

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

TERHI KARAINEN

”En tiedä, olenko enää riittävä?”
Perhetyötä tekevien ääni Varsinais-Suomen
hyvinvointialueelta

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA (YAMK)
2026

TIIVISTELMÄ

Karainen, Terhi: En tiedä, olenko enää riittävä? Perhetyötä tekevien ääni Varsinais-Suomen hyvinvointialueelta

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto, Sosiaaliala

Helmikuu 2026

Sivumäärä: 101

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus selvittää, mikä on Varsinais-Suomen hyvinvointialueella (Varha) perhetyötä tekevien työhyvinvoinnin nykytila, siihen vaikuttavia tekijöitä sekä kehittämistarpeita. Tarkoitus oli saada perhetyötä tekevien oma ääni ja näkökulma työhyvinvoinnin edistämiseen. Tutkimuksen tekemiseen vaikutti oma kiinnostus sekä työntekijöiltä tullut pyyntö aiheeseen, koska aikaisempaa tieteellistä tutkimusta ei ole ko. kohdejoukosta. Tutkimusjoukko koostui Varhan lapsiperheiden erityispalveluiden alaisuudessa työskentelevistä työntekijöistä, joiden työnkuvaan kuuluu vähintään jollain prosentilla perhetyön tekeminen.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, missä oli mukana avoimia kysymyksiä. Aineisto käsiteltiin teorialähtöisen analyysin kautta ja hyödynnettiin kuvailevaa tilastollista tarkastelua, ristiintaulukointia ja laadullista teemoittelua. Avoimet kysymykset kvantifioitiin määrälliseen muotoon, minkä jälkeen ne luokiteltiin ja teemoiteltiin eri kategorioihin. Kyselyyn vastaa-jia oli 72.

Tulokset osoittavat, että työ koettiin merkitykselliseksi ja innostavaksi, mutta työhyvinvointi oli heikentynyt viimeisen vuoden aikana yli puolella vastaajista ja 80 % vastaajista oli vähintään harkinnut työpaikan vaihtamista. Suurimmat työhyvinvointia lisäävät tekijät liittyivät työkavereilta ja työyhteisöltä saatavaan tukeen, rakenteiden toimivuuteen, työn joustamisen mahdollisuuksiin ja autonomiaan sekä työn merkityksellisyyteen. Vastaavasti heikentäviä asioita olivat jatkuvat organisaatiomuutokset, epävarmuus, kuormittava työtahti, esihenkilötyön haasteet ja rakenteiden epäselvyydet. Alle 30-vuotiaiden työhyvinvointi oli selvästi matalin.

Työhyvinvoinnin parantamiseksi edellytyksenä on kaikkien osallistuminen toimenpiteisiin, niin yksilö-, työyhteisö- kuin organisaatiossa. Pelkät yksilöiden omat voimavarat eivät riitä kompensoimaan rakenteellisia haasteita. Tarvitaan mm. johtamisen taitoja, avoimuutta ja työntekijöiden osallistamista asian edistämässä. Kehitysehdotuksina nousivat esihenkilötyön kehittäminen ja koulutukset, työyhteisön psykologisen turvallisuuden ja luottamuksen vahvistaminen, rakenteiden selkiyttäminen ja muutosten vähentäminen, nuorten työntekijöiden tarpeiden huomioiminen ja koulutusmahdollisuuksien lisääminen sekä työsuhte-etujen palauttaminen.

Avainsanat: työhyvinvointi, perhetyö, merkityksellisyys, työn imu, työstressi, työssä jaksaminen, Varsinais-Suomen hyvinvointialue (Varha)

ABSTRACT

Karainen, Terhi: I don't know if I'm enough anymore? The voice of family workers from Wellbeing Services County of Southwest Finland

Master's thesis

Degree programme: Master's Degree in Social and Health Services

February 2026

Number of pages: 101

The purpose of this thesis was to examine the current state of work well-being among family workers in the Wellbeing Services County of Southwest Finland (Varha), the factors influencing it, and the development needs. The aim was to bring out the voices and perspectives of those engaged in family work regarding the promotion of work well-being. The motivation for conducting this study stemmed from personal interest as well as requests from employees, as there is no previous scientific research on this specific target group. The research group consisted of employees working under Varha's specialized services for families with children, whose job description includes family work to at least some extent. The study was carried out as a quantitative survey, which also included open-ended questions. The data were analyzed using theory-driven analysis and descriptive statistical methods, cross-tabulation, and qualitative thematic analysis. Open-ended responses were quantified, categorized, and organized into themes. A total of 72 respondents participated in the survey.

The results indicate that the work was perceived as meaningful and inspiring; however, work well-being had declined over the past year for more than half of the respondents, and 80% had at least considered changing jobs. The most significant factors enhancing work well-being were support from colleagues and the work community, functional structures, flexibility and autonomy in work, and the meaningfulness of the work itself. Conversely, factors that weakened well-being included continuous organizational changes, uncertainty, heavy workload, challenges in supervisory work, and unclear structures. Work well-being was lowest among employees under the age of 30.

Improving work well-being requires everyone's participation at all levels. Individual resources alone are not sufficient to compensate for structural challenges. There is a need for leadership skills, transparency, and employee involvement in promoting well-being. Development proposals included improving and training supervisors, strengthening psychological safety and trust within the work community, clarifying structures and reducing changes, addressing the needs of younger employees, increasing training opportunities, and reinstating employment benefits.

Keywords: well-being at work, family work, meaningfulness, work engagement, job stress, The Wellbeing Services County of Southwest Finland

ALKUSANAT

Haluan kiittää kaikkia teitä Varhassa perhetyötä tekeviä, jotka vastasitte tähän opinnäyttekyselyyn. Ilman vastauksianne tutkimus ei olisi toteutunut. Kiitos kuuluu myös kaikille työpaikallani oleville työntekijöille, joille olen matkan varrella opinnäytetyön tekemisen tuskaa jakanut. Olette jaksaneet kannustaa ja uskoa, että aihe on tärkeä avaus perhetyön näkökulmasta. Tutkimus on arvostuksen osoitus perhetyötä tekeville. Mielenkiinnölläni on merkitystä, ne ovat arvokkaita ja oikeutettuja, joiden kuuluu herättää keskustelua ja mielenkiintoa myös laajemmassa kontekstissa.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	8
2	TUTKIMUSASETELMA	12
2.1	Aineiston hankinta	13
2.2	Tutkimuksen analysointi	16
2.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	17
3	TUTKIMUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖÄ LAPSIPERHEPALVELUISSA	19
3.1	Varhan hyvinvointialuestrategia 2022–2026 ja henkilöstön tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025.....	20
3.2	Varhan työhyvinvointikysely 2024	23
3.3	Perhetyö ja tehostettu perhetyö THL:n määrittelemänä	23
3.4	SHL perhetyön ja LS tehostetun perhetyön työnkuvien ja työohjeiden keskeiset sisällöt Varhassa	24
4	TYÖHYVINVOINTI JA SEN ULOTTUVUUDET PERHETYÖN KONTEKSTISSA	26
4.1	Työhyvinvointi.....	27
4.2	Työn imu, työtyytyväisyys ja työn merkityksellisyys.....	29
4.3	Työstressi ja työuupumus.....	33
4.4	Sosiaalihuoltolaki ja lastensuojelulaki perhetyön palvelussa	34
4.5	Perhetyötä tekevien osaaminen ja asiantuntijuus työtehtävässä.....	36
4.6	Aikaisemmat tutkimukset perhetyötä tekevien työhyvinvoinnista	40
5	TUTKIMUSTULOKSET	41
5.1	Työhyvinvoinnin nykytila.....	42
5.2	Työhyvinvointia edistävät ja merkityksellisyttä lisäävät tekijät työntekijöiden silmin	45
5.2.1	Psykologiset perustarpeet.....	46
5.2.2	Työn rakenteet kivijalkana.....	48
5.2.3	Työn hallinta ja joustavuus.....	49
5.2.4	Johtamisen merkitys työhyvinvoinnin osatekijänä	50
5.2.5	Työn sisältö ja merkityksellisyys itselle.....	51
5.2.6	Työntekijän oma vastuu ja rooli yhtälössä.....	53
5.3	Työnhyvinvointia kuormittavat ja heikentävät tekijät.....	54
5.4	Kentän ääniä työhyvinvointistrategian toteutumisesta ja työpaikan vaihtamisesta	60
5.6	Työntekijöiden kehittämisajatuksia työhyvinvointia edistäen	65
5.7	Johtopäätökset	71

5.8 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimussuositukset.....	80
6 LOPUKSI	84
LÄHTEET.....	86
LIITE 1: TUTKIMUSTIEDOTE.....	93
LIITE 2: KYSELY	94
LIITE 3: AVOIMIA VASTAUKSIA TYÖPAIKAN VAIHTAMISESTA.....	99

Kuviot:

Kuvio 1. Perhetyön kokemus suhteessa ikään.....	42
Kuvio 2. Vastaajien työhyvinvoinnin taso (ka 7,2).....	43
Kuvio 3. Oma työhyvinvointi ikään suhteutettuna (ka 7,2)	44
Kuvio 4. Oma työhyvinvointi suhteessa perhetyön työkokemukseen.....	44
Kuvio 5. Työtä ilmentävät kokemukset (N=72).....	45
Kuvio 6. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä (N=64)	46
Kuvio 7. Kokemuksia työyhteisöstä, tuen saamisesta ja perehdytyksestä (N=72).....	48
Kuvio 8. Vapaus vaikuttaa työhön ja työaikoihin (ka 3,9/5)	50
Kuvio 9. Esihenkilöltä saatava tuki ja kommunikoinnin toimivuus (N=72)	51
Kuvio 10. Työn merkityksellisyys ja tulevaisuuden näkymiä (N=72)	52
Kuvio 11. Itsereflektion tärkeys (N=72)	54
Kuvio 12. Arvio työn kuormittavuudesta ja jaksamisesta (N=72)	55
Kuvio 13. Kokemus työyhteisöstä ja johtamisesta (N=72)	56
Kuvio 14. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä (N=66)	59
Kuvio 15. Tyytyväisyys työnantajaan (ka 6,32)	60
Kuvio 16. Tyytyväisyys työnantajaan suhteessa perhetyön työkokemukseen	61
Kuvio 17. Tyytyväisyys työnantajaan suhteessa ikään	62
Kuvio 18. Organisaatiossa työskentely on turvallista (ka 2,85/5)	62
Kuvio 19. Työ joustaa tarpeeksi eri elämänvaiheissa (ka 3,61/5)	63
Kuvio 20. Työkykyä tuetaan työpaikalla oikea-aikaisesti (ka 2,97/5).....	63
Kuvio 21. Työhyvinvoinnin kehittämisen paikat (N=63).....	68
Kuvio 22. Eri väittämien keskiarvoja ikäryhmiin suhteutettuna.....	69

Taulukot:

Taulukko 1. Osaaminen ja taidot työtehtävässä työntekijöiden kokemana (N=65).....	37
Taulukko 2. Työhyvinvoinnin kehittyminen viimeisen vuoden aikana.....	43
Taulukko 3. Työssä motivoivia ja työhyvinvointia edistäviä tekijöitä (N=63). 53	
Taulukko 4. Työpaikan vaihtaminen harkinnassa	64
Taulukko 5. Kooste Varhan hyvinvointikyselyn 2024 ja opinnäyttekyselyn eroista	79
Taulukko 6. Yksilön toimijuus ja yhteiset käytännöt työhyvinvoinnin rakentajina	82
Taulukko 7. Työpaikan vaihtamisen perusteluja työntekijöiden kertomana (N=57).....	99

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on laaja ja ajankohtainen teema. Tutkimukset ovat osoittaneet, miten merkittävässä osassa työ on ihmisen hyvinvoinnille. Se tarjoaa struktuuria, merkityksellisyyttä ja tärkeyttä ihmiselle, minkä kautta saa parhaimmillaan kokea positiivista vaikutusta yhdessä ympärillä olevan toisten henkilöiden kanssa. Työhyvinvoinnin myönteistä vaikutusta syövät puolestaan korkeat työn vaatimukset ja vähäiset resurssit työssä, mitkä vaikuttavat työn kuormitukseen ja pahimmillaan voivat johtaa loppuun palamiseen. (Bakker & de Vries, 2021, s. 1.)

Työhyvinvointi on määritelty Auran & Ahosen (2016, s. 20–22) mukaan sellaiseksi, että työssä viihdytään, siellä on ammattitaitoisten työntekijöiden turvallista ja terveellistä toimia tavoitteiden suuntaisesti toimivan organisaatiojohdon alaisuudessa. Työhyvinvointi puhuttelee paljon ja se on tärkeä osa ihmisen työssä jaksamista ja siellä viihtymistä, miltä myös odotetaan palkitsevuutta. Työhyvinvointi tukee myös elämänhallintaa hyvin toteutuessaan. Työhyvinvointi sisältää tasapainon vapaa-ajan ja työn välillä, oman työkyvyn, työpaikan tavoitteet ja tuloksellisuuden sekä tulevaisuuden toimeentulo- ja terveysnäkymät.

Kevan 2024 tekemän tutkimuksen mukaan julkisen työnantajan palveluksessa olevien työhyvinvointi on mennyt hieman parempaan suuntaan verrattuna 2022 lukuihin. Vastanneista työntekijöistä yli 90 % piti työtään merkityksellisenä, koki työn tuovan innostusta ja antavan iloa tehdystä työstä. Hyvinvointialueella 2024 tulosten mukaan mm. sosiaalialalla työssä koettiin kuitenkin aikaisempaa vähemmän innostusta ja työn iloa sekä kokemusta siitä, ettei voi vaikuttaa työn sisältöön. Vuonna 2022 hyvinvointialueilla työn iloa ja innostusta sosiaalityössä koki 80 % vastaajista. Toisaalta samana vuonna henkistä kuormaa sosiaalialalla kokivat myös 80 % vastanneista, kun keskiarvo

hyvinvointialueilla oli 74 %. Sen sijaan työn jatkuvuus ja sen epävarmuus on noussut uusimmassa 2024 tutkimuksessa huolenaiheeksi. Vuonna 2024 hyvinvointialueilla 71 % piti työpaikkaa turvattuna, kun vielä vuonna 2022 luku oli 85 % vastaajista. Vuonna 2022 koettiin enemmän huolta työvoiman saatavuudesta eläköityvien tilalle. (Pekkarinen & Pulkkinen, 2022, s. 19, 22, 32; Pekkarinen, 2024, s. 4, 17, 32, 37.)

Huonovointisuutta näkyy lisäksi alle 30-vuotiaiden työhyvinvoinnissa, mikä ei ole palautunut koronaa edeltävälle tasolle. Nuorten sairauspoissaolojen syynä ovat sosiaali- ja terveysalalla sekä varhaiskasvatuksessa mielenterveyshäiriöistä johtuvat syyt, erityisesti ahdistuneisuushäiriö. 2024 tutkimuksessa hyvinvointialueilla työskentelevistä nuorista 74 % koki henkisen työkykynsä hyväksi. Vuonna 2022 luku oli 69 %. Hyvinvointialueilla 78 % nuorista koki työnsä henkisesti raskaaksi. (Pekkarinen, 2024, s. 21.)

Nyky-yhteiskunnan tuoma hektisyys, organisaatiomuutokset, resurssien ja budjetin niukkuus tuovat lisää painetta suorittaa työtä entistä laadukkaammin ja tehokkaammin. Käytännön tasolla resurssipula ja rekrytointiongelmien ovat olleet arkipäivää sosiaalialalla viime vuosina, erityisesti lastensuojelun parissa työskentelevillä. Nykyhetkessä 2025 työllisyystilanne on kuitenkin kokenut muutoksen, mikä näkyy työpaikkojen hakijamäärien kasvuna verrattuna aikaisempaan. Muuttunut työllisyystilanne vaikuttaa myös työssä oleviin. Miten työpaikalla sitten voidaan? Mitkä tekijät vaikuttavat veto- ja pitovoimaan, miten saadaan työntekijät voimaan työssään paremmin?

Opinnäytetyössä (YAMK) kiinnostus perhetyötä tekevien työhyvinvointiin, heidän kokemaansa työn merkityksellisyyteen ja työn imuun lähti perhetyötä tekevien toiveesta. Kentällä huonovointisuus näkyy ja asiaan pitäisi saada muutosta parempaan. Opinnäytetyön lähtökohta on tutkimuksellinen kehittämistyö ja sen näkökulma on tapaustutkimus, missä kohdejoukkona on perhetyötä tekevät lapsiperheiden erityispalveluiden kategoriassa Varsinais-Suomen hyvinvointialueella. Opinnäytetyön yhteistyökumppanista käytetään jatkossa nimitystä Varha.

Varsinais-Suomen hyvinvointialueeseen kuuluu n. 500000 asukasta, joista Varhan työntekijöitä on n. 23 000. Alue muodostettiin 34 eri organisaatiosta 27 Varsinais-Suomalaisen kunnan alueilta. ("Varsinais-Suomen hyvinvointialue", n.d.) Maakuntauudistus tuli voimaan 2023 alusta alkaen ja hyvinvointialueet aloittivat toimintansa tähdäten yhdenvertaisiin ja tasapuolisempiin sosiaali- ja terveystalouteihin ympäri Suomea. Palvelut on tuotettava ja suunniteltava asiakkaiden tarpeet edellä, jolloin niitä on mahdollisuus saada yhdenvertaisesti, ne ovat lähellä asiakkaita ja niissä huomioidaan yhteen sovitettava palvelukokonaisuus. (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021, 1 luku 4 §.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Varhan lapsiperheiden erityispalveluiden alla toimivien lapsiperhesosiaalityössä sekä lastensuojelun avohuollossa (tehostettua) perhetyötä tekevien veto- ja pitovoimaa sekä miten voitaisiin paremmin tukea työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytteessä keskityttiin, mistä asioista työhyvinvointi koostui, mitkä lisäsivät työn merkityksellisyyttä ja työn imua. Vastaavasti haluttiin selvittää, mitä tekijöitä tulisi kehittää, että työhyvinvointia saataisiin paremmaksi. Tutkimuksen tarkoitus oli saada ymmärrystä työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta, joiden pohjalta saadaan sovellettavaa tietoa kehittämiseen ja käytäntöön esiin tulleiden teemojen pohjalta. Tavoitteena oli, että tärkeää työtä haluttaisiin tehdä jatkossakin työhyvinvointi huomioiden. Tutkimus toteutettiin määrällisenä ja laadullisena tutkimuksena käyttäen puolistrukturoitua kyselytutkimusta. Kyselylomakkeen avoimet kysymykset tuottivat laadullista aineistoa. Tulosten analyysissa käytettiin teorialähtöistä analyysia, ristiintaulukointia, teemoittelua ja luokittelua.

Opinnäytetyössä keskityttiin perhetyötä tekevien ammattiryhmään. Teema on ajankohtainen. Aihetta on myös yhteiskunnallisesti tärkeää tutkia, koska käsitykseni mukaan perhetyötä tekevien näkökulmasta on työhyvinvointia tutkittu todella vähän verrattuna esimerkiksi sosiaalityöntekijöihin. Jos perhetyötä tekevien mielipidettä saataisiin nostettua ja edistettyä asioita missä koetaan sille tarvetta, se parhaimmillaan edistäisi työntekijöiden työhyvinvointia, työssä jaksamista, vähentäisi mielenterveyden pulmia ja lisäisi työn merkityksellisyyttä, jolloin myös työpaikan veto- ja pitovoima paranisivat. Opinnäytteen tulosten

pohjalta voidaan esiin nousseisiin epäkohtiin kiinnittää huomiota ja kehittää paremmin toimivampaan suuntaan.

Tutkimus oli tärkeä perhetyötä tekeviä kohtaan kuulluksi tulemisen näkökulmasta, joilla on arvokasta tietoa omasta työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Näillä on vaikutusta myös työn tekemiseen, tehokkuuteen ja vaikuttavuuteen. Perhetyötä tekeville on annettu lisää painetta auttaa yhä useampia perheitä omana toimintana ja samalla halutaan vähentää ostopalvelujen käyttöä. Samalla myös saadaan peilattua tutkimuksen tuloksista, miten Varhan työhyvinvointistrategian sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuusstrategian tavoitteissa on onnistuttu perhetyötä tekevien näkökulmasta.

Tutkimuskysymykset:

- Millaisena perhetyötä tekevien työtyytyväisyys ja työhyvinvointi näytetään Varhalla tällä hetkellä? Mitä asioita siihen liittyy?
- Mitkä tekijät edistäisivät työhyvinvointia, lisääisivät työn imua ja sen merkityksellisyyttä?
- Miten perhetyötä tekevien työtyytyväisyyttä tulisi kehittää tai ylläpitää?

Opinnäytetyö etenee johdannosta tutkimusasetelmaan (luku 2), missä avataan tutkimuksen tarkoitus, lähtökohdat, miten tulosten analysointi tapahtuu ja miten eettisyys ja luotettavuus on huomioitu. Tutkimusasetelman jälkeen seuraa tutkimuksen toimintaympäristön kuvausta (luku 3), mitkä asiat viitoittavat taustalla perhetyön tekemistä. Taustatietojen jälkeen avataan työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä teoreettisesta viitekehuksesta (luku 4), tuodaan lain näkökulmaa ja mitä perhetyön tekemisessä tulee osata ammatillisesta näkökulmasta. Teorian jälkeen siirrytään tutkimustuloksiin ja johtopäätöksiin (luku 5), mitkä tukevat ja mitkä heikentävät työhyvinvointia ja mitä kehittämissuhteita asiassa nousi vastaajilta. Lopuksi käydään läpi kehittämissuhteet ja jatkotutkimussuosituksien pohjalta. Viimeisessä luvussa (luku 6) kootaan yhteen tutkimusprosessia, pohditaan tuloksiin mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä, tulosten hyödynnettävyyttä ja tutkimuksen toteutumista.

Tässä opinnäytetyössä on käytetty tekoälyä (Microsoft 365 Copilot & ChatGPT) kyselyn kysymysten tarkentamisessa ja otsikoinnissa/luokittelussa, tulostaulukoiden ideoimisessa, tiivistämisessä ja avoimien vastausten luokittelussa. Lisäksi tekoälyä hyödynnettiin suomen- ja englanninkielisen tiivistelmän laatimisessa.

2 TUTKIMUSASETELMA

Opinnäytetyössä on tarkoituksena tuottaa tietoa ilmiöstä liittyen työhyvinvoinnin nykytilaan Varhassa perhetyötä tekeillä ja tehdä kehittämissuhteita tulosten pohjalta. Tutkimuksen kohteena tässä tapauksessa on organisaatiossa oleva henkilöstöryhmä, joiden työn sisältöön liittyy kotikäynnit ja perhetyö. Tavoitteena on kuvata perhetyötä tekevien työskentely-ympäristöä ja saada lisää syvempää ymmärrystä perhetyötä tekevien työhyvinvoinnista, mitä siihen liittyy ja mistä on kyse.

Kun kehittämistyön tarkoituksena on tehdä kehittämissuhteita ja tutkitaan jotain elämän nykytilannetta, tapaustutkimus sopii lähestymistavaksi. Sillä pyritään saamaan tapauksesta syvempää tietoa ja ymmärrystä, mikä pohjalta voidaan tehdä uusia ehdotuksia tai ideoita. Tapaustutkimus on tutkimustapa, mihin soveltuu erilaiset aineistot ja menetelmät. Tutkimuksen lopussa toivotaan vastattavan kysymykseen, mitä opimme. Laadullista ja määrällistä aineistoa on mahdollista liittää tapaustutkimukseen. (Laine ym., 2007, s. 9–10, 26, 43–46; Ojala ym., 2014, s. 36–37, 52–55.)

Tapaustutkimuksessa on mietittävä, mikä aineisto vastaa tutkimuskysymykseen ja mitkä menetelmät soveltuvat tutkimuskysymykseen. Halutaan saada kokonaisvaltainen ymmärrys ilmiöstä ja tutkitaan nykytilannetta todellisessa elämässä. Tapaustutkimuksen avulla voidaan hahmottaa kulttuurisesti tai historiallisesti tärkeää ilmiötä, tuoda näkyväksi tuntemattomampi kohderyhmä ja luoda uusi teoria tai testata jo olemassa olevia teorioita. Pääasia, että tutkija

tietää mitä tutkii, mitä haluaa tapauksesta selvittää, on kyseessä teoreettinen ja konkreettinen asiakokonaisuus tai osa sitä. Tapaustutkimuksen pyrkimys ei ole yleistettävä tieto vaan enemmänkin ymmärtävä ja samalla kuitenkin pohdittavaksi jää, miten tuloksia voitaisiin hyödyntää mahdollisesti myös muualla laajemmassa mittakaavassa. (Laine ym., 2007, s. 9–10, 26, 43–46; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Tapaustutkimuksessa validiteetin ja reliabiliteetin määrittely on hankalaa, koska tuloksia ei voida yleistää. Aineiston triangulaatio kuuluu tapaustutkimuksessa ilmiöiden tarkasteluun. Tällä tarkoitetaan erilaisten täydentävien tutkimuslähteiden käyttöä, millä voidaan selittää tapausta laajemmin ja syvemmin ja päätyä toisiaan täydentäviin johtopäätöksiin. Aineistotriangulaation lähdeaineistoon kuuluu mm. haastattelut, sanomalehdet, erilaiset dokumentit, mitä täydennetään kyselyllä tai tilastoilla. Pohdittavana on, mitkä aineistot auttavat vastaamaan tutkimuskysymykseen, minkä perusteella aineisto kerätään. Tällöin validiutta voidaan tarkastella triangulaation kautta, jolloin ilmiöstä on tiedossa erilaisia aineistoja ja pyritään ongelmanratkaisuun. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 231–233; Laine ym., 2007, s. 23–24, 26.)

Tapaustutkimuksessa voidaan käyttää aineistoa laajasti. Ne voivat olla esimerkiksi dokumentteja, havaintoja tai haastatteluja. (Laine ym., 2007, s. 66.) Tässä tutkimuksessa aineisto koostui kyselyn lisäksi Varhan Mitä kuuluu - työhyvinvointikyselyn 2024 materiaalista, perhetyön tehtävänkuvista ja työohjeista, Varhan hyvinvointialuestrategisesta suunnitelmasta, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta sekä työhyvinvointiohjelmasta 2024–2026, joihin on saatu Varhan kirjaamosta käyttölupa 22.5.2025.

2.1 Aineiston hankinta

Opinnäytetyön lähtökohtana oli koko Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle lähetettävä kyselytutkimus perhetyötä tekeville, missä on avoimia kysymyksiä ja monivalintakysymyksiä. Perusjoukko oli n. 150 työntekijää, jotka tekevät työtä lapsiperhesosiaalityön ja lastensuojelun avohuollon kentillä lapsiperheiden

erityispalveluiden alaisuudessa. Kysely lähetettiin sähköisenä perhetyötä tekevien esihenkilöille, jotka jatkoivat kyselyn lähettämistä työntekijöille eteenpäin. Kysely toteutettiin webropol-ohjelmalla, jolloin kyselyyn pystyi vastaamaan anonyymisti.

Opinnäytteessä päädyttiin kyselytutkimukseen, koska sen pystyi lähettämään sähköpostitse laajalle alueelle Varhassa ja tarkoituksena oli saada koko Varhan ym. alueelta vastauksia, ei pelkästään Turun toimistosta. Kyselytutkimuksella saadaan myös enemmän vastauksia laajemmalta alueelta kuin haastattelulla, jolloin tutkimuksen tulokset voisivat olla lähtökohtaisesti yleistettävämpiä ja otanta olisi suurempi kuin haastattelulla toteutettuna. Lisäksi sähköisessä kyselyssä on Vallin ja Aarnoksen (2018, 101) mukaan hyvänä puolena sen taloudellisuus ja tulokset voidaan kyselyohjelman avulla kääntää jo tiedostoiksi eikä aineistoa tarvitse syöttää tietokantaan. Tähtinen ym. (2020, s. 25) pitävät kyselyä hyvänä vaihtoehtona, kun halutaan kerätä ihmisten mielipiteitä, selvittää heidän asenteitaan ja kokemuksiaan.

Kyselyn tekeminen pohjautuu tiiviisti tutkimussuunnitelmaan ja sen tulisi kerätä aineistoa suunnitelmassa esiin nostettuun tutkimusongelmaan. Kyselyn sisältö voi olla monivalintakysymyksiä, avoimia, tai strukturoituja kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä valinnat ovat vakioita, mikä helpottaa vastausten vertailtavuutta. Avoimilla kysymyksillä toivotaan laajempia mielipiteitä, jotka voidaan asetella erilaisiin vastausryhmiin ja tarkastella numeerisesti. Avoimet kysymykset soveltuvuutta tulee kuitenkin harkita määrällisen tutkimuksen tekemisessä koska vastausten käsittely tässä tavassa on työläämpää kuin monivalintakysymysten. (Vilka, 2021, s. 105–107.)

Kyselytutkimuksen huonona puolena voidaan pitää puolestaan sitä, että sen avulla ei saada välttämättä esim. syvällisempää käsitystä aiheesta ja jotain jää puuttumaan, kysymykseen vastannut on tulkinnut kysymyksen ns. väärin, valehdellut mielipiteensä tai vastausvaihtoehdoissa ei ole vastaajalle sopivaa vaihtoehtoa (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195).

Tarkoituksena oli saada vastauksia perhetyötä tekevilta, mitkä asiat kuormittavat työssä ja onko niiden vuoksi harkinnut työpaikan vaihtoa. Lisäksi oli tärkeää kuulla, mitkä tekijät ovat saaneet pysymään työpaikalla/alalla. Vastauksia voidaan hyödyntää, mihin asioihin tulisi ja olisi tarvetta kiinnittää jatkossa huomiota. Esimerkiksi mitkä asiat tulisi muuttua yksilön, organisaation tai yhteiskunnan tasolla, jotta työpaikan/alan vaihtoa ei tarvitsisi harkita. Kyselytutkimus puoltaa myös paikkaansa siitä näkökulmasta katsottuna, että siihen voidaan vastata anonyymisti, jolloin ihmiset pystyisivät siihen vastaamaan totuudenmukaisemmin.

Monivalintakysymyksiin käytettiin Likertin asteikkoa, millä mitattiin vastaajien mielipiteitä. Asteikko koostui viidestä vaihtoehdosta, mistä oli tarkoitus valita itselle sopivin. Tutkimuksessa annettiin myös vastaajalle mahdollisuus olla kommentoimatta kysymystä. Tutkimuksessa vastausvaihtoehdot olivat 1–5. Nämä määriteltiin seuraavasti: 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä. (Valli & Aarnos, 2018, s. 106–107). Kyselyn teemat ryhmiteltiin kuuteen kategoriaan, joita ovat osaaminen ja työn vaativuus, työhyvinvointi, jaksaminen ja työkuormitus, työyhteisö ja johtaminen, merkityksellisyys ja tulevaisuus sekä taustatiedot. Tutkimustiedotteesta ja kysymyksistä liitteet (1–2) lopussa.

Kyselyyn vastausaikaa annettiin kuusi viikkoa. Ensimmäinen muistutus tehtiin kahden viikon päästä siitä, kun kysely lähetettiin vastaajille ensimmäisen kerran. Toinen muistutus tehtiin neljän viikon päästä kyselyn lähettämisestä laskettuna. Vastausprosentin parantamiseksi vastaajilla oli mahdollisuus antaa oma sähköpostiosoitteensa erilliseen osaan kyselyyn vastaamisen jälkeen, mikä ei ole yhteydessä omien annettujen vastausten kanssa. Osoitteen antanut osallistui S-ryhmän lahjakortin arvontaan. Vastauksia tuli määräaikaan mennessä 72, joista koostuu tutkimuksen yksi aineisto.

2.2 Tutkimuksen analysointi

Teorialähtöinen analyysi tulee kyseeseen silloin, kun tutkimuksen lähtökohdaksi on jo teoria tai käsitteitä, mitä halutaan lähteä määrittelemään. Tässä opinnäytetyössä analyysia ohjaa teoreettinen kehys, minkä taustalla ovat työhyvinvoinnin teoreettiset käsitteet, ja kyselyn kautta selvitetään työntekijöiden kokemuksia työhyvinvointiin liittyen. Teorialähtöisessä analyysissa on tiedossa jo teoreettisia käsitteitä ja se antaa raamit, miten tutkimusta lähdetään tekemään ja aineistoa keräämään ja miten tutkimustulosten käsitteet määritellään. Ensin tutkimus aloitetaan aineistolähtöisesti ja lopussa peilataan saadun aineiston pohjalta ihmisten kokemuksia teoreettiseen käsitteistöön. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, Luku 4.2, k. laadullisen analyysin muodot.)

Opinnäytteen tulosten analysoinnissa on käytetty kuvailevaa tilastollista tarkastelua, jossa tulokset on esitelty pääasiassa prosenttiosuuksina. Lisäksi aineistoa tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla, jotta voitiin vertailla muuttujien välisiä yhteyksiä. Taulukoiden avulla muodostettiin erilaisia vertailuja eri muuttujien välillä ja etsittiin, löytyykö kahden tai useamman muuttujan välille riippuvuuksia. Tutkimuksessa on muuttujina käytetty vastaajien ikää ja perhetyön työkokemusta. Muita muuttujia ei käytetty, koska niitä ei pystytty hyödyntämään niiden vastausten epätasaisen jakautumisen vuoksi. Tulokset eivät olisi antaneet lisäarvoa. (Hakala, 2024, s. 114; Ristiintaulukointi - KvantiMOTV, n.d.)

