



Johanna Sandell

# Lastensuojelun jälkihuollossa työskentelevien näkemyksiä työn voimavara- ja kuormitustekijöistä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

17.5.2022

Tekijä	Johanna Sandell
Otsikko	Lastensuojelun jälkihuollossa työskentelevien näkemyksiä työn voimavara- ja kuormitustekijöistä
Sivumäärä	35 sivua + 3 liitettä
Aika	17.05.2022
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Yliopettaja Jyrki Konkka Lehtori Johanna Ihalainen
<p>Työelämä on jatkuvassa muutostilassa, mikä voi vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Työntekijöiltä edellytetään kykyä muun muassa elinikäiseen oppimiseen, vastuullisuuteen, tehokkuuteen, joustavuuteen ja epävarmuuden sietoon. Vaatimukset muodostavat uhan työhyvinvoinnille, jos työntekijöiden voimavarat eivät riitä haasteista selviytymiseen. Työhyvinvointi ei kuitenkaan merkitse pelkkää töistä selviytymistä ja työkykyä. Työhyvinvointiin liittyy myös yksilöllinen kokemus työn merkityksellisyydestä ja palkitsevuudesta.</p> <p>Opinnäytetyössä selvitettiin Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymässä (Keusote) lastensuojelun jälkihuollossa työskentelevien näkemyksiä työn kuormitustekijöistä ja voimavaratekijöistä. Aineisto kerättiin laadullisen tutkimuksen menetelmiä käyttäen internet-kyselylomakkeella, johon vastasi kymmenen työntekijää viidentoista henkilön tiimistä. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä.</p> <p>Tulokset osoittivat työhön aiheutuvan kuormitusta liian suuresta asiakasmäärästä, kiireestä ja asiakkaiden haastavista tilanteista. Työntekijät kertoivat myös kuormittuvansa organisaation jatkuvasta muutostilasta, epäselvistä työkäytännöistä ja esihenkilöltä saatavan tuen riittämättömyydestä. Voimavaroja työhön antoivat asiakastyön merkityksellisyys ja onnistumiskokemukset, kollegoilta saatava tuki, sekä mahdollisuus omien töiden organisointiin.</p> <p>Sosiaalialan työn perustana on vahva ammattietiikka, ja työssä ilmenevät kuormitustekijät muodostavat riskin työntekijöiden kyvyille työskennellä eettisesti kestävästi paineen alla, mikäli heillä ei ole riittävästi voimavaroja käytössään. Työhyvinvointiin panostamalla huolehditaan myös asiakkaiden oikeudesta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja kohteluun.</p> <p>Opinnäytetyössä tuotettua tietoa voi hyödyntää Keusotessa työhyvinvoinnin kehittämisen tukena. Tulosten perusteella ehdotan jatkotutkimusta keinoista, joilla organisaatio voi puuttua työntekijöille kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin ja vahvistaa voimavaratekijöitä, erityisesti psykososiaalisen tuen saantia.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, lastensuojelu, jälkihuolto

Author	Johanna Sandell
Title	Views of Child Welfare Aftercare Workers on Work Resources and Workload Factors
Number of Pages	35 pages + 3 appendices
Date	17 May 2022
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Instructors	Jyrki Konkka, Principal Lecturer Johanna Ihalainen, Senior Lecturer
<p>Working life is in a constant state of change, which can affect the well-being of employees. Employees are required to have the ability to, among other things, lifelong learning, responsibility, efficiency, flexibility, and tolerance for uncertainty. These requirements pose a threat to well-being at work if employees do not have the resources to cope with the demands. However, well-being at work does not mean just being able to cope with work pressures. Well-being at work is also an individual experience related to work being perceived as meaningful and rewarding.</p> <p>The thesis investigated the views of those working in child welfare aftercare in public social and health care association in Keski-Uusimaa region (Keusote), on the workload factors and the resource factors of well-being. The data were collected using qualitative research methods using an online questionnaire answered by ten employees from a team of fifteen individuals. The material was analyzed by content analysis.</p> <p>The results showed that the workload was caused by too many clients, urgency, and challenging client situations. Employees also reported being burdened by the ongoing state of change in the organization, unclear work practices, and lack of support from a supervisor. The resource factors for well-being at work were the experiences of success and meaningfulness of working with the clients, the support received from colleagues, and the opportunity to organize one's own work.</p> <p>Social work is based on strong professional ethics, and the workload is a risk to workers' ability to work ethically sustainably under pressure if they do not have sufficient resources at their disposal. By investing in well-being at work, the right of clients to good quality aftercare and treatment is also taken care of.</p> <p>The information produced in the thesis can be utilized to support the development of well-being at work in Keusote. Based on the results, I suggest further research into ways in which the organization can address the factors that put a strain on employees and, on the other hand, strengthen resource factors, especially to provide more psychosocial support.</p>	
Keywords	well-being at work, child welfare, aftercare

## Sisällys

1	Johdanto	5
2	Lastensuojelun jälkihuoltotyö	6
2.1	Jälkihuolto	6
2.2	Opinnäytetyön työelämäkumppani	8
3	Työhyvinvointi	10
3.1	Työhyvinvointi	10
3.2	Voimavaratekijät	12
3.3	Kuormitus	13
4	Toteutus	15
4.1	Tutkimuskysymykset	15
4.2	Tutkimusmenetelmä	16
4.3	Tutkimusaineisto ja analyysi	17
5	Tulokset	18
5.1	Työssä koettu kuormitus	19
5.2	Työssä koettu innostus ja voimavarat	22
6	Yhteenveto tuloksista	24
6.1	Kuormitustekijät	24
6.2	Voimavaratekijät	25
7	Pohdinta	26
	Lähteet	32
	Liitteet	
	Liite 1. Kysely	
	Liite 2. Saatekirje	
	Liite 3. Muistutuskirje	

# 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa ajankohtaista tietoa lastensuojelun jälkihuollossa työskentelevien työntekijöiden kokemuksista työhyvinvointiinsa vaikuttavista seikoista. Opinnäytetyön tuloksia voi hyödyntää sosiaalialan työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseksi.

Sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa työskenteleville tehty Mitä kuuluu? -kysely ja Henkilöstön hyvinvointitutkimus kertovat alan työstressin olleen kasvussa vuodesta 2017 alkaen. Työstressin aiheuttajiksi koettiin liiallinen työmäärä ja vähäinen työn hallinta. COVID-19-pandemia kasvatti työntekijöiden kokemaa työstressiä ja tuotti pelkoa oman terveydentilan puolesta. Sosiaali- ja terveysalan työ koettiin näiden tutkimusten mukaan kuitenkin mielekkääksi, yhteistyö toimivaksi ja lähiesihenkilöiden toiminta oikeudenmukaiseksi. (Nikunlaakso 2022.)

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan yhteiskunta ja työelämä ovat suuressa rakenteellisessa muutoksessa. Muutoksien taustalla vaikuttavat digitalisaatio, globalisaatio, väestörakenteen muutos, ilmastonmuutos, maahanmuutto ja kaupungistuminen. Uusien teknologioiden ja työtapojen arviointi on tärkeää työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030, jonka yksi tavoite on kehittää työsuojelu-, työterveys- ja hyvinvointitoimintojen yhteistyötä ja johtamista huomioimaan erityisesti psykososiaaliset kuormitustekijät työssä. (Sauni 2018: 13–15.)

Hyvät työolot lisäävät työn tuottavuutta ja hyvinvointia. Työpaikan järjestelyt työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi, esihenkilöiden kouluttaminen ja työntekijöiden selviytymiskeinojen vahvistaminen parantaa työhyvinvointia sekä organisaation tuottavuutta. Työssä käyvien hoivavastuun ennakoidaan kasvavan tulevaisuudessa, mikä tekee työn ja muun elämän yhteensopivuudesta yhä tärkeämpää. (Sauni 2018: 16.)

Työhyvinvointi on jokaiselle oma yksilöllinen kokemus, jota ei ole yksinkertaista määrittellä ulkopuolelta, vaikka siihen onkin ajan saatossa kehitetty erilaisia määrällisen ja laadullisen tutkimuksen mittareita. Opinnäytetyön teoriaosuudessa tarkastelen lastensuojelun jälkihuoltotyötä, sekä työhyvinvointiin liittyvää teoriatietoa ja aiempia tutkimuksia.

Tarkastelen myös erityisesti sosiaalialan erityispiirteitä työntekijöiden kokeman kuormituksen kannalta. Opinnäytetyötä varten keräsin Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymän jälkihuollossa työskentelevien näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvointiin liittyen laatimallani verkkokyselyllä, minkä jälkeen analysoin vastaukset ja pohdin niiden suhdetta aiempiin tutkimuksiin. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden työssä koettavia haasteita, mutta myös voimavaroja ja innostusta tuovia asioita.

## **2 Lastensuojelun jälkihuoltotyö**

### **2.1 Jälkihuolto**

Lastensuojelun tarkoitus on vaikuttaa lasten yleisiin kasvuoloihin, tukea vanhempia kasvatustehtävässä ja suojella lapsia. Ensisijaisesti vastuu lapsen hyvinvoinnista, kasvatuksesta ja huolenpidosta kuuluu lapsen vanhemmille tai huoltajille. Viranomaisella on kuitenkin velvollisuus tukea vanhempia kasvatustehtävässä tilanteen niin vaatiessa. Lastensuojelutyöllä pyritään edistämään lasten ja nuorten hyvinvointia, sekä ehkäisemään ongelmien ilmenemistä tai niiden pahenemista puuttamalla niihin mahdollisimman varhain. Lapsen oikeuksista on säädetty Suomen perustuslaissa, Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ja YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksessa. Lapsen oikeuksien mukaan lapsen etu on asetettava etusijalle kaikessa viranomaistoiminnassa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Huostaanotto on lastensuojelun viimesijainen keino. Huostaanotossa vastuu lapsen hoidosta ja kasvatuksesta siirretään viranomaisille. Mikäli lapsen terveys ja kehitys on vaarantunut kasvuolosuhteiden tai hänen oman käytöksensä takia ja lastensuojelun avohuollon tukitoimet eivät riitä tai vastaa lapsen etua, sosiaalihuollolla on velvollisuus ottaa lapsi huostaan ja järjestää hänelle sijaishuolto. (Lastensuojelulaki 417/2007 § 40.)

Lastensuojelun sijaishuolto tukee lasta tai nuorta kasvussa ja kehityksessä aikuisuuteen, kun lapsi asuu kodin ulkopuolella. Sijaishuollon tehtävänä on varmistaa, että nuori itsenäistyy, kykenee kantamaan vastuuta ja tulee aikuistuttuaan toimeen omillaan. Lastensuojelun jälkihuollon apua tarvitaan usein siinä vaiheessa, kun nuori kotiutuu sijaishuollosta tai aikuistuva nuori aloittaa itsenäisen elämän. Tavallisesti vanhemmat tukevat lapsuuden kodista itsenäistyvää nuorta. Jälkihuollon on tarkoitus taata nuorelle sellaista tukea ja apua, mitä tavanomaisesti vanhemmat itsenäistyvälle lapsel-

leen antavat. (Pukkio & Hoikkala 2016: 6.) Jälkihuollon tavoitteena on turvata sijaishuollossa saavutettu myönteinen kehitys, tukea itsenäistymistä tavoitteellisesti, johdonmukaisesti ja pitkäaikaisesti, sekä vahvistaa nuorten aikuisten toimintakykyä ja itsenäistä toimijuutta, vähentäen ylisukupolvista huono-osaisuutta (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021.) Ylisukupolvisen huono-osaisuuden vähentäminen kasvattaa inhimillistä hyvinvointia ja vähentää yhteiskunnalle koituvia kustannuksia (Yliruka & Kantoluoto & Heino & Laine & Hipp 2020:3).

