

Työhyvinvointi kaakkoissuomalaisessa per- hekodeissa

LAB-ammattikorkeakoulu
Sosionomi (AMK), Sosiaali- ja terveysala
2022
Noora Lötjönen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Lötjönen, Noora	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2022
	Sivumäärä 38	
Työn nimi Työhyvinvointi kaakkoissuomalaisessa perhekodissa		
Tutkinto Sosionomi (AMK)		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Kaakkoissuomalainen perhekoti		
Tiivistelmä <p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin erään Kaakkois-Suomessa sijaitsevan perhekodin työhyvinvointia. Opinnäytetyössä haluttiin selvittää millaiseksi organisaation työntekijät kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä. Lisäksi selvitettiin mitkä tekijät työntekijät kokevat työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä ja mitkä työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Lopuksi haluttiin selvittää, miten työntekijät kehittäisivät organisaation työhyvinvointia.</p> <p>Opinnäytetyö on sekä kvalitatiivinen eli laadullinen että kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys käsittelee lastensuojelua työkenttänä ja se tuomia haasteita työhyvinvoinnille. Tutkimuksen aineisto kerättiin vuoden 2021 syksyllä työhyvinvointikyselyllä, joka suunnattiin perhekodin hoito- ja kasvatustyötä tekeville työntekijöille. Työhyvinvointikysely toteutettiin Webropol-alustalla ja kyselyyn vastasi 24 työntekijästä yhteensä 15 henkilöä.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella työhyvinvoinnin tila oli tutkimushetkellä vastaajien keskuudessa hyvä. Työhyvinvointia vahvistaviksi tekijöiksi koettiin muun muassa työyhteisö, työn luonne ja työajat. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä olivat muun muassa työn haastavuus ja työn vastuualueet. Työhyvinvointia voitaisiin tulosten perusteella kehittää panostamalla tasapuoliseen työntekijöiden kohteluun, lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia työvuorosunnittelussa ja mahdollistamalla enemmän työhyvinvointipäiviä työntekijöille.</p>		
Asiasanat Lastensuojelu, lastensuojelutyö, työhyvinvointi		

Abstract

Author(s) Lötjönen, Noora	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2022
	Number of Pages 38	
Title of Publication Foster home well-being at work in Southeastern Finland		
Name of Degree Bachelor of Social Services (UAS)		
Name, title and organization of the client Foster home in Southeastern Finland		
Abstract <p>This thesis examined the level of work well-being in a certain foster home in Southeastern Finland. The key goal of the thesis was to find out how employees experience the level of their well-being at work currently. In addition, the key aspects that act as confirming- or debilitating factors were examined together with development ideas for the work well-being.</p> <p>Thesis is based on both qualitative and quantitative research methods. Framework of the thesis considers child welfare as a work field and the challenges that it develops to work well-being. The data for the research was collected during the autumn of 2021 with a work well-being survey which was aimed to the foster homes employees of nursing and education. Survey was accomplished with Webropol-platform ja a total of 15 out of 24 employees answered to the survey.</p> <p>Based on the results of the research, the state of well-being at work was good at the time of the research. Confirming factors were for example work community, character of the work and working hours. The main debilitating factors were the challenges- and responsibilities of the work. Based on the results of the survey, the work well-being could be developed with more equal treatment of employees, by adding more possibilities to have influence on the planning of work shifts ja enabling more work well-being days for the employees.</p>		
Keywords Child welfare, child welfare work, work well-being		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Lastensuojelutyö.....	2
2.1	Lastensuojeluasia vireille tulosta sijaishuoltoon	2
2.2	Lastensuojelutyö prosessina.....	2
2.3	Sijaishuolto lastensuojelun toimenpiteenä	5
2.3.1	Sijaishuoltopaikan valinta.....	6
2.3.2	Laitoshuolto	7
3	Työhyvinvointi.....	9
3.1	Työhyvinvoinnin käsite.....	9
3.2	Työhyvinvoinnin osa-alueet	9
3.2.1	Yksilölliset tekijät	10
3.2.2	Organisaatioon liittyvät tekijät	12
3.3	Työn imu.....	13
3.4	Työuupumus.....	13
4	Työhyvinvointi lastensuojelutyössä	15
4.1	Työhyvinvoinnin haasteet lastensuojelutyössä.....	15
4.2	Henkinen kuormittavuus	15
4.3	Työväkivalta.....	16
4.4	Organisatoriset muutokset	17
4.5	Työn juridiikka.....	18
4.6	Henkilökohtainen vastuu.....	18
5	Aineiston analysointi	20
6	Tutkimustulokset.....	22
6.1	Työhyvinvoinnin tila	22
6.2	Työhyvinvointia vahvistavat tekijät	22
6.3	Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	24
6.4	Työhyvinvoinnin kehittäminen	26
7	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	28
8	Pohdinta	30
	Lähteet	31

Liitteet

Liite 1. Työhyvinvointikysely

1 Johdanto

Lastensuojeluilmoitusten määrä on kasvanut vuosi vuodelta. Vuonna 2020 lastensuojeluilmoituksia tehtiin 87 233 lapsesta, joka on 4 % enemmän vuoteen 2019 verrattuna. Lasten sijoittaminen kodin ulkopuolelle on ollut tasaisessa kasvussa 1991 vuodesta saakka ja kodin ulkopuolisessa sijoituksessa viettämä aika vaihtelee lapsilla lyhyestä 7 kuukauden sijoituksesta jopa 7 vuoden kestäviin sijoituksiin. Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten kohdalla laitoshoidon osuus kaikista sijoitusmuodoista on korostunut. Vuonna 2020 kodin ulkopuolelle sijoitetuista lapsista 42 % oli sijoitettuna laitoshoitoon. (Forsell ym. 2020.)

Lastensuojeluliiton Keskusliiton 2021 verkkojulkaisussa todetaan, että sijaishuollossa tehdyn työn ongelma on tällä hetkellä työntekijöiden rekrytointi ja työntekijöiden pysyminen alalla. Lastensuojelun laitoshoidossa tehty työ koetaan merkitykselliseksi ja arvokkaaksi mutta tästä huolimatta työhön ei haluta sitoutua pitkäksi aikaa. Työntekijöiden vaihtuvuus heikentää oleellisesti laitoshoidossa tehdyn työn laatua. Lapsen hoito voi jäädä puutteelliseksi eikä jatkuvaa kiintymyssuhdetta hoitajiin pystytä luomaan. Työntekijöiden vaihtuvuuden alalla vaikuttavat muun muassa huono palkkaus, henkinen kuormitus ja henkilöstöressurssien puutteet. (Tiili & Kuokkanen 2021.)

Opinnäytetyössä tutkimuskohteena on eräs kaakkoissuomalainen lastensuojelun sijaishuollon palvelua tarjoava organisaatio. Opinnäytetyön avulla on tarkoitus selvittää millaiseksi organisaatiossa työskentelevät hoito- ja kasvatustyötä tekevät työntekijät kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä. Lisäksi halutaan selvittää mitkä asiat työntekijät kokevat työhyvinvointia vahvistavina ja mitkä heikentävinä tekijöinä. Lopuksi selvitetään, miten työntekijät kehittäisivät organisaation työhyvinvointia. Opinnäytetyö toteutetaan käyttäen kvalitatiivista eli laadullista ja kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyön aineisto hankitaan työhyvinvointikyselyllä, jonka täyttävät organisaatiossa työskentelevät hoito- ja kasvatustyötä tekevät työntekijät.

2 Lastensuojelutyö

2.1 Lastensuojeluasia vireille tulosta sijaishuoltoon

Lastensuojelu tarkoittaa lapsen kehityksen ja terveyden turvaamista ja samalla näitä vaarantavien tekijöiden poistamista lapsen elämästä. Lastensuojelu on lakisääteistä toimintaa ja sitä ohjaavat lapsen oikeuksien sopimus ja Suomen lainsäädäntö. (Bardy ym. 2009, 39–41.) Lastensuojelulain (417/2007) toisessa pykälässä todetaan lapsen vanhemmalla tai muulla lapsen hoidosta vastaavalla olevan ensisijainen vastuu lapsen hyvinvoinnista ja julkisella vallalla on ensisijaisesti vain velvollisuus tukea perheen ja muiden lapsen huolenpidosta vastaavien mahdollisuuksia turvata lapselle hyvinvointi ja yksilöllinen kasvu. Lastensuojelulain (417/2007) pykälässä 4 määrätään näin.

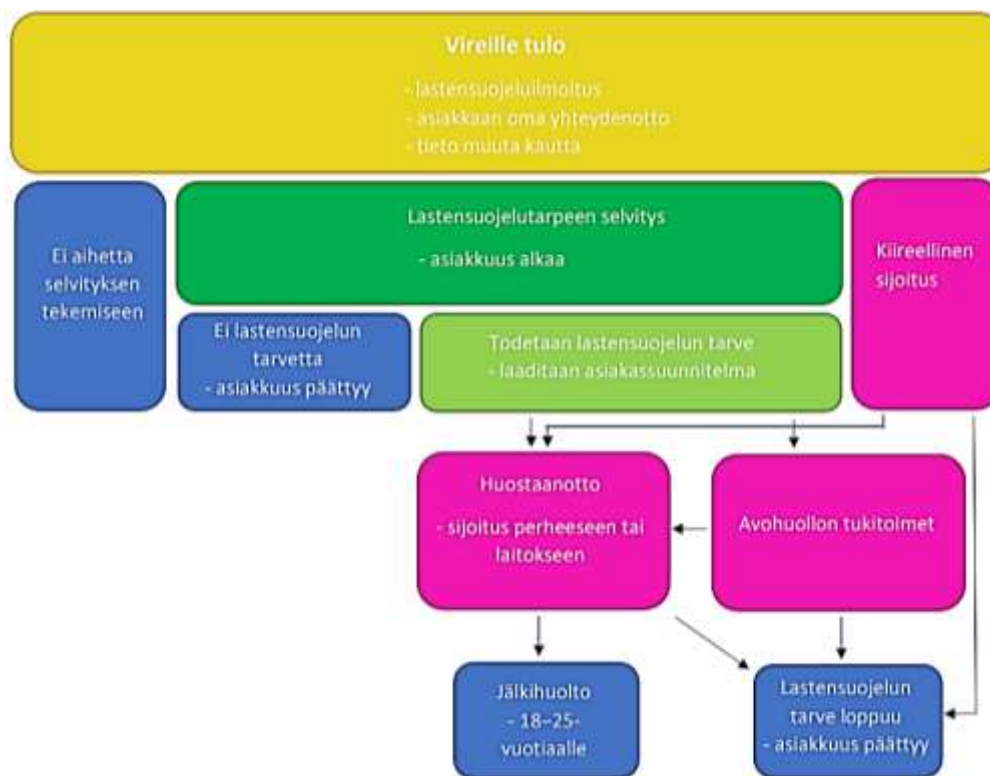
Lastensuojelun on edistettävä lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia. Lastensuojelun on tuettava vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa. Lastensuojelun on pyrittävä ehkäisemään lapsen ja perheen ongelmia sekä puuttumaan riittävän varhain havaittuihin ongelmiin. Lastensuojelun tarvetta arvioitaessa ja lastensuojelua toteutettaessa on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu.

Varhainen puuttuminen on lähtökohtaisesti muiden viranomaisten vastuulla, joita ovat terveydenhuolto, neuvolat, varhaiskasvatus ja opetustoimi (Mirjam 2018, 52). Vuonna 2015 voimaan tulleen sosiaalihuoltolain (1301/2014) tarkoituksena oli pyrkiä siirtämään palveluita erityispalveluista peruspalveluihin (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 13). Lakimuutoksen yhteydessä lastensuojelulain ehkäisevät palvelut siirrettiin sosiaalihuoltolakiin perustason palveluihin. Näin ollen ehkäisevät lastensuojelun toimenpiteet eivät edellytä enää lastensuojelun asiakkuutta ja ovat ensisijaisia toimenpiteitä lastensuojelulakiin nähden (Mirjam 2016, 45; Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti 2020). Näitä sosiaalihuoltolain mukaisia lapsiperheiden peruspalveluita ovat perhetyö, kotipalvelu, kasvatus- ja perheneuvonta ja muut sosiaalipalvelut, kuten tukihenkilö- ja perhe-toiminta ja vertaisryhmätoiminta (Mirjam 2016, 59–65). Jos sosiaalihuoltolain (1301/2014) 11:n mainittuun tuen tarpeeseen ei pystytä vastaamaan näillä sosiaalihuoltolain mukaisilla sosiaalipalveluilla, voi tarve johtaa lastensuojelun asiakkuuteen (Mirjam 2016, 56).

2.2 Lastensuojelutyö prosessina

Lastensuojelu sisältää monia eri vaiheita aina lastensuojeluasian vireille tulosta jälkihuoltoon (Kaavio 1) (Lastensuojelun käsikirja 2019). Lastensuojeluasia tulee vireille

lastensuojeluilmoituksesta, asiakkaan omasta ilmoituksesta tai kun sosiaalityöntekijä on muulla tavalla saanut tietoonsa lastensuojelun tarpeessa olevasta lapsesta (Räty 2019, 232).



