoitettuihin nuoriin ja luo sijaishuollon yksikköön lisää sosiaalista pääomaa ja yhteisöllisyyttä. Nuorisokodin arvostava ilmapiiri työntekijöiden ja nuorten välillä lisää työn laatua ja on merkittävässä asemassa rekrytointimarkkinoilla.

Manka & Nuutinen tekemässä tutkimuksessa esimies-alaissuhteen laatu oli merkitsevästi yhteydessä työssä jaksamiseen. Ne vastaajat, jotka olivat arvioineet tämän suhteen heikoksi, ilmaisivat enemmän aikeita vaihtaa työpaikkaa. Työyhteisön heikko sosiaalinen pääoma oli yhteydessä työntekijän lopettamisaikaisiin. Jos yhteistyö ja luottamus arvioitiin heikoiksi, oltiin työpaikkaa halukkaampia

vaihtamaan. Työyhteisön heikko sosiaalinen pääoma oli eläköitymisaikeiden ennakoija, mutta sitä ennakoi myös valtauttavan johtamisen puute ja heikko esimies-alaissuhde. (Manka & Nuutinen, 2013, s. 33-35.) Kehusmaa kuvaa reilua johtamista sanoilla: osallistava ja yhteisöllinen. Tällainen johtamistapa korostaa jokaisen oikeutta vaikuttaa saavutettuihin tuloksiin, yhteisen tekemisen merkitystä, osallistumista ja jaettua vastuuta. Reilu johtajuus perustuu luottamukselle ja arvostukselle. Työntekijän tietoja, taitoja ja osaamista arvostetaan ja hänelle annetaan vastuuta ja valtaa oikeassa suhteessa. Työntekijän asiantuntemusta ja ammattitaitoa osataan käyttää oikein ja joustavasti. (Kehusmaa, 2011, s. 118-119.)

### 3.4 Työn henkinen kuormittavuus

Mänttari- van der Kuip (2015) on tarkastellut väitöstutkimuksessaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia yhteiskunnallisesta kontekstista lähtöisin. 1990-luvun laman säästötoimenpiteet jäivät käytännöiksi ja niitä on edelleen tiukennettu kansainvälisen taantuman ja eurokriisin takia. Mänttari- van der Kuipin mielestä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ei voi tarkastella itsenäisenä asiakokonaisuutena, vaan tarkasteluun on otettava mukaan yhteiskunnallinen konteksti. Tutkimuksessaan Mänttari- van der Kuip joutui keskittymään työhyvinvoinnin sijaan pahoinvointiin, sillä se näytteli suurempaa roolia sosiaalityöntekijöiden vastauksissa. Yli 40 % vastanneista kertoi työhyvinvointinsa huonontuneen kahdessa vuodessa ja 18% kertoi työpahoinvoinnin kokemuksista useita kertoja viikossa, jopa päivittäin. Pysyvän niukkuuden aikakaudella (austerity) sosiaalityöntekijän toimintamahdollisuudet ovat hyvin rajalliset ja toimintaa säätelee resurssiniukkuus. Resurssiniukkuus aiheuttaa kiirettä sekä tehokkuus- ja säästöpainetta. Sosiaalityöntekijät kokivat, ettei heillä ole mahdollisuutta tehdä työtään kunnolla ja he joutuivat työskentelemään ammattieettisiä arvojaan vastaan. Etenkin lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat, että asiakkaiden kokonaisvaltainen auttaminen on tehty vaikeaksi. Mänttari- van der Kuipin väitöstutkimuksen yksi

tavoitteista oli tehdä sosiaalityötä ja sen ongelmakohtia näkyviksi, jotta mahdollistetaan niihin puuttuminen ja niiden kehittäminen.

Opinnäytetyössämme lähdimme samasta tavoitteesta kuin Mänttari- van der Kuip (2015). Tarkoituksenamme oli tuoda esiin Kalliolan lastensuojelun laitostyön työntekijöiden kokemusta tämänhetkisestä työhyvinvoinnistaan, sitä lisäävistä ja heikentävistä tekijöistä sekä konkreettisista kehittämisehdotuksista. Koimme, että syvempi kysely antaa enemmän arvokasta tietoa, kuin Pulssi-kyselyn tuloksena saatu, melko ympäröivä, ”työ kuormittaa minua henkisesti”. Päätimme selvittää tarkemmin työn kuormitustekijöitä, jotta Kalliolalla olisi työnantajana mahdollisuus puuttua ongelmakohtiin ja kehittää työhyvinvointia kokonaisuudessaan.

Työn mielekkyyttä vähentävät epävarmat olosuhteet. Saatetaan kokea, että työpaikka on jatkuvasti vaakalaudalla ja työn jatkumiseen vaikuttavat monet työntekijästä riippumattomatkin seikat. Manka & Manka puhuvat psykologisen sopimuksen murtumisesta; työntekijä ei enää voi luottaa siihen, että tekemällä työnsä esimerkiksi voi olla varma työsuhteen jatkumisesta. Työhyvinvoinnin kokemus määräytyy paljon työntekijän työn hallinnan tunteen mukaan, missä määrin työntekijä voi vaikuttaa työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. Tunnekuorma vaikuttaa työssä jaksamiseen ja osa työntekijöistä kokee joutuvansa kätkemään tunteensa työpäivän aikana. (Manka & Manka, 2011, s. 27-29.) Mielenterveyteen liittyviä oireita työssä lisäävät vähäinen sosiaalinen tuki, vähäiset vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ja päätöksiin liittyen, työn henkiset vaatimukset ja epävarmuus sekä ponnistuksen ja palkitsemisen epäkohta. Myös työssä tapahtuva kiusaaminen, työajat ja työhön liittyvät vaarantilanteet tai niiden uhka lisäävät mielenterveyteen liittyviä oireita. Usein nämä oireet ja niiden aiheuttajat ovat vaikeasti tunnistettavissa ja se vaatii esihenkilöiltä herkkää korvaa ja yhteistyötä työntekijöiden kanssa. (Kivistö ym., 2008.)

Työpaikoilla tapahtuva henkinen väkivalta on yksi suuri kuormittava tekijä työhyvinvointia mitattaessa. Henkinen väkivalta tarkoittaa työyhteisön jäsenen kohdistuvaa työn mitätöintiä, selän takana puhumista, eristämistä, uhkaamista ja muuta painostamista. Työtovereiden taholta työpaikkakiusaaminen on

yleisempää, mutta sitä esiintyy myös johtajien toimesta. Suomi on työpaikkakiusaamisessa Euroopan kärkimaita. Työpaikoilla tapahtuva syrjintä ja eriarvoinen kohtelu on yleistä. Työturvallisuuslaki velvoittaa esihenkilön seuraamaan ja puuttumaan työpaikkakiusaamiseen ja syrjintään välittömästi. (Manka & Manka, 2011, s. 30-32.)

Mielen palautumista työn aiheuttamasta stressistä ja kuormituksesta kutsutaan psykologiseksi palautumiseksi. Onnistunut palautuminen johtaa energisyyden tunteeseen, myönteisiin tunteisiin, vapaa-ajan aiheuttamaan mielihyvään, vähentyneisiin kielteisiin tuntemuksiin sekä pienempään työuupumusriskiin. Työperäinen kuormitus ja asioiden mielessä pyöritteleminen johtavat muistin heikkenemiseen, asioihin tarttumisen vaikeuteen ja levottomuuteen. Virtanen on tutkimuksessaan havainnut, että vapaa-ajan palautumisen kokemukset ovat yhteydessä vähäisempiin kognitiivisiin ongelmiin. (Virtanen, 2021.)

Kuormitustilaan voi tottua ja se jää usein huomaamatta ja pitkittyy. Pitkittyessään kuormitus johtaa ylivireystilaan, joka muuttuu alivireydeksi ja uupumukseksi. Työuupumukseen oireet voidaan karkeasti jaotella neljään eri osa-alueeseen; kognitiivisen hallinnan ongelmat, vaikeus hallita tunteita, henkinen työstä etääntyminen ja krooninen väsymys. Uupumisesta toipuminen on pitkä prosessi ja tämän takia palautumiseen olisi kiinnitettävä huomiota jo varhaisessa vaiheessa. Kuormittumisesta ei kuitenkaan kannata hankkiutua kokonaan eroon, sillä oikeassa määrin se innostaa työntekijää. (Virtanen, 2021.)

Stressi ja tyytyväisyys ovat olleet pitkään teemoja tutkittaessa julkisen sektorin lastensuojelutyötä. Vähempi määrä tutkimuksista on keskittynyt nimenomaan lastensuojelun työntekijöiden stressiin ja tyytyväisyyteen. Hermon ja Chahla (2019) ovat tutkineet 160 pysyvän ja koulutetun työntekijän stressiä kolme ja viisi vuotta opiskelujen päättymisen jälkeen. Työmäärästä lähtevä stressi ennakoii alhaisempaa tyytyväisyyttä suhdeperustaisessa asiakastyössä. Tutkimus osoittaa, että jopa pysyvä ja motivoitunut laadukasta lastensuojelutyötä tekevä henkilökunta voi kärsiä stressistä ja alhaisesta työtyytyväisyydestä. On tärkeää huomata, että työntekijöiden käsitys suhteesta asiakkaaseen ei ole sama kuin asiakkaan käsitys samasta suhteesta. Kun otetaan huomioon työntekijän työtaakka,

stressi vaikuttaa väistämättä asiakastyytyvyyteen. Työntekijöiden työ- ja yksityiselämän joustavuuden kannalta on ehdottoman tärkeää jo alusta alkaen tunnistaa, huomioida ja toteuttaa organisaation tasolla toimenpiteet, joiden avulla vähennetään työntekijöiden stressiä ja vältetään irtisanoutumiset sekä ymmärtää näiden toimien vaikutus palveluun ja tuloksiin. Työtaakan aiheuttama stressi on pääosin organisaation hallinnassa ja kun tiedetään sen vaikuttavan negatiivisesti asiakassuhteisiin, tulisi organisaation kaikin keinoin yrittää käsitellä ja lievittää sitä. Asiakkaisiin ja asiakasperheisiin liittyvä stressi on osa lastensuojelutyötä eikä siihen voida tehdä merkittäviä muutoksia ilman suuria poliittisia ja yhteiskunnallisia muutoksia. (Hermon & Chahla, 2019.)

Laitinen, Ojaniemi & Tallavaara (2007) ovat tutkineet Rovaseudun lastensuojelua kehittämiskeskushankkeessa. Haastattelun ryhmäkeskusteluun valikoitui asiakasprosesseja, joita sosiaalityöntekijät pitivät vaikeina ja raskaina. Kaikissa prosesseissa korostuivat eettiset ja ristiriitaiset tilanteet. Tutkimuksessa jaoteltiin eroja kunnioittava sensitiivinen etiikka kolmeen kategoriaan. Asiakkaan ja hänen toimintansa kohtaamiseen, sosiaalityöntekijän omaan toimintaan ja yhteistyösuhteeseen. Kaikissa näissä kategorioissa sosiaalityöntekijät kokivat eettisesti haastavia ja kuormittavia tilanteita. (Laitinen & Väyrynen, 2011, s. 165-185.)

Kokemuksemme mukaan lastensuojelun laitoshoidossa eettiset tilanteet ja haasteet ovat hyvin samankaltaiset. Yhteistyösuhteet ovat vielä läheisemmät, kun lapset asuvat laitoshoidossa ja työntekijöillä on heihin lähes päivittäinen suhde. Valtasuhteet ovat erilaiset, mutta olemassa. Lapset tietävät heistä kirjoitettavan raportointia sosiaalityön päätöksenteon tueksi ja heillä on laillinen oikeus kirjauksia lukea.

### 3.5 Työn henkinen kuormittavuus lastensuojelun laitoshoidossa

Laakso (2009, s. 226-227) kuvaa väitöskirjassaan työntekijöiden kokemia vaikeita tilanteita lastenkotityön arjessa. Työntekijöiden kokemukset jakautuivat kolmeen kategoriaan: lasten omat kokemukset, kohtalot ja tilanteet, heikosti määrittyvän ammatillisuuden sekä henkilökohtaisen suhtautumisen lapsiin ja ennakoimattomat yllätykset osastoarjessa. Ristiriitaiset ja voimakkaat tunteet liittyivät tutkimuksessa erityisesti lapsen laitos- sijoitukseen perheen kriisin keskeltä. Suru ja liikutus olivat läsnä lasten tilanteita pohtiessa. Lastenkotityössä oli selkeästi nähtävissä emotionaalinen ja moraalinen ulottuvuus. Tutkimuksessamme käytimme sanaa ”kuormittavuus”, jota voisi verrata Laakson käyttämään ”vaikeita tilanteita”- ilmaisuun.