Oikeus jälkihuoltoon kestää lain mukaan viisi vuotta tai korkeintaan siihen asti, kunnes nuori täyttää 25 vuotta. Jälkihuolto järjestetään lapsen tai nuoren asuinkunnassa, ja toteuttamisesta vastaa sosiaalityöntekijä. Lapselle tai nuorelle turvataan jälkihuollolla tuki asumisen, koulutuksen, sosiaalisen ja psyykkisen toimintakyvyn, terveydenhuollon sekä toimeentulon suhteen. Jälkihuollon toteutus perustuu yksilölliseen tarpeeseen, joka kirjataan yksilölliseen asiakassuunnitelmaan, jota tarkistetaan säännöllisesti. Käytettävissä ovat kaikki tarpeelliset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut. Nuorelle on järjestettävä riittävä toimeentulo ja asunto. (Lastensuojelulaki 542/2019.)

Vaikka jälkihuoltoon osallistuminen onkin nuorelle vapaaehtoista, kunnalla on velvollisuus tehdä jokaiselle jälkihuoltoon oikeutetulle nuorelle jälkihuollon toteuttamisen suunnitelma. Suunnitelma räätälöidään yksilöllisesti vastaten nuoren tarpeisiin ja toiveisiin niin, että hän sitoutuu tavoitteisiin ja tarjottavaan tukeen. Alkuun tuki voi olla intensiivistä ja vähentyä tarpeen mukaan. Nuoren kokonaisvaltaisen edun toteutumiseksi ja syrjäytymisen riskiä vähentämiseksi eri alojen ammattilaisten tulee tehdä koordinoitua yhteistyötä, irrallisten palvelujen tarjoamisen sijaan. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Jälkihuollossa asiakkaana olevien nuorten tuen tarve on hyvin kokonaisvaltaista, mutta erityisesti heillä ilmenee psykososiaalisen avun tarvetta (Känkänen & Laaksonen 2006: 43). Huostaanoton kokemus ja siihen johtaneet syyt ovat saattaneet aiheuttaa nuorelle trauma, jotka vaikuttavat hänen toimintakykyynsä ja käytökseen. Siksi ammattilaisen on tärkeää huomioida oma asemansa nuoren auttamisessa. Nuoren turvallisuuden tunne ja toimintakyky kasvaa, kun hän saa tarvitsemiaan korjaavia kokemuksia ollessaan palvelujärjestelmän asiakkaana. (Yliruka & Kantoluoto & Heino & Laine & Hipp 2020:3.)

Asiakkaiden kanssa työskentelyssä on tärkeää panostaa hyvään luottamussuhteeseen, luoda asiakkaalle toivoa tulevaisuuteen ja valaa uskoa muutoksen mahdollisuuteen.

Työntekijällä voi kuitenkin olla haasteita saada nuori suunnittelemaan tulevaisuutta omasta näkökulmastaan ja tekemään sellainen suunnitelma, johon hän myös on valmis sitoutumaan. Haastatteleamalla nuorta ja hänen läheisverkostonsa pyritään hahmottamaan nuoren kokonaistilanne, tuen tarve ja realistiset tavoitteet. Erityisen tärkeää on tukea nuorta luottamussuhteiden muodostamisessa. Tutkimusten mukaan moni nuori kärsii yksinäisyydestä. Myös nuoren lähiverkostoa tuetaan tarvittaessa moniammatillisesti. Keinot jakautuvat psykososiaaliseen tukeen, eli toivon, elämänhallinnan ja jaksamisen edistämiseen, sekä materiaalisen avun antamiseen liittyen esimerkiksi taloudelliseen tilanteeseen ja asumiseen. (Känkänen & Laaksonen 2006: 45–46.)

## 2.2 Opinnäytetyön työelämäkumppani

Opinnäytetyön työelämäkumppanina toimi Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymä eli Keusote. Keusote tuottaa sosiaali- ja terveystoimen palveluja Hyvinkään, Järvenpään, Mäntsälän, Tuusulan ja Pornaisen asukkaille. Alueella asuu 200 000 asukasta, ja Keusotessa työskenteleviä ammattilaisia on yli 3500.

Keusoten strategiassa vuosille 2020–2025 palvelutehtäväksi on määritelty hyvinvoinnin ja terveyden tukeminen ja parantaminen. Keusote pyrkii tarjoamaan parasta asukkaille, henkilöstölle ja yhteistyökumppaneille. Keusoten arvot eli toimintaperiaatteet ohjaavat päivittäistä toimintaa, ja ne on määritelty ”Ihmisen silmin, Ihmisen kanssa ja Ihmiselle”. ”Ihmisen silmin” on määritelty strategiassa asiakkaan arvostuksena ja ihmislähtöisyytenä. Asiainn tulee olla helppoa, ja asiakkaan ja potilaan on tultava kuulluksi. Jokainen asukas, asiakas, työkaveri ja yhteistyökumppani kohdataan yhdenvertaisella arvokkuudella. ”Ihmisen kanssa” tarkoittaa sitä, että toiminnassa vallitsee avoimuus, luottamus ja osallistuminen toiminnan kehittämiseen. Yhteistyö nähdään voimavarana. ”Ihmisenille” merkitsee korkeaa laatua palvelujen tuottamisessa. Asukkaita tuetaan parantamaan omaa hyvinvointiaan ja terveyttään. Palveluita parannetaan ja kehitetään jatkuvasti, mutta toiminta on myös kustannustehokasta ja tuloksellista. Keusoten strategian toteuttamisen yhdeksi painopisteeksi on määritelty ”voittava joukkue”, joka muodostuu hyvästä työntekijäkokemuksesta, henkilöstön hyvinvoinnista ja kyvykkyydestä. Jokaisen kokemus työnsä merkityksellisyydestä ja mahdollisuus kehittymiseen yksilönä ja työyhteisönä nähdään tärkeänä. (Keski-Uudenmaan sote 2021a.)



Keusotessa aloitettiin vuonna 2019 kolmevuotinen kehittämishanke yhteistyössä Filosofian Akatemian asiantuntijoiden kanssa. Hankkeen tavoitteena on yhtenäistää Keusoten organisaation toimintakulttuuria ja käytäntöjä. Muutokset toimintaympäristössä, laadukkaan asiakaskokemuksen edistäminen ja osaajille houkuttelevan työpaikan ylläpitäminen aiheuttavat haasteita johtamiseen. Tähän haetaan ratkaisua hyödyntämällä johtamisessa itseohjautuvuutta, yhteisöohjautuvuutta sekä valmentavaa johtamistapaa. Samalla tavoitellaan myös mielekkäämpää työtä ja parempaa työssä jaksamista. Yhteisöohjautuvassa tiimissä sen jäsenet itse johtavat, kehittävät ja organisoivat toimintaansa kohti yhdessä asetettuja tavoitteita. Filosofian Akatemia valmentaa Keusoten johtoryhmää, keskijohtoa, esihenkilöitä ja työntekijöitä. Valmennuksella pyritään kasvattamaan valmentavan johtamisen taitoja ja kehittämään yhteisöohjautuvuutta tukevia toimintatapoja. Filosofian Akatemia teettämän kyselyn perusteella Keusoten työntekijöiden yhteisöohjautuvuutta tuki psykologinen turvallisuudentunne, jota voidaan vahvistaa panostamalla tiimien vuorovaikutukseen ja luottamuksen kasvattamiseen. Filosofian Akatemian mukaan syksyyn 2020 mennessä organisaatiossa monet tiimit olivat onnistuneet jaettuun johtajuuteen siirtymisessä, ja asiakkaat tulivat paremmin huomioiduksi päätöksenteossa. Tiimit ovat esimerkiksi saaneet haltuunsa asiakasprosesseja, jakoi- vat enemmän osaamista toisilleen, vastasivat itse työvuorojen ja lomien suunnittelusta ja arjen työnjaosta. (Filosofian Akatemia.)

Suomessa toteutetaan valtakunnallinen sote-uudistus tammikuussa 2023, jolloin kuntien järjestysvastuulla oleva sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimi siirtyy hyvinvointialueille. Sote-uudistuksen tavoitteena on turvata yhdenvertaisuus, laadukkuus, ja saavutettavuus sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen palvelujen saannissa ympäri Suomea, kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja, turvata ammattitaitoisen työvoiman saatavuus, vastata ikärakenteen muutoksen aiheuttamiin haasteisiin ja vähentää kustannusten nousua. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Tällä hetkellä alueiden ja väestöryhmien välillä on suuria eroja hyvinvoinnissa ja terveydessä. Väestön ikääntyminen lisää palvelutarvetta ja kustannuksia. (Keski-Uudenmaan sote 2021b.)

Yksityiset palveluntuottajat ja järjestöt tulevat jatkossakin täydentämään hyvinvointialueiden julkisia palveluja. Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymän asiakkaille sote-uudistus ei aiheuta suuria muutoksia, sillä palvelut tuotetaan jo nyt alueellisesti Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen mukaisesti. (Keski-Uudenmaan sote 2021b.) Sote-uudistuksen myötä väestön ikääntymisestä ja sairastuvuudesta johtuvat kustannukset poistuvat yksittäisiltä kunnilta ja jakaantuvat hyvinvointialueelle. Hyvinvointialueiden rahoitus tulee

pääosin valtiolta. Asukkailla on äänioikeus valita aluevaltuuston jäsenet eli hyvinvointialueen ylimmät päättäjät. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

### 3 Työhyvinvointi

#### 3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista ja kunnosta, työturvallisuudesta sekä sosiaalisesta hyvinvoinnista, johon liittyy vuorovaikutus ja toisilta saatava tuki. Työhön vaikuttavia psykososiaalisia tekijöitä ovat esimerkiksi henkinen kuormitus, kokemus työn hallittavuudesta, merkityksellisyydestä ja palkitsevuudesta, huomioiduksi tuleminen, työilmapiiri, sekä yhdenvertainen kohtelu ja oikeudenmukaisuus johtamisessa. Yksilölliset asenteet, näkemykset ja suhtautumistavat vaikuttavat työhyvinvointiin. Työhyvinvointia voidaan kehittää panostamalla esimerkiksi organisaation toimintatapoihin ja kulttuuriin, työympäristöön, osaamiseen ja yhteisöllisyyteen. (Pakka & Rätty 2010:6.)

Työterveyslaitoksen julkaisussa ”Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä”, työhyvinvointia määritellään seuraavasti:

Työhyvinvointi viittaa työntekijän kokemukseen, johon vaikuttaa se, miten turvallista, terveellistä, hyvin johdettua ja hyvin organisoitua työ on, miten tehokkaasti muutoksia työssä hallitaan, minkä tasoisen tuen yhteisö antaa yksilölle sekä miten merkityksellisenä ja palkitsevana henkilö pitää työtä ammattitaito- ja tuottavuusvaatimukset huomioon ottaen. Määritelmään voisivat sisältyä myös sosiaalinen vuorovaikutus, yksilötasoinen tavoitesuuntautunut toiminta, tulevaisuuden näköalat ja hyvin hallittu liiketoiminta. (Anttonen & Räsänen 2009: 18.)

Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus. Työntekijät kokevat innostusta ja merkityksellisyyttä eri asioista, suhtautuvat työasioihin eri näkökulmista ja tulkitsevat asioita eri tavoin. Yksilön hyvinvointi kuitenkin vaikuttaa työyhteisöön, sillä niin myönteiset kuin kielteisetkin tunteet tarttuvat ympäristöön. Kun yksilö voi hyvin työssään, hän vaikuttaa työilmapiiriin myönteisemmin. (Pakka & Rätty 2010:7.) Työhyvinvointia voi edistää tuemalla työyhteisöä toimimaan siten, että jokainen yksilö kykenee rakentamaan myönteisemmän suhteen omaan työhönsä. Työntekijän oma henkilökohtainen ajatteluprosessi on keskeinen asia työhyvinvoinnin kehittämisessä. (Koli 2014: 11.)