Tutkimuksen avointen vastausten analyysimenetelmänä käytettiin myös teemoittelua, missä tarkoituksena oli ryhmitellä tutkimustuloksia eri aihepiirien mukaan ryhmiin ja vertailla näitä toisiinsa. Kun teemat oli saatu ryhmiteltyä, voitiin vielä lähteä tutkimaan teemoja kuvaavia näkemyksiä ja merkityksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 4 luku, k. yleinen kuvaus analyysi toteuttamisesta.) Avoimia kysymyksiä analysoitiin lisäksi luokittelua apuna käyttäen. Aineisto jaettiin luokkiin ja luokat koottiin taulukoksi. Luokittelu auttoi jakamaan tutkimuksen esiin nousseita kategorioita eri teemojen ja otsikoiden alle. Jaottelussa huomioitiin näiden kategorioiden ominaisuuksia, joiden pohjalta ne ryhmiteltiin

sopivien luokkien alle. (Hakala, 2024, s. 114; Ristiintaulukointi - KvantimOTV, n.d.)

Ennen analysoinnin aloittamista, aineisto tallennettiin Webropol-ohjelmasta Varhan salaiseen pilvipalveluun, minne kenelläkään muulla ei ole tutkijan lisäksi pääsyä. Tutkimuksessa käytettiin Webropol-ohjelman omia tulosten muodostamisen keinoja sekä Excel-ohjelmaa.

2.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä noudatettiin ammattikorkeakoulujen eettisiä suosituksia ja eettisyyden arviointia tehtiin tieteellisen käytännön periaatteisiin nojautuen. ”Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto” (Arene, 2018). Tutkijan on varmistettava tieteellisen toiminnan luotettavuus jo tutkimuksen suunnittelusta alkaen, mikä liikkuu koko tutkimuksen läpi menetelmistä analysointiin huomioiden olemassa olevat voimavarat. Rehellisyydessä korostetaan avoimuutta, oikeudenmukaisuutta ja puolueettomuutta prosessin kaikissa vaiheissa. Tutkimukseen kuuluu myös arvostus tieteellisen toiminnan eri osapuolia, kollegoita, yhteiskuntaa ja kulttuurisia perinteitä kohtaan. Viimeisenä tulee vastuunkanto koko tieteellisen toiminnan elinkaaren ajan. (TENK 2023.) Tieteellisissä tutkimuksissa korostuu rehellisyys, tarkkuus ja huolellisuus. Tulokset ilmaistaan puolueettomasti ja objektiivisesti, eikä tehdä tulkintoja oman edun tai toivotun näkökulman lähtökohdista käsin. (Vilkkä, 2023, s. 99.)

Tutkimuksessa meneteltiin aineistohallintasuunnitelman ohjeiden (Arene, n.d.) sekä Kohosen ym. (2019, s. 7–9) tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisun mukaisesti. Nämä käsittivät aineistohallintasuunnitelman ja tietosuojailmoituksen tekemisen ja asianmukaisten sopimusten tekemisen osapuolten kanssa ennen kuin opinnäytetyö aloitettiin. Työssä käytettävä aineisto taulukoitiin ja tuotiin esiin niiden ominaisuudet. Tulosten käsittelyssä huomioitiin myös tekijänoikeuslain mukaiset vaatimukset ja ennen aineiston keruuta oli sovittu kaikkien yhteistyökumppaneiden kanssa aineiston käyttöoikeuksista,

säilyttämisestä ja käsittelystä tutkimuksen aikana ja sen jälkeen. Aineistossani ei käytetty henkilötietoja, joista vastaajan pystyisi tunnistamaan. Käyttämieni lähteiden perässä on ilmaistu lähdeviitteet, mistä teksti on lainattu. Salassa pidettävää tietoa opinnäytteessä ei käytetty.

Eettiseen näkökulmaan vaikutti lisäksi tutkimusaineiston valinta. Kun toteutin kyselytutkimusta, pystyi siihen vastaamaan anonyymisti. Tutkimuksessa anonymisointi tarkoitti sitä, ettei kyselyyn vastanneiden henkilötietoja voitu tunnistaa tai yhdistää vastauksiin. Kun katsotaan, että henkilötietoja ei ole mahdollista tunnistaa tutkimuksesta, ei tarvita tietosuojasäännöksiä. Tietosuojasäännökset suojaavat tutkimukseen osallistuvien henkilötietoja tutkimuksen alusta alkaen. Tarkoituksena on, että tieteellisen tutkimuksen ja henkilötietojen käsittelyn välillä on tasapaino, mikä mahdollistaa tutkimuksen tekemistä erilaiset käsittelysäännökset asiassa huomioiden. (Henkilötietojen pseudonymisointi ja anonymisointi - Tietosuojavaltuutetun toimisto - YJA). Jos olisin kyselyn sijaan valinnut teemahaastattelun, sen ulkopuolelle olisi pitänyt jättää Turun lastensuojelun avohuollossa olevat työntekijät jääviyteni vuoksi, mikä ei olisi ollut tutkimuksen näkökulmasta suotavaa.

Kyselytutkimukseen liittyy aina myös luotettavuuteen liittyviä seikkoja. Kyselyn sisällön tulisi olla yksiselitteistä ja helposti vastattavissa, jotta voidaan helposti tehdä johtopäätöksiä ja pohtia yleistettävyyttä. Kyselyssä keskeistä validiteettiä ja reliabiliteettiä eli mitataan mitä tarkoitus mitata ja mittauksen tulos on luotettava sekä toistettavaa. Esimerkiksi ongelmaksi kyselyn tekemisessä voisi tulla se, ettei otanta ole riittävän suuri tai ettei kysymyksiä ole tehty tarpeeksi spesifeiksi ja aiheuttavat tulkintaerimielisyyksiä, jolloin myös tulosten analysointi vaikeutuisi tai ei saataisi sellaista tietoa mitä alun perin tavoiteltiin¹. Lisäksi jos aihealue on laaja, pitää tarkemmin pohtia tutkimusongelmaa kokonaisuudessaan ja miettiä kysymykset tarkoin ja muotoilla ne ymmärrettäviksi.

¹ Esimerkiksi opinnäytekyselelyssä yhtenä erilaisia tulkintoja aiheuttanut asia liittyi työyhteisökäsitteeseen, mitä se tarkoittaa kenellekin tai miten se ymmärretään. Toiset ymmärsivät asian käsittävän kaikkein lähimpiä työkavereita, kun toisille työyhteisö koostui koko yksikön työntekijöistä. Asia kävi ilmi työpaikallani, kun työntekijä asiaa pohti ääneen.

Kysymysten määrä on myös hyvä huomioida, sillä jos niitä on liikaa, vastauksia on vaikeampi saada. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 202–203, 231–233.)

Tutkimusta tehdessäni olen joutunut myös itse miettimään omaa asemaani tutkijana ja miten tuloksia analysoin. Miten oma työtehtäväni lastensuojelun vastaavana perheohjaajana oleminen vaikuttaa tulosten tulkintaan, miten pystyn olemaan objektiivinen tulosten tulkinnassa ja miten tuon oleellisia tuloksia esiin, kun työkenttä on kuitenkin lähellä itseäni. Toisaalta ajattelen, että oma työkokemus lastensuojelun parissa auttaa ymmärtämään enemmän asiayhteyksiä ja ilmiöitä, joita en välttämättä ilman sitä näkisi eikä pelkkä teoreettinen viitekehys myöskään avaisi asiaa riittävästi. Haluan myös nostaa ruohonjuurella työskentelevien omaa ääntä esiin. Vaarana kuitenkin on, että tulokset ja johtopäätökset voivat olla liikaa tutkijan näkökulmasta tuotuja asioita. Asian minimoimiseksi olen luokitellut myös avoimet vastaukset määrälliseen muotoon ja tuonut työntekijöiden omia mielipiteitä suorina lainauksina analyysiosioon sekä liite-osioon kuvaamaan asiasisältöjä paremmin.

3 TUTKIMUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖÄ LAPSIPERHEPALVELUISSA

Maakuntauudistuksen jälkeen Varha on kokenut syksyllä 2024 yhteistoimintaneuvottelut, missä muutoksia tapahtui 220 ihmisen työ- ja virkasuhteisiin sopeutusten jatkuvan aina 2026 vuoden loppuun. Uusi Varhan sisäinen organisaatiomuutos tapahtui 1.1.2025. Lisäksi aluehallitus päätti käynnistää uudet henkilöstön ja työnantajan väliset yhteistoimintaneuvottelut 28.1.2025 kunnassa ja hyvinvointialueella kestäen 2025 vuoden loppuun. Ja viimeisin yhteistoimintaneuvottelu pidettiin 20.10.-1.12.2025 koskettaen sote-palveluissa n. 135 henkilön tehtävää. ("Organisaatiota esitetään uudistettavaksi", 2024; "Hyvinvointialue esittää laajojen uudistusten...", 2024 & "Henkilöstömitoitusta ja -resursointia uudistetaan...", 2025.)

Varhassa tehtiin sisäinen organisaatiomuutos Lasten, nuorten ja perheiden palveluiksi 1.1.2025, missä tarkoituksena on sujuvoittaa palveluja entisestään, yhtenäistää Varhaa ja tehostaa toimintaa. Tavoitteena on alueellinen yhteistyö perhekeskuksen ja erityispalveluiden välillä, missä yhteistyö on entistä parempaa ja tiiviimpää sisällön kehittämisen suhteen esim. perhetyön ja mielenterveys & päihdepalvelujen osalta. Tulostavoitteena on mm. saada tukisuhdeosastoja vähenemään ja tehostaa omaa perhetyön käyttöä sekä kehittää toimintaa mm. osaavan henkilöstön varmistamiseksi. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024a.)

Uuden organisaation palvelut jaettiin Lasten, nuorten ja perheiden palveluiden alle perhekeskuspalveluiksi ja lapsiperheiden erityispalveluiksi. Lapsiperhesosiaalityö, laitospalvelut, perheoikeudelliset palvelut, sijaishuolto, jälkihuolto sekä lastensuojelun avohuolto sijoittuvat Lapsiperheiden erityispalveluiden alle. Lapsiperhesosiaalityö on jaettu seuraaviin alueisiin: Itäinen ja keskinen, Turun sekä läntinen lapsiperhesosiaalityö. Lastensuojelun avohuolto pitää sisällään alueet: keskinen ja itäinen, läntinen sekä Turun lastensuojelun avohuolto. Kaikilla lapsiperheiden ja lastensuojelun em. alueilla on omat palvelupäällikkönsä, joiden alaisuudessa työtiimit toimivat. Näihin tiimeihin kuuluu alueen palvelurakenteista riippuen johtavia sosiaalityöntekijöitä, vastaavia perheohjaajia, sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliohjaajia, perheohjaajia, erityisperhetyöntekijöitä ja perhetyöntekijöitä sekä toimistosihhteereitä. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2024a.)

3.1 Varhan hyvinvointialuestrategia 2022–2026 ja henkilöstön tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025

Perhetyötä tekevien työskentely-ympäristö koostuu asiakkaiden, kollegoiden ja lain määrittelyjen lisäksi myös muista kontekstissa ilmenevistä asioista, mitkä vaikuttavat taustalla, raamittavat ja ohjaavat työskentelyä omalta osaltaan. Rakenteellisilla taustavaikuttajilla on painoarvoa myös työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta ja miten sitä on pyritty näissä puitteissa huomioimaan. Tähän tutkimukseen mukaan on otettu Varhan hyvinvointialuestrategia 2022–2026, henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–

2025, vuoden 2024 Varhan hyvinvointikyselyn tuloksia, perhetyötä tekevien työhohjeet ja työnkuvien sisällöt sekä perhetyötä tekevien ominaisuuksia ja osaamisvaatimuksia työtehtäviin liittyen. Nämä luovat osaltaan viitekehystä, missä työntekijät toimivat.

Hyvinvointialueiden toiminta edellyttää selkeitä rakenteita ja strategisia linjauksia. Varsinais-Suomen hyvinvointialueen strategia vuosille 2022–2026 määrittelee keskeiset tavoitteet ja vision alueen palveluiden järjestämiselle sekä henkilöstön hyvinvoinnille. Strategian tavoitteena on tarjota arvostavaa ja yhdenvertaista palvelua, joka vastaa asiakkaiden tarpeisiin. Hyvinvointialue toimii vastuullisena palveluiden järjestäjänä ja työnantajana, ja asiakaskohtaamisissa korostuvat ystävällisyys, arvostus ja yhdenvertaisuus. Lisäksi asiakkaiden ja sidosryhmien osallistaminen toiminnan kehittämiseen nähdään tärkeänä osana palveluiden laadun parantamista. Strategian visiona on olla ammattilaisten arvostama, vaikuttava sekä tutkimus- ja kehittämismyönteinen työpaikka, joka tarjoaa kaksikielisiä palveluja. Hyvinvointialue panostaa henkilöstön osaamiseen ja ammattitaitoon. Työntekijöiden työssä viihtyminen on keskeinen arvo. Näiden linjausten avulla pyritään varmistamaan sekä palveluiden laatu että henkilöstön hyvinvointi. (Varsinais-Suomen hyvinvointialueen strategia 2022-2026.)

Yksilöä koskeva tavoite hyvinvointialuestrategiassa liittyy ammattilaisten arvostamaan asiaan. Organisaatio haluaa tarjota kannustavan työpaikan, missä on ilo tehdä töitä, ammattiryhmien välillä on yhteistyötä ja ilmapiiri on psykologisesti turvallinen, johtamisessa huomioidaan työntekijöiden heterogeenisyys ja työajat ovat joustavia työntekijän elämäntilanne huomioiden. Organisaatiossa halutaan panostaa valmentavaan, motivoivaan ja arvostavaan johtamiseen, koulutusmyönteisyyteen ja henkilökunnan osallistumiseen toiminnan suunnitteluun laajasti. Halutaan, että työntekijät voivat työssään hyvin. (Varsinais-Suomen hyvinvointialueen strategia 2022-2026.)

Organisaation strategisen hyvinvointitavoitteen osaksi kuuluu työhyvinvointiohjelma 2024–2026, missä ”tarkoitus kiinnittää huomiota työn ja työpaikan kuormitustekijöiden hallintaan, työn voimavaratekijöiden vahvistamiseen ja

lisäämiseen.” Ohjelman tavoitteena on hyvinvoiva ja työkykyinen henkilökunta. ”Työhyvinvointi syntyy työn, työpaikan, yksilön ja johtamisen sekä työyhteisön positiivisesta ja aktiivisesta vuorovaikutuksesta.” (Varhan työhyvinvointiohjelma 2024–2026, s. 2–5.)

Hyvinvointialuestrategian lisäksi on tehty henkilöstöä koskeva tasa-arvolain (609/1996) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) velvoittama suunnitelma, missä on tarkoituksena keskittyä tasapuoliseen palkkaukseen, työn ja oman vapaa-ajan väliseen yhteensovittamiseen ja monimuotoiseen yhteistyöhön. Palkkaus yhdenmukaistetaan virka- ja työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla sekä yhdenmukaistetaan tehtävänimikkeet ja tarkistetaan/päivitetään tehtäväkuvat tarpeen mukaan. Työn ja oman elämän tasapainoa halutaan tukea mm. joustavilla työajoilla, -paikoilla ja -tavoilla. Tämän kategorian alle kuuluu myös työurajohtaminen, millä halutaan tukea työntekijöiden työuran hallintaa, autonomiaa, työmotivaatiota ja sovittaa työpaikan ja työntekijän tavoitteet. Työurajohtamisessa pyritään huomioimaan työntekijöiden vahvuuksia ja voimavaroja. Monimuotoisessa työyhteisössä tavoitellaan psykologisesti turvallista työilmapiiriä, missä kaikkien on hyvä olla, suvaitaan erilaisuutta ja avoimuutta. Jokainen työntekijä on näiden toteutumisesta myös osaltaan itse vastuussa. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024b, s. 2–8.)

Henkilöstön osaamista ja uralla etenemisen mahdollisuutta tuetaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Koulutukset, perehdytys ja itseopiskeltava materiaali kuuluvat tähän. Lisäksi viestintä kuuluu yhtenä asiana suunnitelmassa. Tavoite on dialoginen viestintä kaikessa toiminnassa ja tiedonkulussa. Kaikilla Varhan työntekijöillä olisi mahdollisuus osallistua tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen. Suunnitelmaa arvioidaan seuraavaksi 2025 vuoden lopulla, jolloin sitä myös päivitetään. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2024b, s. 11–12.)

3.2 Varhan työhyvinvointikysely 2024

Tämän tutkimuksen vastauksissa hyödynnettiin Varhan ”Mitä kuuluu?” -työhyvinvointikyselyn 2024 kategorioita soveltuvilta osin. Varhan työhyvinvointikyselyn kategorioihin kuuluvat työ, työyhteisö, johtaminen, työterveys, työturvallisuus ja omat kysymykset. Jokaisesta ryhmästä on koostettu yhteenvetomittarit Varhan intrassa, mitä en tässä tutkimuksessa siinä laajuudessa avaa. Mitä kuuluu? -kyselyn vastausprosentti Varhassa oli noin 54 eli kyselyyn vastasi 11 733 Varhan työntekijää. Tulosalueittain vastausprosentit vaihtelivat 42 prosentista 68 prosenttiin. Valtakunnallisesti (huomioiden kuusi hyvinvointialuetta) vastausprosentti oli 55. (Varsinais-Suomen hyvinvointialueen intra: tulosportaali.)

Varhan hyvinvointikyselyn teemat olivat tarkempia ja laajempia joiltain osin verrattuna opinnäytetyön tutkimuksen kategorioihin ja toisaalta opinnäytteessä kysyttiin sellaisia asioita, mitä ei Varhan kyselystä löydy. Olen Varhan kyselytuloksia kuitenkin halunnut käyttää vertailussa osittain, koska se antoi perspektiiviä, miten tarkemman tutkimuksen kohderyhmän vastaukset (perhetyö) poikkeavat Varhan tason vastauksista. Tuloksia on verrattu myöhemmin tutkimustulosten yhteydessä ja tehty poikkeamista taulukko (5) visuaalisen vertailun helpottamiseksi.

3.3 Perhetyö ja tehostettu perhetyö THL:n määrittelemänä

Lastensuojelun käsikirjassa määritellään, että sosiaalihuoltolain mukaisella perhetyöllä tarkoitetaan kaikenikäisten lasten ja nuorten kehityksen ja terveyden tukemista, joilla on erityisen tuen tarve. Erityinen tuki täyttyy silloin, kun kasvuolot ovat lapselle vaaraksi tai hän itse vaarantaa oman kehityksensä tai on vaikeutta saada/hakea tarvittavia sosiaali-/terveyspalveluja. Perhetyö voi olla myös ennaltaehkäisevää. Perhetyössä tavoitteena on tehdä työtä pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti koko perheen kanssa, missä tarkoituksena antaa tukea arjen erilaisissa vaikeutuneissa tilanteissa ja löytää omia voimavaroja itsenäiseen selviytymiseen. Avun saaminen ei tarvitse lastensuojelun

asiakkuutta. Kun työskentelyä päästään aloittamaan oikea-aikaisesti, saadaan parhaimmillaan sillä ehkäistystä suuremmat haasteet. (THL, 2024.)

Perhetyöllä voidaan auttaa esimerkiksi arjen erilaisissa rutiineissa ruoanlaitosta nukkumaan menemiseen, ohjataan vanhempia lasten kasvatuksessa tai tuetaan vanhempien sekä lasten välistä vuorovaikutusta. Työskentely tapahtuu lähtökohtaisesti perheen kotona, jolloin tarvitaan mm. sensitiivisyyttä kohtaamisessa, puheeksi ottamisen taitoja sekä kykyä kuunnella ja arvostaa asiakasta sellaisena kuin he ovat. (THL, 2024.)

Lastensuojelun tehostettu perhetyö on puolestaan intensiivisempää, mitä sosiaalihuoltolain tarjoama perhetyö. Tehostettu perhetyö on silloin tarpeen, kun perheessä on tapahtunut jokin kriittinen tilanne mikä tarvitsee erityistä tukea. Parhaimmillaan tuki voi olla vuorokauden ympäri. Sosiaalityöntekijä voi velvoittaa perhettä ottamaan vastaan perhetyötä, mutta lopulta perhe päättää yhteistyöstä. Tarkoituksena on tehdä muutostyöskentelyä tilanteen selvittämiseksi ja saada perheenjäsenet motivoitumaan työskentelyyn. Työskentelyn sisällöstä sovitaan yhdessä perheen ja sosiaalityöntekijän kanssa. Monesti mukana ovat myös perhetyötä tekevät työntekijät. Parhaimmillaan perhetyöllä voidaan ehkäistä huostaanottoja. Työssä käytettävät menetelmät ja tavat eivät poikkea sosiaalihuoltolain tarjoamasta perhetyöstä. (THL, 2024.) Lastensuojelun kentällä työskentelyn yhtenä elementtinä on hoivan lisäksi valta ja kontrolli. Perheitä halutaan auttaa ja vastata muutostarpeeseen, kun samalla tarkkaillaan, toteutuuko lapsen etu ja onko muutos riittävä. (Mänttari-van der Kuip, 2023, s. 148).

3.4 SHL perhetyön ja LS tehostetun perhetyön työnkuvien ja työohjeiden keskeiset sisällöt Varhassa

Varhassa sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö on hyvinvointia tukevaa, tavoitteellista ja suunnitelmallista työskentelyä, joka tähtää perheen omien voimavarojen vahvistamiseen ja vuorovaikutuksen parantamiseen. Työ perustuu

lapsikeskeiseen ja korjaavaan työotteeseen, jossa perhettä tuetaan kokonaisuutena. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024c.)

Perheohjaajan tehtävänä on tukea vanhemmuutta, ohjata arjen sujumista sekä vahvistaa perheen sisäistä vuorovaikutusta. Työ voi olla myös pitkäkestoisesti kannattelevaa ja sen tavoitteet kirjataan perhetyön suunnitelmaan yhdessä perheen kanssa. Työhön kuuluu asiakastyön lisäksi dokumentointia, moniammatillista yhteistyötä ja kehittämistehtäviä. Erityis-/Perhetyöntekijä tarjoaa konkreettista arjen tukea ja toimintaa, joka lisää lapsen hyvinvointia. Työ on osa sosiaalihuoltolain mukaista asiakasprosessia, ja sen sisältö määrittyy perheen yksilöllisten tarpeiden ja yhdessä sovittujen tavoitteiden mukaan. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024c.)

Lastensuojelussa sosiaaliohjaajat, perheohjaajat ja erityis-/perhetyöntekijät tarjoavat sekä sosiaalihuoltolain mukaista että tehostettua perhetyötä, joista tehostettu on intensiivisempää ja suunnattu erityistä tukea tarvitseville perheille. Työ on suunnitelmallista, tavoitteellista ja muutokseen tähtäävää vuorovaikutus- ja suhdetyötä, jossa keskitytään perheen hyvinvoinnin ja keskinäisen vuorovaikutuksen vahvistamiseen sekä lapsen kehityksen turvaamiseen. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024c.)

Perhetyötä tekevien työote on lapsikeskeinen ja korjaava vuorovaikutustyöskentely, ja siinä painotetaan perheen omien voimavarojen vahvistamista. Lisäksi työhön kuuluu hoidon, huolenpidon, kasvatuksen ja kuntoutuksen ammattitehtäviä. Työn sisältö määrytyy perheen yksilöllisten tarpeiden mukaan ja tavoitteet kirjataan perhetyön suunnitelmaan. Tehtäviin kuuluu asiakastyön lisäksi dokumentointi, yhteistyö eri toimijoiden kanssa, asiantuntija- ja kehittämistehtävät sekä vastuu asiakasprosessien etenemisestä ja vaikuttavuudesta. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024c.)

Molemmissa työtehtävissä työntekijöille on määritelty suuntaa antavat kohtaan asiakastyön viikkotuntimäärät. Asiakastyöhön sisältyvät mm. kotikäynnit, toimistotapaamiset, verkostot, Teams-tapaamiset, systeemiset tiimit ja osallistava kirjaaminen. Esihenkilöt seuraavat kalentereita viikoittain varmistaen

sovitun työmäärän. Sosiaalityöntekijä vastaa palvelun käynnistämisestä ja yhteistyöstä perheen kanssa. Mikäli tapaamisia peruuntuu toistuvasti, tilanne arvioidaan yhdessä perheen ja sosiaalityöntekijän kanssa. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024d.)

Työssä käytetään systeemistä lähestymistapaa, joka painottaa perheen vuorovaikutussuhteita ja niiden vaikutusta yksilöiden hyvinvointiin. Tavoitteena on tarkastella perhettä kokonaisuutena ja lisätä ymmärrystä perheen dynamiikasta, rooleista ja vuorovaikutuksesta sekä tukea perheen hyvinvointia erilaisissa kriisi- ja muutostilanteissa. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024d.)

Varhassa sosiaalihuoltolain mukaista perhetyötä sekä lastensuojelulain mukaista tehostettua perhetyötä toteuttavat erityis-/perhetyöntekijät, perheohjaajat ja/tai sosiaaliohjaajat². Se on ensisijainen vaihtoehto ennen ostopalveluja. Työ toteutetaan työpari- tai työryhmätyöskentelynä, asiakkaan tarpeiden mukaan. Joissain tilanteissa perhetyötä voidaan tehdä myös yksin, esimerkiksi yksilötapaamisina lapsen tai vanhempien kanssa. Työpari voi olla myös muista ammattiryhmistä, kuten varhaiskasvatuksesta tai perhekeskuksesta. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024d.)

4 TYÖHYVINVOINTI JA SEN ULOTTUVUUDET PERHETYÖN KONTEKSTISSA

Teoreettinen viitekehys opinnäytetyössä pohjautuu työhyvinvoinnin käsitteiden, ammattiosaamisen, lainsäädännön ja perhetyön määritelmän ympärille.

² Varhan alueesta riippuen työntekijöillä on erilaisia työnkuvia tässä opinnäytteessä kerrottujen työnkuvien lisäksi, joihin on voitu yhdistää myös muita työtehtäviä. Esimerkiksi Salo-Somero alueen tehostettu perhetyö voi sisältää työskentelyä perheen lisäksi vain nuoren kanssa ns. tukihenkilötyötä, vertaistukiryhmien ohjausta ja sosiaaliohjausta. Työskentelyä tapahtuu myös sosiaalityöntekijöiden työpareina systemaattisesti kuuluen osaksi rakenteellisia systeemisiä tiimejä, joista asiakaskunta muodostuu. Kaikkia opinnäyttekyselyyn vastanneita kuitenkin yhdistää perhetyön tekeminen vähintäänkin osana työtä.

Nykypäivänä organisaatioissa tapahtuu paljon muutoksia ja resursseja kiristetään. Samalla luodaan painetta suorittaa työtä tehokkaammin, laadukkaammin ja nopeammin. Johto saattaa ajatella myös, että työntekijät alkavat toimia odotusten mukaisesti heti, ovat uudistuksille avoimia ja joustavia, halukkaita työn kehittämiseen ja yhteistyöhön työyhteisössä ja yli työyhteisön rajojen samalla kestäen uudet työn ehdot samanaikaisesti. Kuitenkin toisessa vaakakupissa työn vaatimusten lisääntyminen heijastuu työntekijöiden omaan elämään ja muutoksia voikin joutua tekemään sen kustannuksella. (Hakanen, 2018, s. 16–17.)

Talentian tekemän tutkimuksen mukaan vastavalmistuneista sosionomeista (AMK) 42 % piti työtään henkisesti liian raskaana, mikä käy ilmi Vastavalmistuneiden urapolut 2023-selvityksestä. Vastanneista 49 % oli harkinnut työpaikan vaihtoa. Perusteina vaihtamiselle oli halu kehittyä urallaan, huono johtaminen, huono palkkaus ja henkisesti raskas työ. Tilanne on mennyt huonompaan suuntaan verrattuna 2021 tilastoon. (Landgrén, 10.1.2024.)

Myös Super-liiton ”Selvitys lähi- ja perushoitajien kokemasta työkuormasta 2024”-aineiston pohjalta käy ilmi työntekijöiden kuormittuminen. Vastaajista 74 % koki henkisen kuorman lisääntyneen, joista suurin osa työskenteli hyvinvointialueella. Lisäksi 21 % hyvinvointialueella työskentelevistä oli arvioinut, ettei ole riittävästi aikaa tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi. Joka viides oli harkinnut alanvaihtoa, joista valtaosa työskenteli kunnallisella puolella. Suurin ikäryhmä alan vaihtamiselle olivat nuoret alle 35-vuotiaat. Toisaalta asiakkaat, työkaverit ja työn monipuolisuus nähtiin työpaikoilla vetovoimatekijöinä. (Ilonummi & Lehtinen 2024, s 16, 23, 37.)

4.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan asioita, mitkä tukevat ihmisen työn tekemistä. Keskeisiä työhyvinvointiin kuuluvia asioita on sen tuoma merkityksellisyys, ihmisten kanssa toimiminen ja palkka. Näissä yhdistyvät työn psyykkiset ja fyysiset odotukset sekä työntekijän omat voimavarat. Työhyvinvointia edistää,

kun työn tavoitteet ja vaatimukset ovat saavutettavissa olevia. (Työterveyslaitos, n.d.)

Työhyvinvointi ylipäättään puhuttaa paljon ja on tärkeä asia työssä jaksamisen ja merkityksellisyydenkin näkökulmasta myös henkilöstöjohtamisen viitekehksessä. Työnantajalla on vastuu hyvästä johtamisesta ja henkilöstön mukaan ottamisesta työn kehittämisessä, vaikkakin kaikki organisaatiossa olevat työntekijätasot vaikuttavat omalta osaltaan työhyvinvointiin. Hyvinvointia edistäviä tekijöitä työnantajan toimivallan näkökulmasta kuuluvat mm. työhyvinvointistrategian mukaisen toiminnan edistäminen, työntekijöiden mukaan ottaminen heitä koskevissa asioissa, koulutusten tarjoaminen ja työntekijöiden osaamisesta huolehtiminen, ikäjohtaminen, yksilökohtaiset työelämän joustomahdollisuudet sekä ohjaaminen työterveyshuollon palveluihin ja tarjoamalla tarpeen mukaan varhaisen tuen ja työhön paluun menettelyä. (Manka & Manka, 2023, s. 68.)

Puttonen ym. täydentää työhyvinvointiin liittyvän mielekäs ja turvallinen työilmapiiri, missä voidaan tehdä töitä terveyttä ja työuraa tukevassa ympäristössä työyhteisö mukaan lukien. Kuitenkin työhyvinvointi ei ole stabiili tila, missä kaikki voivat hyvin ja on tasaisen hyvää tehdä töitä. Työelämän ja työntekijän oman elämän tarpeet muuttuvat, ja näitä kahta tulisi pystyä sovittamaan yhteen riittävästi. Jos työn kuorma ja omat voimavarat eivät ole tasapainossa, se heikentää työhyvinvointia ja laskee työn laadukkuutta. Kun työntekijät voivat hyvin, saa sillä aikaiseksi vetovoimaisemman työpaikan, missä työntekijät viihtyvät ja jaksavat. Näillä on suora yhteys laadukkaaseen työntekemiseen ja tuloksellisuuteen sekä työpaikan positiiviseen maineeseen. Lisäksi työyhteisön merkitystä ja sen vaikutusta yksilön hyvinvointiin ei sovi unohtaa. (Puttonen ym., 2016, s. 6, 25.) Lindholm (2022, s. 140) on artikkelissaan nostanut esille tärkeää näkökulmaa siitä, miten työelämältä odotetaan myös palkitsevuutta.

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) määrittelee, että työhyvinvointiin kuuluu myös työturvallisuus. STM tekee kansainvälistä yhteistyötä, määrittelee tavoitteita ja kehittää linjauksia työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyen lainsäädäntöä unohtamatta. Nämä sisältävät asioita, missä huomioidaan työntekijän

psykofyysissosiaalinen turvallisuus, terveys ja hyvinvointi, mitkä kuuluvat jokaiseen työpaikkaan. Jo perustuslain mukaan valtion on huolehdittava työntekijöiden suojelusta ja työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa tekemään tarvittavia toimenpiteitä, jotta ihmiset pystyvät tekemään työtään. Petteri Orpon hallitusohjelmaan on kirjattu työelämäohjelma. Sillä halutaan tukea työpaikkoja ja kehittää palvelujärjestelmiä. (Hakala, 2025.)

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee, että työnantajan on huolehdittava työntekijöistään ja että fyysinen ja psyykinen kuormitus pysyy kohtuullisena. Työnantajan velvollisuus huolehtia työntekijöistään. Mankan & Mankan (2023, s. 7–11, 24.) näkemyksen mukaan organisaatioissa pitäisi tapahtua muutoksia johtamistavoissa ja antaa työntekijöille enemmän vastuuta vaikuttaa työhönsä. Nykyään johdolla on heikot työyhteisötaidot ja keinot johtaa. Hierarkkinen ajattelu ei ole tätä päivää, vaan pitää keskittyä yhteistyöhön ja itseohjautuvaan ajatteluun. Työpaikoilla työstressiä aiheuttaa esimerkiksi työpaikkakiusaaminen, esihenkilön ja kollegoiden tuen puute sekä epäselvät työn tavoitteet ja roolit. Mutta kun saadaan työhyvinvoinnin johtamista parannettua, sillä saadaan vaikutettua myönteisesti koko organisaation tuloksellisuuteen. Mukaan tarvitaan koko henkilökunta, ei pelkästään organisaation johto.