Tutkiessaan lastenkotilasten ja -työntekijöiden arkea Laakso (2009, s. 248-249) havaitsi lastenkotityön olevan erityistä yllätyksellisyyden, heikosti määrittyvän ammatillisuuden ja loukatun lapsuuden läsnäolon vuoksi ja sen menevän työntekijöiden ihon alle. Loukattujen lasten kohtaaminen, heidän kokemansa laiminlyönnit, sekä päivittäisen arjen jakaminen ovat läsnä työssä. Lasten hylkäämisen kokemukset ja eriarvoisuus voivat nostaa työntekijöissä epäoikeudenmukaisuuden tunteita. Työntekijöiden kiintyminen ja sitoutuminen lapsiin vaikeuttaa ammatillisen asiakassuhteen määritelmää.

Sosiaalityön ydintä ovat eettiset pohdinnat. Perinteisinä teoreettisina kehyksinä voi pitää velvollisuus- ja seurausetiikkaa. Sosiaalityön käytännöissä on hankalaa löytää yhtä eettistä koodistoa, joka toimisi joka tilanteessa. Arjen ratkaisut ohjaavat toimintaa eettisten ideaalien sijaan. (Laitinen & Väyrynen, 2011, s. 163-164.)

Lastensuojelun laitoshoidossa eettistä pohdintaa tehdään paljon ja kokemuksemme mukaan ajoittain tuskaa aiheuttavat yleisten sääntöjen ja toimintaohjeiden puuttuminen. Arjen ratkaisut tulee tehdä oman eettisen pohdinnan perusteella ja usein nopeasti.



Sensitiivinen etiikka on eroja kunnioittavaa ja ymmärtää asiakkaiden ja työntekijöiden välisen suhteen luottamuksellisuuden. Se mahdollistaa oman toiminnan tarkastelun ja ammatillisten ratkaisujen vaikutukset. (Laitinen & Väyrynen, 2011, s. 165.)

Lehto-Lunden ja Salovaara (2016) nostavat artikkelissaan esille sosiaalityöntekijöiden haasteet muuttuvassa yhteiskunnassa. Eettinen tietoisuus ja ammatti-identiteetti toimivat ammatillisena selkärankana sekä lisäävät työn vastuullisuutta. Sosiaalityön kenttä koetaan haastavaksi työhyvinvoinnin kannalta monisyisen luonteensa vuoksi. Poliittiset ratkaisut ja resurssipula lisäävät sosiaalityöntekijöiden kuormitusta. Lisäksi työn mielekkyyden koetaan vähentyneen, työympäristön- ja johtamisen huonontuneen ja kiireen lisääntyneen. Lehto-Lunden ja Salovaara (2016) toteavatkin perustehtävän määrittelyn, tavoitteiden asettamisen, osaamisen kehittämisen, reflektoinnin, työnohjauksen ja selkeän ja tarkoituksenmukaisesti rajatun työnkuvan olevan työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä tekijöitä. Laitoshoidon työntekijöiden mielteet ovat hyvin samankaltaisia.

Lastensuojelun laitoshoidon työntekijöiden henkistä kuormitusta on tutkittu hyvin vähän. Kokemuksemme mukaan työ on kuormittavaa ja vaatii työntekijöiltä monia taitoja. Opinnäytetyömme lähtökohtana olleen Pulssi kyselyn tuloksista selvisi työntekijöiden kokevan työn henkisesti kuormittavaksi.

### 3.6 Pulssi kysely

Opinnäytetyötä suunnitellessamme pohdimme tutkimuskysymyksiä Kalliolan lastensuojelun johdon kanssa, Pulssi kyselyistä saadun tiedon pohjalta (LIITE 3.). Kalliolan hr-asiantuntija Johanna Hirnin (henkilökohtainen tiedonanto 13.6.2021) mukaan Kalliolalla on käytössä koko organisaation yhteinen Pulssi-kysely, joka täytetään neljä kertaa vuodessa. Kysely on työeläkeyhtiö Varman asiakkaille tarkoitettu pikakysely ja sen avulla Kalliola haluaa selvittää säännöllisesti henkilöstönsä näkemyksiä muun muassa työn tavoitteisiin, merkityksellisyyteen, kuormittavuuteen ja kehitysmahdollisuuksiin liittyen. Kysely on täysin anonyymi ja

vastaajaryhmässä on oltava vähintään viisi vastausta, muussa tapauksessa tulokset yhdistetään seuraavan tason isompaan kokonaisuuteen.

Valitsimme tarkasteluun Kalliolan syyskuun 2020 Pulssi kyselyn, koska se oli viimeisin tehdyistä kyselyistä, josta saimme erotellut vastaukset lasten, nuorten ja perheiden palveluiden osalta. Vastausprosentti oli 50% ja vastauksia 47 kappaletta. Kysely toteutettiin 24.9-8.10.2020. Kyselyyn vastattiin sähköpostitse. (Hanna-Kaisa Wallenius, henkilöstö ja hallintopäällikkö, henkilökohtainen tiedonanto, 23.2.2021.)

Matalimmat pisteet pulssikyselyssä sai väittämä "Nykyiset työtehtäväni eivät merkittävästi kuormita minua henkisesti." Päädyimme yhdessä Kalliolan lastensuojelun palvelujohtaja Sointu Möllerin kanssa siihen, että tähän teemaan paneudumme opinnäytetyömme kyselyssä tarkemmin.

#### 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tavoitteena opinnäytetyössämme oli tutkia työhyvinvoinnin fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen tilanne Kalliolan lastensuojelun laitoshoidossa ja osoittaa konkreettisesti työtä kuormittavat tekijät. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi työntekijät pääsivät myös antamaan uusia ideoita organisaation jatkokäyttöön. Työhyvinvointi on yhtenä Kalliolan hr-teemana vuonna 2021, johon opinnäytetyö nivoutuu.

Tutkimustehtävämme muodostui lastensuojelun laitoshoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin ympärille ja sitä kehittäviin tekijöihin. Kumppaniksemme valikoitui Kalliola, jossa molemmat opinnäytetyön tekijöistä olemme pitkään työskennelleet lastensuojelun laitoshoidossa.

### Tutkimuskysymykset:

1. Mikä on psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin tilanne Kalliolan lastensuojelun laitoshoidossa?
2. Mitkä ovat työssä kuormittavat tekijät Kalliolan lastensuojelun laitoshoidossa?
3. Mitä konkreettisia keinoja Kalliolan lastensuojelun laitoshoidossa on työhyvinvoinnin kehittämiseen?

## 5 AINEISTON KERUU JA ANALYYSI

Opinnäytetyön aiheen valinta ja rajausta tehtiin yhteistyössä Kalliolan kanssa. Suunnitelma läpikäytiin ja tutkimuskysymyksiä pohdittiin lastensuojelun palvelujohtajan kanssa. Kyselytutkimuksen kysymykset koostettiin jo tehdyn Pulssi-kyselyn pohjalta, omien kokemustemme ja näkemystemme perusteella, sekä jo tehtyjä tutkimuksia työhyvinvoinnista apuna käyttäen. Teimme kysymyksistä testiversioita ja hioimme ja lisäsimme tarpeellisiksi katsomiamme kysymyksiä yhteistyössä Kalliolan palvelujohtajan kanssa. Kysymykset käytiin läpi Kalliolan lastensuojelun johtotiimin kanssa ja he saivat kertoa kehittämisajatuksiaan sisällöistä. Yhtenä näkökulmana tarkastelimmekin, miten johtamisella pystytään vaikuttamaan työhyvinvointiin.

Tutkimusaineisto kerättiin sähköpostitse lähetettynä Webropol-kyselytutkimuksena Kalliolan lastensuojelun laitoshoidon yksiköissä keväällä 2021. Kysely lähetettiin koko henkilökunnalle johtajia lukuun ottamatta. Kyselyn vastaamiseen varasimme kaksi viikkoa ja jatkoimme vastausaikaa yhdellä viikolla. Webropol-ohjelma antoi tulokset suljetuista kysymyksistä ja avointen kysymysten vastaukset analysoimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

## 5.1 Kyselytutkimus

Päädyimme pelkkään Webropol- kyselytutkimukseen, aluksi pohdinnassa olleiden kyselytutkimuksen ja ryhmähaastatteluiden yhdistelmän sijaan. Kalliolan johdon kanssa keskusteltuamme tulimme lopputulokseen, että haluamme opinnäytetyönämme toteutettavaan tutkimukseen osallistuvan koko lastensuojelun laitoshoidon henkilöstö, muutaman yksikön sijaan. Olisi ollut mahdotonta, suuren henkilöstömäärän vuoksi, jos olisimme valinneet kyselytutkimuksen ja ryhmähaastattelujen yhdistelmän. Ryhmähaastatteluista olisimme saaneet varmasti yksityiskohtaisempia tietoja, mutta ne eivät olisi palvelleet koko lastensuojelun henkilöstöä, eikä jokainen työntekijä olisi saanut ääntään kuuluviin.

Kyselytutkimuksessa (LIITE 3.) oli sekä avoimia että suljettuja, eli strukturoituja kysymyksiä, yhteensä 20 kappaletta. Vehkalahten (2014, s. 25) mukaan kyselytutkimuksessa on hyvä käyttää sekä avoimia että suljettuja osioita. Tietojen käsittelyä helpottavat valmiit vastausvaihtoehdot. Avoimet osiot taas antavat tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa, joka jäisivät suljettujen kysymysten ulkopuolelle.

Heikkilä (2014, s.48-49) myös korostaa sekä strukturoitujen, että avointen kysymysten käytön tarpeellisuutta. Strukturoiduilla kysymyksillä on mahdollisuus saada vastaukset helposti jo ennalta tiedettyihin vaihtoehtoihin. Avoimilla kysymyksillä taas on mahdollista saada esiin parannusehdotuksia ja uusia näkökantoja.

Vehkalahti (2019) korostaa kyselytutkimuksen huolellisen suunnittelun ja selkeyden tärkeyttä. Kyselytutkimuksessa vastaaja vastaa tutkijan esittämiin kysymyksiin vain kyselylomakkeen välityksellä. Kysymyslomake eroaa haastattelulomakkeesta siten, että kyselylomake toimii yksin, ilman haastattelijan apua ja tukea. Vastaajien täytettyä lomakkeen on siihen enää mahdotonta tehdä muutoksia. Kyselylomakkeen suunnittelussa on otettava huomioon, että siinä kysytään tilastollisesti ja sisällöllisesti oikeita kysymyksiä. On mietittävä tuottavatko kysymykset oikeita asioita suhteessa tutkijan asettamiin tutkimuskysymyksiin. (Vehkalahti, 2019). Opinnäytetyön kysymyslomakkeen sanamuotoja, järjestystä ja sisältöä

pohdittiin ja muutettiin prosessin aikana ja muutamia kysymyksiä lisättiin tilaajan toiveesta.

## 5.2 Tutkimusaineiston kerääminen

Valitsimme opinnäytetyömme aineiston kokoamisen menetelmäksi kokonaistutkimuksen. Koko Kalliolan lastensuojelun henkilöstö; pois lukien johtajat, otettiin mukaan tutkimukseen. Alkuperäisenä ajatuksenamme oli teettää kysely yhdelle perustason ja yhdelle vaativan laitoshoidon yksikölle, mutta päädyimme kokonaistutkimukseen Kalliolan johdon toiveesta. Näin saimme laajemman otannan ja koko konsernia paremmin hyödyttävät tutkimustulokset. Tutkimuksen validiteetti varmistettiin tarkkaan toteutetulla kysymyspatteristolla. Laadimme kysymykset niin että ne vastaavat tutkimuskysymyksiimme.

Työntekijät täyttivät Webropol- kyselytutkimuksen internetissä. Lähetimme kyselytutkimuksen sähköpostilla saatekirjeineen. (LIITE 2. & 3.) Yksiköiden johtajat olivat varanneet hetken työryhmäpäivän yhteydessä, jossa työntekijät pystyivät kyselyn rauhassa täyttämään. Yksiköiden arki on usein hektistä ja ennalta arvaamattomia tilanteita tulee paljon, joten varattu aika todettiin parhaimmaksi keinoksi saada kyselyt mahdollisimman monta vastausta.