Kaavio 1. Lastensuojelutyön prosessi (Mukaiutu Mäkinen 2019, 16)

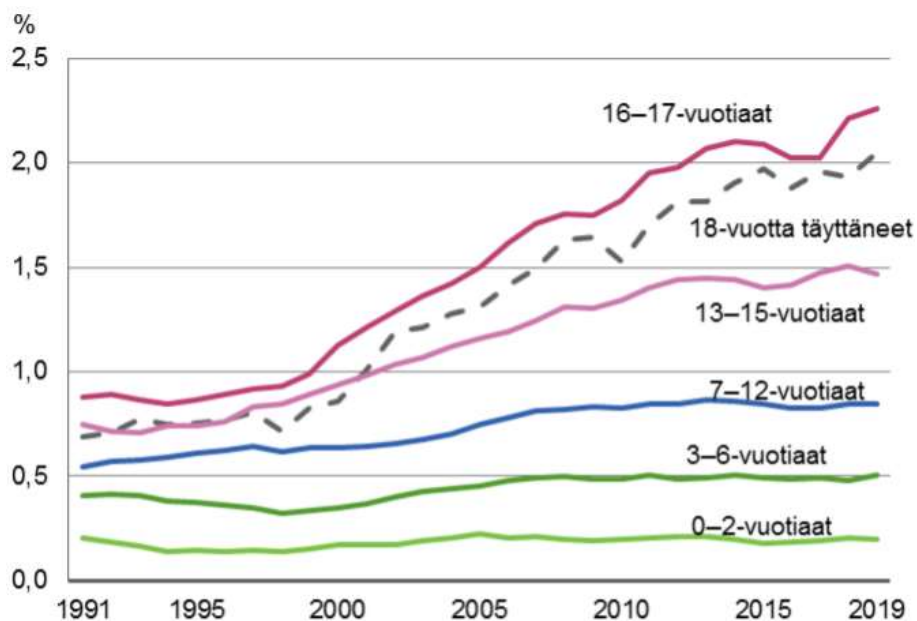
Kun lastensuojeluasia on tullut vireille, on sosiaalityöntekijän ensimmäisenä arvioitava kiireellisen avun tarve (Räty 2019, 232). Kiireellisillä toimenpiteillä tarkoitetaan avohuollon tukitoimia ja niiden tarjoamista lapselle ja perheelle viipymättä. Lastensuojelulain (417/2007) 38§:n mukaiseen kiireelliseen sijoitukseen voidaan ryhtyä vain, jos huostaanoton edellytykset ovat olemassa ja lapsen todetaan olevan välittömässä vaarassa. (Mirjam 2016, 265–272.)

Kiireellisen avun tarpeen arvion lisäksi tehdään sosiaalihuoltolain (1301/2014) 36 §:n mukainen palvelutarpeen arviointi, jossa sisältää arvion tarvitseeko lapsi lastensuojelun tai sosiaalihuollon palveluja, yhteenvedon asiakkaan tilanteesta ja arvion tuen tarpeen luonteesta (Mirjam 2018, 87). Palvelutarpeen arvio on merkittävässä osassa, kun sosiaalipalveluja pyritään tarjoamaan varhaisessa vaiheessa. (Mirjam 2016, 45 59–65; Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti 2020, 27). Lastensuojeluilmoitus ei siis suoraan tarkoita lastensuojeluasiakkuuden alkamista. Asiakkuus alkaa vasta, mikäli tuen

tarpeeseen ei pystytä vastaamaan sosiaalihuoltolain mukaisilla sosiaalipalveluilla tai kun ryhdytään kiireellisiin toimenpiteisiin. (Mirjam 2016, 56, 87; Rätty 2019, 234.)

Avohuollon toimenpiteet ovat ensisijaisia huostaanottoon nähden ja tavoitteena on puuttua ongelmiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta pystyttäisiin välttämään huostaanotto ja sijaishuolto (Rätty 2019, 315–317). Avohuollon tukitoimiin kuuluvat muun muassa perheen ongelmatilanteen selvittäminen, taloudellinen tuki, tehostettu perhetyö ja perhekuntoutus (Lastensuojelulaki 417/2007 36 §).

Lapsen huostaanotto tarkoittaa julkisen vallan voimakasta puuttumista lapsen ja perheen perus- ja ihmisoikeuksiin ja näin ollen sen kuuluu olla viimesijainen lapsen suojelemisen keino ja perustuttava aina lapsen etuun (Rätty 2019, 365). Huostaanottoon voidaan ryhtyä vasta, kun lapsen terveyden tai kehityksen osoitetaan todellisuudessa vaarantuneen eivätkä avohuollon keinot auta (Toivonen 2017, 15). Avohuollon palveluista huolimatta huostaanotto voi olla ainoa mahdollisuus turvata lapselle perustuslain mukaiset oikeudet elämään, henkilökohtaiseen koskemattomuuteen sekä turvallisuuteen ja huolenpitoon. Huostaanotto on aina voimassa vain toistaiseksi, mikä tarkoittaa sosiaalityöntekijän jatkuvaa arviointia huostassa pidon edellytysten olemassaolosta. (Mirjam 2018, 24, 313, Perustuslakivaliokunnan lausunto 58/2006, 3). Silti huostaanottoja puretaan harvoin, vuoden 2017 lopussa huostassa olleista lapsista 93 % oli huostassa edelleen kahden vuoden kuluttua (Forsell ym. 2019, 8). Tarkasteltaessa huostassa olleiden lapsien osuutta väestöstä, 16–17-vuotiaiden osuus oli selvästi suurempi kuin nuorempien ikäryhmien osuus vuonna 2019. 16–17-vuotiaiden osuus on ollut myös jyrkimmin nousussa 1990-luvun alusta alkaen verrattessa nuorempia ikäryhmiä (Kuvio 1). (Forsell ym. 2019, 1, 3, 13.)



Kuvio 1. Vuoden 2019 aikana huostassa olleet lapset suhteutettuna vastaavan ikäiseen väestöön vuosina 1991–2019 (Forsell ym. 2019, 3)

2.3 Sijaishuolto lastensuojelun toimenpiteenä

Lastensuojelulain (417/2007) 49 §:n ensimmäisen momentin mukaan *sijaishuollolla tarkoitetaan huostaan otetun, kiireellisesti sijoitetun tai lain 83 §:ssä tarkoitetun väliaikaismääräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella*. Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten ympärivuorokautinen hoito ja kasvatus antavat sijaishuollolle hyvin vaativan tehtävän (Hoikkala & Lavikainen 2015, 7). Sijaishuollon järjestämiseen voidaan lain mukaan ryhtyä vasta kun on todettu, etteivät avohuollon toimenpiteet ole lapsen edun mukaisia tai ne ovat osoittautuneet riittämättömiksi ja kun sijaishuolto arvioidaan olevan lapsen edun mukaista (Laakso 2009, 27).

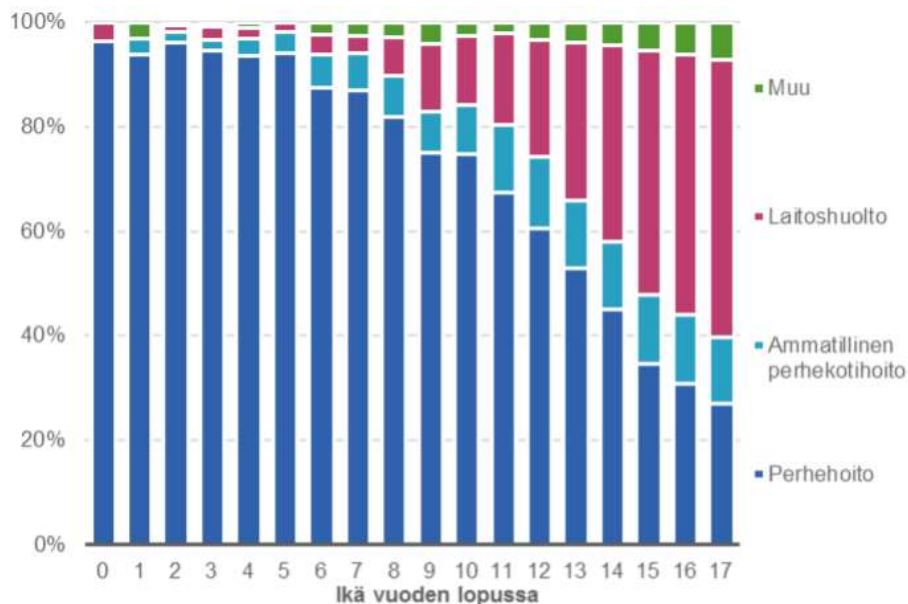
Ennen kuin lapsi sijoitetaan kodin ulkopuolelle, on yleensä selvittävä olisiko mahdollista sijoittaa lapsi sukulaisen tai muun läheisen luokse (Mirjam 2018, 92). Tutkimusten perusteella lapsen sijoittaminen läheisverkostoon takaa paremmin ihmissuhteiden jatkuvuuden sekä yhteenkuuluvuuden tunteen läheisiin. Haasteena on kuitenkin todettu olevan lapsen ja vanhemman välisen yhteydenpidon kontrollointi. (Hallituksen esitys Eduskunnalle lastensuojelulaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 252/2006, 150.) Lapsen sijoittaminen kodin ulkopuolelle voidaan toteuttaa laitoshoidona, perhehoitona tai muulla lapsen kannalta parhaaksi katsotulla tavalla. Muu tapa voi olla esimerkiksi sijoittaminen terveydenhuollon yksikköön tai kun sijaishuolto on päättymässä lapsen sijoittaminen itsenäistymisasuntoon. (Mirjam 2018, 129; Rätty 2019, 471, 529.)

2.3.1 Sijaishuoltopaikan valinta

Sijaishuoltopaikan valintaa ohjaa Lastensuojelulain (417/2007) pykälä 50. Sijaishuoltopaikkaa valittaessa on varmistettava, kykeneekö sijaishuoltopaikka vastaamaan lapsen tarpeisiin, jotka ovat aiheuttaneet huostaanoton tarpeen. Sijaishuoltopaikkaa valittaessa on otettava huomioon ensisijaisesti lapsen ja etu ja hänen oikeutensa sekä varmistettava, että valittu paikka pyrkii välttämään lapsen elämän häiriöitä ja turvattomuutta. Sijaishuoltopaikan vaihto on aina lasta kuormittavat tapahtuma ja näin ollen kasvatus ja hoito pitää pyrkiä toteuttamaan mahdollisimman jatkuvana. (Mirjam 2018 110, 129.) Sijaishuoltopaikan pitää tukea sisarus- ja muita läheisiä ihmissuhteita sekä mahdollisuuksien mukaan tukea lapsen kielellistä, kulttuurista ja uskonnollista taustaa (Lastensuojelulaki 417/2007, 50 §).

Sijaishuoltopaikka valitaan aina yksilöllisten tarpeiden mukaisesti, mutta hyvin usein etenkin vauva-, taapero- ja leikki-ikäiset lapset sijoitetaan perhehoitoon heidän ikänsä perusteella ja samoin toimitaan esi- ja alakouluikäisten kohdalla. Lisäksi tapauksissa, joissa lapselta puuttuu läheinen ja pysyvä kiintymyssuhde, perhehoidolla voidaan todennäköisesti vastata parhaiten lapsen tarpeisiin. Kun lapsen hoito ja kasvatus vaativat erityistä ammatillista osaamista tai lapsen ongelmiin puuttuminen todennäköisesti edellyttää lastensuojelulain (417/2007) mukaisia rajoitustoimenpiteitä, laitoshuollolla turvataan tässä tapauksessa paremmin lapsen etu. (Mirjam 2018, 140; lastensuojelulaki 417/2007.)

Vuonna 2019 kodinulkopuolelle sijoitetuista 42 % oli sijoitettuina perhehoitoon ja 40 % laitoshuoltoon. Sijoitusmuodot eroavat huomattavasti lapsen iän mukaan. Mitä vanhemmasta lapsesta oli kyse, sitä suurempi oli laitoshoidon osuus sijoitusmuodosta. Forsell ym. (2019, 6) tilastoraportin mukaan alle 6-vuotiasta lähes jokainen lapsi oli sijoitettu perhehoitoon, kun taas 16–17-vuotiaista yli puolet oli sijoitettuna laitokseen (Kuvio 2). (Forsell ym. 2019.) Sijaishuoltoa tarvitsevien lapsien ja nuorten haasteet ovat yhä vaativampia ja koulukoteihin sijoitetuilla lapsilla yli 60 %:lla on jokin psykiatrinen diagnoosi (Tiili & Kuokkanen 2021, 9–10; Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti 2020.)



Kuvio 2. Huostassa olleet lapset ja nuoret sijoitusmuodon mukaan 2019 (Forsell ym. 2020, 6)

2.3.2 Laitoshuolto

Lapsen sijaishuolto voidaan toteuttaa lastensuojelulaitoksessa, joita ovat lastenkodit, koulukodit sekä muut näihin rinnastettavat laitokset kuten vastaanottokodit ja nuorisokodit (Räty 2019, 530; Lastensuojelun käsikirja 2019). Sijaishuolto järjestetään lapselle laitoshuoltona vain, jos sijaishuoltoa ei voida järjestää millään muulla tavalla lapsen edun mukaisesti. Laitoshuollon tulee tähdätä lapsen ongelman hoitoon ja kuntoutukseen mutta tästä huolimatta lapsella on sijaishuollon aikana oikeus hyvään kasvatukseen ja lämpimiin ihmissuhteisiin. (Räty 2019, 480, 530–532.) Laitoshuolto ja laitosluvilla toimiva ammatillinen perhekoti eroavat muista sijaishuollon muodoista siinä, että näissä henkilöstöllä on oikeus käyttää julkista valtaa mikä tarkoittaa esimerkiksi rajoitustoimenpiteiden käyttöä (Mirjam 2018, 130). Rajoitustoimenpiteillä puututaan lapsen perus- ja ihmisoikeuksiin muun muassa rajoittamalla yhteydenpitoa ja haltuun ottamalla esineitä ja näin ollen toimenpiteet edellyttävät yleensä hallintopäätöstä (Räty 2019, 551–552; Mirjam 2018, 130).