4.2 Työn imu, tyytyväisyys ja työn merkityksellisyys

Työhyvinvointiin kuuluu oleellisena osana työn imu, mihin sisältyy työn merkityksellisyyden kokemista, uppoutumista ja omistautumista sekä myönteistä tunnetilaa työn tekemisestä. Ihmisellä on motivaatiota ja halua tehdä työssä parhaansa, vaikka kohtaisi toisinaan myös epäonnistumisia. Työn tekeminen itsessään palkitsee. (Työterveyslaitos, n.d.)

Tyytyväisyyttä koetaan silloin, kun on positiivinen olotila omista työn suorituksista. Tunne ei ole yhtä voimakas, kun työn imussa, mutta työntekijä voi kuitenkin kokea tyytyväisyyttä omaan työhön liittyvistä tuloksista. (Työterveyslaitos, n.d.)

Konsti ym. (2023, s. 360) ovat tutkineet merkityksellisyyttä johtamisen näkökulmasta ja miten suuressa roolissa esihenkilöt ovat tässä asiassa. Heidän tulee ymmärtää, mitkä tekijät sitä lisäävät tai vähentävät ja osata kehittää asiaa myönteiseen suuntaan. Merkityksellisyyttä työntekijöille tulee työstä saadun arvostuksen ja sen tuoman tärkeyden kautta ja miten hänen omat odotuksensa täyttyvät suhteessa merkityksellisiin asioihin. Ylipäätään työn merkityksellisyyden ja työhyvinvoinnin edistämisestä kuuluu organisaatiossa kaikille.

Rantanen, Markkula ja Konsti (2024, s. 25) lisäävät, että merkityksellisyys koostuu työn sisällön mielekkyydestä, työn yhteiskunnallisesta merkittäväydestä ja työn itselle antamasta ilosta, hyvinvoinnista ja sen tuomasta tasapainosta. Tämän vuoksi on tärkeää, että organisaatiossa on käytössä sellaisia toimintamalleja ja työvälineitä, joilla ylläpidetään työn merkityksellisyyttä ja tuetaan johtamista, kehittämistä ja työntekijöiden hyvinvointia.



Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka)

Terävä & Mäkelä-Pusa (2011) tutkimuksessaan ovat nostaneet esille eri toimijoiden osuutta työssäjaksamiseen ja viittasivat Mankan kokoamaan tauluun näiden osatekijöistä (Kuva1). Kuitenkin Konsti ym. (2023, s. 361) toteaa, että johtajille annetaan erityisesti tässä yhtälössä vastuu, miten alaiset saavat esihenkilöiltään tukea ja miten esihenkilö huomioi merkitykselliseksi koettuja asioita, sosiaalisen ja fyysisen ympäristön ja työpaikan pelisäännöt. Työstä tulee

saada myös riittävästi palkkaa, tarjota kehittymismahdollisuuksia ja vaihtelua työtehtäviin sekä saada palautetta.

Iso-Britanniassa on tehty 2016 haastattelututkimus 10 eri ammattiryhmien työntekijöiltä työn merkityksellisyydestä. Merkityksellistä työtä haluavat tehdä kaikki. Artikkelissa tuotiin esille, miten jo aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet työn merkityksellisyyden olevan kaikkein tärkein asia työssä, jopa palkkaa, uran etenemismahdollisuuksia tai työolosuhteitakin tärkeämpää. Tutkimuksessa nousi esille se, miten henkilökohtainen asia työn merkityksellisyys on, joihin liittyi suunnittelemattomia ja yllättäviä hetkiä. Tulosten mukaan johtamista ei nostettu esille merkityksellisyydestä puhuttaessa, mutta huono johtaminen koettiin merkityksellisyyden suurimmaksi tuhoajaksi. (Bailey & Madden, 2016³.)

Tutkimuksessa merkitykselliseen työhön liitettiin viisi ominaisuutta. Tähän liittyivät työstä saatava ylpeyden ja onnistumisen tunne hyvin tehdystä työstä sekä mukaansa tempaava työ, missä pystyi käyttämään omaa luovuutta. Lisäksi merkityksellisyyttä toivat toisilta saatava kiitos ja tunnustus tai kun työllä on vaikutusta enemmän toisille kuin itselle. (Bailey & Madden, 2016⁴.)

Aina merkityksellisyys ei ollut tutkimuksen mukaan positiivinen kokemus, vaan merkitystä toivat myös haastavat, epä mukavat ja ristiriitaiset tilanteet, joista selviää. Esimerkiksi vaikeissa olosuhteissa työskentelyllä on päästy ratkaisuun, mikä tuonut työntekijälle merkityksellisen kokemuksen onnistumisesta. Tai se syntyi onnistumisen kokemuksesta, joihin sisältyi paljon tunnetta ja henkilökohtaista merkitystä. Välillä merkityksellisyys tulee ymmärrykseen vasta tilanteiden jälkeen, joskus jopa vuosien päästä ymmärtäessään työnsä vaikutuksen tähän päivään. Viimeisenä huomiona pidettiin työhön liittyvä henkilökohtainen merkitys, mikä sai aikaan esim. sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Johtamisella ja organisaatiolla oli tähän asiaan vain vähän merkitystä. (Bailey & Madden, 2016⁵.)

³ Lähteen kohta: what makes work meaningful - or meaningless.

⁴ Lähteen kohta: the five qualities of meaningful work & 1. self-transcendent.

⁵ Lähteen kohta: 2 poignant, 3 episodic, 4 reflective, 5 personal.

Tutkimuksen lopputuloksena oli, että organisaatioiden tehtävä auttaa työntekijöitä löytämään työn merkitystä on monimutkainen, koska merkityksellisyyden kokemukset eivät juuri koskaan liity työnantajaan tai esihenkilöihin. Tästä huolimatta tehtävä on mahdollista ja kannattavaa. Organisaatiossa voidaan edistää merkityksellisyyden kokemusta, kun työntekijöillä on käsitys organisaation tavoitteesta ja tarkoituksesta ja sen myötä työntekijöille muodostuu tunne, että heidän tekemänsä työ on arvokasta ja se palvelee organisaation laajempaa tarkoitusta. Kun työntekijöille tulee tunne työnsä merkityksellisyydestä ja organisaation antamasta arvostuksesta, pystytään kestävämpään paremmin myös ns. tylsempiä työtehtäviä. Lisäksi merkityksellisyyttä synnytti yhteys toisiin. Kun ollaan vuorovaikutuksessa sellaisessa ympäristössä, missä toiset hyötyvät omasta työstä tai kun toisilta saa itse tukea. (Bailey & Madden, 2016⁶.)

Tutkimus toi esille lisäksi esihenkilöiden roolia, miten helposti työntekijöiden kokemaa merkityksellisyyden tunnetta saadaan latistettua seitsemällä tavalla. Ensimmäinen tapa oli erottaa työntekijät työn arvoista. Jos organisaation arvot olivat enemmän keskittyneet työn tuloksiin kuin laadukkaaseen työn tekemiseen ja ammattimaisuuteen, tämä aiheutti ristiriitaa työntekijöissä. Toisena mainittiin työntekijöiden pitämistä itsestään selvänä. Jos hyvästä työsuorituksesta ei saatu organisaatiossa kiitosta tai tunnustusta, ihmiset pitivät työtään ja työsuoritustaan turhana. Kolmantena mainittiin työntekijöille määrätty turha työ, mikä sisälsi sellaisia työtehtäviä, mitkä eivät liittyneet suoraan siihen ydintehtävään mistä palkka maksetaan. Neljäntenä nousi ihmisten epäoikeudenmukainen kohtelu. Viidentenä oli ihmisten vähättely, joiden mielipiteillä ja kokemuksella ei ole johdolle merkitystä. Kuudentena nähtiin merkityksellisyyden vähenevän, jos esihenkilö eristää tai syrjäyttää ihmisiä toisistaan. Viimeisenä asiana merkityksellisyyttä söivät tarpeeton altistuminen fyysiselle ja psyykkiselle vaaralle. Esimerkiksi jos työntekijä jätetään yksin vaarallisen asiakkaan kanssa ilman tukea. (Bailey & Madden, 2016⁷.)

⁶ Lähteen kohta: the five qualities of meaningful work, Cultivating an ecosystem for meaningfulness)

⁷ Lähteen kohta: Meaninglessness: the seven deadly sins. 1. disconnect people from their values, 2. take your employees for granted, 3. give people pointless work to do 4. treat people unfairly 5. override

4.3 Työstressi ja työuupumus

Työstressiltä tai -uupumukselta ei aina työpaikoilla voida välttyä. Työstressiä voi aiheutua liian suuresta työkuormasta ja liiallisista työntekijään kohdistuvista vaatimuksista suhteessa hänen omiin kykyihinsä ja voimavaroihinsa. Jos tilanne jatkuu pitkään, siitä voi seurata työuupumista. (Työterveyslaitos, n.d.)

Työuupumus on puolestaan pitkään jatkuneen stressin lopputulos, mistä voidaan puhua kehon häiriötilana. Siinä työntekijä ei enää jaksaa kiinnostua työstään ja tuntee pitkäaikaista väsymystä ja etäännytyä työstään. Lisäksi omien tunteiden säätelyn taidot ovat heikentyneet ja häiriöitä tapahtuu myös kognitiivisissa taidoissa, kuten muistin, ajattelun ja havainnoinnin heikentymisessä. (Työterveyslaitos, n.d.)

Myös Bakker (2021, s. 1–3) tutki kirjallisuuskatsauksessaan, miten työssä aiheutuva stressi voi pitkittyessään johtaa työuupumukseen ja loppuun palamiseen. Loppuun palaminen on määritelty työhön liittyvänä kroonisena väsymyksenä, kyynistymisenä ja heikentyneenä ammattitaitona, missä on ilmeistä kehittyvä negatiivinen asenne työtä ja ihmisiä kohtaan työpaikalla. Jo pienet työuupumuksen oireet voivat olla nähtävillä useita vuosia ennen varsinaista loppuun palamista, mitkä on yhdistetty työhön liittyvään ahdistukseen ja masennukseen. Pitkittyessään nämä voivat aiheuttaa mm. riskin sydän- ja verisuonitautien puhkeamiseen, 2-tyyppin diabetekseen, tai kaikista syistä johtuvaan ennenaikaiseen kuolemaan. Työuupumus ja loppuun palaminen ovat tulosta huonoista työoloista yhdistettynä huonoon itsesäätelyyn. Tutkimuksen näkökulmasta katsottuna työntekijöille pitäisi pystyä tarjoamaan ennaltaehkäiseviä interventioita jo ensimmäisten työuupumuksesta kertovien oireiden alkuvaiheessa, jolloin työuupumus parhaimmillaan saadaan kitkettyä pois.

Bakkerin lisäksi myös Mankan & Mankan (2023, s. 42) teoksessa tuodaan esiin samoja sairauksia ja niiden ilmenemismuotoja. Lisäksi Mankat nostavat esiin pitkittyneen stressin vaikutusta muistiin ja unihäiriöihin, tarjoaa maaperän syövän syntymiselle kehon tulehdustilan nousemisen myötä ja lyhentää elinikää. Lisäksi stressin vaikutusta nuoriin on tutkittu ja todettu sen vaikuttavan

aivoihin merkittävästi. Stressi tuhoaa nuorten etuaivokuorta ja aikuisilla se pienentää hippokampusta, mitkä vaikuttavat muistamiseen ja työn suunnitteluun. Voidaanko siis kysyä, vaaditaanko nykyajan työntekijöiltä liikaa, mikä on riittävä tai kuka vastaa seurauksista?

Jos työnantajalla on epärealistiset tavoitteet työn tekemistä kohtaan, esimerkiksi liian korkeat odotukset tuloksista, työntekijät palavat loppuun ja lopulta se voi johtaa irtisanoutumisiin. Liian korkeat odotukset tekevät työntekijöistä epätoivoisia eikä työ enää motivoi. Kun luodaan paineita tulosten saavuttamiseksi, yleensä työntekijät yrittävät myös niitä saavuttaa hinnalla millä hyvänsä. Tällöin voidaan todeta, ettei tavoitteisiin pääseminen ole mahdollista eettisin keinoin. (Ratsula, 2024, s. 149–150.)

Manka & Manka (2023, s. 186-187) todentavat näkökulmaa, miten nykyaikaiselta esihenkilöltä odotetaan luotettavuutta, reilua ja oikeudenmukaista toimintaa, psykologista ja emotionaalista tukea, tunneälyä, työntekijöistä huolehtimista ja optimistista johtamista. Esihenkilön halutaan valtuuttavan ja innostavan työntekijöitään tavoitteiden saavuttamiseksi, kannustavan löytämään vaihtoehtoisia ratkaisuja ja kyseenalaistamaan omaa ajattelua. He mainitsevat myönteisen yhteyden siinä, miten esihenkilön tunneosaaminen vähentää työntekijöiden työstressiä, parantaa työilmapiiriä ja aktivoi alaisiaan tunteiden ilmaisussa. Tunnetaitojen opettelu on hyödyllistä kaikilla, koska sen on huomattu suojaavan stressiltä ja henkilö pystyy paremmin palautumaan kuormitusta aiheutuvista tilanteista.

4.4 Sosiaalihuoltolaki ja lastensuojelulaki perhetyön palvelussa

Lainsäädäntö määrittelee tarjottavaa perhetyön palvelua, millä ehdoilla sitä tarjotaan ja mitä velvoitteita ja oikeuksia laki määrittelee niin työntekijöille kuin asiakkaillekin. Sosiaalihuoltolakia (1301/2014) uudistettiin, mikä tuli voimaan 2014. Laissa on tarkoitus edistää ihmisen hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta ja ylläpitää hyvää elämää, tarjota yhdenvertaisesti kaikille tarvitseville

riittävä tuki edistämään omaa hyvinvointia ja parantaa yhteistyötä eri toimijoiden välillä sote-palveluiden ja kunnan toimijoiden välillä (1301/2014,1 §).

Sosiaalihuoltolain mukaan hyvinvointia tulee edistää erityisesti lasten ja nuorten kohdalla neuvonnan ja ohjauksen avulla (2 luku 6 §). Tukea on järjestettävä (3 luku 11 §) elämässä selviytymisen tueksi, asumiseen ja taloudellisiin tuen tarpeisiin liittyvissä asioissa, syrjäytymisen ehkäisemiseksi, väkivaltaisen kohtelun tai muun kriisitilanteen tueksi unohtamatta päihteiden ongelmakäytön, muiden riippuvuuksien ja psykofyysisosiaalisen toimintakyvyn tuen tarpeisiin vastaamista ja läheisten sekä omaisten tuki huomioiden.

Yksi asiakkaille tarjottava tukimuoto on sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö. Se on määritelty 18§:n mukaan ”hyvinvoinnin tukemisella sosiaaliohjauksen keinoin tai muulla avulla sellaisissa tilanteissa, kun asiakas, hänen perheensä tai hoidosta vastuussa oleva henkilö tarvitsevat tukea ja ohjausta” voimavara- ja vuorovaikutuskeskeisesti saavuttamaan parempi tilanne. Perhetyötä annetaan lapselle tai nuorelle turvaamaan tämän terveyttä ja kehitystä. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)

Lastensuojelulaki (417/2007, 1§) puolestaan pitää sisällään tarkoituksen ”turvata lapsen oikeuksia turvalliseen kasvuympäristöön, tasapuoliseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun.” Lastensuojelussa olevilla perheillä on oikeus saada sosiaalihuoltolain mukaista sekä lastensuojelulain mukaista palvelua. Lastensuojelulain 36§:ssä määritellään kriteereitä avohuollon tukitoimista, mihin myös tehostettu perhetyö kuuluu. Lapsella tarkoitetaan kaikkia alle 18-vuotiaita ihmisiä. (Lastensuojelulaki 417/2007.)

Holmi ja Kekkonen (2023, s. 12) nostavat julkaisussaan esille, miten sosiaalihuoltolain ja lastensuojelulain määrittelemät kriteerit asiakkuudesta eivät ole aina niin selkeät. Onko lapsi lapsiperhesosiaalityön asiakas vai täyttyykö lastensuojelun asiakkuuden kriteerit? Sosiaalihuoltolaissa (1302/2014) 3§ määritellään lapsen erityisen tuen tarve samalla tavalla kuin lastensuojelulaissa (417/2007) 27§:ssä. Tulevaisuudessa olisikin tärkeää määritellä, miten arvioidaan lapsen hyvinvoinnin tilannetta, jotta se olisi oikeanlaista ja

mahdollisimman vaikuttavaa. Kun lapsi saa palvelua oikea-aikaisesti ja on pystytty arvioimaan tarpeeseen sopiva palvelu, mahdollisuudet avun kohdentumisessa oikein ovat suuremmat. Huomiota tulisi kiinnittää myös tapaan tehdä arviointia lapsen tilanteesta ja pohtia, millaiset arvot ja etiikka silloin ovat läsnä.

Sosiaalihuolto- ja lastensuojelulain lisäksi työskentelyä ohjaavat erilaiset ohjeet ja säädökset⁸. Myös Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021) 29§:ssä määritellään, miten hyvinvointialueiden on seurattava ja arvioitava kansalaisten hyvinvointia ja terveyttä. Laki edellyttää, että on kerättävä tietoa siitä, miten sote-palvelut ovat saatavilla, mikä on niiden laatu ja vaikuttavuus ja toteutuuko yhdenvertaisuus, palvelujen yhteensovittaminen ja tiedettävä palvelujen kustannukset sekä tuottavuus. Nämä vaikuttavat toiminnan järjestämiseen ja päätöksentekoon jatkossa, miten palveluja tuotetaan ja millä hinnalla.

Varsinais-Suomen hyvinvointialueella perheitä lapsiperhepalvelujen perhetyössä oli 2,1 % (989) perheistä vuonna 2022. Vuonna 2023 määrä oli 2,6 % (1209) ja vuonna 2024 se oli 2,4 % (1113). Lastensuojelun tehostettua perhetyötä saivat 1,3 % (629) perheistä vuonna 2022. Seuraavana vuonna luku oli 1,7 % (803) ja vuonna 2024 luku oli noussut 1,8 %:iin (859). (THL, Sotkanet, 2025.)

4.5 Perhetyötä tekevien osaaminen ja asiantuntijuus työtehtävässä

Työelämän muutokset, lapsiperheköyhyys ja sen myötä lasten ja nuorten pahoinvointi näkyy myös perhetyötä tekevien asiakasperheissä. Perheiden tilanteet ovat muuttuneet haastavampaan suuntaan. Hallituksen leikkaukset

⁸ Lista työtä ohjaavista ohjeista ja säädöksistä: Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet, YK:n lastenoikeuksien yleissopimus, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000), laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta (361/1983), laki lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta koskevan päätöksen täytäntöönpanosta (619/1996), perhehoitolaki (263/2015) ja hallintolaki (434/2003), laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002), laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015), laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen käsittelystä (703/2023), laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) ja tietosuojalaki (1050/2018).

palveluissa ja toimeentulossa vaikuttavat myös osaltaan lasten kasvuoloihin. Tämä lisää entisestään perheiden tuen tarvetta ja nopeaa reagoimista tilanteisiin. Perhetyöltä vaaditaan laajaa osaamista ja riittäviä resursseja sekä moniammatillista yhteistyötä eri toimijoiden välillä.

Perheiden vaikeutuneiden tilanteiden lisäksi laki, erilaiset säädökset, työpaikan linjaukset ja tehtäväkuvat luovat viitekehystä ja raameja perhetyön kentälle, joiden mukaan pitää toimia. Mutta mitä muuta perhetyötä tekeviltä sitten vaaditaan? Holmi & Kekkonen (2023, s. 14) koostavat, miten työntekijöiden tulee hallita erilaisia työssä tarvittavia tietojärjestelmiä, osata löytää tietoa ja suunnitella työn sisältöä tarve- ja tavoitelähtöisesti, hallita kirjallinen asiakirjojen tuottaminen ja erityisesti omata hyvät vuorovaikutustaidot, joita tarvitaan niin asiakkaiden kuin erilaisten yhteistyöverkostojen ja kollegoiden kanssa toimittaessakin. Perheiden tilanteet elävät paljon ja voivat muuttua nopeastikin, mikä haastaa työn suunnitelmallisuutta ja aikatauluissa pysymistä. Aina ei etukäteen voida ennakoida, millainen on asiakkaiden avun tarve tai mitä kotona on vastassa.

Tässä tutkimuksessa tehdyn kyselyn pohjalta on koottu Taulukkoon 1 työntekijöiden ajatuksia ja mielipiteitä avoimen kysymyksen vastauksista, mitä perhetyön asiantuntijan näkökulmasta nykyään työltä vaaditaan, millaisten asioiden ja ilmiöiden kanssa ollaan tekemisissä, mitä osaamista tilanteissa tarvitaan sekä millaisista tiedoista ja taidoista on hyötyä. Tekstissä korostuvat erityisesti vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot, osaamista neuroerityisyydestä, lasten kehityksen ja perhedynamiikan tuntemus, mielenterveys- ja traumaosaaminen, menetelmäosaaminen ja systeeminen työote, palvelujärjestelmän ja lain tuntemus, tietotekninen osaaminen sekä kyky toimia joustavasti haastavissa ja muuttuvissa tilanteissa.

Taulukko 1. Osaaminen ja taidot työtehtävässä työntekijöiden kokemana (N=65)

Alakategoria	Yläkategoria
<ul style="list-style-type: none"> - Nepsyyn liittyvät haasteet, nepsytuntemus ja ohjaaminen - Mielenterveyteen liittyvät haasteet, riippuvuuksien haasteet 	Teoreettinen ja ammatillinen tietopohja

<ul style="list-style-type: none"> - Lasten kasvu ja kehitys, kasvuhäiriöiden tunnistaminen - Kiintymyssuhteet - Haitallisten lapsuudenkokemusten tunnistaminen - Traumojen tunnistaminen - Parisuhdetyöskentely, vanhemmuustyöskentely, vanhemmuuden arviointi ja tuki - Perhedynamiikan ja vuorovaikutusilmiöiden ymmärtäminen - Ihmisen elämänkaaren osaaminen - Moniongelmaisten ja monikulttuuristen perheiden kanssa toimiminen - Vahva tieto- ja koulutus pohja 	
<ul style="list-style-type: none"> - Menetelmien tuntemus ja käyttö - Menetelmäosaaminen - Systeminen ja traumainformoitu työote - Terapeuttinen työote - Ratkaisukeskeisyys - Konkreettinen toiminnan ohjaus perheissä 	Menetelmä- ja työoteosaaminen
<ul style="list-style-type: none"> - Palveluiden tuntemus - Palveluverkoston tuntemus - Palveluohjaus - Tietoa lastensuojelun palveluista - Lainsäädännön ja sosiaalipalveluiden tietämys - Lain ja asetusten tietäminen - Monialainen ja monipuolinen osaaminen 	Palvelu- ja lainsäädäntöosaaminen
<ul style="list-style-type: none"> - Vuorovaikutustaidot, sosiaaliset taidot, ihmissuhdetaidot - Kuuntelun ja kohtaamisen taidot - Kyky asettua toisen asemaan - Joustavuus, empatiakyky, sosiaalinen herkkyys, kärsivällisyys - Luottamuksen rakentaminen asiakkaaseen 	Vuorovaikutus ja tunneosaaminen
<ul style="list-style-type: none"> - Reflektio- ja itsereflektiotaidot - Hyvä itsetuntemus - Itseohjautuvuus - Toisten kunnioittaminen - Alaistaidot - Tiimityötaidot, yhteistyötaidot - Verkostoyhteistyö 	Itsensä johtaminen ja yhteistyö
<ul style="list-style-type: none"> - Dokumentointitaidot - Tietojärjestelmäosaaminen - Kielitaito - B-ajokortti (osalla alueista) 	Käytännön ja teknisen osaamisen taidot

<ul style="list-style-type: none"> - Kyky työskennellä erilaisissa ympäristöissä - Kyky ottaa asioita puheeksi - Tilanneäly - Luovuus erilaisissa kohtaamisissa - Kriisinhallintataidot - Kyky yhdistää teoria ja käytäntö - Paineensietokyky - Epävarmuuden sieto, toimiminen ennalta-arvaamattomissa tilanteissa - Nopeus reagoinnissa ja päätöksenteossa - Rohkeus toimia tilanteen vaatimalla tavalla - Organisoitaito - Päättelykyky - Ongelmanratkaisutaidot 	Tilanne- ja ongelmanratkaisutaidot
---	------------------------------------

Perhetyölle annetaan suuri vastuu, millä tulisi saada käännettyä perheiden hyvinvointia parempaan suuntaan. Työskentely pääsääntöisesti tapahtuu perheiden omissa kodeissa, mikä tekee työstä erityisen sensitiivistä. Perhetyössä tullaan perheen yksityiselle alueelle ja viranomaisina he joutuvat puuttumaan asioihin, mitkä ovat olleet perheelle yksityisiä. Viranomaisina perhetyötä tekevillä on vastuu, että työskentelyssä huomioidaan lapsen etu, vaikka vanhempia tuettaisiin heidän kasvatusta ja huolenpitotehtävässään. Sosiaalihuoltolain mukaisessa perhetyössä edetään lähtökohtaisesti perheen ehdoilla, huomioiden mielipiteet ja toivomukset sekä itsemääräämisoikeus, mutta lastensuojelun perhetyössä läsnä on myös kontrolli. Välillä perhettä veloitetaan ottamaan apua vastaan ja tavoitteet on määritelty viranomaisten toimesta. Tällöin lapsen kohdistuu sellaista uhkaa tai haittaa, mihin tulee lastensuojelulain mukaan puuttua, vaikka perheenjäsenet olisivatkin asiasta eri mieltä. (Pohjolainen, 2019, s. 11-12, 22.)

Varhan perhetyötä tekevien tehtävänkuviiin on määritelty, että tehtävässä toimivalta vaaditaan perhetyön substanssiosaamista, tilannekohtaista arviointi-, organisointi- ja ongelmanratkaisukykyä, osaamista toimia kriisitilanteissa ja kykyä oma-aloitteisuuteen, tiedonhakuun ja dokumentointiin. Lisäksi työntekijän tulee tuntea palvelujärjestelmää, lainsäädäntöä, toimia ammattieettisesti, kykyä soveltaa tietoa omassa työssä, osata palveluohjausta, toimia yhteistyössä eri verkostojen kanssa ja omata hyvät yhteistyö-, vuorovaikutus- ja viestintätaidot. Nämä löytyvät lapsiperhesosiaaliohjauksen sekä lastensuojelun

tehtävänkuvista, joita työnkuvan mukaan on painotettu eri tavalla. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024c.)

Hyvinvointialueella halutaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökunnan osallistuvat riittävästi oman alansa tarkoituksenmukaisesti täydennyskoulutuksiin. Varhalla koulutuspäiviä saa vuodessa olla 3–10/henkilö. Koulutuksiin osallistumiseen tarvitaan esihenkilön lupa. Myös laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021, 32§) edellyttää hyvinvointialueita vastaamaan sosiaali- ja terveydenhuoltoalan koulutus-, tutkimus- ja kehittämistoiminnasta. Lain pykälän mom.3 nostaa esille ammatillisen osaamisen kehittämisen yhteistyössä yliopistojen, ammattikorkeiden ja ammattikoulujen sekä muiden asiaan kuuluvien tahojen kanssa, mitä täydennetään 59§:llä koskien täydennyskoulutusvelvollisuutta ja jatkuvaa ammattitaidon ylläpitoa ja kehittämistä.

4.6 Aikaisemmat tutkimukset perhetyötä tekevien työhyvinvoinnista

Vaikka tehtyjä tutkimuksia on työhyvinvoinnista tehty paljon, perhetyötä tekevien näkökulmasta tehtynä niitä on olemattomasti tai ne painottuvat Suomessa (Y)AMK-opinnäytetöihin ja kandidaatin tutkielmiin. Perhetyötä tekevien sijaan aikaisempia tieteellisiä tutkimuksia työhyvinvointiin löytyi sosiaalityöntekijöistä, jotka työskentelevät saman asiakasryhmän kanssa. Eräs suuntaa antava yhdysvaltalainen tutkimus (Mavridis ym 2019, s. 236) kuitenkin löytyi, mikä tarkasteli työhyvinvointia lapsi- ja perhepalveluiden viitekehyksessä erityisesti perhetyöntekijöiden itsehoidon näkökulmasta stressaavan työn apuna, mutta mainitsi teemojen liittyvän myös sosiaalityöntekijöihin, kodinhoitajiin ja virastojen henkilökuntaan.

Kyseisen tutkimuksen tulosten yleistettävyydestä maailmanlaajuisesti kuitenkin varoiteltiin kulttuurin ja tutkimuskontekstin vuoksi. Tutkimukseen osallistuneet olivat vahvuuksiin perustuvassa koulutuksessa ja aineisto kerättiin heiltä kirjoitettujen portfolioiden kautta. Tarkastelukulma oli stressitekijöiden lievittäminen itsehoidon avulla sosiaalityötä tekevillä. Aikaisemmat tutkimukset ovat ilmentäneet työn aiheuttamaa ahdistusta liiallisen työmäärän, asiakkaiden

ongelmien sekä työntekijän oman perhe-elämän ja työn epätasapainon vuoksi. (Mavridis ym., 2019, s. 236–237.)

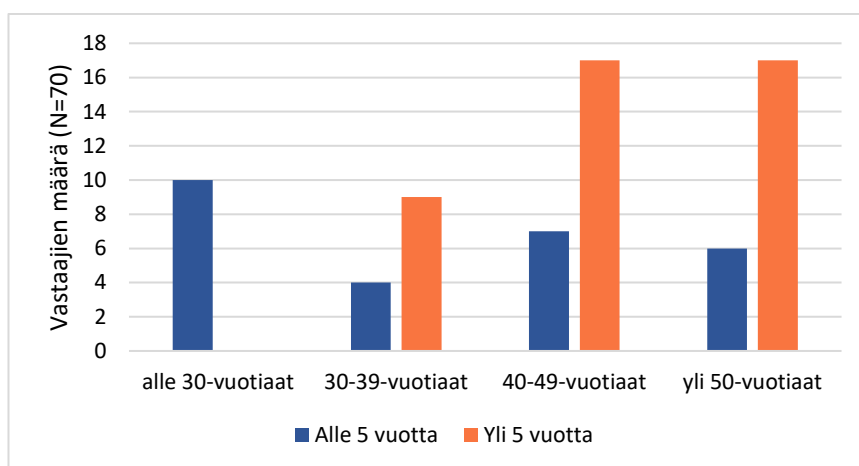
Mavridisin tutkimuksen ja kirjallisuuskatsauksen mukaan tulokset viittaavat siihen, että työntekijä käyttää enemmän itsehoitoon liittyviä keinoja silloin kun stressitaso töissä on kohtuullinen. Jos stressiä on vähän tai todella paljon, itsehoitoon käytetään vähemmän aikaa, jolloin nähtiin organisaation johdon tuki ja merkitys tärkeänä. Esiin tuotuja itsehoitokeinoja olivat mm. meditointi/tietoisuusharjoitukset, liikunta, ajan ja rahan hallinta, vapaa-ajan suhteet (perhe, ystävät), työn odotusten muokkaus ja tuen saaminen työkavereilta/esihenkilöltä, tauot töissä, harrastus, häiriötekijöiden minimoiminen, oman ajan ottaminen ja kotoa saatu tuki. Lisäksi tutkimuksessa tuotiin esiin, että työntekijän oman toiminnan lisäksi tarvitaan rakenteellisia muutoksia tukemaan hyvinvointia ja ehdotuksena tuotiin paperitöiden vähentäminen, perheiden tasaisempi jakaantuminen työntekijöiden välillä, työnohjaus, joustava työaikajärjestely, parempi palkka ja mahdollisuus edetä uralla. (Mavridis ym., 2019, s. 241–242, 245.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

Perhetyötä tekevien työhyvinvointikyselyyn osallistui 72 työntekijää 150:stä. Tutkimuksen kohderyhmä koostuu lapsiperheiden erityispalveluiden tilastojen pohjalta 86 perheohjaajasta, 33 perhetyöntekijästä, 15 erityisperhetyöntekijästä ja 15 sosiaaliohjaajasta, joiden työhön sisältyy perhetyötä. Vastanneista yhdeksän (12,7 %) oli koulutustaustaltaan ammattikoulun käyneitä, 60 (84,5 %) oli opistotason tai AMK-tutkinnon suorittaneita ja yksi (1,4 %) oli suorittanut YAMK-tutkinnon. Lisäksi yksi oli eritelty koulutustaustasta löytyvän ammattikoulun ja opistotason koulutuksen. Kysely toteutettiin 19.8.-30.9.2025 välillä.

Vastanneista sosiaalihuoltolain mukaista perhetyötä teki 14 työntekijää, lastensuojelun tehostettua perhetyötä teki 33 työntekijää, yhdennettyä perhetyötä

teki 23 työntekijää ja yksi vastanneista kertoi toimivansa sosiaalityöntekijän työparina lastensuojelun avohuollossa. Kaikkiaan 93 % oli vakituudessa/tois- taiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja 7 % teki määräaikaista työsu- hdetta. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma oli alle 30-vuotiaista 60+-vuotiaisiin. Vähiten vastanneita oli ikäjakauman ääripäissä ja eniten vastasivat 40–49- vuotiaat (34,3 %). Vastanneiden työkokemus perhetyöstä oli alle vuodesta yli 30 vuoteen. Työkokemuksen voi jakaa kahteen (Kuvio 1): hieman alle 40 % vastanneista työkokemusta oli alle viisi vuotta, joita löytyi jokaisesta ikäryh- mästä, eniten alle 30-vuotiaista. Lopuilla vastanneista oli vähintään viisi vuotta perhetyö työkokemusta. Kaksi vastanneista ei kertonut taustatietojaan lain- kaan. Vastanneista suurimman osan työkokemus painottui 1–9-vuoden väliin. Taulukoissa ja kuvioissa on kuvattu N-merkinnällä vastaajien määrää.