## 5.3 Kyselyn analyysi

Aloitimme avointen kysymysten vastausten analysoinnin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Aineisto pelkistettiin, ryhmiteltiin ja lopuksi abstrahoitettiin, jolloin saimme luotua läpi tutkimuksen kulkevat luokittelut avoimille kysymyksille (Latvala & Vanhanen - Nuutinen, 2001). Aineisto pelkistettiin kysymys kerrallaan, etsien oleelliset ja yleisimmin esiintyneet sanat. Ryhmittelimme tulokset asiaa parhaiten ilmaiseviksi alakategorioiksi, jotka abstrahoitimme yläkategorioiksi ja lopulta kokoaviksi luokiksi. (LIITE 5)

Strukturoitujen kysymysten vastausjakaumat tulivat suoraan Webropol- ohjelmasta. Taulukointia tehtiin Excel- tiedoston kautta. (Heikkilä, 2014, s. 70.) Tulokset kuvattiin prosentteina ja kaavioina, koska ne kuvaavat parhaiten aineistoa. Strukturoitujen kysymysten tulokset on esitelty tulososiossa taulukoina ja taulukot avattu tekstiosiossa.

Luokittelimme kyselyn avoimet kysymykset kolmeen eri luokkaan: fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet. Ylä- ja alakategoriat määrittyivät kysymyksen asettelusta ja autenttiset aineisto-otteet kerättiin suoraan vastauksista. Avoimet kysymykset taulukoitiin alla olevan esimerkkitaulukon mukaisesti.

Taulukko 1. Avointen kysymysten luokittelut

Autenttinen aineisto-ote	Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
<b>“Stressi, epävarmuus omasta työyhteisöstä ja sen jäsenistä (paskanpuhuminen), työvuorolistojen ergonomian puute”</b> <b>“Huonot listat eli vaikka liian tiuhaan toistuvat yövuorot”</b> <b>“Pitkät työvuorot ja lyhyet vapaat”</b>	Työvuorosuunnittelun haasteet	Työvuorosuunnittelu/-ergonomia	Fyysisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Alkuperäiset luokittelut avointen kysymysten vastauksista löytyvät liitteestä 5. (LIITE 5).

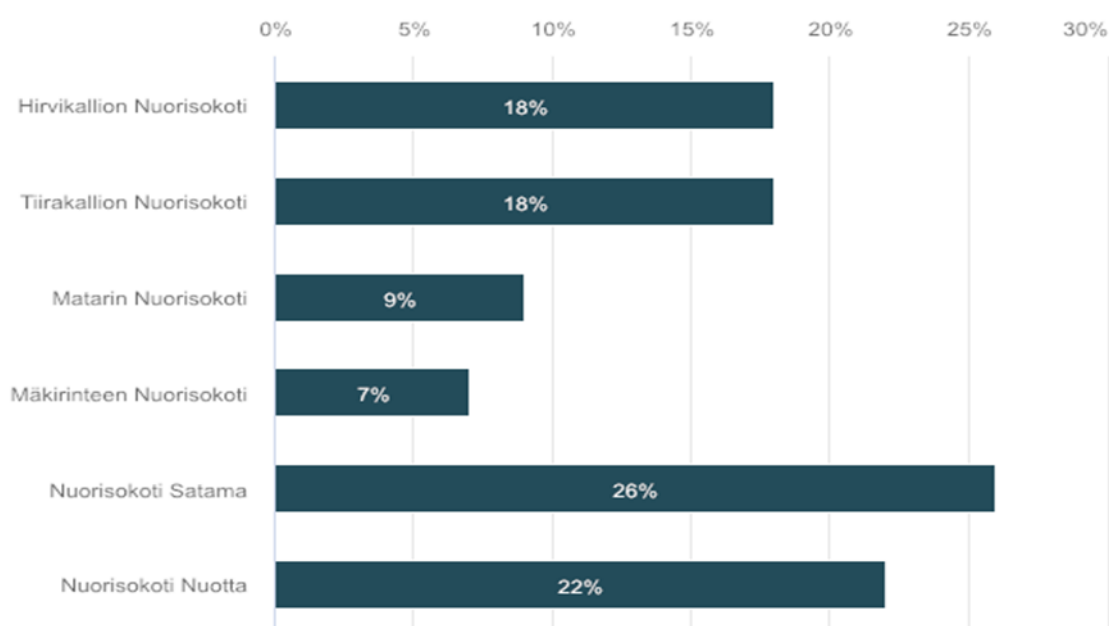
Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä on juuret jo 1800-luvulla, uskonnollisten tekstien ja hymnien analysoinnissa ja sosiaalitieteissä se otettiin käyttöön 1950-luvulla. Kirjoitettua ja suullista kommunikaatiota voidaan analysoida sisällönanalyysillä. Sen avulla voidaan tarkastella yhteyksiä, merkityksiä ja seurauksia tapahtumille ja asioille. Sisällönanalyysin avulla voidaan tiivistää aineistoa ja kuvata ilmiöitä ja niiden välisiä suhteita selkeästi. Olennaista on, että aineistosta erotellaan erilaisuudet ja samankaltaisuudet ja aineistoa kuvaavat luokat ovat

yksiselitteisiä. Sisällönanalyysin avulla aineistosta löydetään yhteydet, seuraukset, tarkoitukset ja merkitykset. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen, 2001, s. 21-23.)

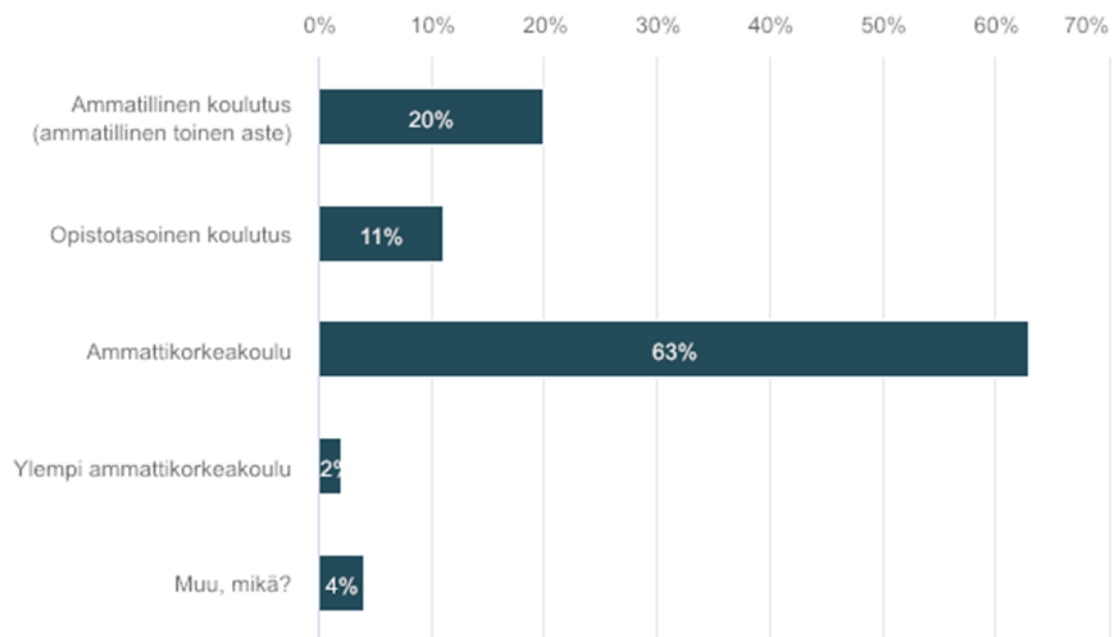
Lähestyimme opinnäytetyötämme fenomenologisesti, ilmiön olemuksen kokemusmaailmaa tutkien. Fenomenologiassa tieto rakentuu merkityksistä, mielellisistä tulkinnoista ja kokemuksista. (Vilkka, 2021, s. 174.)

#### 5.4 Vastaajien taustatiedot

Nuorisokodeissa työskentelee yhteensä 98 vakituista työntekijää, joista kyselyyn vastasi 55 työntekijää (noin 56 prosenttia) kaikista kuudesta Kalliolan lastensuojelun laitoshoidon yksiköstä. Kaksi yksiköistä on yksi- ja neljä kaksiosastoisia, joten joidenkin yksiköiden vastaajien määrä oli tämän vuoksi suurempi. Eniten vastauksia tuli nuorisokoti Satamasta (14 kappaletta) ja nuorisokoti Nuotasta (12 kappaletta). Hirvikallion- ja Tiirakallion nuorisokodeista vastanneita oli yhteensä 10 kappaletta kustakin, ja yksiosastoiset nuorisokodit Matari ja Mäkirinne olivat otoksessa vähiten edustettuina viiden ja neljän vastanneen määrällä.

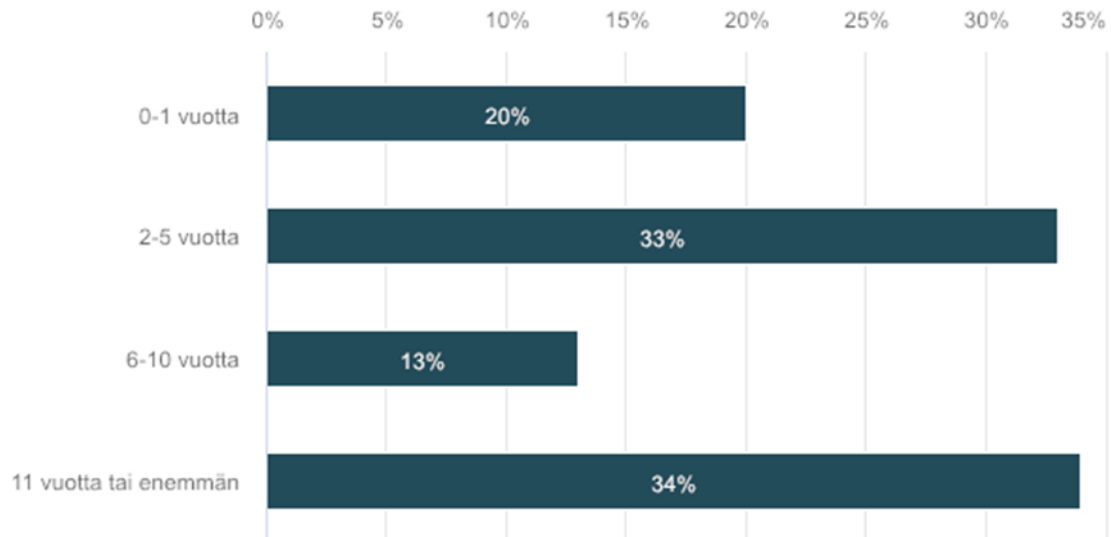


Yli puolella vastanneista oli ammattikorkeakoulutausta. Lisäksi koulutustaus-  
toina vastanneilla olivat ammatillinen toisen asteen koulutus ja opistotasoinen  
koulutus. Muutamilla vastanneista oli myös ylempi ammattikorkeakoulu tai yli-  
opistotutkinto.



Kolmanneksella vastanneista oli kokemusta lastensuojelutyöstä 11 vuotta tai  
enemmän ja toisella kolmanneksella kahdesta viiteen vuotta. Kuudesta kymme-  
neen vuotta kokemusta oli 13 prosentilla ja alle vuoden kokemus oli 20 prosen-  
tilla.





## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyn tulokset on ryhmitelty fyysisen-, psyykkisen- ja sosiaalisen työhyvinvoinnin alaluvuiksi. Alalukujen alle on lihavoitu keskeiset tulokset kustakin osa-alueesta. Työssä kuormittavia tekijöitä ja keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseen työntekijä-, yksikkö- ja organisaatiotasolla on käsitelty omissa alaluvuissaan.

### 6.1 Näkemyksiä fyysisestä työhyvinvoinnista

Kysymyksissä, jotka koskivat fyysistä työhyvinvointia, korostuivat työvuoroergonomia, työsuhte-edut, palkkaus sekä työn ja vapaa-ajan laatu ja erottaminen. Varsin hyväksi fyysisen työhyvinvointinsa koki noin 49 prosenttia ja erinomaiseksi noin 15 prosenttia. Hyväksi sen koki noin 35 prosenttia. Kukaan vastanneista ei kokenut fyysistä työhyvinvointiaan huonoksi ja vain muutama koki sen tyydyttäväksi.