Lastensuojelulaitos voi koostua yhdestä tai useammasta yksiköstä, jotka voivat tarjota erilaista hoitoa ja tukea. Asukkaiden määrä yksikössä voi olla korkeintaan seitsemän ja samassa rakennuksessa voi lapsia olla sijoitettuna korkeintaan 24. Hoito- ja kasvatushenkilökuntaa tulee yksikössä olla vähintään seitsemän, mutta henkilöstön määrään vaikuttaa sijoitettujen lasten määrä ja heidän yksilölliset tarpeensa. (Räty 2019, 531, 534, 541–545; Lastensuojelulaki 417/2007, 60 §.)

Lastensuojelun näkökulmasta katsoen Suomea on pidetty hyvin laitosvaltaisena lastensuojelumaana, eivätkä lasten sijoitukset laitoksiin ole lastensuojelun avohuollon kehittämistoimenpiteistä huolimatta vähentyneet (Laakso 2009, 28). Palvelujen painopistettä on yritetty siirtää lastensuojelun korjaavista toimenpiteistä ennaltaehkäiseviin palveluihin monin tavoin. Henkilöstön valmiutta havaita tukea tarvitsevia lapsia ja perheitä on pyritty vahvistamaan ja viranomaisille on annettu velvollisuus tarjota varhaista tukea. Kun korjaavien palveluiden tarve ei näistä toimenpiteistä huolimatta ole vähentynyt, moititaan lastensuojeluviranomaisia, vaikka tarkastelun kohteena pitäisivät olla varhaisesta tuesta vastuussa olevat peruspalvelut. (Mirjam 2016, 111.)

3 Työhyvinvointi

3.1 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvointi on kansainvälisen tutkimuksen perusteella määritelty seuraavasti.

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Anttonen ym. 2009, 18.)

Työhyvinvoinnilla on monia yhteiskunnallisia merkityksiä. Työssään hyvinvoiva työntekijä tekee työtään tehokkaasti, mikä tarkoittaa taloudellista ja kilpailukykyistä työtä. Työn antessa merkitystä elämällä on todettu, että työssä käyvät ovat terveempi verrattuna työelämän ulkopuolelle oleviin. Työhyvinvointi edes auttaa myös työntekijöiden pysyvyyttä työssä, mikä on tulevaisuudessa tärkeää työurien pidentyessä. (Virtanen & Sinokki 2014, 30–31.)

3.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvoinnin käsitettä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Manka & Manka (2016, 76) kuvaavat työhyvinvoinnin muodostuvan kolmesta eri pääomatekijästä, psykologisesta, sosiaalisesta ja rakennepääomasta. Työhyvinvoinnin perusta rakentuu organisaation toimintatavoista eli rakennepääomasta. Sosiaalinen pääoma sisältää johtamisen ja työyhteisön työilmapiirin laadun. Kaiken keskiössä on kuitenkin psykologinen pääoma eli se, miten työntekijä itse tulkitsee työhyvinvointiaan. Työterveyslaitos kuvaa työkykyä työkykytalon kautta, joka rakentuu yksilön terveydestä, osaamisesta ja motivaatiosta sekä organisaation esihenkilötyöskentelystä sekä työyhteisöstä (Työterveyslaitos.) Ulkopuolelta työkykyyn nähdään vaikuttavat ovat perhe, lähiyhteisöt sekä toimintaympäristö. Kauhasen (2016, 30–31) teoksessa työhyvinvoinnin tekijät on jaettu yksilöön ja olosuhteisiin sekä organisaatioon liittyviin tekijöihin (Kuvio 3). Yksilölliset tekijät sisältävät muun muassa työntekijän arvot, osaamisen ja motivaation. Organisaatioon liittyviin tekijöihin taas kuuluvat työyhteisön toimivuus, esimiestyö, kehitysmahdollisuudet ja työympäristö.



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Kauhanen 2016, 30–31)

3.2.1 Yksilölliset tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä voidaan kuvata myös sanalla psykologinen pääoma (Manka ym. 2014, 6). Yksilölliset tekijät sisältävät asioita, joihin työntekijä ei ole voinut itse vaikuttaa, kuten geeniperimä tai kasvuolosuhteet, mutta osaan tekijöistä on kuitenkin mahdollista vaikuttaa (Kauhanen 2016, 31). Yksilön psykologinen pääoma muodostuu itseluottamuksesta, sitkeydestä, sinnikkyydestä, realistisesta optimistista ja toiveikkudesta. Tutkimusten mukaan näistä tekijöistä 40 % on yksilön kehitettävissä. (Manka ym. 2014, 4.)

Itseluottamus vaikuttaa työntekijän suoriutumiseen työssä. Hyvän itseluottamuksen omaava työntekijä ei lannistu haasteiden edessä, haluaa ottaa haasteita vastaan ja on näin ollen halukas oppimaan uutta. (Manka & Manka 2016, 160) Itseluottamus on kontekstisidonnainen, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijä ei välttämättä luota samalla tavalla itseensä kaikissa työtehtävissä. Itseluottamusta voi kuitenkin kehittää menemällä epämurkuvuusalueelle esimerkiksi ottamalla vastaan haastavampia työtehtäviä. (Leppänen & Rauhala 2012, 60.) Kokemus hallinnan tunteesta, eli tunne siitä, että pystyn itse vaikuttamaan tehtyyn työhön, sisältyy myös itseluottamukseen (Manka ym. 2014, 6)

Sitkeä työntekijä ei lannistu kohdatessaan vastoinkäymisiä ja epäonnistuttuaan on kykenevä yrittämään uudelleen (Manka & Manka 2016, 166). Voidaan puhua myös resilienssistä työntekijästä. Resilienssi tarkoittaa yksilön selviytymiskykyisyyttä ja kykyä joustaa vaikeuksia kohdatessa. Merkitystä on tavoitteen saavuttamisella, ei keinoilla, joilla se saavutetaan. Jos jokin työtapa ei tuota toivottua tulosta, resilienssin avulla työntekijä pystyy kokeilemaan

tarvittaessa täysin uusia työtapoja tavoitteen saavuttamiseksi. Työntekijän resilienssi näkyy toiminnan lisäksi myös ajattelussa. Resilientti työntekijä tunnistaa osaamisensa rajat ja on valmis pyytämään apua (Aho 2019, 87.) Resilienssillä on myös suuri merkitys työuupumisen torjumisessa (Salonen 2017, 163, 180).

Optimistisella ja pessimistisellä ajatustavalla on kummallakin geneettistä taustaa ihmisen ajattelussa. Toisaalta evoluution takia ajattelumme on muodostunut varautumaan uhkiin ja hengenvaaraan. (Leppänen & Rauhala 2012, 66) Toisaalta itsensä näkeminen positiivisessa valossa on myös todettu olevan ihmiselle lajityypillinen piirre (Leppänen ym. 2013, 38.) Realistinen optimisti on kytkeytynyt realiteetteihin. Se ei poissulje epäonnistumisia tai haasteita, mutta siinä keskiössä ovat asioiden positiiviset puolet ja tulevaisuudessa mahdollisuuksien näkeminen epäonnistumisien sijaan. (Leppänen ym. 2013, 38; Manka ym. 2014, 7.) Realistinen optimisti on merkittävä tekijä työn teon kannalta. Optimistisesti ajattelevalla työntekijällä on tutkimusten mukaan käytössään enemmän selviytymiskeinoja haastavissa tilanteissa kuin pessimistisesti ajattelevilla (Leppänen ym. 2013, 40). On siis myös työnantajan ja organisaation kannalta perusteltua kannustaa ja valmentaa työntekijöitä positiiviseen ajatteluun (Leppänen & Rauhala 2012, 66).

Toiveikkuus ajattelussa on myös yksi keino, joka mahdollistaa kyvyn muuttaa tapaa tehdä työtä, mikäli käytetty tapa ei osoittaudu tehokkaaksi työtavaksi. Toivoa ei psykologisen pääoman tekijänä ajatella epärealistisena ajattelun muotona, vaan toivo nähdään proaktiivisena ajatteluna ja toimintana. (Leppänen ym. 2013, 35.) Proaktiivinen työntekijänä ei odota asioiden vain tapahtuvan vaan on itse aktiivinen toimija ja ottaa vastuuta työstään (Frese & Fay 2001, 134). Toiveikas ja proaktiivinen työntekijä on itseohjautuva, joka ei aina välttämättä tarvitse ulkopuolista tahoja määrittämään työtehtäviä tai työn tavoitteita, vaan hän kykenee näihin tarvittaessa myös itse (Manka & Manka 2016, 162). Yksi toiveikkuutta lisäävä tekijä on merkityksellisyyden tunne (Manka ym. 2014, 7). Merkityksellisyyden kokemuksen kannalta tärkeää on tunneyhteys. Jos työskentely saa aikaan tunteita, se todennäköisesti myös merkitsee työntekijälle jotakin. Työn merkityksellisyys motivoi työntekijää eteenpäin ja auttaa vaikeiden tilanteiden yli (Salonen 2017, 163, 180).

Psykologisen pääoman kehittämistä voidaan toteuttaa Manka ym. (2014, 11) mukaan neljästä eri lähtökohdasta. Lähtökohdista on myönteisten tunteiden vahvistaminen ja hyvän näkeminen jo olemassa olevissa asioissa. Myönteinen ajattelu lisää niin onnellisuutta kuin myös työntekijöiden sitoutumista työhönsä (Lyubomirsky ym 2005). Myös kyky itsereflektioon on yksi edellytys psykologisen pääoman lisäämiselle (Manka ym 2014, 14.) Itsereflektion tavoitteena on pysähtyä tehdyn työn äärelle ja tarkastella omaa suoriutumista ikään kuin ulkopuolisin silmin (Manka & Manka 2016, 171). Omat oivallukset tehdystä työstä ovat

tehokas tapa oppia uutta ja muuttaa omia toimintatapoja toivottuun suuntaan. Yhdessä poh-tien uuden oppiminen on tehokkaampaa kuin yksin asioita miettien. Siispä kolmas psykolo-gisen pääoman kehittämistapa on työryhmässä yhdessä toimiminen ja ajatusten vaihto. Vii-meinen kehittämiskeino liittyy opittujen taitojen soveltamiseen käytännössä. Oikeiden työssä kohtaamien työtilanteiden ja tavoitteiden pohtiminen auttaa kehittämään psykolo-gista pääomaa. (Manka ym 2014, 14.)

3.2.2 Organisaatioon liittyvät tekijät

Johdolla on suuri vastuu organisaatiosta ja johtamisen laatu vaikuttaa myös työhyvinvointiin (Salonen 2017, 175). Oikeudenmukainen johtaminen näkyy työntekijöissä vähäisempänä kuormittuneisuutena ja tyytyväisyys johtamiseen on myös yhteydessä työntekijöiden pysy-vyyteen työssä (Elovainio ym. 2013, 39–47; Westbrook ym. 2006, 37–62). Hyvä johtaja kykenee valtauttavaan johtamiseen, eli motivoimaan työntekijöitä kohti yhteisiä tavoitteita (Manka & Manka 2016, 137). Asioiden näkeminen työntekijän näkökulmasta on johtajuu-nessa tärkeää, sillä silloin päätetyt asiat pystytään perustelemaan työntekijöille (Salo 2017, 175).

Hyvä johtajuus näkyy toisaalta kykynä jakaa vastuuta mutta myös kykynä antaa työnteki-jöille vapautta ja vaikutusmahdollisuuksia. (Salonen 2017, 175.) Vaikutusmahdollisuuksia työntekijällä voi olla liittyen työn tavoitteisiin, pelisääntöihin, työn kehittämiseen ja työssä oppimiseen (Manka & Manka 2016, 76; Viitala 2014). Vaikutusmahdollisuudet luovat työn-tekijälle hallinnan tunnetta, mikä on yhteydessä työiloon kokemiseen. Mahdollisuus vaikuttaa tehtyyn työhön ehkäisee myös kynnistymistä ja tunnetta pakon sanelemasta työstä. Vaiku-tusmahdollisuudet organisaation tavoitteiden määrittelyssä lisäävät henkilöstön kiinnos-tusta työstä ja lisäävät organisaation tuloksellisuutta. (Manka & Manka 2016, 229.)

Hyvinvoivan organisaation tunnuspiirteitä ovat tavoitteellisuus, joustava rakenna ja valmius kehittyä. Hierarkkinen ja jäykkä rakenne ei palvele organisaatioita enää nyky-yhteiskun-nassa, jossa muutokset ovat nopeita ja laajoja (Manka & Manka 2016, 87). Taloudelliset taantumet ja esimerkiksi inhimillisten virheiden kohtaaminen vaativat organisaatiolta kuin myös työntekijältä kykyä sietää muutoksia (Hedrenius ym. 2016, 156; Yliruka 2020, 20). Työpaikan resilienssi näkyy kykynä muuttaa organisaation toimintaa tarvittaessa, mutta myös ennakoiden (Poijula 2018). Resilientti organisaatio oppii virheistään, kehittää ja so-peatua toimintaansa ympäristön vaatimuksiin sopiviksi ja näiden kautta pyrkii säilyttämään vakautensa ja turvallisuutensa (Hedrenius ym. 2016, 156).

Työyhteisön tuki ja sosiaalinen pääoma ovat työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä tekijöitä sillä ne vähentävät psyykkistä kuormittuneisuutta, masennusta ja työntekijöiden

vaihtuvuutta. Sosiaalinen pääoma näkyy työyhteisössä työntekijöiden välisenä luottamuksena, vastavuoroisuutena ja yhdessä tekemisenä (Salo ym. 2016, 9; Park ym. 2004, 444–445; Mahan ym. 2010, 197–205; Kim & Stoner 2008, 5–25.) Sosiaalinen pääoma on koko organisaation voimavara ja kasvaa sitä käytettäessä (Manka & Manka 2016, 132). Sosiaalinen pääoman on todettu olevan yhteydessä myös terveyteen. Mitä enemmän työyhteisössä on sosiaalista pääomaa, sitä pienempi on heikkenevän terveyden riski (Oksanen 2009).

3.3 Työn imu

Työssä koettu positiivinen stressi ja sen mahdollistama antautuminen työn teolle voivat aikaan saada työntekijässä työn imua (Järvinen, 2008). Työn imu on subjektiivinen positiivisen työhyvinvoinnin tila, jossa työ tuottaa ylpeyden ja merkityksellisyyden tunteita pitkällä aikavälillä. (Hakanen 2004, 14–15.) Työn imussa työnteolle ominaista ovat tarmokkuus, upoutuminen ja omistautuminen työlle (Hakanen 2004). Työn imua kokeva työntekijä on valmis sitoutumaan ja kehittymään työssään mikä saa aikaan sen, että työntekijä saa työssään aikaan haluttuja tuloksia. Työn imua kokevat työntekijät haluavat jatkaa työntekoa nykyisessä työpaikassaan eli se edesauttaa työntekijöiden pysyvyyttä. Työn imun kokeminen kertoo myös siitä, että työ on sisällöltään sellaista, että työntekijä voi aidosti nauttia siitä. Työntekijät toimivat myös omasta halustaan organisaationsa hyväksi ja ottavat mielellään vastuuta. Työn imu ei näy vain työntekijässä itsessään, vaan sen on todettu olevan yhteydessä parempaan parisuhteeseen ja perhe-elämään. Työn imu voi myös siirtyä työntekijästä toiseen. (Manka 2015.)

Työhyvinvointia ja työn imua tuottavia tekijöitä ovat tyytyväisyys työhön, oman osaamisen hyödyntäminen, kannustava työilmapiiri ja hyvä johtaminen (Viitala 2014; Kauppinen 2004 115–127). Mauno ym. (2005, 16–26) tutkimus osoitti, että työssä koettu hallinnan tunne edesauttoi työn imun kokemista. Tutkimuksen perusteella myös työssä saadut vaikutusmahdollisuudet ja ihmisläheinen työ ovat yhteydessä työn imuun (Mauno ym. 2005, 16–26). Työnilon merkitys on hyvinvoinnille tutkitusti suuri. Kielteisten tunteiden jatkuva tunteminen on haitallista niin psyykkiselle kuin fyysisellekin terveydelle. Työnilo ruokkii motivaatiota, antaa voimaa jaksaa vaikeiden vaiheiden yli sekä lisää innovatiivisuutta työssä. Työnilo työntekijöiden yhdessä koettuna vahvistaa myös resilienssiä, mikä suojelee työuupumukselta. (Salonen 2017, 163, 180).

3.4 Työuupumus

Pitkään jatkunut liiallinen työn kuormittavuus on vaaraksi työhyvinvoinnille ja voi aiheuttaa työuupumusta (Viitala 2014). Hakanen (2004, 15) vahvisti tutkimuksensa perusteella

työuupumuksen olevan prosessi, jossa työn voimavarat menetetään. Työssä koettu lyhytaikainen stressi ei ole haitallista vaan päinvastoin yleensä nostaa työntekijän vireystilaa. Pitkään jatkuessaan stressi kuitenkin hankaloittaa työstä palautumista ja voi johtaa uupumiseen. (Laaksonen & Ollila 2017, 279.) Työuupumuksessa työn teon motivaatio katoaa eikä työ tuota tekijälleen iloa. Työuupumus alkaa turhautumisesta ja henkisestä väsymyksestä, muuttuu kyynisyydeksi eikä työ ole enää tuloksellista. Uupumus voi johtaa depression eli masennukseen ja pahimmillaan pitkään sairauslomaan. (Viitala 2014.)

Työuupumus saa alkunsa siitä, kun työnteolla on liian suuret ja liian pitkään kestäneet vaatimukset ja paineet, eikä niistä pystytä enää palautumaan (Lee & Ashfort 1993, 369–398; Toppinen-Tanner ym. 2002). Työuupumuksen on todettu olevan yhteydessä työn kuormittavuuteen, joka voi olla laadultaan fyysistä, määrällistä tai laadullista esimerkiksi asiakastyössä (Laaksonen & Ollila 2017 281.) Vaikutusmahdollisuuksien puutteet ja työilmapiirin ongelmat lisäävät myös työuupumuksen riskiä (Schaufeli & Enzmann 1998; Kalimo ym. 2006). Työntekijän ikä ja työuran pituuden on myös todettu olevan yhteydessä työuupumukseen. Työuupumuksen todettiin lisääntyvän varsinkin naisilla iän myötä ja mitä pidemmästä työurasta on kyse, sitä suurempi on työuupumisen riski. (Ahola ym 2004).

Työuupumuksen ehkäisyssä tärkeässä asemassa on esimiestyöskentely ja asioihin ajoissa puuttuminen. Työuupuneen työntekijän voi olla vaikea puhua negatiivista tunteista, jolloin esimiehen tehtävänä on ottaa huolestuttavat asiat puheeksi. Työssä jaksamista voidaan myös lisätä muun muassa työnohjauksella, konfliktien käsittelyllä ja työn suunnittelulla sekä työn hallinnan lisäämisellä. (Laaksonen & Ollila 2017, 282) Mikäli työuupumus johtuu työn ja perheen välisistä ristiriidoista, voi olla paikallaan miettiä oman elämän tavoitteita. Kun perhe-elämän ja työelämän tavoitteet ovat ajantasaiset ja perheenjäsenten tiedossa, voidaan välttyä työssä uupumiselta. (Manka 2015.)

4 Työhyvinvointi lastensuojelutyössä

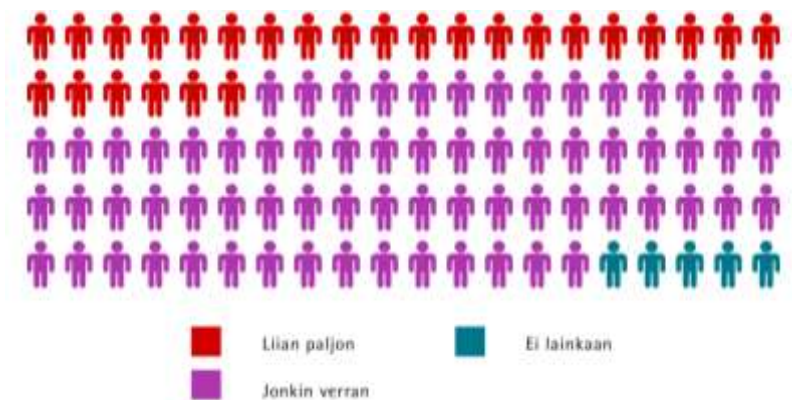
4.1 Työhyvinvoinnin haasteet lastensuojelutyössä

Työkenttänä lastensuojelu on haastava ja vaatii työntekijältä erityisosaamista (Tiili & Kuokkanen 2021,4). Lastensuojelu työkenttänä koetaan vetovoimaiseksi, mutta työuran karttuessa sieltä siirrytään muihin tehtäviin (Reuma 2019, 12). Sijaishuollossa ja varsinkin laitoshuollossa olevilla lapsilla ja nuorilla on tutkimusten mukaan monenlaisia haasteita, mitkä vaikuttavat oleellisesti heidän kanssaan tehtyyn työhön. Laitoksiin sijoitetut lapsilla on usein kognitiivisia ja emotionaalisia ongelmia, haasteita käyttäytymisessä ja monilla perhetausta sisältää mielenterveys- ja päihderiippuvuuksia. (Leloux-Opmeer ym. 2016.) Työtekoa haastaa myös työntekijöiden vaihtuvuus ja resurssipula (Tiili & Kuokkanen 2021,4).

Lastensuojelussa, jossa työtä tehdään asiakkaiden parissa, on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota työntekijöiden hyvinvointiin. Silti erään selvityksen mukaan lastensuojelun laitoshoidossa työskentelevistä vain kolmasosa oli sitä mieltä, että työhyvinvointiin panostetaan tarpeeksi. (Tiili & Kuokkanen 2021, 20.) Sijaishuollossa onnistuneen työn tärkein edellytys ovat käytännön työtä toteuttavat työntekijät ja heidän tekemä ihmissuhdetyö. Työn tehtävä on vastata tarpeisiin, joiden takia lapsi on sijoitettu kodin ulkopuolelle (Hoikkala & Lavikainen 2015, 23, 26, 28). Sijaishuollossa olevan lapsen kannalta on äärimmäisen tärkeää turvata hänelle luottamuksellisia ja pitkäaikaisia ihmissuhteita. Vakaat ihmissuhteet pitäisi pystyä tarjoamaan niin sosiaalityöntekijän kuin sijaishuollonkin osalta. (Hoikkala & Lavikainen 2015, 35; Lastensuojelulaki 417/2007 4§.)

4.2 Henkinen kuormittavuus

Lastensuojelutyö on hyvin emotionaalisesti latautunutta työtä (Yliruka ym. 2020, 21). Henkistä kuormitusta lisäävät traumatisoituneet asiakkaat ja heidän vaikeat elämäntilanteensa. Sijaishuollon laitoshoidossa henkistä kuormitusta koetaan nykyään paljon (Kuvio 4), mutta työ koetaan kuitenkin palkitsevaksi (Tiili & Kuokkanen 2021, 4, 26). Sosiaalityössä ihmisen arvokas kohtaaminen on yksi sosiaalityön tunnusmerkeistä ja parhaimmillaan auttamistyö saa työntekijän kokemaan työnsä merkitykselliseksi (Banks 1995, 27; Yliruka ym. 2020, 21).



Kuvio 4. Henkisen kuormittuneisuuden kokemus lastensuojelun laitoshoidossa (Tiili & Kuokkanen 2021, 26)

Kansainvälisten tutkimusten perusteella työskentely lastensuojelussa altistaa työntekijän työuupumukselle (McFadden ym. 2014; Conrad & Kellar-Guenther 2006; Regehr ym. 2004; Schaufeli & Enzmann 1998). Verratessa eri alojen sosiaalityöntekijöitä keskenään, lastensuojelun sosiaalityössä työuupumusta koetaan eniten. Tutkimuksissa on todettu työuupumuksen olevan yhteydessä heikkoihin työoloihin. (Bakker ym. 2008.) Traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa työskentelystä johtuvaa oireilua, eli sekundaaritraumatisoitumista, koetaan myös enemmän lastensuojelun sosiaalityössä (Salo ym. 2016, 22, 24–25).

Työnohjaus on merkittävä työntekijän voimavaroja ja työhyvinvointia vahvistava tekijä (Köhler 2017). Vaativat asiakas- ja ihmissuhteet, reflektiivisen ammatillisuuden ja oman ammatin hallinnan vaatimukset tekevät sosiaalityöstä hyvin työnohjauksellisen alan (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 6,19,214.) Erityisesti lastensuojelussa työnohjauksessa on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Sosiaalialalla työnohjaukseen osallistuminen on lisääntynyt vuosien 2009 ja vuosien 2016 välillä. (Luukko 2016, 10–18.) Vaikka vaativassa työssä työnohjauksen pitäisi olla itsestänselvyys, kaikki eivät sitä saa. Luukko (2016, 18) selvityksessä 2 % lastenkodeissa oli jäänyt vaille työnohjausta ja Tiili & Kuokkanen (2021, 22) mukaan 5 % lastensuojelun laitoshoidossa työskentelevistä ei ollut saanut työnohjausta.

4.3 Työväkivalta

Työväkivalta kuormitustekijänä on lisääntynyt jatkuvasti 1990-luvulta alkaen (Laine ym. 2011, 33). Sosiaalialaa tarkasteltaessa asiakasväkivalta on yleisintä lastenkodeissa, perhetukiyksiköissä, koulukodeissa ja kehitysvammahuollon palveluyksiköissä (Vartia-Väänänen & Pahkin 2016). Tiili & Kuokkanen (2021, 27) selvityksen mukaan laitoshoidossa 43 % koki fyysistä väkivaltaa muutamia kertoja vuodessa ja 20 % muutamia kertoja kuukaudessa. Psykkinen kuormittuneisuus on laitoshoidossa työskentelevillä yleistä. Henkisen väkivallan muodoista yleisintä on sanallinen uhkailu, jota koetaan asiakkaan taholta jopa päivittäin.

Sanallinen uhkailu on kaksinkertaistunut vuoden 2016 Talentian ja Työterveyslaitoksen tutkimukseen verrattuna. Asiakasväkivalta aiheuttaa lastensuojelun laitoshuollossa myös sairaspissaoloja (Tiili & Kuokkanen 2021, 26–29; Vartia-Väänänen & Pahkin 2016.) Työntekijän poissaolot voivat heikentää asiakkaan luottamusta työntekijään ja sitä kautta koko organisaatioon ja vaarana voi olla lopulta asiakkaan tilan heikkeneminen ja jopa asiakassuhteen katkeaminen (Baldschun 2018)

Lastensuojelu työkenttänä vaatii erityistason osaamista ja sijaishuollossa työskentelevät kokevat lisäkoulutautumisen olevan tarpeellista (Tiili & Kuokkanen 2021, 17–18). Niin lapsella kuin lastensuojelulaitoksen työntekijällä on oikeus väkivallattomaan ympäristöön laitoshoidossa ja vastuu väkivallan uhka- ja vaaratilanteiden käsittelystä ja raportoinnista on työnantajalla. Väkivaltatyöhön liittyviä koulutuksia ovat muun muassa Avekki-koulutus, hallittu fyysinen rajoittaminen-koulutus, MAPA-koulutus ja PART-koulutus (Turvallisesti sijaishuollossa – Väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa 2017, 18,32, 51–72).

4.4 Organisaatoriset muutokset

Sijaishuollossa työskentelevät kokevat myös jatkuvat organisatoriset muutokset, henkilökohtaisen vastuun lisääntymisen ja työn suunnitelmallisuuden yhdistämisen hektiseen arkeen lisäävän sijaishuollossa työn vaativuutta (Eronen & Laakso 2017, 149.) Sijaishuollossa ja yleisesti lastensuojelussa ajankohtaisin ongelma on työntekijöiden pysyvyys sekä haasteet rekrytoida uusia työntekijöitä. Laitoshoidossa työskentelevät työntekijät kokevat tällä hetkellä työntekijöiden määrän olevan liian alhainen lasten tarvitsemaan tukeen nähden (Tiili & Kuokkanen 2021, 4, 22–23; Yliruka ym. 2020, 3). Työntekijäpula saa lastensuojelussa aikaan sen, ettei työntekijä voi tehdä työtään oikeaksi kokemiensa arvojen mukaisesti (Tiili & Kuokkanen 2021, 23). Mänttari-van der Kuip (2015) toteaa, että moraaliset tekijät ovat keskeinen kysymys sosiaalialalla pysymisessä eli syy sille, miksi lastensuojelua ei nähdä pitkäaikaisena työpaikkana. Tiili & Kuokkanen (2021, 30–31) selvityksen mukaan laitoshoidossa työskentelevistä 74 % kertoo harkinneensa työpaikan vaihtoa pois lastensuojelun laitoshoidon tehtävistä. Suurimmat syyt työpaikan vaihdolle olivat huono palkkaus, vuorotyö, työn henkinen kuormittavuus, heikot henkilöstöressurssit sekä väkivalta ja sen uhka.

Asiakkaiden kanssa tehtävä työ on sosiaalityön ydinaluetta, mutta kroonistuneen työntekijäpulan takia siitä on muodostumassa este työnteolle. Asiakasmäärien kasvaessa ihmishuuhdetyöskentelyn koetaan laskevan työn tehokkuutta. Toisaalta työntekijöiden vaihtuvuuden takia pitkäaikaisia asiakassuhteita ei muodostu ja on todettu, että ilman dialogista asiakassuhdetta tehty työ ei myöskään tuota tulosta ja vaihtuvuuden onkin todettu olevan yksi lastensuojelun sijaishuollon laatuun vaikuttamista tekijöistä. (Salo ym. 2016, 31; Karvinen-

Niinikoski ym. 2007, 21; Järvinen 2006; Hoikkala & Lavikainen 2015, 39.) Kun työntekijöiden vaihtuvuus on yleistä ei lapsille saada turvattua heidän tarvitsemiaan pysyviä ihmissuhteita, johon lastensuojelua veloitetaan lainsäädännönkin tasolta (Lastensuojelulaki 417/2007 4§).

Sijaishuolto on yhä enemmän yksityisten palveluntarjoajien tarjoamaa palvelua ja kunnan omistavat laitokset ovat nykyisin harvinaisia (Eronen & Laakso 2017, 114; Tiili & Kuokkanen 2021, 9). 2018 lastensuojelulaitosten ylläpitäjistä noin 80 % oli yksityisiä palvelun tuottajia (Porko ym. 2018, 4). Tämä tarkoittaa kilpailun kiihtymistä ja riskinä onkin nähty, että lastensuojelulain sijaan sijaishuollon toteutumista ohjaavat hankintalainsäädäntö ja kunnan taloudellinen tilanne (Hoikkala & Lavikainen 2015, 8). Markkinoituminen koetaan myös olevan uhka sijaishuollon laadulle, jos taloudellinen tuotto asettuu lapsen edun edelle (Porko ym. 2018, 37). Yksityisten toimijoiden lisääntymisestä huolimatta sijaishuollon valvontavastuu on edelleen kunnilla, mutta tuottavuuteen nojaten toimistohenkilökuntaa lastensuojelun sosiaalityössä vähennetään. Tämä tarkoittaa valvontatoimien siirtämistä sosiaalityöntekijöiden tehtäväksi, jolloin asiakastyölle jää vähemmän aikaa. Sijaishuoltotyön vaatimus korkeasta etiikasta yhdistettynä uusiin työtehtäviin lisää sijaishuoltotyön kuormittavuutta. (Eronen & Laakso. 2017, 144–145, 149.)

4.5 Työn juridiikka

Lastensuojelu työkenttänä on vahvasti oikeudellisen sääntelyn piirissä. Työ on jatkuvaa sosiaalisen väliintulon ja toisaalta perhe-elämään ei-toivotun puuttumisen välillä tasapainoilua ja yhdeksi raskaimmaksi työtehtäväksi voidaan nimetä vanhemmuuden arviointi ja arvottaminen. (Sinko, 2004, 30,33,35.) Toisaalta lastensuojelussa haasteena voi myös olla juridii-kan puutteet. Työssä syntyy väistämättä tilanteita, joissa lainsäädäntö ei anna selvää vastausta ja tämä antaa mahdollisuuden tulkinnoille. (Mahkonen 2007, 15–16, 241.) Mahkonen (1995, 56) käyttää esimerkkinä huostaanottoa, joka on toimenpiteenä hyvin raskas, mutta silti lainsäädäntö ei aukottomasti ja selvästi tätä toimenpidettä sääntele. Tämä lastensuojelulle asetettujen veloitteiden ja samalla oikeuksien kanssa työskentely luo jännitteitä ja haasteita työskentelyyn (Hämäläinen & Niemelä 2006, 22–23; Matela 2011, 33). Lastensuojelun juridisoituminen voi vaarantaa lastensuojelun työnteon periaatteet. Lapsen etu voi jäädä toteutumatta, kun pelätään asiakkaiden kanteluita ja valituksia ja niistä koituvia oikeusprosesseja (Sinko 2004, 38; Kananaja 1997).

4.6 Henkilökohtainen vastuu

Yhteiskunnalla, ja sitä kautta sijaishuollon toimijoilla on vastuu huostaanotetun lapsen hyvinvoinnista. Vaikka laitoksissa työntekijöitä on työvuorossa yleensä useampi, voi arki olla

kiireistä ja päätöksiä joudutaan tekemään yksin. Lastensuojelulaitosten työntekijät kuin myös sosiaalityöntekijät joutuvat ottamaan vastuuta ja tekemään päätöksiä välillä yksin, mikä herättää työntekijöissä huolta. Arki sijaishuollossa on yhdistelmä rutiineja ja toisaalta hektisyyttä ja yllätyksellisyyttä. Lainsäädäntö velvoittaa lastensuojelussa ottamaan ensisijaisesti huomioon lapsen edun, mikä koetaan joskus vaativaksi tehtäväksi lastensuojelussa. Laitoksessa lapsia on paljon ja kaikilla on omat erityistarpeensa. Kun työntekijöitä on vähän, joudutaan miettimään kenen tarpeisiin tulisi vastata ensin. (Eronen & Laakso 2017 151, 154; Lastensuojelulaki 417/2007 4§.)

5 Aineiston analysointi

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä erään Kaakkois-Suomessa sijaitsevan perhekodin kanssa. Kohderyhmänä opinnäytetyössä olivat perhekodissa työskentelevät hoito- ja kasvatustehtävissä työskentelevät henkilöt. Esimies- ja johtotehtävissä työskentelevät henkilöt eivät vastanneet kyselyyn. Tutkimuslupa opinnäytetyöhön haettiin perhekodilta.

Tutkimusmenetelminä opinnäytetyössä käytettiin rinnakkain kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, joka on yleisin kvantitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmä (Kananen 2011, 12). Tutkimustyyppinä kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä täydentävät toisiaan ja näin ollen myös kyselylomake sisälsi molempien tutkimustyyppien piirteitä. Kyselylomakkeessa käytettiin avoimia ja strukturoituja kysymyksiä. Avointen kysymysten avulla pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä syvällisemmin ja strukturoitujen kysymysten avulla pyrittiin opinnäytetyössä kuvaamaan työnhyvinvointia ja sen tilaa. (Kananen 2011, 17; Kananen 2011, 85). Kyselylomakkeen strukturoidut kysymykset ovat varustettu valmiilla vastausvaihtoehdoilla ja ne ovat kvantitatiivisen tutkimuksen yksi aineistonkeruumenetelmistä (Kananen 2017, 93). Opinnäytetyössä kysely toteutettiin Webropol-alustalla ja nettilinkki kyselystä lähetettiin jokaisen yksikön omaan sähköpostiin. Kyselylomakkeeseen vastasi yhteensä 15 henkilöä perhekodin 24 hoito- ja kasvatustehtävissä työskentelevästä työntekijästä. Kyselylomakkeella kerättiin työntekijöiden kokemuksia työnhyvinvoinnista, siihen vaikuttavista tekijöistä sekä kehittämisehdotuksia organisaatiolle työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyen. Kyselylomakkeen kysymykset löytyvät liitteestä 1.

Opinnäytetyössä aineiston käsittely aloitettiin sillä, että kaikki vastaukset luettiin useaan kertaan läpi. Riittävä perehtyminen tutkittavaan aineistoon on käsittelyä aloittaessa hyvin tärkeää (Kananen 2017, 136). Työhyvinvointikysely sisälsi strukturoituja kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä ja nämä analysoitiin kahdella eri tavalla. Strukturoiduissa kysymyksissä analyysimenetelmänä käytettiin aineiston vastauksia kuvaavia taulukoita. (Kananen 2011, 85.)

Avointen kysymysten sisältämän aineiston käsittely aloitettiin sillä, että kaikki vastaukset koottiin Webropol-alustalta Word-tekstinkäsittelyohjelmalla omiin tiedostoihin, jotta aineiston käsittely olisi helpompaa. Strukturoiduissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot on valmiiksi laadittu, kun taas avoimet kysymykset eivät sulje mitään valmiiksi pois ja näin ollen ne voivat antaa strukturoituihin kysymyksiin verrattuna enemmän tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2011, 31.) Avoimia kysymyksiä oli myös sijoitettu heti strukturoitujen kysymysten perään, jotta vastaaja sai halutessaan avata vastaustaan enemmän.

Avoimien kysymysten ja niistä saatujen vastausten osalta analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Jokainen avoin kysymys ja sen vastaukset käytiin erikseen läpi. Analysointi aloitettiin koodausvaiheella. Koodausvaiheessa kunkin kysymyksen vastauksista etsittiin samaa tekijää tai ilmaisua sisältävät vastaukset ja nämä yhdistettiin omaksi luokaksi. Tämän jälkeen analyysia jatkettiin yhdistämällä samansisältöisiä alaluokkia ja näistä muodostettiin yläluokkia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114). Luokkien määrä ja jakautuminen yläluokista alaluokkiin ja niin edelleen, riippui vastauksista ja niiden sisällöstä. Taulukko 1 on esimerkki opinnäytetyössä käytetystä luokittelusta. Koodausvaiheessa apuna käytettiin värejä, eli samaan luokkaan kuuluvat ilmaisut merkittiin omalla värillä aineistoon. (Kallinen & Kinnunen.) Opinnäytetyössä koodaaminen tapahtui induktiivisesti eli aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisessä analyysissä edetään aineiston ehdoilla ja sitä analysoidaan aineistosta saatujen vastausten perusteella. (Kananen 2017, 141.)

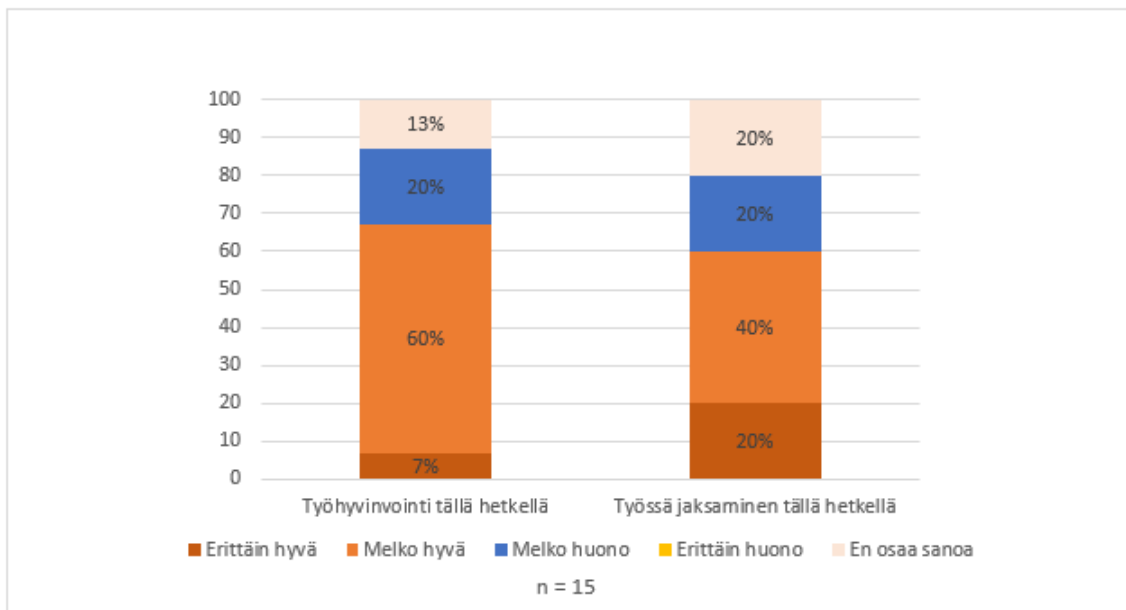
Suora lainaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Positiivisesti vaikuttavia asioita ovat työkaverit	Työkaverit	Työyhteisö	Positiiviset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät
Positiivisesti vaikuttavia asioita ovat - Mukavat työkaverit			
Positiivisesti vaikuttavat asiat: Työyhteisön tuki	Työyhteisön antama tuki		
Työkavereiden tuki ajassa			
Positiivisesti vaikuttavat asiat: Ihana huumorintajuinen ilmapiiri	Työilmapiiri		
Positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavia asioita: Työilmapiiri			
Positiivisesti vaikuttavia asioita ovat työn vaihtelevuus	Työn vaihtelevuus	Työn luonne	
Positiivisesti vaikuttavia asioita ovat Sopivan haastava työ	Työn sopiva haastavuus		
Positiivisesti vaikuttavat asiat: Onnistumiset	Onnistumiset		
Positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavia asioita: Voi itse vaikuttaa työpäiviin ja työn sisältöön	Vaikutusmahdollisuudet		
- Työajat - Pitkät vapaat	Pitkät vapaat	Työajat	
Positiivisesti vaikuttavat asiat: - Pitkät vapaat			
Positiivisesti vaikuttavat asiat: - Työnohjaus	Työn ohjaus	Työnantajan tarjoamat palvelut	
Positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavia asioita: - Työnohjaus			
Positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavia asioita: - Tuleva työterveys	Työterveyshuolto		
helposti lähestyttävä esimies ja esimiehet	Hyvä esimiestyöskentely	Esimiestyöskentely	

Taulukko 1. Esimerkki opinnäytetyössä käytetystä luokittelusta

6 Tutkimustulokset

6.1 Työhyvinvoinnin tila

Työhyvinvointikyselyyn vastasi 24 työntekijästä 15 henkilöä. Työhyvinvoinnin tila koettiin vastaushetkellä hyväksi. Yli puolet vastanneista koki työhyvinvointinsa tilan vähintään melko hyväksi. Työssä jaksamisessa oli enemmän hajontaa, mutta silti myös jaksaminen työssä oli hyvällä tasolla. Vastaaajista yli puolet koki työssä jaksamisensa vähintään melko hyväksi ja viidesosalla työssä jaksaminen oli melko huonoa. (Kuvio 5.) Työssä viihtyvyys oli vastaajien keskuudessa myös todella hyvällä tasolla. Erittäin hyvin työssään viihtyi vastaajista kolmas osa ja melko hyvin yli puolet. Strukturoitujen vastausten perusteella kaikki kyselyyn vastanneet kokivat työnsä merkitykselliseksi ja lähes kaikki kokivat sen myös palkitsevaksi.



Kuvio 5. Työhyvinvoinnin tila ja työssä jaksaminen

6.2 Työhyvinvointia vahvistavat tekijät

Työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä selvitettiin kahden kysymyksen avulla. Analysoinnin perusteella työhyvinvointia vahvistavat tekijät on koottu yhteen taulukoksi (taulukko 2). Analysoitaessa tuloksia vahvistaviksi tekijöiksi muodostuivat työyhteisö, työn luonne, työajat, työnantajan tarjoamat palvelut ja esimiestyöskentely.

Työyhteisöllä koettiin vastausten perusteella olevan hyvin vahva positiivinen vaikutus työhyvinvointiin ja strukturoitujen kysymysten perusteella lähes kaikki olivat tyytyväisiä

työilmapiiriin. Työkavereita ja työporukkaa kuvailtiin vastauksissa ihanaksi ja työilmapiiriin kuvattiin olevan huumorintajuinen. Työyhteisön sisällä vallitsi avoin ilmapiiri ja työkavereilta sai tarvittaessa neuvoa ja tukea. Työryhmän sisällä koettiin olevan samanlaiset arvot ja ajatusmaailma, mikä edesauttoi avoimen keskustelun syntyä. Strukturoiduissa kysymyksissä suurin osa oli myös sitä mieltä, että työtä pystyi tekemään omien arvojen mukaisesti.

Työn luonne koettiin vastauksissa työhyvinvointia vahvistavaksi tekijäksi. Työn luonteessa työn sopiva haastavuus, onnistumiset ja vaikutusmahdollisuudet koettiin positiivisina tekijöinä. Myös strukturoiduissa kysymyksissä yli puolet koki pystyvänsä vaikuttamaan työnsä tavoiteisiin ja pelisääntöihin. Persoonallisuus työssä koettiin vahvistavana tekijänä niin avoimissa kuin strukturoiduissakin kysymyksissä. Myös työn riittävä vaihtelevuus ja vaikutusmahdollisuudet esimerkiksi työpäivän sisältöön koettiin lisäävän työhyvinvointia. Strukturoitujen kysymysten perusteella työn henkiset vaatimukset sekä henkilökohtainen vastuu olivat suurimmalla osalla työntekijöistä tasapainossa omien voimavarojen kanssa.

Työajoissa työhyvinvointia vahvistaviksi tekijöiksi nimettiin vastauksissa pitkät vapaat ja työvuorojen vakaus. Vastausten perusteella pitkien vapaajaksojen merkitys työhyvinvoinnille oli suuri. Niiden avulla työntekijöille mahdollistui laadukas vapaa-aika ja pitkien vapaiden koettiin myös tasapainottavan raskasta työtä. Vakaa ja lähes muuttumaton työrytmi, jossa vapaapäivät ovat säännöllisiä, koettiin myös työhyvinvointia vahvistavaksi tekijäksi.

Työnantajan tarjoamista palveluista työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä olivat viikkopalaverit, työnohjaus, Smartum työsuhde-etu ja työterveyshuolto. Erityisesti viikkopalaverien koettiin vastausten perusteella olevan hyvin merkittävä tekijä työhyvinvoinnin kannalta. Viikkopalavereissa nähtiin monia työkavereita samaan aikaan ja näin ollen palavereissa pystyi jakamaan ajatuksia ja pohtimaan yhdessä työhön ratkaisuvaihtoehtoja. Työnohjaus koettiin merkittävänä työhyvinvointia vahvistavana tekijänä ja strukturoitujen kysymysten perusteella lähes kaikki olivat saamaansa työnohjaukseen vähintään melko tyytyväisiä. Smartum työsuhde-edun ja tulevan työterveyshuollon koettiin myös vahvistavan työhyvinvointia.

Esimiestyöskentelyn koettiin olevan työhyvinvointia vahvistava tekijä, kun esimies oli helpposti lähestyttävä työntekijän näkökulmasta. Tämä mahdollisti matalalla kynnyksellä neuvon kysymisen ja keskustelun aloittaminen esimiehen kanssa oli myös näin ollen vaivatonta. Esimiehen koettiin myös vastausten perusteella olevan avoin uusille näkökulmille ja ehdotuksille ja oli valmis viemään näitä eteenpäin organisaatiossa.

Työhyvinvointia vahvistavat tekijät	Työyhteisö	Työkaverit
		Työyhteisön antama tuki
		Työilmapiiri
	Työn luonne	Työn vaihtelevuus
		Työn sopiva haastavuus
		Onnistumiset
		Vaikutusmahdollisuudet
		Persoonallisuus työssä
	Työajat	Pitkät vapaat
		Työvuorojen vakaus
	Työnantajan tarjoamat palvelut	Viikkopalaveri
		Työnohjaus
		Työterveyshuolto
		Smartum työsuhde-etu
	Esimiestyöskentely	Helposti lähestyttävä esimies

Taulukko 2. Työhyvinvointia vahvistavat tekijät

6.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä saatiin koottua kyselyn kolmen kysymyksen avulla. Näistä tekijöistä on muodostettu taulukko (Taulukko 3). Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi vastausten perusteella koettiin työvuorojen laatu, työn haastavuus, työn vastuualueet, esimiestyöskentely ja työhyvinvointipäivien puute.

Työvuorojen laadussa työhyvinvointia koettiin heikentävän kestoaltaan pitkät työvuorot. Pitkät työvuorot aiheuttivat työntekijöille vapaa-ajan puutetta ja vastauksissa koettiin, ettei pitkistä työvuoroista ehtinyt palautua tarpeeksi hyvin vapaa-ajalla. Työvuorojen kohdalla ja niiden laatimisessa koettiin olevan myös epätasa-arvoisuutta. Koettiin, että työvuoroja ei laadittu niin, että kaikki työntekijät otettaisiin huomioon tasa-arvoisesti. Vaikutusmahdollisuudet työvuorojen laadinnassa koettiin myös liian vähäisiksi. Resurssien puute työvuoroissa koettiin heikentävänä työhyvinvoinnin tekijänä. Joissain työvuoroissa työntekijöitä on liian vähän ja tämä aiheutti ei-toivottua yksin oloa.

Työn haastavuus työhyvinvointia heikentävänä tekijänä sisälsi vastausten perusteella haastavat tilanteet työssä, työntekijän kuormittavat tunteet ja asiakkaiden elämäntilanteet ja heidän kokemansa tunteet. Haastavia tilanteita työpäivän aikana syntyi lasten kanssa ja niihin yhdistyi tilanteessa yksin olo ilman työkaverilta saatua tukea. Resurssien puute

näkyi myös kiireenä ja tästä aiheutuvana riittämättömyyden tunteena työssä. Lasten ajoittainen huono käytös ja tästä aiheutuvat mahdolliset lisätyöt työntekijälle kuormittivat myös työhyvinvointia.

Työn vastuualueissa vastuualueiden epäselvyys sekä työtehtävien epäselvyys koettiin työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Vastauksien perusteella koettiin, että työssä joutui joskus tekemään työtehtäviä, jotka kuuluvat jonkun muun työntekijän vastuualueelle. Epäselvyyttä herätti myös työntekijän ja esimiehen vastuualueet, eli mitkä työtehtävät kuuluvat työntekijöille ja mitkä taas ovat esimiehen vastuulla. Työtehtävien sisällön koettiin myös joskus olevan epäselvä ja tämä taas aiheutti ylimääräistä työtä.

Työhyvinvointipäivien puute nousi vastauksista yksittäisenä työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Vastausten perusteella työntekijät kokivat, ettei työhyvinvointiapäiviä ole järjestetty. Vastauksien perusteella työhyvinvointiapäiviä toivottaisiin järjestettävän oman työyksikön sisällä. Tyytyväisyys myös työnantajan järjestämiä koulutuspäiviä kohtaan vaihteli. Kolmas osa vastanneista oli tyytyväisiä koulutuspäiviin ja toinen kolmas osa taas ei. Avoumissa vastauksissa vastaajat kuvailivat koulutuspäivä liian vähäisiksi, tai niitä ei ollut lainkaan.

Esimiestyöskentelyssä esimiehen puutteellinen vastuunotto ja työntekijöiden epätasa-arvoinen kohtelu koettiin työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Koettiin, ettei esimies aina ota vastuuta hänelle kuuluvista työtehtävistä ja näin ollen ne voivat siirtyä työntekijöiden hoidettaviksi. Esimiehen koettiin myös kohtelevan työntekijöitä epätasa-arvoisesti.

Työhyvinvointia heikentävät tekijät	Työvuorojen laatu	Pitkät työvuorot
		Epätasa-arvoisuus työvuoroissa
		Ei vaikutusmahdollisuuksia työvuoroihin
		Resurssien puute
	Työn haastavuus	Haastavat tilanteet työssä
		Kuormittavat tunteet työssä
		Nuorten käyttäytyminen ja tunteet
	Työn vastuualueet	Vastuualueiden epäselvyys
		Työtehtävien epäselvyys
	Esimiestyöskentely	Puutteellinen vastuunotto
		Työntekijöiden epätasa-arvoinen kohtelu
	Työhyvinvointipäivien puute	

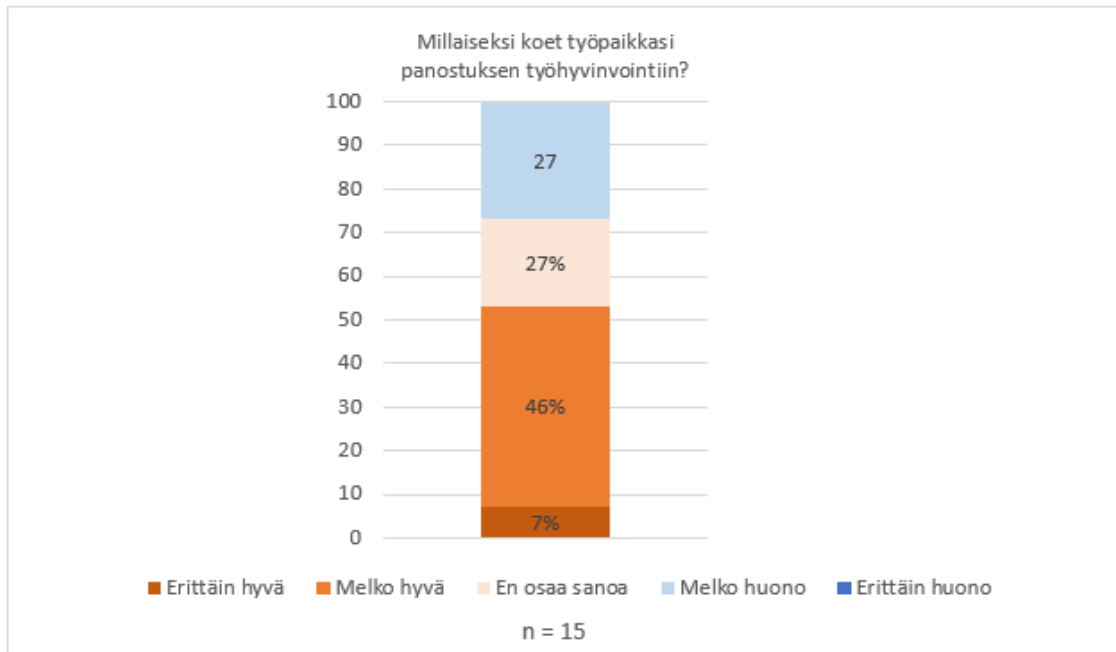
Taulukko 3. Työhyvinvointia heikentävät tekijät

6.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työnantajan panostuksessa työhyvinvointiin ilmeni vastauksissa vaihtelua. Yli puolet vastaajista koki työnantajan panostuksen työhyvinvointiin vähintään melko hyväksi, mutta silti kolmas osa vastaajista koki panostuksen melko huonoksi (Kuvio 6). Toimenpiteet, joilla työhyvinvointia voitaisiin työpaikalla kehittää, muodostivat neljä yläluokkaa. Yläluokat olivat tasapuolinen työntekijöiden kohtelu, enemmän vaikutusmahdollisuuksia, enemmän työhyvinvointipäiviä ja enemmän positiivista palautetta. Tasapuolinen työntekijöiden kohtelu pitäisi vastaajien mielestä näkyä niin, että työvuoroissa pitäisi noudattaa tasapuolisuutta ja vastaajien mielestä yövuorot olisi hyvä jakaa kaikkien kesken, ei vain yötyötä tekeville. Vastaajien mukaan työvuorojen suunnittelussa työntekijöillä olisi hyvä olla myös enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Tasapuolista kohtelua voisi kehittää myös palkallisesti ja työntekijöiden arvostuksen osalta.

Tärkeää olisi myös viedä työntekijöiden kehitys- ja muutosideoita eteenpäin johtoporaassa. Omakasvatettavaan panostaminen ja tässä työssä vaikutusmahdollisuuksien lisääminen koettiin myös kehitettäväksi asiaksi. Kolmas luokka oli enemmän työhyvinvointipäiviä. Vastauksien mukaan työhyvinvointipäiviä voisi olla enemmän ja niiden sisältöä voitaisiin monipuolistaa. Neljäs luokka oli enemmän positiivista palautetta. Vastauksien mukaan

positiivista palautetta jaettiin jo vastaushetkellä työyhteisön sisällä, mutta sen merkitystä ei tulisi unohtaa. Vastauksien mukaa positiivista palautetta ei voi olla koskaan liikaa, ja sitä voitaisiin antaa enemmän.



Kuvio 6. Työpaikan panostus työhyvinvointiin

7 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ei voida yksiselitteisesti arvioida, kun taas kvantitatiivisen, eli määrällisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin on tarkat kriteerit (Tuomi & Sarajärvi 2006, 135; Kananen 2017, 173). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi ei myöskään ole niin tärkeässä osassa kuin kvalitatiivista tutkimusta tehtäessä (Kananen 2011, 118). Tämä opinnäytetyö sisälsi elementtejä niin kvalitatiivisesta kuin kvantitatiivisesta tutkimusmenetelmästä, joten luotettavuutta on tarkasteltu näiden molempien tutkimusmenetelmien näkökulmasta. Tutkimuksen luotettavuuden määrittäminen aloitetaan aiheen ja tutkimusotteen tarkastelusta (Kananen 2011, 137) Näin ollen opinnäytetyön luotettavuus- ja eettisyyspohdinnassa aloitettiin aiheen valinnasta ja lopetettiin lähdeviittausten tarkasteluun.

Tutkimusetiikka ja hyvien tieteellisten käytäntöjen tulee kulkea tutkimusta tehtäessä mukana tutkimuksen suunnitteluvaiheesta saatujen tulosten tiedottamiseen saakka. Tiedonhankintamenetelmä ja tutkimusmenetelmä on valittava yleisesti hyväksytyistä keinoista. (Vilka 2015.) Tutkimuskysymykset määriteltiin opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa ja niihin saatiin vastaukset työhyvinvointikyselyllä. Opinnäytetyössä tiedonkeruumenetelmäksi valikoitu kyselylomake, joka on yksi kvantitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmä, mutta sitä käytetään myös kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Opinnäytetyön tietoperusta ja analyysimenetelmä on myös arvioitava laatua määriteltäessä (Kananen 2011, 12, 18, 139). Opinnäytetyötä kirjoittaessa perehdyttiin laajasti lastensuojelua ja työhyvinvointia käsitteleviin aineistoihin. Lisäksi käytiin läpi lastensuojelun työhyvinvointia käsitteleviä tutkimuksia ja niistä saatuja tuloksia.

Tutkimustuloksia analysoidessa käytettiin kahta eri analyysimenetelmää, koska saatuja vastauksia ei voitu analysoida vain yhdellä menetelmällä. Kyselylomake sisälsi strukturoituja kysymyksiä, jotka ovat tyypillisiä kvantitatiivisessa tutkimuksessa ja avoimia kysymyksiä, jotka ilmiötä kuvatessaan edustavat kvalitatiivista tutkimusotetta. Strukturoiduista kysymyksistä saadut tulokset analysoitiin muodostamalla niistä taulukot, sillä se on todettu riittäväksi analyysimenetelmäksi ilmiötä kuvailtaessa. (Kananen 2017,93; Kananen 2011, 18, 85.) Avointen kysymysten vastaukset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, sillä tulosten tuli pohjautua kyselystä saamiin vastauksiin. (Kananen 2017, 143.)

Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän kautta tutkimuksen luotettavuutta voidaan pohtia vahvistettavuuden eli triangulaation ja tässä opinnäytetyössä tarkemmin aineistotriangulaation näkökulmasta. Vahvistettavuudella tarkoitetaan saatujen tutkimustulosten vertaamista jo olemassa olevaan tietoon. Mikäli saatuja tuloksia on nähtävillä myös aiemmissa tutkimustuloksissa, saadaan uusille tuloksille vahvistusta ja näin ollen pitävämmät uudet tulokset.

(Kananen 2011, 177–178; Kanen 2017, 125.) Vahvistettavuuden näkökulmasta opinnäytetyön luotettavuus on hyvällä tasolla, sillä saatuja tuloksia on nähtävillä aiemmissa työhyvinvointia käsittelevissä tutkimuksissa, joita käsiteltiin teoriaosuudessa.

Saturaatio eli aineiston kyllääntyminen on yksi kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän luotettavuuden mittari. Kyllääntyminen saavutetaan silloin, kun samat tulokset alkavat toistua eri vastauksissa. (Kananen 2011, 179). Analysoitaessa työhyvinvointikyselyn vastauksia monien kysymysten kohdalla samat tulokset alkoivat toistua ja uuden tiedon määrä väheni. Kyllääntymisen näkökulmasta opinnäytetyössä siis saavutettiin riittävä vastaajien määrä. Kvantitatiivisen tutkimuksen näkökulmasta opinnäytetyössä saatua aineistoa ei ollut tarpeeksi, sillä kvantitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on pyrkiä yleistämään saatuja tuloksia (Kananen 2011, 140). Opinnäytetyössä tutkittavan kohderyhmän suuruus oli 24 työntekijää ja heistä kyselyyn vastasi 15 henkilöä, eli hieman yli puolet vastaajista. Tämän kokoisen otoksen perusteella ei voida tehdä yleistyksiä, jotka edustaisivat kaikkia organisaation työntekijöitä (Kananen 2011, 140).

Lähdeviittausten oikeaoppisella noudattamisella kunnioitetaan muiden tutkijoiden saamia tuloksia ja näin tiedon hankinnassa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä (Kananen 2017, 190). Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen edellyttää lisäksi koko tutkimusprosessissa tutkijan huolellisuutta ja rehellisyyttä (Vilka 2015). Opinnäytetyön tiedonhankinnassa tutustuttiin laajasti oman alan tieteelliseen kirjallisuuteen ja tutkimustuloksiin. Lähdeviitteet merkittiin huolellisesti ja tekstistä erotettiin selvästi muista lähteistä saatu tieto opinnäytetyössä saaduista tuloksista. Tutkimustulosten on hyvän tieteellisen käytännön mukaan täytettävä myös tieteellisen tutkimuksen kriteerit (Vilka 2015). Opinnäytetyössä saattujen tulosten voidaan katsoa täyttävän tieteellisen tuloksen kriteerit sillä tulokset ovat antaneet tutkittavalle organisaatiolle uutta tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista.

8 Pohdinta

Opinnäytetyössä selvitettiin erään kaakkoissuomalaisen perhekodin työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa. Haluttiin selvittää minkälaiseksi hoito- ja kasvatustyötä tekevät työntekijät kokevat tämänhetkisen työhyvinvointinsa, mitkä ovat työhyvinvointia vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä ja miten työntekijät kehittäisivät organisaation työhyvinvointia. Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselylomakkeella ja aineiston analysoitiin kuvaamalla saatuja tuloksia taulukoiden avulla sekä aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Saatujen tutkimustulosten perusteella työhyvinvointia koettiin erityisesti vahvistavan tässä organisaatiossa ihanat työkaverit ja työyhteisöltä saatu tuki. Työn vaikutusmahdollisuudet ja työn luonteessa muun muassa työn sopiva haastavuus olivat vastausten perusteella myös työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä. Vaikutusmahdollisuudet ja sopiva työn haastavuus on myös muissa tutkimuksissa todettu työhyvinvointia vahvistaviksi tekijöiksi (Baldschun ym. 2019, 55; Baugerudin ym. 2018, 231). Organisaation järjestämien viikkopalaverit koettiin työnantajan tarjoamista palveluista merkittäväksi työhyvinvointia vahvistavaksi tekijäksi. Tällaiset työntekijöitä yhdistävät kokoukset on todettu lastensuojelutyössä hyödyllisinä myös lastensuojelun systeemistä toimintamallia tutkittaessa. (Aaltio & Isokuorti 2019, 147.) Työhyvinvointia kuormittivat tulosten perusteella pitkät työvuorot, työn vastuualueiden epäselvyys ja resurssien puute. Myös asiakkaiden kanssa tehtävä työ ja työn vastuualueet aiheuttivat työntekijöissä kuormittuneisuutta. Samanlaisiin tuloksiin ovat päätyneet myös Forsman (2010, 83) ja Matela (2011, 88), kun tutkimuksien perusteella ovat todenneet resurssien puutteen ja suuren työmäärän olevan lastensuojelutyötä kuormittavia tekijöitä.

Kun saatuja tuloksia katsoo kokonaisuutena, kokemus työhyvinvoinnin tilasta on organisaatiossa hyvällä tasolla. Yli puolet kyselyyn vastanneiden perhekodin työntekijöistä arvioi työhyvinvointinsa vähintään melko hyväksi ja viihtyvyys työssä on vastausten perusteella organisaatiossa myös hyvällä tasolla. Tulosten perusteella työhyvinvointia voitaisiin organisaatiossa kehittää parantamalla työntekijöiden tasapuolista kohtelua niin työvuorosuunnittelussa kuin työntekijöiden välisessä kohtelussakin. Vaikutusmahdollisuuksia tulisi lisätä työvuorosuunnitteluun ja työn sisällä syntyviä ideoita ja kehitysehdotuksia haluttaisiin viedä eteenpäin organisaation johdolle. Tutkimustulosten perusteella organisaatiossa ei järjestetä työhyvinvointipäiviä ja moni toivoi niitä tulevaisuudessa. Työhyvinvoinnin näkökulmasta positiivisella palautteella koettiin olevan suuri merkitys työntekijöiden keskuudessa ja toivottiin ettei palautteen jakamisen tärkeyttä unohdeta jatkossakaan.

Lähteet

- Aaltio, E. & Isokuortti, N. 2019. Systemisen lastensuojelun toimintamallin pilotointi. Valta-kunnallinen arviointi. Raportti 3/2019. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 21.2.2022. Saatavissa https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137709/URN_ISBN_978-952-343-289-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aho, A. 2018. Kirjanpitiäjästä konsultiksi. Helsinki. Alma Talent.
- Ahola, K., Honkonen, T., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2004. Työuupumus Suomessa Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Saloheimo, P., Laatikainen, T., Ahinko, K., Hero, M., Hämäläinen, S., Keskimäki, I., Liira, H., Partonen, T., Peltonen, R., Saarnio, J. & Strandberg, T. (toim.) Suomen lääkirilehti 43. 4109–113.
- Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van Den Broek, K., Harata, T., Kuhn, K., Masanotti, G & Wynne, R. 2009. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 16.3.2021. Saatavissa <https://www.julkari.fi/handle/10024/132079>
- Bakker, A.B., Schaufeli, W., Demerouti, E., Janssen, P., Van der Hulst, R. & Brouwer, J. 2008. Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. London. Taylor & Francis (publ.). *Anxiety, Stress and Coping* 13. 247-268.
- Baldschun, A. 2018. The Occupational Well-being of Child Protection Social Workers: Theoretical Conceptualization and Empirical Investigations Among Finnish Statutory Social Workers. Kuopio. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta.
- Baldschun, A., Hämäläinen, J., Töttö, P., Rantonen, O. & Salo, P. 2019. Job-strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection. London. Taylor and Francis (publ.). *European Journal of Social Work* 22. 43–58.
- Banks, S. 1995. Ethics and Values in Social Work. A brief general overview of social work values designed specifically for practitioners. London. Macmillan.
- Bardy, M., Aaltonen, S., Barkman, J., Eronen, T., Friis, L. Heikkinen, A., Heino, T., Heinonen, H., Hotari, K-E., Hyytinen, R., Kaikko, K., Känkänen, P., Muukkonen, T., Oranen, M., Peltonen, I., Pirinen, A., Pösö, T., Reinikainen, S., Sinkko, P. & Tolonen, T. 2009. Lastensuojelun ytimessä. Helsinki. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

- Baugerud, G. & Vangbæk, S. & Melinder, A. 2018. Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors. *British Journal of Social Work* 48. 215–235.
- Conrad, D. & Kellar-Guenther, Y. 2006. Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse & Neglect* 30. 1071–1080.
- Elovainio M., Linna A., Virtanen M., Oksanen T., Kivimäki M., Pentti J. & Vahtera J. 2013. Perceived organizational justice as a predictor of long-term sickness absence due to diagnosed mental disorders: Results from the prospective longitudinal Finnish Public Sector Study. Elsevier. *Social Science & Medicine*, 91. Amsterdam. 39–47.
- Eronen, T. & Laakso, R. 2017. Vaativat tilanteet sijaishuoltotyössä. Enroos, R., Mäntysaari, M. & Ranta-Tyrkkö, S. (toim.) *Mielekäs tutkimus. Näkökulmia sosiaalityön tutkimuksen missioihin*. Tampere. Suomen yliopistopaino Oy – Juvenes Print. 141–162. Saatavissa https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102925/vaativat_tilanteet_sijaishuoltotyossa_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Frese, M. & ja Fay, D. 2001. Personal Initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century. *Research in Organizational Behavior* 23. Amsterdam. Elsevier. 133–187.
- Forsell, M., Kuoppala, T. & Säkkinen, S. 2020. Lastensuojelu 2019. Lastensuojeluilmoitusten määrä on kaksinkertaistunut kymmenessä vuodessa. Tilastoraportti 28/2020. Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 16.3.2021. Saatavissa https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Forsman, S. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti. Tampere. Tampereen yliopisto.
- Hallituksen esitys Eduskunnalle lastensuojelulaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 252/2006. Viitattu 16.11.2021. Saatavissa <https://www.edilex.fi/he/20060252>
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 27.4.2021. Saatavissa https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hedrenius, S. & Johansson, S. 2016. Kriisituki. Ensiapua onnettomuuksien, katastrofien ja järkyttävien tapahtumien käsittelyyn. Helsinki. Tietosanoma.

- Hoikkala, S. & Lavikainen, V. 2015. Sattumuksia vai suunnitelmallisuutta. Selvitys sijais-huollon laadusta. Lastensuojelun Keskusliitto. Helsinki. Viitattu 30.3.2021. Saatavissa <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Sattumuksia-vai-suunnitelmallisuutta.pdf>.
- Hämäläinen J. & Niemelä P. 2006. Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalityöntekijä-työyhteisöissä kehittämällä. Kuopio. Kuopion yliopisto, sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikan laitos.
- Järvinen, M-K. 2006. Asiakas-työntekijäsuhteen dialoginen arviointi kriminaalihuollossa. Licensiaatintutkielma. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki. Alma Talent.
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Vuori, J (toim.) Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 1.11.2021. Saatavissa <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>.
- Kalimo, R., Hakanen J, & Toppinen-Tanner S. 2006. Maslacin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kananoja, A. 1997. Sosiaalityö ja huostaanotot. Esitelmä Stakesin valtakunnallisen huostaanotto-projektin avausseminaarissa Huostaanotto ja sen vaihtoehdot. Helsinki.
- Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho, U-M. & Salonen, J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki. Edita Publishing Oy.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kauppakamari.
- Kim, H. & Stoner M. 2008. Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Administration in Social Work*, 32. London. Taylor & Francis. 5–25.
- Köhler T. 2017. Sosiaalityöntekijöiden henkiinjäämistäistelu -Työnohjauksen merkitykset työnohjaajien kertomana. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopisto-keskus Chydenius. Jyväskylä. Viitattu 22.4.2021. Saatavissa <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54665/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201706263040.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Laaksonen, H. & Ollila, S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki. Edita Publishing Oy.
- Laakso, R. 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset. Etnografia lastenkotityössä. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Viitattu 16.3.2021. Saatavissa <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66529/978-951-44-7808-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomaala, A., Valtanen, E., Elovainio, M., Keinänen, M. & Suomi, R. 2011. Sosiaali- ja terveystyöolot 2010. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 16.3.2021. Saatavissa https://www.researchgate.net/profile/Lauri_Kokkinen/publication/49288122_Sosiaali-ja_terveysalan_tyolot_2010/links/5466265d0cf25b85d17f59b5/Sosiaali-ja-terveysalan-tyoeolot-2010.pdf
- Lastensuojelulaki 417/2007. Viitattu 16.3.2021. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Lastensuojelun Keskusliitto. Turvallisesti sijaishuollossa – Väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa. 2017. Hoikkala, S. & Kuokkanen, J. (toim.) Lastensuojelun Keskusliitto. Viitattu 22.4.2021. Saatavissa <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Turvallisesti-sijaishuollossa.pdf>
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. 1993. A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: comparisons between the Leiter and Maslach 1988 and Golembiewski et al. 1986 models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54. 369-398.
- Leloux-Opmeer, H., Kuiper, C., Swaab, H. & Scholte, E. 2016. Characteristics of Children in Foster Care, Family-Style Group Care, and Residential Care: A Scoping Review. *Journal of Child and Family Studies* 25. 2357-2371.
- Leppänen, M. & Rauhala, I. 2012. Johda ihmistä – Psykologiaa johtajille. Talentum Oyj.
- Leppänen, M., Rauhala, I. & Heikkilä, A. 2013. Pääasia. Organisaation psykologinen pääoma. Helsinki. Talentum Oyj.
- Kauppinen, T. 2004. Työ ja terveys Suomessa 2003. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Luukko, T-M. 2016. Sosiaalialan työnohjaus. Vuoden 2016 selvitys Talentian jäsenten osallistumisesta työnohjaukseen. Viitattu 15.3.2021. Saatavissa https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Tyo_nohjaus_raportti3.1.2017.pdf
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. & Schkade, D. 2005. Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology* 9. 111-131.

- Mahan P.L., Mahan M.P., Park N.J., Shelton C., Brown K.C., Weaver M.T. 2010. Work environment stressors, social support, anxiety, and depression among secondary school teachers. *AAOHN Journal*, 58. 197–205.
- Mahkonen, S. 1995. *Perhesalaisuudet: salassapitovelvollisuus ammattiauttajan työssä*. Helsinki. WSOY.
- Mahkonen, S. 2007. *Lastensuojelu ja laki*. Helsinki. Edita Publishing Oy.
- Manka, M-L. 2015. *Stressikirja. Mistä virtaa?* Helsinki. Alma Talent Oy.
- Manka, M-J. & Manka M. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki. Alma Talent Oy.
- Manka, M-L., Larjovuori, R-L. & Heikkilä-Tammi, K. 2014. *Voimavarat käyttöön – Miten kehittää psykologista pääomaa?* Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Helsinki. Lönnberg Print & Promo.
- Matela, Kari. 2011. *Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymisen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät*. Oulu. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 33.
- Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. 2005. Koetaanko organisaatiossamme työn imua: Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia* 40. 16-30.
- McFadden, P., Campbell, A. & Taylor, B. 2014. Resilience and Burnout in Child Protection Social Work: Individual and Organisational Themes from a Systematic Literature Review. *British Journal of Social Work* 45. 1546–1563.
- Mirjam, A. 2016. *Lapsen suojele: toteuttaminen ja päätöksenteko: käsikirja lapsen asioista päättävälle*. Helsinki. Talentum Pro.
- Mirjam, A. 2018. *Lastensuojelun perhehoito*. Helsinki. Alma Talent Oy.
- Mäkinen, S. 2019. *Lapsen osallisuutta edistämässä – Työkirja lapsen osallisuuden tukemiseen perhekuntoutusyksikössä Polussa*. Turun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö, ylempi ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.4.2021. Saatavissa https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/169706/M%E4kinen_Susanna.pdf;jsessionid=6C6BC902615D4A74FF066016183A8202?sequence=2
- Mänttari-van der Kuip, M. 2015. *Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity*. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto.

- Oksanen, T. 2009. Workplace social capital and employee health. Väitöskirja. Turku. Turun yliopisto.
- Park K.O., Wilson M.G., Lee M.S. 2004. Effects of social support at work on depression and organizational productivity. *American Journal of Health Behavior*, 28. 444–55.
- Perustuslaki 731/1999. Viitattu 17.3.2021. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P22>
- Perustuslakivaliokunnan lausunto 58/2006 vp. Viitattu 17.3.2021. Saatavissa https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lausunto/Documents/pevl_58+2006.pdf
- Pojjula, S. 2018. Resilienssi. Helsinki. Muutosten kohtaamisen taito. Kirjapaja.
- Porko, R., Heino T. & Eriksson, P. 2018. Selvitys yksityisistä yksiköistä. THL työpaperi 21/2018. Selvitys yksityisistä lastensuojelun yksiköistä. Helsinki. Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvointin laitos.
- Regerh, C., Hemsworth, D. & Leslie, B. 2004. Predictors of post-traumatic distress in child welfare workers: A linear structural equation model. *Children and Youth Services Review* 26. 331–346.
- Reuma, J. 2019. Sosiaalialan ammattilaisten työurat 2019. Selvitys pidempään sosiaalialalla työskennelleiden jäsenten työurista. Talentia. Viitattu 16.3.2021. Saatavissa <https://talentia.e-julkaisu.com/2019/tyouraselvitys/#page=1>
- Räty, T. 2019. Lastensuojelulaki. Käytäntö ja soveltaminen. Helsinki. Edita Publishing Oy.
- Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S-R., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät, ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Viitattu 16.3.2021. Saatavissa <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaalityontekijoiden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salonen, E. 2017. Intuitio ja tunteet johtamisen ytimessä. Helsinki. Alma Talent.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. 1998. The burnout companion to study & practice: a critical analysis. London. Taylor & Francis.
- Sinko, P. 2004. Laki ja lastensuojelu. Juridisoituvat käytännöt sosiaalityön arjessa ja asiantuntijuuden määrittelyssä. Helsingin yliopisto. Lisensiaatintutkimus. Viitattu 8.4.2021. Saatavissa <https://docplayer.fi/17703068-Juridisoituvat-kaytannot-sosiaalityon-arjessa-ja-asiantuntijuuden-maarittelyssa.html>.

- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu 16.4.2021. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Sosiaalihuoltolain soveltamisopas. Viitattu 21.4.2021. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80391/05_17_Sosiaalihuoltolain%20soveltamisopas.pdf.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:28. Helsinki. Viitattu 16.3.2021. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162414/STM_2020_28_rap.pdf?sequence=1&isA.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Lastensuojelun käsikirja. Työprosessit. Viitattu 21.4.2021. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi>.
- Tiili, A. & Kuokkanen, J. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun keskusliitto. Viitattu 16.3.2021. Saatavissa <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>.
- Toivonen, V-M. 2017. Lapsen oikeudet ja oikeusturva. Lastensuojeluasiat hallintotuomioistuimessa. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta. Helsinki. Talentum.
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R. & Mutanen, P. 2002. The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: Eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23. 555–570.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.
- Työterveyslaitos. Työkykytalo. Viitattu 13.12.2021. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>.
- Vartia-Väänänen, M. & Pahkin, K. 2016. Työväkivalta ja sen uhka -selvitys. Talentia. Työterveyslaitos.
- Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki. Edita Publishing Oy.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työssä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki. Tietosanoma Oy.

Westbrook, T.M., Ellis, J. & Ellet, A.J. 2006. Improving Retention Among Public Child Welfare Workers. What Can We Learn from the Insights and Experiences of Committed Survivors? *Administration in Social Work*, 30. 37–62.

Yliruka, L., Perelius, P., Alho, S., Jaakola, A-M., Lunabba, H., Remes, S., Keränen, S. Teiro, S. & Terämä A-M. 2020. Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. Työpaperi 36/2020. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. Viitattu 16.3.2021. Saatavissa https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140803/TYO%202020_036%2016122020%20sa.pdf?sequence=7&isAllowed=y

Liite 1. Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely**1. Arvioi tämänhetkistä työhyvinvointiasi.**

Erittäin huono	Melko huono	En osaa sanoa	Melko hyvä	Erittäin hyvä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Kuvaile niitä asioita, mitkä vaikuttavat tämän hetkiseen työhyvinvointiisi.

3. Viihdyn työssäni

- Erittäin hyvin
- Melko hyvin
- En osaa sano
- Melko huonosti
- Erittäin huonosti

4. Millaiseksi koet työssä jaksamisesi tällä hetkellä?

- Erittäin hyvä
- Melko hyvä
- En osaa sanoa
- Melko huono
- Erittäin huono

5. Mitkä tekijät kuormittavat sinua työssäsi eniten?

6. Vastaa seuraaviin väittämiin

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koen työni merkitykselliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni palkitsevaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työtehtävät ovat selkeitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikka mahdollistaa lisä- ja täydennyskoulutuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työilmapiiriin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen esimiestyöskentelyyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Voit perustella vastauksiasi alle.

8. Vastaa seuraaviin kysymyksiin

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa omien voimavarojeni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työssä henkilökohtaista vastuuta on sopivasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn tekemään työtäni oikeaksi kokemieni arvojen mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus tehdä työtä omalla persoonallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Voit perustella vastauksiasi alle.

10. Mitkä asiat, toimenpiteet ja työmallit vahvistavat työhyvinvointiasi työpaikalla?

11. Mitkä asiat, toimenpiteet ja työmallit heikentävät työhyvinvointiasi työpaikalla?

12. Oletko tyytyväinen työpaikkasi järjestämään työnohjaukseen?

Erittäin tyytyväinen	Melko tyytyväinen	En osaa sanoa	Melko tyytymätön	Erittäin tyytymätön
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Oletko tyytyväinen työpaikkasi järjestämiin koulutuspäiviin?

Erittäin tyytyväinen	Melko tyytyväinen	En osaa sanoa	Melko tyytymätön	Erittäin tyytymätön
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Oletko tyytyväinen työpaikkasi järjestämiin työhyvinvointipäiviin?

Erittäin tyytyväinen	Melko tyytyväinen	En osaa sanoa	Melko tyytymätön	Erittäin tyytymätön
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Millaiseksi koet työpaikkasi panostuksen työhyvinvointiin?

- Erittäin hyvä
- Melko hyvä
- En osaa sanoa
- Melko huono
- Erittäin huono

19. Millä toimenpiteillä/tavoilla työhyvinvointia voitaisi työpaikallasi mielestäsi kehittää?