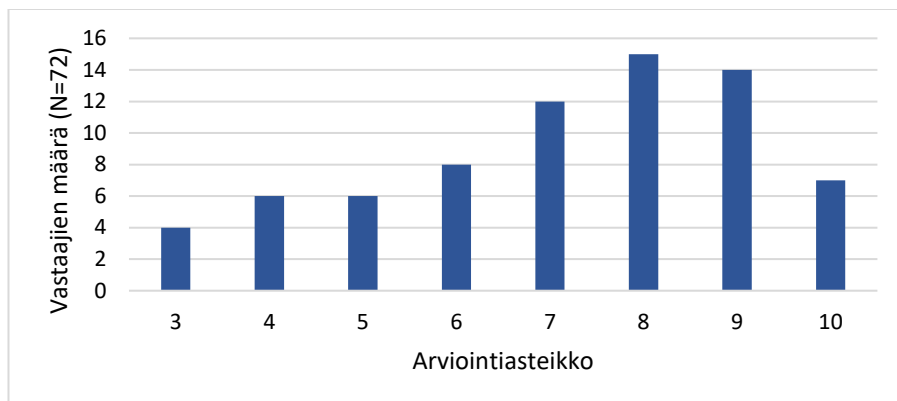


Kuvio 1. Perhetyön kokemus suhteessa ikään

5.1 Työhyvinvoinnin nykytila

Kuvio 2 kuvaa vastaajien omaa työhyvinvoinnin kokemusta nykytilasta ja tau- lukko 2 ilmentää oman työhyvinvoinnin kehitystä viimeisen vuoden aikana. Ku- vio 2 vastauksia arvioitiin asteikolla 1–10, mikä ilmentää työhyvinvoinnin myönteisyyttä keskiarvolla 7,2. Vastauksia 1–2 ei ollut lainkaan, minkä vuoksi asteikko alkaa vasta numerosta 3. Sama huomio toistuu kuvioissa 2-4. Taulu- kossa 2 vastanneista n. 17 % kertoi työhyvinvointinsa menneen viimeisen vuo- den aikana parempaan suuntaan, kun taas lähes 57 % koki sen menneen huo- nommaksi. Reilut 26 % koki työhyvinvoinnin pysyneen ennallaan. Monet

kokivat vointinsa vielä nykyään olevan kohtuullinen, mutta huonompaa kuin vuosi sitten. Suunta on negatiivinen. Lisäksi arviointiasteikon NPS-arvo⁹ oli -4,1, mikä kertoo, että tyytymättömiä oli hieman enemmän kuin tyytyväisiä.



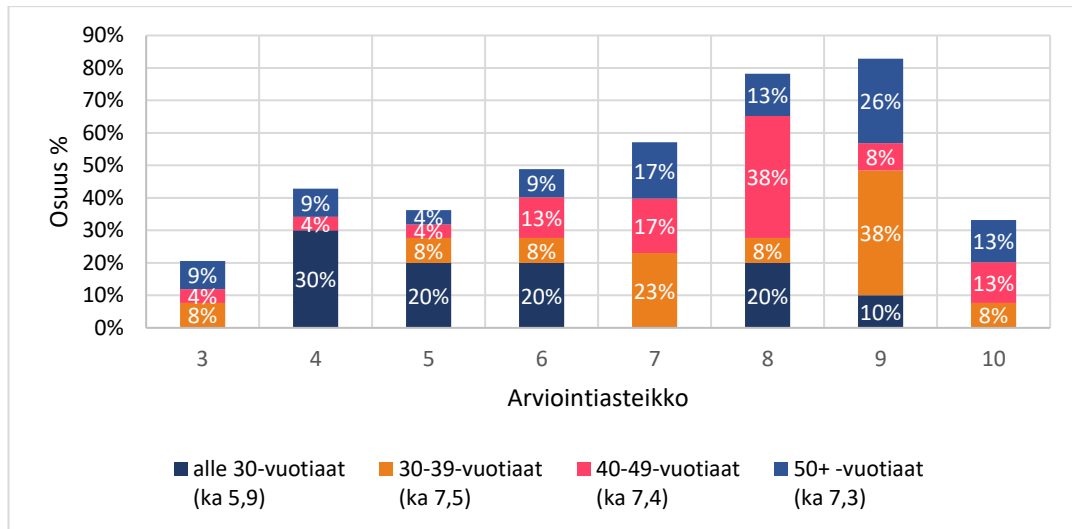
Kuvio 2. Vastaajien työhyvinvoinnin taso (ka 7,2)

Taulukko 2. Työhyvinvoinnin kehittyminen viimeisen vuoden aikana

	N=72	%
Se on mennyt parempaan suuntaan	12	16,7 %
Se on mennyt huonompaan suuntaan	41	56,9 %
Se on pysynyt ennallaan	19	26,4 %

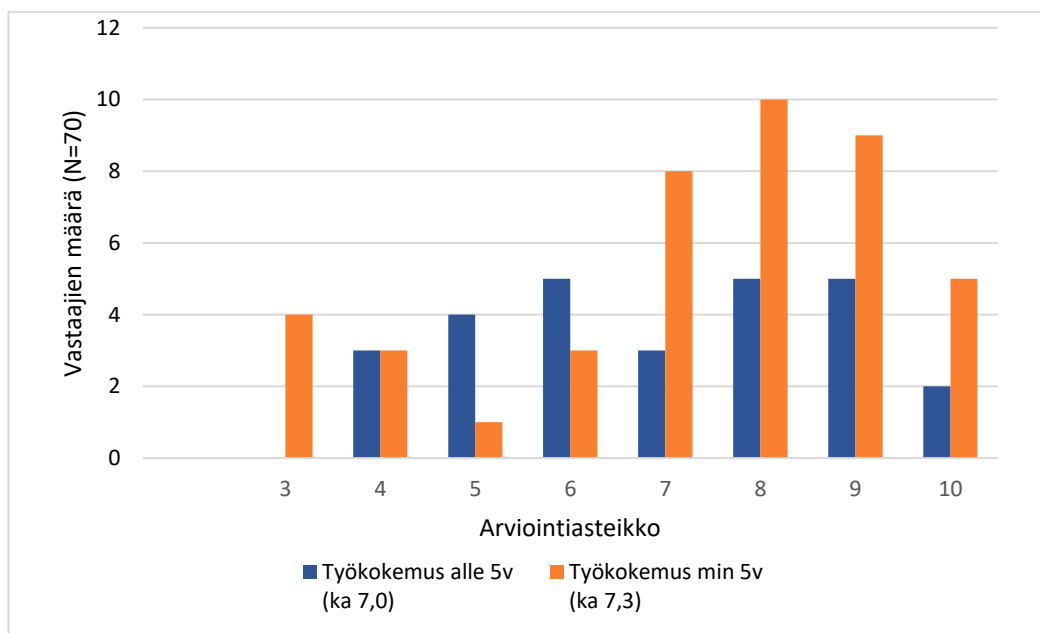
Työhyvinvointi näyttäytyy vastausten perusteella vaihtelevan, riippuen mitä ja miten niitä peilataan keskenään. Kuvio 3:ssa vastaajan työhyvinvoinnin kokemusta verrattiin ikään, minkä mukaan alle 30-vuotiaiden työhyvinvoinnin keskiarvo (5,9) oli selkeästi alhaisempi kuin muiden ikäryhmien, joissa liikuttiin 7,3–7,5:n keskiarvon välillä. Keskiarvot laskettiin jokaisesta ikäryhmästä erikseen suhteessa ko. ryhmän vastausten määrään. Eniten vastauksia oli asteikolla 7–9.

⁹ NPS eli Net Promoter Score on asiakastyytyväisyyden mittari. Vastaajat luokitellaan suositelijoiksi (arvosanat 9–10), passiivisiksi (7–8) ja arvostelijoiksi (0–6). NPS-luku lasketaan vähentämällä arvostelijoiden prosenttiosuus suositelijoiden prosenttiosuudesta. NPS kertoo, kuinka todennäköisesti asiakkaat suosittelevat organisaation palveluja tai tuotteita”. (lähde Webropol)



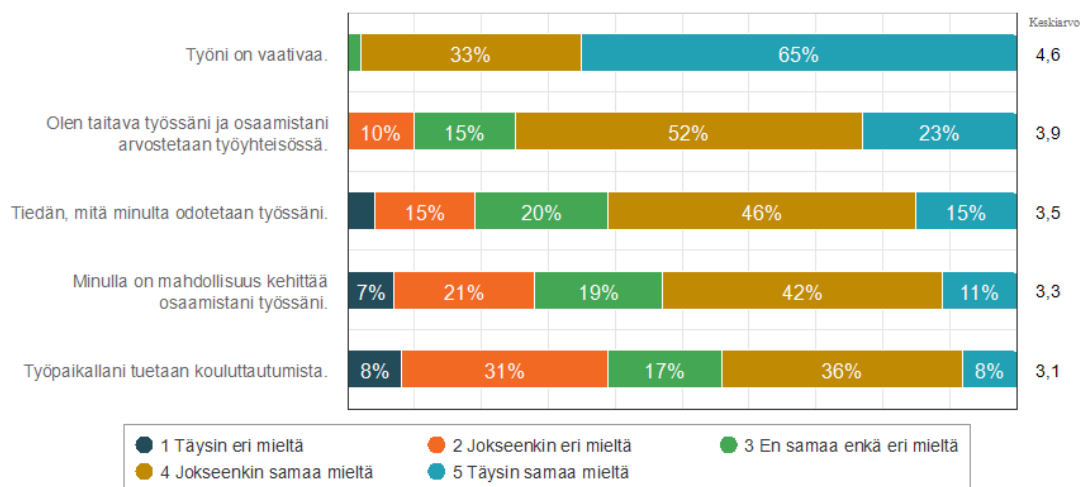
Kuvio 3. Oma työhyvinvointi ikään suhteutettuna (ka 7,2)

Työhyvinvointia tarkasteltaessa perhetyön työkokemukseen (kuvio 4), alle 5 vuotta työkokemusta omaavat kokivat hieman heikompaa työhyvinvointia (ka 6,96) kuin pidemmän työkokemuksen omaavat (ka 7,3). Vastanneista 27:llä perhetyön työkokemus oli alle 5 vuotta ja 43:lla vastanneista pidempi työkokemus. Ero työhyvinvoinnin ja työkokemuksen määrän välillä oli maltillinen, mutta osoitti kokemuksen kuitenkin tukevan työhyvinvointia. Ikä vaikutti olevan vahvempi selittäjä työhyvinvointikysymyksessä.



Kuvio 4. Oma työhyvinvointi suhteessa perhetyön työkokemukseen

Oman osaamisen arvoa, kouluttautumista ja työssä kehittymistä mitattiin Kuvion 5 väittämien perusteella. Suurin osa vastanneista (96 %) piti omaa työtään vaativana. He arvostivat omaa osaamistaan sekä kokivat saavansa työyhteisössä arvostusta (75 %). Vastanneista 61 % arvioi tietävänsä tai oli vähintäänkin jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, mitä omalta työltä odotetaan ja 52 % koki olevan mahdollisuuksia kehittää omaa osaamista työssään. Työnantajan tukea koulutukseen koki saavansa pienempi määrä vastanneista (39 %), kun taas 44 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä, että työnantaja tukee työntekijöiden kouluttautumista.



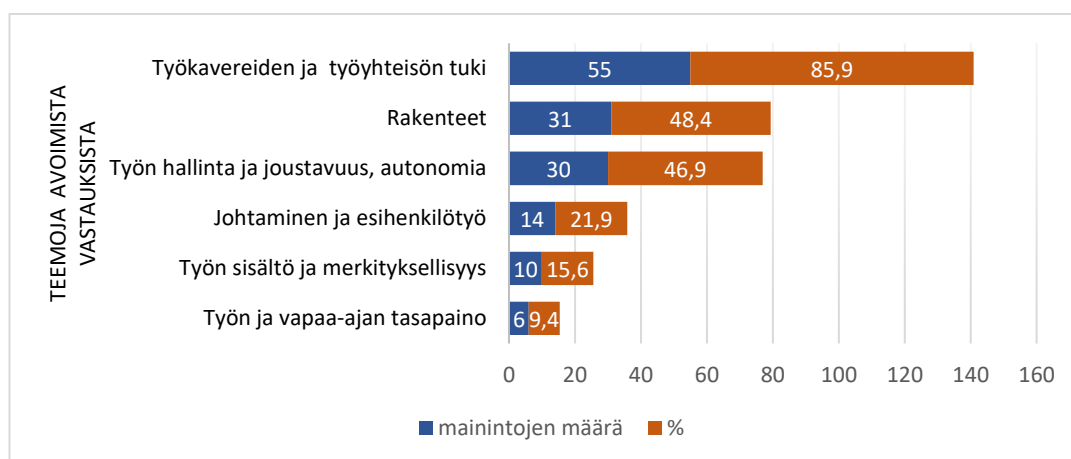
Kuvio 5. Työtä ilmentävät kokemukset (N=72)

5.2 Työhyvinvointia edistävät ja merkityksellisyttä lisäävät tekijät työntekijöiden silmin

Työntekijät kokosivat avoimeen kysymykseen omia ajatuksiaan, mitkä asiat edistävät omaa työhyvinvointia. Näistä kooste Kuvio 6. Kysymyksessä ei huomioitu sitä, toteutuvatko työhyvinvointia edistäviksi asioiksi listatut asiat käytännössä oikeasti vai ovatko ne asioita, mitkä edistäisivät omaa tilannetta toteutuessaan.

Pääkategorioiksi nousivat työyhteisön ja työkavereiden merkitys (psykologiset perustarpeet, psykologinen turvallisuus), rakenteet, omat vaikutusmahdollisuudet työn hallinnassa ja työn joustavuus, johtaminen ja esihenkilötyöskentely, työn tuoma merkitys itselle sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino.

Selkeästi eniten ääniä sai työyhteisöltä ja työkavereilta saatava tuki (55). Toisena kärjessä olivat työn tekemisen puitteet ja rakenteet (31), mikä käsitti fyysisten tilojen lisäksi koulutus- ja opiskelumahdollisuuden, työn tekemisen selkeät ohjeet, reflektoinnin ja työparityön mahdollisuudet, työsuhte-edut, työterveyden ja työnohjauksen. Kolmantena taulukossa oli työn hallinta ja joustavuus (30), mihin lukeutuvat esimerkiksi oman työkalenterin ja työn suunnittelu. Neljäntenä listassa oli johtamisen ja esihenkilötyön merkitys työhyvinvoinnissa (14), mihin kuuluvat tiedonkulku, arvostava ja oikeudenmukainen kohtelu sekä palautteen antaminen. Toiseksi viimeisenä oli työn sisältö ja sen tuoma merkityksellisyys, joita oli mainittu 10 kertaa. Työ koetaan motivoivana ja inostavana. Viimeisenä työn ja vapaa-ajan tasapaino kuudella maininnalla.



Kuvio 6. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä (N=64)

5.2.1 Psykologiset perustarpeet

Työhyvinvoinnin yhtenä merkittävänä tekijänä on psykologisten perustarpeiden täytyminen, mihin Rynänen ym. (2020, s. 246–250) mukaan kuuluvat työntekijöiden autonomia, tunne yhteenkuuluvuudesta työyhteisössä sekä kompetenssista. Työntekijöiltä odotetaan itseohjautuvuutta. Työstä halutaan kokemusta sen tuomasta merkityksellisyydestä ja tunnetta työn imusta, mitä edistää omia arvoja vastaava työ ja mahdollisuus toteuttaa työtä niiden pohjalta. Kompetenssia työssä ilmenee tilanteissa, kun työntekijälle tulee kokemus omasta pystyvyydestä ja kyvykkyydestä suorittaa jotain tehtävää, mistä

selviää. Tämä myös tarkoittaa, että johtamistapaa tulee muuttaa enemmän työntekijöitä osallistavampaan suuntaan päätösten tekemisessä ja antaa enemmän vastuuta ja vapauttaa vaikuttaa omaan työhönsä. Autonomia ei kuitenkaan ole täydellistä työntekijän omaehtoisuutta työssä vaan käsitystä siitä, että työn merkityksellisyys on läsnä silloinkin, kun esihenkilö vaatii tekemään jonkun pakollisen tehtävän.

Työhyvinvointia edistäviksi asioiksi nousivat hyvä työilmapiiri ja yhteishenki. Vastanneet toivat esille, miten merkityksellistä on työkavereiden ja työyhteisön apu ja tuki asiakastyössä ja tilanteiden reflektoinnissa. Jotta voidaan saavuttaa vielä parempaa yhteistyötä, tarvittaisiin lisää yhteisiä paikan päällä pidettäviä työpaikkakokouksia ja kohtaamisia. Etäällä toisistaan olevat työpisteet (erityisesti maakunnissa), etätyö ja etänä pidettävät tapaamiset haastavat yhteishengen ylläpitämistä ja psykologisen turvallisuuden muodostumista ja sen myötä yhteenkuuluvuuden tunnetta on vaikeampaa ylläpitää. Myös yhteiset lounas-/kahvihetket ja yhteisesti ymmärretty huumori nostettiin esiin työilmapiiriä edistävänä toimintana.

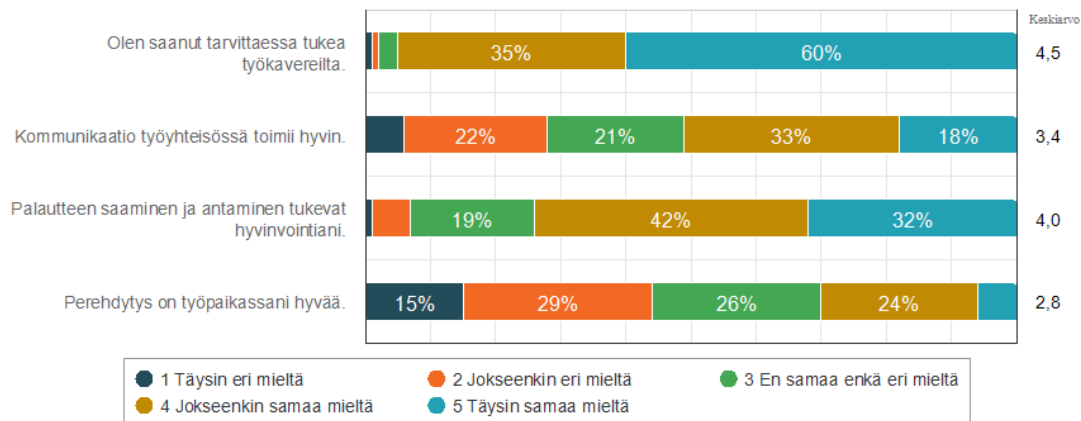
”Rentous ja mahdollisuus olla oma itsensä ovat tärkeitä asioita, mutta niiden rinnalla olisi hyvä huolehtia siitä, että yhteisössä noudatetaan hyviä käytöstapoja ja toiminta pysyy asiallisena.”

Kuvion 7 mukaan väitteet työkavereista ja kommunikoinnista tukevat avoimen kysymyksen vastauksia liittyen työhyvinvointia edistäviin asioihin. Parhaimmat keskiarvot saivat väittämät liittyen työkavereilta saatavaan tukeen sekä palautteen saamisen ja antamisen vaikutus hyvinvointiin. Keskiarvot olivat 4,0–4,5 välillä. Keskiarvo on laskettu ko. kysymyksen vastauksista, jokaisen väittämän kohdalla erikseen.

”Työyhteisön henki on ihan hyvä työkavereiden kanssa. Koen että pystyn puhumaan asioista työkavereideni kanssa”

”Työkaverit ja samassa toimistossa työskentelevät työntekijät, joiden kanssa voin jakaa asioita, jotka painavat mieltä joko liittyen työasioihin tai henkilökohtaisiin asioihin. Työyhteisön hyvä ilmapiiri ja omat vapaa-ajan harrastukset ovat myös merkittävä tekijä työhyvinvointini edistämässä.”

Heikkoa tulosta näytti väite liittyen perehdytykseen. Siinä keskiarvo oli 2,8. Vastanneista 44 % ei pitänyt perehdytystä hyvänä. Noin 30 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa, että perehdytys on hyvää.



Kuvio 7. Kokemuksia työyhteisöstä, tuen saamisesta ja perehdytyksestä (N=72)

5.2.2 Työn rakenteet kivijalkana

Toisena työhyvinvointia edistävänä asiana oli työn tekemisen rakenteet ja niiden toimivuus. Avoimista vastauksista oli mainittu työnohjaus, työterveys, koulutusmahdollisuudet, työhyvinvointia edistävät palkitsemisen tavat (liikunta- ja kulttuurietu, Tyhy), fyysiset työtilat, tasapuolinen etätyömahdollisuus ja työn joustavuus työntekijän elämäntilanne huomioon ottaen (osa-aikatyö, lomarahojen vaihtaminen vapaaksi). Myös arjen rakenteita tiedonkulusta ja työntekijöiden kuulemisesta, tiimin pysyvistä ja järkevämmissä rakenteista, selkeämmistä ohjeista ja työn määrän sopivasta suhteesta käytettävään työaikaan mainittiin vastauksissa. Lisäksi liukuvan työajan hyödyntäminen mainittiin hyvinvointia edistävänä asiana.

”Säännölliset tiimitapaamiset, työnohjaukset, mahdollisuus keskustella esihenkilön kanssa sekä ajantasainen tieto organisaation toiminnasta.”

”Lähimmät työparit ja työpiste ovat pysyneet samana, vaikka muutoksia on ollut kuluvana vuonna paljon. Työterveyden palvelut ovat myös olleet toimivia.”

”Kiristämällä palveluja ja viemällä vähäisetkin etuudet työntekijöiltä ei tule säästöjä, vaan kulut tulevat nousemaan ja ongelmat kasvamaan tulevaisuudessa. Olisi hienoa, jos meitä ruohonjuuri tason työntekijöitä kuunneltaisiin päätöksiä tehdessä, niin se ei ole ollut koskaan ja tuskin tulee olemaankaan.”

”Fyysisiin tiloihin panostaminen: laitteet kunnossa ja huonekalut ehjiä!”

Vastaajien mielipiteistä nousi hyvin esille, mitä asioita arvostetaan ja mihin asioihin olisi toiveena saada muutosta. Rakenteisiin halutaan pysyvyyttä ja selkeyttä, myös fyysisten työtilojen osalta. Toimivat puitteet ja avoin vuorovaikutus luovat perustaa työhyvinvoinnille.

5.2.3 Työn hallinta ja joustavuus

Työhyvinvointia edistävänä yhtenä asiana oli oman työn hallinta ja joustaminen niin työtehtäviä hoitaessa kuin työajan ulkopuolista aikaa suunniteltaessa. Avoimen kysymyksen vastauksista oli poimittavissa asioita, mitkä liittyivät oman kalenterin suunnitteluun, aikatauluihin ja vapauteen vaikuttaa omaan työhönsä. Työaika koettiin hyvänä, mikä joustaa liukuman puitteissa ja mahdollistaa paremmin työn tekemistä. Yhtenä asiana nostettiin myös oma resilienssi ja stressin sietokyky, millä pystyy paremmin säätelemään ulkopuolelta tulevaa epämääräisyyttä ja epävarmuutta. Se auttaa keskittymään asioihin, mihin voi paremmin vaikuttaa itse.

”Voin suunnitella kalenteriani itse, jolloin saan rakennettua päiviä esim. niin, että kuormittavimmat käynnit eivät välttämättä sijoitu aina samaan päivään.”

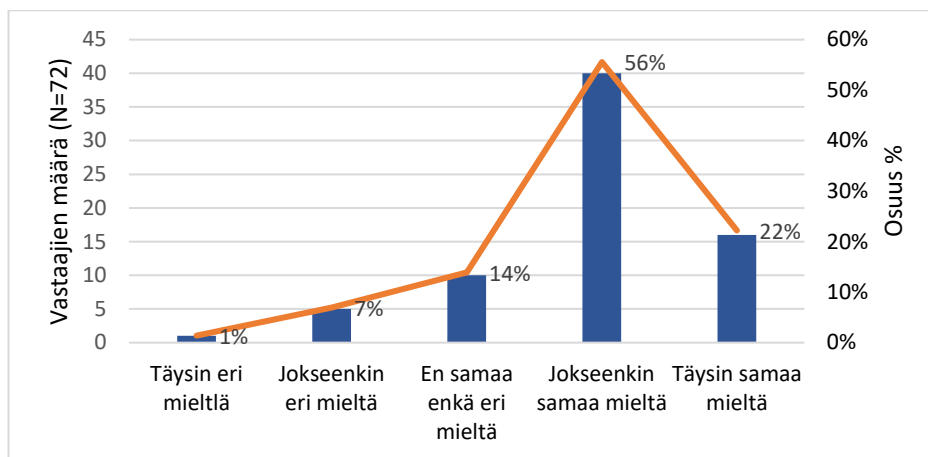
”Riittävä rajaaminen työssä.”

”Oma kyky odottaa mitä tulee, ei päästä asioita ihon alle liikaa.”

Kuviossa 8 on koottu vastanneiden mielipiteitä siitä, miten hyvin voi itse vaikuttaa työhönsä ja työaikoihin asteikolla 1–5. Vastauksista 78 % koki voivat vähintäänkin jollain asteella vaikuttaa omaan työhönsä ja työaikoihinsa, kun 8 % ei nähnyt siihen olevan riittävästi mahdollisuuksia.

” Jos saisimme jatkaa näin työtä, niin työn joustavuus ja oman kalenterin hallinta niin, että työ on tavoitteellista ja tuloksellista, on iso positiivinen asia. Ison työyhteisön mahdollisuudet lomiin ym. on myös hieno asia. Kaikki ei siis ole vielä huonosti....”

Varhan työhyvinvointikyselyn 2024 mukaan 38,8 % vastanneista koki voivansa vaikuttaa työaikoihin, taukoihin ja lomiinsa. Tulos viittaa, että perhetyötä tekevät kokivat pystyvänsä vaikuttamaan merkittävästi enemmän (n. 40 %) työhönsä ja työaikoihinsa verrattaessa Varhan 2024 tulokseen.

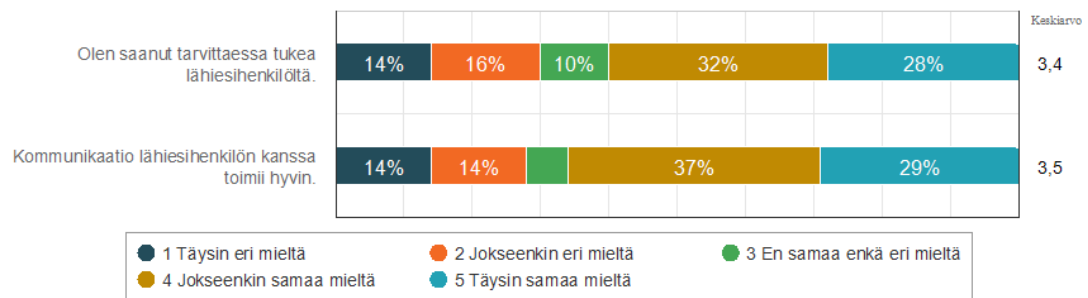


Kuvio 8. Vapaus vaikuttaa työhön ja työaikoihin (ka 3,9/5)

5.2.4 Johtamisen merkitys työhyvinvoinnin osatekijänä

”Työhyvinvointiani edistää esihenkilöltä saatu tuki, työn reflektointi muiden työntekijöiden kanssa, asioiden ja ideoiden jakaminen ja toisilta ”vinkkien” ja ohjauksen saaminen. Kun asiakastilanteet muuttuvat ja etenevät.”

Avoimessa kysymyksessä esiin nousi esihenkilön rooli työhyvinvoinnin yhtenä tekijänä. Toiveissa on, että esihenkilöltä saa tarvittaessa tukea, hän kuuntelee, on yhteistyökykyinen ja kohtelee tasa-arvoisesti sekä oikeudenmukaisesti työntekijöitä. Kuviossa 9 mitataan, miten moni vastanneista oli kokenut saaneensa tukea lähiesihenkilöltä ja miten kommunikointi lähiesihenkilön kanssa toimii. Vastausten mukaan 60 % oli saanut tukea esihenkilöltä ainakin jonkin verran ja kommunikointi koettiin vähintään jokseenkin toimivana 66 %:n mielestä. 31 % koki olevansa asiassa jokseenkin tai täysin eri mieltä ja 9 % ei osannut erotella kantaansa. Keskiarvon osalta kuitenkin jäätin myönteisen puolelle. Eniten esihenkilön tukea kokivat tarvitsevansa alle 30-vuotiaat.



Kuvio 9. Esihenkilöltä saatava tuki ja kommunikoinnin toimivuus (N=72)

5.2.5 Työn sisältö ja merkityksellisyys itselle

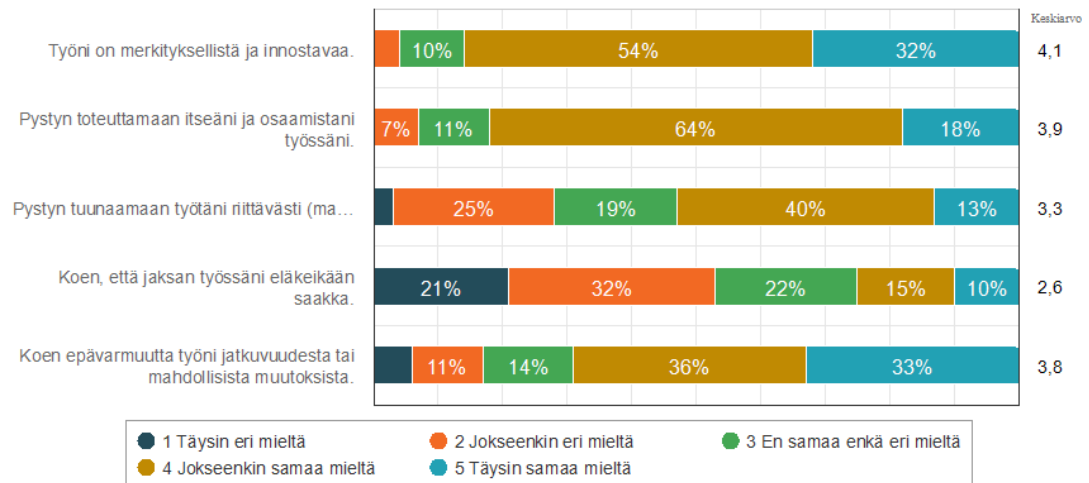
Vastanneista (Kuvio 10) 86 % olivat jokseenkin tai täysin samaa mieltä, että työ on merkityksellistä ja innostavaa. Lähes sama määrä (82 %) koki työssä pystyvänsä toteuttamaan itseään ja käyttämään omaa osaamista työtehtävissä. Sen sijaan työn tuunaamisen mahdollisuutta koettiin vähemmän. Vastanneista 53 % ajatteli pystyvänsä muokkaamaan työtehtäviä omaan tilanteeseensa ja osaamistaan vastaavalle tasolle. Avoimet vastaukset korostivat työn laadun, arvojen mukaisen työn ja riittävien resurssien merkitystä.

”Toivoisin, että työssä olisi mahdollisuus keskittyä perheiden kanssa työskentelyyn ja mahdollisuutta panostaa olemassa olevien perheiden kanssa työskentelyyn sen sijaan, että määrä korvaa laadun.”

”Minua harmittaa, että työnhyvinvoinnin tukemisesta puhuttaessa, keskustellaan usein smartumeista, festarilipuista jne, kun itse ajattelen että minun työhyvinvointiani tukee eniten se, että saan tehdä työtäni arvojeni mukaisesti sekä minulla on riittävä aika, riittävät työvälineet tehdä tätä työtä sekä toimiva tiimi ja hyvä lähiesihenkilö.”

Työn jatkuvuuden näkymät herättivät epävarmuutta: 25 % arvioi jatkavansa eläkeikään asti samassa työtehtävässä, kun 53 % epäili näin tapahtuvan. Lisäksi 69 % koki työtehtävissä olevan epävarmuustekijöitä ja muutoksen uhrina. Tulokset erosivat Varhan työhyvinvointikyselyn 2024 tuloksista, joissa 62,6 % uskoi jatkavansa nykyisissä työtehtävissä eläkeikään asti. Varhan tuloksissa epävarmuutta työtehtävien siirrosta koki 24,7 %, kun opinnäytekyselelyssä luku oli selkeästi korkeampi. Opinnäytekyselelyssä vastaajat kokevat työn

merkitykselliseksi ja osaamistaan vastaavaksi, mutta työn tuunaaminen ja työtehtävien jatkuvuus herättivät huolta. Opinnäytekyseilyn tuloksissa epävarmuus korostui enemmän verrattuna Varhan vuoden takaiseen kyselyyn, mihin voi liittyä organisaatiomuutokset ja koettu työnkuorma.