Järkevä ja hyvä **työvuorosuunnittelu/-ergonomia** korostui luokitellessamme fyysisiä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Osassa vastauksia korostui työvuoroergonomian merkitys työn ja vapaa-ajan yhdistämisen suhteen. Hyvä ja toiveet huomioiva työvuorolistasuunnittelu sekä autonominen työvuorosuunnittelu oli nimetty useassa vastauksessa työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi.

Hyvin toteutettu työvuorosuunnittelu, jossa työ ja vapaa-aika kulkevat käsi kädessä. (Kysymys 4.)

Autonominen työvuorosuunnittelu ja se että omaa jaksamista pystyy huomioimaan työvuoroissa. (Kysymys 4.)

Työvuorosuunnittelun haasteet toistuivat vastauksissa. Vastaajat kokivat huonon tai toimimattoman listasuunnittelun kuormittavan sekä työ- että vapaa-aikaa. Yötyö, pitkät työvuorot, iltavuorosta aamuvuoroon siirtymiset, sekä yhden päivän vapaat koettiin työhyvinvointia vähentävinä.

Pitkät työvuorot ja lyhyet vapaat. (Kysymys 5.)

Huonot listat, eli vaikka liian tiuhaan toistuvat yövuorot. (Kysymys 5.)

Suonsivu (2011, s. 92-93) toteaaakin että työvuorosuunnittelun lähtökohtana on aina oltava henkilökunnan riittävä resursointi ja perustehtävän onnistuminen. Tätä voidaan toteuttaa työaika-autonomisesti, joka mahdollistaa yksittäisen työntekijän omien työvuorojen suunnittelun ja helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Työntekijät kokevat työaikatarpeensa eri tavoin ja ne vaihtelevat elämäntilanteiden muuttuessa. Autonominen työaikasuunnittelu vaatii harjoittelua, yhteistyötä sekä selkeitä pelisääntöjä. Työntekijän vastuulla on toteuttaa työvuorosuunnittelua niin, että se tukee omaa työhyvinvointia.

Vastauksissa korostui **työsuhde-etujen** merkitys fyysiselle työhyvinvoinnille. Lähes kaikki näin vastanneet toivoivat kulttuuri- ja liikuntaseteleitä työhyvinvointia

tukemaan. Mitatessamme eniten työssä kuormittavia tekijöitä kuormittavimmaksi nousivat työsuhde-edut. (LIITE 4.)

Työsuhde-etuja edes luvattuja kuten työpaikkailmoituksessa mainittiin, ei ole saanut ollenkaan, koen että liikuntaetu on itselle ja omalle ergonomialle ja jaksamiselle tärkeä. (Kysymys 8.)

Kulttuurisetelit ovat jääneet turhan usein saamatta taloudellisen tilanteen vuoksi. (Kysymys 11.)

Korona on jo supistanut kaiken ”mukavan” toiminnan minimiin ja nyt säästösyistä niitä leikataan lisää. Vuosi on ollut raskas myös työntekijöille. Se voitaisiin huomioida. (Kysymys 11.)

Vastauksista ilmeni, että työsuhde-etuudet ovat olleet tauolla säästötoimien vuoksi ja toivottiin niiden palautumista. Myös korona-ajan tuomat haasteet työsuhde-etuuksiin näkyivät osassa vastauksia.

**Työn ja vapaa-ajan erottaminen ja vapaa-ajan harrastukset, liikunta, uni ja lepo** mainittiin lähes kaikissa vastauksissa, joissa vastaajat pohtivat miten itse voivat konkreettisesti vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Myös **ravinnon** merkitys työhyvinvointiin huomioitiin monissa vastauksissa.

Unohtamalla työasiat työpaikan oven taakse. (Kysymys 16.)

Urheilu auttaa purkamaan ja nollaamaan stressin ja työhön liittyvät ajatukset. (Kysymys 4.)

Riittäväällä levolla, ravinnolla ja liikunnalla. (Kysymys 16.)

**Palkkaus** nostettiin fyysistä työhyvinvointia kuormittavaksi tekijäksi; tosin osassa vastauksia todettiin sen olevan ongelma koko sosiaalialalla. Palkkauksen nostaminen todettiin myös konkreettisena ideana työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Palkka sosiaalialalla matala työn vaativuuteen ja vastuuseen nähden. (Kysymys 8.)

Palkkausta ylös, jotta henkilöstö pysyvämpää, voisi olla myös muita bonuksia. (Kysymys 8.)

Hieman parempi palkkaus. (Kysymys 19.)

Ammattijärjestö Talentia (2017) selvitti palkkausta jäsenkyselyllä, johon vastasi noin 800 palkansaajaa. Työehtosopimuksessa on sovittu palkkausjärjestelmästä, jota kunnat on ohjeistettu käyttämään. Palkkausjärjestelmä perustuu työn vaativuuden arvioinnille ja jotta se voidaan tehdä, on työntekijällä oltava selkeä tehtävänk kuvaus. Vain vajaalla puolella vastanneista oli tehtävänk kuvaus, ja neljäsosalla se ei ollut enää ajantasainen. Alle 100 euron henkilökohtaisia lisiä sai alle puolet vastanneista. Kolmasosa vastasi, ettei ylitöitä makseta ja yleisin tapa oli korvata ylityöt aikana. Vain prosentti vastaajista sai rekrytointilisää. Selvityksessä kävi ilmi, että palkankorotukset olivat todella harvinaisia. Talentia toteaa selvityksen perusteella, että työnantajilla ja luottamusmiehillä on vielä runsaasti tehtävää, jotta palkkausjärjestelmä tulisi käyttöön.

Tutkimuksessamme 60 prosenttia koki **uhka- ja vaaratilanteet** jonkin verran kuormittaviksi ja 20 prosenttia paljon- tai erittäin paljon kuormittaviksi. **Rajoitustoimenpiteitä** piti noin 47 prosenttia jonkin verran ja noin 25 prosenttia paljon kuormittavina.

Osa vastaajista nosti esiin uhka- ja vaaratilanteet sekä rajoitustoimenpiteet fyysistä työhyvinvointia kuormittavana tekijänä. Uhka- ja vaaratilanteisiin toivottiin parempaa varautumisen mahdollisuutta ja kunnollista läpikäyntiä. Rajoitustoimenpiteiden koettiin aiheuttavan kiristynyttä tunnelmaa yksikköön ja kirjallisten päätösten tekeminen koettiin työlääksi, johon helpotukseksi ehdotettiin

etätyömahdollisuutta. Uhka- ja vaaratilanteiden toimintamalleja, suunnitelmaa ja purkua pidettiin ratkaisuna niiden kuormittavuuteen.

Toivon että uhka ja vaaratilanteita varten suunnitelma olisi selkeämpi. (Kysymys 8.)

Paremmat purkutilanteet uhka ja vaaratilanteissa (oppimisen kannalta. (Kysymys 8.)

Laakso (2009, s. 249) nostaa esiin tärkeän teeman rajoitustoimenpiteiden ja uhka- ja vaaratilanteiden nostamien tunteiden käsittelyssä. Ruumiillinen läheisyys ja toisaalta koskemattomuus rikkoutuvat työssä ajoittain esimerkiksi kiinnipitojen yhteydessä. Työntekijöiden ruumiillisia rajoja loukataan ja lasta voidaan joutua tahtomattaan pitämään kiinni monen aikuisen voimin suojellakseen häntä itseltään tai muilta. Yllätyksellisyys on työssä läsnä, eivätkä työntekijät tiedä koskaan mitä työssään kohtaavat.

Fyysistä työhyvinvointia alentaa epäasiallinen kohtelu, uhkailu ja väkivallan uhka. Lastensuojelun laitoshoidossa nämä ilmenevät pääosin asiakasväkivaltana tai sen uhkana. Väkivaltatilanteita on mahdollista ennaltaehkäistä kartoittamalla mahdollisia vaaratilanteita, ohjeistamalla ja kouluttamalla työntekijöitä sekä huolehtimalla että fyysiset rakenteet (tilat, hälytysjärjestelmät) ovat toimivia ja ajan tasalla. (Suonsivu, 2011, s. 65.)

## 6.2 Näkemyksiä psyykkisestä työhyvinvoinnista

Psyykinen työhyvinvointi korostui vastauksissa merkittävästi. Työilmapiiriin, työn kuormittavuuden ja työnjaon teemat toistuivat psyykkistä työhyvinvointia koskevissa vastauksissa. Noin 43 prosenttia vastanneista koki psyykkisen työhyvinvointinsa varsin hyväksi ja noin 28 prosenttia hyväksi. Huonoksi sitä ei kokenut kukaan vastanneista ja tyydyttäväksi noin 13 prosenttia.

Laakso (2009, s. 249) on oivallisesti kuvannut lastenkotityön emotionaalista ulottuvuutta: ”Lastenkotityö on ruumiiseen kiinnittyvää, ruumiissa läsnä olevaa ja toista ruumista lähelle menevää, ruumista koskettavaa- jopa satuttavaa työtä”. Se tekee lastensuojelun laitoshoidosta erityisen, jopa sosiaalialan kentällä.

**Työilmapiiri** koettiin pääasiassa työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Noin 56 prosenttia vastanneista koki työilmapiirin hyväksi omassa työyksikössään ja melko hyväksi noin 39 prosenttia. Huonoksi työilmapiiriä ei kokenut yksikään vastaajista. Työyhteisön tuki koettiin tärkeäksi raskaan työn keskellä. Vain kolmessa vastauksessa mainittiin työyksikön vaihtelevasta tai melko huonosta työilmapiiristä.

Ilmapiiri on hyvä ja kannustava, mikä vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen. (Kysymys 18.)

Vastaajat kuvasivat hyvää työilmapiiriä sanoilla avoin, kannustava, arvostava ja luottamuksellinen. Hyvä yhteishenki ja kollegoilta saatu positiivinen palaute lisäsivät psyykkistä työhyvinvointia.

Rento ilmapiiri, jossa saa olla sellainen kuin on. (Kysymys 4.)

Psyykkistä työhyvinvointia vähentävänä tekijänä vastauksissa korostui työilmapiirin merkitys työhyvinvoinnille. Vastauksista nousi esiin negatiivisen, riitaisen, vähättelevän työyhteisön ja luottamuksen puutteen työntekijöiden välillä olevan merkittävässä roolissa työhyvinvointia alentavasti.

Työmäärä ja töiden kasautuminen, työryhmistä valuva väsymys ja töiden vieroksuminen. (Kysymys 5.)

Läpi koko kyselymme työilmapiirin merkitys korostui. Vastaajat nostivat sen esiin lähes jokaisessa kysymyksessä ja suurin osa koki sen olevan merkittävä osa työhyvinvointia. Kokemuksemme mukaan lastensuojelulaitoksissa työtä tehdään hyvin tiiviisti työryhmän kesken ja työssä jaetaan suuriakin tunnekuohuja. Työntekijöiden työhön kuuluu lastensuojelulaitoksen arjen pyörittäminen, jossa

työntekijöiden roolit ja työpanos korostuvat eri tavalla kuin esimerkiksi toimistotyössä.

Vastaajista suurin osa koki **kiireen** psyykkistä työhyvinvointia kuormittavana tekijänä. Vastaajista osa mainitsi **resurssipulan** ja **puutteet työnjaossa** kiireen aiheuttajiksi.

Resurssipula, josta aiheutuu jatkuva kiire, yövuorot, lomien vähyys vrt. kaupungin työntekijät, huono palkkaus. (Kysymys 5.)

Kiire, väärät asiakkuudet, tiukat taloudelliset toimet, yövuorot jos liikaa. (Kysymys 5.)

Lindahl ja Bruhn (2018) toteavat tutkimuksessaan, että työn kuormittavuus kasvaa, kun työn keskiössä oleva lasten kanssa tehtävä suhdeperustainen työ jää hallinnollisten ja muiden aikaa vievien tehtävien jalkoihin. Tutkittavat kokevat ”hukkuvansa paperitöihin” ja kirjaaminen vie liian ison osan työajasta. Lisäksi tutkimuksessa todetaan työntekijöiden kärsivän kroonisesta aikapulasta, mitään ei saa tehtyä kunnolla ja perustyö lasten kanssa kärsii. Opinnäytetyhömme verratessa voidaan todeta, että tältä osin ne tukevat toisiaan, sillä aineiston perusteella työntekijät kuormittuvat resurssien ja työnjaon haasteista ja voidaan olettaa, että tämä on pois perustyöstä.