Yksilö saattaa tulkita tilanteita eri tavoin, ja myös käyttäytyä ristiriitaisesti työyhteisön ottaessa uusia toimintatapoja käyttöön. Esihenkilöllä on vastuu muokata työpaikan olosuhteet sellaisiksi, että työntekijöiden on helppo sopeutua muutoksiin ja uusiin vaatimuksiin tuntematta kohtuutonta kuormitusta. Annarita Kolin mukaan vastarinnan kohtaaminen ei ole työpaikan käytäntöjä uudistaessa huono asia, vaan kehityksen ja oppimisen edellytys, kun ristiriitoja työstetään ja ratkaistaan. Työhyvinvoinnin kehittämiproessi on yksilöllinen jokaisella työpaikalla. Kehittämistyössä tulee ottaa huomioon työpaikan perustehtävä ja strategiset tavoitteet. Usein työpaikan ongelmat ovat syntyneet pitkän ajan kuluessa, ja siksi myös niiden ratkaiseminen vie aikaa. (Koli 2014: 29–30.)

Pertti Laineen mukaan työhyvinvointia on tutkittu aiemmin paljon psykologian näkökulmasta, minkä takia yksilön ongelmakeskeinen lähestymistapa on ollut keskiössä. Työhyvinvointikysymyksiä ei usein ole huomioitu työpaikoilla liiketoimintastrategiassa, eikä niitä ole pidetty olennaisina. Tämä on johtanut siihen, että on saatettu tavoitella kustannustehokkuutta huomioimatta sen kielteisiä vaikutuksista työhyvinvointiin. Työpaikkojen kehittämishankkeissa ei myöskään usein olla pohdittu millaisella konkreettisella toiminnalla työhyvinvointia voitaisiin parantaa. (Laine 2013:3.)

Ulla Uutela on tutkinut valmentavan johtamisen merkitystä osana työntekijöiden ja organisaation voimavarojen vahvistamista. Valmentava esihenkilö priorisoi vuorovaikutussuhteita johtamiskäytännössään. Esihenkilön rooli on viestiä organisaation tavoitteesta pitää työyhteisö hyvinvoivana, ja käyttäytyä itse myönteisesti. Valmentava esihenkilö edistää työhyvinvointia lisääviä käytäntöjä työyhteisössä. Tällainen esihenkilö antaa rakentavaa ja oppimista edistävää palautetta. Hän vahvistaa työhyvinvoinnin voimavaroja työntekijöitä, mahdollistaa työssä oppimisen, huolehtii että työ sujuu hyvin, ja edistää yhteisöllisyyttä, luottamuksellisia suhteita sekä vuorovaikutuksellisuutta. (Uutela 2019: 4.) Hyvä työilmapiiri, vaikutusmahdollisuudet työssä, hyvät suhteet esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä, sekä oikeudenmukainen johtaminen lisäsivät työhyvinvointia tämän tutkimuksen mukaan. (Uutela 2019: 37–38.)

Sosiaalialalla työssä jaksamista voidaan parantaa erityisesti reflektiivisillä rakenteilla, joihin kuuluu esimerkiksi säännöllinen työnohjaus. Reflektiivinen asiantuntijatyö uudistaa työtä, vahvistaa asiantuntijuutta ja lisää työn mielekkyyttä. Yhdessä ja yksin tehtävän reflektion tavoitteena on tutkia kokemuksia, ja haastaa uskomuksia, kehittäen uu-

sia tapoja toimia ja ajatella. Tukemalla reflektiota sekä huolehtimalla henkilöstön ja johdon osaamisesta, voidaan parantaa myös työn laatua. (Malja & Puustinen-Korhonen & Petrelius & Eriksson 2019: 32.)

### 3.2 Voimavaratekijät

Voimavaralähtöisen työhyvinvointiajattelun mukaan työhyvinvointia edistetään voimavaratekijöillä, samalla kun pahoinvointia vähennetään kohtuullistamalla vaatimuksia. Näin muodostuu tasapainotila, jossa myönteiset voimavarat peittoavat kuormitustekijät. (Manka & Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012: 13.) Työn voimavaroilla voidaan torjua työssä koetun kuormituksen aiheuttamaa haittaa (Työsuojeluhallinto 2019: 5).

Voimavarat motivoivat työntekijää tekemään työtään hyvin, ja auttavat onnistumaan (Hakanen 2011: 52). Hyvinvoivat työntekijät saavat organisaatiossa aikaan hyviä tuloksia. Hyvässä työilmapiirissä osaavat työntekijät viihtyvät paremmin ja siellä myös luovuus mahdollistuu. (Manka & Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012: 13.) Työtehtävää koskevia voimavaroja ovat työn kehittävyys, itsenäisyys, monipuolisuus, merkityksellisyys, välittömän palautteen saaminen ja asiakastyön palkitsevuus. Työn järjestelyjä koskevat voimavarat liittyvät työroolien ja tavoitteiden selkeyteen, vaikutusmahdollisuudet päätöksissä ja työaikojen joustavuus. Voimavaroilla on yhteys työn imuun, joka näkyy tarmokkuutena, omistautumisena ja työhön uppoutumisena. (Työsuojeluhallinto 2019: 5.) Työn imu muodostuu seuraavista hyvinvoinnin ulottuvuuksista:

- Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoin käymisiä kohdatessa.
- Omistautuminen on kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä.
- Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta. (Hakanen 2011: 39.)

Työn imulla on yhteys terveyteen, työkykyyn ja onnellisuuteen. Työssä koetut myönteiset tunteet vahvistavat yksilön ja työyhteisön voimavaroja. Yritys hyötyy työn imusta hyvinä työsuorituksina ja taloudellisena menestyksenä. Työn imua kokevat työntekijät kehittävät työtään haastavammaksi ja etsivät tarvittavat voimavarat työstä selviytymiseen. Työoloilla ja johtamisella voidaan tuottaa työn imua, joka nostaa työntekijän motivaatiota tehdä työnsä hyvin. (Hakanen 2011:42.) Työn imu toimii vastakkaisena voimana

työuupumukselle. Työuupumus muodostuu työn vaatimuksista aiheutuvista stressitekijöistä, mikäli työntekijällä ei ole riittävästi myönteisiä voimavaroja työtehtävien suorittamiseen. (Hakanen 2004: 65.)

Työyhteisön sosiaalisilla voimavaroilla voidaan vahvistaa työn imua päivittäin. Tähän sisältyy työyhteisöltä ja esihenkilöltä saatu tuki, oikeudenmukaisuus, luottamus, arvostus, ystävällisyys, innostus ja yhteisöllisyys. Organisaation tasolla työn imua vahvistetaan työnantajan antamalla tuella, varmuudella työn jatkumisesta, myönteisellä ilmapiirillä, rekrytointi- ja perehdyttämiskäytännöillä ja kehityskeskusteluilla, sekä oikeudenmukaisella palkalla ja hyvillä uranäkymillä. Lisäksi organisaation voimavaratekijöihin sisältyy perhemyönteinen kulttuuri, psykologinen turvallisuuden tunne, toimiva teknologia, ja yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä. (Hakanen 2011, 52–69.)

Työssä koettu epävarmuuden tunne heikentää työn imua. Epävarmuuden tunne voi syntyä esimerkiksi työpaikan menettämisen uhasta, tai työn sisältöä tai määrää koskevista muutoksista. Työpaikan hyvä kommunikaatiokulttuuri ja johtajien luottamusta vahvistava ja rohkaiseva toiminta vähentävät epävarmuuden tunnetta työntekijöissä. Yksilön kohdalla epävarmuutta voi lisätä aikaisemmat kokemukset työttömyydestä ja määrällisistä työsuhteista, sekä tietyt persoonallisuustekijät. Koherenssin eli elämänhallinnan tunne lisää varmuutta. Yksityiselämän kuormitus on selkeämmin yhteydessä yleiseen elämään tyytymättömyyteen, kuin työuupumukseen. Työuupumus ei siis johdu kotioloista, vaan se on työperäinen ongelma. (Hakanen 2005: 13–14.)

### 3.3 Kuormitus

Työnantajilla on työturvallisuuslakiin perustuva velvollisuus selvittää ja arvioida työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavia haitta- ja vaaratekijöitä ja johtaa niistä tavoitteet terveellisyyden ja turvallisuuden sekä työkyvyn ylläpitämiseksi. Tavoitteet on otettava huomioon kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa. Työturvallisuuslain tarkoitus on työympäristön parantaminen ja työntekijöiden työkyvyn turvaaminen ja ylläpitäminen, sekä työtapaturmien, työstä ja työympäristöstä johtuvien fyysisten ja henkisten terveyshaittojen ennaltaehkäisy ja torjunta. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työhön sisältyvät vaatimukset voivat aiheuttaa haitallista kuormitusta sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijä joutuu kovasti ponnistelemaan suoriutuakseen odotuksista, tai

palautuminen on liian vähäistä. Kuormitustekijät voivat kasvattaa riskiä työuupumusoireiluun, mikä pitkään jatkuessaan heikentävät terveyttä ja työkykyä. (Työsuojeluhallinto 2019:5.)

Työntekijän kykyyn sietää painetta vaikuttaa työtehtävien ratkomiseen käytettävissä olevat resurssit sekä työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Työntekijälle muodostuu työperäistä stressiä, kun hänen taitonsa eivät riitä selviytymään työn vaatimuksista ja paineista. Työssä koettu paine on hyväksyttävän rajoissa, kun työntekijä pysyy valppaana, motivoituneena sekä kykenevänä työhön ja uuden oppimiseen. (Leka & Griffiths & Cox 2003:3–4.) Organisaatiossa liiallisen stressin seuraukset voidaan havaita kasvaneina poissaoloina, työntekijöiden vaihtuvuutena, heikkona työhön sitoutumisena, heikkoina suorituksina ja tuottavuuden laskuna, työturvallisuuden vaarantumisena, asiakkaiden tekemien valitusten määrän kasvuna, rekrytointivaikeuksina, mahdollisesti työntekijöiden oikeudellisina vaatimuksina ja työnantajakuvan vahingoittumisena. (Leka & Griffiths & Cox 2003:9.)

Psykososiaalisia riskejä esiintyy vähäisessä määrin joka työpaikalla. Riskeistä muodostuu terveysuhka, jos niitä ei tunnisteta, eikä niihin siksi puututa asiaankuuluvilla toimenpiteillä (Leka & Jain 2010:3). Työpaikan psykososiaalisia riskejä voi kartoittaa kysymällä työntekijöiltä suoraan heidän työssään kohtaamista ongelmista ja siitä, kokevatko he näiden vaikuttavan heidän terveyteensä. Työntekijöiden haastattelujen lisäksi voi tarkastella poissaolojen, vaihtuvuuden, virheiden ja vahinkojen esiintymistä ja tutkia ilmeneekö niissä toistuvuutta. (Leka & Griffiths & Cox 2003:11–12.)

Erityisesti vähäinen sosiaalinen tuki esihenkilöltä ja työkavereilta, ja huono työilmapiiri ovat yhteydessä mielenterveysongelmiin ja muihin terveysongelmiin. Sosiaalisen tuen vähäisyys esihenkilöltä, ja työntekijän kokemus huonosta terveydentilastaan lisäsi työkyvyttömyydestä johtuvan eläköitymisen todennäköisyyttä. Työpaikalla annetulla sosiaalisella tuella voidaan vähentää työstressiä, lisätä työtyytyväisyyttä ja vähentää työn koettua kuormitusta. Tämän takia työyhteisössä tulisi kiinnittää erityistä huomiota sosiaalisen tuen antamiseen ja työilmapiirin parantamiseen. (Sinokki 2011: 89–90.)