Kuvio 10. Työn merkityksellisyys ja tulevaisuuden näkymiä (N=72)

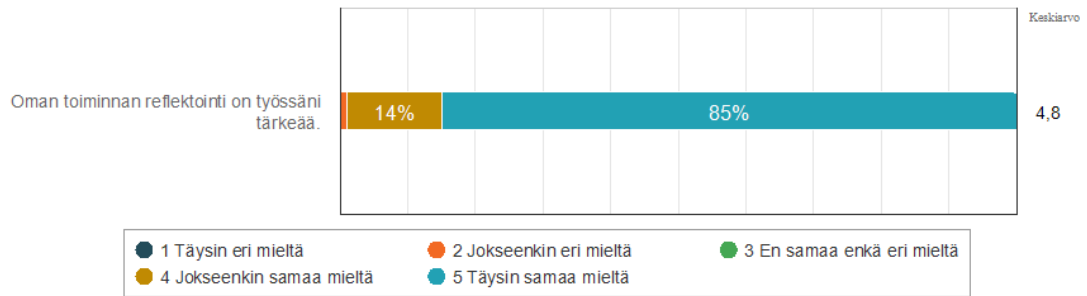
Motivoivia tekijöitä kysyttiin avoimella kysymyksellä. Vastausten pohjalta on koottu taulukko (3), jossa vastaukset on jaoteltu ylä- ja alakategorioihin. Työn merkityksellisyys, oma motivaatio ja halu auttaa asiakkaita nousivat esiin tärkeimpinä tekijöinä. Vastauksissa korostuivat oma arvomaailma ja työn arvo yhteiskunnallisesta näkökulmasta: miten saadaan kontaktia ja luottamusta rakennettua asiakkaisiin, ammattitilpeys onnistumisista sekä perheiden tilanteiden edistymisestä. Lisäksi palautteen saamisen ja antamisen merkitys, uuden oppiminen ja kehittyminen työssä sekä monipuoliset työtehtävät lisäsivät motivaatiota. Myös työyhteisön tuki ja hyvä ilmapiiri sekä työn rakenteelliset tekijät olivat merkittäviä motivaatiotekijöitä. Pieni joukko vastasi myös niin, ettei motivoivia tekijöitä ole tai se on hyvin alhaisella tasolla.

Taulukko 3. Työssä motivoivia ja työhyvinvointia edistäviä tekijöitä (N=63)

Yläkategoria	Alakategoria
Työn imu ja motivaatio	<ul style="list-style-type: none"> - Sisäinen motivaatio ja innostus - Merkityksen kokeminen ja arvopohja - Oman arvon tunnistaminen - Arvostuksen saaminen
Työn merkityksellisyys ja auttamisen halu	<ul style="list-style-type: none"> - Työn arvo ja yhteiskunnallinen merkitys - Auttaminen ja vaikuttaminen - Asiakastyö ja vuorovaikutus - Luottamus ja suhteet - Ammatillinen onnistuminen ja muutos - Ihmisläheisyys ja arvopohja
Palaute ja onnistumisen kokemukset	<ul style="list-style-type: none"> - Palaute asiakkailta (rakentava, suora, positiivinen) - Tulosten ja muutoksen näkeminen perheissä (tilanteiden edistyminen) - Ammatillinen kasvu ja oppiminen
Työyhteisö ja ilmapiiri	<ul style="list-style-type: none"> - Kollegiaalisuus ja yhteisöllisyys - Esihenkilön ja kollegoiden tuki - Yhteishenki ja kannustavuus
Työn sisältö ja osaamisen hyödyntäminen	<ul style="list-style-type: none"> - Työtehtävien monipuolisuus ja vaihtelevuus - Osaamisen ja vahvuuksien hyödyntäminen - Oppiminen ja kehittyminen - Pitkä työkokemus - Maalaisyjärjen käyttö - Oma vaikutusmahdollisuus työssä
Työn rakenteelliset ja käytännön tekijät	<ul style="list-style-type: none"> - Palkitseminen ja taloudellinen turvallisuus - Työn joustavuus ja oma hallinta - Työn ja arjen yhteensovittaminen - Pysyvyys (työpiste, esihenkilö, tiimi)
Heikko motivaatio	<ul style="list-style-type: none"> - Motivaatio vähentynyt, ei näe motivoivia tekijöitä

5.2.6 Työntekijän oma vastuu ja rooli yhtälössä

Vastaajien mielipiteiden pohjalta työhyvinvointia edisti lisäksi oman toiminnan merkitys suhteessa kokonaisuuteen. Vastanneet pitivät tärkeänä, että työ ja siviilielämä ovat tasapainossa. Jos ei omat vapaa-ajan asiat ole kunnossa, se heijastui työhön. Omasta itsestä ja palautumisesta huolehtiminen koettiin tärkeänä. Vastauksissa esille nousi myös omat vuorovaikutustaidot työyhteisössä, alaitaidot, puheeksi ottamisen taidon tärkeys ja itsereflektoinnin merkitys. Lähes kaikkien vastanneiden osalta oman toiminnan reflektointia pidettiin tärkeänä osana työtä Kuvion 11 mukaisesti. Keskiarvo itsereflektiossa oli 4,8. Kaikki vastuu työhyvinvoinnista ei ole esihenkilöillä.



Kuvio 11. Itselfreflektion tärkeys (N=72)

”Päivä kerrallaan. Koitan pysyä hyvällä tuulella koska se heijastuu myös työhön. Hyvä kun saa murmutukset purkaa tiimissä ja yhdessä pohtia mitä voisi tehdä.”

”Oman arvoni tunnistaminen, kyyni ottaa asiat suoraan puheeksi esihenkilöiden kanssa. Hyvät ja läheiset työkaverit. Kaikkien kanssa ei tarvitse olla niin läheinen, muutama riittää. Hyvät vuorovaikutustaidot.”

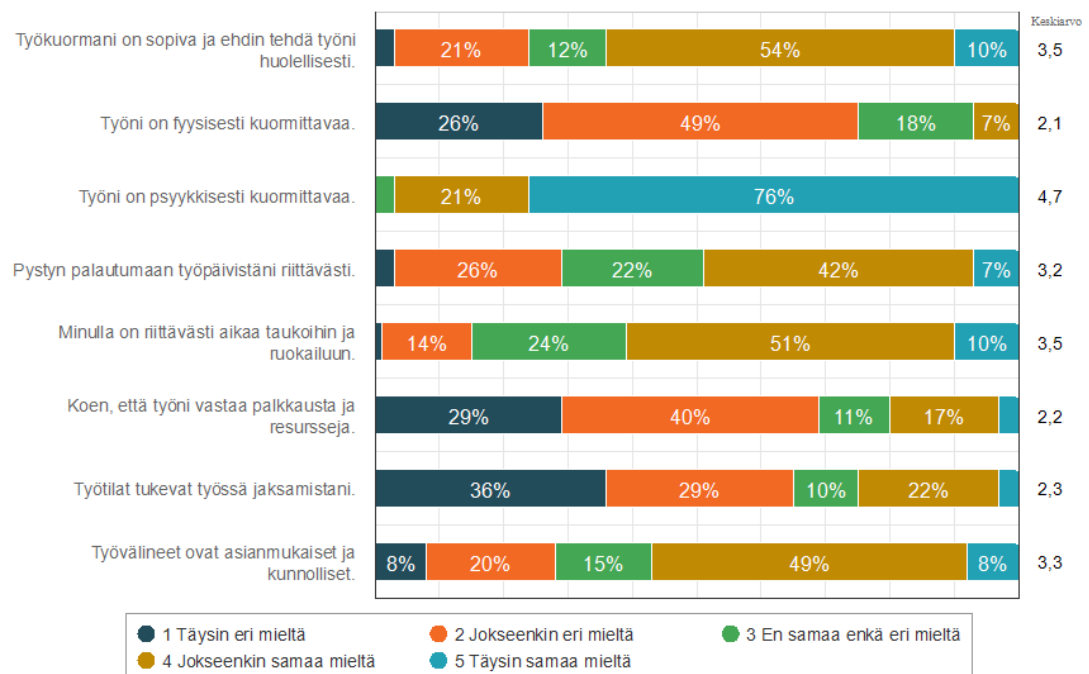
Yhtenä avoimena kysymyksenä kysyttiin, miten työntekijä huolehtii omasta jaksamisesta ja palautumisesta työpäivän aikana ja vapaa-aikana. Vastausten perusteella palautumisesta huolehditaan pääasiassa hyvin. Parissa vastauksessa ilmeni, että työn kuormitus oli niin kovaa, ettei palaudu enää vapaa-aikana työstä eikä jää energiaa tehdä asioita työn ulkopuolella. Tärkeässä roolissa palautumisen ja jaksamisen tukena olivat toiset ihmiset, niin töissä kuin vapaa-aikana. Lisäksi töissä jaksamista ja palautumista edistivät etäpäivät, tauot, venyttelyt ja happihippelyt, kun vapaa-aikaan tulivat lisäksi erilaiset mielekkäät harrastukset yksin ja yhdessä sekä riittävä lepo.

5.3 Työnhyvinvointia kuormittavat ja heikentävät tekijät

Työn kuormittavuutta ja omaa jaksamista mitattiin alla olevien väittämien pohjalta (Kuvio 12). Hieman reilu puolet (54 %) vastanneista koki jokseenkin ehtivänsä tehdä työnsä huolellisesti ja pitävänsä työkuormaa sopivana. 10 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Varhan hyvinvointikyselyyn mukaan ainoastaan 26 % koki työssä olevan riittävästi aikaa ja työtä kohtuullinen määrä (työ palkitsee). Työ koettiin 97 %:n mielestä vähintäänkin jonkin verran psyykkisesti kuormittavaksi. Palautumista työpäivästä koki pystyvänsä tekemään jokseenkin tai täysin riittävästi 49 % vastaajista ja 29 % piti palautumista

riittämättömänä. Reilu puolet arvioi pystyvänsä pitämään taukoja ja ruokataukoja työpäivän aikana vähintäänkin osittain. Varhan työhyvinvointikyselyn 2024 tuloksissa 39,3 % koki palautuvansa hyvin työpäivästä.

Työhyvinvointia osaltaan laskivat palkkaus, resurssit, työtilat ja työvälineet. Palkkauksen ja resurssien ajantasaisuutta ja työn vastaavuutta kritisoivat 69 % vastaajista. Työtiloihin oli myös tyytymättömyyttä 65 %:lla vastauksissa. Nykyisellään ne eivät tue jaksamista tai mahdollista työn tekemistä kunnolla. Työvälineiden kohdalla jakautumista oli vähemmän. 28 % toivoi työvälineisiin enemmän asianmukaisuutta, kun taas 57 % koki niiden olevan edes osittain riittäviä.



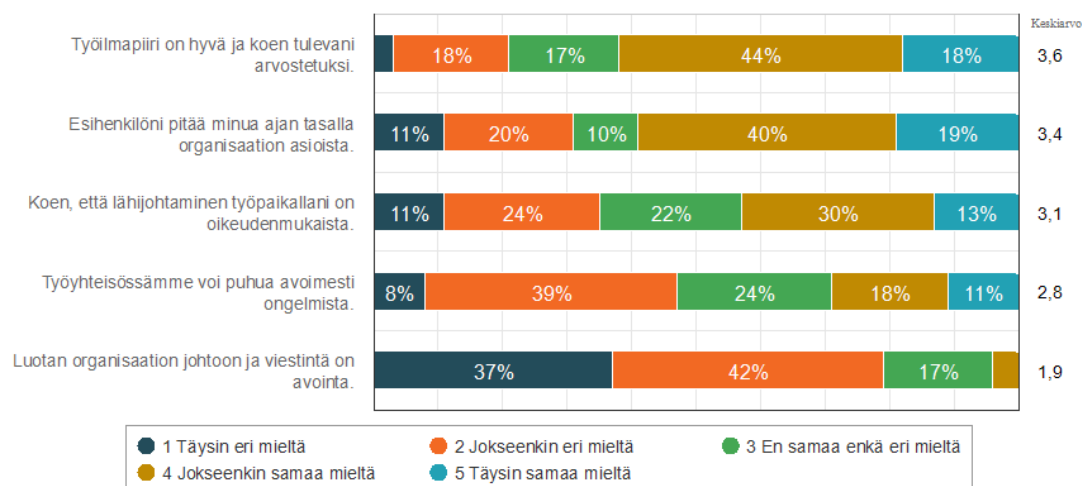
Kuvio 12. Arvio työn kuormittavuudesta ja jaksamisesta (N=72)

Kuvio 13 pitää sisällään arvioita työyhteisöstä ja johtamisesta. Työyhteisön hyvästä ilmapiiristä ja arvostetuksi tulemisesta kysyttäessä 62 % koki olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä asiassa. Toisaalta 47 % arvioi, ettei työyhteisössä voi kuitenkaan puhua avoimesti ongelmista. Kolmasosa vastanneista piti avointa puhumista edes osittain mahdollisena. Esihenkilön suhteen koettiin, että hän pitää työntekijöitä jokseenkin tai täysin ajan tasalla organisaation asioissa 59 %:ssa vastauksista. Esihenkilön oikeudenmukainen toiminta jakoi vastauksia tasaisemmin. 43 % koki oikeudenmukaisen johtamisen toteutuvan

osittain tai täysin ja 35 % koki, ettei oikeudenmukaisuus toteudu riittävästi tai lainkaan. Varhan työhyvinvointikyselyn 2024 tuloksissa lähiesihenkilön toiminta koettiin oikeudenmukaiseksi 74,6 % vastauksissa, mikä oli mennyt merkittävästi alaspäin opinnäytekyselyn tuloksen perusteella.

”Ymmärrän, että Varha on vielä uusi organisaatio, eikä toimintalinjat ole millään muotoa valmiita vielä pitkään aikaan. Nykyinen toiminta kuvastuu kuitenkin työntekijälle hyvin jähmeänä ja johto keskeiseltä. Tuntuu myös, että työntekijä on Varhalla vain rasite, häntä ja hänen panostaan ei arvosteta mitenkään.”

Organisaation mittakaavassa luottamus johtoon tai sen tapaan viestiä asioista pidettiin enimmäkseen negatiivisena. Lähes 80 % koki, että ovat täysin tai osittain sitä mieltä, etteivät luota organisaation johtoon tai tapaan viestiä asioista avoimesti. Tässä keskiarvo jäi alle 2.



Kuvio 13. Kokemus työyhteisöstä ja johtamisesta (N=72)

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin, mitkä asiat heikentävät työntekijän työhyvinvointia. Vastausten runko on koottu kuvioon 14. Vastauksista neljä eniten mainintoja saaneita teemoja olivat: jatkuvat muutokset (39,4 %), esimiestyöskentelyn haasteet (36,4 %), Varhan toiminta ja päätöksenteko (33,3 %) sekä jatkuva kiire ja kiristynyt työtahti (25,8 %).

”Lähijohtaminen on sujuvaa ja yhteistyö hyvää sekä realistiset seikat huomioivaa. Organisaation ylemmältä tasolta ajoittain esim. erikoisia ohjeita tai vaatimuksia, jotka eivät ole realistisia käytännön työn näkökulmasta.”

”Varha menee liikaa raha ja organisaatio edellä, unohtaen asiakkaat ja työntekijät.”

Jatkuvilla muutoksilla viitattiin vastauksissa organisaatiomuutoksiin, Varhan tasoihin muutoksiin ja yleisesti jatkuviin muutoksiin työssä. Lähempänä työskentelykenttää koettiin tiimi-, esihenkilö- ja työnkuvamuutokset hyvinvointia heikentävinä asioina.

Varhan toiminta, tapa johtaa ja tehdä päätöksiä sai palautetta epäjohtonmukaisesta toiminnasta ja siitä, miten linjaukset ja ohjeistukset vaihtuvat, jolloin tulee kokemus viestinnän ja tiedonkulun heikkoudesta. Informaatiota koettiin tulevan liikaa ja sitä on vaikeaa sisäistää. Lisäksi vastauksissa oli kokemuksia kontrolloimisen tunteesta, säästöpainesta ja ylimmän johdon/keskijohdon arvostuksen puutteesta ruohonjuuritason työntekijöiden tekemistä kohtaan. Kokemus oli, ettei johdolta saa tukea ja ovat niin etäällä ruohonjuuritasosta, jolloin tulee vaikutelma kiinnostuksen puutteesta. Varhan yhteistoimintaneuvottelut ja tulevaisuuden epävarmuus työn suhteen mainittiin vastauksissa 18 kertaa.

”Koen, että työyhteisössä oman tiimin henki on paras mahdollinen ja heidän kanssaan on hyvä tehdä töitä. Tiimiltä saa myös tukea. Kuitenkin esihenkilöltä ja ylemmiltä tahoilta tuen saaminen tuntuu mahdottomalta tai se, että asioita osattaisiin ajatella ”ruohonjuuri” tasolla.”

Työstä kysyttäessä koettiin epävarmuutta, ettei oma työpanos riitä ja pitäisi tehdä vain enemmän. Vastauksissa nousi esiin kiireen tunne ja kokemus työtahdin kiihtymisestä. Lisäksi kuormittumista aiheuttivat asiakkaiden ja työyhteisön kuormittavuus, aikataulupaineet, työn iltapainotteisuus, työmäärän kasvu ja asiakastyön tilastointi. Työn tuomaa kuormitusta ja kiireisen työtahdin olivat maininneet 23 vastaajaa.

”Se ettei työnantaja arvosta työtäni. Työnantaja ei tue meidän työssä jaksamista millään tavalla. Työmäärä lisääntyy koko ajan. Omista eduista saa taistella kokoajan.”

Toiseksi eniten vastauksissa nousi esihenkilötyön erilaiset haasteet. Vastaus-ten sisällöt liittyivät esihenkilön jatkuvaan vaihtumiseen, johtamisosaamisen

puutteeseen, epä johdonmukaiseen ja epäoikeudenmukaiseen toimintaan. Esimiestä pidettiin etäisenä ja osa koki esihenkilön roolin olevan epäselvä. Muutamissa vastauksissa mainittiin myös luottamuspulasta esihenkilöä kohtaan.

Epäselvät ohjeistukset, rakenteet, toimintatapojen vaihtelevuus ja tiedonkulun heikkous mainittiin 23 kertaa. Vastauksissa epäselvyyttä aiheuttivat epäselvät työn vaatimukset, miten asioita tulisi tehdä ja hoitaa, ohjeiden vaihtuminen ja alueiden erilaiset käytännöt. Tavoite kuitenkin on, että ohjeet ovat Varha-tasoisia. Kolmessa vastauksessa oli kokemus, ettei ruohonjuuritasoa kuulla itseä koskevia asioita päätettäessä.

”Perhetyön struktuurin tarkentaminen: nyt kokemus, että perhetyötä tarjotaan perheisiin, kun muuta ei keksitä. Tämä syö työmotivaatiota ja turhauttaa.”

Vuorovaikutus ja työilmapiiri nousivat esille 10 vastauksessa. Vuorovaikutuksella viitattiin työyhteisössä oleviin haasteellisiin tilanteisiin, joissa on koettu vaikeutta ratkaista asioita ja ne on lakaistu maton alle. Osassa vuorovaikutustilanteet nousivat esille eriarvoisen kohtelun yhteydessä. Kahdessa mielipiteessä tuli esille huono työyhteisön ilmapiiri, mihin oli osaltaan kytkös esihenkilötoimintaan ja organisaation ylätasolta tuleviin ohjeisiin ja näiden vaikutus kollektiiviseen ilmapiiriin.

”Työyhteisö on melko jakautunut. Toivoisin enemmän yhteisöllisyyttä.”

”Yhteistyö joidenkin sosiaalityöntekijöiden kanssa on valitettavasti välillä haasteellista: Koen, että omaa ammattitaitoani ei arvosteta ja sanomiani ei oteta vakavasti minun tuodessani työparini kanssa esille huolenaiheita perheistä. En pidä myöskään kohtuullisena, että minun tarvitsisi aistia, milloin olisi hyvä hetki olla yhteydessä sosiaalityöntekijään (=saan tasavertaista, rakentavaa keskustelua) ja milloin ei (=saan tiuskimista).”

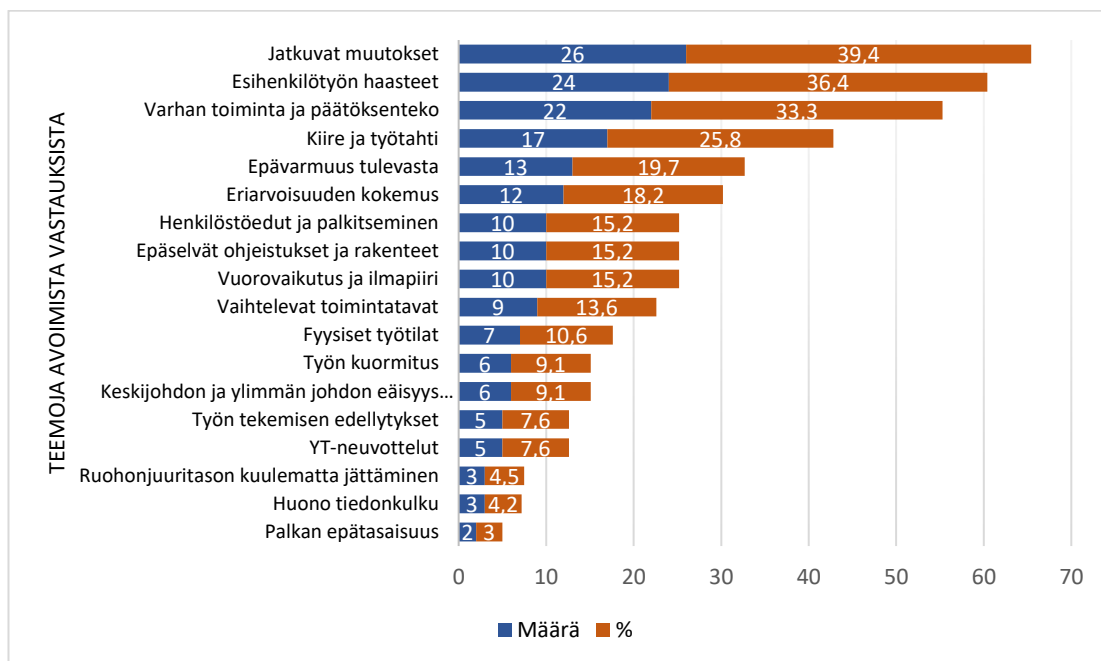
”Pinnallisesti työyhteisön henki on hyvä ja itse henkilökohtaisesti tulen toimeen jokaisen työkaverin kanssa ja koen tulevani arvostetuksi. Kuitenkin olen sitä mieltä, että työyhteisössämme on ollut ajoittain kinoja työntekijöiden välillä ja ongelmat ovat lakaistu maton alle tai jos niitä on käsitelty, niin lopulta ihmiset ovat kuitenkin jääneet katkeriksi. Työyhteisön henki voisi olla erilainen, mutta asiat eivät tule muuttumaan niin kauan

kuin nämä kitkoja aiheuttavat henkilöt työskentelevät työyhteisössä, koska en usko, että he itse näkevät tarvetta oman käytöksensä muutokseen.”

Fyysiset työtilat oli mainittu 7 kertaa. Näillä viitattiin huonoihin työtiloihin, missä on monta ihmistä samassa tilassa. Avokonttori tai jaettu huone usean henkilön kanssa vaikutti työrauhaan. Ahtaiden työtilojen lisäksi mainittiin heikko sisäilma, mikä vaikeutti työpaikalla olemista. Työn tekemisen edellytyksissä viitattiin Varhan puitteisiin, kuten parkkipaikkojen vähyyteen, suppeaan työterveyshuoltoon ja kokemukseen koulutuksen sekä perehdytyksen riittämättömyydestä.

Henkilöstöetujen ja työntekijän palkitsemisen osalta mainintoja oli 10. Työsuhte-etuja kulttuuri- ja liikuntasetelin, smartumin tai e-passin muodossa tai muiden aikaisemmin annettujen etujen palauttamista kaipailtiin takaisin. Lisäksi kaksi mainintaa liittyi toiveeseen palkkojen tasapäistämisestä, samasta työstä koulutusta vastaava palkka.

Yksittäisinä mainintoina aineistosta löytyi vielä kokemus omasta osaamattomuudesta, työkavereiden pitkien poissaolojen ja yllättävien irtisanoutumisten, pitkien työmatkojen sekä yksin tehtävän työn vaikutuksista, mitkä veivät työhyvinvointia huonompaan suuntaan.

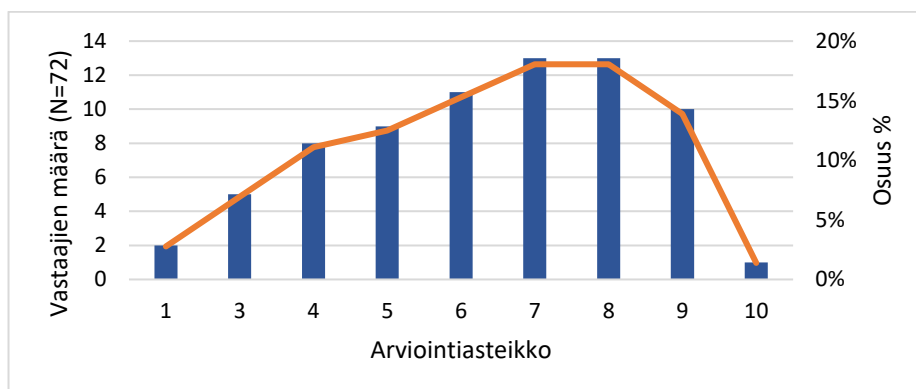


Kuvio 14. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä (N=66)

5.4 Kentän ääniä työhyvinvointistrategian toteutumisesta ja työpaikan vaihtamisesta

Varhan työhyvinvointiohjelman mukaan tavoitteina ovat, että ”työskentely koetaan turvalliseksi, työelämä joustaa työelämä eri elämän vaiheissa ja työkykyä tuetaan oikea-aikaisesti.” Vuonna 2024 turvallisuutta mitattiin työyhteisön yhteistyön toimivuuden kokemuksella, psykologisen turvallisuuden kokemuksena, yhteisöllisyyttä lisäävien tapahtumien edistämisenä osana Ammattilaisien Arvostama-hanketta ja työsuojelun toimintasuunnitelman turvallisen työympäristön kehittämisenä. Työelämän joustamista mitataan työntekijöiden kohdalla sillä, mihin suuntaan palautumisen kokemus suuntautuu. Tarkoituksena saada palautumista lisääntymään ja asiaa mitataan henkilöstökyselyn avulla. Työhyvinvointiohjelmaa päivitetään vuosittain yhteistyössä henkilökunnan edustajien kanssa, joihin lukeutuvat työhyvinvointipäällikkö, työkykypäällikkö, työsuojelupäällikkö sekä työhyvinvoinnin suunnittelijat. Henkilöstön edustajina valmistelutyöryhmässä on ollut mukana kolme työsuojeluvaltuutettua sekä kolme luottamusmiestä. (Varhan työhyvinvointiohjelma 2024–2026.)

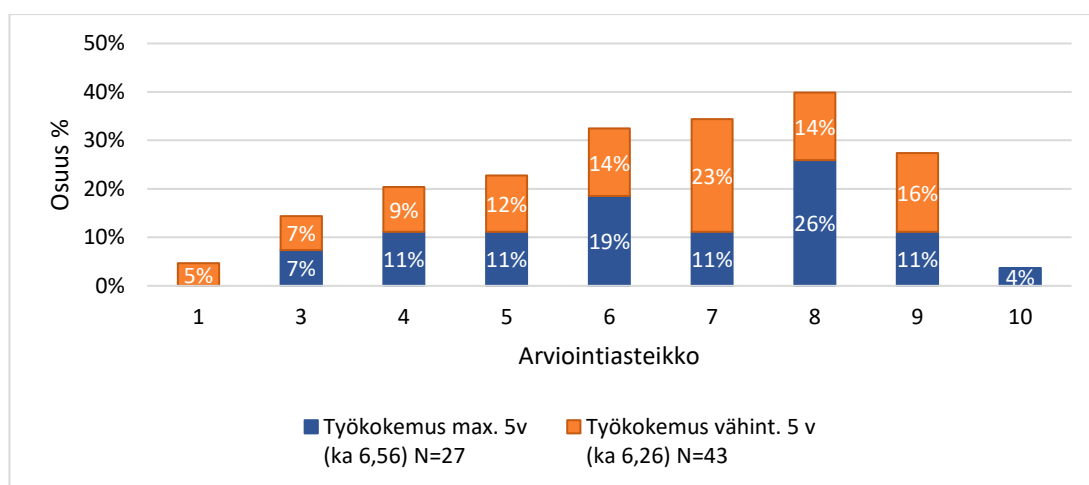
Tyytyväisyyttä työnantajaan mitattiin janalla 1–10, missä 1 tarkoitti suurta tyytymättömyyttä ja 10 parasta mahdollista tyytyväisyyttä (Kuvio 15). Tulosten mukaan 35 (48 %) vastanneista antoi arvosanaksi 1–6 painottuen arvosanoihin 5–6. Eniten tyytymättömyyttä oli seitsemällä (9 %) vastaajalla, jotka antoivat arvon 1 tai 3. Vastanneista 37 (51 %) oli antanut arvosanan 7 tai enemmän. Vaikka tyytyväisyyden keskiarvo oli 6,3, NPS-arvo jäi -33,3:een. Tämä tulos kertoo, että arvostelijoita (1-6) oli merkittävästi enemmän kuin suosittelijoita (9-10).



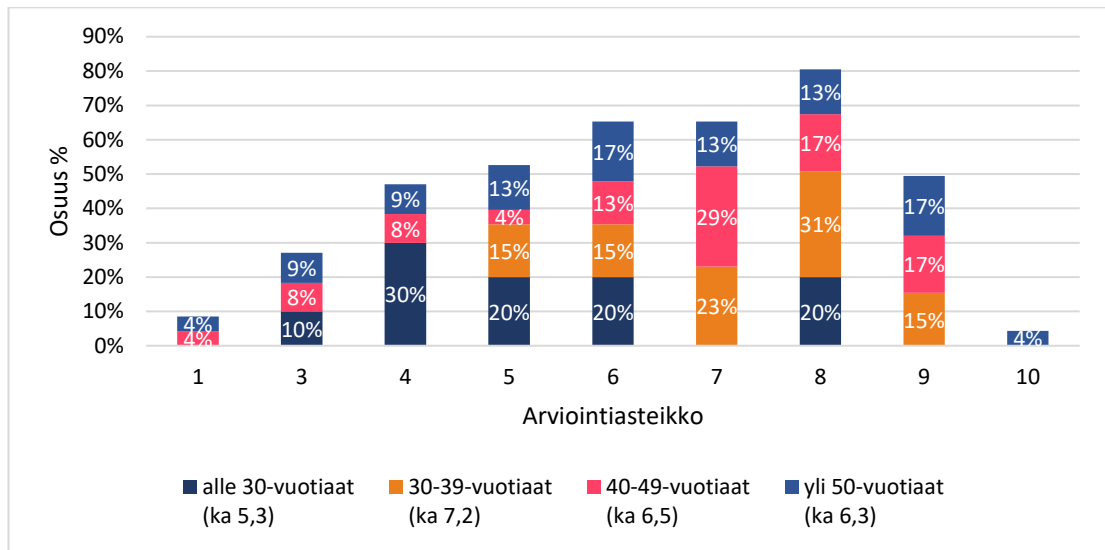
Kuvio 15. Tyytyväisyys työnantajaan (ka 6,32)

Kuvio 16 kertoo, että perhetyön työkokemuksella oli vain marginaalinen yhteys tyytyväisyydestä työnantajaa kohtaan. Vähintään viisi vuotta työkokemusta omaavat vastaajat olivat hieman tyytymättömämpiä (ka 6,26) kuin alle viisi vuotta kokemusta omaavat verrokkinsa (ka 6,56). Arvioasteikolla 8–10 oli kokeneempien osuus 30 % ja kokemattomien osuus 37 %. Alhaisempia arvioita olivat antaneet kokeneemmat. Tämä viittaisi siihen, että pidemmän työkokemuksen omaavat olivat hieman kriittisempiä vastauksissaan kuin kokemattomammat. Kokemus ei lisännyt tyytyväisyyttä työnantajaa kohtaan, mutta myöskään vähäisempi työkokemus ei sitä laskenut.

Kuvio 17 näyttää ikäryhmien väliset erot, mikä on selkeämpi pelkkään työkokemukseen verrattaessa. 30–39-vuotiaat ovat tyytyväisimpiä (ka 7,2), kun taas alle 30-vuotiaat jäävät selkeästi alemmalle tasolle (ka 5,3). Ikäryhmissä 40–49-vuotiaiden ja yli 50-vuotiaiden tyytyväisyys työnantajaan oli keskitasoa (ka 6,5 ja 6,3). Tulos osoittaa, ettei tyytyväisyys kasva samassa suhteessa iän ja työkokemuksen myötä. Nuorimmat olivat vähiten tyytyväisiä, mutta vanhimmat eivät olleet tyytyväisimpiä, vaikka työkokemusta olikin eniten. Yhteenvetona voidaan todeta, että työkokemus ja ikä korreloivat, mutta eivät selitä tyytyväisyyttä samalla tavalla. Ikä erottelee vahvemmin tulosta kuin työkokemuksen pituus, mutta ilmentää, että tyytyväisyyteen vaikuttavat työkokemuksen lisäksi muutkin tekijät.