Työntekijöiden psyykkinen jaksaminen on tärkeää työn mielekkyyden lisäksi. Huolestuttavia piirteitä ovat kiire ja aikapaineiden kasvaminen. Kiire ja aikapaineet näkyvät Suomen lisäksi koko Euroopan tasolla. Työntekijöiden vähyys työpaikolla aiheuttaa kiirettä. Työtä tehdään jatkuvasti tiukkojen aikataulujen puitteissa ja työntekijät kokevat, ettei työntekijöitä ole tarpeeksi töiden tekemiseen. (Manka & Manka, 2011, s. 28.)

**Tasapuolinen työnjakaminen** koettiin tärkeäksi työn kuormituksen kannalta. Useat vastanneista nimesivät työryhmän sisäisten tehtävien jakautumisen vaikuttavan työn kuormittavuuteen ja esittivät siihen erilaisia toimintamalleja.

Työvuorossa selkeää työnjakoa, jos ei mene tasapuolisesti.  
(Kysymys 8.)

Selkeämpi työnjako raportilla ja menetelmällisyys. (Kysymys 19.)

Muutamissa vastauksissa oli toivottu organisaation tasolta parempaa **tiedottamista**. Avoin tiedottaminen koettiin luottamusta kasvattavana tekijänä ja näin ollen psyykkistä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

Parempaa tiedottamista! Mahdollisimman avointa ja mahdollisimman reaaliaikaisesti. (Kysymys 11.)

Salailukulttuuri ehdottomasti loputtava. (Kysymys 11.)

Suonsivu (2011, s. 119) toteaa että organisaation luottamusta heikentää, kun työntekijä ei tiedä mihin sitoutua ja muutokset tapahtuvat ennalta-arvaamatta ja nopeasti. Työntekijän on vaikea motivoitua, kun hänellä ei ole tietoa mitä vaatimuksia organisaatio häneen tulevaisuudessa asettaa. Organisaation hallinnon rakenteet saattavat olla työntekijälle epäselvät eivätkä tavoita työntekijätasoa. Kun organisaation päämääriä ei ole avattu, saattaa seurata, että työntekijät ovat vaatimusten kohteina sen sijaan, että heillä olisi tunne työn arvostuksesta ja työn oikeudenmukaisesta johtamisesta. Useissa organisaatioissa toiminnan ohjaus on keskitetty ylemmille tasoille, joka saattaa työntekijälle näyttäytyä ristiriitaisena asioista päättämisenä ja informaation jakamisena.

### 6.3 Näkemyksiä sosiaalisesta työhyvinvoinnista

Sosiaalisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksia kootessamme työkavereiden ja esihenkilön tuki nousi tärkeimmäksi työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Vastauksissa korostettiin työkavereilta ja esihenkilöiltä saatavaa tukea, sekä hyvän ja



luottamuksellisen ilmapiirin tärkeyttä työyhteisön sisällä. Organisaatiolta saatavan tuen puute tuli esiin suuressa osassa sosiaalista hyvinvointia mittaavissa kysymyksissä.

Noin 40 prosenttia koki asiakkaat tai asiakasperheet erittäin paljon tai paljon kuormittaviksi. Muun muassa perheiden rajaaminen ja koulutus perhetyöhön todettiin kuormitusta helpottavina tekijöinä, joita toivottiin.

Varsin hyväksi sosiaalisen työhyvinvointinsa koki noin 58 prosenttia ja erinomaiseksi noin 15 prosenttia. Hyväksi sen koki noin 22 prosenttia. Kukaan vastanneista ei kokenut sosiaalista työhyvinvointiaan huonoksi ja vain muutama koki sen tyydyttäväksi.

**Hyvä johtaminen ja esihenkilön tuki** koettiin sosiaalista työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi. Lähes kaikki vastanneista nimesivät esihenkilön tuen tärkeyden ja hyvän johtamisen työhyvinvointiaan lisäävinä tekijöinä. Luottamuksellisuutta ja avoimuutta korostettiin muutamissa vastauksissa esihenkilösuhteessa.

Esihenkilöiden antama tuki ja kannustus. (Kysymys 4).

Lähes kaikki vastanneista kokivat saavansa keskustelu- ja kuuntelutukea yksikön johtajalta ja /tai vastaavalta ohjaajalta. Läsnäolo ja ajan antaminen tarvittaessa olivat myös nostettu tukeviksi tekijöiksi. Positiivista palautetta koki saavansa muutama vastanneista. Läsnäolo ja palautteenanto painottuivat myös toivottavien asioiden listalla, niin kuin jo tällä hetkellä saatavienkin. Esihenkilön tuki näytettyi merkittävänä sosiaalisen työhyvinvoinnin lisääjänä.

Suoran palautteen anto, toimiva yhteys esimieheen. (Kysymys 4).

Aina ovi auki, jotta voi käydä keskustelemassa. (Kysymys 12).

Vuorovaikutus on hyvää ja huomioonottavaa, rohkaisevaa, palautetta antavaa ja kannustavaa. (Kysymys 12).

Jos tulee ongelma/pulmatilanne, koen että voin siitä aina mennä puhumaan johtajalle. (Kysymys 12).

Voin puhua avoimesti ja koen saavani tukea niissä puitteissa (esim. raha) kuin on mahdollista. (Kysymys 12).

Palautetta onnistumisista ja rakentavaa palautetta siitä, jos jotain korjattavaa työtavoissa. (Kysymys 12).

Esihenkilötyö koettiin merkittäväksi tekijäksi työhyvinvointia lisäävänä ja vähentävänä asiana. Suurin osa vastanneista oli todennut sen olevan merkittävässä roolissa osana työhyvinvointia. ”Huono esimiestyö”, ”poissaoleva esimies” ja ”osaamaton johto” oli mainittu esihenkilötyön haasteina.

Taloustilanne, huono johtaminen, haastavat asiakkaat ja perheet, koskaan ei saa kiitosta. (Kysymys 5).

Juuti (2006, s. 84-90) toteaa että esihenkilön tehtävänä työn johtamisen lisäksi on johtaa työntekijöitä. Esihenkilö on avainasemassa työyhteisön avoimen vuorovaikutuksen ilmapiirin luomisessa. Esihenkilön on tärkeää osata aistia ihmisten välisiä suhteita ja luoda näkemyseroista käyttövoimaa. Osaamisen ja ammattitaidon vaaliminen ja esiin nosto vahvistaa työntekijöiden sitoutumista työhön ja organisaatioon. Kun esihenkilö osaa asettaa työntekijöiden asemaan ja samalle aaltopituudelle, hänellä on mahdollisuus luoda yhteinen tunnelma työyhteisöön.

Johtaminen on ennen kaikkea keskustelua ja yhteisen ymmärryksen luomista, joka näkyy yhteistyönä ja hyvinä tuloksina.

Lähes kaikki vastanneista kokivat saavansa **riittävästi tukea työyhteisöltään**. Myös positiivisen/ rakentavan palautteenannon tärkeys painottui muutamassa vastauksessa. Kollegoilta koettiin saatavan ennen kaikkea keskustelu-/ kuuntelutukea ja vertaistukea. Nämä tekijät oli mainittu lähes kaikissa vastauksissa. Myös huumori ja ilo mainittiin tukeviksi tekijöiksi.

Luotettavat työkaverit (hoitavat oman postinsa, pitävät kiinni sovituksista, pitävät yllä hyvää ja reilua henkeä). (Kysymys 4).

Päivittäistä kannustusta, yhteistä pohtimista, naurua, halauksia. (Kysymys 14).

Vertaistukea ja mahdollisuuden tuulettaa asioita. (Kysymys 14).

Keskustelu, pohdinta yhdessä. (Kysymys 14)

Lähes kaikki vastanneista kokivat saavansa riittävästi tukea kollegoiltaan. Myös positiivisen/ rakentavan palautteenannon tärkeys painottui muutamassa vastauksessa.

Kollegoitteen tuki on riittävä. (Kysymys 15).

Enemmän positiivisempaa palautetta/puhetta ”onnistumisista” työryhmänä. (Kysymys 15).

**Työntekijöiden vaihtuvuus** mainittiin työhyvinvointia alentavana tekijänä muutamassa vastauksessa. Toisaalta koettiin positiivisena työryhmän pysymisen samana hetken aikaa.

Jatkuva työntekijöiden vaihtuvuus kuormittaa jonkin verran. (Kysymys 18).

Kokemuksemme mukaan sijaishuollon laitostyössä työntekijöiden vaihtuvuus on valitettavan yleistä. Siitä aiheutuu haittaa niin työryhmälle kuin sijoitetuille lapsil-  
lekin, joille pysyvyys on erittäin tärkeää. Tuen puute ja työntekijän yksinjäämisen  
kokemus vaikuttavat usein lopettamisaikeita lisäävästi. On tärkeää, että johto  
kantaa vastuunsa työyhteisön sosiaalisesta pääomasta ja puuttuu tarvittaessa  
havaitsemiinsa epäkohtiin sekä kannustaa ja tukee työntekijöitä, jotka joutuvat  
tekemään nopeita ratkaisuja hektisessä arjessa. Työyhteisöön tulisi rakentaa  
luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri.

Noin puolet vastanneista kertoi, ettei osaa sanoa, tai ei koe saavansa **tukea or-  
ganisaation tasolla**. Muutamat vastanneista kokivat saavansa tukea työnoh-  
jauksen muodossa.

En koe saavani organisaatiotasolla tukea, ei näyttäydy minulle  
työssäni. (Kysymys 10).

Työnohjaus ja virkistymiset. (Kysymys 10).

Mankan, Kaikkosen ja Nuutisen (2007) mukaan toimiva organisaatio lähtee luot-  
tamuksesta ja vuorovaikutuksesta. Oppiva organisaatio on käsite organisaatiolle,  
jonka peruspilari on positiivinen yhteisöllisyys. Oppiva organisaatio käyttää ta-  
voitteiden saavuttamiseksi yksilöiden ja ryhmien oppimiskykyä ja luo oppimiseen  
ja kehittämiseen kannustavaa ilmapiiriä. Luottamus syntyy yhdessäolon hyödylli-  
syydestä, yhdessäolon merkityksestä sekä tuen ja avun saamisen varmuudesta.  
Tärkeää on dialogin opetteleminen ja sen hyödyntäminen.

## 6.4 Työssä kuormittavat tekijät

Fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin kuormittavia tekijöitä on käsitelty edellisissä luvuissa. Halusimme kuitenkin selvittää myös työssä kuormittavia tekijöitä käsite kerrallaan valmiiden vastausvaihtoehtojen avulla, alla olevan kaavion mukaisesti.

### Kysymys 7.



Erittäin paljon kuormittavaksi nousivat työsuhde-edut ja niiden riittämättömyys. Lähes kaikki vastaajat toivoivat työsuhde-etujen, lähinnä liikunta- ja kulttuurisete-  
lien palautusta. Toiveina oli myös yhteisen ajan ja virkistyspäivien tuominen ta-  
kaisin rakenteeseen koronan helpottaessa. Kokonaisuudessaan kuormitusta ko-  
ettiin työsuhde-etujen lisäksi työvuorojen resurssoinnissa, asiakkaissa/asiakas-  
perheissä sekä kolmivuorotyössä. Vastaajat kokivat, ettei työvuorojen resurs-  
sointi ole tarvittavalla tasolla ja toivoivat että yksintyöskentelyä olisi mahdollisim-  
man vähän. Osa vastaajista nosti esiin, etteivät työtehtävät ole perustason yksi-  
kön resurssoinnin tasolla, vaan asiakkaat ja tilanteet vaatisivat enemmän resurs-  
sia ja osaamista.

Kolmivuorotyö kuormittaa sekä henkisesti että fyysisesti. Se altistaa sairauksille muun muassa diabetekselle, verenpainetaudille ja rintasyövälle. Kolmivuorotyö lisää huomattavasti väsymystä ja erilaisia uniongelmia. (Miettinen, 2008, 113-116.) Kolmivuorotyö sekä haastavat perheet ja asiakastilanteet ovat osa työn arkea. Paremmalla resurssoinnilla ja työvuoroergonomialla näiden tekijöiden kuormittavuutta voidaan kuitenkin vähentää. Selkeästi vähiten kuormittava tekijä oli tilat, jotka koettiin asianmukaisiksi.