Tuoreen Pohjois-Pohjanmaan alueella tehdyn sosiaalialan ammattijärjestö Talentian tutkimuksen mukaan lastensuojelutyöntekijät kohtaavat työssään monia työhyvinvointia ja työturvallisuutta vakavasti uhkaavia kuormitustekijöitä. Lastensuojelun ohjaustehtä-

viä tekevät kokevat painetta isoista asiakasmääristä, kiireestä, vaikeista asiakastilanteista ja yksin tehtävästä työstä. Työntekijöillä on riittämättömät mahdollisuudet tehdä kohtaavaa asiakastyötä ja paneutua kunnolla asiakkaiden tilanteisiin. Kuormittuneisuus on johtanut siihen, että työntekijät eivät jaksakaan työssään kauaa. Työntekijöiden suuri vaihtuvuus heikentää lastensuojelutyön laatua, sekä muodostaa haasteita asiakkaiden tukemiseksi pitkäjänteisesti. Tutkimuksessa selvisi, että jopa noin puolet vastaajista harkitsevat lastensuojelutyöstä pois hakeutumista. (Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry 2021: 17–18.) Lastensuojelutyön vaihtuvuuteen voidaan kuitenkin etsiä ratkaisua työolosuhteiden parantamisesta. Tällaiset olosuhteet edellyttävät työn hyvää organisointia, koulutusmahdollisuuksia, laadukasta johtamista, toimivaa fyysistä työympäristöä ja sopivan pientä asiakasmäärää. (Malja & Puustinen-Korhonen & Petrelius & Eriksson 2019: 26.)

## 4 Toteutus

Opinnäytetyöni tarkoitus on tuottaa tietoa lastensuojelun jälkihuollon työntekijöiden kokemista työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Opinnäytetyön tuloksia voi käyttää Keusoten organisaatiossa työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi.

### 4.1 Tutkimuskysymykset

Rajasin tutkimusaiheen työhyvinvointiin liittyvän teorian tiedon perusteella sen tarkasteluun, millaisia käsityksiä osallistujilla on työssä koetusta kuormituksesta, voimavaroista sekä innostuksesta.

Tutkimuskysymykset ovat:

Millaisia käsityksiä jälkihuoltotyötä tekevillä on työhön voimavaroja ja innostusta antavista tekijöistä?

Millaisia käsityksiä jälkihuoltotyötä tekevillä on työhön kuormitusta aiheuttavista tekijöistä?

Tunnistamalla erilaisia työntekijöiden voimavaratekijöitä ja kuormitustekijöitä, voidaan havaita heidän työhyvinvointiinsa vaikuttavia seikkoja.

## 4.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöhön osallistujat ovat Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymässä lastensuojelun jälkihuollossa työskentelevän tiimin jäseniä, johon kuuluu 15 henkilöä. Toteutin opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden laadullisen tutkimuksen menetelmin. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkittavan oma näkökulma ja ymmärrys tutkimusaiheesta. Tavoitteena on tieteellisesti selittää tai tulkita tätä näkökulmaa löytämällä taustalta syvempiä yhteyksiä. (Tuomivaara 2005: 33–34.) Laadullisen tutkimuksen aineisto voidaan kerätä haastattelulla, kyselyllä, havainnoimalla tai erilaisista dokumenteista. Kyselytutkimuksen etu haastatteluun verrattuna on ajan ja rahan säästö (Tuomi & Sarajärvi 2017: Luku 3. Kysely ja haastattelu). Koska työskentelin opinnäytetyötä tehdessä yksin ja pienillä resursseilla, valitsin toteutustavaksi verkkokyselyn (Liite 1). Jälkihuollon työntekijöillä on riittävät tietotekniset ja kirjalliset valmiudet antaa vastauksensa kirjallisesti tietokoneella, joten kyselylomakkeen käyttöön ei ole esteitä. Kyselytutkimukseen osallistuminen on myös vastaajan kannalta suoraviivaista, sillä sen voi tehdä jokainen itselleen sopivassa tilanteessa ja aikataulussa. Toteutukseen käytin Metropolia Ammattikorkeakoulun E-Lomake-työkalua.

Kysymyksien laatimisessa on pyrittävä yksinkertaisuuteen, selkeyteen, ja väärinymmärrysten välttämiseen. Avoimet kysymykset antavat vastaajille tilaa tuoda heidän omat ajatuksensa ja näkemyksensä aihepiiristä esille. Kyselomaketta laadittaessa on harkittava, milloin käytetään strukturoituja kysymyksiä, joihin on tarjolla valmiita vastausvaihtoehtoja, ja milloin kysytään avoimia kysymyksiä. On pyrittävä helppotajuisuuteen, mutta riittävään kattavuuteen. Tärkeää on myös välttää johdattelua. Avointen kysymysten käytön haasteena voivat olla vastaamattomuus ja vastaustapojen vaihtelu. Avointen kysymysten käyttö on kuitenkin perusteltua, kun vastaajien arvellaan olevan aktiivisia ja kykeneviä vastaamaan sujuvasti kirjallisiin kysymyksiin. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.)

Noudatin opinnäytetyössä Suomen tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön ohjeita, alan ammattieettisiä ohjeita sekä soveltuvaa lainsäädäntöä. Tutkittavien henkilöiden yksityisyyttä on suojeltava. On myös tärkeää pohtia, minkä tietojen kerääminen on välttämätöntä, ja minkä ei. Henkilötietoja ei saa käsitellä, ellei siihen ole tietosuoja-asetuksen tai tietosuojalain mukaista erityistä perustetta. (Tutkimus-



eettinen neuvottelukunta 2019: 11.) Huolehdin osallistujien anonymiteetistä koko opin-  
näytetyön teon ajan. Tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi ei ollut tarvetta kerätä osallis-  
tujen taustatietoja.

Eettisesti on huomioitava, että osallistuminen on aina vapaaehtoista, ja osallistujalla on  
oikeus kieltäytyä tai keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen. Osallistujalla on oikeus  
saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, tavoitteista, käytännön toteutuksesta ja aineiston  
säilyttämisestä, ja hänelle on annettava riittävästi aikaa perehtyä näihin asioihin ennen  
osallistumispäätöstä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019: 7–9.) Kirjoitin saatekir-  
jeeseen lyhyen kuvauksen opinnäytetyön toteutuksesta (Liite 2). Säilytin aineistoa tieto-  
turvallisesti ja hävitin sen opinnäytetyön valmistuttua.

### 4.3 Tutkimusaineisto ja analyysi

Sovin työelämäkumppanin yhteyshenkilön kanssa alustavan ajankohdan aineistonke-  
ruulle ja hain organisaatiolta tutkimusluvan. Saatua tutkimusluvan, sovin yhteyshenki-  
lön kanssa kyselyn aloituspäivän, jolloin hän välitti kirjoittamani sähköpostikutsun kai-  
kille tiimin jäsenille. Arvioin kahden viikon vastausajan olevan sopiva lähtökohta ja  
suunnittelin, että tarpeen vaatiessa vastauksia voisi vielä karhuta muistutuksella ja pi-  
dentämällä vastausaikaa. Vastausajan loppupuolella käytyäni läpi kertynyttä aineistoa,  
totesin lisävastausten olevan tarpeen, joten kirjoitin muistutuskirjeen (Liite 3). Pyysin  
yhteyshenkilöä välittämään viestin ja muistuttamaan osallistumisen tärkeydestä. Vas-  
tauksia tuli vielä muutama lisää. Lopullisen vastausajan päätyttyä latsin aineiston E-  
Lomake-palvelusta tekstitiedostona omalle tietokoneelleni analyysivaihetta varten.

Osallistujien vastaukset eivät toimi suoraan tutkimustuloksena, vaan vastauksia käsitel-  
lään sellaisen metodin kautta, joka tuo niistä tutkimuskysymyksen kannalta oleelliset  
asiat esiin. (Alasuutari 2019: 80–83.) Analysoin opinnäytetyön aineiston sisällönanalyy-  
sillä, jota käyttäen tutkittavasta ilmiöstä saadaan muodostettua selkeä ja tiivis kuvaus.  
Tarkoituksena on säilyttää kerätty informaatio, mutta luoda siitä yhtenäinen koko-  
naisuus luotettavien johtopäätöksiä varten. Koska onnistuneen analyysin  
tekeminen edellyttää aineiston hyvää tuntemusta, tutustuin perinpohjaisesti aineistoon  
lukemalla sen useaan otteeseen.

Sisällönanalyysi tehdään tulkitsemalla aineistoa ja päättelämällä. Sisällönanalyysissä aineisto ensin hajotetaan osiin, sitten luodaan käsitteiksi, ja muodostetaan lopulta uudeksi loogiseksi kokonaisuudeksi. Selkiyttääkseni työskentelyä, merkitsin aineistoon tekstinkäsittelyohjelmalla samaa aihetta tarkoittavat ilmaisut samalla värillä. Yhdestä virkkeestä voidaan irrottaa myös useampia ilmauksia. Pelkistettyäni aineistoa, ryhmitte- lin samaa tarkoittavat ilmaisut alaluokkiin. Näitä alaluokkia yhdistämällä luodaan teo- reettiset yläkäsitteet, jotka voidaan pelkistää vielä pääluokaksi. (Tuomi & Sarajärvi 2017: Luku 4. Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi.)

Taulukko 1. Esimerkki sisällönanalyysin etenemisestä koskien työn voimavaratekijöitä

Alkuperäis- ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Yläluokka	Pääluokka
Nuoret itsessään. Heidän onnistumis- kokemukset joita on päässyt yhdessä jakamaan. (5)	On innostavaa jakaa nuorten onnistumiskokemuksia asiakastyössä.	Tunteiden vaikutus asiakas- työssä	Myönteiset asiakas- kohtaamiset

Tarkastelin keräämäni aineistoa työhyvinvointitutkimuksen teoreettisesta viitekehyk- sestä käsin, jonka mukaan olin myös laatinut kyselylomakkeen. Ilmiöt ovat usein moni- ulotteisia, joten tutkijan on tärkeää ymmärtää ilmiön keskeisimmät ulottuvuudet. Kun saatavilla on tarpeeksi tutkimusalan tunnettua teoriaa, ulottuvuuksia voi johtaa suoraan teoriassa määritellyistä käsitteistä. (Vehkalahti 2019: 20.) Tarkoituksena oli saada ai- neistosta vastaukset tutkimuskysymyksiin. Teoreettisen viitekehyksen avulla tuloksista voi tehdä selitysmalleja ja johtopäätöksiä. Esittelen tulokset vielä yhteenvedossa taulu- koituna yhdistävien luokkien mukaan liittyen työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyh- teisöön.

## 5 Tulokset

Kyselyyn vastasi 10 yhteensä viidestätoista vastaanottajasta. Anonymiteetin takaa- miseksi vastaajat on numeroitu satunnaisessa järjestyksessä sitaatteja varten.

## 5.1 Työssä koettu kuormitus

Vastaajat kertoivat liian suuren asiakasmäärän resursseihin nähden aiheuttavan heille kuormitusta. Asiakasmäärästä johtuva kuormitus muodostuu osittain kiireestä ja työn hallinnan tunteen menetyksestä.

Suuret asiakasmäärät. Puutteelliset työntekijä resurssit. Joutuu tekemään omien arvojen vastaisesti työtä kun ei pysty tarjoamaan riittävästi tukea tai tukipalveluita. Kiire ja ulkopuolelta tulevat paineet ja odotukset. (5)

Kun ei ole kesäloman tai vapaan sijaisia. Työpäivät venyy helposti kun liukuva työaika ja sitten kun niitä ottaa pois saldoina työt taas kasaantuu. (3)

Lisäksi vastaajat kuvailivat kuormittuvansa eettisestä ristiriidasta suhteessa laadukkaan asiakastyön tekemisen ja asiakasmäärästä suoriutumisen välillä.

Työn määrä vain kasvaa eikä työtä pysty tekemään niin, että olisi rauha keskittyä asiakkaan asioihin. Jos asiakasmäärät pysyvät kohtuullisina, niin työn hallinnan kokemus säilyy, vaikka päivät koostuisivatkin ajoittain säälästä. Työtä kuormittaa erityisesti resurssipula, joka ei ole pelkästään jälkihuollossa vaan myös niissä tahoissa, joiden kanssa tehdään yhteistyötä; aikuissosiaalityö, vammaispalvelut, mielenterveys- ja päihdetyö, terveydenhuolto, kela, te-palvelut, oppilaitokset jne. Meidän asiakasmäärät tulevat kasvamaan lakimuutoksen myötä, mutta lisäresursseja ei ole tulossa. Huoli tästä kuormittaa, sillä työtapoja on pakko muuttaa, että selvitään jotenkin asiakasmäärästä. Se taas sotii omaa arvomaailmaa, koska haluaisin säilyttää rinnalla kulkevan inhimillisen työotteen, mikä on hyväksi havaittu. (6)

Asiakasmäärän suuruus on yhteydessä kuormitukseen sekä työn sisältöön liittyen, että organisaation resurssihaasteiden kautta. Myös yhteistyökumppaneilla on ongelmia resursoinnissa. Työntekijä pohtii omaa rooliaan laadukkaan työn tekemisen ja resurssipulan paineiden ristiriidassa. Erityisesti kuormittavana näyttäytyy työntekijän heikko vaikutusmahdollisuus tämän tyyppisen kuormituksen vähentämiseksi.

Työn sisältöön liittyen vastaajat kuvasivat asiakkaiden ja heidän lähipiirinsä haastavien tilanteiden ja erilaisten kriisien aiheuttavan työntekoon psyykkistä kuormitusta.

Asiakkaiden haastavat tilanteet kuten rahattomuus, asunnottomuus, kuolemat. (2)

Työntekijät kuvasivat haasteita nuorten tuen tarpeeseen vastaamisessa, koska heille ei ole tarjolla heille riittäviä ja oikea-aikaisia palveluita. Jälkihuolto nuorten tukeminen on moniammatillista yhteistyötä. Sosiaalihuollon vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella olevat haasteet nuoren elämässä hankaloittavat asiakastyötä, mikä kuormittaa työntekijöitä.

Päihde- ja mielenterveysongelmaisten toimivampi hoito ja hoitopääsy vähentäisi haastavia ja aggressiivisia asiakkaita ja tämä lisäisi työturvallisuutta ja -työhyvinvointia. (8)

Nuorten huonovointisuus sekä se, ettei peruspalveluista saada nuorille heidän tarvitsemia palveluja. (4)

Töiden järjesteleminen asiakkaiden kriisiytyneiden tilanteiden auttamiseksi nähtiin haastavaksi. Asiakkaiden tilanteiden vaikeus kuormitti työntekijöitä henkisesti, sekä vaikeutti töiden järjestelyä ja priorisointia.

Ei ole enää oikein mitään mitä työssä voisi rajata tuntematta syyllisyyttä siitä ettei pysty palvelemaan ja auttamaan asiakkaita siinä määrin kun heillä olisi oikeus ja tarve. (5)

Työn organisoiminen on ajoittain hyvin vaikeaa, kun asiakkaat ovat kriisissä ja kaikkien asiat ovat yhtä kiireellisiä. (4)

Organisaation johdon antamat linjaukset ja ohjeistukset nähtiin epäselvinä, mikä aiheutti kuormitusta. Organisaatiossa tiheään tahtiin tapahtuvat muutokset koettiin työtä kuormittavana asiana. Kyselyyn vastanneet työntekijät odottivat organisaatiolta selkeämpiä käytäntöjä.

Jatkuva organisaatiomuutos, jossa kaikki muuttuu koko ajan. Ei ole yhteisiä työkäytäntöjä tai asiakastietojärjestelmää. Työ koostuu usein pikusälästä, joka kuormittaa muistia ja aivoja yleensä. (6)

Työhön liittyvien hallinnollisten tehtävien suorittaminen asiakastyön lisäksi tuotti kuormitusta. Asiakastyö nähtiin tärkeänä, mutta sille ei jää siihen nähden tarpeeksi aikaa.

Asiakkaille jää liian pieni osa työajasta, koska työntekijät joutuvat selvittämään kaikki (työhön liittyvät ja henkilöstöasiat) itse. Organisaation epäselvyys ja heikko johtaminen siis kuormittavat. Asiakkaiden asioihin ei paneuduta tarpeeksi eikä aikaa asiakkaille jää tarpeeksi. (7)

Työyhteisöön liittyvänä kuormitustekijänä vastauksissa mainittiin tuen puute esihenkilöiden taholta.

Kova paine työnantajan taholta, jatkuva muutostila, huonot ohjeistukset, puutteellinen esihenkilön tuki. (1)

Aineistossa kuvattiin myös COVID-19-pandemian tuomaa kuormitusta, jonka kerrottiin näkyvän monin tavoin työn arjessa. Pandemia-aika on lisännyt työhön kuormitusta työn sisällössä, organisaatiossa ja työyhteisössä. Toisaalta se on myös mahdollistanut etätyön, joka koettiin voimavarana.

Tällä hetkellä myös korona kuormittaa monitasoisesti työtä, sillä lähitaapaamiset tiimin kanssa ja asiakkaiden kanssa ovat vähentyneet. Teams-palleroiden tuijotus vääristää vuorovaikutusta ja turhauttaa. Huoli/pelko omasta ja toisten terveydestä, kasvaneet poissaolot sekä erityisesti yhteiskunnassa tapahtuva polarisaatio rokotettujen ja rokottamattomien välillä mietityttää. Mihin hävisi "me selvitään tästä yhdessä"? Paljon vihapuhetta molemmin puolin, syyttelyä ja huonoa käytöstä aikuisilta ihmisiltä. (10)

Pandemia on mahdollisesti myös syventänyt asiakkaiden haasteita, kun palveluja on supistettu. Lisäksi epävarmuus ja erilaiset pandemian myötä syntyneet huolet vaikuttavat sekä työntekijöiden, että asiakkaiden asenteisiin.

Työn arvostus tai paremminkin sen puute sosiaali- ja terveysalalla on myös kuormittavaa ja harmittavaa. Työtä pidetään tärkeänä sanoissa, mutta palkassa se ei valitettavasti näy. Naisvaltaisilla aloilla on edelleen euro eriarvoinen kuin miesvaltaisilla aloilla. (10)

Lisäksi kokemus sosiaali- ja terveysalan työn arvostuksen puuttumisesta tuottaa kuormitusta. Sosiaali- ja terveysalan arvostuksen puutteen kuvattiin näkyvän riittämättömänä palkkana suhteessa työn vaatimuksiin. Vastauksissa esitettiin, että palkkauksella ja muilla eduilla on vaikutusta työhyvinvointiin, mutta tärkeintä olisi kuitenkin ensin puuttua kuormittaviin tekijöihin, esimerkiksi liian suureen asiakasmäärään.

Työntekijän kuuleminen ja muutosten tekeminen siihen suuntaan, että työntekijät eivät lähtisi työmäärän vuoksi, kun työ itsessään on kivaa ja osaamista ja kokemusta löytyy. Tietenkin olisi mukava saada enemmän esimerkiksi liikunta/kulttuuriseteleitä, mutta kyllä kuormittavin seikka on liian isot asiakasmäärät. Resurssien lisäämisellä saataisiin pidempää vaikuttamista kuormituksen vähentämiseen. (10)

Aineistossa näkyy ajatuksia työpaikan vaihdosta liiallisen kuormituksen takia. Vastauksissa painottuu liian vähäisten resurssien muodostama kuormitus ja kokemukset arvostuksen puutteesta. Kuormittavat asiat vähentävät työntekijöiden sitoutumista työhön, vaikka itse työ koetaankin kiinnostavaksi.

Toivoisin, että työntekijöiden uupumusoireet sekä jaksamattomuus kuul-taisiin ja ammattitaitoisia työntekijöitä arvostettaisiin siinä määrin, ettei heitä "ajeta" sairauslomalle tai muulle työnantajalle, jossa heidän ammatti-taitoa arvostetaan. (4)

Myös sairauslomalle jäämisen ajatus nousi aineistossa esille, mikä kertoo työkykyä uh-kaavasta kuormituksen asteesta. Osa vastaajista kuvasi työssä koettujen kuormittavien asioiden vaikeuttavan töistä irrottautumista ja palautumista.

Vastaajien mukaan työhyvinvointia voitaisiin parantaa kuuntelemalla työntekijöiden pa-rannusehdotuksia sekä lisäämällä tukea ja resursseja. Vastauksissa painottui myös työntekijöiden näkemykset siitä, että työhyvinvointiin panostaminen on hyvä keino pitää kiinni osaajista.

## 5.2 Työssä koettu innostus ja voimavarat

Kyselyn vastaajat mainitsivat nuorten asiakkaiden auttamisen olevan innostavaa.

Innostavinta työssäni ovat asiakkaat ja heidän tarinansa. (7)

Myönteiset kohtaamiset asiakastyössä innostavat. Myös erilaiset onnistumisen koke-mukset koettiin palkitsevaksi. Työssä koetaan onnistumista, kun asiakkaat hyötyvät tu-esta ja yltyvät saavuttamaan tavoitteita.

Kaikista parasta on, jos saa nuoreen hyvän yhteyden ja tulee kokemus siitä, että hän hyötyy yhteistyöstä. (6)

Työn sisältö koettiin vastausten perusteella innostavaksi ja merkitykselliseksi. Työn monipuolisuus, vaihtelevuus ja vaikutusmahdollisuus työn tekemisen aikatauluihin ja paikkaan nähtiin innostusta tuovina asioina. Lisäksi koulutusten mainittiin tuovan työ-hön innostusta.

Työnkuvan monipuolisuus, mahdollisuus suunnitella itse omaa kalenteria sekä organisoida omaa työtä. (4)

Kun saa tehdä osaamista vastaavaa työtä ja käyttää luovuutta työssä.  
(10)

Työn sisältöön liittyen yhteistyö asiakkaiden, verkostojen ja kollegoiden kanssa näyt-  
täytyi vastauksissa tärkeänä työhön innostusta ja voimavaroja tuovana asiana.

Vastuu, yhteistyö ja pohdinta kollegan kanssa, hyvä yhteistyö muiden toi-  
mijoiden kanssa. (9)

Vastaajat kokivat saavansa voimavaroja työyhteisöstä. Asioiden pohtiminen yhdessä  
työkavereiden kanssa, uusien näkökulmien löytäminen ja pohdinta koettiin tärkeäksi.

Jakamalla tilanteita ja tunteita työkavereiden kanssa. (2)

Työntekijöillä oli käytössään vaihtelevasti yksilöllisiä tapoja, silloin kun tavoitteena on  
vähentää työpäivän aikana koettua kuormitusta. Vastauksien mukaan tällaisia keinoja  
oli taukojen pitäminen, töiden organisoiminen, koettujen epäkohtien eteenpäin viemi-  
nen, työnohjauksen hyödyntäminen, sekä rentoutusharjoitusten ja tietoisuustaitojen  
käyttö.

Hyödynnän hengitysharjoituksia, meditaatioita, itsemyötätuntoa ja muita  
tunnetaitoja. (6)

Vastaajat kertoivat keräävänsä voimavaroja vapaa-ajallaan. Voimavaroja haettiin rajaa-  
malla työtä ja vapaa-aikaa, terveillä elämäntavoilla ja panostamalla palautumiseen työ-  
päivien jälkeen.

Lepään töiden jälkeen riittävästi ja yritän irrottautua töistäni vapaa-aikana.  
(8)

Vastausten perusteella työstä irrottautuminen vapaa-ajalla koetaan tärkeäksi. Vastaajat  
pyrkivät tietoisesti palautumaan töistä varaamalla aikaa rentoutumiseen, ajanviettoon  
perheen ja läheisten kanssa sekä itselle mieluuisilla harrastuksilla.

## 6 Yhteenveto tuloksista

### 6.1 Kuormitustekijät

Esittelen tulokset taulukoituna työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisöön liittyvien kuormitustekijöiden mukaan.

Taulukko 2. Työhön kuormitusta tuottavat tekijät

Työn sisältö	Työn järjestelyt	Työyhteisö
Haastavat tilanteet asiakastyössä	Epäselvät ohjeet ja odotukset	Tuen puute esihenkilöiltä
Eettinen stressi	Työmäärä työaikaan nähden	
Kiire	Useiden erilaisten tehtävien suorittaminen	
Työn pirstaleisuus	Muutokset	

Vastaajat kertoivat yhtenä kuormitustekijänä suuren asiakasmäärän. Tämä kohdistuu työntekijälle työn sisältöön sekä työn järjestelyiden kautta. Asiakasmäärästä johtuva kuormitus muodostuu kiireestä, töiden hallinnan tunteen menetyksestä, sekä laadukkaan työn tekemisen ja korkean asiakasmäärän välisestä ristiriidasta. Vastaajat kuvasivat pystyvänsä organisoimaan työtään, mutta tässä nähtiin myös ristiriitaa ajanpuutteen takia.

Työmäärän ollessa liian suuri, työntekijät kokevat joutuvansa joustamaan palvelun laadusta töiden suorittamiseksi. Vastaajat ilmaisivat huolensa, toteutuuko asiakkaiden oikeus laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon, jota myös lainsäädännöllä pyritään turvaamaan. Sosiaalialan työn perustana on vahva ammattietiikka, ja työssä ilmenevät kuormitustekijät muodostavat uhkan työntekijöiden kyvyille työskennellä eettisesti kestävästi.



Työn järjestelyihin liittyviä kuormituksen kokemuksia muodosti käytäntöjen epäselvyys, työmäärä, useiden tehtävien suorittamisen vaihtelu asiakastyöstä omaan työhön liittyvien hallinnollisten tehtävien hoitamiseen. Myös organisaatiossa tapahtuva kehittämissyö kuormitti.

Työyhteisöön liittyvänä kuormitustekijänä mainittiin riittämättömäksi koettu tuki esihenkilöiden taholta. Vastaajat toivoivat esihenkilöiltä enemmän arvostusta, tukea ja läsnäoloa.

## 6.2 Voimavaratekijät

Jaottelin voimavaratekijät työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisöön liittyviin tekijöihin. Noudatin luokittelussa samaa periaatetta kuin kuormitustekijöiden kohdalla.

Taulukko 3. Työhön voimavaroja tuottavat tekijät

Työn sisältö	Työn järjestelyt	Työyhteisö
Onnistumisen tunteet asiakastyössä	Omien työpäivien organisointi	Työkavereiden tuki
Myönteiset asiakaskohtaamiset	Etätyömahdollisuus	Yhteistyö ja pohdinta
Oman osaamisen hyödyntäminen	Koulutukset	
Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa	Työnohjaus	

Työn perustehtävä ja sisältö oli selvästi merkityksellinen asia vastaajille. Tämä innostaa heitä tekemään työtään hyvin. Työntekijöiden vastauksista välittyi kuva, että heillä on suuri motivaatio saada asiakkaiden haasteelliset elämäntilanteet ratkaistua. Työntekijät saavat voimavaroja, kun he kokevat asiakkaan hyötyneen saamastaan avusta. Asiakkaiden onnistumiset heijastuvat myönteisinä asiakaskohtaamisina, sekä osittain lisäävän myös työntekijöille työssä onnistumisen tunnetta. Mikäli työntekijä ajattelee, ettei hänellä ole todellista mahdollisuutta tukea asiakasta hänen tarpeidensa vaatimalla tavalla, ei onnistumisen kokemuksia pääse syntymään. Jos työhön on tarjolla riittävästi resursseja, asiakkaiden kanssa työskentelystä tulee palkitsevampaa myös työntekijälle, kun asiakas sitoutuu paremmin suunnitelmiin ja tavoitteiden saavuttaminen helpottuu.

Työn järjestelyyn liittyen työntekijät saivat voimavaroja vaikutusmahdollisuuksista omiin työpäivien organisointiin ja etätööhön liittyen. Lisäksi koulutukset ja työnohjaus nähtiin voimavaroja lisäävinä asioina.

Kuten aiemmissa työhyvinvointitutkimuksissa, myös tässä opinnäytetyössä voimavara-tekijöihin sisältyi vahvasti kollegoiden toisilleen antama tuki. Työasioiden käsittely yhdessä muiden kanssa antoi emotionaalisen tason tukea sekä konkreettista apua asiakastapauksien ratkomiseen. Työyhteisöltä saatava vertaistuki on vastaajien kertoman perusteella hyvin tärkeä asia työhyvinvoinnille. Työntekijöille on tärkeää kohdata toisiinsa myös kiireettömästi, jolloin on mahdollista suunnitella, pohtia ja reflektoida työasioita yhdessä.

## 7 Pohdinta

Tavoitteeni oli tuottaa tässä opinnäytetyössä ajankohtaista tietoa jälkihuollon työntekijöiden kokemista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Valitsemani teoreettisen viitekehyksen perusteella valitsin opinnäytetyön tutkimuskysymyksiksi selvittää työhön sekä kuormitusta aiheuttavia, että voimavaroja ja innostusta tuovia tekijöitä. Muodostin teoriaan perustuen internetkyselyn käyttäen Metropolia ammattikorkeakoulun E-Lomake työkalua. Lähetin opinnäytetyön työelämäkumppanina toimineelle Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymässä jälkihuollon parissa työskentelevälle tiimille. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja anonyymia. Opinnäytetyön tekemisen prosessissa koin tulosten luotettavuuden kannalta hyväksi oman puolueettoman asemani suhteessa työelämäkumppanina toimivaan organisaatioon, joka ei ollut minulle ennestään tuttu.

Pidensin vastausaikaa muutamalla päivällä ennen kuin suljin kyselyn, koska totesin hyödylliseksi vielä saada kerättyä mahdollisesti enemmänkin aineistoa. Vastausajan pidentäminen ja vastausten karhuaminen olikin varsin oikea päätös, sillä tämä auttoi saamaan vielä muutaman vastauksen lisää kyselyyn. Yhteensä vastauksia kertyi kymmenen yhteensä viidestätoista vastaanottajasta. Mielestäni melko hyvä osallistujamäärä suhteessa kyselyn vastaanottajien määrään kertoo työhyvinvoinnin kehittämisen olevan kyseiselle tiimille kiinnostava ja tärkeä aihe. Laadullisessa tutkimuksessa oleellista ei kuitenkaan ole osallistujien suuri määrä, koska ilmiötä ei tutkita tilastollisilla menetelmillä, vaan tavoitteena on ilmiön ymmärtäminen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka: 2006).

Aineistonkeruussa kyselylomakkeen käyttäminen oli tätä opinnäytetyötä varten onnistunut valinta, sillä vastausprosentti nousi korkeaksi ja vastaukset olivat tarpeeksi kattavia tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi. Kyselylomake antoi vastaajille aikaa syventyä pohtimaan opinnäytetyön aihetta itselleen sopivalla hetkellä ja antamaan harkittuja vastauksia esittämiini kysymyksiin. Uskoakseni anonymiteetin suojaaminen ja oman asemani puolueettomuus kannusti vastaajia kertomaan avoimesti omat kokemuksensa. Aineistosta muodostui kattava, mikä teki sen analysoinnista sisällönanalyysilla helppoa. Analyysista olisi saanut vielä syvemmän, jos aineistoa olisi kerätty lisää analyysivaiheen aikana esimerkiksi haastatteleamalla osallistujia siihen mennessä heiltä kerätyn tiedon pohjalta.

Hyvin samankaltaista tuloksia kuin tässä opinnäytetyössä, esiintyi eräässä aiemmassa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia käsittelevässä tutkimuksessa. Kuormitusta todettiin aiheutuvan työn organisointiin liittyvistä haasteista, kuten kiireisestä työtahdista, suuresta työ- ja asiakasmäärästä, pakkotahtisuudesta ja keskittymisen jakamisesta moniin tehtäviin. Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä muodostui asiakkaiden ongelmien vaikeudesta ja työntekijöiden keinottomuudesta vastata niihin. Työntekijöiden kokemaa tunnekuormitusta voitiin pyrkiä helpottamaan järjestelemällä töitä uudelleen, edistämällä hyvää työilmapiiriä ja panostamalla työyhteisön tukeen. Sosiaalityöntekijöiden psyykkistä hyvinvointia tutkittaessa kuormitukselta suojaavia voimavaroja olivat ammattitaitoisuus, emotionaalinen vahvuus, organisaatiolta saatu sosiaalinen tuki, hyvä työnohjaus ja oman työn autonomisuus. (Salo ym. 2016: 24–25.)

Onnistumisen kokemukset antavat työn tekemiseen voimavaroja. Jälkihuoltotyöllä on vahva merkitys työntekijälle tunnetasolla, yhteiskuntavastuun ja lapsen tai nuoren tukemisen lisäksi. Asiakkuuden tultua päätökseen ja yhteydenpidon loputtua nuoreen, ammattilainen saattaa kärsiä syyllisyyden tunteesta, jos nuori olisi tarvinnut enemmän tukea pärjätäkseen paremmin. Toisaalta ammattilainen saattaa tuntea helpotusta, kun vaikeahoitaiseksi koettu nuori lähtee omille teilleen, mutta samalla voi olla henkisesti raskasta olla näkemättä työnsä tuloksia tai kokea tehdyn työn valuneen hukkaan. Vuosien panostuksen jälkeen, tunne työn jäämisestä kesken laskee työssä jaksamista ja työmotivaatiota. (Känkänen & Laaksonen 2006: 44.)

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää irrottautua työasioista vapaa-ajalla ja palautua työasioiden aiheuttamasta kuormituksesta. Vastauksissa kuvattiin, että työasiat saattoi-

vat kuitenkin jäädä pyörimään ajatuksiin vapaa-ajalla. Riittävä palautuminen voi olla tällöin hankala saavuttaa. Sosiaalityöntekijöillä on havaittu muita ammattiryhmiä suurempaa työkyvyttömyyden riskiä mielenterveyden häiriöistä johtuen. Erityisesti esille nousi psyykkinen oireilu sijaistraumatisoitumisesta johtuen, jonka taustalla on työskentely traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa. Sijaistraumatisoitumisen riskiä nostavat riittävästi koettu työnohjaus ja täydennyskoulutus, työn vaatimukset, asiakastyössä kohdatut järkyttävät tilanteet sekä kuormittuneisuus. (Salo ym. 2016: 20.) Työntekijän tietoisuustaidot, eli omien tunnekokemusten säätely ja eriyttäminen asiakkaan tunteista, sekä suhtautuminen hyväksyvästi omiin ajatuksiin ja kokemuksiin vaikuttavat kuitenkin suojaavan psyykkiseltä oireilulta (Salo ym. 2016: 24).

Opinnäytetyötä varten kerätystä aineistosta voi havaita, että jälkihuollon asiakkaana olevilla nuorilla on hyvin vaikeita elämäntilanteita. Moniongelmaiset asiakkaat ovat työntekijälle haastavia, sillä nuoren eri elämänalueilla ilmenevät ratkaisemattomat ongelmat hankaloittavat työskentelyä. Palvelut eivät kohtaa kaikkia avun tarpeessa olijoita, ja saatu apu ei mahdollisesti ole riittävää. Keski-Uudenmaan sote toteutti marraskuussa 2021 kyselyn alueen asukkaille koskien heidän ajatuksiaan päihteistä, rahapeleistä ja päihdehaittojen vähentämisen keinoista. Vastaajat toivoivat muun muassa lapsille ja nuorille suunnattua päihdekasvatusta, tietoa Keusoten palveluista ja tukea päihdeiden käytön lopettamiseen, vahvempaa osaamista henkilökunnalta, sekä parannusta ehkäisevien palveluiden saatavuuteen. Päihteistä vieroittautumisen tueksi toivottiin mielenterveyshoitoa. Useat vastaajat olivat huolissaan läheisensä alkoholin käytöstä. Moni oli myös havainnut päihdeiden välittämistä alaikäisille. (Suo 2022.) Päihde- ja mielenterveysongelmaisten hoito ei vaikuta olevan riittävän hyvällä tasolla, ja lisäksi moni tuen tarpeessa oleva on jäänyt syystä tai toisesta palveluiden ja terveydenhuollon ulottumattomiin. Jälkihuollon resurssit ovat niin rajalliset, että jälkihuollossa asiakkaana olevien nuorten ongelmien ratkomiseen tarvittaisiin vahvempaa moniammatillista tukea. Yhteiskunnan resurssien lisääminen sosiaali- ja terveysalan työhön on mielestäni pohjimmiltaan arvoihin perustuva poliittinen kysymys.

Sosiaalialaan kohdistuvat rahoituspaineet vaikuttavat siis sekä asiakkaiden saamaan apuun, että työntekijöiden työhyvinvointiin. Asettamalla työntekijöiden ja asiakkaiden hyvinvointi strategiseksi tavoitteeksi kustannusten edelle organisaatioissa voi olla vaikeaa. Tietoisuus on työhyvinvoinnin merkityksestä eräänlaisena johtamiskysymyksenä ja osana organisaatioiden menestystä on selvästi viime vuosina noussut, mutta edelleen riittää paljon työtä, jotta todellista muutosta työoloihin saadaan aikaiseksi.

Haasteena sosiaalialalla on hyvinvointipalveluiden tuottaminen laadukkaasti ja kattavasti kustannuspaineessa, kun hyvinvointiyhteiskunnan rahoitus kaventuu. Vuonna 2015 Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen -ennakointihankkeen asiantuntijoiden näkemysten mukaan sosiaalialan ammattilaisten työ tulee psyykkisesti ja fyysisesti raskaammaksi, yhteiskunta tulee jakaantumaan eri hyvinvointiluokkiin, väestön ikääntyminen muuttaa yhteiskuntaa, epävarmuus ja henkinen pahoinvointi kasvaa. Asiantuntijuus ja kouluttautuminen on yhä tärkeämpää sosiaalialan työssä. Myös perusosaamisen taidot nähtiin olennaisena osana työtä. Tällaisia taitoja ovat äänettömien ja pehmeiden taitojen hyödyntäminen, ihmisten kohtaamisen, arvojen ja eettisyyden osaaminen sekä oman persoonan käyttö. Tavoitteena on pyrkiä varmistamaan asiakkaille paras saatavilla oleva palvelu yhdistämällä sosiaaliviranomaisten, terveydenhuollon, koulun, työvoima- ja muiden viranomaisten voimavarat ja osaaminen. (Työturvallisuuskeskus 2016: 4–5.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa moni tekijä, ja eri työpaikoilla työhyvinvointiin liittyvät haasteet ovat erilaisia. Aiempien tutkimusten perusteella työhyvinvoinnin ongelmakohtien korjaaminen näyttäytyi haastavana tehtävänä työpaikoilla. Ongelmat voivat olla monimutkaisia ja juontaa juurensa syvälle organisaation rakenteisiin. Työhyvinvointiin liittyvien riskien tunnistaminen ja ongelmien ennaltaehkäisy edellyttää johdolta asiaan paneutumista. Parhaimmillaan työhyvinvoinnin riskeihin puututtaisiin ennaltaehkäisevästi, ennen kuin ne alkaisivat vaikuttaa laajasti työyhteisöön. Työhyvinvoinnin kehittämistyön haasteena on toteuttaa muutokset niin, että ne ovat hallittavissa ja eivät aiheuta lisäkuormitusta.

Työhyvinvointi edellyttää työympäristöltä selkeitä käytäntöjä, jolloin jokaisella organisaation jäsenellä on tiedossa työn konkreettiset toimintatavat, tavoitteet ja odotukset. Myönteinen työilmapiiri edellyttää myös tiettyjä työyhteisötaitoja. Työyhteisötaidot perustuvat pohjimmiltaan toimivaan tiedon, ajatusten ja ideoiden vaihtoon asemasta riippumatta. Tämä edellyttää sitoutumista omaan työtehtävään, vastuullisuutta, oikeudenmukaisuutta, arvostusta ja vuorovaikutusta. (Aarnikoivu 2010: 69.) Vuorovaikutukselle on syytä järjestää tarpeeksi aikaa työn arjessa. Työhön liittyvän tiedon ja kokemusten jakaminen kollegoiden kanssa on hyödyllistä työhyvinvoinnista huolehtimisen lisäksi myös työyhteisön osaamisen kehittämisen kannalta.

Itselle mielekkään työn tekeminen on työhyvinvoinnin perusta. Hyvin johdetussa organisaatiossa työntekijät voivat hyvin, ja tekevät laadukasta työtä hyvin tuloksin. Tulosten

perusteella työntekijät kaipasivat esihenkilöiltä ja johdolta vahvempaa tukea ja jälkihuoltotyön luonteen ymmärrystä. Esihenkilötyössä yleisesti nähdään tärkeäksi esihenkilön saatavilla oleminen ja helposti lähestyttävyyden työntekijöille. Tätä ei ole aina mahdollista toteuttaa, kun esihenkilö joutuu suuntaamaan huomiota myös muihin asioihin. Työntekijöille on kuitenkin tärkeää, että asioista voidaan puhua suoraan ja kiireistä huolimatta voidaan sopia aika, milloin heidän asioihinsa palataan. Ihmisen luontainen nähdäksesi ja kuulluksi tuleminen tarve ilmenee myös työntekijän ja esihenkilön välisessä suhteessa. Esihenkilötyössä työhyvinvointia voidaan lisätä vuorovaikutuksella. Esihenkilö voi innostaa työntekijöitä nostamalla esiin heidän vahvuuksiaan. Tämä edellyttää ihmisten erilaisuuden ymmärrystä ja arvostamista. (Pakka & Rätty 2010: 16–17.) Johtamisen kannalta ihmisille on annettava mahdollisuus tehdä työtään omasta innostuksestaan käsin. Yleisesti monissa organisaatioissa voitaisiin hyötyä johtavassa asemassa työskenteleville järjestettävästä työhyvinvointia käsittelevästä koulutuksesta. Myös työntekijöiden tietoisuuden ja motivaation herättäminen ohjauksella on tärkeää, jotta he rohkeasti lähtevät nostamaan epäkohtia esille, pohtimaan omia tapoja parantaa työhyvinvointiaan ja järjestämään parannuksia työolosuhteisiin.

Vastuu työpaikan työhyvinvoinnista on kuitenkin sekä työnantajalla, että työntekijöillä itsellään. Työntekijöiden kohdalla tämä tarkoittaa vastuuta huolehtia omasta hyvinvoinnistaan, mikä velvoittaa kertomaan esihenkilölle työssä ilmenevistä työhyvinvoinnin riskeistä. Työntekijän rooliin ei kuulu loputon joustaminen oman hyvinvointinsa kustannuksella. Työnantajan vastuulla on järjestää olosuhteet sellaiseksi, että työlle määritellyt tavoitteet on mahdollista saavuttaa. Työnantajan vastuulla on järjestää työhön olosuhteet, joissa työhyvinvointi on otettu riittävästi huomioon. Työntekijällä on vastuu omasta työkyvystään, ammattitaitonsa ylläpitämisestä sekä omalta osaltaan myönteisen työilmapiirin muodostamisesta.

Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta on tärkeää lisätä erityisesti työn voimavaratekijöitä, sillä epäkohtiin puuttumisesta huolimatta kuormitustekijöitä voi olla haastava saada vähennettyä. Voimavaratekijöillä voidaan huolehtia työmotivaation säilymisestä, parantaa työilmapiiriä ja lisätä työssä koettuja myönteisiä tunteita. Voimavaratekijöihin voidaan panostaa esimerkiksi antamalla vaikutus- ja päätöksentekomahdollisuuksia omaan työhön, parantamalla tukea esihenkilöltä ja työyhteisöltä, lisäämällä palautteen antamista ja saamista, tarjoamalla mahdollisuuksia uusien innovaatioiden kehittämiseen, huolehtimalla työn merkityksellisyydestä ja palkitsevuudesta, tiedonkulun avoi-

muudesta sekä selkiyttämällä työyhteisön rooleja ja vastuita. Ammatillisella työkäyttämisyksellä ja hyvillä yhteistyötaidoilla jokainen työntekijä voi omalta osaltaan muodostaa työilmapiiristä toimivan, avoimen, rehellisen ja arvostavan. (Pakka & Rätty 2010: 13–14.)

Työhyvinvointiin panostamisesta on organisaatiolle paljon hyötyä. Työhyvinvointiin panostaminen näkyy työntekijöiden motivaatiossa, palveluiden laadussa ja asiakastyytyväisyydessä. Mukava työilmapiiri ja työn mielekkyys houkuttelevat hyviä työntekijöitä. Kilpaillen ammattitaitoisista osaajista, organisaatio hyötyy myönteisestä mielikuvasta, jossa henkilöstöstä huolehditaan. Osaava henkilöstö on tärkeä tekijä laadukkaiden palveluiden turvaamiseksi. Huonolla tasolla oleva työhyvinvointi saattaa näkyä töissä sairauspoissaoloina, huonona sitoutumisena ja alisuoriutumisenä. Lisäksi varhainen eläkkeelle jääminen ja työntekijöiden vaihtuvuus aiheuttavat kustannuksia rekrytointiin ja perehdyttämiseen liittyen. Yhteiskunnan tasolla työhyvinvointiin satsaaminen on kannattavaa, kansanterveyden, pidempien työurien ja pienempien sairaus- ja eläkekulujen myötä. (Pakka & Rätty 2010: 38.)

Opinnäytetyön tulosten yleistettävyyden kannalta on huomioitava, ettei suppeasta osallistujamäärästä ei voi tehdä laajempaa joukkoa koskevia yleistyksiä, vaan tulokset kertovat vain kyseisestä osallistujajoukosta. (Alasuutari 2019: 263.) Näin ollen opinnäytetyöhön osallistuneen tiimin voimavara- ja kuormitustekijöistä ei voi esittää esimerkiksi koko sosiaalialaa koskevia päätelmiä. Opinnäytetyössä kuultiin työntekijöiden henkilökohtaisia näkemyksiä ja selvitettiin erilaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Halusin antaa osallistujille mahdollisuuden kertoa työnsä voimavaroista ja kuormituksesta omin sanoin. Toivon opinnäytetyön tulosten herättävän työyhteisössä myönteistä ja eteenpäin vievää keskustelua työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä, koska työhyvinvoinnin kehittäminen on koko työyhteisön asia. Tähän opinnäytetyöhön liittyviä jatkotutkimusaiheita voisi olla arvioida tarkemmin työhyvinvoinnin parantamisen vaatimia muutostarpeita, sekä pohtia konkreettisia tapoja vähentää työntekijöiden kokemaa kuormitusta ja lisätä voimavaroja.

## Lähteet

Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämätaidot: Menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOY.

Alasuutari, Pertti 2019. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Anttonen, Hannu & Räsänen, Tuula 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 24.9.2021.

Filosofian Akatemia. Keski-Uudenmaan Sote. Kulttuurinmuutos 3500 työntekijän organisaatiossa. <<https://filosofianakatemia.fi/referenssit/keusote/>>. Viitattu 4.12.2021.

Hakanen, Jari 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. 1.–3. painos. Työ ja ihminen -tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen\\_Työuupumuksesta\\_ty%C3%B6n\\_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Viitattu 17.2.2022.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy. <[https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL\\_tyonimu.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf)>. Viitattu 1.10.2021.

Keski-Uudenmaan Sote 2021a. Strategia ja arvot. Päivitetty 13.11.2021. <<https://www.keusote.fi/etusivu/tietoa-meista/strategia-ja-arvot/>>. Viitattu 22.3.2022.

Keski-Uudenmaan Sote 2021b. Sote-uudistus. Päivitetty 14.12.2021. <[https://www.keusote.fi/etusivu/tietoa-meista/hyvinvointialue/hyvinvointialue\\_2/uudistus-keusoten-alueella/](https://www.keusote.fi/etusivu/tietoa-meista/hyvinvointialue/hyvinvointialue_2/uudistus-keusoten-alueella/)>. Viitattu 22.3.2022.

Koli, Annarita 2014. Työn mieltä etsimässä. Työhyvinvoinnin edistäminen ammattinopettajien työssä. Helsinki: Helsingin yliopisto. <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/136495/ty%C3%83%C2%B6nmiel.pdf?sequence=1>>. Viitattu 24.9.2021.

Känkänen, Päivi & Laaksonen, Sari. 2006. Selvitys sijaishuollon ja jälkihuollon nykytilasta ja kehittämistarpeista. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Lastensuojelun kehittämisohjelma. <[https://thl.fi/documents/647345/1832874/Loppuraportti\\_Selvitys+sijaishuollon+ja+j%C3%A4lkihuollon+nykytilasta+ja+kehitt%C3%A4mistarpeista\\_2006.pdf/65384afe-1b57-4e93-a1e6-ccdcad5eafdd](https://thl.fi/documents/647345/1832874/Loppuraportti_Selvitys+sijaishuollon+ja+j%C3%A4lkihuollon+nykytilasta+ja+kehitt%C3%A4mistarpeista_2006.pdf/65384afe-1b57-4e93-a1e6-ccdcad5eafdd)>. Viitattu 24.9.2021.

Laine, Pertti 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen – hyvän kehittämisen reunaehdot. Kasvatustieteiden tiedekunta. Turku: Turun yliopisto. <<https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>>. Viitattu 24.9.2021.

Lastensuojelulaki 417/2007. Annettu Helsingissä 13.4.2007.

Lastensuojelulaki 542/2019. Annettu Helsingissä 12.4.2019.



Leka, Stavroula & Griffiths, Amanda & Cox, Tom 2003. Work Organization and Stress. Protecting Workers' Health Series, No. 3. Geneva: World Health Organization. <<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf?sequence=1>>. Viitattu 24.9.2021.

Leka, Stavroula & Jain, Aditya 2010. Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. Institute of Work, Health & Organisations, University of Nottingham. Geneva: World Health Organization. <[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272\\_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Viitattu 24.9.2021.

Malja, Marjo & Puustinen-Korhonen, Aila & Petrelius, Päivi & Eriksson, Pia (toim.) 2019. Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM\\_2019\\_8\\_J\\_Lastensuojelun\\_laatusuositus.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM_2019_8_J_Lastensuojelun_laatusuositus.pdf?sequence=4&isAllowed=y)>. Viitattu 24.9.2021.

Manka, Marja-Liisa, Heikkilä-Tammi, Kirsi & Vauhkonen, Anne 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus: henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tampereen yliopisto, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. <<https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>>. Viitattu 15.9.2021.

Nikunlaakso, Risto 2022. Korona on lisännyt sote-työntekijöiden kuormitusta, mutta tilannetta voidaan parantaa. Blogi 24.02.2022. Helsinki: Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/korona-lisannyt-sote-tyontekijoiden-kuormitusta-mutta-tilannetta-voidaan-parantaa>>. Viitattu 15.3.2022.

Pakka, Jaana & Rätty, Tarja 2010. Työstä hyvinvointia. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. <[https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf)>. Viitattu 19.3.2022.

Pukkio, Saana & Hoikkala, Susanna 2016. Jälkihuolto kasvun ja itsenäistymisen tukena. Teoksessa Pukkio, Saana & Hiip, Tiia (toim.). Mikä jälki jää? Opas lastensuojelun jälkihuoltotyöhön. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto. 8 – 26. <<https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Opas-lastensuojelun-jalkihuoltotyohon-120616-1.pdf>>. Viitattu 24.9.2021.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. Viitattu 2.3.2022.

Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavarat ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaality%c3%b6ntekij%c3%b6iden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 3.10.2021.

Sauni, Riitta 2018. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM\\_3\\_2019\\_Tyoympariston%20linjaukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM_3_2019_Tyoympariston%20linjaukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Viitattu 15.3.2022.

Sinokki, Marjo 2011. Social factors at work and the health of employees. Terveys- ja työterveyslaitokset. Turku: Turun yliopisto, Turun työterveyskeskus. <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/25995/Tutkimuksia115.pdf?sequence=2&isAllowed=y>>. Viitattu 24.9.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Mikä sote-uudistus? <<https://soteuudistus.fi/uudistus-lyhyesti->>. Viitattu 22.3.2022.

Suo, Marjut 2022. Aukkaat toivovat nopeita ja tasapuolisia päihdepalveluja kuntiin sekä tukea päihdeasiakkaiden läheisille. Keski-Uudenmaan sote. Päivitetty 22.3.2022 <<https://www.keusote.fi/2022/03/22/asukkaat-toivovat-nopeita-ja-tasapuolisia-paihdepalveluja-kuntiin-seka-tukea-paihdeasiakkaiden-laheisille/>>. Viitattu 26.3.2022.

Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry 2021. Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla. Raportti jäsenkyselyn tuloksista. <<https://www.talentia.fi/oulu/wp-content/uploads/sites/14/2021/02/Lastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi.pdf>>. Viitattu 24.9.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Mitä on lastensuojelu? Lastensuojelun käsikirja. <<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>>. Viitattu 19.10.2021.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. E-kirja.

Tuomivaara, Timo 2005. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. <<https://www.mv.helsinki.fi/home/ttuomiva/Y125luku6.pdf>> Viitattu 21.10.2021.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Helsinki: TENK. <[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)> Viitattu 1.10.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Työolobarometri 2020 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2021:18. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM\\_2021\\_18.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM_2021_18.pdf)>. Viitattu 24.9.2021.

Työsuojeluhallinto 2019. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 2019:10. Helsinki: Työsuojeluhallinto.

<[https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/menetelmakuvaus\\_psykososiaalinen\\_kuormitus.pdf/f96d7df8-b3c8-588f-e510-e312e8b81a2b?t=1568019548404](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/menetelmakuvaus_psykososiaalinen_kuormitus.pdf/f96d7df8-b3c8-588f-e510-e312e8b81a2b?t=1568019548404)> Viitattu 22.10.2021.

Työturvallisuuskeskus 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. <[https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan\\_tyosuojelu\\_ja\\_hyvinvointi\\_26118.pdf](https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf)>. Viitattu 21.10.2021.

Työturvallisuuslaki 2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002.

Uutela, Ulla 2019. Valmentava esihenkilötyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tuke-  
massa. Fenomenografinen tapaustutkimus esihenkilöiden ja työntekijöiden käsityksistä.  
Rovaniemi: Lapin yliopisto. <[https://lauda.ulapland.fi/bitstream/han-  
dle/10024/63708/Acta%20electronica%20Universitatis%20Lapponien-  
sis%20256.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63708/Acta%20electronica%20Universitatis%20Lapponien-sis%20256.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Viitattu 24.9.2021.

Vehkalahti, Kimmo 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Helsingin  
yliopisto. <[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-  
mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf)>. Viitattu 20.10.2021.

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Kyselylomakkeen laatiminen. Tampere: Yhteiskun-  
tatieteellinen tietoarkisto. <[https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ky-  
selylomake/laatiminen/](https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ky-selylomake/laatiminen/)> Viitattu 28.3.2022.

Yliruka, Laura & Kantoluoto, Anne & Heino, Tarja & Laine, Terhi & Hipp, Tiia 2020. It-  
senäistymistä ja hyvinvointia tukeva jälkihuolto ja nuorten aikuisten sosiaalityön mallin-  
nus: Osana lastensuojelun VIP-nuoren palvelupolkua. Työpaperi nro 32/2020. Helsinki:  
Terveystieteiden tutkimuskeskus. <<https://www.julkari.fi/handle/10024/140573>>. Viitattu  
4.12.2021.

## Kysely

### Jälkihuollossa työskentelevien kokemuksia ja ajatuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä

Hei!

Olen Metropolia Ammattikorkeakoulun sosiaalialan opiskelija. Kerään tämän kyselyn avulla Keusotessa työskentelevien ajatuksia, näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvointiin liittyen. Hyödynnän kyselystä saatuja vastauksia opinnäytetyössäni, jonka tavoitteena on tuottaa tietoa sosiaalialan työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Vastaaminen kestää noin 15–30 minuuttia. Jokaisen osallistuminen on arvokasta ja tärkeää. Viimeinen vastauspäivä on pe 10.12.2021.

Voit ilmaista ajatuksesi vapaasti omin sanoin, vastauksien pituutta ei ole rajoitettu. Voit suurentaa vastauskenttää venyttämällä oikeasta alakulmasta.

Vastaaminen on anonyymia, eikä kyselyyn osallistujia voida tunnistaa vastauksista. Aineistoa säilytetään tietoturvallisesti, ja se hävitetään, kun opinnäytetyö on valmis. Opinnäytetyö julkaistaan keväällä 2022.

Tallenna vastauksesi kyselyn lopussa painamalla "Tallenna"-painiketta.

Kiittäen avusta opinnäytetyöni edistämisessä,

Johanna Sandell

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Metropolia Ammattikorkeakoulu

### Osallistujan suostumus

Olen saanut opinnäytetyöstä riittävästi tietoa ja osallistun siihen vapaaehtoisesti

### Työn voimavaratekijät ja innostus

1. Kuvaile asioita, jotka innostavat sinua työssäsi?

### **Työssä koettu kuormitus**

2. Kuvaile asioita, jotka ovat tuntuneet työssäsi kuormittavilta?
  
3. Minkälaisilla keinoilla pyrit helpottamaan työssä kokemaasi kuormitusta?
  
4. Minkälaisia haasteita olet kohdannut kuormituksen vähentämisessä?

### **Työhyvinvoinnin kehittäminen**

5. Minkälaisilla muutoksilla työhyvinvointia voisi mielestäsi parantaa?

### **Tietojen lähetys**

[TALLENNA]

Kiitos osallistumisesta!

## Saatekirje

### Osallistumispyyntö työhyvinvointia käsittelevään opinnäytetyöhön

Hei!

Toivon sinun vastaavan alla olevan linkin kautta muutamaan kysymykseen koskien ajatuksiasi ja kokemuksiasi liittyen työhyvinvointiin lastensuojelun jälkihuoltotyössä. Ke-rään kahden viikon ajan aineistoa opinnäytetyöhöni tällä kyselyllä Keusotessa jälkihuol-totyötä tekeviltä. Opinnäytetyöni tavoitteena on tuottaa tietoa sosiaalialan työhyvinvoin-nin kehittämiseksi, ja se julkaistaan keväällä 2022. Vastaaminen on anonyymia ja ai-neisto käsitellään luottamuksellisesti. Jokaisen osallistuminen on tärkeää ja arvokasta. Voit vastata kysymyksiin omin sanoin. Vastaaminen kestää 15–30 minuuttia.

Linkki kyselyyn: <https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/33054/lomake.html>

Viimeinen vastauspäivä on ti 7.12.2021.

Yhteistyöstä kiittäen

Johanna Sandell

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Metropolia Ammattikorkeakoulu

## Muistutuskirje

### Muistutus: Osallistumispyyntö työhyvinvointia käsittelevään opinnäytetyöhön

Hei!

Kerään aineistoa työhyvinvointia käsittelevään opinnäytetyöhöni kyselyllä Keusotessa jälkihuoltotyötä tekeviltä. Lähetin kutsun kyselyyn kaksi viikkoa sitten. Lämmin kiitos, jos olet jo antanut vastauksesi! Mikäli et ole vielä osallistunut kyselyyn, pyydän sinua ystävällisesti antamaan vastauksesi alla olevan linkin kautta. Kysymykset koskevat ajatuksiasi ja kokemuksiasi liittyen työhyvinvointiin. Opinnäytetyöni tavoitteena on tuottaa tietoa sosiaalialan työhyvinvoinnin kehittämiseksi, ja se julkaistaan keväällä 2022. Vastaaminen on anonyymia ja aineisto käsitellään luottamuksellisesti. Jokaisen osallistuminen on tärkeää ja arvokasta. Voit vastata kysymyksiin omin sanoin. Vastaaminen kestää 15–30 minuuttia.

Linkki kyselyyn: <https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/33054/lomake.html>

Vastausaikaa on pidennetty ja viimeinen vastauspäivä on pe 10.12.2021.

Yhteistyöstä kiittäen

Johanna Sandell

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Metropolia Ammattikorkeakoulu