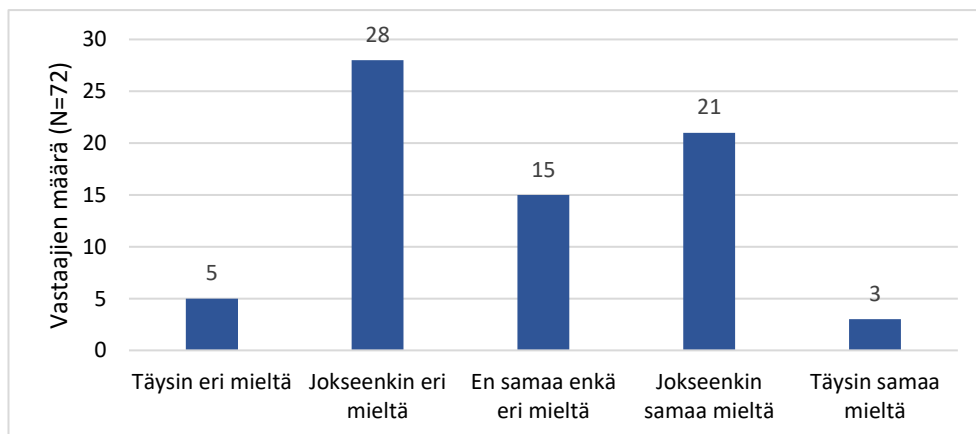


Kuvio 16. Tyytyväisyys työnantajaan suhteessa perhetyön työkokemukseen



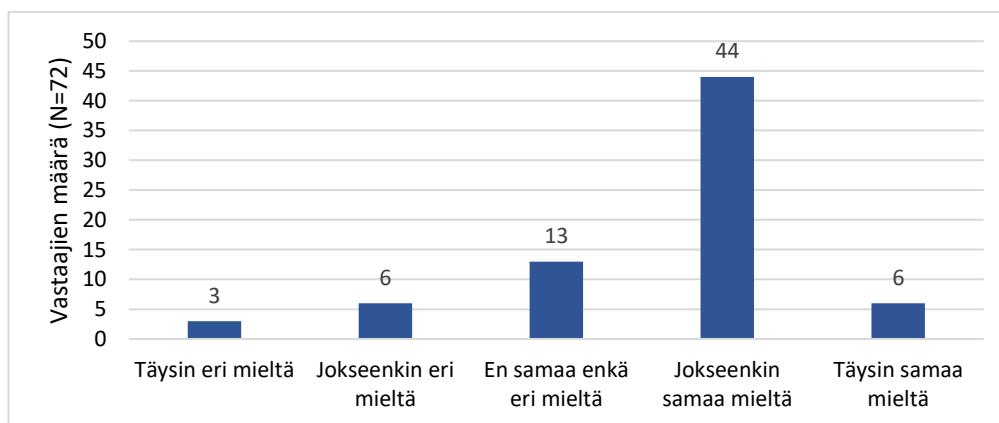
Kuvio 17. Tyytyväisyys työnantajaan suhteessa ikään

Kyselyssä mitattiin Varhan linjaamien työhyvinvoinnin tavoitteiden toteutumisen kokemusta. Kyselyssä ei ollut selitetty sanallisesti tavoitteita auki vaan ne oli ilmaistu pelkästään asteikkokysymyksenä. Jokaiselle vastaajalle jäi omaan harkintaan tulkita kysymystä omasta näkökulmastaan, mikä ei välttämättä ole sisällöltään sama mitä sillä on strategisessa työhyvinvoinnin suunnitelmassa kuvattu ja tarkoitettu. Ensimmäinen työhyvinvoinnin tavoite mittasi organisaatiossa työskentelyn turvallisuuden kokemusta (Kuvio 18). Kaikista vastanneista viisi ei kokenut työskentelyä organisaatiossa turvalliseksi lainkaan, 28 vastausta oli jokseenkin eri mieltä turvallisuuden kokemuksesta, 24 piti työskentelyä jokseenkin tai täysin turvallisena. 15 ei osannut sanoa mielipidettä.



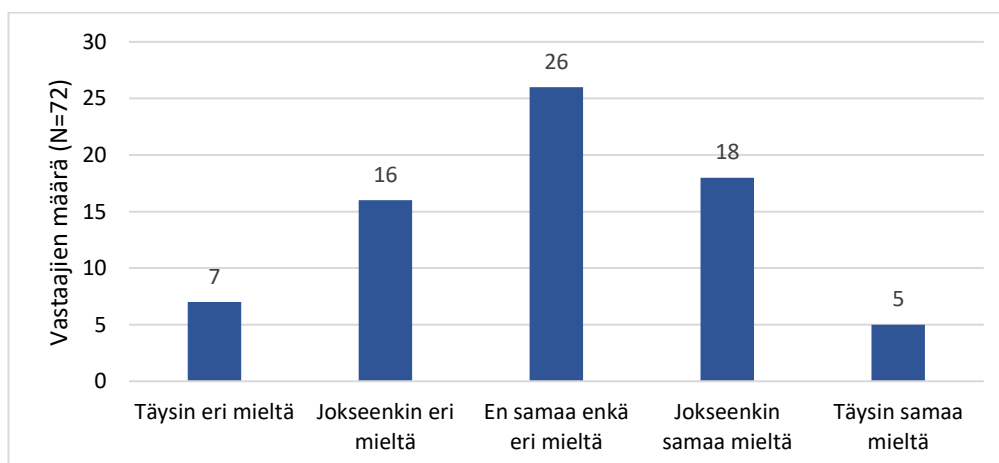
Kuvio 18. Organisaatiossa työskentely on turvallista (ka 2,85/5)

Toinen työhyvinvoinnin tavoite on, miten työ joustaa eri elämänvaiheiden mukaan (Kuvio 19). Kaikista vastanneista 44 oli väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä ja kuusi oli täysin samaa mieltä. Yhdeksän vastanneista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Eniten vastaajat olivat jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Tämä tavoite sai myös eniten ääniä kaikista kolmesta, jossa oltiin väitteen kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä.



Kuvio 19. Työ joustaa tarpeeksi eri elämänvaiheissa (ka 3,61/5)

Kolmas tavoite (Kuvio 20) liittyi työkyvyn oikea-aikaiseen tukemiseen. Kysymyksessä vastauksia eniten keräsi neutraalein vastaus. 26 vastanneista ei osannut sanoa, ovatko väitteen kanssa samaa tai eri mieltä. Täysin eri mieltä oli seitsemän ja täysin samaa mieltä viisi. Jokseenkin eri mieltä oli 16 ja jokseenkin samaa mieltä 18.



Kuvio 20. Työkykyä tuetaan työpaikalla oikea-aikaisesti (ka 2,97/5)

Kyselyssä selvitetty myös työntekijöiden ajatuksista, millä mielellä he olivat tekemässä töitä Varhalla. Mittarina käytettiin kysymystä, onko harkinnut työpaikan vaihtamista ja miten vakavasti (Taulukko 4). Vaihtoehtoja oli viisi, mitkä jakaantuivat välimaastoon ”en ole harkinnut” ja ”olen vaihtamassa työpaikkaa”. Tulosten mukaan 58 vastaajaa (80 %) oli vähintäänkin harkinnut hieman työpaikan vaihtamista. Pääpaino vastauksissa oli ”olen harkinnut hieman tai vakavasti”-vaihtoehdoissa. Yhdellä oli jo tiedossa uusi työ. Vastaajista 14 (19,4 %) ei ollut vaihtamista harkinnut. Varhan työhyvinvointikyselyn 2024 tulosten mukaan työnantajan vaihtamista oli harkinnut 51,5 % vastanneista.

Taulukko 4. Työpaikan vaihtaminen harkinnassa

	n 72	Prosentti
En ole harkinnut.	14	19,4 %
Olen harkinnut hieman.	31	43,1 %
Olen harkinnut vakavasti.	15	20,8 %
Olen etsinyt jo uutta työpaikkaa.	11	15,3 %
Olen vaihtamassa työpaikkaa.	1	1,4 %

Taulukon lisäksi kysyttiin avoimella kysymyksellä perustelua omalle vastausvaihtoehdolle, mistä taulukko liitteenä.¹⁰ Kaikkien perustelunsa antaneiden vastaukset on luokiteltu sen väitteen kohdalle, minkä olivat valinneet. Ne vastaajat, jotka eivät olleen harkinneet työpaikan vaihtamista, nousi eniten merkitykselliseksi asiaksi työstä pitäminen, sen vaihtelevuus ja omien vahvuuksien hyödyntäminen työssä, työkavereiden ja työyhteisön tuki sekä lisäksi tämän hetken huono työmarkkinatilanne. Kohdissa, missä on vaihtamista harkittu hieman tai vakavasti, nousivat palkka-asiat, arvostuksen puute, huono johtaminen niin Varhan ylätasolla kuin lähiesihenkilön tasollakin, jatkuvat muutokset, epävarmuus tulevasta, liian kuormittava ja omien arvojen vastainen työ ja tunne, ettei oma osaaminen riitä.

¹⁰ Liite3: Kooste avoimista vastauksista, miten vastaajat ovat perustelleet omaa mielipidettään työpaikan vaihtamisesta kysyttäessä.

Uutta työpaikkaa oli haettu perusteluina palkkakysymykset, organisaation johto ja tunne huonosta työntekijöiden kohtelusta, kokemus työntekijöiden kontrolloimisesta, tulevaisuuden epävarmuus, huono työilmapiiri ja työn ilta-painotteisuus. Muutamissa kohdissa kaikista kysymyksen vastauksista syiksi oli laitettu halu opiskella jotain muuta, työskentelyä jonkun toisen kohderyhmän kanssa, mahdollisesti muutto paikkakunnalta pois tai haluttiin täysin päivityö.

5.6 Työntekijöiden kehittämisajatuksia työhyvinvointia edistäen

Tutkimuksessa avoimella kysymyksellä selvitettiin vastaajien mielipiteitä ja ajatuksia, miten toivoisi työhyvinvointia työpaikalla kehitettävän ja mihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota (Kuvio 21). Selkeästi eniten mainintoja sai esihenkilötyön kehittäminen 44,4 % äänimäärällä. Vastaajat toivovat, että esihenkilötyöhön panostettaisiin, he saisivat koulutusta henkilöstöjohtamiseen, alaisten kohtaamiseen ja kuunteluun, taitoon kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ja tasa-arvoisesti sekä kyetä parempaan viestintään. Lisäksi vastauksista nousi toive esihenkilöiden pysyvyydestä ja selkeämmästä roolista. Käytännön tasolla työntekijät vielä toivoivat heidän kuulemistaan ja osallistamistaan suunnittelussa ja päätösten tekemisissä.

”Toivoisin esihenkilön saavan koulutusta henkilöstöjohtamiseen ja ylipäätään johtamiseen, jotta hänellä olisi mahdollisuuksia johtaa työhyvinvointia paremmin. Tulisi kiinnittää huomiota esihenkilön rooliin ja sen toteutumiseen, työntekijöiden tasavertaiseen ja asialliseen kohteluun sekä koulutusmahdollisuuksiin. Työntekijöiden arvostus lisäisi myös työhyvinvointia, niin lähiesihenkilön toimesta kuin myös ylemmältä taholta.”

”Jos osallistuu johonkin työryhmään tämä aika on pois varsinaisesta työtehtävästä eikä voi olettaa tämän onnistuvan täydellä työajalla.”

Toiseksi eniten ääniä sai luottamus, arvostus ja avoimuus 28,6 %:lla vastauksista. Vastauksissa nousi toive rehellisestä ja avoimesta puhumisesta työntekijöille. Nyt näin ei aina ole. Vastaajat toivoivat, että heihin luotettaisiin enemmän ja työn tekemistä sekä heidän osaamistaan osattaisiin arvostaa. Haluttaisiin, että olisi mahdollisuus työn muokkaamiseen omien vahvuuksien mukaan.

”Uskotaan, että työ tehdään hyvin ja sitä arvostettaisiin. Nyt sellainen olo ei ole ollenkaan. Perhetyö on pohjasakkaa, jolla ei ole väliä.”

”Työntekijän olisi hyvä kokea olevansa oikeasti olemassa oleva inhimillinen ihminen eikä vain kuluerä tai pelimerkki tai taakka.”

”Työntekijöille kokemus siitä, että johtotasolla työntekijöihin luotetaan. Mitä enemmän työntekijät kokevat, että he voivat vaikuttaa oman työnsä toteuttamiseen ja oman työnsä kehittämiseen sitä tyytyväisempiä työntekijät ovat.”

Kolmantena taulukossa oli toive selkeämmistä ohjeistuksista ja rakenteista. Tätä mieltä olivat 25,4 % vastanneista. Työn tekemiseen kaivataan yhteisiä käytänteitä ja ohjeita, huomioiden kuitenkin Varhan alueelliset eroavaisuudet. Näiden lisäksi halutaan selkeämpiä prosesseja ja työntekijän roolia. Myös mahdollisuutta refleктоimiselle työparien tai työyhteisön kanssa pidetään tärkeänä. Työparityön olemassa oleminen yksintyöskentelyn sijaan koettiin merkitykselliseksi. Työparityöskentelyn ja reflektionin mahdollistaminen.

”Rakenteet tukevat jaksamista. Toivoisin, että rakenteet voisivat vihdoinkin löytää pysyvän muotonsa, jotta tämä jatkuva muutosten vyöry voisi vähitellen loppua.”

”Työnkuvaan tulevia muutoksia pitää miettiä paremmin, onko niissä järkeä vai ei, jotta muutokset eivät olisi niin tempoilevia. Työntekijöitä pitäisi kuulla, he kuitenkin tietävät ja tuntevat työnsä parhaiten. ”

”Toivoisin perhetyöhön tarkempaa struktuuria, vaikka ymmärrän sen olevan vaikea, johtuen erilaisista tarpeista perheissä. Enemmän keskustelua tavoitteista perheessä vastuutyöntekijän kanssa. Usein tuntuu, että perhetyötä tarjotaan, kun ei muutakaan keksitä, se tuntuu välillä turhautavalta ja vie työmotivaatiota.”

Työsuhde-etuja (17,5 %) toivottiin takaisin ja mahdollisuutta käyttää enemmän ja vapaammin tyhy-toimintaa.

”Työsuhde-edut takaisin, niillä on iso merkitys jaksamisen suhteen. ”

”Varhan tulisi parantaa työntekijöiden etuja, jotka edistäisivät työntekijöiden hyvinvointia, kuten ottaa Smartum takaisin käyttöön.”

Tiimirakenteiden ja yhteisöllisyyden vahvistaminen koettiin tärkeänä (17,5 %), mikä mainittiin 11 kertaa. Työntekijöiden yhteiset hetket, kohtaamiset paikan päällä ja yhteistyö nähtiin tärkeänä psykologisen turvallisuuden kehittymisen kannalta. Myös lisäämällä rakenteellista pysyvyyttä ja minimoimalla jatkuvia muutoksia edistetään työhyvinvointia.

”Enemmän yhteistä aikaa hajanaisen tiimin kesken.”

”Hyödyttäisi, jos pääsisi tutustumaan paremmin työkavereihin. Enemmän yhtenäisyyttä työtapoihin, johdonmukaisuutta käytännön asioihin, esim kalenterin tekemiseen.”

Työn määrän, palautumisen ja taukojen suhteen toivottiin riittävästi aikaa ja tasapainoa kymmenessä mielipiteessä (15,9 %). Esimerkiksi nykyiset ohjeistuksen mukaiset perhetyön asiakasmäärät ovat kohtuuttomat, mihin toivotaan realismia.

”Ei liian suurta kohtaavan asiakastyön painetta / vko / päivä, koska työn luonne on vaihtelevaan ja perheet ja tarpeet ovat niin erityisiä ja erilaisia. Työntekijällä pitää olla aikaa ehtiä ajatella, jotta voi antaa parhaansa ja asiakasperheen tarpeita vastaavaa kohtaamista ja työskentelyä asiakasperheille.”

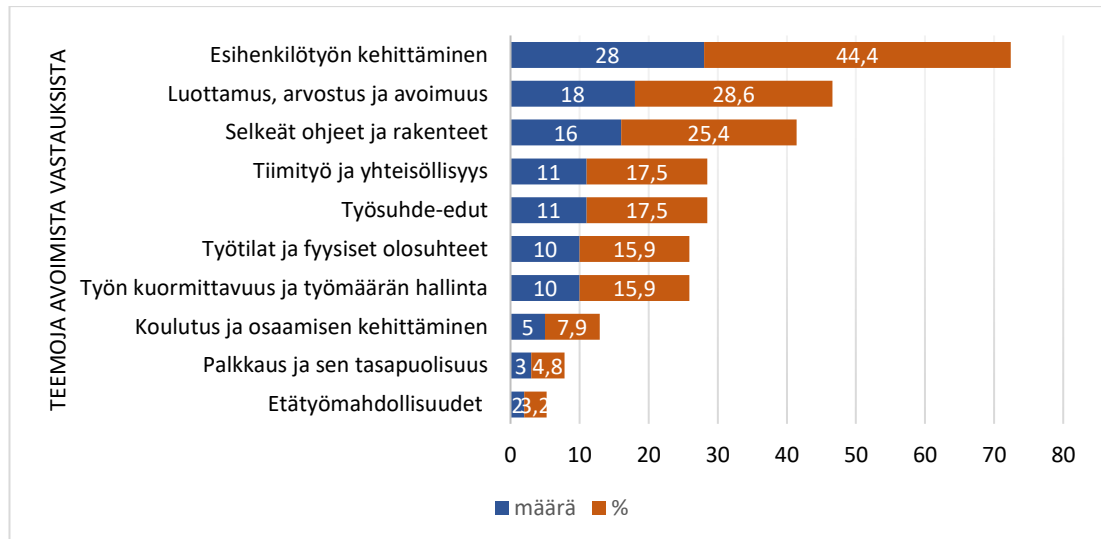
”Siihen, että työ mahdollistaisi jatkossakin laadukkaan työntöön asiakasmäärien pysyessä kohtuullisina ja siten jäisi riittävästi aikaa psyykkisesti raskaan työn tekemiseen ja reflektointiin. Työnantaja tukisi enemmän työntekijöiden työhyvinvointia, eikä ajaisi työntekijöitä ahdinkoon paineen alla.”

Fyysisten olosuhteiden ja puitteiden osalta toivottiin parannusta, mistä kommentoitiin 10 kertaa (15,9 %). Tähän lukeutuivat mm. työn tekemisen ajanmukaiset välineet, riittävät määrät parkkipaikkoja, mahdollisuus työrauhaan ja asianmukaisiin työtiloihin.

”Selkeys asioista ja päätöksiä esim. parkkipaikkojen suhteen. Työmme on liikkuvaa ja jos parkkipaikkojen puutteen vuoksi ei ole mahdollista käyttää omaa autoa vaikuttaa se työn tekemiseen ja myös omaan henkilökohtaiseen elämään, koska en asu Turussa.”

Taulukon lopussa mainittiin vielä kouluttautuminen ja osaamisen kehittäminen (7,9 %), palkkaus (4,8 %) ja etätyön tekeminen (2 %).

Kouluttautumismahdollisuuksia toivottiin enemmän sekä tunnistamalla ja arvostamalla työn vaativuutta myös palkkauksessa. Etätyön tekemiseen toivottiin lisää joustoa.

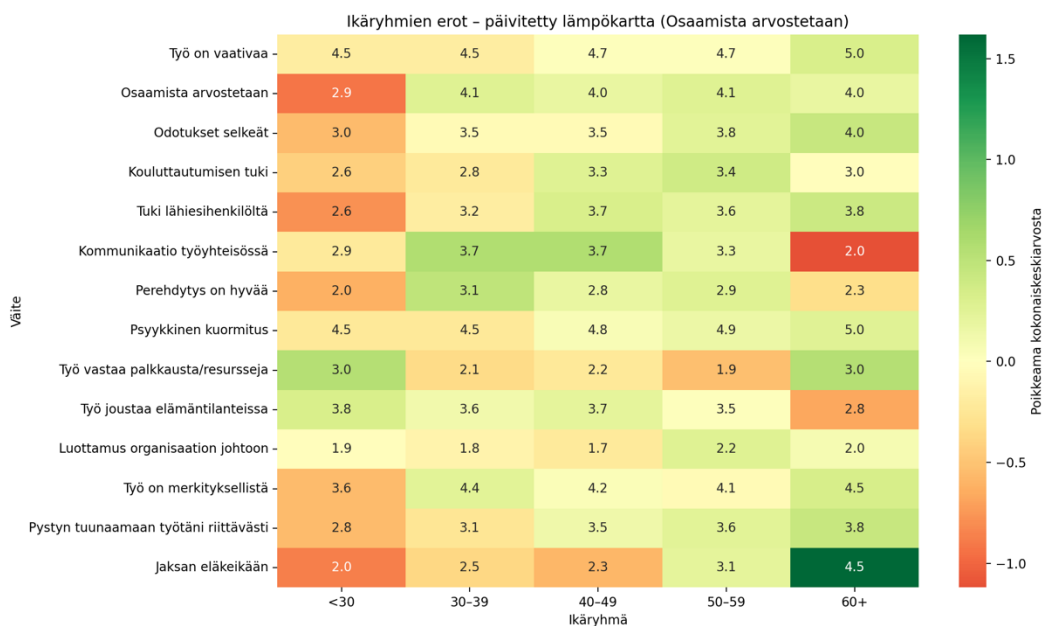


Kuvio 21. Työhyvinvoinnin kehittämisen paikat (N=63)

Avoimia vastauksia työhyvinvointia edistävästä, heikentävistä ja kehitettävistä asioista verrattiin myös eri ikäryhmien välillä. Teemat olivat hyvin pitkälti yhteisiä, mutta erilaisia painotuksia ilmeni hieman iästä riippuen. Kaikissa ikäryhmissä eniten voimavaroja tarjoilivat omaan kalenteriin ja työaikoihin vaikuttaminen sekä tiimi ja työkaverit ja heikentävinä tekijöinä rakenteellinen epäselvyys ja jatkuvat muutokset. Nuorimmilla korostui kehitettävänä asioina esihenkilö- ja perehdytysrakenteiden toimivuus ja selkeys, esihenkilöiltä saatava tuki tarpeen mukaan ja työn rajaamisen haasteet. 30–39-vuotiailla korostui rakenteellinen epävarmuus, tasapuolisuuteen, luottamuksen puutteeseen ja työolosuhteisiin liittyvät kysymykset ja yli 40-vuotiailla nousi etätyön ja työrauhan merkitys sekä raportoinnin kuormitus ja johtamisen kehittäminen. Yli 50-vuotiailla painopiste meni palkkakysymyksiin, oikeudenmukaisuuteen, avoimuuteen ja tasa-arvoisuuteen arjen käytännöissä ja informaation kulussa, johtamisen pysyvyyteen, kykyyn johtaa muutosta ja ohjeiden selkeyttämiseen. Ja koska vastaajien määrät eri ikäryhmissä olivat hyvin erilaisia, liian suorita johtopäätöksiä iän tuomista vastauksista ei voida tehdä tai vertailla.

Kyselyn väittämien kohdalla tehtiin lisäksi ristiintaulukointia ikäryhmien ja vastausten välille, mitkä osittain poikkeavat avoimen kysymyksen vastauksista. Kuvioon (22) koottiin väittämiä, joissa oli eniten poikkeavuuksia ikäryhmien välillä, mutta kuitenkin pienellä varauksella yli 60-vuotiaiden vastausten tulkinassa, koska ikäryhmässä vastauksia oli ainoastaan neljä. Kaikissa ikäryhmissä psyykinen kuorma oli voimakasta ja organisaation johtoon luottaminen oli matalalla tasolla.

Alle 30-vuotiaiden kokemus osaamisen arvostuksesta, oman työn merkityksellisyydestä, lähiesihenkilöiden tuesta, työn tuunaamisesta ja perehdytyksestä olivat matalimmalla tasolla kaikista ikäryhmistä ja työpaikan vaihtohalukkuus kaikkein korkein. Keski-ikäisillä (30–59-vuotiaat) palkkaukseen ja resursseihin liittyvät asiat koettiin asioina, joihin pitäisi saada parannusta. 30–39-vuotiailla työn merkityksellisyyden kokemus oli vahva. 40–59-vuotiailla kokemus oman työn vaativuudesta ja oman osaamisen arvostuksesta olivat kärkisijoilla. 60+-ikäiset pitivät myös omaa työtään vaativana sekä merkityksellisenä ja toivoivat parempaa perehdytystä. Nuorimmat ja vanhimmat pitivät kommunikointia työyhteisössä heikoimpana ja kokivat, ettei työyhteisössä voi puhua avoimesti ongelmista.



Kuvio 22. Eri väittämien keskiarvoja ikäryhmiin suhteutettuna

Ajatuksia työyhteisön tämän hetken yhteishengestä ja mahdollisista siihen liittyvistä muutostoiveista selvitettiin myös avoimen kysymyksen kautta. Vastauksissa toistui pitkälti samoja teemoja, mitä työhyvinvoinnin kehittämisen ajatuksiinkin on laitettu. Myönteisenä ja tällä hetkellä toimivana asiana työyhteisössä koettiin hyvä henki lähimpien tiimiläisten kanssa, luottamus ja tuen saaminen. Muutostoiveet koskivat enemmän organisaation rakenteita, yhtenäistämistä linjauksissa/pelissäännöissä, johtamista ja esihenkilötyötä. Toivetta muutoksesta oli myös työyhteisön vuorovaikutuksen paranemisesta: avoimempaa puhetta ja puheeksi ottamista työyhteisössä, jotta voitaisiin minimoida kuppikuntien muodostumista ja osattaisiin purkaa työyhteisön sisällä konflikteja. Eriarvoisuutta koettiin eri ammattiryhmien välillä, mihin toivottiin muutosta.

”Työyhteisön henki on mielestäni kehittymässä parempaan suuntaan, mutta koen, että siinä on vielä parantamisen varaa. Toivon, että työyhteisössä pyrittäisiin entistä tasavertaisempaan vuorovaikutukseen. Koen, että joillakin työyhteisön jäsenillä on taipumusta ylittää oman roolinsa rajat ja puuttua ratkaisuihin, jotka kuuluvat lähiesihenkilön päätösvaltaan.”

Tällä hetkellä Varhassa vuoropuhelua/avointa kommunikaatiota ylimmän johdon, keskijohdon ja ruohonjuuritason työssä tarvittaisiin enemmän. Monilla tutkimukseen osallistuneella oli tunne, ettei heitä kuulla ja ylemmän portaan johto ei ymmärrä heidän työnsä luonnetta ja millä keinoilla vaikuttavaa työskentelyä tehdään. Ylhäältä tulee odotuksia ja tavoitteita tehokkaammasta työskentelestä ja kentällä tavoitetta on mahdoton saavuttaa. Tällä hetkellä säästöpainet ja tehokkuus tuntuvat olevan rakenteellinen tavoite ja raha puhuu pitkälti kaikessa. Mänttärin (2015, 74–76) tutkimuksen mukaan, jos halutaan paremmin voivampia työntekijöitä, tarvitaan rakenteellisia muutoksia. Yksinomaan työntekijän resilienssi (sopeutumiskyky, joustavuus), optimismi tai työntekijöiden voimavarojen tukeminen eivät auta, jos muutosta ei tapahdu laajemmin myös yhteiskunnan tasolla. Ja vaikka opinnäytetyönsä ja Mänttärin tutkimuksen välillä on 10 vuotta, tema on edelleen ajankohtainen.

5.7 Johtopäätökset

Tutkimuksen pohjalta perhetyötä tekevät kokivat työnsä merkitykselliseksi ja innostavaksi, joita siivitti ammattiihminen onnistumisista sekä perheiden tilanteiden edistymisestä. Kuitenkin kuormittavuus ja epävarmuus heikensivät hyvinvointia, mihin liittyi mm. rakenteiden epäselvyys ja johtamisen haasteet. Työhyvinvoinnin kokemus oli selvästi heikentynyt vuoden aikana ja työ koettiin hyvin psyykkisesti kuormittavana. Omaa työtyytyväisyyttä pidettiin ihan kohtalaisena, vaikka tuloksissa tyytymättömiä oli hieman enemmän kuin tyytyväisiä.

Työhyvinvoinnin kokonaiskuvasta tuli ristiriitainen. Asiaa voisi selittää se, miten työntekijät erottavat ajatuksissaan konkreettisen perustehtävän omaa työhyvinvointia heikentävistä asioista. Perhetyö koettiin itselle motivoivana ja tärkeänä, kun taas organisaation tuomien rakenteiden, säädösten ja muutospaineiden osalta tai muiden vaihtuvien toimintatapojen ja kuormitustekijöiden kokemus saatettiin kokea enemmän ulkoapäin tuotuna, mihin ei itsellä ajateltu olevan vaikutusmahdollisuutta. Näihin myös haluttiin eniten muutosta. Vaikka kuormitusta ja epävarmuutta koettiin johtamisen ja organisaation taholta, työntekijöille perustehtävän tekeminen on pääasiassa mielekästä. Myös viimeisen vuoden aikana on koettu neljä eri yt-menettelyä, minkä olettaisi vaikuttavan kokemukseen heikentyneestä työhyvinvoinnista vuoden aikana.

Teoreettisen viitekehyksen näkökulmasta (Jääskeläinen, 2013, s. 29, 35) työn tekemisen mielekkyyttä edistää mahdollisuus perustehtävään keskittymiseen. Jos tämä asia koetaan jäävän varjoon, heikkenee myös työn mielekkyys. Toisaalta väitöstutkimuksessa todetaan, että koko työyhteisö pitäisi saada mukaan kehittämään työn suunnittelua, jotta siitä olisi hyötyä ja se edistäisi työntekijöiden työhyvinvointia.

Opinnäytteen kyselytutkimuksen mukaan perhetyötä tekevistä vähän yli puolet arvioi tietävänsä, mitä työltä odotetaan ja valtaosa koki pystyvänsä itse vaikuttamaan perustehtävän sisältöön ja aikatauluihin, mutta kouluttautumisen tukemiseen tai organisaatiossa omien työhön liittyvien asioiden kehittämistyöhön mukaan ottamiseen ei oltu tyytyväisiä.

Konsti ym. (2023, s. 361–363) vahvistavat työn merkityksellisyyttä subjektiivisesta näkökulmasta käsin. Tähän liittyy työntekijän kokema autonomia, palkan riittävä määrä, kouluttautumis- ja kehittymismahdollisuudet, työtehtävien tuunaaminen ja vaihtelevuus sekä palautteen saaminen. Merkityksellisyyden kokemusta tuovat esihenkilön lisäksi organisaatiokulttuuri, sosiaalinen konteksti työssä sekä työhön liittyvät pelisäännöt ja struktuurit. Lisäksi tutkimuksessa on nähty merkityksellisenä työntekijän kehittymismahdollisuudet eli työntekijällä on riittävät mahdollisuudet saada sellaisia työtehtäviä, joissa voi kehittyä ja edistyä päämäärissään näin halutessaan. Myös Rantanen ym. (2024) ja Bailey & Madden (2016) jakavat samaa ajatusta Konstin ym. kanssa. Jokainen työntekijä haluaa tehdä merkityksellistä työtä ja organisaation tulisi tarjota sille puitteet. Bailey & Madden täydentävät vielä, miten vaikeatkin työtilanteet voivat olla lopulta merkityksellisiä, kun asioissa on päästy ratkaisuun.

Omaan työhyvinvointiin olivat vähiten tyytyväisiä alle 30-vuotiaat, jotka tarvitsevat erityistä huomiota jatkossa. Tyytyväisyydessä korreloivat työkokemus ja ikä, mitkä selittivät asiaa eri tavalla. Vanhimmat kyselyyn vastanneet eivät olleet kuitenkaan tyytyväisimpiä, vaikka työkokemusta olikin eniten. Olisikin mielenkiintoista selvittää enemmän, millaisia odotuksia z-sukupolvella on työelämän suhteen ja millaisiin tarpeisiin työn pitäisi vastata, jotta työ koettaisiin merkityksellisempänä ja työtyytyväisyys lisääntyisi.

Toisaalta avoimien kysymysten pohjalta nousi huomio, että nuorimmat työntekijät arvostivat esihenkilöltä saatavaa tukea ja perehdytystä, kun taas vanhimpien vastaajien keskuudessa niiden merkitys oli pienempi ja enemmän annettiin painoarvoa rakenteellisille tekijöille, palkkaukseen, oikeudenmukaisuudelle ja tasa-arvolle. 30–39-vuotiaat toivoivat rakenteiden ja työolojen pysyvyyttä, tasapuolisuutta ja työntekijöihin luottamista, kun 40–49-vuotiaiden keskuudessa merkityksellistä olivat työrauha, etättyö, hyvä johtaminen ja raportointiin liittyvien kuormitustekijöiden vähentäminen. Erot vastauksissa olivat kuitenkin hienojakoisia, minkä osalta liian suuria yleistyksiä tai päätelmiä ei voida vastauksista tehdä ikäryhmien perusteella.

Opinnäyttekyselystä saadun tuloksen mukaan luottamusta, arvostusta ja avoimuutta haluttiin lisää kautta linjan. Asian tärkeydestä puhuvat Laitinen ym (2023, s. 3–4, 8) kyselytutkimuksessa, missä todettiin, että psykologinen turvallisuus korreloi työstä palautumisen kanssa ja osaltaan vähentää työn kuormitustekijöiden vaikutusta, kun vuorovaikutus paranee työpaikalla. Ei siis liene yllätys, että kunnioitus, arvostus, myönteinen huomioiminen ja kuuntelun taito olivat merkittäviä turvallisuutta lisääviä asioita, joiden toteutuminen mahdollistuu paikoissa, joissa kohdataan toisia. Myös Levanto (2024) on nostanut esiin psykologisen turvallisuuden vahvistamisesta, missä keskeisiksi ja konkreettiseksi esihenkilön tehtäviksi teeman parissa on raamittaa työn odotukset ja merkitykset, osallistaa työntekijöitä työn kehittämisessä ja reagoida epäkohtiin kuuntelemalla sekä huomioimalla tasapuolisesti työntekijöitä. Lisäksi tunneosaaminen kuuluu esihenkilölle, minkä avulla rohkaistaan avointa puhetta työyhteisössä puolin ja toisin sekä edistetään parhaimmillaan työilmapiiriä (Manka, 2023).

Opinnäytteen tutkimustuloksissa johtaminen ja esihenkilötyö olivat merkittävässä roolissa työhyvinvointiasianssa. Sen koettiin lisäävän sitä toimiessaan ja vähentävän, kun siinä on puutteita. Perhetyötä tekevät halusivat esihenkilöltä tarvittaessa tukea, kuuntelutaitoa, yhteistyökykyisyyttä ja kykyä kohdella tasa-arvoisesti sekä oikeudenmukaisesti työntekijöitä.

Ravalier ym. (2020, s. 297) tutkimus tukee edellä mainittuja asioita, minkä mukaan tärkeäksi asiaksi koettiin esihenkilöiltä ja kollegoilta saatavan tuki ja erityisesti tieto siitä, että tukea on saatavilla vaikkei sitä jatkuvasti tarvitsisikaan. Myös Naumasan ym. (2023, s. 75) Fokus-kyselyn pohjalta lähiesihenkilöt vastaavat hyvistä käytännön pelisäännöistä, hankalien tilanteiden ratkaisukeinoista ja vaikeiden asioiden puheeksi ottamisesta, toiminnasta haastavien ihmisten kanssa. Lisäksi Forsten-Astinen & Kultalahti (2019, s. 3–8) ovat tutki-neet asiaa esihenkilön ja työntekijän vuorovaikutuksen näkökulmasta. Heidän mukaansa esihenkilön rooli näyttäytyy tärkeänä työn imun, työilmapiirin, työmotivaation ylläpidon ja arjen sujumisen näkökulmasta. Työelämän muutos-paineiden edessä esihenkilön työ korostuu entisestään.

Opinnäyttekyselyssä työn tuunaamisen (mahdollisuus muokata työtä tehtävien määrän, suoritustavan ja vuorovaikutussuhteiden osalta omalle tasolleni sopivaksi) mahdollisuutta koettiin vähemmän ja työtehtävien jatkuvuus herättivät huolta. 53 % koki voivansa vaikuttaa työn muokkaamiseen edes jonkin verran. Mitä vanhemmasta vastaaja oli kyse, sitä enemmän vahvistui oma kokemus työn tuunaamisen mahdollisuudesta.

Toisaalta jäin itse pohtimaan, miten ihmiset ovat ymmärtäneet tuunaamisen käsitteen tässä tutkimuksessa, koska valtaosa koki pystyvänsä suunnittelemaan omaa työtään ja työaikaansa hyvin sekä on kokenut pystyvänsä toteuttamaan itseään ja osaamistaan työssään mainiosti (ka 3,9), niin vanhemmat kuin nuoremmat. Toki voi olla, että työn tuunaamista haastoi organisaatiomuutosten aiheuttamat tekijät, mikä vaikuttaa myös Kaltiaisen (2018) tutkimuksen mukaan työntekijöihin eri tavoin. Jos ajatellaan, että muutos on työntekijälle negatiivinen, mistä ei seuraa mitään hyvää, myös tuunaamisen koetaan olevan vaikeampaa. Mutta jos luottamus organisaation johtoon on jo ennen muutosta vahva, muutoksen negatiiviset vaikutukset jäävät vähäisemmäksi.

Luhtisen ym. (2021, s. 197, 210, 214) täydentää, että ne työntekijät, jotka jaksivat tuunata työtään aktiivisimmin, olivat myös tulosten valossa kaikkein tyytyväisimpiä ja kokivat eniten työn merkityksellisyyttä ja vahvaa työn imua. Artikkelissa nähtiin myös esihenkilön voivan edistää työn tuunaamista alaisten kanssa erilaisia vaihtoehtoja yhdessä pohtien. Lisäksi ylimmän johdon nähtiin vaikuttavan asiaan siitä näkökulmasta, että rakenteelliset puitteet vaikuttavat työn tekemisen sisältöön.

Työhyvinvointia laskevia tai sitä heikentäviä teemoja oli kyselytutkimuksessa useita. Työhyvinvointia söivät jatkuvat muutokset organisaatiossa, epävarmuus tulevasta, esihenkilötyön laatu, jatkuva kiire ja kiristynyt työtahti, huono tiedonkulku ja epäselvät rakenteet, palkitseminen, työpaikan ilmapiiri, fyysiset työtilat ja heikot työsuhde-edut.

Jääskeläisen (2013, s. 150–152, 168-169) tutkimuksessa työhyvinvointiin vaikuttaviksi asioiksi oli koottu mm. työntekijöiden riittävä määrä suhteessa

asiakkaisiin, työtilojen toimivuus suhteessa käytännön tarpeisiin ja viihtyvyyteen, oikea palkkataso, työprosessin selkeys ja työyhteisössä keskustelumahdollisuus sekä kuulluksi, kohdatuksi ja arvostetuksi tulemisen tärkeys. Jos edellä mainituissa asioissa on puutteita, se vähentää työhyvinvointia. Tutkimuksen johtopäätöksinä todettiin, miten työyhteisössä voidaan edistää hyvinvointia osallistavalla ja työtä kehittäville menetelmillä. Työyhteisön hyvinvointia tukee lisäksi ryhmän keskinäiseen dialogiin pyrkiminen, missä voidaan puhua työn tekemisen tavoitteista, kehittämistarpeista ja suunnitella tulevaisuutta yhdessä.

Myös opinnäyttekyselyn vastauksista nousi esiin ristiriitaisuus työilmapiirin ja avoimen kommunikoinnin välillä. Suurin osa koki työilmapiirin olevan hyvällä tasolla ja tulevansa arvostetuksi, mutta samanaikaisesti valtaosa koki, ettei ongelmista voida kuitenkaan keskustella työpaikalla avoimesti. Avoin vastaus työyhteisön hengestä kuitenkin tarkensi, että lähimpien työkavereiden kanssa työilmapiiri koettiin hyväksi, positiiviseksi ja turvalliseksi, mutta koko työyhteisöä tarkasteltaessa avoimuus heikkeni osan vastauksissa. Asiaan vaikutti tyytymättömyys esihenkilöön, sääntöjen epäselvyys ja työyhteisönä ryhmäytymisen keskeneräisyys. Osa työntekijöistä oli vieraampia toisilleen kohtaamien vähäisyyden vuoksi. Myös ammattiryhmien välinen eriarvoisuuden tunne nostettiin esille ilmapiirin syöjänä.

Toiveena oli myös saada enemmän kollegoiden kanssa kohtaamisia, mikä helpottaisi paremmasta työilmapiiristä huolehtimista ja madaltaisi myös kynnystä saada tukea toisilta ja antaisi maaperää paremmin myös spontaaneille kysymyksille tai avulle, mitä ei välttämättä tapahdu samalla tavalla esimerkiksi silloin, kun konkreettista kohtaamista on vähemmän. Samanaikaisesti työnantaja haluaa tehokkuutta asiakastyömääriin ja lisää asiakaskohtaamisia viikkoon. Lisäksi mietitään, mitkä tekijät estävät tai hankaloittavat ko. tavoitteen saavuttamista ja mitä asioita voidaan kalentereista poistaa tai vähentää tavoitteeseen pääsemisen mahdollistamiseksi. Tämä luo osaltaan painetta työn suorittamisesta ja omasta riittävydestä. Voidaanko asiakastyön ja kollegoiden tapoamisten välille saada jotain tasapainoa? Molempia tarvitaan.

Perhetyötä tekevät kokivat kiireen, tehokkuuden ja työmäärän lisääntymisen tuovan mm. stressiä, eivätkä olleet kokeneet kuulluksi tulemista johdon taholta. Jo teorian pohjalta tarkasteltuna työterveyslaitos on määritellyt liiallisen stressin voivan johtaa työuupumukseen. Myös Bakker (2021) ja Manka & Manka (2023) tarkentavat entisestään liiallisen stressin seurauksia pitkittyessään ja Ratsula (2024) täydentää liiallisen stressin myös voivan johtaa epäeettisiin työn tapoihin, jos työn tavoitteet ovat liian kovat odotuksiin nähden.

Lisääntyneestä kiireestä ja stressistä huolimatta palautumista työpäivästä koki pystyvänsä tekemään jokseenkin tai täysin riittävästi puolet vastaajista. Lisäksi Varhan hyvinvointikyselyyn verrattaessa kokemus riittävästä työhön käytettävästä ajasta ja kohtuullisesta työn määrästä oli yli 30 % parempi ja silti neljännes vastanneista piti kiirettä ja työtahtia työhyvinvointiaan heikentävänä asiana. Tulos on mielenkiintoinen. Vaikka kokemus kiireestä ja työtahdin kiristymisestä on merkittävä, tulos on kuitenkin mennyt myönteiseen suuntaan ja myös palautuminen on mennyt paremmaksi. Tuleeko kokemus kiireestä ja työtahdin kohtuuttomuudesta organisaation tulostavoitepaineista, jatkuvasti muuttuvista tekijöistä (YT:t, pelisäännöt, erilaiset ohjeistukset) vai voiko asiaan liittyä myös muuta? Asioissa on myös yksilöllisiä eroja, miten ihmiset käsittelevät ja sietävät stressiä erilaisissa tilanteissa, joihin liittyy yksilöiden oma resilienssi. Ja voitaisiinko työhyvinvointia tukea osaltaan palkitsemisen keinoja parantamalla?

Palkitsemiseen voidaan yhdistää aineeton ja aineellinen palkitseminen, mihin tulosten pohjalta voidaan sisällyttää konkreettisen palkitsemisen (kulttuuri- ja liikuntaedut, tyhy, palkka) lisäksi esimerkiksi arvostuksen, luottamuksen ja kuulluksi tulemisen osoituksia, sanallisen palautteen antamista ja työhön perehdytystä. Perhetyötä tekevät toivoivat kohdatuksi ja kuulluksi tulemisen lisäksi saavansa enemmän arvostusta palkitsemisen muodossa, mikä on jäänyt vastanneiden mukaan liian vähäiseksi. Toiveissa oli mm. palautteen saaminen sekä aineellinen huomiointi esim. kulttuuri- ja liikuntaetujen muodossa. Lindholmin (2022) lisäksi myös Tuomi (2018, s. 34) näki palkitsevuuden kuuluvan osaksi työhyvinvointia. Hän viittaa Johannes Siegristin ERI-malliin, missä on nähty hyvinvoinnin kärsivän, mikäli havaitaan epäsuhtaa työn eteen

ponnistamisen ja palkitsevuuden välillä. Palkkiolla kuitenkin tarkoitetaan palkan lisäksi arvostuksen osoitusta, kunnioitusta, ylenemismahdollisuuksia ja työturvallisuutta, ei niinkään materiaan pohjautuvana.

Opinnäytetutkimuksessa työhyvinvoinnin osatekijänä myös oman toiminnan tarkastelu ja reflektointi olivat huomioituna vastauksissa. Kaikki työhyvinvoinnin vastuu ei aina ole vain esihenkilöillä. Tulos omaan työhön ja työaikoihin vaikuttamisesta viittasi myönteiseen kehitykseen viime vuoteen verrattuna. Työntekijöillä on oma vastuunsa huolehtia työ- ja perhesuhteiden tasapainosta, millä on työhyvinvointia edistävä vaikutus. Baldschun (2018, s. 38-43) oli samoilla linjoilla Mavridisin (2019) tutkimuksen kanssa liittyen työntekijän omaan vastuuseen. Kun työhön saa tukea myös työelämän ulkopuolisista sosiaalisista suhteista, on sillä merkitystä työssä jaksamiseen. Työn imua voidaan edistää yhdessä työnantajan ja työntekijän omia voimavaroja yhdistämällä. Myös Manka & Manka (2023, s. 110) ja Jääskeläinen (2013, s. 148) puhuvat kaikkien osapuolten omasta vastuusta työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Jääskeläinen lisää, että yksilötasolla jokaisen tulee itse huomioida oma palautuminen työpäivän lomassa sekä vapaa-aikana, huolehtia omasta osuudesta työyhteisön ilmapiiriin edistäjänä ja kohdella työkavereita asiallisesti.

Yksi Varhan hyvinvointialuestrategisista tavoitteista on olla ammattilaisten suosittelema työnantaja, missä myös työntekijöiden hyvinvoinnista huolehditaan, heitä osallistetaan toiminnan suunnitteluun laajasti ja koulutuksesta huolehditaan (Varsinais-Suomen hyvinvointialueen strategia 2022–2026). Tämän hetken taloudellinen tilanne vaikuttaa hyvinvointitoimialojen toimintaan kaikilla sektoreilla, millä on vaikutusta myös työntekijöiden hyvinvointiin.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että Varhan työhyvinvoinnin tavoitteet tarvitsevat vielä työstämistä perhetyön kentällä tavoittaakseen työntekijänsä. Strategisten tavoitteiden koetaan olevan melko etäällä ruohonjuuritason työntekijöiden arjesta, jotka toimivat asiakastyön parissa. Työntekijöillä oli kokemus, että omat vaikutusmahdollisuudet vaikuttaa itseä koskeviin asioihin on ylipäättään rajallinen ja strategiset tavoitteet ovat korulauseita. Tästä

huolimatta tavoitteet kuitenkin ohjaavat toiminnan suuria linjoja. Avoimista vastauksista työn rakenteelliset tekijät olivat tärkeä kehittämisen kohde. Koulutusten osalta toivottiin myös parannusta. Kokemus kouluttautumisesta jakoi kuitenkin mielipiteitä. Avoimissa vastauksissa koulutuksen lisääminen ja mahdollisuus kouluttautua myös maksullisiin koulutuksiin nousi esille.

Miten hyvinvointistrategian tavoite ammattilaisten arvostamasta työpaikasta sitten toteutuu perhetyötä tekevien silmin? Tulosten mukaan vähiten tyytyväisiä ovat myös tässä asiassa alle 30-vuotiaat, peilattiin tuloksia sitten perhetyön työkokemukseen tai ikään. Yleisesti kaikkien vastaajien tyytyväisyys työnantajaan oli melko huono. Lisäksi työtyytyväisyyttä mitattiin omaan ajatukseen työpaikan vaihtamisesta. Kun tuloksia peilataan omaan työhyvinvoinnin kokemukseen, tulokset olivat hyvin erilaiset. Omaan työhyvinvointiin oltiin tyytyväisiä, mutta työpaikan vaihtamista oli harkinnut kuitenkin 80 % vastanneista. Myös työpaikan pysyvyyden epävarmuus näkyi lisääntyneen merkittävästi verrattuna Varhan työhyvinvoinnin tuloksiin.

Varhan työhyvinvoinnin tavoitteiden toteutuminen oli perhetyötä tekevin näkökulmasta vaihtelevaa. Työ koettiin joustavan eri elämänvaiheissa vähintäänkin jonkin verran, työkyvyn tukemisen oikea-aikaisuus jakoi vastauksia tasaisesti ja kolmas tavoite liittyi organisaatiossa koettuun turvalliseen työskentelyyn, missä enemmistö oli asian kanssa eri mieltä. Kyselyyn vastanneiden mielestä organisaation johtoon luottaminen nähtiin myös heikkona. Bailey & Madden (2016) näkevät, että organisaatiossa voidaan edistää merkityksellisyyden kokemusta, kun työntekijöillä on käsitys organisaation tavoitteesta ja tarkoituksesta ja sen myötä työntekijöille muodostuu tunne, että heidän tekemänsä työ on arvokasta ja se palvelee organisaation laajempaa tarkoitusta.

Vaikka työn imu ja merkityksellisyys olivat vahvana työhyvinvoinnin tekijöinä asiakastyössä, organisaation epävarmuus ja erilaiset muutokset näyttäisivät heikentävät sitä. Voidaankin todeta, etteivät pelkät voimavaratekijät yksin riitä kompensoimaan työn kuormitusta vaan kaikkien työpanosta tarvitaan työhyvinvoinnin edistämisessä. Tutkimustulosten perusteella osa tuloksista oli mennyt selkeästi huonompaan suuntaan, mutta ei kaikki. Useampi asia oli

itseasiassa paremmin vuoden takaisin Varha-tasoiin tuloksiin verrattuna. Näistä koostettu yhteenveto taulukkoon 5. Kuitenkin kehitettävää riittää.

Taulukko 5. Kooste Varhan hyvinvointikyselyn 2024 ja opinnäytekyselyn eroista

<u>Väite</u>	<u>Varhan 2024 tulos</u>	<u>Opinnäytetyön tulos</u>	<u>Huomio vertailtavuudessa</u>
Voin vaikuttaa työaikoihin/työhön	38,8 % koki voivansa vaikuttaa työaikoihin, taukoihin ja lomiin	78 % koki voivansa vähintään jossain määrin vaikuttaa omaan työhönsä ja työaikoihinsa (ka 3,9/5)	Varha mittaa aikaa/tauvoja/lomia; opinnäyte mittaa sekä työn että aikojen vaikutusmahdollisuuksia.
Epävarmuutta työtehtävien siirrostamuuksista	24,7 % koki epävarmuutta	69 % koki epävarmuutta	
Palaudun työpäivästä hyvin	39,3 % koki palautuvansa hyvin	49 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä. (29 % palautuminen oli riittämätön)	Varhan ”hyvin” vs. opinnäytteen ”riittävästi” (viisiportainen asteikko).
Työhön on riittävästi aikaa / työn määrä kohtuullinen	26 % koki, että aikaa on riittävästi ja työn määrä kohtuullinen	64 % vähintään jokseenkin samaa mieltä (54 % + 10 %), että ehtii tehdä työn huolellisesti ja kuorma on sopiva	Opinnäytteessä yksi väittämä sisälsi kaksi asiaa (huolellisuus + kuorman sopivuus).
Lähiesihenkilön toiminta on oikeudenmukaista	74,6 % samaa mieltä	43 % vähintään jokseenkin samaa mieltä	Sanamuodot yhtenevät; selvä ero perhetyön vastaajissa verrattuna Varhan yleistason.
Jatkan nykyisissä tehtävissä eläkeikään asti	62,6 % uskoi jatkavansa	25 % uskoi jatkavansa	Kysymys identtinen; opinnäytteen vastaajilla epävarmuus selvästi suurempi.
Olen harkinnut työnantajan vaihtamista	51,5 %	80 % (vähintään ”hieman”)	Asteikossa useita vaihtoehtoja; opinnäytteessä suurempi vaihtoeharkinta .

Mitä odotuksia työlle on eri ikäisillä työntekijöillä ja miten ne vaikuttavat työhyvinvointiin tai mihin tarpeisiin työn tekemisen pitäisi vastata? Eri ihmisillä on näihin erilaisia ajatuksia ja vastauksia, mitä tarkoitetaan tasa-arvoisella kohtelulla, oikeudenmukaisuudella tai mitä odotuksia työntekijöillä on työnantajaa kohtaan. Samanaikaisesti työnantajaa sitoo lait ja velvollisuudet, työntekijöiden mukaan ottaminen päätösten tekemisessä ja erilaiset muut huomioon

otettavat seikat kuten ikäjohtaminen, yksilöllisyys ja salassapitovelvoite. Esimerkiksi työturvallisuuslaki (738/2002) täsmentää, että työnantajan on huolehdittava työntekijöidensä työympäristöstä ja -olosuhteista sekä henkilökohtaisista fyysisistä ja henkisistä edellytyksistä suoriutua työtehtävissä, mikä voi vaatia esimerkiksi työaikojen tai työmäärän muokkaamista turvalliselle tasolle. Kaikista asioista ei ole lupa kertoa kuitenkaan perusteita julkisesti.

Mikä on riittävä työhyvinvoinnin taso? Paine saada tehtyä töitä enemmän lisääntyy jatkuvasti, mikä tulee myös yhteiskunnan tasolta. Kun työn vaatimukset nousevat, teknologia kehittyy ja taloudelliset paineet kasvavat, perässä pitäisi pysyä. Mutta millä hinnalla? Asia haastaa myös työpaikoilla ja muokkaa osaltaan tarpeita, mihin tulisi vastata. Yhtä aikaa taustalla on ajatus, että olenko riittävä, säilyykö työpaikka tai onko uusia säästöjä ja muutoksia tiedossa, mikä vaikuttaisi työn tekemiseen ja pysyvyyteen. Ja kuitenkin tutkittua tietoa löytyy paljon (Bakker, 2021; Manka & Manka, 2023; Ratsula, 2024), että epärealistiset tavoitteet työn tekemiselle eivät edistä työssä pysyviä työntekijöitä ja alkaa ilmetä fyysisiäkin oireita. Itseä pohdituttaa, miten löytyisi tasapaino sille, että paine vaatii työntekijöiltä enemmän ja samalla kuultaisiin ja tiedostettaisiin paineen toinen puoli. Raja tulee ihmisillä jossain kohtaa vastaan, loputtomiin venymistä ei jaksa kukaan.

5.8 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimussuositukset

Perhetyötä tekevien työhyvinvoinnin parantaminen on tärkeä asia ja sen toimituksessa voitaisiin saada enemmän pito- ja vetovoimaan työpaikalle, mikä myös vaikuttaa positiivisesti asiakastyössä. Puskaradio on tehokas markkinointiväylä ja sana kiirii myös nopeasti, niin hyvässä kuin pahassa. Muutosta tulisi tehdä työn stressitekijöiden vähentämisen aikaansaamiseksi. Taulukkoon 6 on koottu työhyvinvointia ylläpitäviä teemoja tutkimusaineiston pohjalta ja täydennetty tutkimustuloksista tehdyillä johtopäätöksillä. Toivon, että näitä voidaan hyödyntää pohdittaessa, miten voidaan saada työntekijöiden työhyvinvointia parempaan suuntaan. Lueteltuna ovat myös sellaiset asiat, mitkä jo toimivat

paremmin kuin toiset, mutta olen halunnut vielä koota aiheita yhteen niiden tärkeyden vuoksi.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta yksilötasolla jokaisen tulisi pystyä vaikuttamaan omaan työhönsä riittävästi, kokea voivansa ilmaista omia ajatuksia ja tarpeita työyhteisössä ja samalla kyetä refleктоimaan myös omaa toimintaa. Aineiston perusteella reflektointi koettiin tärkeäksi, omasta palautumisesta suurin osa piti jo huolta ja vastapainoa työlle löytyi. Jokainen yksilö on vastuussa omasta toiminnastaan ja yhteisen kulttuurin luomisesta.

Työyhteisöltä tarvittaisiin psykologista turvallisuutta, missä voidaan jakaa rakentavasti ajatuksia ilman pelkoa toisten reaktioista. Kohtaamisille kuitenkin tarvitaan kohtaamisen paikkoja ja arvon antoa sille, että hyvän työilmapiirin rakentamiseen tarvitaan työaika. Keskustelukulttuurin tulisi olla avoin ja toisia arvostava. Esimerkiksi Martikainen ja Oikarinen (2023, s 30) artikkelissaan toteavat, että merkityksellisyys lisääntyy yhteisöllisyyden ja sosiaalisen arvon kautta. Tämä toteutuu toisten kanssa vuorovaikutuksessa. Työpaikoilla tulisi olla mahdollisuus jakaa työhön liittyviä kokemuksia toisten kanssa ja tarvitsisi sosiaalisia toimintamalleja, mitkä tukevat kohtaamista ja vuorovaikutustilanteita.

Organisaation tasolla työhyvinvointia kehitettävänä tekijöinä ovat rakenteelliset tekijät (palkitseminen, koulutukset, yhteiset käytänteet), johtamistyön kehittäminen, organisaatiomuutosten vaikutusten tasaaminen ja tiedonkulun toimivuus. Esimerkiksi esihenkilöille tarjottava koulutus voisi sisältää myös tunnejohtamisen taitoja ja työkaluja konfliktien ratkaisuun. Koulutuksen olisi hyvä sisältää keinoja puuttua huonoon käytökseen ja erilaisiin epäkohtiin tai epäasialliseen toimintaan työpaikalla, joihin esihenkilöt saisivat tarvittavan tuen ylemmältä johdolta.

Ruohonjuuritason mielipiteiden kuulemista ja osallistamista asioissaan edistäisi osaltaan tekijöidensä hyvinvointia. Toimivammaksi haluttaisiin saada odotukset perhetyön tekemisestä suhteessa työn tekemisen reunaehtoihin (työaika, matkat, taukotilojen sijainnit, kohtuulliset työparien määrät ym). Varhassa

on paljon alueellisia eroja jo pelkästään maantieteellisesti katsottuna. Voidaanko ajatella, että tulevaisuudessa perhetyön työskentelyalue olisi rajatumpi, jolloin matkustamiseen menisi vähemmän aikaa? Tämä tarvitsisi osaltaan myös toimisto/taukotiloja lähempää asiakasperheitä. Toki asiaa haastaa Varhan maakuntakohtaiset eroavaisuudet, eikä maaseudulla toimistoja voi olla joka nurkassa. Kaupunkialueilla asia on ehkäpä hieman helpommin toteutettavissa.

Viimeisenä taulukossa on kohta, joka kuuluu kaikille organisaation tasoilla. Palautteen antamiselle ja vastaanottamiselle sekä perehdytyksen edistämiseksi tulisi antaa huomiota lisää. Näiden kaikkien lisäksi tulisi pystyä huomioimaan erityisesti alle 30-vuotiaiden nuorten työntekijöiden työhyvinvointi, mikä tarvitsee erityistä panostusta perehdytyksen, lähiesihenkilöiden antaman tuen ja arvotuksen antamisen näkökulmasta.

Taulukko 6. Yksilön toimijuus ja yhteiset käytännöt työhyvinvoinnin rakentajina

Toimija:	Teemat
Yksilö	<ul style="list-style-type: none"> - Omaan työhön vaikuttaminen - Omien tarpeiden ilmaiseminen - Itse reflektio - Puheeksi ottamisen taidot - Vastuu omasta toiminnasta - Itsestä huolehtiminen (palautuminen, työn vastapaino)
Työyhteisö	<ul style="list-style-type: none"> - Työyhteisön turvallisuus ja vuoropuhelun mahdollistaminen: enemmän aikaa kohdata kollegoja (maantieteellisiä eroja, riittävien tilojen puutteita), avun tarjoaminen/saaminen - Keskustelukulttuuri työilmapiiriä tukevasti: avoin vuorovaikutus - Työyhteisötaidot
Organisaatio	<ul style="list-style-type: none"> - Työstä palkitseminen (aineellinen, aineeton) - Koulutus- ja kehitysmahdollisuuksien lisääminen - Perhetyötä tekevien kuuleminen, kuunteleminen ja osallistaminen päätöksentekoon - Johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen (kohtelu, kuuntelu, tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, avoimuus) - Perhetyötä tekevien työkuorman/työmäärän mitoitus suhteessa olemassa oleviin reunaehtoihin (työaika, liikkuminen, maantieteelliset seikat, resurssit) - Tiedonkulku paremmaksi: kanavat ja käytännöt yksiköissä ja organisaatiossa - Yhteisölliset ja yhteiset käytännöt: työn rakenteiden selkiyttäminen ja yhtenäistäminen, ei jatkuvaa muutosta (esim. perhetyön prosessi) - Organisaatiomuutosten vaikutusten tasaaminen
Kaikki	<ul style="list-style-type: none"> - Palautteen antaminen ja vastaanottaminen - Perehdytykseen panostaminen joka portaalla - Alle 30-vuotiaiden huomioiminen

Tulosten pohjalta olisi kuitenkin hyödyllistä jatkotutkimuksissa selvittää, miten voitaisiin lisätä työn tuunaamisen mahdollisuuksia, miten saataisiin erilaisia organisaatiomuutoksen vaikutuksia lievennettyä ja miten pystytään paremmin tukemaan alle 30-vuotiaiden työhyvinvointia. Taustalla on Varhan strategiset tavoitteet, joiden osalta näyttäisi siltä, etteivät ne tällä hetkellä tavoita työntekijöitä ja osoittavat tarvetta vahvistaa työntekijöiden osallistumista ja luottamusta. Kehitystä asiassa kaivataan. Työntekijät toivoivat konkreettisia tekoja käytännön tasolla. Kuten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa lukee, kaikilla Varhan työntekijöillä on mahdollisuus osallistua suunnitelman tekemiseen halutessaan. Tämä mahdollistetaan laajemmin intran kautta, minne asiaan liittyvien teemojen kommentointimahdollisuus avataan työntekijöille tiettyksi ajaksi.

Itse toivoisin, että tutkimuksen tuloksia pysähdyttäisiin miettimään ja yritettäisiin saada muutosta käytännön tasolla aikaiseksi, ei pelkkien tavoitteiden kirjaamisen muodossa. Tulokset eivät osoita pelkästään yhtä tekijää tai toimijaa, missä pitäisi tapahtua muutoksia vaan jokaisella työntekijällä koko ketjussa on oma roolinsa asioiden muuttumisessa parempaan tai toimivampaan suuntaan. Yhteistyötä tarvitaan. Olisi myös mielenkiintoista jatkoon kannalta tehdä seuranta, onko haastekohtiin löytynyt ratkaisuja tai onko työntekijöiden työhyvinvointi tai tyytyväisyys työnantajaan lähtenyt menemään parempaan suuntaan. Millaiset vaikutukset olisivat esimerkiksi vuoden päästä.

Tutkijan näkökulmasta olisi lisäksi mielenkiintoista tarkastella perhetyötä tekeviä enemmän ja laajemmalla alueella. Onko esimerkiksi eri hyvinvointialueiden perhetyötä tekevien työhyvinvoinnin kokemuksissa eroja ja millaisia. Tai miten eri hyvinvointialueiden perhetyötä tekevien työhyvinvointi näyttäätyy samaa työtä tekeviin yksityisiin toimeksiantajiin verrattuna. Työntekijät haluavat tulla arvostetuksi siitä tärkeästä työstä mitä perheiden eteen tekevät.

6 LOPUKSI

Työhyvinvointiin kuuluu valtavan paljon asioita ja se on suuri kokonaisuus, mihin vaikuttavat monet asiat niin yhteiskunnan rakenteellisella tasolla, organisaation ja työnantajan tasolla sekä työntekijän henkilökohtaisella tasolla. Tämä opinnäytetyö toteutettiin tapaustutkimuksena, koska sen tavoitteena oli saada parempi ymmärrys perhetyötä tekevien työhyvinvoinnista Varsinais-Suomen hyvinvointialueella. Tapaustutkimus soveltuu tilanteisiin, joissa tutkitaan rajattua kohderyhmää todellisessa kontekstissa ja halutaan kuvata ilmiötä monipuolisesti. Menetelmä mahdollisti sekä määrällisen kyselyaineiston että laadullisten avointen vastausten hyödyntämisen, minkä lisäksi tuloksia ja johtopäätöksiä pystyttiin peilaamaan organisaation strategisiin linjauksiin ja aiempaan teoriaan. Tarkoituksena ei ollut tuottaa yleistettävää tietoa, vaan kontekstualisoitua ymmärrystä, jota voidaan hyödyntää kehittämistyössä perhetyötä tekevien hyväksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tutkimustuloksiin osaltaan on voinut vaikuttaa se, millainen päivä kyselyyn vastanneella vastaushetkellä oli. Sen vuoksi olisikin mielenkiintoista tehdä kysely uudelleen samalle joukolle ja verrata, vaihtuuko vastaukset jononkin suuntaan vai onko lopputulos samansuuntainen kuin tässä tutkimuksessa. Aina on myös mahdollista, etteivät vastaajat ole olleet rehellisiä tai tiedot ovat jääneet vaillinaisiksi. Kyselyssä pystyi kuitenkin etenemään, vaikkei kaikkiin kohtiin vastausta antanutkaan. Tämä mahdollisti vastaajalle matalamman kynnyksen edetä kyselyssä sen sijaan, että sen tekeminen olisi keskeytynyt johonkin kysymykseen, mistä ei pääse ilman vastausta eteenpäin.

Tässä tutkimuksessa tarkoituksena oli saada Varhan perhetyötä tekevien ääni esiin. Tutkimusjoukon ollessa rajallinen, tuloksia ei voitu verrata Varhan sisällä eri maakuntien kesken tai eri esihenkilöiden alla työskentelevien ihmisten välillä. Tällöin anonymiteetti olisi kärsinyt ja vastaajia olisi voinut ollut helppo tunnistaa. Kuitenkin ajattelen, että tälle opinnäytetyölle oli kysyntää ja tarvetta vastausten perusteella. Vaikka tuloksia ei ollutkaan tarkoitus yleistää, vastaajamäärä oli silti hyvin positiivinen ja suuri suhteessa kokonaisjoukkoon.

Keskeytyksiä tapahtui ainoastaan ensimmäisellä sivulla, ei enää keskellä kyselyä. Kyselyn vastausajan mediaaniarvo oli n. 23 minuuttia. Tutkimus palvelee mielestäni asiaa, mihin sen olikin tarkoitus vastata eli saada ruohonjuuritason työntekijöiden mielipiteitä esiin ja viedä tuloksia eteenpäin. Parhaimmillaan tulokset poikivat muutoksia myönteisempään suuntaan.

Opinnäytetyön tekeminen on opettanut itselle, miten tärkeä, laaja ja moniportainen asia työhyvinvointi on perhetyön tehtäväkentällä. Perhetyötä tekevien mielipiteistä on kuultu liian vähän ja tutkimuksia tehty tästä perspektiivistä niukasti. Tutkimuksen vastauksista myös ilmeni, miten erilaisten tilanteiden äärellä eri puolella Varhaa työskentelevät ovat, mitä en itse ollut aikaisemmin juuri ajatellut. Vaikka halutaan Varha-tasoisia linjauksia, ovatko ne realistisia käytännössä esimerkiksi jo maantieteellisten erojen vuoksi. Joka tapauksessa on selvää, että yhteistyö, johtaminen ja toimivat rakenteet merkitsevät paljon työhyvinvoinnin edistämisessä unohtamatta jokaisen omaa vastuuta yhtälössä. Kuitenkin työntekijöille tulisi tarjota tasapuolisia, selkeitä ja oikeudenmukaisia toimintatapoja riippumatta Varhan alueellisista eroista. Tästä on hyvä jatkaa!

LÄHTEET

Kuva1: Työhyvinvoinnin tekijät Mankan mukaan. Haettu 1.2.2025 osoitteesta: <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

Arene. (2018). Opinnäytetöiden eettiset suositukset—Arene. Päivitetty 2/2025. Haettu 10.4.2025 osoitteesta <https://arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>

Arene, n.d. Aineistohallintasuunnitelman ohjeet. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Haettu 10.4.2025 osoitteesta https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2025/Aineistohallintasuunnitelman%20ohjeet_Arene_2025.pdf

Aura, O. & Ahonen, G. (2016). Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Talentum Pro.

Bailey, C. & Madden, A. (2016). What Makes Work Meaningful—Or Meaningless. MIT Sloan Management Review. Haettu 15.7.2025 osoitteesta <https://sloanreview.mit.edu/article/what-makes-work-meaningful-or-meaningless/>

Bakker, A. B. & de Vries, J. D. (2021). Job Demands—Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>

Baldschun, A. (2018). The occupational well-being of child protection social workers: Theoretical conceptualization and empirical investigations among Finnish statutory social workers. Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2829-0>

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. *European Journal of Social Work*, 22(1), 43–58. <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1357025>

Forsten-Astikainen, R. & Kultalahti, S. (2019). Esimiehen ja työntekijän vuorovaikutussuhde – heijastumia muuttuvaan työelämään. *Puhe ja kieli*, 1, 3–21. <https://doi.org/10.23997/pk.69722>

Hakala, J. T. (2024). Laadullisen tutkimuksen ABC: Menetelmäopas opinnytteen tekijälle. Gaudeamus.

Hakala, L. (2025). Työturvallisuus ja työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Päivitetty 28.5.2025. Haettu 30.5.2025 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Hakanen, J. (2018). Työn imu. Työterveyslaitos. Haettu 21.2.2025 osoitteesta <https://www.julkari.fi/handle/10024/136798>

Henkilötietojen pseudonymisointi ja anonymisointi—Tietosuojavaltuutetun toimisto—YJA. Tietosuojavaltuutetun toimisto. Haettu 30.3.2025 osoitteesta <https://tietosuoja.fi/pseudonymisointi-anonymisointi>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita (15. uud. p). Tammi.

Holmi, L. & Kekkonen, E. (2023). Lasten suojelemisen nykytila ja tulevaisuus. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu 1/23. Haettu 30.3.2025 osoitteesta <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2023/01/20220116LastensuojelunNykytilaJaTulevaisuusSelvitys.pdf>

”Hyvinvointialue esittää laajojen uudistusten läpiviemiseksi yhteistoimintaneuvotteluja: vaikutuksia arviolta 220 työsuhteeseen.” Julkaistu 22.8.2024 osoitteessa <https://www.varha.fi/fi/ajankohtaista/hyvinvointialue-esittaa-laajojen-uudistusten-lapiviemiseksi-yhteistoimintaneuvotteluja-vaikutuksia>

”Henkilöstömitoitusta ja resurssointia uudistetaan Varhan sote-palveluissa – yt-neuvottelut päättyivät.” Julkaistu 2.12.2025 osoitteessa <https://www.varha.fi/fi/ajankohtaista/henkilostomitoitusta-ja-resurssointia-uu-distetaan-varhan-sote-palveluissa-yt-neuvottelut-paattyivat>.

Ilonummi, S. & Lehtinen, M. Selvitys 2024 lähi- ja perushoitajien kokemasta työkuormasta. Superliitto. Haettu 24.8.2025 osoitteesta https://www.superliitto.fi/wp-content/uploads/2024/12/tyohyvinvointi_2024_selvitys_web.pdf

Jääskeläinen, A. (2013). Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä: Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa [doctoralThesis, fi=Lapin yliopistokustannus|en=Lapland University Press]]. Haettu 17.5.2025 osoitteesta <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61674>

Kaltainen, J. (2018). Työntekijöiden kokemuksista organisaatiomuutoksissa - oikeudenmukaisuus, luottamus, kognitiiviset pärjäämisarvot ja työn imu. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Psykologia-lehti 1/2019. s 51–55. <https://journal.fi/psy/article/view/76366>

Kohonen, I., Kuula-Luumi, A. & Spoof, S-A. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 2/2019. Haettu

10.4.2025 osoitteesta https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/lhmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf

Konsti, S., Tossavainen, A., Rantanen, J., Mauno, S. & Kinnunen, S. (2023). Työn merkityksellisyyden johtaminen: Työn merkitysten ja täyttymysten kyse-
lyn mahdollisuudet ja haasteet. *Hallinnon Tutkimus*, 42(3), 360–375.
<https://doi.org/10.37450/ht.116636>

Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. (toim.). (2007). *Tapaustutkimuksen taito*. Gaudeamus.

Laitinen, J., Selander, K., Toivonen, M., Yli-Kaltala, K., Nevanperä, N. & Kor-
kiakangas, E. (2023). Työyhteisön psykologinen turvallisuus tukee työstä pa-
lautumista ja vähentää työn kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta sosiaali-
ja terveysalalla. *Tutkiva hoitotyö* 21(2). 3-20.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021. Haettu 7.4.2025
osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2021/612>

Langren, Sanna. *Talentia: Vastavalmistuneiden urapolut 2023*. Haettu
24.8.2025 osoitteesta https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/01/talentia_vastavalmistuneiden-urapolut-2023.pdf

Lastensuojelulaki 417/2007. Haettu 26.3.2025 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2007/417>

Levanto, S. Psykologinen turvallisuus – miten sitä voi vahvistaa? Haettu
13.2.2025 osoitteesta <https://www.ilmarinen.fi/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2022/psykologinen-turvallisuus/>

Lindholm, M. 2022. Muutokset työssä edellyttävät työhyvinvoinnin kehittä-
mistä. *Työelämän tutkimus*, 20(1), 140-146. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/112325/68125>

Luhtinen, V., Immonen, A., Mäkikangas, A., Huhtala, M. & Feldt, T. (2021).
Työn tuunaamisen profiilit sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa: Yhteydet
työhyvinvointiin. *Työelämän tutkimus*, 19(2), 197–221.
<https://doi.org/10.37455/tt.99646>

Manka, M.-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi (3., uudistettu painos)*.
Alma Talent. Haettu 25.5.2025 osoitteesta <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.lillukka.samk.fi>

Martikainen, S.-J. & Oikarinen, T. (2023). Työn merkityksellisyys kumpuaa
sen sosiaalisesta arvosta. *Tieteessä tapahtuu*, 41(2), Article 2. Haettu
22.11.2025 osoitteesta <https://journal.fi/tt/article/view/129068>

Mavridis, C., Harkness, S., Super, C. M. & Liu, J. L. (2019). Family workers, stress, and the limits of self-care. *Children and Youth Services Review*, 103, 236–246. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.06.011>

Mänttari-van der Kuip, M. (2015). Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity. University of Jyväskylä. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6191-6>

Mänttari-van der Kuip, Maija (2023): Moraalisen ahdingon kokemukset lastensuojelutyössä. Teoksessa T. Sihto & P. Vasara (toim.) *Hoivan pimeä puoli*. Gaudeamus, 147–171.

Naumanen, P., Viitala, R., Kultalahti, S., Pietiläinen, V., Rusko, R., Jestilä, S., Jaakkola, M., Lemmetty, S., Riivari, E., Reiman, A., Kekkonen, P., Lindholm, M., Liesvuori, J., Isoaho, J., Kiiveri, K., Hyrkkänen, U., Karppi, M., Vanhamäki, T., Haapakoski, M., Janhunen, E., Kiviniemi, L., Rajakangas, E., Lehtineva, J. (2023). FOKUS työhyvinvoinnin johtamiseen: arviointi, kehittämissuositukset, keinot ja menetelmät kehittämiseen. Toim. P. Naumanen. Vaasan yliopiston julkaisut. Vaasa: FOKUS-hankkeen työryhmä. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-057-3>

Ojala, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2014). *Kehittämistyön menetelmät—Uudenlaista osaamista liiketoimintaan (3. uudistettu painos)*. Sanoma Pro Oy.

”Organisaatiota esitetään uudistettavaksi: aluehallitus käsittelee asiaa 4. kesäkuuta.” Julkaistu 30.5.2024 osoitteessa <https://www.varha.fi/fi/ajankoh- taista/organisaatiota-esitetaan-uudistettavaksi-aluehallitus-kasittelee-asiaa-4-kesakuuta>

Pekkarinen, L. & Pulkkinen, J. *Julkisen alan työhyvinvointi 2022*. Kevan tutkimuksia 1/2023. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf

Pekkarinen, L. (2024). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024*. Perhetyö ja tehostettu perhetyö—THL. (2024, maaliskuuta 25). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 26.3.2025 osoitteesta <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet/perhetyo-ja-tehostettu-perhetyo>

Pekkarinen, L., Korhonen, M. & Erkkilä, T. 2024. *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024*. Kevan tutkimuksia 2/2025. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/kevan-tutkimus-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2024.pdf>

Pohjolainen, A. (2019). Julkista lastensuojelun perhetyötä yksityiskodissa. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7646-0>

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-652-4>

Rantanen, J., Markkula, S., & Konsti, S. (2024). Miten kehittää työn merkityksellisyyttä yhteisöllisesti organisaatioissa? Työn tuuli, 33(1), 25–31. https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_012024_hr.pdf

Ravalier, J. M., McFadden, P., Boichat, C., Claburn, O. & Moriarty, J. (2021). Social Worker Well-being: A Large Mixed-Methods Study. The British Journal of Social Work, 51(1), 297–317. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa078>

Ristiintaulukointi—KvantiMOTV. Haettu 22.4.2025 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>

Ryynänen, J., Simonen, A. & Karkkola, P. (2020). Psykologiset perustarpeet työelämässä—Autonomian edistämällä kohti työn imua. Työelämän tutkimus, 246–261.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Haettu 1.8.2025 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Haettu 26.3.2025 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1301>

TENK 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje. Haettu 10.4.2025 osoitteesta https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. (2011). Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Kuntoutussäätiö: Sosiaali- ja terveysministeriö: Euroopan sosiaalirahasto; Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Haettu 30.4.2025 osoitteesta https://julkaisut.kuntoutussaatio.fi/wp-content/uploads/punk_esimiesopas_www.pdf

THL, 2024. Lastensuojelun käsikirja. Sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö & Lastensuojelulain tehostettu perhetyö. Julkaistu 25.3.2024 osoitteesta: <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet/perhetyo-ja-tehostettu-perhetyo>

THL. (2025). Sotkanet.fi – Tilastot ja indikaattorit. Haettu 28.4.2025 osoitteesta <https://sotkanet.fi>

Tuomi, J. (2018). Työhyvinvoinnin mallintamista maailmalla. Teoksessa Tuomi, J. (toim.) Työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä (s. 32–38). Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Kirjapaino Hermes Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos). Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos, n.d. Työhyvinvointi, työtyytyväisyys, työn merkityksellisyys, työstressi ja työuupumus. Haettu 21.2.2025 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppi-materiaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Haettu 31.5.2025 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738>

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. (2020). Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita (2. uudistettu painos). Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Valli, R. & Aarnos, E. (toim.). (2018). Ikkunoita tutkimusmetodeihin: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 1: Metodien valinta ja aineistonkeruu (5., uudistettu painos). PS-kustannus.

Varhan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025. Varsinais-suomen-hyvinvointialueen-strategia-2022-2026_200324_150ppi.pdf. Haettu 27.3.2025 osoitteesta https://www.varha.fi/sites/default/files/2024-03/varsinais-suomen-hyvinvointialueen-strategia-2022-2026_200324_150ppi.pdf

”Varsinais-Suomen hyvinvointialue”, n.d. Haettu 7.12.2025 osoitteesta <https://www.varha.fi/fi/tietoa-meista/varsinais-suomen-hyvinvointialue>

Varsinais-Suomen hyvinvointialueen intra: tulosportaali. Mitä kuuluu? -kyselyn tulokset julkaistu - arjen yhteisöllisyys koetaan tärkeäksi voimavaraksi. Haettu 1.10.2025 osoitteesta <https://varha.sharepoint.com/sites/Ajankoh-taista/SitePages/Mita-kuuluu-kyselyn-tulokset-on-julkaistu-arjen-yhteisollisyys-koetaan-voimavarana%20.aspx>. Rajoitettu saatavuus.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024a. Lanupe-info 16.10.2024. Rajoitettu saatavuus.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2024b. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025. Haettu 7.12.2025 osoitteesta https://www.varha.fi/sites/default/files/2024-08/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma_final.pdf

Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024c: Perheohjaajan tehtäväkuva shl/lis, erityis-/perhetyöntekijän tehtäväkuva shl/lis. Rajoitettu saatavuus.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024d: Lastensuojelun tehostetun perhetyö ja sosiaalihuoltolain mukaisen perhetyön työohje, 12.12.2024. Rajoitettu saatavuus.

Varhan työhyvinvointiohjelma 2024–2026. Varhan intra. Rajoitettu saatavuus.

Varsinais-Suomen hyvinvointialueen strategia 2022–2026. Haettu 1.9.2025 osoitteesta https://www.varha.fi/sites/default/files/2024-03/varsinais-suomen-hyvinvointialueen-strategia-2022-2026_200324_150ppi.pdf

Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä (5.). PS-kustannus. Haettu 4.9.2024 osoitteesta <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523701731/tutki-ja-kehita>

Vilka, H. (2023). Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Art House.

LIITE 1: TUTKIMUSTIEDOTE

Hei arvoisa perhetyön ammattilainen,

Opiskelen SAMK-ammattikorkeakoulussa sosionomi YAMK- tutkintoa, sosiaalialan koulutusohjelmassa. Opinnäytetyöni tavoitteena on keskittyä Varsinais-Suomen hyvinvointialueella erityispalveluiden alla toimivien perhetyötä tekevien työhyvinvointiin, mitkä tekijät nousevat merkityksellisiksi työhyvinvoinnin näkökulmasta ja vaikuttavat työssä jaksamiseen sekä toisaalta mitä kaivattaisiin vielä lisää työhyvinvoinnin tueksi. Tarkoitus on käyttää tutkimustuloksia perhetyötä tekevien työhyvinvoinnin kehittämisessä, tehdä tulosten pohjalta suunnitelmaa, raportoida asiasta Varhan johtotasoa ja saada käytäntöön yhtenäistä linjaa.

Jotta tutkimukseni onnistuisi, tarvitsin juuri sinun ajatuksiasi ja kokemuksiasi aiheesta. Tutkimus on ensisijaisesti tarkoitus toteuttaa sähköisenä kyselyinä, jota vastaavat perheohjaajat jakavat eteenpäin. Kyselyyn vastataan anonymisti. Vastausaikaa on 19.8.-30.9.2025 välillä. Jos vastaukset jäävät vähäisiksi, jatkan tutkimusta haastattelun merkeissä, johon kerään erikseen vapaaehtoisia osallistujia. Tutkimuksessa noudatan hyvän tutkimuksellisen käytännön ohjeita ja eettisiä periaatteita.

Opinnäytetyössä kyselyyn vastanneilta ei kerätä henkilötietoja eikä vastaajien henkilöllisyyttä ei ole mahdollisuutta vastausten perusteella selvittää. Lisäksi sinulla on halutessasi mahdollisuus osallistua S-Ryhmän (100€) lahjakortin arvontaan kyselyn päätteeksi jättämällä sähköpostiosoitteesi pyydettyyn kohtaan. Arvontaan osallistujan tietoja ei voida yhdistää kyselyn vastaukseen.

Kaikki opinnäytetyön aikana saadut materiaalit säilytetään Varhan sähköisessä tiedostossa salasanan takana, minne muilla ei ole pääsyoikeutta. Aineistoa ei lähetetä eteenpäin missään vaiheessa, vaan ne ovat vain tutkimuskäytössä tässä opinnäytetyössä. Saadun materiaalin jälkeen tulokset analysoidaan ja tehdään kehittämissuunnitelma. Valmiin työn jälkeen kyselyvastaukset hävitetään. Valmis opinnäyte julkaistaan Theseus-tietokannassa. Osallistuminen kyselyyn on myös vapaaehtoista eikä perumisen syytä tarvitse kertoa. Ohessa tietosuojailmoitus.

Toivon juuri sinun vastauksiasi

Jos tulee kysyttävää, vastaan mielelläni.

Terveisin Terhi Karainen
yhteystiedot: xxxxxx

LIITE 2: KYSELY

Kysely Varhan perhetyötä tekevien työhyvinvoinnista

Hei!

Tutkimuksessa tarkoituksena on keskittyä Varhan työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kyselyn tuloksia pyritään hyödyntämään sosiaalihuoltolain mukaisessa perhetyössä ja lastensuojelun tehostetussa perhetyössä toimivien työntekijöiden työhyvinvoinnin suunnittelussa ja kehittämisessä. Tutkimukselle on asianmukaiset luvat oppilaitoksesta (Satakunnan ammattikorkeakoulu) ja Varhalta.

Kysymykset ovat monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Niiden aihealueet ovat osaaminen ja työn vaativuus, työhyvinvointi, jaksaminen ja työkuormitus, työyhteisö ja johtaminen sekä merkityksellisyys ja tulevaisuus. Vastaukset monivalintakysymyksissä ovat 1–5, joiden arvot on määritelty jokaisen kysymyksen kohdalla erikseen.

Kyselyyn vastaaminen vie n. 15 minuuttia ja sen voi tehdä työajalla. Toivon vastauksia 30.9.2025 mennessä.

Vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää vastaamisen milloin vain. Kyselyyn vastataan anonymisti.

Aineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Henkilötietojen käsittely kuvataan opinnäytetyön tietosuojailmoituksessa.

Jos vielä kyselyn lopussa haluat osallistua S-ryhmän (100€) lahjakortin arvontaan, voit antaa kyselyn lopussa oman (varhan) sähköpostiosoitteesi. Arvonta suoritetaan viikolla 41 ja voittajaan ollaan yhteydessä sähköpostitse tarkemman toimitustavan sopimiseksi. Jos voittajaa ei tavoiteta viikossa, arvotaan uusi voittaja. Arvontaan osallistumista ei voida yhdistää kyselyn vastauksiin.

Mikäli sinulla on kysyttävää kyselyyn tai opinnäytetyöhön liittyen, vastaan mielelläni.

Vastauksista etukäteen kiittäen

Terhi Karainen
Yhteystiedot: xxxxx

Kysymykset: (Toteutettiin webropol-ohjelmalla)

Osaaminen ja työn vaativuus

1. Miten seuraavat väittämät ilmentävät kokemusta työstäsi? (täysin eri mieltä - täysin sama mieltä, asteikolla 1–5)
 - Työni on vaativaa
 - Olen taitava työssäni ja osaamistani arvostetaan työyhteisössä
 - Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni
 - Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani työssäni
 - Työpaikallani tuetaan kouluttautumista.
 - Oman toiminnan reflektointi on työssäni tärkeää
2. Mitä osaamista tai taitoja työssäsi tarvitaan erityisesti?

Työhyvinvointi

3. Millaisena koet oman työhyvinvointisi tällä hetkellä? asteikolla 1–10 (1 todella huono-10 paras mahdollinen)
4. Oma arviosi työhyvinvoinnin kehittymisestä viimeisen vuoden aikana:
 - se on mennyt parempaan suuntaan
 - se on mennyt huonompaan suuntaan
 - pysynyt ennallaan
5. Miten seuraavat väittämät vastaavat kokemustasi työyhteisöstä ja tu-esta? (täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä, ei ole minulle merkityksellistä)
 - Olen saanut tarvittaessa tukea työkavereilta
 - Olen saanut tarvittaessa tukea lähiesihenkilöltä.
 - Kommunikaatio työyhteisössä toimii hyvin
 - Kommunikaatio lähiesihenkilön kanssa toimii hyvin.
 - Palautteen saaminen ja antaminen tukevat hyvinvointiani.
 - Perehdytys on työpaikassani hyvää
 - Voin vaikuttaa omaan työhöni ja työaikoihini.
6. Mitkä asiat ovat edistäneet työhyvinvointiasi?
7. Mitkä tekijät ovat heikentäneet työhyvinvointiasi?

8. Miten toivot työhyvinvointia kehitettävän työpaikallasi? Mihin tulisi kiinnittää erityisesti huomiota?

Jaksaminen ja työkuormitus

9. Miten arvioit työsi kuormittavuutta ja jaksamistasi seuraavien väittämien perusteella? (täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä)
- Työkuormani on sopiva ja ehdin tehdä työni huolellisesti
 - Työni on fyysisesti kuormittavaa.
 - Työni on psyykkisesti kuormittavaa.
 - Pystyn palautumaan työpäivistäni riittävästi.
 - Minulla on riittävästi aikaa taukoihin ja ruokailuun.
 - Koen, että työni vastaa palkkausta ja resursseja.
 - Työtilat tukevat työssä jaksamistani
 - Työvälineet ovat asianmukaiset ja kunnolliset
10. Miten pidät huolta jaksamisestasi ja palautumisestasi työpäivän aikana ja vapaa-aikana?
11. Mikä motivoi sinua työssäsi?

Työyhteisö ja johtaminen

12. Miten arvioit työyhteisöäsi ja johtamista työpaikallasi seuraavien väittämien perusteella? (täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä)
- Työilmapiiri on hyvä ja koen tulevani arvostetuksi.
 - Esihenkilöni pitää minua ajan tasalla organisaation asioista.
 - Koen, että lähijohtaminen työpaikallani on oikeudenmukaista.
 - Työyhteisössämme voi puhua avoimesti ongelmista.
 - Luotan organisaation johtoon ja viestintä on avointa.
 - Koen, että organisaatiossa työskentely on turvallista. (työhyvinvoinnin tavoite 1)
 - Työ joustaa tarpeeksi eri elämän vaiheissani. (työhyvinvoinnin tavoite 2)
 - Työkykyä tuetaan oikea-aikaisesti. (työhyvinvoinnin tavoite 3)
13. Miten kuvailisit työyhteisösi henkeä? Haluaisitko sen olevan erilainen?
14. Kuinka tyytyväinen olet työnantajaasi yleisesti? Erittäin tyytyväinen-erittäin tyytymätön asteikolla 1-10
15. Haluatko lisätä jotakin, mitä ei vielä tullut esiin?

Merkityksellisyys ja tulevaisuus

16. Miten koet työsi merkityksellisyyden ja tulevaisuuden näkymät? (täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä)
- Työni on merkityksellistä ja innostavaa.
 - Pystyn toteuttamaan itseäni ja osaamistani työssäni
 - Pystyn tuunaamaan työtäni riittävästi (mahdollisuus muokata työtä tehtävien määrän, suoritustavan ja vuorovaikutussuhteiden osalta omalle tasolleni sopivaksi)
 - Koen, että jaksan työssäni eläkeikään saakka.
 - Koen epävarmuutta työni jatkuvuudesta tai mahdollisista muutoksista.
17. Oletko harkinnut työpaikan vaihtoa lähitulevaisuudessa?
(En ole harkinnut, olen harkinnut hieman, olen harkinnut vakavasti, olen etsinyt jo uutta työpaikkaa, olen vaihtamassa työpaikkaa.)
18. Voitko kertoa, mikä sai sinut valitsemaan tämän vaihtoehdon?
19. Onko vielä jotain, mitä haluaisit lisätä merkityksellisyydestä ja tulevaisuuden näkymistä?

Taustatiedot (Valitse sopivin vaihtoehto)

20. Mikä on koulutustaustasi?
- ammattikoulu
 - opistotason tutkinto tai alempi korkeakoulututkinto
 - YAMK-tutkinto
 - Kandidaatin tutkinto
 - Maisterin tutkinto (yliopisto)
 - Muu, mikä _____
21. Työtehtäväni on pääasiassa:
- sosiaalihuoltolain mukaista perhetyötä
 - lastensuojelun tehostettua perhetyötä
 - yhdennettyä perhetyötä
22. Työsuhteeni on
- Toistaiseksi voimassa oleva
 - Määräaikainen
 - Muu, mikä?:
23. Miten pitkään olet työskennellyt perhetyön tekijänä yhteensä työuralasi?

- Alle vuoden
- 1–4 vuotta
- 5–9 vuotta
- 10–19 vuotta
- 20–29 vuotta
- 30 vuotta tai enemmän

24. Ikäni

- alle 30 v
- 30–39 v
- 40–49 v
- 50–59 v
- 60 v tai yli

Tämä on erillinen kyselystä:

Osallistun lahjakortin arvontaan. Sähköposti, johon voi olla yhteydessä:

LIITE 3: AVOIMIA VASTAUKSIA TYÖPAIKAN VAIHTAMISESTA

Taulukko 7. Työpaikan vaihtamisen perusteluja työntekijöiden kertomana (N=57)

Väite: Olen harkinnut työpaikan vaihtamista	Perustelu:
En ole harkinnut	<ul style="list-style-type: none"> - Tykkään lastensuojelusta muuta en haluaisi tehdä. - Pidän työstäni ja sen luonteesta sekä vaihtelevuudesta. Lisäksi koen saavani hyödyntää vahvuuksiani juuri tässä työssä. Yhtä tärkeänä koen toimivan työyhteisön ja työkavereiden tuen. Ilman työkavereitani todennäköisesti suunnittelisin työpaikan vaihtoa. - Pidän työstäni, mutta jatkuva epävarmuus siitä mitä muutoksia on tulossa ja koska ne julkistetaan sekä työni todella huono henki eivät tue jaksamista. Tällä hetkellä työn mielekkyys voittaa nämä, mutta en tiedä kauanko tilanne pysyy samana. - Tämänhetkinen työtilanne. Olen tyytyväinen tämänhetkiseen työhöni - Olen tällä hetkellä riittävän tyytyväinen työhön, työyhteisöön ja työpaikkaan. On kuitenkin epätodennäköistä, että jatkan samassa työpaikassa eläkeikään asti, vaihtelu virkistää. - Tämän hetken työmarkkina tilanne - Pidän työstäni, enkä halua vaihtaa sitä mihinkään muuhun. - Olen monista työni ongelmakohdista huolimatta viihtynyt työssäni jo yli viisi vuotta, koska koen työni tärkeänä ja merkityksellisenä. Myös työyhteisöni on ollut aina jaksamiseni tukena monista muutoksista huolimatta. Lisäksi sosiaalialan työpaikkoja on nykyään heikosti saatavilla, jolloin työpaikan vaihtaminen voisi siinä mielessä olla haastavaa. - Yksityisen puolen työtilanne on tällä hetkellä heikko ja mahdolliset vaihtoehdot ovat vähissä. Kyseisen perustyön haasteet ovat samanlaiset olet töissä missä tahansa. Eläkeikä ei ole kaukana. Työpaikan vaihtamisen sijaan olen ajatellut mahdollisuutta alkaa teemmään osa-aikaista työaika. - Olen työskennellyt samassa työtehtävässä ja yksikössä kohta 30 vuotta.
Olen harkinnut hie- man	<ul style="list-style-type: none"> - Arvostus ja palkkaus eivät vastaa työnvaativuutta. - Työn kuormittavuus tulee lisääntymään tulevien uudistusten myötä. - Olen väsynyt jatkuviin muutoksiin ja huonoon johtamiseen. - Jatkuvat muutokset, epäselvät ohjeet, tietämättömyys monista käytännön asioista, järjestyksen ja järjestelmällisyyden puute sekä työyhteisön sisäiset asiat ovat toisinaan saaneet harkitsemaan työpaikan vaihtamista. - Työn sekavuuden ja psyykkisen kuorman takia olen miettinyt välillä vaihtoehtoja vaihdosta. Myös palkkaustaso on parempi muualla. - Epävarmuuden ja epäselvien olosuhteiden vuoksi. Itse en voi vaikuttaa asiakasmääriin. Kaikki otetaan vastaan, mitä tulee. Samalla esihenkilö uhkaa, että ylemmältä taholta on tullut ukaasi päiden puutoamisesta, jos tavoitemäärään kohtaavasta asiakastyöstä ei päästä. - Työn psyykkisen kuormittavuuden vuoksi olen silloin tällöin miettinyt alan vaihtoa. - Olen ajatellut, että jossakin vaiheessa voisin opiskella jotain muuta - Työn kuormittavuus tulee lisääntymään tulevien uudistusten myötä. - Tämänhetkinen esihenkilön toiminta. - Jatkuvat muutokset ja mielivaltaiset päätökset alueen päälliköiltä. - Työntekijää ei arvosteta.

	<ul style="list-style-type: none"> - Haluaisin vakituisen vakanssin perhetyöstä, jota ei ole vielä tullut, eikä välttämättä tule koskaan. - Olen vielä siinä toivossa, että ikävät muutokset ovat väliaikaisia ja toivon työn luonteen palaavan enemmän siihen, jota se on aiemmin ollut, koska se oli aivan parasta työtä ja minulle niin merkityksellistä työtä. - Jatkuvat muutokset enkä tiedä olenko enää riittävä. - Työn vaativuus ja meneillään olevat muutokset sekä säästökuuri yhdessä lisäävät tunnetta siitä, että voisi valita vähemmän kuormittavan työn. - Olen suuntaamassa uusiin opintoihin ja sitä kautta tulevaisuudessa työpaikka tulee muuttumaan. - Työtilanne ja muutoksia työkuussa. Epävarmuuden tunne tulee silloin tällöin. - Teen sijaisuutta. - Pysyvyys, luotettavuus, oikeat arvot, avoimuus. - Erävarmuustekijät ja alituinen työntekijöiden kokema muutosten määrä. - Työn vaativuus, epäselvä ja hyvin laaja työkuva sekä yksintyöskentelyn määrä vaikuttavat työssä pysymiseen. - Epävarmuus työstä ja arvostuksen puute. Eläkeikä lähestyy ja palkkaus olisi saatava kuntoon. - Työn psyykkisen kuormittavuuden vuoksi olen silloin tällöin miettinyt alan vaihtoa.
Olen harkinnut vakavasti	<ul style="list-style-type: none"> - Ylemmän johdon mielivaltainen "natsi" toiminta. - Työn suuri kuormittavuus ja pieni palkitsevuus. - Toisen työpaikan työtehtävät mielekkäämpiä, parempi palkka. Nykyisen esihenkilön toiminta saa minut vakavasti pohtimaan vaihtoa. - Organisaation tekemät ratkaisut, mitkä vaikuttavat työn mielekkyyteen. Omien arvojen vastainen toiminta. - Mahdolliset muuttoaiheet toiselle paikkakunnalle. - Tilanne työssä alkaa olla sietämätön. Uskon, että olisin hakenut uutta työpaikkaa, jos työmarkkinatilanne olisi parempi. - Vaihtaisin jos oikeasti olisi joku muu työnantaja alueella. Aika an-sassa ollaan. - Työn jatkuvat muutokset ja johdon päätökset, jotka vaikuttavat työntekemiseen heikentävästi. - Olen pohtinut, että voisinko käyttää osaamistani ja luonnettani paremmin hyödyksi jonkin toisen asiakasryhmän kanssa. - Organisaation tekemät ratkaisut, mitkä vaikuttavat työn mielekkyyteen. Omien arvojen vastainen toiminta. - Varhan huonot etuudet esim työterveys ja huonot koulutusmahdollisuudet sekä tuki kouluttautua varhan ulkopuolisilla koulutuksilla. Lisäksi Varhan tulevaisuuden näkymät ja palveluiden siiloutuminen, huono nivelvaihtoyöskentely lastensuojeluperheissä. - Palkka ei vastaa työn vaativuutta, työyhteisö kovin kaukainen. - Mietin, voisiko tätä työtä tehdä muualla vapaammin hengittäen ilman jatkuvia muutoksia ja epävarmuuksia. - Olen halunnut jo jonkin aikaa tehdä jotain ihan muuta työtä (ei ihmistyötä), jotta näkisin minkälaisia muutoksia minussa tapahtuisi erilaisen työn johdosta. Se on suurin syy. Myöskään Varha työnantajana ei ole vakuuttanut minua millään tavalla.
Olen hakenut jo uutta työpaikkaa	<ul style="list-style-type: none"> - Epävarmuus, jatkuvat muutokset organisaation, esihenkilön ja työ-kavereiden toimesta. Muutoksia pakotetaan vain kestäämään. - Koska henki työyhteisössä on huonontunut, olen lähettänyt työ-paikkahakemuksia. Osasyynä on toki myös se, että minua kiinnostaisi myös uudenlaiset työt. - Haluan täysin arki työn. - Palkka - Palkkaus ja epätasa-arvoinen kohtelu.

	<ul style="list-style-type: none">- Kyllästyminen Varhan määräilevään, epäkunnioittavaan ja kontrolloivaan asenteeseen työntekijöitään kohtaan.- Lähihoitajan palkka, koska nimikettä ei vaihdeta sosionomin palkkatasoa vastaavaksi, Olen niin uupunut muutoksiin.- Ruohonjuuritasolla työskennellessä koen vahvasti halua kehittyä työntekijänä enemmän ja jatko kouluttautua.- Työn iltapäivätyyppisyys sekä jatkuva paine siitä, että kohtaavaa asiakastyötä pitää tehdä enemmän - laadusta viis.
Minulla on jo uusi työpaikka	- Varhan toiminta.