Handolin (2013) tutki väitöskirjassaan aineetonta palkitsemista työntekijöiden näkökulmasta. Palkitsevuuskokemusten keskeisimmistä piirteistä muodostui viisi teemaa; työn merkitys, työn kautta saatu arvostus, työyhteisö ja työilmapiiri, ammatillinen kehittyminen sekä työn organisointi. Kun Kalliola on taloudellisista syistä joutunut osin luopumaan henkilöstöeduista ja aineellisesta palkkauksesta, tulisi organisaation kiinnittää huomiota aineettoman palkkauksen mahdollisuuksiin työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksen parantamiseksi.

## 6.5 Konkreettiset keinot työhyvinvoinnin kehittämiseen

Ratkaisuksi kuormittaviin tekijöihin tarjottiin työsuhde-etujen palauttamista (muun muassa liikunta- ja kulttuurisetelit), lisäresursointia työvuoroihin, selkeämpää työnjakoa, palkkauksen parantamista ja uhka- ja vaaratilanteiden selkeää ohjeistusta ja purkua.

Työsuhde-etuja ei enää oikein ole. (Kysymys 8.)

Työvuoroissa tulisi olla lähtökohtaisesti henkilökuntaa enemmän. (Kysymys 8.)

Toivon että työ jakautuisi tasaisesti kaikkien työntekijöiden kesken. (Kysymys 8.)

Työsuhde-edut/ palkankorotus/ kannustimet/ muu suora taloudellinen etu. (Kysymys 19.)

Pikainen purku vaaratilanteiden jälkeen hyvä. (Kysymys 8.)

Konkreettisia kehittämisideoita oli lukuisia. Eniten kannatusta saivat lisä resurssointi, virkistyspäivät/ yhteinen tekeminen, työsuhde-edut ja parempia palkkaus. Myös työvuoroergonomiaan, työnjakoon ja organisointiin kiinnitettiin huomiota.

Lisäresurssi, joka hoitaisi kodinhoidolliset tehtävät. (Kysymys 19.)

Yhteisiä virkistyspäiviä. (Kysymys 19.)

Työsuhde-etujen palautus. (Kysymys 19.)

Hieman parempi palkkaus. (Kysymys 19.)

Selkeämpi työnjako raporteilla ja menetelmällisyys. (Kysymys 19.)

Joustavammat työajat/ työnsuunnittelu. (Kysymys 19.)

Kalliolan toiveesta asettelimme kysymyksen luettelonomaiseksi. Kalliola toivoi vastaajilta kolmea konkreettista kehittämisideaa, joita on jatkossa helppo hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämistyössä.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Fyysisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksia tutkiessamme päädyimme tulokseen, ettei työtä kenties koeta fyysisesti raskaaksi, mutta tietyt asiat vaikuttavat fyysiseen työhyvinvointiin ja sen ylläpidon ja edistämisen mahdollisuuksiin. Vastaajien tässä yhteydessä tarkastelemat asiat ovat suurelta osin ”työtä raamittavia” asioita

ja niillä on välillinen vaikutus työhyvinvointiin. Työvuorosuunnittelu ja työvuorolis-  
taergonomia mainittiin työhyvinvointia edistävinä ja toivottavina tekijöinä useiden  
kysymysten vastauksissa. (Kysymykset 4, 7, 12 ja 19, li). Ne näyttäytyivätkin yk-  
sinä merkittävimmistä fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Myös  
työsuhde-edut; erityisesti liikunta- ja kulttuurisetelit, mainittiin useiden kysymys-  
ten vastauksissa. Niiden palauttamista toivottiin työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Psyykkistä työhyvinvointia tarkastellessamme hyvän työilmapiirin kokemus nousi  
merkittäväksi tutkimustulokseksi. 95 prosenttia vastanneista koki ilmapiirin hy-  
väksi omassa työyksikössään, joka varmasti lisää vastanneiden työhyvinvoinnin  
kokemusta. Henkisesti kuormittavassa työssä koko yhteisön tuki on ensisijaisen  
tärkeää.

Sosiaalisen työhyvinvoinnin merkittävimpiä tekijöitä oli selkeästi kollegiaalinen  
sekä esihenkilöiltä saatu tuki. Molemmat suhteet näyttäytyivät vastauksissa toi-  
mivina ja työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä.

Kysymyksessä 10. käsiteltiin organisaatiotasolta saatuja tukitoimia. Työnohjaus  
mainittiin muutamassa vastauksessa; kuin myös muutamien muunkin kysymyk-  
sen vastauksissa. Kokemuksemme mukaan työnohjauksen rooli reflektiivisyyden  
mahdollistajana ja myös opettajana on merkityksellinen. Laakso (2009, s. 251)  
nosti esiin tutkimuksessaan lastensuojelutyön herättämien tunteiden reflektiivi-  
sen jälkikäsitteilyn tärkeyden. Hän havaitsi tutkimissaan lastenkodeissa reflektiiv-  
isyyden olevan mahdollistettu hyvin, kun taas Ferguson (2005) kuvaa Englan-  
nissa lastensuojelua kehitettävän hallinnollisten toimintatapojen kautta ja oli huo-  
lissaan reflektiivisyyden puutteesta. Johtopäätöksenä voimme todeta, että Suo-  
messa lastensuojelutyön reflektiivinen näkökulma on huomioitu paremmin ja esi-  
merkiksi ryhmätyönohjaus pääsääntöisesti kuuluu lastensuojeluyksiköihin.

Merkittävimmäksi työtä kuormittavaksi tekijäksi nousivat työsuhde-etujen puuttu-  
minen ja asiakkaat/asiakasperheet. Myös kolmivuorotyö, työn resurssointi ja  
uhka- ja vaaratilanteet koettiin kuormittaviksi. Uskomme työsuhde-etujen puuttu-  
misen kielivän säästötoimien aiheuttamista hetkellisistä leikkauksista, joissa mm.  
liikunta/ kulttuuriseteleitä ei jaettu. Haastavat asiakkaat ja asiakasperheet sekä



kolmivuorotyö voidaan nähdä lastensuojelun laitostyössä reaalielämäksi, johon on vaikea tai lähes mahdoton tehdä muutoksia. Kolmivuorotyö on alan realiteetti, johon ei yrityskohtaisesti voi vaikuttaa, paitsi hankkimalla erilliset pelkkää yötyötä tekevät työntekijät, jotka hoitavat pääosan yövuoroista. Uhka- ja vaaratilanteet ovat läsnä laitoshoidossa ja nuorten huonovointisuuden lisääntyminen varmasti vaikuttaa myös näiden lukujen kasvuun. Organisaatio- ja esihenkilötasolla korostuikin näiden tilanteiden riittävä purku ja sen mahdollistaminen. Työvuorojen resurssointi on taas koko alaa vaivaava tekijä, joihin yksityisten organisaatioiden on hyvin vaikea vastata kilpailutusten painaessa hoitovuorokausihinnat minimitasolle.

Mänttari- van der Kuipin (2015) selvityksessä ilmenee, että niukkuuden aikakaudella resurssiniukkuus on suuri sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia vähentävä tai työpahoinvointia lisäävä seikka. Resurssiniukkuus johtaa työn laadun heikkenemiseen, toimintamahdollisuuksien kapenemiseen ja työntekijöiden väsymiseen, kun he eivät voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Opinnäytetyössämme vastaajat nostivat resurssipulan ja kiireen työhyvinvointiaan alentaviksi tekijöiksi sekä toivat selkeästi esiin taloustilanteesta johtuvat työhyvinvointia alentavat seikat.

Muutamien kysymysten asettelut pohdituttivat meitä jälkikäteen. Kysymyksessä 5., joka käsitteli työhyvinvointia vähentäviä tekijöitä, jäimme pohtimaan kysymyksenasettelun abstraktiutta. ”Epätasainen työnjakautuminen, joustamattomuus, heikko johtaminen, ongelmat työilmapiirissä, työn kuormittavuus. Nämä yleisellä tasolla. En tarkoita, että meillä olisi ongelmaa näissä.” Vastaus sai miettimään, kuinka moni on vastannut kysymykseen abstraktisti, yleisellä tasolla, eikä tämänhetkisistä työhyvinvointiin vaikuttavista seikoista. Kysymyksessä 6. pyysimme vastaajilta arviota fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Kysymyksessä ei kuitenkaan avattu tarkemmin mitkä työn osa-alueet kuuluvat näihin ulottuvuuksiin, joten vastaajat tekivät tästä omat tulkintansa. Kysymyksen 8. vastauksista tuli ilmi, että asiakkaat ja asiakasperheet olisi kannattanut laittaa lisätaukseen erillisinä. Vastaajat kokivat näiden kuormittavuuden olevan eri tasoilla ja niiden erottaminen olisi voinut tuottaa erilaisia vastauksia.

Yksi vastanneista oli maininnut että ”Vastauksiin vaikuttaa todella paljon sen hetkinen tilanne mikä sattuu olemaan. Se kertoo siitä, että oma fiilis ja työolot vaihtelevat kovasti lyhyen ajan sisällä ja kaikki vaikuttavat työhyvinvointiin.” (Kysymys 19.) Uskoisimme tilanteen varmasti olevan tämä. Lastensuojelun sijaishuollossa tilanteet elävät ja muuttuvat päivittäin, ja myös tunteet työntekijöissä vaihtuvat. Tämä onkin tekijä, joka varsinkin esihenkilötasolla ja organisaatiotasolla tulisi huomioida riittävästi, jotta työntekijöitä pystytään tukemaan mahdollisimman joustavasti ja nopeasti tilanteet huomioon ottaen; niin työterveyshuollossa kuin esihenkilötasollakin.

Lastensuojelun laitoshoidon määrittävät tarkat lait ja asetukset. Jokainen laitos on kuitenkin omanlaisensa ja niin johto kuin työyhteisökin määrittävät paljon työn sisältöä ja toimintatapoja. Kansallisesti olisi tärkeää sekä tutkia, että tuoda läpinäkyvämmäksi erilaisia toimivia tapoja toteuttaa lastensuojelua laitoshoidon tiukoissa raameissa. Myös lastensuojelun määrärahoja pitäisi kokonaisuudessaan kasvattaa, jotta laitoshoidon hoitovuorokausien hinta saataisiin oikealle tasolle ja henkilökuntaresurssia kasvatettua.

Lastensuojelua käsitellään valtamediassa usein yhtenä kokonaisuutena ja lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn haasteet vertautuvat usein myös laitoshoidon. Opinnäytetyön aihetta pohtiessamme päädyimme keskittymään erityisesti lastensuojelun laitoshoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin ulottuvuuksiin, työn kuormittavuuteen ja sen ehkäisyyn. Laitoshoidosta puhuttaessa keskitytään harmittavan usein onnistumisten sijaan epäonnistumisiin ja keskustelu on hyvin negatiivissävytteistä. Tämä riski oli myös opinnäytetyössämme, kun pohdimme kuormittavuuden osa-alueita ja niiden ratkaisuja. Iloksenne tutkimustulokset kokonaisuudessaan antoivat kuitenkin kuvan pääasiassa hyvinvoivista työyhteisöistä, joissa sekä esihenkilöiden, että työkavereiden tuki lisäsivät työhyvinvointia.

## 8 EETTISET NÄKÖKULMAT JA LUOTETTAVUUS

Eettisesti tärkeä kysymys on oma etäisyys/ läheisyys tutkittavia kohtaan ja miten valta-asetelma vaikuttaa aineiston laatuun ja muodostumiseen (Vilkas, 2021, s. 199). Opinnäytetyössämme tämä oli yksi keskeisimmistä eettisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Toinen meistä on työskennellyt Kalliolan lastensuojelun laitoshoidon yksikön johtajana, josta on ollut opintovapaalla ja toinen on työskennellyt prosessin ajan Kalliolan lastensuojelun yksikössä ohjaajana. Vaikka kysely toteutettiin verkossa, voi valta-asetelma vaikuttaa vastauksiin. Saatekirjeessä (LIITE 1.) kerroimme, että vastaukset palautuvat meille anonyyminä, emmekä pysty niitä yksilöimään. Toivoimme tämän auttavan mahdollisimman avoimien vastausten saamiseksi.

Tutkimusta analysoidessamme huomasimme oman työhistoriamme vaikuttavan ja pidimme tarkasti mielessä, että analysoimme vain vastauksia, emme mieti syitä tai ratkaisuja niihin. Tuloksiin on mielestämme voinut vaikuttaa vaihtelevat tilanteet eri laitoksissa, säästötoimet ja kysymysten asettelu.

Tutkimuksessa asioiden suhteuttamisen taitoa kutsutaan kriittisyydeksi. Reflektiivinen ajattelu, argumentaatio ja looginen päättely liittyvät kriittisyyteen. Kriittisyyttä tarvitaan perusteluiden erottamiseksi, tulosten suhteuttamiseen ja lähdekritiikin arviointiin. Omat ennakkokäsitykset ja -oletukset ovat tärkeitä tiedostaa ja kriittisesti analysoida. (Vilka, 2021, s. 46, 175.) Oma ennakkokäsityksemme oli, että työn kuormittavuus näkyy vastauksissa. Tutkimuskysymyksissämme mietimme kuormittavuuden aiheuttajia, ratkaisuja ja uusia ideoita.

Yleisenä haasteena laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysissä on, että tutkija pystyy pelkistämään aineiston luotettavasti ja tutkittavaa ilmiötä kuvaavaksi. Eettisesti tärkeitä periaatteita laadullisessa tutkimuksessa on, ettei tutkija vahingoita tutkittavaa tiedoillaan ja tutkimus on luottamuksellinen, vapaaehtoinen sekä anonyymi. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen, 2001, s. 36, 39.) Luottamuksellisuus ja anonymiteetti varmistettiin Webropol- ohjelman kautta, joka ei näytä kuin vastaukset yksiköittäin.

Haasteena tutkimuksen luotettavuuden kannalta oli vertailuaineistojen vähyys. Lastensuojelulapsista ja sosiaalityöntekijöistä on tehty jonkun verran tutkimuksia, mutta lastensuojelun laitostyöntekijöistä ei juurikaan. Eronen ja Laakso (2016, s.10.) mainitsevat Suomessa tutkitun sijoitettujen lasten kaltoinkohtelua ja ensimmäisen huostaanottovuoden kokemuksia, mutta esimerkiksi toimintamalleja ja niiden vaikuttavuutta ei ole tutkittu ollenkaan. Myös työntekijät ovat jääneet jalkoihin, eikä heidän työhyvinvointiaan ole juuri tilastoitu kuin yritysten ja yhteisöjen sisällä.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan mitata myös yleistettävyydellä ja siirrettävyydellä. (Jyväskylä yliopisto, 2021.) Uskomme opinnäytetyömme keskeisten tulosten olevan valideja myös muissa vastaavissa organisaatioissa ja konkreettisia ideoita voitavan käyttää lähes missä vain lastensuojelun laitoshoidon yksikössä.

## LÄHTEET

- Ahola, K. & Hakanen, J. (2010). Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. Duodecim 2010.  
<https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo99077.pdf>
- Antonopoulou, P. & Killian, M. & Forrester, D. (2017). Levels of stress and anxiety in child and family social work: Workers' perceptions of organizational structure, professional support and workplace opportunities in Children's Services in the UK. *Children and Youth Services Review* 76.
- Eronen, T. & Laakso, R. (2016). Lastensuojelun laitoshoidon kasvatukselliset ja kuntouttavat orientaatiot ja niiden vaikuttavuus. Työpaperi 44/2016.  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131499/URN\\_ISBN\\_978-952-302-780-0.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131499/URN_ISBN_978-952-302-780-0.pdf?sequence=1)
- Handolin, V-V. (2013). Aineeton palkitseminen työntekijöiden kokemana. [Akateeminen väitöskirja, Vaasan yliopisto].
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus* (9. uud. p.). Edita.
- Hermon, S-R. & Chahla, R. (2019). A longitudinal study of stress and satisfaction among child welfare workers. *Journal of Social Work*. Sage.
- Janhonen, M. & Johanson J. & Nikkilä R. (2005). Verkostot ja sosiaalinen työsuojelu. Julkaisussa *Työelämän tutkimus* 3 (2005) 1. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87687>
- Juuti, P. & Vesterinen, P. (toim.). (2006). *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. WSOYpro.
- Jyväskylän yliopisto. (27.9.2021). *Tutkimustulosten luotettavuus ja pätevyys*.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen#tutkimustulosten-luotettavuus>
- Kalliola. (i.a.) *Ammattitaidolla, asiakasta ja työntekijää arvostaen*. Saatavilla 30.06.2021 <https://kalliola.fi/palvelut/lastensuojelu/>
- Kalliola.(i.a.) *Kalliolan nuorisokodit*. Saatavilla 30.06.2021 <https://kalliola.fi/palvelut/lastensuojelu/nuorisokodit/>

- Kauppinen, T., & Mattila-Holappa, P., & Perkiö-Mäkelä, M., & Saalo, A., & Toikkanen, J., & Tuomivaara, S., & Uuksulainen, S., & Viluksela, M., & Virtanen, S. (toim.). (2013). *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Kehusmaa, K. (2011). *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Helsingin Kamari Oy. Kariston kirjapaino Oy.
- L 417/2007. Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Kivistö, S. & Kallio E. & Turunen G. (2008). Työ, henkinen hyvinvointi ja mielen-terveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33. <http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/tervemieli-2.pdf>
- Laakso, R. (2009). *Arjen rutiinit ja yllätykset- etnografia lastenkotityöstä*. [Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Tampere University Press.
- Laakso, R. (2019). "Ne näki musta": Huostassa olevien lasten hyvinvointi ja sijaishuoltoon liittyvät kokemukset. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.
- Laitinen, M., & Väyrynen, S. (2011). Eettiset haasteet lastensuojelun sosiaalityön prosessissa. Teoksessa Pehkonen, A. & Väänänen-Fomin, M. (toim.), *Sosiaalityön arvot ja etiikka* (s. 163-187). PS-kustannus.
- Lastensuojelun keskusliitto. (i.a.). *Milloin lapsi sijoitetaan oman kodin ulkopuolelle?*. Saatavilla 21.9.2021 <https://www.lastensuojelu.info/lapsiperheiden-palvelut/milloin-lapsi-sijoitetaan-oman-kodin-ulkopuolelle/>
- Lindahl, R. & Bruhn A. (2018). Professional dilemmas and occupational constraints in child welfare workers' relationships with children and youth in foster care. *Children and Youth Services Review* 88 (2018) 330-340.
- Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. (2001). Laadullisen hoitotieteen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa S, Janhonen & M, Nikkonen (toim.), *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä* (s. 21-43). WS Bookwell Oy.
- Manka, M-L. & Manka, M. (2011). *Työhyvinvointi*. Alma Talent.

- Manka, M-L. & Nuutinen, S. (2013). Sosiaalinen ja psykologinen pääoma työ-  
uran jatkamisen edistäjänä. *Työpoliittinen aikakauskirja* 56 (2013):  
1, s. 29-41.
- Manka, M-L. & Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. (2007). Hyvinvointia työyhteis-  
öön. Eväitä kehittämistyön tueksi. Tampere. Tutkimus- ja koulutus-  
keskus Synergos. Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalira-  
hasto.
- Marjala, P. (2009). Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina-  
narratiivinen arviointitutkimus 2009. [Akateeminen väitöskirja, Ou-  
lun yliopisto].
- Miettinen, J. (2008). Vuorotyö ja terveys. *Työterveyslääkäri*, 26(2), 113-116.  
[https://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p\\_artikkeli=ttl00526](https://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00526)
- MTV uutiset, MTV (tuottaja). (9.2.2021). *Mtv uutiset*. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/lastensuojeluilmoitusten-maara-jatkaa-kasvuaan-asi-antuntijan-mukaan-lisaa-saisi-silti-tulla-matalammalla-kynnyksella-ja-aiemmin/8060300#gs.5v67fp>
- Mänttari- van der Kuip, M. (2015). Work-Related Well-Being among Finnish  
Frontline Social Workers in an Age of Austerity. [Akateeminen väi-  
töskirja, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylä University Printing House.
- Otala, L. & Ahonen G. (2005). Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Sanoma Pro Oy.  
Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:28. *Lastensuojelun  
vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti*. Saatavilla  
23.9.2021 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/han-  
dle/10024/162414/STM\\_2020\\_28\\_rap.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162414/STM_2020_28_rap.pdf)
- Suonsivu, K. (2011). Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Unipress.
- Talentian palkkatutkimus: Palkkausjärjestelmä on otettava käyttöön. (2017). Ta-  
lentia. [https://www.talentia-lehti.fi/talentian-palkkatutkimus-palk-  
kausjarjestelma-on-otettava-kayttoon/](https://www.talentia-lehti.fi/talentian-palkkatutkimus-palk-kausjarjestelma-on-otettava-kayttoon/)
- Tarkkonen, J. (2012). Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet rakenteet ja  
käytännöt. UNipress.
- Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Lastensuojelun käsikirja. Saatavilla 13.7.2021  
<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja>
- Travis, Dnika., & Lizano, E., & Mor Barak, M. (2015). 'I'm So Stressed!': A Lon-  
gitudinal Model of Stress, Burnout and Engagement among Social

- Workers in Child Welfare Settings. *British Journal of Social Work* (2016).
- Törrönen, M., Hänninen, K., Lehto-Lundén, T., Salovaara, P., Veistilä, M., Anttonen, A. & Jouttimäki, P. (2016). *Vastavuoroinen sosiaalityö*. Gaudeamus.
- Valtion liikuntaneuvosto. (2013). Liikunta ja työurat– työelämä kaipaa myös liikettä. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2013:2. [https://www.liikuntaneuvosto.fi/wp-content/uploads/2019/09/Liikunta-ja-ty%C3%B6urat\\_2013\\_www.pdf](https://www.liikuntaneuvosto.fi/wp-content/uploads/2019/09/Liikunta-ja-ty%C3%B6urat_2013_www.pdf)
- Vehkalahti, K. (2014). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura.
- Vehkalahti, K. (2019). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin Yliopisto.
- Vilka, H. (2021). Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus.
- Virtanen, A. (2021). Psykologinen palautuminen. Tuuma.



## LIITE 1. Tutkimuslupa



### Tutkimuslupahakemus

#### 1 Hakijan tiedot

Nimi	Sari Mäkinen ja Maya Poutala
Syntymäaika	Sari 5.4.1979, Maya 6.9.1983
Katuosoite	Sari: Rantaladontie 8, 03250 Ojakkala. Maya: Dagmarinkatu 9b 3, 00100 Helsinki
Postitoimipaikka	
Postinumero	
Puhelin	Sari: 040-5371576, Maya 045-78769112
Sähköposti	sari.makinen.student@diak.fi, maya.poutala@student@diak.fi
Oppilaitos	Diak Helsinki
Suoritettava tutkinto	Sosionomi yamk

#### 2 Tutkimuksen ohjaaja oppilaitoksessa

Nimi	Jari Helminen ja Harri Koskelainen
Nimike	opettaja
Puhelin	
Sähköposti	<a href="mailto:jari.helminen@diak.fi">jari.helminen@diak.fi</a> , harri.koskelainen@diak.fi
Toimipaikka ja osoite	Kyläsaarenkuja 2, 00580 Helsinki

#### 3 Tutkimuksen toimeksiantaja Kalliolassa

Toimeksiantaja (yritys + yksikkö)	Sointu Möller, Lastensuojelun palvelujohtaja
Yhteystiedot	sointu.moller@kalliola.fi

#### 4 Tutkimuksen tiedot

Tutkimuksen tekijä(t)	Maya Poutala ja Sari Mäkinen
Tutkimuksen nimi	Lastensuojelun laitostyön työntekijöiden työhyvinvointi
Tutkimuksen tausta	Työskentelemme molemmat Kalliolassa ja opinnäytetyö nivoutuu omaan työhömmme ja työhyvinvoinnin tutkimiseen.



<b>Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat lyhyesti</b>	Opinnäytetyössämme tutkimme Kalliola Oy:n lastensuojelun laitoshoidon työntekijöiden työhyvinvointia. Mikä työhyvinvoinnin tila on nyt? Mitä sen edistämiseksi voitaisiin tehdä?
<b>Tutkimuksen aikataulu</b>	Valmis syksyllä 2021.

<b>Lupahakemuksen liitteet</b> <input checked="" type="checkbox"/> Opinnäytetyön suunnitelma <input type="checkbox"/> Muut liitteet, mitkä
<b>Käsitelläänkö tutkimuksessa henkilötietoja?</b> <input type="checkbox"/> Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei

## 5 Sitoumukset

Sitoudun siihen, että minulla ei ole oikeutta luovuttaa saamiani salassa pidettäviä tietoja sivullisille eikä käyttää niitä muuhun tarkoitukseen kuin mihin tutkimuslupa on myönnetty.

Luovutan valmiin raportin toimeksiantajalle (Kalliola oy:lle/Kalliolan setlementti ry:lle) tutkimuksen valmistuttua.

Tutkimuksen tekijä(t) on vastuussa muiden mahdollisten tutkimuslupien selvittämisestä ja hakemisesta.

Kaikkien tutkimuslupaa hakeneiden allekirjoitukset ja nimenselvennykset

Paikka ja aika 15.12.2020 Vihti

Allekirjoitus

Sari Mäkinen

Nimenselvennys

Sari Mäkinen

Paikka ja aika 15.12.2020 Helsinki

Allekirjoitus

Maya Poutala

Nimenselvennys

Maya Poutala

# Kalliola

## 6 Päätös

### Tutkimusluvan myöntäminen

- ☒ Tutkimuslupa käsitelty ja lupa tutkimukselle myönnetään  
☐ Tutkimuslupaa ei myönnetä

Perustelut myöntämättä jättämiselle:

Paikka ja aika

Helsingissä 5.1.2021

*Sointu Möller*

Allekirjoitus

Sointu Möller

Nimenselvennys

*palvelujohtaja*

Tehtävänimike

Tutkimuslupahakemusta on tehty kaksi kappaletta, yksi hakijalle ja yksi toimeksiantajalle (Kalliola oy /Kalliolan settlementti ry).

## LIITE 2. Saatekirje

Hei,

Opiskelemme Diakonia-ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Tämä kysely tehdään osana YAMK-tutkinnon opinnäytetyötä. Aiheenamme on Kalliolan lastensuojelun laitoshoidon työntekijöiden työhyvinvointi. Opinnäytetyömme valmistuu syksyllä 2021.

Olemme työskennelleet Kalliolan lastensuojelun eri tehtävissä pitkään. Sari Mäkinen on toiminut aiemmin entisen Saunalahden nuorisokodin johtajana, josta on nyt opintovapaalla ja Maya Poutala on tällä hetkellä nuorisokoti Satamassa ohjaajana.

Kysely toteutetaan kaikissa Kalliolan lastensuojelun laitoshoidon yksiköissä. Kyselyyn vastataan anonyymisti ja kyselyn vastaukset käsitellään luotamuksellisesti. Kyselyn tulokset raportoidaan siten, ettei vastaajaa voi tunnistaa. Vastauksista tehdään koosteet sekä yksiköiden että koko Kalliolan lastensuojelun laitoshoidon työhyvinvoinnin kehittämisen käyttöön ja tueksi.

Alla olevasta linkistä pääset täyttämään kyselyn.

Kiitämme osallistumisestasi tutkimukseen ja toivotamme mitä parhainta kevättä!



Ystävällisin terveisin,

Sari Mäkinen ja Maya Poutala

### LIITE 3. Pulssi kysely

Pulssi kyselyä pyydettiin tilaajalta, mutta emme saaneet sitä ennen lopullisen työn palautusta.

## LIITE 4. Webropol kyselytutkimus

### **Työhyvinvointikysely Kalliolan lastensuojelun laitoshoidon työntekijöille**

Opiskelemme Diakonia-ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Tämä kysely tehdään osana YAMK-tutkinnon opinnäytetyötä. Aiheenamme on Kalliolan lastensuojelun laitostyöntekijöiden työhyvinvointi. Opinnäytetyömme valmistuu syksyllä 2021.

Kysely toteutetaan kaikissa Kalliolan lastensuojelun laitoshoidon yksiköissä. Kyselyyn vastataan anonyymisti ja kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyn tulokset raportoidaan siten, ettei vastaajaa voi tunnistaa. Vastauksista tehdään koosteet sekä yksiköiden että koko Kalliolan lastensuojelun laitoshoidon työhyvinvoinnin kehittämisen käyttöön ja tueksi.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia.

Kitämme osallistumisestasi kyselyyn!

#### **1. Missä yksikössä työskentelet?**

- ☐ Hirvikallion Nuorisokoti
- ☐ Tiirakallion Nuorisokoti
- ☐ Matarin Nuorisokoti
- ☐ Mäkirinteen Nuorisokoti
- ☐ Nuorisokoti Satama
- ☐ Nuorisokoti Nuotta

#### **2. Mikä on ammatillinen koulutustaustasi?**

- ☐ Ammatillinen koulutus (ammatillinen toinen aste)
- ☐ Opistotasoinen koulutus
- ☐ Ammattikorkeakoulu
- ☐ Ylempi ammattikorkeakoulu

☐ Muu, mikä?

**3. Kuinka paljon sinulla on kokemusta lastensuojelutyöstä vuosina?**

- ☐ 0-1 vuotta
- ☐ 2-5 vuotta
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ 11 vuotta tai enemmän

**4. Kerro mitkä asiat lisäävät työhyvinvointiasi?**


**5. Kerro mitkä asiat vähentävät työhyvinvointiasi?**


**6. Millaiseksi arvioit työhyvinvointiasi?**

	erinomainen	varsin hyvä	hyvä	tydyttävä	huono
Psyykkinen työhyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen työhyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalinen työhyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 7. Mitkä seuraavista tekijöistä kuormittavat työhyvinvointiasi?

	ei kuormita ollenkaan	kuormittaa jonkin verran	kuormittaa paljon	kuormittaa erittäin paljon	en osaa sanoa
työvuorolistaergonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kolmivuorotyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työvuorojen resurssointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työvuorojen tehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työnjako	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rajoitustoimenpiteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uhka- ja vaaratilanteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yksikön rahalliset resurssit (ruoka, vapaa-aika jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tilat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työsuhde-edut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
asiakkaat/asiakasperheet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 8. Kerro, mitä toivoisit tehtävän asioille, joiden arvioit kysymyksessä 7 kuormittavan työhyvinvointiasi eniten?


### 9. Miten työhyvinvointiasi tuetaan?

	paljon	melko paljon	jonkin verran	ei lainkaan	en osaa sanoa
Kalliolan organisaation tasolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	paljon	melko paljon	jonkin verran	ei lainkaan	en osaa sanoa
yksikön tasolla (yksikön johtaja/vastaava ohjaaja)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kollegoiden toimesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**10. Kerro, minkälaista tukea saat tällä hetkellä Kalliolan organisaation tasolla?**


**11. Kerro, minkälaista tukea toivot saavasi Kalliolan organisaation tasolla?**


**12. Kerro, minkälaista tukea saat tällä hetkellä yksikön tasolla (yksikön johtaja/vastaava ohjaaja)?**


**13. Kerro, minkälaista tukea toivot saavasi yksikön tasolla (yksikön johtaja/vastaava ohjaaja)?**



**19. Mieti kolme konkreettista ideaa, jotka parantaisivat työhyvinvointiasi?**

1.	
2.	
3.	

**20. Muita kommentteja tai kysymyksiä kyselyn teemoista?**


Kiitos vastauksistasi!

## LIITE 5. Avointen kysymysten luokittelut

Kysymys 4. Kerro mitkä asiat lisäävät työhyvinvointiasi?

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
<b>Hyvä työilmapiiri</b>	Työilmapiiri	Psyykkisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
<b>Työvuorosuunnittelu</b>	Työvuoroergonomia	Fyysisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet
<b>Harrastukset</b>	Työ/vapaa-aika	

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
<b>Työkaverin tuki</b>	Työkaverit	Sosiaalisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet
<b>Esihenkilön tuki</b>	Esihenkilötaso	

Kysymys 5. Kerro mitkä asiat vähentävät työhyvinvointiasi?

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
<b>Kiire</b>	Työn kuormittavuus	Psyykkisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet
<b>Työilmapiiri</b>	Työyhteisö	

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
<b>Työvuorosuunnittelun haasteet</b>	Työvuorosuunnittelu/-ergonomia	Fyysisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Alakategoria	Yläkategori	Kokoava luokka
<b>Puutteet esihenkilö-työssä</b>	Esihenkilötaso	Sosiaalisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Kysymys 8. Kerro, mitä toivoisit tehtävän asioille, joiden arvioit kysymyksessä 7. kuormittavan työhyvinvointiasi eniten?

Alakategoria	Yläkategori	Kokoava luokka
<b>Tasainen työnjako</b>	Työnjako	Psyykkisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Alakategoria	Yläkategori	Kokoava luokka
<b>Kulttuuri-/liikuntasetelit</b>	Työsuhde-edut	Fyysisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet
<b>Palkkaus</b>	Organisaation taso	
<b>Uhka- ja vaaratilanteiden toimintamallit</b>	Uhka- ja vaaratilanteet	
<b>Rajoitustoimenpiteiden toimintamallit</b>	Rajoitustoimenpiteet	

Alakategoria	Yläkategori	Kokoava luokka
<b>Resurssien puute</b>	Työn resurssointi	Sosiaalisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Kysymys. 10 Kerro, minkälaista tukea saat tällä hetkellä Kalliolan organisaation tasolla.

Alaluokka	Yläluokka	Kokoava luokka
<b>Tuen puute</b>	Organisaatiotaso	Psyykkisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet
<b>Työnohjaus</b>		

Alaluokka	Yläluokka	Kokoava luokka
<b>Työterveyshuolto</b>	Organisaatiotaso	Fyysisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet
<b>Koulutukset</b>		

Kysymys 11. Kerro, minkälaista tukea toivot saavasi Kalliolan organisaation tasolla?

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
<b>Avoin tiedottaminen</b>	Organisaatiotaso	Psyykkisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
<b>Liikunta-/kulttuurisetelit</b>	Henkilöstöedut	Fyysisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet
<b>Säästöt/säästötoimet</b>	Organisaatiotaso	

Kysymys 12. Kerro, minkälaista tukea saat tällä hetkellä yksikön tasolla (yksikön johtaja/ vastaava ohjaaja)?

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
<b>Työvuorosuunnittelu</b>	Työvuorosuunnittelu/ -ergonomia	Fyysisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
<b>Keskustelu-/kuuntelutuki</b>	Esihenkilön tuki	Sosiaalisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet
<b>Positiivinen palaute</b>		
<b>Ajan antaminen</b>		

Kysymys 13. Kerro, minkälaista tukea toivot saavasi yksikön tasolla (yksikön johtaja/ vastaava ohjaaja)?

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
Riittävä tuki	Esihenkilön tuki	Sosiaalisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet
Läsnäolo	Esihenkilötaso	
Palaute	Esihenkilötaso	

Kysymys 14. Kerro, minkälaista tukea saat tällä hetkellä kollegoiltasi?

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
Keskustelu/ kuuntelu	Kollegoiden tuki	Sosiaalisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet
Vertaistuki		
Huumori/ ilo		

Kysymys 15. Kerro, minkälaista tukea toivot saavasi kollegoiltasi?

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
Riittävä tuki	Kollegoiden tuki	Sosiaalisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet
Positiivinen palaute		

Kysymys 16. Kerro, millä konkreettisilla keinoilla voit itse vaikuttaa työhyvinvointiisi?

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
Työn ja vapaa-ajan erottaminen	Työ ja vapaa-aika	Fyysisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet
Vapaa-ajan harrastukset ja liikunta		

<b>Uni ja lepo</b>		
--------------------	--	--

Kysymys 18. Kerro, millainen työilmapiiri on omassa työyksikössäsi ja miten se vaikuttaa työhyvinvointiisi?

<b>Alakategoria</b>	<b>Yläkategoria</b>	<b>Kokoava luokka</b>
<b>Hyvä työilmapiiri</b>	Työilmapiiri	Psyykkisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet

<b>Alakategoria</b>	<b>Yläkategoria</b>	<b>Kokoava luokka</b>
<b>Työntekijöiden vaihtuvuus</b>	Työyhteisö	Sosiaalisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Kysymys 19. Mieti kolme konkreettista ideaa, jotka parantaisivat työhyvinvointiasi?

<b>Alakategoria</b>	<b>Yläkategoria</b>	<b>Kokoava luokka</b>
<b>Työnjaon selkeys</b>	Työn jako	Psyykkisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
Palkkaus	Organisaatiotaso	Fyysisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet
Virkistyspäivät/kehittämispäivät	Työryhmän virkistäytyminen	
Yhteinen tekeminen		
Liikunta- ja kulttuurisetelit	Työsuhde-edut	
Työvuorosuunnittelu	Työvuorosuunnittelu/ergonomia	

Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava luokka
Työilmapiiri	Työyhteisö	Sosiaalisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet