

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Terveystiedon edistämisen koulutusohjelma
Johtaminen

Katja Piironen

Työhyvinvointia kehittämässä kahdessa Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin lastensuojeluyksikössä

Tiivistelmä

Katja Piironen

Työhyvinvointia kehittämässä kahdessa Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden lastensuojeluyksikössä, 59 sivua, 4 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Terveyden edistämisen koulutusohjelma

Johtaminen

Opinnäytetyö 2015

Ohjaajat: yliopettaja Tuija Nummela ja yliopettaja Pirjo Vaittinen, Saimaan ammattikorkeakoulu, työelämäohjaaja esimies Riitta Hämäläinen Etelä- Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö (Eksote)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden Nuorisoryhmäkodin ja Myllymäen nuorten asuntojen henkilökunnan työhyvinvointia ja tämän kartoituksen pohjalta oli tarkoitus laatia työhyvinvoinnin kehittämiseksi kooste. Tavoitteena oli edistää Nuorisoryhmäkodin ja Myllymäen nuorten asuntojen henkilökunnan työhyvinvointia.

Opinnäytetyöni oli kolmivaiheinen kehittämistyö. Ensimmäisessä vaiheessa kartoitin henkilökunnan (N=27) näkemyksiä työhyvinvoinnista strukturoidulla kyselyllä, jonka toteutin informoituna kyselynä. Opinnäytetyön toisessa vaiheessa henkilökunta ideoi kehittämisiltapäivän aikana työhyvinvoinnin kehittämistä Learning Cafe – menetelmän avulla. Opinnäytetyön kolmannessa vaiheessa tein koosteen esimiehelle työhyvinvoinnin kehittämiseksi henkilökunnan tuottamien kehittämisideoiden pohjalta.

Kyselyyn vastasi 22 henkilökunnan jäsentä. Tulokset olivat yleisesti ottaen hyvät. Tuloksissa tuli esille kuitenkin muutamia kehittämiskohteita. Ne olivat toimivat käytännöt, osallistava johtaminen, asiantuntijuuden kehittäminen ja korkea-asteoinen hoidonlaatu. Henkilökunnan kehittämisiltapäiviin osallistui yhteensä 21 henkilökunnan jäsentä ja he pohtivat kehittämisideoita edellä mainittuihin kehittämiskohteisiin. Koosteeseen kokosin henkilökunnan esille tuomia ideoita muun muassa työn turvallisuusriskien minimoimiseksi, kaikkien osaamisen kehittämiseksi, työhön liittyvän päätöksentekon delegoimiseksi sekä kannustavan ja hyväksyvän vuorovaikutuksen ylläpitämiseksi.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla selvittää miten henkilökunnan kehittämisideat ja niiden huomioiminen työhyvinvoinnin kehittämisessä ovat vaikuttaneet henkilökunnan työhyvinvointiin vuoden päästä.

Asiasanat: työhyvinvointi, työhyvinvoinnin edistäminen, lastensuojelutyö

Abstract

Katja Piironen

Developing well-being in two child protection units in the Social and Health Care District of South Karelia, 59 pages, 4 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Master's Degree Programme in Health Promotion

Management and Leadership

Master's Thesis 2015

Instructors: Principal Lecturer, Dr. Pirjo Vaittinen, Principal Lecturer, Dr. Tuija

Nummela, Saimaa University of Applied Sciences, Work Supervisor Riitta

Hämäläinen South-Karelia's Social and Health Care District (Eksote)

The aim of this thesis was to analyse the well-being of the staff in Nuorisoryhmäkoti and Myllymäki Youth Housing in the Social and Health Care District of South Karelia. In addition, a compendium of the data received was composed. The aim was to contribute to the well-being of the staff.

The thesis included three phases. The first phase was to survey staff (N = 27) views on well-being at work, which was carried out by structured questionnaire. In the next phase, the staff give ideas by the learning cafe method on how to develop well-being at work. In the third phase of the thesis a summary of the development of the well-being of the staff was made for the manager.

Questionnaire replies were received from 22 staff members. The results were generally good. The study raised a few issues for future development. The issues to be developed were operational practices, participatory management, high level of professional expertise in the development and quality of care. 21 staff members were involved in the well-being development afternoons at work. The ideas to enhance well-being were as follows: safety issues to minimize the risks, development of the skills of all employees, work-related decision-making and delegating power and encouraging the maintenance of positive interaction.

Further research on the subject could be done to find out how the staff's job satisfaction will be improved as the result of the development ideas after a year.

Keywords: occupational health and safety, the promotion of well-being at work, child protection

Sisältö

1	Johdanto.....	5
2	Työhyvinvointi ja sen edistäminen	7
2.1	Hyvinvoiva organisaatio	9
2.2	Moderni johtaminen	10
2.3	Toimiva työyhteisö	11
2.4	Työ.....	12
2.5	Työntekijä	14
3	Lastensuojelu.....	16
3.1	Työ lastensuojelussa	18
3.2	Nuorisoryhmäkoti ja Myllymäen nuorten asunnot	20
4	Opinnäytetyön tarkoitus	22
5	Opinnäytetyön toteutus.....	22
5.1	Henkilökunnan työhyvinvoinnin kartoittaminen	24
5.2	Henkilöstö työhyvinvoinnin kehittämisen ideoijana	26
5.3	Kooste työhyvinvoinnin kehittämiseksi.....	28
6	Tulokset.....	28
6.1	Henkilöstön näkemykset työhyvinvoinnistaan.....	28
6.2	Työhyvinvoinnin kehittämiskohteet	42
6.3	Kehittämissesitykset	49
7	Pohdinta	50
7.1	Tulosten tarkastelua	50
7.2	opinnäytetyön menetelmä ja toteutus	52
7.3	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettiset kohdat	53
7.4	Jatkotutkimusaiheet	55
8	Lähteet.....	56
9	Liitteet	60

Liite 1	tiedote
Liite 2	saatekirje
Liite 3	kyselylomake
Liite 4	Learning Cafeen teemoja avaavat kysymykset

1 Johdanto

Työhyvinvointi on noussut 2000 – luvun taitteen jälkeen keskeiseksi teemaksi eri työpaikoilla. Tätä ennen keskityttiin lähinnä yksittäisen ihmisen sairauden hoitoon, mistä vähitellen työsuojelu kehittyi. Sen jälkeen painopiste siirtyi vähitellen työkyvyn ja osaamisen kehittämiseen. 2000-luvun alussa se tarkoitti muun muassa työyhteisöjen prosessien kuvaamista ja niiden jatkuvaa kehittämistä prosessi johtamisen työkaluja käyttäen. Sen jälkeen organisaatioiden kehittämisessä on ollut painopisteenä työyhteisöjen toimivuus, johon liittyy työhyvinvointi ja henkilöstön kehittämisen näkökulma. Hyvin toimivasta ja hyvinvoivasta työpaikasta on tullut kilpailuvaltti. (Manka 2008; Waris 2001, 8 - 10.)

Työhyvinvointitutkimuksella on Suomessa pitkät perinteet. Viime vuosina on eri ministeriöiden toimenpitein käynnistetty ja toteutettu useita työhyvinvointia edistäviä valtakunnallisia tutkimus- ja kehittämishankkeita. Työelämässä tapahtuvat muutokset tuovat jatkuvasti uusia haasteita työhyvinvointitutkimusta kohtaan. Tutkimusten painopiste on laajentunut perinteisestä terveystieteiden ja fyysisten olosuhteiden tutkimuksesta henkisen kuormittuneisuuden, yksilöiden jaksamisen ja työyhteisön sosiaalisen toimivuuden sekä työssä selviytymisen alueille. Työelämä tutkimus on usein monitieteellistä ja erilaisia näkökulmia yhdistävää toimintaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.)

Tässä opinnäytetyössä on tarkoituksena tarkastella työhyvinvointia lastensuojelulaitosympäristössä. Lastensuojelulaitoksen työntekijät työskentelevät monen tekijän ristipaineessa, jossa työhyvinvointi voi joutua koetukselle. Sami Mahkonen (2007, 15 - 19, 245) mukaan lastensuojelutyö on ristiriitaisessa asemassa, koska samalla kun työtä leimaa juridisen sääntelyn paljous, työssä kohdataan sääntöpulaa. Työssä kohdataan tilanteita, joita mikään sääntö ei kata.

Työtahti on useille yhä kireämpi sekä muutokset ja epävarmuus työpaikalla ovat arkea. Työelämäkeskustelu on pääsääntöisesti kyynistä ja epäkohtiin suuntautunutta. Toisaalta suomalaisten työpaikkojen arjessa ponnistellaan vastuullisesti. Työpaikoilla ideoidaan ja kehitetään omatoimisesti entistä parempia käytäntöjä, tuetaan työtovereita epäitsekäästi ja koetaan onnistumisia ja ilon hetkiä. Muun muassa näistä kokemuksista syntyy työn imu, aito hyvinvoinnin ja innostuneisuuden tila työssä, ja se puolestaan lisää edelleen myönteisten kokemusten todennäköisyyttä jatkossakin. Työn imuun sisältyvä omistautumisen ja energisyyden kokemus tuottavat hyvinvointia ja onnellisuutta työntekijälle. Työn imun seurauksena työssä viihtyy, vaikka työ olisi vaativaa. (Hakanen 2011, 5-7). Työhyvinvointi edistää terveyden ja turvallisuuden lisäksi myös yritysten tuottavuutta (Pyöriä 2012, 21.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin (Eksoten) Nuorisoryhmäkodin ja Myllymäen nuorten asuntojen henkilökunnan työhyvinvointia sekä laatia työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Henkilökunnan näkemyksiä työhyvinvoinnista kerään informoidulla kyselyllä. Kehittämisiltapäivässä ohjaan osallistavalla menetelmällä henkilökuntaa pohtimaan kyselyssä esille nousseisiin aiheisiin kehittämisideoita. Tavoitteena on edistää Nuorisoryhmäkodin ja Myllymäen nuorten asuntojen henkilökunnan työhyvinvointia ja sitä kautta työhyvinvoinnin kehittämisestä hyötyvät myös asiakkaat ja heidän perheensä.

2 Työhyvinvointi ja sen edistäminen

Sosiaali- ja terveysministeriö (2011) määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Myös Rauramo (2012) korostaa, että työhyvinvoinnilla tarkoitetaan terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Rauramo 2012, 12.)

Työhyvinvointi on psyykkinen, fyysinen, sosiaalinen ja henkinen tasapainotila, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena. Se on työn hallinnan tunnetta, johon mahtuu myös stressiä, kunhan se ei kuormita niin paljon, että terveys vaarantuu. (Suutarinen & Vesterinen 2010,24). Hakasen (2005) mukaan on epätodennäköistä, että työhyvinvointi on vain yksinkertainen jatkumo, johon ei sisälly edes se periaatteellinen mahdollisuus, että voisi samanaikaisesti kokea sekä positiivista hyvinvointia että kuormittuneisuutta. Työhyvinvointi on luultavimmin muutakin ja enemmän kuin vain oireiden puuttumista. (Hakanen 2005, 27.)

Työhyvinvointia määrittävät myös perhe, elämäntilanne ja muut mahdolliset työn ulkopuoliset tekijät. Fyysiseen työhyvinvointiin liittyy paitsi yksilön terveys, fyysinen kunto ja jaksaminen, myös työpaikan fyysinen ja henkinen turvallisuus sekä työnjatkumisen turvallisuus. Töitä tulee voida tehdä turvallisissa työskentelyolosuhteissa, turvallisilla ja asianmukaisilla työvälineillä. Henkiseen työhyvinvointiin kuuluu työilmapiiri, jossa ei suvaita kiusaamista ja, jossa voi luottaa työn jatkuvuuteen. Sosiaaliseen työhyvinvointiin lukeutuvat puolestaan työn sisäiset ja ulkopuoliset ihmissuhteet. Psykkiseen työhyvinvointiin liittyy yksilön oman ammattitaidon, osaamisen ja työn arvostus. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 24-26.)

Työhyvinvointi koostuu myös johdonmukaisesta ja oikeudenmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, työssä onnistumista edistävästä organisatorakenteesta ja vuorovaikutteisesta toimintatavasta. Pelkästään yksilöterveyden edistämällä ei tähän kuitenkaan päästä, vaan työhyvinvointi on ymmärrettävä koko työyhteisön toimivuuden kehittämiseksi. (Manka 2011, 35.)

Marjalan (2009) tutkimuksessa tutkimukseen osallistuvat kokivat työhyvinvoinnin yksilöllisenä ja kokonaisvaltaisesti koettuna hyvinvoinnin tilana. Työhyvinvoinnin tilan muodostavat jatkuvasti liikkeessä olevat keholliset, tajunnalliset ja situationaaliset tekijät. Tutkimuksessa tuli esille, että työhyvinvoinnin ilmiön muodostavat tekijät ovat työsitoutuneisuus, kokonaiselämän hyvinvointi, vastuullisuus itsestä ja dialoginen yhteisöllisyys. Myös koettu työn haasteellisuus, yksilöllinen ja arvostava esimiestyö, ilon ja onnistumisen kokemukset työssä, tunne arvostettavan työn tekemisestä sekä osaaminen asiakastyössä ja yksilöllisten tarpeiden huomiointi työnkuvassa ovat työhyvinvoinnin muodostavia tekijöitä. (Marjala 2009, 225 -226.)

Sinisammaleen (2011) tutkimuksessa työhyvinvoinnin osatekijöiksi nousivat työntekijä, työ, lähityöyhteisö, johtaminen ja ulkopuoliset tekijät. Lähityöyhteisöön sisältyviä tekijöitä ovat esimerkiksi työn organisointi, työpaikan pelisäännöt, arvot, luottamus, työilmapiiri ja työoveruus. Työhön liittyviä tekijöitä ovat työtehtävien ohella muun muassa työvälitteet ja työympäristö. Työntekijään liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi ammatillinen osaaminen, koettu terveys, työyhteisötaidot sekä arvot ja asenteet. Johtamisen tehtävä on ohjata työhön, yksittäisiin työntekijöihin ja työyhteisöön liittyviä koko ajan käynnissä olevia muutosprosesseja niin, että ulkoisten tekijöiden myönteiset vaikutukset hyödynnetään ja kielteiset vaikutukset pysyvät hallinnassa. Ulkopuolisia tekijöitä ovat muun muassa lainsäädännön kehittyminen, kilpailijoiden toimet, teknologian muutokset sekä perhe ja harrastukset. (Sinisammal 2011, 64, 69.)

Työhyvinvointi ei synny organisaatiossa itsestään, vaan se vaatii järjestelmällistä johtamista, strategista suunnittelua, toimia henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Työhyvinvoinnille voidaan asettaa tavoitteet ja niiden saavuttamista voidaan arvioida osana organisaation tavanomaista strategiatyötä. Myös jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan, joten vastuuta ei yksinään voi säilyttää esimiehen harteille. (Manka 2011, 80.) Sosiaali- ja terveysministeriön (2011) mukaan työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin edistämiseksi on kyse laajemmasta yhteiskunnallisesta ja työyhteisöllisistä tekijät sisältävästä kokonaisuudesta,

joita ovat esimerkiksi ammatillinen osaaminen, johtaminen, ja työolot. (Marjala 2009, 213.)

Työhyvinvointia on mahdollista edistää lisäämällä toimia, jotka kehittävät työvoimavaroja. Myös henkilökohtaiset voimavarat lisäävät työniloa. Työn myönteisiä voimavaroja ovat muun muassa osallistava johtaminen, sosiaalinen tuki ja tiimimäinen toiminta. Työnimu on myönteinen voimavara, joka johtaa sitoutumiseen. Työhyvinvointi näkyy yksilössä työnilona ja -imuna ja organisaatiossa voimavarana, koska hyvinvoivat työntekijät tekevät hyvän tuloksen ja hyvä ilmapiiri mahdollistaa luovuuden ja houkuttelee osaavia työntekijöitä. (Manka 2011, 71 -73.)

2.1 Hyvinvoiva organisaatio

Hyvinvoiva organisaatio mahdollistaa omalta osaltaan työhyvinvoinnin kehittämisen. Hyvinvoivaan organisaation kuuluu työympäristön toimivuus. Ensimmäiseksi kannattaa korjata työympäristön toimivuuteen liittyvät epäkohdat ja sen jälkeen on helpompaa kehittää muita hyvinvoinnin alueita kuten vuorovaikutuksen toimivuutta. Tavoitteellisuus kuuluu vahvasti hyvinvoivaan organisaatioon. Tämä tarkoittaa sitä, että sillä on tulevaisuudesta selkeä visio sekä strateginen toimintasuunnitelma sen toteuttamiseksi. Strategioita ei kuitenkaan kannata luoda ylimmän johdon kesken, vaan henkilöstön olisi syytä osallistua mahdollisimman laajasti jo tavoitteiden luomiseen. Hyvinvoivaan organisaatioon kuuluu myös joustava rakenne, jossa siirrytään työntekijän valvonnasta itseohjautuvuuteen. Joustava rakenne mahdollistaa sen, että jokainen voi tehdä päätöksiä omalla alueellaan ja saada myös tietoa työnsä pohjaksi. Tällöin koetaan, että tieto kulkee ja aloitteellisuus lisääntyy. Tiimityö lisää aloitteellisuutta, vastuullisuutta, itsenäisyyttä ja sitoutumista organisaation tavoitteisiin. (Manka 2011,79, 83 -85.)

Osaamisen jatkuva kehittäminen on osa hyvinvoivaa organisaatiota. Osaamisen jatkuva kehittäminen tekee työyhteisöstä oppivan, jolloin se pystyy paremmin selviytymään nopeasti muuttuvassa ympäristössä. Oppivassa organisaatiossa yksilöiden, ryhmien tai koko organisaation oppiminen on samansuuntaista organisaation tavoitteiden kanssa. Oppiminen vaatii ajankäytön väljyyttä, vuoro-

vaikutusta ja innovatiivista ilmapiiriä. Organisaatioiden kehittyminen ei ole itsensänselvyyttä. Jos organisaatiossa ei panosteta riittävästi kehittämistyöhön, vaarana on, että työyhteisöjen ajattelu- ja toimintatavat vähitellen jähmettyvät, ja niin esimiehet kuin henkilöstökin tuudittautuvat turvallisten rutiinien ja tottumusten luomaan hyvinolontunteeseen. (Järvinen 2000, 68; Manka 2011, 84.) Kun organisaatiotasolla panostetaan hyvinvointijohtamiseen eli huolehditaan hyvinvoinnin ja työn tekemisen edellytyksistä, vaikutukset ulottuvat koko työyhteisöön. Tällöin työntekijöiden voimavarojen turvaamisessa on mahdollista saavuttaa pitkäkestoisia tuloksia. Toimenpiteet ovat usein myös toteutettavissa osana muuta organisaatiossa tehtävää kehittämistyötä, ja ne tukevat samalla tavoitteita. (Ahola ym. 2009, 89.)

2.2 Moderni johtaminen

Johtamisella on oleellisesti vaikutusta niin yksilöiden työhyvinvointiin kuin koko työyhteisön toimivuuteen. Pääpaino on vanhastaan ollut asijahtamisessa eli tavoitteiden asettamisessa, ohjaamisessa ja neuvonnassa sekä palautteen antamisessa. Moderni johtaminen on kuitenkin tilannejohtamista ja vuorovaikutusta, jossa sekä toiminnan johtaminen että ihmiset limittyvät. Johtaminen on ymmärrettävä vuorovaikutukseksi, jossa kummallakin osapuolella, niin esimiehellä kuin alaisellakin, on oma roolinsa ja vaikutus toisiinsa. Johtajuus muodostuu siis koko ryhmän toimivuudesta eikä yksin esimiehen ominaisuuksista. Aidosti yhteistyöorientoitunut esimies rohkaisee kehittymiseen, uuteen ajatteluun ja oppimiseen ja ymmärtää yhteisen tavoitteellisuuden tekemisen merkityksen. (Leiviskä 2011, 137 -138.) Hyvä johtaminen synnyttää hyviä työyhteisötaitoja ja päinvastoin (Manka 2011, 95 -96).

Modernissa johtajuudessa esimieheltä odotetaan johdonmukaisuutta, oikeudenmukaisuutta, työntekijöistä huolehtimista, tunneälykkyyttä, luotettavuutta ja emotionaalista tukea. Modernissa johtajuudessa esimies ottaa työntekijät mukaan päätöksentekoon, huolehtii työpaikan myönteisestä ilmapiiristä sekä innostaa tavoitteiden saavuttamiseen. Moderni johtajuus kasvattaa työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia, vähentää sairauspoissaoloja ja pienentää työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä. (Manka 2011, 111 -114.)

2.3 Toimiva työyhteisö

Yksi työhyvinvointiin edistävästi vaikuttava tekijä on toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö. Hyvä työyhteisö auttaa jokaista jäsentään toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään. Yksilöiden erilaisuus tuo työyhteisöön sitä energiaa, jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Erilaisuus on voima, jota tarvitaan kokonaisuuden hyväksi. Erilaisuuden hyväksyminen onkin yhteisöllisyyden perusta. Yhteisöllisyys ja sen jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa, joka voidaan ymmärtää sellaiseksi yhteisölliseksi piirteeksi, joka vahvistaa yhteisön toimintaa edistävää vastavuoroisuutta, luottamusta ja verkostoitumista. Erilaisuuden hyväksyminen voi kuitenkin olla haaste, koska erilaisuus herättää epäluuloisuutta, pelkoa ja epävarmuutta. Erilaisuuden kohtaaminen ja hyväksyminen edellyttää todellista kohtaamista, omien käsitysten ja ajattelutapojen koettelemista. Erilaisuus tuo mukanaan kyseenalaistamista ja ajatusten ristiriitoja, jotka tuovat parhaimmillaan luovuutta, energiaa, terveyttä ja kriittisyyttä. Tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla ei tarkoita sitä, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla. Erojen huomioon ottaminen on oikeudenmukaista kohtelua. (Manka 2011, 115 -116, 130 -131.)

Työyhteisöjen vuorovaikutuksessa olennaista on palautekulttuuri. Kehityksen kannalta olennaista on se, että palaute on muotoiltu niin, että se hyödyttää vastaanottajaa. Työyhteisössä tulisi olla rohkeutta antaa rehellistä palautetta työssä suoriutumisen ohella siitä, kuinka esimiehen ja työntekijän käyttäytyminen vaikuttavat työyhteisön muiden jäsenten toimintaan ja tunnetiloihin. (Leiviskä 2011,101- 103.) Hyvään vuorovaikutukseen kuuluvat myös ongelmista puhuminen ja rakentavan palautteen antaminen. Ongelmat on syytä ottaa heti puheeksi asianosaisten kanssa, muuten ongelmien käsittely siirtyy usein käytäville ja kahvipöytiin ja tilanne mutkistuu entisestään. (Ahola ym. 2009, 94,99.)

Usein työhyvinvointia murentavat asiat, jotka voitaisiin ehkäistä hyvillä työyhteisötaidoilla. Työyhteisötaitoihin luetaan ne valmiudet, jotka edesauttavat hyvää yhteistyötä työpaikalla. Niitä ovat tiivistetysti sivistyneet käytöstavat, vuorovaikutustaidot, tunnetulkkaustaidot, ristiriitojen ratkaisutaidot, riittävä ammatillisuus ja empaattisuus sekä omasta jaksamisesta huolehtiminen. Työyhteisötaitoinen sitoutuu tehtäväänsä, yhteisöönsä ja yritykseensä. (Suutarinen & Vesterinen

2010, 113 -114.) Työntekijä, jolla on hyvät työyhteisötaidot, toimii työyhteisössä rakentavasti. Hän on aktiivinen ja ottaa vastuuta omasta työstään ja sen kehittämisestä sekä työympäristöstään. Työyhteisötaitoinen työntekijä luo omalta osaltaan yhteishenkeä. Tukemalla, kannustamalla ja vastuuta kantamalla työntekijä huolehtii myös työkavereistaan ja esimiehestään. (Manka 2011, 129 - 130.)

Vastuunottaminen työstä ja työympäristöstä on suoraan yhteydessä motivoitumiseen ja sitoutumiseen. Työ koetaan mielekkääksi, kun siihen on mahdollisuus vaikuttaa. Sitoutuminen työhön ja tavoitteisiin helpottuu, kun kukin työntekijä kokee olevansa tärkeä osa työyhteisöä ja näkee oman osallisuutensa organisaation kokonaisuudessa. (Manka 2011,130.) On tärkeää, että kaikki työyhteisön jäsenet tietävät yhteisen päämäärän ja tavoitteen ja yhdessä ollaan halukkaita löytämään paras mahdollinen toimintatapa (Mäkisalo-Roponen 2011, 119). Työilmapiirin kehittäminen ja vaaliminen ovat sekä esimiehen että työntekijän vastuulla (Manka 2011, 129 -130). Kun sosiaaliset suhteet toimivat, tieto kulkee ja tarvittaessa on helppo pyytää ja saada apua työtovereilta ja esimieheltä sekä tarjota vastaavasti itse apua ja tukea (Leiviskä 2011, 96).

Työhyvinvoinnin ytimessä on osaaminen. Oman osaamisen ja ammattitaidon jatkuva päivittäminen on myös työyhteisötaitojen kehittämistä. Osaavalla työntekijällä on hallinnantunne, jolloin hän kokee työperäisen stressin myönteisenä asiana ja voimavarat aktivoituvat. Hallinnan tunne tuo tekemiseen jaksamista ja rentoutta eikä työntekijän tarvitse kuluttaa energiaansa jännittämiseen sen suhteen, selviytyykö hän riittävän hyvin tehtävästään. (Luukkala 2011, 31.) Vaikkei hyvän ammattitaidon merkitys ole vähentynyt, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen merkitys on lisääntynyt. Tarvitaan osaavia ja hyviä ammattilaisia, joilla on hyvät sosiaaliset taidot. (Manka 2011, 129.)

2.4 Työ

Työ itsessään voi olla yksi työhyvinvointia luova tekijä. Työelämässä ei tarvita vain terveitä työntekijöitä vaan myös sitoutuneita ja innostuneita työntekijöitä. Manka (2011) jakaa työn neljään osaan: työnimuun tai työniloon, työssä viihtymiseen, stressin ja työuupumuksen alueeseen. (Manka 2011, 139.) Myös Ha-

kanen (2011) jaottelee työhyvinvoinnin erilaiset tilat hyvin samansuuntaisesti neljään osaan, jotka ovat innostus, viihtyminen, masennus ja ahdistus.

Hollantilaisen tutkimusryhmän mukaan loppuun palaminen ja työn imu ovat vastakkaisia käsitteitä, joita tulee mitata itsenäisesti eri mittareilla. Loppuun palaminen on yhdistelmä uupumusta ja kyynisyyttä ja työn imu on taas tunnettu elinvoimaisuudesta ja sitoutumisesta. (Schaufeli ym. 2002, 74.) Työn imu kuvaa työhyvinvointia positiivisena tilana, jota luonnehtii kolme ominaisuutta. Nämä ovat omistautuminen, tarmokkuus ja uppoutuminen. Työn imu motivoi sitoutumiseen, aktiiviseen toimintaan työssä ja haluun antaa parastaan. Se näyttää olevan yhteydessä myös hyvinvointiin kotona, parisuhteessa ja vanhemmuudessa. Kukaan työntekijä ei voi olla kaiken aikaa työnimussa. Jokaiseen työpäivään sisältyy hetkittäin myös ikäviä tehtäviä, jolloin ei innosta. (Manka 2011, 141 -143.)

Työn imu on kokemus, että töihin on mukava lähteä. Työn imu ei ole hetkellinen erityinen tila, eikä se kohdistu mihinkään tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. Työpaikan resurssit, palaute, työnhallinta, sosiaalinen tuki ja päätöksentekoon osallistuminen ovat positiivisessa yhteydessä työn imuun. (Shcaufeli ym. 2002, 74,87 -88.) Työn imu ei näytä kuitenkaan olevan niin pysyvä tila, ettei sitä olisi mahdollista vahvistaa ennen kaikkea laadukkailla työoloilla. Toisaalta jos työntekijän tai työyhteisössä toimivan ryhmän työn imun tasoa onnistutaan nostamaan, ei se todennäköisesti laske nopealla aikataululla takaisin perustasoonsa vaan säilyy uudella aiempaa korkeammalla tasolla. Tämä johtuu siitä, että työn imu voi työyhteisössä tarttua. Lisäksi työn imua kokevat pystyvät paremmin lisäämään työnsä voimavaroja jatkossa, mikä lisää ja ylläpitää työn imua. (Hakanen 2011, 49.)

Työn voimavarat ovat niitä työn fyysisiä, sosiaalisia, psykologisia tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat kohtaamaan työn koettuja vaatimuksia. Ne motivoivat työntekijää ulkoisesti. Sen lisäksi työn voimavarat motivoivat työntekijöitä sisäisesti tyydyttäessään psykologisia perustarpeita itsenäisyydestä, pärjäämisestä ja yhteenliittymisestä. Tämän seurauksena työn voimavarat virittävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä. Ulkoisen ja sisäisen mo-

tivoinnin kautta työn voimavarat antavat energiaa ja siten lisäävät ja ylläpitävät työn imua. (Hakanen 2011, 49 -50.)

Sosiaalialan työssä on jaksamista ja jatkamista edistäviä elementtejä, joista tärkeimmät ovat työn vaikuttavuus ja työn luonne. Sosiaalityön luonteessa motivoivana pidetään suoraa vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa, työn antoisuutta, työhön sisältyvää autonomiaa ja itselle merkityksellisyyden kokemusta sekä lastensuojelun työtapoja. Tärkein voimavara työlle on hyvä työyhteisö, jossa kollegoiden merkitys jaksamisella ja työhyvinvoinnille on suurempi kuin esimiesten. (Forsman 2010, 8.)

Mankan (2011) mukaan stressikin voi parhaimmillaan olla positiivista. Stressi panee ihmisen liikkeelle ja kannustaa häntä huippusuorituksiin. Jokaisen olisi kuitenkin hyvä tunnistaa itsessään niin sanottu ylikuormittumispiste, jossa positiivinen stressi muuttuu negatiiviseksi paineeksi. Liiallinen kiire ja itselle asetetut korkeat vaatimukset johtavat helposti siihen, että virheet lisääntyvät eikä uuden keksimiselle tai työstä palautumiselle riitä enää aikaa. Väsyminen hiipii pikkuhiljaa ja saattaa johtaa ylikuormittumiseen, jolloin työn olennaisia asioita ei enää hahmota selkeästi. (Manka 2011, 144.)

Työuupumus saattaa uhata silloin, jos työhön sijoitetut aika, taidot ja uhraukset eivät tarjoa vastiketta, kuten sisältöä, tyydytystä ja ammatillista kehitystä. Ristiriidan on kuitenkin täytynyt jatkua jo jonkin aikaa, ennen kuin se ilmenee uupumuksena. Ei ole harvinaista, että sen kehittymiseen menee yli 10 vuotta. Työuupumus on ilmiö, jolle on ominaista jatkuva väsymys, kyyniseksi muuttunut asenne työhön ja työtovereihin sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Manka 2011,145.) Usein, mutta ei aina, työuupumus kehittyy edellämainitussa järjestyksessä (Luukkala 2011, 54).

2.5 Työntekijä

Työntekijä voi itse vaikuttaa työhyvinvointiinsa psykologisen pääoman, fyysinen kunnon ja terveyden kautta. Työelämän muutokset edellyttävät työntekijöiltä sopeutumiskykyä mutta myös entistä enemmän tarvetta toimia itse muutoksen agentteina. Muutosten hallinnassa auttaa psykologinen pääoma, jonka on todettu olevan yhteydessä työssä suoriutumiseen, sitoutumiseen ja työtyytyväisyy-

teen, mutta myös hyviin työyhteisötaitoihin. Psykologinen pääoma muodostuu toiveikkuudesta, itseluottamuksesta, sitkeydestä ja realistisesta optimismista. Psykologisen pääoman on havaittu myös kytkeytyvän siihen, miten ihminen osaa hyödyntää työyhteisönsä tukea. Psykologinen pääoma ei ole perinnöllistä, vaan sitä voi oppia. Psykologinen pääoma on yhteydessä positiivisiin tunteisiin, jotka puolestaan ovat yhteydessä asenteisiin lisäämällä innostusta ja vähentämällä kyynisyyttä. Ne kytkeytyvät myös muutosta edistävään käyttäytymiseen vahvistamalla työyhteisötaitoja ja vähentämällä poikkeavaa negatiivista käyttäytymistä. (Manka 2011, 148 -150.)

Ihminen, jolla on hyvä itseluottamus, asettaa itselleen korkeita tavoitteita ja ottaa mielellään vastaan haasteita. Hän on sisäisesti hyvin motivoitunut, tekee parhaansa saavuttaakseen tavoitteensa ja jatkaa eteenpäin kohdatessaan esteitä. Hallinnan tunne liittyy itseluottamukseen eli luottamukseen omiin kykyihin selvitä erilaisista tilanteista. Toiveikkuus puolestaan liittyy haluun asettaa tavoitteita, saavuttaa niitä ja tarpeen mukaan löytää vaihtoehtoisia polkuja niihin pääsemiseksi. Jos tarjolla ei ole valmiiksi asetettuja tavoitteita, toiveikkaalla on tarve asettaa ne itse ja hän jopa nauttii vaativien tavoitteiden saavuttamisesta. (Manka 2011, 150 -154; Leiviskä 2011, 53 -56.)

Päämäärien tavoittelussa optimistisuus antaa voimavaroja, luottamusta ja toiveikkuutta omien tavoitteiden saavuttamismahdollisuuksiin. (Leiviskä 2011, 57.) Psykologisen pääoman optimistisuudessa korostetaan joustavuutta ja realismia. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että optimisti riehaantuisi uskomaan kaikkea mahdolliseksi tai että hän olisi aina iloinen. Se pikemminkin kannustaa itsekuriin, menneisyyden tiukkaan analysointiin, tulevaisuuden suunnitteluun ja ennakkoivaan huolehtimiseen. (Manka 2011, 154 -157.) Sitkeys liittyy yksilönjoustavuuteen ja lannistumattomuuteen, jotka auttavat ongelmien ja esteiden kohtamisessa. Sitkeä jaksaa mahdollisista epäonnistumisista huolimatta ja kykenee tarvittaessa aloittamaan alusta. (Manka 2011, 16;Leiviskä 2011, 59.)

Terveelliset elämäntavat, terveellinen ruokavalio ja riittävä liikunta ovat myös keinoja työhyvinvointiin. Elämässä on hyvä olla muutakin kuin työ. Vaikka lomalla yleensä palautuu tehokkaasti, meissä ei ole akkua, jonka voisimme ladata kesälomalla seuraavaksi työvuodeksi. Siksi jokaisen on huolehdittava voimien-

sa päivittäisestä elvyttämisestä. On monia keinoja palautua työn rasituksista. Se, että tekee jotain, joka irrottaa ajatukset työstä, edesauttaa elpymistä. Työn ja perhe-elämän myönteinen vuorovaikutus, työn ja kodin voimavarat sekä hyvinvointi voivat vahvistaa kehämäisesti toinen toisiaan pitkälläkin aikavälillä. Voimavarat ja hyvinvointi voivat siirtyä yhdeltä elämän alueelta toiselle tai ihmiseltä toiselle. (Manka 2011, 196, 199; Hakanen 2011, 100 -101, 128.)

Työn mielekkyys on sitä, että elämä on tasapainossa eli että henkinen, kehollinen ja sosiaalinen minuus ovat tasapainossa ympäristön kanssa. On tärkeää ymmärtää, että työn tarkoituksena on mahdollistaa antoisa ja hyvä elämä. Sen ei tarvitse viedä viimeisiäkin mehuja vaan tuoda merkittävää sisältöä elämän kokemuksiin. Hyvinvointi perustuukin elämän tasapainoon, perheen, työn, ystävien ja harrastusten dynaamiseen symbioosiin. (Järvinen 2014, 239.)

3 Lastensuojelu

Peruslähdekohtana on, että vanhemmilla on ensisijainen vastuu lapsistaan. Perustuslaissa turvataan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha. Koska perheellä on kasvatusvastuu, on sillä myös oikeus toteuttaa omia arvojaan ja kasvatusnäkömystään, kunhan ne edistävät lapsen kehitystä ja kasvua. Ulkopuolisilla ei ole oikeutta puuttua perheen tilanteeseen tai kasvatukseen ilman selkeitä perusteita. Ristiriita lapsen edun ja vanhempien kasvatusoikeuden välillä saattaa muodostua, jos vanhempi on esimerkiksi psyykkisesti häiriintynyt tai päihteiden väärinkäyttäjä tai hän käyttää ruumiillista kuritusta kasvatuskeinona. Vanhemmilla ja muilla huoltajilla on ensisijainen vastuu lapsen hyvinvoinnista, ja heidän tulee toimia lapsen edun periaatteen mukaisesti. Lasten ja perheiden kanssa toimivien viranomaisten puolestaan on autettava ja tuettava vanhempia, huoltajia ja muita lapsen kasvatuksesta ja hoidosta vastaavia henkilöitä kasvatustehtävässä. (Räty 2007, 17 -18; Taskinen 2007, 14.)

Lastensuojelulaki on lastensuojelutoimintaa säätelevä erityislaki. Sen keskeisenä tavoitteena on varmistaa lapsen edun ja oikeuksien huomioonottaminen sekä turvata lapsen ja hänen perheensä tarvitsemat tukitoimet ja palvelut. Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäris-

töön, monipuoliseen ja tasapainoiseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. (Räty 2007, 17.)

Lastensuojeluviranomaisella on velvollisuus puuttua lapsen tilanteeseen, jos kasvuolot vaarantavat tai eivät turvaa lapsen ja nuoren kehitystä ja terveyttä tai jos lapsi omalla käyttäytymisellään vaarantaa niitä. Lastensuojelun lähtökohtana on lapsen oikeuksien sopimuksen periaate, jonka mukaisesti kaikissa lasta koskevissa toimenpiteissä on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu. Tällöin perhe-elämän ja yksityiselämän suoja väistyy. Lastensuojelussa tehtävien ratkaisujen on edistettävä lapsen suotuisaa hyvinvointia ja kehitystä. Kaikki lastensuojelussa tarvittavat toimenpiteet on tehtävä mahdollisimman hienovaraisesti. (Taskinen 2007, 14 -15.)

Ehkäisevällä lastensuojelutyöllä edistetään ja turvataan lasten kehitystä, kasvua ja hyvinvointia sekä tuetaan vanhemmuutta. Ehkäisevää lastensuojelutyötä on myös kunnan muiden palveluiden piirissä, kuten äitiys- ja lastenneuvolassa sekä muussa terveydenhuollossa, opetuksessa, päivähoitossa ja nuorisotyössä annettava erityinen tuki silloin, kun lapsi tai perhe ei ole lastensuojelun asiakkaana. Ehkäisevän lastensuojelun tarkoituksena on edistää ja turvata lapsen kehitystä, kasvua sekä hyvinvointia muun muassa tukemalla vanhemmuutta. (Räty 2007, 19 -20; Taskinen 2012,39.) Lapsilta ja perheiltä ei tällöin edellytetä lastensuojelun asiakkuutta, vaan työtä tehdään osana lapsille, nuorille ja perheille tarkoitettuja palveluja (Lastensuojelun käsikirja).

Lasta ja perhettä pyritään tukemaan ensisijaisesti omassa kodissaan ja avo-
huollon tukitoimin. Avohuollon tukena voidaan järjestää esimerkiksi tukihenkilö,
terapiaa, perhetyötä, virkistystoimintaa tai vertaisryhmätoimintaa, lapsen tai ko-
ko perheen lyhytaikainen sijoittaminen. Avohuollon tarkoituksena on edistää ja
tukea lapsen myönteistä kehitystä sekä vahvistaa ja tukea vanhempien, huolta-
jien ja lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden kasvatustaitoja
ja – mahdollisuuksia. Jos lastensuojelun tarve johtuu oleellisilta osin esimerkiksi
riittämättömästä toimeentulosta tai puutteellisista asumisolosta, kunnan on vii-
vytyksettä järjestettävä riittävä taloudellinen tuki sekä korjattavat asumisolojen
puutteet tai järjestettävä tarpeenmukainen asunto. (Taskinen 2007, 41.)

Aina avohuolto ei kuitenkaan riitä tai ole mahdollista, jolloin lapsi joudutaan sijoittamaan pois kotoaan. Kun sijaishuolto on lapsen edun kannalta tarpeen, se on järjestettävä viivytyksettä. Sijaishuollolla tarkoitetaan lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella joko perheessä tai laitoksessa. Ennen lapsen sijoittamista kodin ulkopuolelle on selvitettävä lapselle läheisten henkilöiden mahdollisuudet ottaa lapsi luokseen asumaan tai muutoin osallistua lapsen tukemiseen. (Taskinen 2007, 49 -50.)

Sijaishuoltoa toteutettaessa on otettava lapsen edunmukaisella tavalla huomioon tavoite perheen jälleenyhdistämisestä. Huostassapito on lopetettava, kun siihen ei ole enää perusteita. Sijoituksen päättymisen jälkeen lapsi tai nuori saattaa olla pitkään erityisen tuen tarpeessa ja tätä tukea tarjotaan jälkihuoltona. Jälkihuollon päämääränä on saattaa lapsi takaisin kotiin tai nuori itsenäiseen elämään, omillaan toimeentulevaksi aikuiseksi, jolla on oma sosiaalinen verkko tukenaan. (Taskinen 2007:16-17,88.) Lapsi tai nuori on oikeutettu jälkihuollon tukitoimiin 21-vuotiaaksi saakka. Tukitoimia ovat esimerkiksi asumisen järjestäminen opintoja varten tai sosiaaliohjaajan antama tuki. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2007:16-17,88.)

3.1 Työ lastensuojelussa

Nykyajan lastensuojelu eroaa merkittävästi siitä lastensuojelusta, jonka tehtävänä oli heitteelle jätettyjen, hylättyjen sekä orpojen lasten hoidon ja kasvatuksen järjestäminen. Tuonkaltaisesta, lapsia elämään pelastavasta, 1900-luvun alun lastensuojelutehtävästä on tultu eri vaiheiden kautta nykyajan lasta ja perheitä auttavaan lastensuojelutyöhön. (Ferguson 2004, 23 -51, 199.) Tuo tehtävä on edelleen olemassa mutta lastensuojelun tehtäväksi on lisäksi tullut aiempaa vahvemmin perhe- ja vanhemmuussuhteet. Olemassa olevia suhteita muutetaan ja tuetaan, jotta ne vastaisivat kulttuurillisesti ja yhteisöllisesti niitä odotuksia, joita lapsuudelle ja perhe-elämälle annetaan. Tämän ajan lastensuojelua kuvataan monenlaisten jännitteiden, ristiriitojen, epävarmuuksien ja kamppailevien näkemysten kenttänä. Lastensuojelun yleinen tehtävä lapsen edun toteuttajana ei ole kiistaton, koska aina ei ole yksimielisyyttä siitä, mitä lapsen etu tarkoittaa yksittäisten tilanteissa. (Forsman 2010, 16). Lastensuojelulle asetettujen juridisten velvoitteiden vuoksi asiakkaan kanssa tehtävä työ sisältää aina

pitkälle menevän, tahdonvastaisiin toimenpiteisiin ulottuvan, kontrollinäkökulman. Vaikka kansalaisten oikeudet ja asiakaslähtöisyys ovat julkishallinnon julki lausuttuja peruseriaatteita, lastensuojelussa asiakkaan subjektiivisia prioriteetteja ja lähtökohtia joudutaan kuitenkin tietyissä tilanteissa kyseenalaistamaan. Tällainen asetelma luo työhön jännitteen eri velvollisuuksien ja oikeuksien välille. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 22 -23; Matela 2011, 33.)

Yksilötason merkityksen lisäksi lastensuojelun ja siinä tehtävän työn tarkastelun tärkeyttä tukee sen yhteiskunnallinen laajuus. Viimeaikainen kehitys Suomessa on tarkoittanut lastensuojelun kohteen ja tehtävän laajentumista. Vuonna 2008 voimaan astunut lastensuojelulaki laajensi entisestään lastensuojelun tehtäväaluetta. (Forsman 2010, 16.)

Riitta Laakso (2009) tarkasteli tutkimuksessaan lastenkodissa tehtävää työtä ja pyrki löytämään käsitteitä, joilla työtä voisi jäsentää ja kuvata. Tutkimustulosten mukaan on olemassa neljä ulottuvuutta, jotka jäsentävät lastenkodissa tehtävää työtä. Ensimmäinen ulottuvuus on arkinen huolenpito, jonka mukaan lastenkotityö on hoidollisten ja kasvatuksellisten tavoitteiden rinnalla, lasten kanssa olemista, ja lasten asioiden hoitamista, konkreettista lapsista huolehtimista ja huoltamista sekä arjen pyörittämistä. (Laakso 2009, 6.)

Toinen lastenkodissa tehtävän työn ulottuvuus on lasten kanssa tehtävä työ. Työ on luonteeltaan yhteisöllistä, koska paikalla on yleensä useita lapsia sekä työntekijöitä. Toimintaa määrittää lapsen ja aikuisen välinen suhde, jolle on tunnusomaista ymmärrys lapsen ja aikuisen erilaisista vastuista ja vallasta. Kolmas ulottuvuus puolestaan on vanhempien kanssa tehtävä työ. Se on käytännöllistä kasvatuskumppanuutta, vanhemmaksi houkuttelua ja vanhemmuuden kontrollointia. Neljäntenä ulottuvuutena ovat hankalat aiheet. Lastenkotityön hankaluus liittyy työn yllätyksellisyyteen, loukatun lapsuuden läsnäoloon ja heikosti määrittyvään lastenkotityön ammatillisuuteen. (Laakso 2009, 6.)

Lastensuojelun parissa työskentelystä tekee erityisen vaativaa se, että siihen sisältyy paljon jännitteitä. Työntekijät joutuvat jakamaan asiakkaidensa kokemuksia elämän kaoottisuudesta, voimattomuuden tunteesta vaikeuksien edessä sekä ulkopuolelta tulevista vaatimuksista. Tämä asettaa työntekijöille suuria

haasteita, mutta toisaalta myös rikastaa näkemystä elämän monimuotoisuudesta. Sosiaalityön jännitteisyys näkyy lastensuojelutyössä myös siinä, että työn juridiset kehykset on laadittu pääosin niin sanotuin avoimin kriteerein. Tämä tarkoittaa sitä, että säädökset ja lait itsessään sisältävät varsin vähän yksityiskohtaisia, yksittäistapauksissa soveltamiskelpoisia normeja. Keskeiset käsitteet, kuten lapsen etu tai lapsen kehitystaso, kuuluvat avoimiin kriteereihin, joiden sisältö määritellään tapaus- ja tilannekohtaisesti. Toisaalta työssä sovelletaan rajoittavia oikeusohjeita, joita tulee ja voidaan noudattaa yhdenmukaisesti ja kirjaimellisesti. Esimerkiksi lasta koskevia rajoitustoimenpiteitä voidaan kohdistaa vain sijaishuollossa, mikä rajaa pois avohuollon asiakkaana olevan lapsen. (Mahkonen 2007, 242; Taskinen 2010, 23.)

Lastensuojelutyössä työntekijä joutuu kosketuksiin vaikeiden ja haavoittuvien asioiden kanssa. Siksi työntekijän on hyvä olla tietoinen omasta herkkyydestä, keskeneräisyydestä, pahuudesta ja haavoittuvuudesta, jotta työntekijä pystyy auttamaan toisia. Sosiaaalialalla työskentelevän on hyvä tutkia omaa historiaansa, omia käsityksiään ja kokemuksiaan lapsuudestaan, nuoruudestaan ja aikuistumisestaan, jotta hän pystyy tiedostamaan omien kokemusten vaikutuksen työhönsä. Itseymmärryksen ja Itsetuntemuksen avulla työntekijä voi ymmärtää, miksi hänen on helppo toimia joidenkin asiakkaiden parissa ja miksi jotkin tilanteet tuntuvat aina yhä uudelleen vaikeilta. Itsetuntemuksen avulla työntekijä voi myös käyttää omia elämän kokemuksiaan voimavarana työssään. Ihmissuhdetyötä tekevä käyttää työssään koko persoonallisuuttaan, joten sen huoltaminen ja tunteminen ovat oleellinen osa ammattitaitoa. (Rönkkö & Rytönen 2010: 293–294.)

3.2 Nuorisoryhmäkoti ja Myllymäen nuorten asunnot

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden keskus (Eksote) on neljä lastensuojelulaitosta. Nämä ovat Tarulantuvan perhetukikeskus, Kivisalmen lapsi - ja nuorisokoti, Nuorisoryhmäkoti ja Leirin lastenkoti. Lisäksi Eksotella on tuettua asumista tarjoava Myllymäen nuorten asunnot. Kaikki nämä sijaitsevat Lappeenrannassa. (Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden keskus.)

Nuorisoryhmäkoti on kodinomainen lastensuojelulaitos, joka on tarkoitettu huostaanotetuille ja avohuollon tukitoimena sijoitetuille lapsille ja nuorille. Nuorisoryhmäkodissa eletään tavallista arkea. Lapset ja nuoret ovat hoidossa päiväkodissa, opiskelevat peruskoulussa, lukiossa, ammatillisissa oppilaitoksissa tai ovat työharjoittelussa. Viikonloput ja illat ovat vapaa-aikaa varten, jolloin voi tavata kavereita ja harrastaa. Jokaisella lapsella on omaohjaajat, jotka huolehtivat arjen sujumisesta. Nuorisoryhmäkodissa tarjotaan turvallinen ja kodinomainen kasvuympäristö, jossa huomioidaan jokaisen lapsen yksilölliset tarpeet, tuetaan vanhemmuutta, turvataan koulunkäynti ja ohjataan itsenäistyvää nuorta. (Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden keskuslaitos.)

Myllymäen nuorten asunnot tarjoaa tuettua asumista 15–21 -vuotiaille nuorille, jotka tarvitsevat ohjausta ja tukea itsenäisen elämän harjoittelussa. Myllymäen nuorten asuntoihin nuoret tulevat asumaan pääsääntöisesti lastensuojelun tai jälkihuollon kautta. Myllymäessä on 13 tukiasuntoa, jotka ovat 30 neliön yksiöitä ja kaksi ryhmäasuntoa, joissa on huoneet 15 nuorelle ja yhteiset oleskelutilat. Asumisjakson tavoitteet ja pituus sovitaan yhteistyössä nuoren sosiaalityöntekijän ja verkoston kanssa. Asumisjakson tavoitteena on, että nuorella on pois muuttaessaan valmiudet selvitä itsenäisesti elämässään eteenpäin. Nuorten elämää rytmittää opiskelu, työ tai muu toiminta. Nuoria kannustetaan ja ohjataan aktiiviseen toimintaan ja harrastuksiin vapaa-ajallaan. Keskeistä työssä on ohjata ja tukea nuorta arkipäivän asioiden hoitamisessa, opintojen loppuun saattamisessa ja tulevaisuudensuunnitelmien laatimisessa. (Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden keskuslaitos.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus

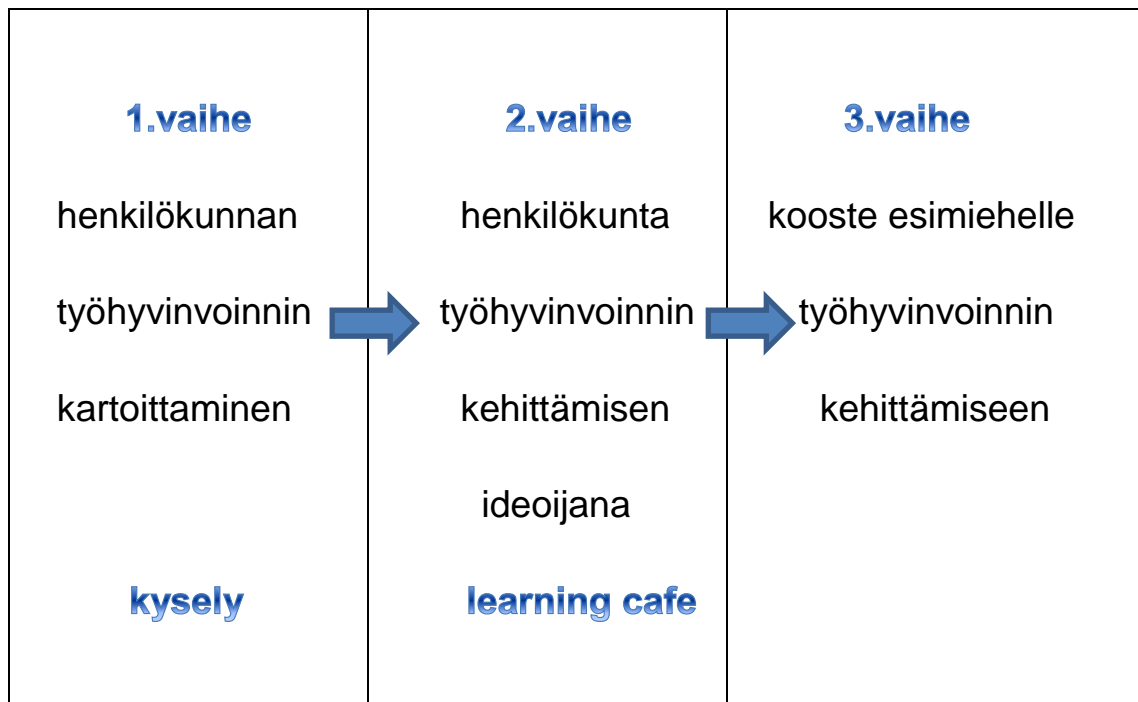
Tässä opinnäytetyössä on tarkoituksena kartoittaa Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden Nuorisoryhmäkodin ja Myllymäen nuorten asuntojen henkilökunnan työhyvinvointia ja tämän kartoituksen pohjalta on tarkoitus laatia työhyvinvoinnin kehittämiseksi kooste. Tavoitteena on edistää Nuorisoryhmäkodin ja Myllymäen nuorten asuntojen henkilökunnan työhyvinvointia sillä hyvinvoivan henkilöstön toiminnasta hyötyvät myös asiakkaina olevat nuoret ja lapset sekä heidän perheensä.

Opinnäytetyön kehittämistehtävät ovat seuraavat:

1. kartoittaa henkilökunnan näkemys työhyvinvoinnistaan
2. tunnistaa ja tuottaa työhyvinvointikyselystä kehitettäväksi otettavat asiat
3. koota kehittämisideat työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaan.

5 Opinnäytetyön toteutus

Toteutin opinnäytetyön kolmessa vaiheessa (kuva 1). Ensimmäisessä vaiheessa kartoitin henkilökunnan työhyvinvointia kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä, koska määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriä ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Aineistonkeruussa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Asioita kuvataan numereenisten suureiden avulla ja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin ja kuvin. Määrällisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne. (Heikkilä 2014, 15.)



kuva 1. Opinnäytetyön toteutusvaiheet.

Opinnäytetyön toisessa vaiheessa henkilökunta ideoi työhyvinvoinnin kehittämistä ja minä käsitelin aineiston kvalitatiivisella eli laadullisen tutkimuksen menetelmällä. Valitsin laadullisen menetelmän tähän vaiheeseen, koska tarkoituksena oli tuoda henkilökunnan näkemyksiä esille. Laadullisella tutkimuksella pyritään kuvaamaan ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87). Laadullisella menetelmällä voi löytää jotain uutta nykyiseen toimintatapaan (Mattinen 2006, 49 - 50). Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa tarkastellaan sosiaalista ja ihmisten välistä merkitysten maailmaa. Tavoitteena ovat ihmisen omat kuvaukset ja kokemukset koetusta todellisuudestaan. (Vilkkä 2005, 97.)

Opinnäytetyön kolmannessa vaiheessa tein esimiehelle koosteen työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Laadin koosteen opinnäytetyön toisessa vaiheessa henkilökunnan esille tuomien kehittämisideoiden pohjalta.

5.1 Henkilökunnan työhyvinvoinnin kartoittaminen

Kartoitin koko Nuorisoryhmäkodin (N=15) ja Myllymäen nuorten asuntojen (N=12) henkilökunnan näkemyksiä työhyvinvoinnista strukturoituna kyselynä. Toteutin tutkimuksen informoituna kyselynä molemmille yksiköille huhtikuussa 2015 heidän henkilöstöpalavereissa. Informoidussa kyselyssä vastaaja ja tutkija ovat samassa tilassa ja kaikki koehenkilöt vastaavat samanaikaisesti. Tutkija jakaa lomakkeet henkilökohtaisesti kertoen samalla tutkimuksen tarkoituksesta (Aaltola & Valli 2007).

Kyselylomake

Kyselylomakkeella (Liite 3) kartoitin henkilökunnan näkemyksiä työhyvinvoinnista. Kyselylomake oli mukailtu Sairaanhoidtajaliiton Hyvän työpaikan kriteerit – kyselylomakkeesta. Vastaajien taustatekijöitä selvittäviä kysymyksiä ei ollut kyselylomakkeessa ollenkaan. Niillä ei ollut merkitystä tutkimuksen kannalta, koska en tehnyt ristiintaulukointia. Kyselylomakkeessa työhyvinvointia kartoitettiin kuudelta eri osa-alueelta 10-portaisella Likertin asteikolla, jossa väittämä 1= täysin eri mieltä ja 10= täysin samaa mieltä. Kyselylomakkeessa ei ollut, en osaa sanoa - vaihtoehtoa. Kyselylomakkeen kuusi eri osa-aluetta olivat toimivat käytännöt, osallistava johtaminen, työn palkitsevuus, asiantuntijuuden kehittäminen, korkeatasoinen hoidon laatu sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen. Kysymyksiä näiltä kuudelta eri osa-alueelta oli yhteensä 56. Kyselylomaketta en esitestannut, koska kyselylomake oli mukailtu valmiista työhyvinvointia testaavasta kyselylomakkeesta. Alkuperäinen kyselylomake on laadittu Sairaanhoidtajaliitossa ja kyselylomake pohjautuu sekä työhyvinvointi – että niin sanotuista magneettisairaaloista tehtyihin tutkimuksiin (Hyvän työpaikan kriteerit, vetovoimaa ja työhyvinvointia terveydenhuoltoon -kyselylomake. Sairaanhoidtajaliitto.)

Kyselyn toteutus

Sovin kyselyn toteutusajankohdasta ja kyselyyn tarvittavasta ajasta esimieheni kanssa. Kerroin etukäteen opinnäytetyöstä ja tutkimuksesta henkilökunnalle lähettämässäni sähköpostitiedotteessa maaliskuussa 2015. Viestissä oli myös yhteystiedot mahdollisia kysymyksiä varten. Esimiehen kanssa päädyimme to-

teuttamaan kyselyn henkilöstöpalaverin yhteydessä, johon varattiin kyselyyn vastaamiseen aikaa. Näin kysely tavoitti mahdollisimman monta vastaajaa kerralla ja samalla minulla oli mahdollisuus kertoa tutkimuksesta ja kyselystä lisää. Toteutin kyselyn molemmille yksiköille huhtikuussa 2015. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja vei aikaa noin 10 minuuttia. Jos joku työntekijä ei ollut henkilöstöpalaverissa tuolloin läsnä, jätin hänelle hänen lokeroonsa kyselylomakkeen vastauskuorineen. Vastausaikaa oli viikko. Vastaukset palautettiin suljetussa kuoressa minulle. Myllymäen nuorten asuntojen henkilökunnasta henkilöstöpalaverissa oli paikalla 8 työntekijää, joista kaikki vastasivat kyselyyn. Jätin kyselylomakkeen neljälle poissaolevalle työntekijälle, joista kaksi palautti kyselylomakkeen. Nuorisoryhmäkodin henkilökunnasta henkilöstöpalaverissa oli paikalla 11 työntekijää, joista kaikki vastasivat kyselyyn. Jätin neljälle poissaolevalle työntekijälle kyselylomakkeen, joista yksi palautti kyselylomakkeen. Osallistuin myös itse kyselyyn. Kyselyn aiheen esittelyyn sekä kyselyyn vastaamiseen oli varattu aikaa yhteensä puoli tuntia ja tuo aika riittikin molemmissa paikoissa.

Aineiston analysointi

Kyselylomakkeella saadun aineiston analysoin IBM SPSS Statistics 22 – ohjelmalla toukokuussa 2015. Käsittelin molempien yksiköiden kyselylomakkeet erikseen, koska tarkoitus oli tuottaa molemmille yksiköille tietoa juuri heidän yksikön työhyvinvoinnista. Kyselylomakkeissa oli kyselyn toteuttamispäivämäärä, josta erotin eri yksiköiden vastauksen toisistaan. Säilytin eri yksiköiden kyselytulokset eri kansioissa. Numeroin kyselylomakkeet. Syötin ensin toisen ryhmän tulokset IBM SPSS Statistics 22- ohjelmaan. Tarkastin syöttämäni tiedot huolella useaan kertaan. Toistin saman toiminnan toisen yksikön aineiston kanssa. Tulosten syöttämisen ja tarkistamisen jälkeen, analysoin yksiköiden tulokset.

Tuloksia tarkastelin keskiarvon ja keskihajonnan mukaan. Hajontaluvut kertovat, kuinka muuttujan arvot vaihtelevat käytetyn keskiluvun "ympärillä". Kahdella muuttujalla voi olla sama keskiluku, esimerkiksi keskiarvo, mutta niiden hajonta voi olla täysin erilainen. Siksi muuttujan jakaumaa kuvatessa on tapana esittää sekä sopiva hajontaluku että keskiluku. (KvantiMOTV.)

Nuorisoryhmäkodilla oli vastaajia 12 eli kyselyn vastausprosentti oli 80 %. Vastausprosentti oli sama kaikissa kyselyn osioissa lukuun ottamatta työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen osion väittämää, että osa-aikaeläkkeelle siirtymiseen ei ole esteitä. Tähän vastasi 10 vastaajaa eli siinä väittämässä vastausprosentti oli 66,7 %. Myllymäen nuorten asuntojen kyselyyn vastasi 10 vastaajaa eli vastausprosentti oli 83 %. Vastausprosentti oli sama kyselyn kaikissa osioissa lukuun ottamatta työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen osion väittämää, että osa-aikaeläkkeelle siirtymiseen ei ole estettä. Tähän vastasi 8 vastaajaa eli vastausprosentti oli 66,7 %. Lisäksi yksi jätti vastaamatta saman osion väittämään, että jokaisella on oikeus perhevapaisiin ja sairaan lapsen hoito tai läheisen vanhuksen hoitaminen nähdään kunkin sosiaalisena velvollisuutena. Tämän väittämän vastausprosentti oli 75 %.

5.2 Henkilöstö työhyvinvoinnin kehittämisen ideoijana

Kävin kyselyn tulokset läpi yksiköiden esimiehen kanssa ja valitsimme tulosten perusteella molempien yksiköiden kehitettävät aiheet. Valitsimme kehitettävät aiheet keskiarvojen perusteella.

Viikkoa ennen kehittämisiltapäivää lähetin sähköpostitse koko työyhteisölle kyselyn tulokset ja tiedon mitä aiheita käsitellään ryhmätyön menetelmällä kehittämisiltapäivässä. Kerroin kyselyn tuloksista molempien yksiköiden henkilöstöpalaverissa pidettävässä kehittämisiltapäivässä toukokuussa 2015. Kehittämisiltapäivään varattiin aikaa puolitoista tuntia.

Ennen ryhmätöitä kerroin henkilökunnalle Learning Cafe -menetelmästä. Learning Cafessa eli oppimiskahvilassa muodostetaan kahvilanomaisia pöytäryhmiä. Jokaisessa pöydässä on paperi ja värikyniä. Jokaiseen pöytäryhmään valitaan kirjuri. Jokaisella pöytäryhmällä on oma aihe ja keskustelu käynnistetään esimerkiksi kysymyksellä. Sovitun ajan jälkeen kaikki muut ryhmän jäsenet

vaihtavat pöytäryhmää paitsi kirjuri. Tämän jälkeen uudessa pöytäryhmässä aloitetaan aiheen mukainen keskustelu. Kirjuri käy ensin tiivistetysti läpi edellisen ryhmän keskustelun. Pöytien vaihto jatkuu, kunnes ryhmät ovat keskustelleet kaikissa pöytäryhmissä. (Hyppönen & Lindén 2009.)

Laadullista aineiston analyysia voi tehdä monella tavalla. Näkemysten kokoamisessa ja vaihtoehtojen selvittämisessä hyvänä apuna ovat esimerkiksi värikyynät. Teemojen tuottamat aiheet on tarkoitus pelkistää ja tiivistää. (Kylmä & Juvakka 2012.) Teemoja eli keskeisiä aiheita muodostetaan useimmiten aineistolähtöisesti etsimällä tekstistä yhdistäviä seikkoja. Mutta myös teorialähtöinen, jonkin tietyn viitekehyksen tai teorian mukaisesti ohjautuva teemoittelu on mahdollista. Kun aineistoa järjestellään teemojen mukaan, kunkin teeman alle kootaan ne kohdat, joissa puhutaan kyseessä olevasta teemasta (KvaliMotv).

Jaoin henkilöstön sopivan kokoisiksi ryhmiksi. Nuorisoryhmäkodilla ryhmiä oli kolme ja Myllymäen nuorten asunnoilla kaksi. Nuorisoryhmäkodilla kehittämisiltapäivässä oli läsnäolijoita 13 ja Myllymäen nuorten asunnoilla läsnäolijoita oli 8. Ryhmät valitsivat keskuudestaan kirjurit. Joissakin ryhmissä oli käsiteltävänä teemoja kaksi ja joissakin kolme. Olin kirjoittanut teemat valmiiksi isoille paperille ja kiinnitin paperit seinille. Ryhmillä oli käytössään erivärisiä tusseja. Eri ryhmät käsittelivät teemoja eri huoneissa. Jokaisella ryhmällä oli 15 minuuttia aikaa ideoida ryhmän teemoja ja sitten he vaihtoivat seuraavaan ryhmään. Kirjurit pysyivät koko ajan saman teeman kirjurina. Minä pidin huolen, että pysymme aikataulussa. Lopuksi kirjurit esittelivät kaikille omassa teemassa esille tulleet kehittämisideat. Tässä vaiheessa kaikilla kehittämisiltapäivässä mukana olevilla oli mahdollisuus kommentoida ja tuoda vielä näkemyksiään esille. Kävimme yhteistä avointa keskustelua sekä yhdessä pohdimme toimenpiteitä, jotka lisäävät työhyvinvointia. Työyhteisö yhdessä valitsi alleviivaamalla jokaisesta kehitettävästä teemasta heidän mielestään tärkeimmät ideat työhyvinvoinnin kehittämiseksi kyseisestä aiheesta. Kehittämisiltapäivään kului aikaa koko varattu puolitoista tuntia molemmissa yksiköissä. Kehittämisiltapäivän jälkeen teemoittelin, tiivistin ja pelkistin henkilökunnan ideoimat kehittämisideat. Tein kehittämisiltapäivän tuloksista tiivistetyt taulukot.

5.3 Kooste työhyvinvoinnin kehittämiseksi

Kehittämisiltapäivän aikana esille tulleiden työhyvinvointia lisäävien ideoiden pohjalta laadin koosteen yksiköiden esimiehen käyttöön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Annoin valmiin koosteen esimiehelle toukokuussa 2015. Lähetin koosteen sähköpostitse myös molempien työyhteisön työntekijöille.

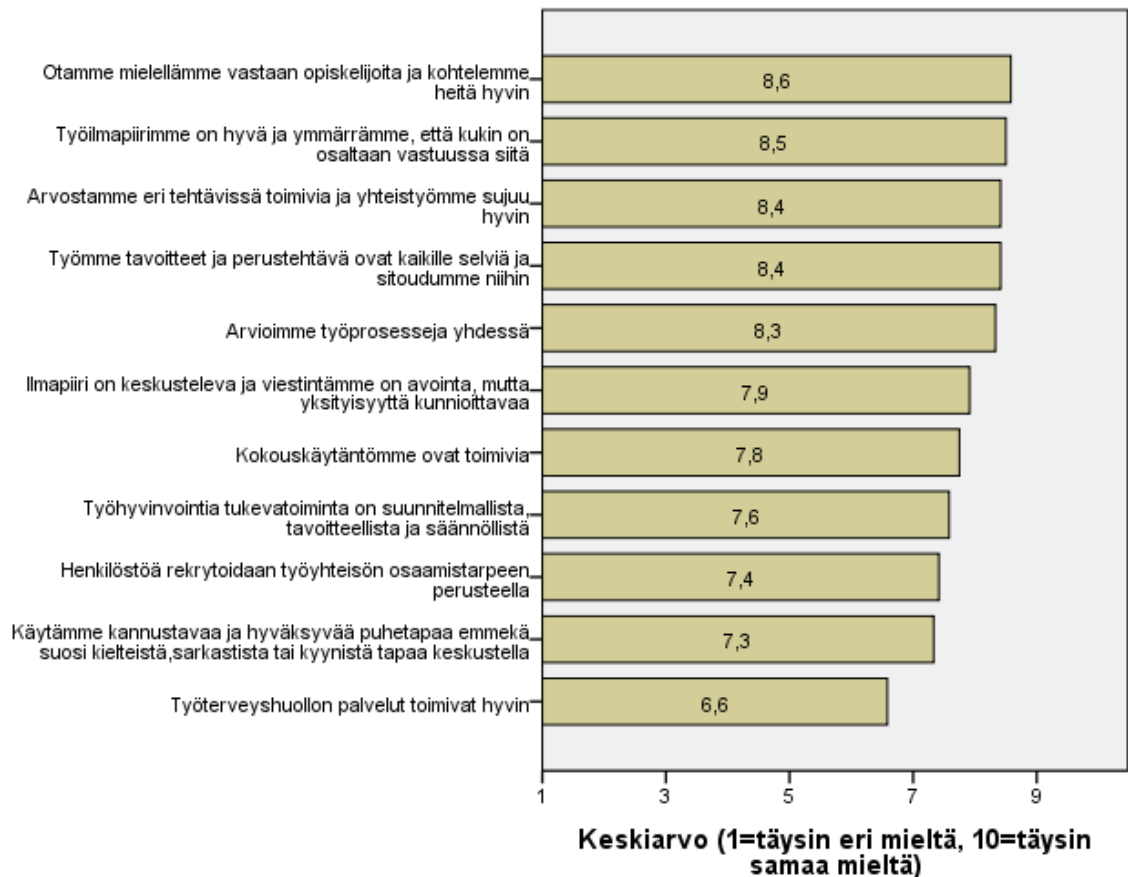
6 Tulokset

6.1 Henkilöstön näkemykset työhyvinvoinnistaan

Molempien yksiköiden kyselyn tuloksissa kaikki kuusi eri osa-aluetta saivat yleisesti ottaen hyvät keskiarvot. Tarkastelen seuraavaksi molempien yksiköiden tuloksia erikseen kyselyn kuudelta eri osa-alueelta. Kaikkiin kysymyksiin vastaajat vastasivat Likertin asteikolla, jossa 1= täysin eri mieltä ja 10= täysin samaa mieltä.

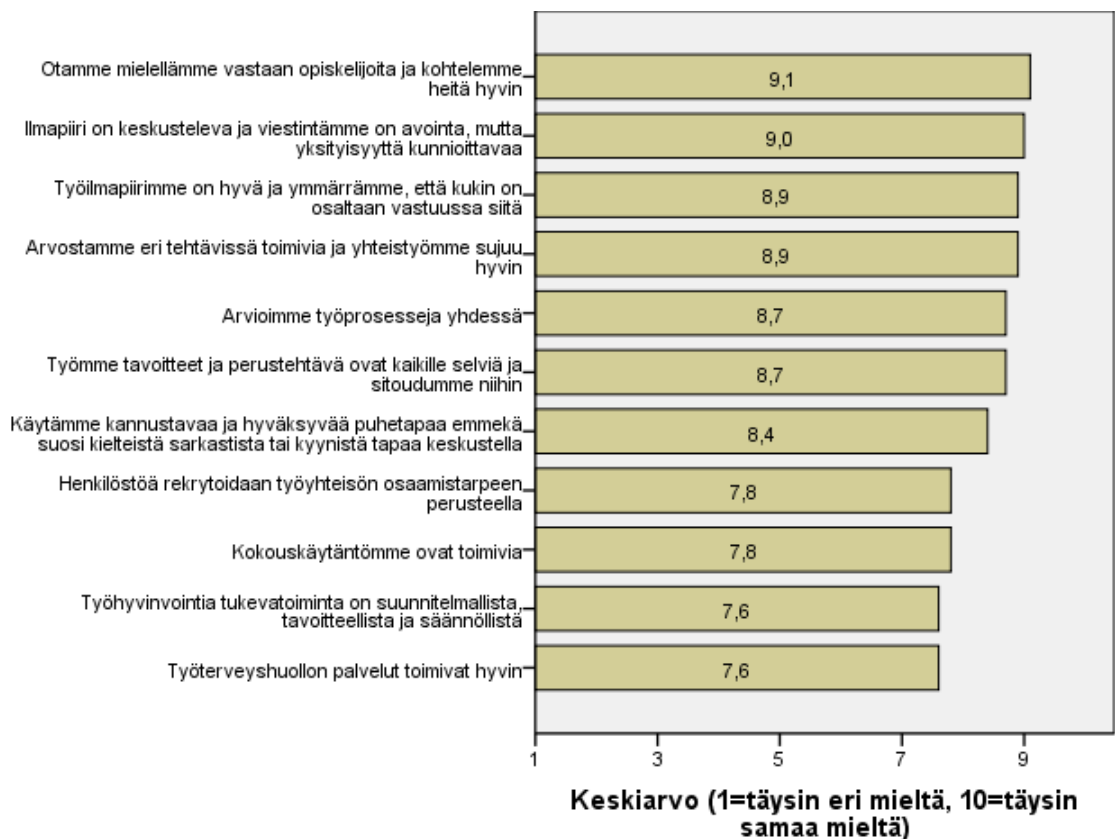
Toimivat käytännöt

Nuorisoryhmäkodin tämän osion kyselyn tuloksissa keskiarvot eri väittämistä asettuivat välille 8,6 – 6,6. Tässä osiossa suurin keskihajonta oli väittämällä työterveyshuollonpalvelut toimivat hyvin. Pienin keskihajonta oli väittämällä arvostamme eri tehtävissä toimivia ja yhteistyömme sujuu hyvin. Parhaimman keskiarvon tämän osion tuloksissa sai väittäjä, että otamme mielellämme vastaan opiskelijoita ja kohtelemme heitä hyvin (kuva 2a). Huonoimman keskiarvon 6,6 (kuva 2a) sai väittäjä, että työterveyshuollonpalvelut toimivat hyvin. Kaikki tämän osion keskiarvot on koottu kuvaan 2a.



Kuva 2a. Nuorisoryhmäkodin toimivien käytäntöjen tulokset keskiarvoina (N=12).

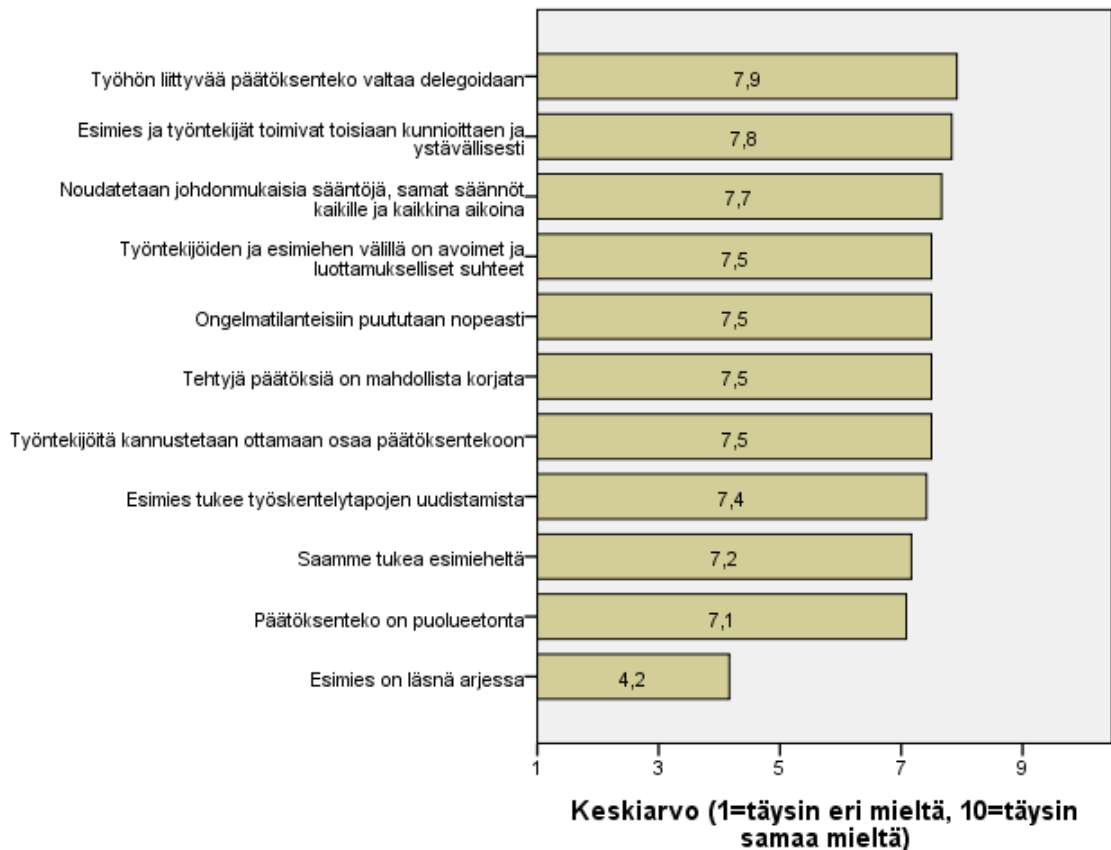
Myllymäen nuorten asuntojen tämän osion kyselyn tuloksissa eri väittämien keskiarvot vaihtelivat 9,1 - 7,6 välillä. Suurin keskihajonta tässä osiossa oli väittämällä, että työhyvinvointia tukevatoiminta on suunnitelmallista, tavoitteellista ja säännöllistä. Pienin keskihajonta tässä osiossa oli väittämällä, että ilmapiiri on kannustava ja viestintämme on avointa, mutta yksityisyyttä kunnioittavaa. Tässä osiossa oli muihin osioihin verrattuna vähiten hajontaa. Parhaimman keskiarvon sai väittäjä, että otamme mielellämme vastaan opiskelijoita ja kohtelemme heitä hyvin (kuva 2b). Työhyvinvointia tukevatoiminta on suunnitelmallista, tavoitteellista ja säännöllistä sai keskiarvon 7,6. Saman keskiarvon sai väittäjä, että työterveyshuollonpalvelut toimivat hyvin (kuva 2b). Kaikki tämän osion keskiarvot on koottu kuvaan 2b.



Kuva 2b. Myllymäen nuorten asuntojen toimivien käytäntöjen tulokset keskiarvoina (N=10).

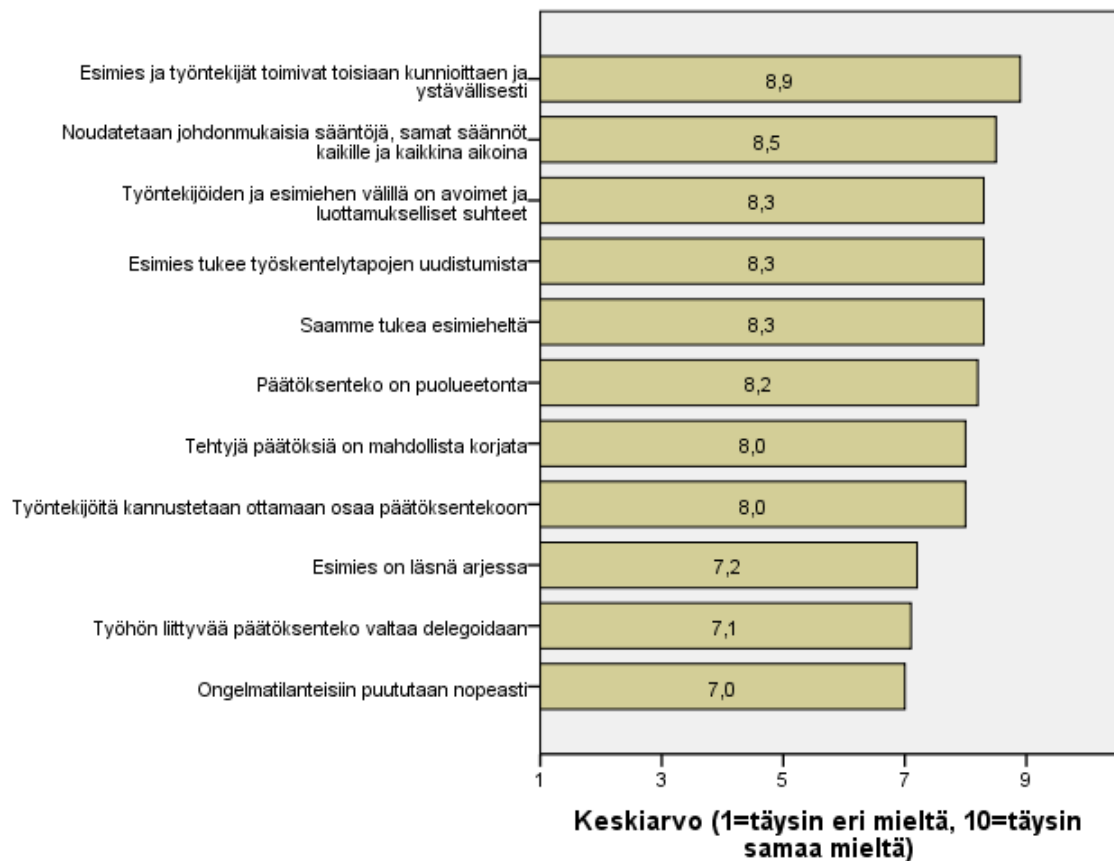
Osallistava johtaminen

Nuorisoryhmäkodin tämän osion vastauksien keskiarvot vaihtelivat välillä 7,9 - 4,2. Suurin keskihajonta tässä osiossa oli väittämällä, että esimies on läsnä arjessa. Pienin keskihajonta oli väittämällä, että työhön liittyvää päätöksentekovaltaa delegoidaan. Tässä osiossa oli muihin kyselyn osioihin verrattuna kaikissa väittämissä eniten hajontaa. Työhön liittyvää päätöksentekovaltaa delegoidaan, sai keskiarvon 7,9 (kuva 3 a). Esimies on läsnä arjessa, sai tämän osion huonoimman keskiarvon (kuva 3a). Kaikki tämän osion keskiarvot on koottu kuvaan 3a.



Kuva 3a. Nuorisoryhmäkodin osallistavan johtamisen tulokset keskiarvoina (N=12).

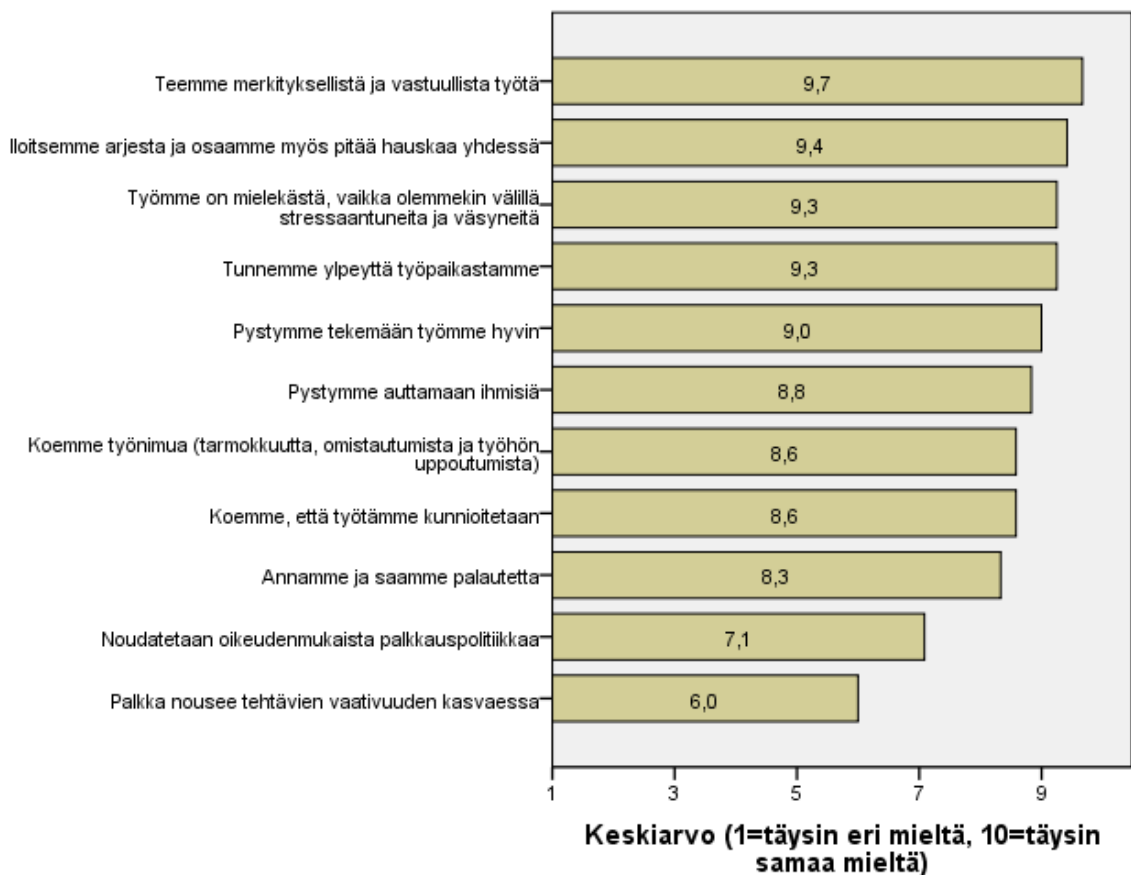
Myllymäen nuorten asuntojen tämän osion vastausten keskiarvot asettuivat välille 8,9 – 7,0. Suurin keskihajonta tässä osiossa oli väittämällä, että ongelmatilanteisiin puututaan nopeasti. Pienin keskihajonta oli väittämällä, että saamme tukea esimieheltä sekä esimies tukee työskentelytapojen uudistamista. Tässä osiossa oli eniten hajontaa muihin osioihin verrattuna. Parhaimman keskiarvon 8,9 sai väittämä, että esimies ja työntekijät toimivat toisiaan kunnioittaen ja ystävällisesti. Tämän osion huonoimman keskiarvon, 7,0, sai väittämä, että ongelmatilanteisiin puututaan nopeasti. Kaikki tämän osion keskiarvot on koottu kuvaan 3b.



Kuva 3b. Myllymäen nuorten asuntojen osallistavan johtamisen tulokset keskiarvoina (N=10).

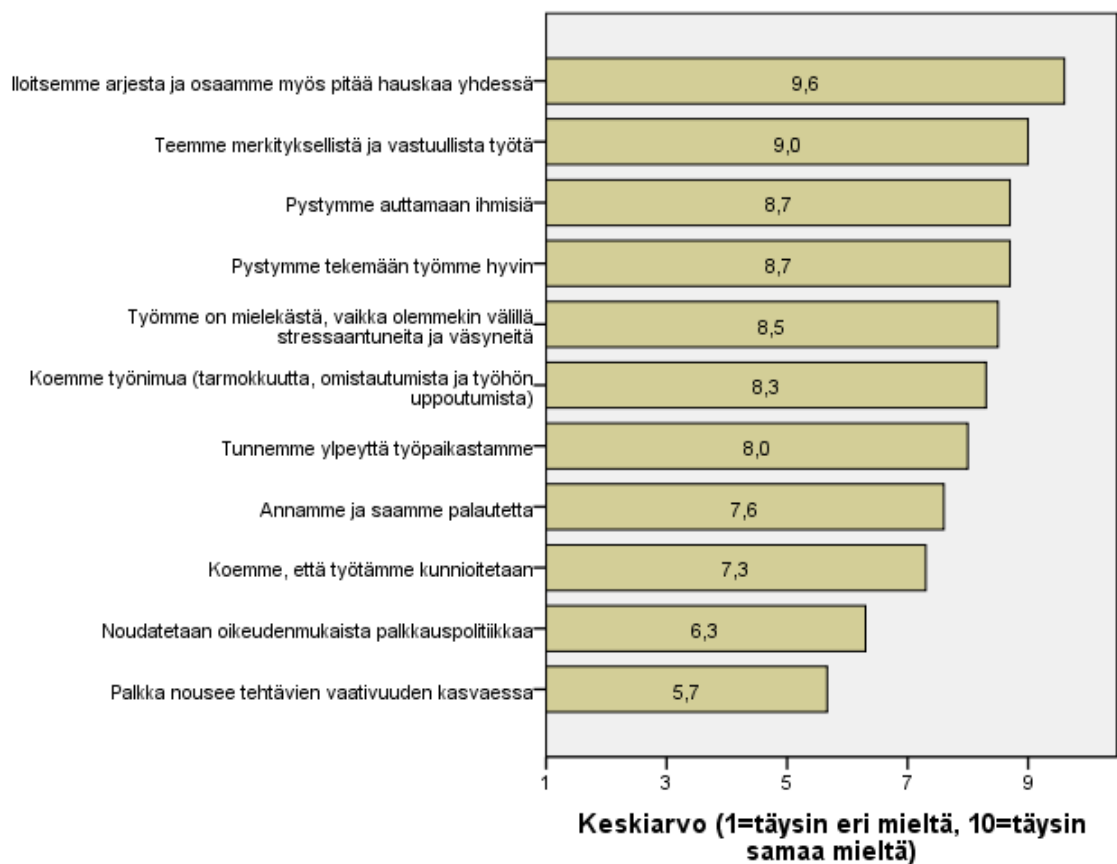
Työn palkitsevuus

Nuorisoryhmäkodilla työn palkitsevuuden kyselyn osiossa vastauksien keskiarvot vaihtelivat välillä 9,7 – 6. Tässä osiossa suurin keskihajonta oli väittämällä, että palkka nousee tehtävien vaativuuden kasvaessa. Pienin keskihajonta oli väittämällä, että teemme merkityksellistä ja vastuullista työtä. Tässä osiossa oli koko kyselyn osioista vähiten hajontaa. Teemme merkityksellistä ja vastuullista työtä sai tämän osion parhaimman keskiarvon (kuva 4a) Tämän osion huonoimman keskiarvon 6,0 sai väittämä, että palkka nousee tehtävien vaativuuden kasvaessa (kuva 4a). Kaikki tämän osion keskiarvot on koottu kuvaan 4a.



Kuva 4a. Nuorisoryhmäkodin työn palkitsevuuden tulokset keskiarvoina (N=12).

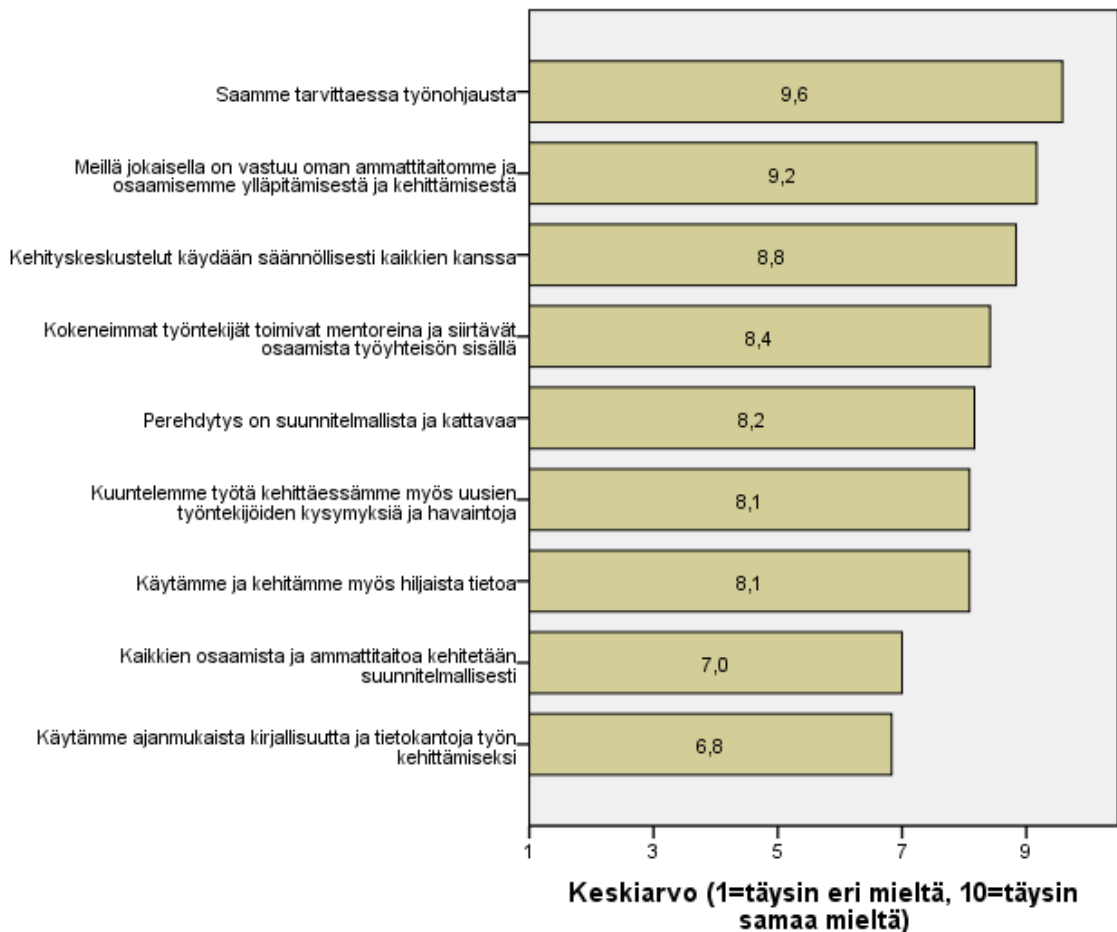
Myllymäen nuorten asuntojen tämän osion kyselyn tuloksissa keskiarvot eri väittämistä asettuivat välille 9,6 – 5,7. Suurin keskihajonta tässä osiossa oli väittämällä, että noudatetaan oikeudenmukaista palkkauspolitiikkaa. Pienin keskihajonta oli väittämällä, että iloitsemme arjesta ja osaamme pitää hauskaa yhdessä. Iloitsemme arjesta ja osaamme pitää hauskaa yhdessä sai keskiarvon 9,6 (kuva 4b). Tämän osion huonoimman keskiarvon sai väittäjä, että palkka nousee tehtävien vaativuuden kasvaessa (kuva 4b). Kaikki tämän osion keskiarvot on koottu kuvaan 4b.



Kuva 4b. Myllymäen nuorten asuntojen työn palkitsevuuden tulokset keskiarvoina (N=10).

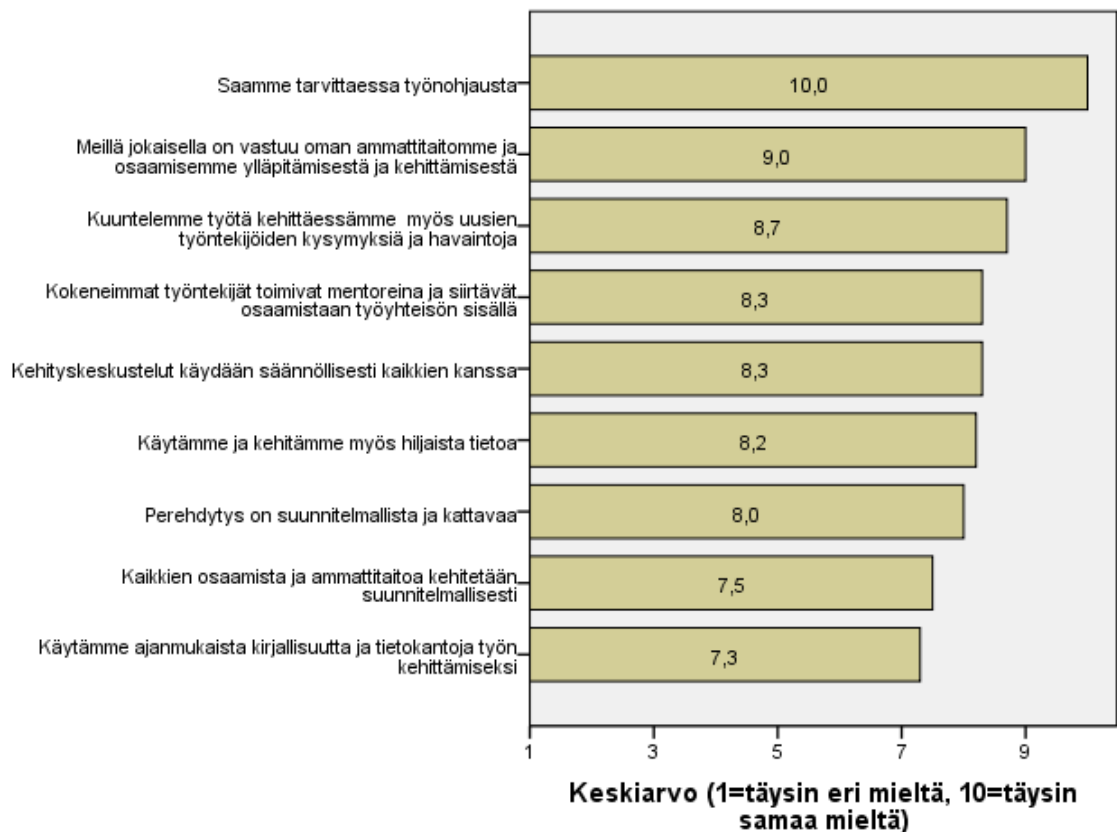
Asiantuntijuuden kehittäminen

Nuorisoryhmäkodin tämän osion vastauksien keskiarvot vaihtelivat välillä 9,6 – 6,8. Tämän osion suurin keskihajonta oli väittämällä, että kuuntelemme työtä kehittäessämme myös uusien työntekijöiden kysymyksiä ja havaintoja. Pienin keskihajonta tässä osiossa oli väittämällä, että saamme tarvittaessa työhajusta. Tämän osion parhaimman keskiarvon 9,6 sai väittämä, että saamme tarvittaessa työhajusta (kuva 5a). Tämän osion huonoimman keskiarvon sai väittämä, että käytämme ajanmukaista kirjallisuutta ja tietokantoja työn kehittämiseksi.(kuva 5a). Kaikki tämän osion keskiarvot on koottu kuvaan 5a.



Kuva 5a. Nuorisoryhmäkodin asiantuntijuuden kehittämisen tulokset keskiarvoina (N=12).

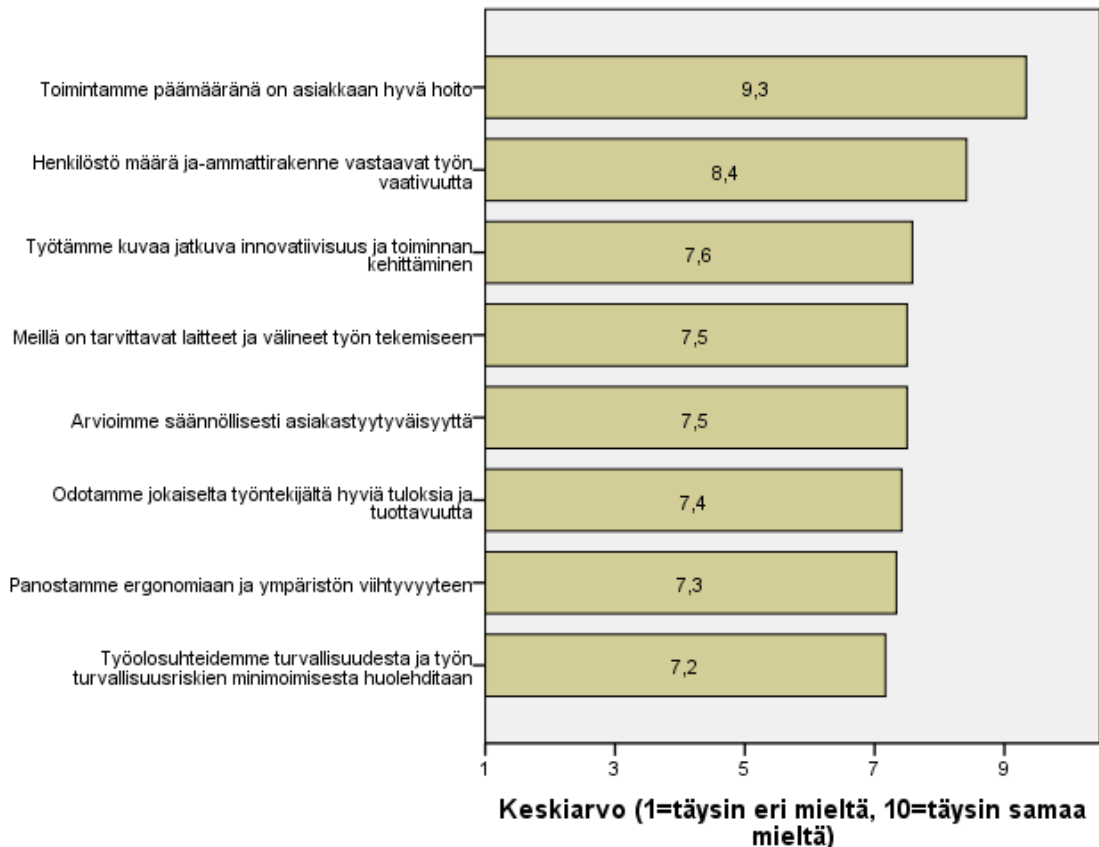
Myllymäen nuorten asuntojen asiantuntijuuden kehittämisen kyselyn osiossa vastauksien keskiarvot vaihtelivat välillä 10,0 – 7,3. Tämän osion suurin keskihajonta oli väittämällä, että kehityskeskustelut käydään säännöllisesti kaikkien kanssa. Pienin keskihajonta oli väittämällä, että saamme tarvittaessa työnohjausta. Tämän osion parhaimman keskiarvon sai väittäjä, että saamme tarvittaessa työnohjausta (kuva 5b). Tämän osion huonoimman keskiarvon 7, sai väittäjä, että käytämme ajanmukaista kirjallisuutta ja tietokantoja työn kehittämiseksi (kuva 5b). Kaikki tämän osioon keskiarvot on koottu kuvaan 5b.



Kuva 5b. Myllymäen nuorten asuntojen asiantuntijuuden kehittämisen tulokset keskiarvoina (N=10).

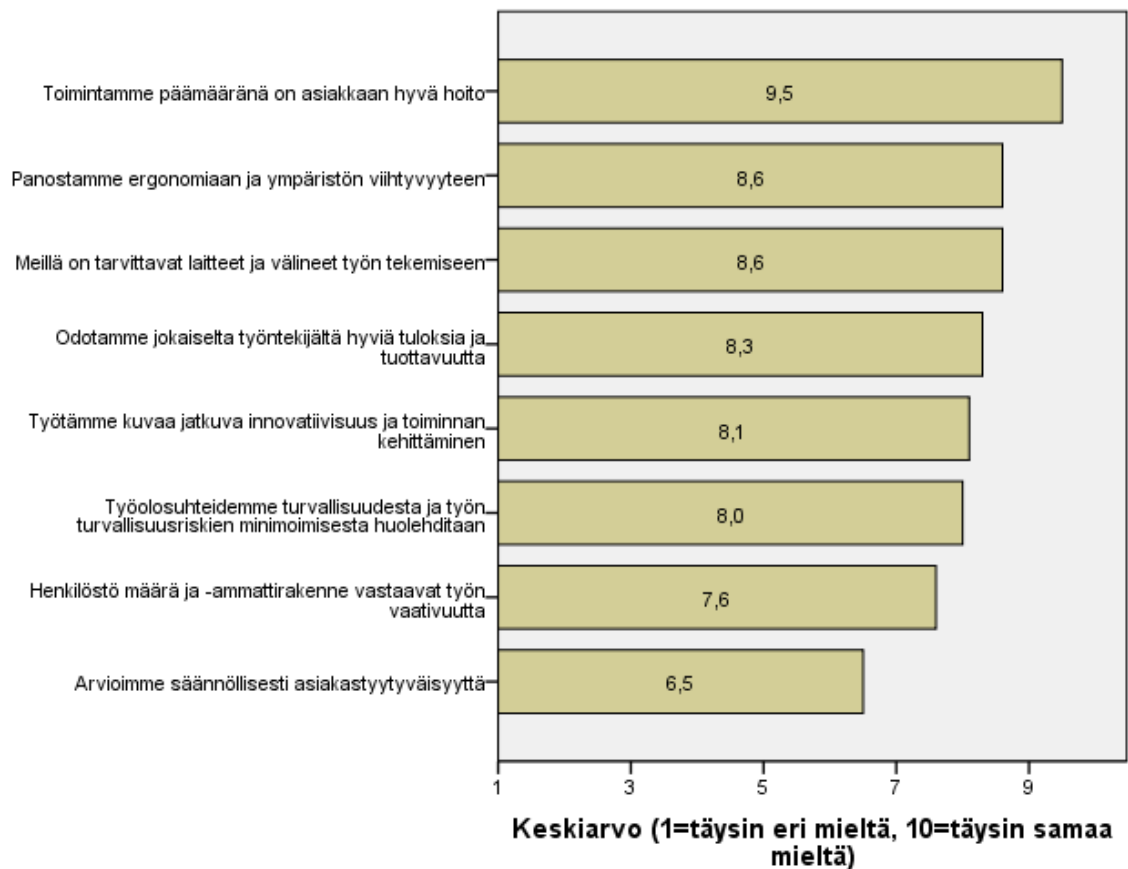
Korkeatasoinen hoidon laatu

Nuorisoryhmäkodin henkilökunnan korkeatasoisen hoidon laatu osion tuloksissa keskiarvot eri väittämistä asettuivat välille 9,3 – 7,2. Tässä osiossa suurin keskihajonta oli väittämällä, että työolosuhteidemme turvallisuudesta ja työn turvallisuusriskien minimoimisesta huolehditaan. Pienin keskihajonta oli väittämällä, että arvioimme säännöllisesti asiakastytyvääisyyttä. Toimintamme päämääränä on asiakkaan hyvä hoito, sai tämän osion parhaan keskiarvon (kuva 6a). Tämän osion huonoimman keskiarvon 7,2 sai väittämä, että työolosuhteidemme turvallisuudesta ja työn turvallisuusriskien minimoimisesta huolehditaan. Kaikki tämän osion keskiarvot on koottu kuvaan 6a.



kuva 6 a. Nuorisoryhmäkodin korkeatasoisen hoidon laadun tulokset keskiarvoina (N=12).

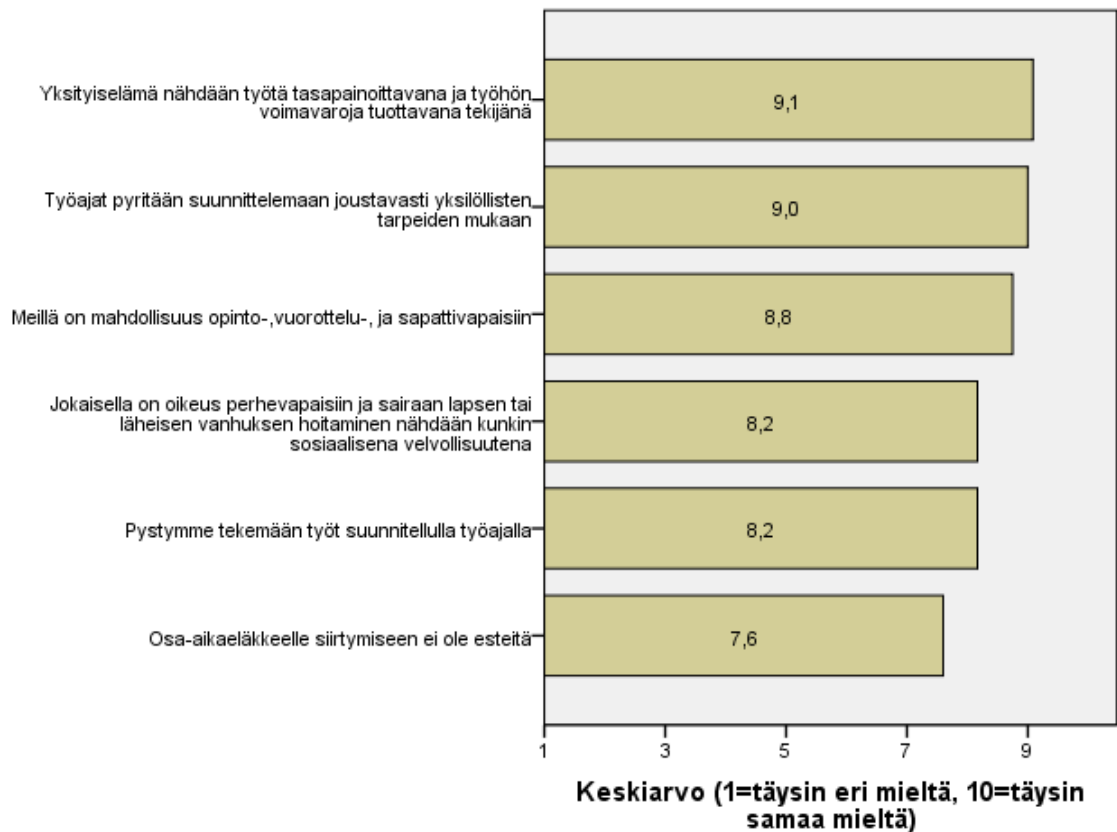
Myllymäen nuorten asuntojen kyselyn tulosten keskiarvot tässä osiossa vaihtelivat 9,5 – 6,5 välillä. Suurin keskihajonta tässä osiossa oli väittämällä, että työolosuhteidemme turvallisuudesta ja työn turvallisuusriskien minimoimisesta huolehditaan. Pienin keskihajonta oli väittämällä, että työtämme kuvaa jatkuva innovatiivisuus ja toiminnan kehittäminen. Toimintamme päämääränä on asiakkaan hyvä hoito, sai tämän osion parhaimman keskiarvon (kuva 6b). Tämän osion huonoimman keskiarvon 6,5 sai väittäjä, että arvioimme säännöllisesti asiakastytytyväsyyttä (kuva 6b). Kaikki keskiarvot on koottu kuvaan 6b.



Kuva 6b. Myllymäen nuorten asuntojen korkeatasoisen hoidon laatu tulokset keskiarvoina (N=10).

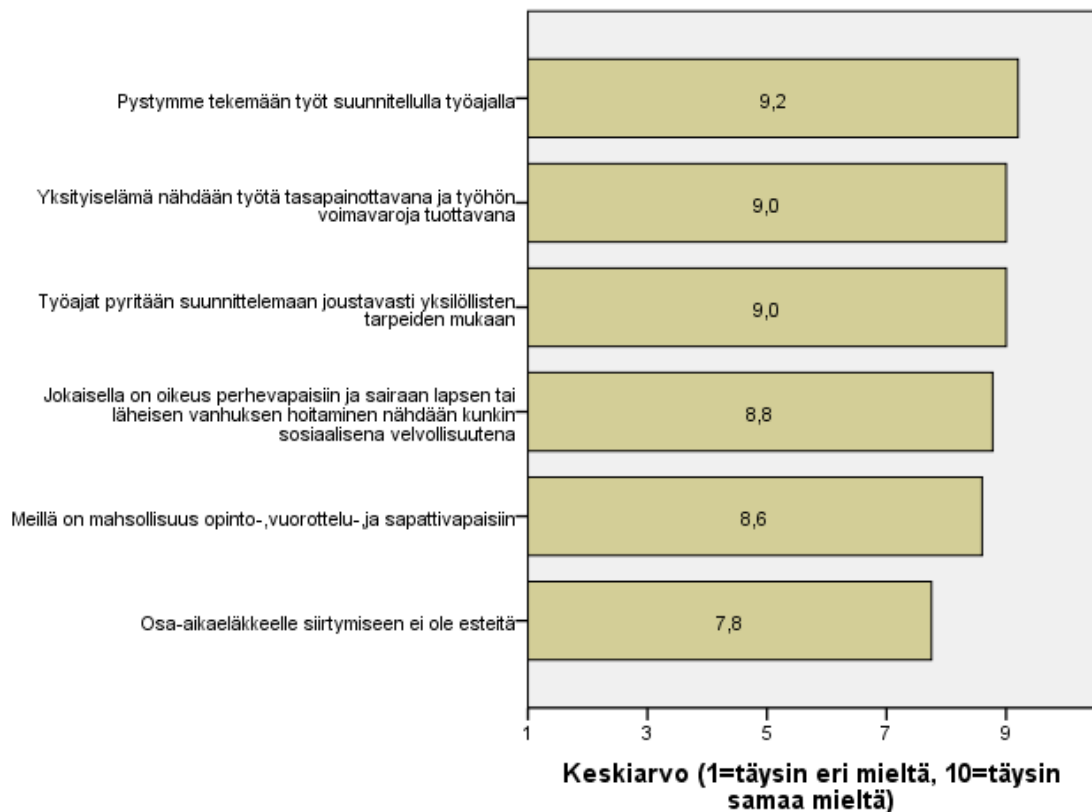
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Nuorisoryhmäkodin henkilökunnan tämän osion vastausten keskiarvot vaihtelivat 9,1 – 7,6 välillä. Suurin keskihajonta tässä osiossa oli väittämällä, että osa-aikaeläkkeelle siirtymiseen ei ole esteitä. Pienin keskihajonta oli tässä osiossa väittämällä, että meillä on mahdollisuus opinto- vuorottelu- ja sapattivapaisiin. Tämän osion parhaimman keskiarvon sai väittäjä, että yksityiselämä nähdään työtä tasapainottavana ja työhön voimavaroja tuottavana tekijänä (kuva 7a). Tämän osion huonoimman keskiarvon 7,6 sai väittäjä, että osa-aikaeläkkeelle siirtymiseen ei ole esteitä. Kaikki tämän osion keskiarvot on koottu kuvaan 7a.



Kuva 7a. Nuorisoryhmäkodin työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen tulokset keskiarvoina (N=12).

Myllymäen nuorten asuntojen henkilökunnan työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen osion väittämien vastauksien keskiarvot asettuivat välille 9,2 – 7,8. Suurin keskihajonta tässä osiossa oli väittämällä, että osa-aikaeläkkeelle siirtymiselle ei ole estettä. Pienin keskihajonta oli tässä osiossa väittämällä, että yksityiselämä nähdään työtä tasapainottavana ja työhön voimavaroja tuottavana. Parhaimman keskiarvon sai väittäjä, että pystymme tekemään työt suunnitellulla työajalla (kuva 7b) Tämän osion huonoimman keskiarvon 7,8 sai väittäjä, että osa-aikaeläkkeelle siirtymiseen ei ole estettä (kuva 7b). Kaikki tämän osion keskiarvot on koottu kuvaan 7b.



Kuva 7b. Myllymäen nuorten asuntojen työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen tulokset keskiarvoina (N=10).

Nuorisoryhmäkodin kyselyn tuloksissa kaikkein korkeimman keskiarvon sai väittämä, että teemme merkityksellistä ja vastuullista työtä, jonka keskiarvo oli 9,7. Kaikista osioista huonoimman keskiarvon eli 4,2 sai Nuorisoryhmäkodilla väittämä, että esimies on läsnä arjessa. Kaikkien osioiden suurin keskihajonta Nuorisoryhmäkodilla oli väittämällä, että osa-aikaeläkkeelle siirtymiseen ei ole estettä. Vastaavasti taas kaikkein pienin keskihajonta oli väittämällä, että saamme tarvittaessa työnohjausta. Kehittämisisiltapäivään valittiin Nuorisoryhmäkodilta väittämät, että käytämme kannustavaa ja hyväksyvää puhetapaa emmekä suosi kielteistä, sarkastista tai kyynistä tapaa keskustella, saamme tukea esimieheltä ja päätöksenteko on puolueetonta. Myös väittämät käytämme ajanmukaista kirjallisuutta ja tietokantoja työn kehittämiseksi, kaikkien osaamista ja ammattitaitoa kehitetään suunnitelmallisesti, työolosuhteidemme turvallisuudesta ja työn turvallisuusriskien minimoimisesta huolehditaan sekä panostamme ergonomiaan ja ympäristön viihtyvyyteen valittiin kehittämisiltapäivään. Kehittämisiltapäivään valittujen väittämien keskiarvot asettuivat välille 6,8 -7,3.

Myllymäen nuorten asuntojen tuloksissa kaikkein korkeimman keskiarvon eli 10,0 sai väittämä, että saamme tarvittaessa työnohjausta. Huonoimman keskiarvon eli 5,7 Myllymäen nuorten asuntojen kyselyn kaikista osioista sai väittämä, että palkka nousee tehtävien vaativuuden kasvaessa. Kaikkein suurin keskihajonta Myllymäen nuorten asuntojen kyselyssä oli väittämällä, että noudatetaan oikeudenmukaista palkkauspolitiikkaa. Vastaavasti kaikkein pienin keskihajonta oli väittämällä, että saamme tarvittaessa työnohjausta. Kehittämisiltapäivään valittiin Myllymäen nuorten asunnoilla väittämät, että ongelmatilanteisiin puututaan nopeasti, työhön liittyvää päätöksentekovaltaa delegoidaan, kaikkien osaamista ja ammattitaitoa kehitetään suunnitelmallisesti sekä arvioimme säännöllisesti asiakastytyväisyyttä. Kehittämisiltapäivään valittujen väittämien keskiarvot asettuivat välille 6,5 -7,5.

6.2 Työhyvinvoinnin kehittämiskohteet

Kehittämissiltapäivän Learning Cafeen teemat pohjautuivat kyselyn kuuteen eri osa-alueeseen, joita olivat toimivat käytännöt, osallistava johtaminen, työn paljautsevuus, asiantuntijuuden kehittäminen, korkeatasoinen hoidon laatu sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen. Learning Cafe -ryhmien teemoja avaavat kysymykset (liite 4) valitsin esimiehen kanssa kyselyn tulosten pohjalta. Kehittämissiltapäivän tavoitteena oli kyselyssä esiin nousseiden kehitettävien työhyvinvoinnin osa-alueiden pohtiminen ja työyhteisön työhyvinvoinnin lisääminen.

Nuorisoryhmäkodin kehittämispäivän tulokset

kehittävä asia	henkilökunnan ideat asian kehittämiseksi
kannustava, positiivinen ja hyväksyvä puhetapa	-ammattietiikka ja yhteiset pelisäännöt -omasta hyvinvoinnista ja käytöstavoista huolehtiminen -toisen kunnioitus ja arvostus
esimiehen tuki	-palaute ilman välikäsiä työntekijän ja esimiehen välillä puolin ja toisin -esimies läsnä työyhteisössä ja tietoinen työyhteisön arjesta -tiedottaminen työyhteisöä koskevista asioista -esimies työyhteisön asioiden eteenpäinviejä
päätöksenteon puolueettomuus	-oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus -avoimuus -luottamus työkavereihin ja heidän tekemiin päätöksiin
ajanmukaisen kirjallisuuden ja tietokantojen käyttö työn kehittämiseksi	-ammattikirjallisuus -ajankohtaista-kansio -kirjallisuusvastaava -perehdyttäminen -vastuunottaminen omasta ammatillisesta kehitymisestä
kaikkien osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen suunnitelmallisesti	-pienryhmäkoulutuksia -koulutusvastaava -koulutuskansio ja käytyjen koulutusten seuranta -esimiehen kannustus -vierailijat asiantuntijat ja luennoitsijat -tasapuolisuus ja yksilöllisyys -käytyjen koulutusten purku yhdessä
työolosuhteiden turvallisuuden ja työn turvallisuusriskien minimoimisen huolehtiminen	-ennakointi, tilannetaju ja työtavat -fyysinen työympäristö turvallisuutta tukeva -tieto
ergonomiaan ja ympäristön viihtyvyyteen panostaminen	-kodinomaisuus -työympäristön siisteys -kalusteiden ja kiinteiden rakenteiden uusiminen

taulukko 1. Nuorisoryhmäkodin kehittämispäivän tiivistetyt tulokset.

Nuorisoryhmäkodin kehittämisiltapäivässä teemoina olivat:

1. toimivat käytännöt
2. osallistava johtaminen
3. asiantuntijuuden kehittäminen
4. korkeatasoinen hoidon laatu

Ensimmäisenä teemana oli keskustella toimivista käytännöistä. Henkilökunta lähestyi teemaa pohtimalla ryhmissä, mikä auttaisi käyttämään kannustavaa ja hyväksyvää puhetapaa ja vähentäisi suosimaan kielteistä, sarkastista tai kyynistä tapaa keskustella (taulukko 1). Ryhmien keskusteluissa tuli esille tärkeimpinä työhyvinvointia lisäävinä asioina jokaisen työntekijän itsetutkiskelu, tilannetaju, toisten kunnioitus ja arvostus sekä toimisto-ironian sallittavuus. Myös yhteiset pelisäännöt ja normit, hyvät käytöstavat sekä ammattietiikan noudattaminen korostuivat keskusteluissa. Henkilökunnan mielestä jokaisen oma motivaatio ja pidemmät vuosilomat edistävät kannustavan ja hyväksyvän puhetavan käyttöä.

Toisena teemana oli osallistava johtaminen. Henkilökunta lähestyi teemaa keskustelemalla ryhmissä, mikä lisäisi esimieheltä saamaa tukea ja päätöksenteon puolueettomuutta (taulukko 1). Ryhmissä korostui tärkeimpinä tekijöinä esimiehen tietoisuus arjesta sekä henkilökohtaisen palautteen antaminen molemmin puolin. Näiden koettiin auttavan esimieheltä saatua tukea. Myös se, että työntekijät ovat aktiivisesti ja suoraan ilman välikäsiä yhteydessä esimieheen, auttaa lisäämään esimieheltä saatua tukea. Henkilökunta toi keskusteluissa esille, että kun esimies laittaa itsensä likoon työyhteisön puolesta, vaikuttaa se esimieheltä saadun tuen kokemiseen. Henkilökunnan mielestä esimiehen antama tieto päätösten taustoista lisää esimieheltä saatua tukea. Ryhmissä tuli esille yhtenä tärkeänä päätöksenteon puolueettomuutta lisäävänä tekijänä luottamus työkaveriin ja heidän tekemiin päätöksiin. Muina tärkeinä tekijöinä korostui, että jokainen tuo esille oman mielipiteensä ja kaikki työntekijät huomioidaan tasapuolisesti, jolloin myös sijaiset ovat tasavertaisia vakituisten työntekijöiden kanssa. Oikeudenmukaisuus ja sen hyväksyminen, ettei kaikkiin asioihin pysty vaikuttamaan, lisää henkilökunnan mielestä päätöksenteon puolueettomuutta. Asiois-

ta päätettäessä yhdessä ja avoimesti kaikkien työntekijöiden läsnäollessa, koettiin lisäävän myös päätöksenteon puolueettomuutta.

Kolmantena teemana oli asiantuntijuuden kehittäminen. Henkilökunta lähestyi teemaa pohtimalla ryhmissä miten kaikkien osaamista ja ammattitaitoa kehitettäisiin suunnitelmallisesti ja mikä edistäisi käyttämään ajanmukaista kirjallisuutta ja tietokantoja työn kehittämiseksi (taulukko 1). Ryhmissä tuli esille tärkeimpinä osaamista ja ammattitaitoa kehittävinä tekijöinä pienryhmäkoulutusten lisääminen työyksikölle, vastaavan ohjaajan toimiminen työyhteisön koulutusvastaavana ja koulutuskansion käyttöön ottaminen. Henkilökunnan mielestä käytyjen koulutusten esittely muulle työyhteisölle henkilöstöpalavereissa on myös hyvä keino lisätä kaikkien osaamista ja ammattitaitoa. Suunnitelmallisuutta ammattitaidon kehittämiseen henkilökunta koki saavan yksilöllisillä koulutussuunnitelmillä ja mahdollisuudella osallistua muihinkin kuin Eksoten omiin koulutuksiin. Tiedon lisääntyminen erilaisista koulutusmahdollisuuksista ja kouluttautumiseen tukevista tukimuodoista, nähtiin osaamista tukevana asioina. Ryhmäkeskusteluissa korostui, että esimiehen kannustus opiskeluun lisää työyhteisön osaamista. Henkilökunnan mielestä on tärkeää tasapuolisuus koulutuksiin pääsyssä sijaisten ja vakituisten työntekijöiden välillä. Intensiivinen ja suunnitelmallinen koulutus nähtiin hyvänä keinona kehittää ammattitaitoa ja osaamista. Myös vierailvien luennoitsijoiden ja asiantuntijoiden käyminen esimerkiksi henkilöstöpalavereissa korostui osaamista tukevana tekijänä. Käytyjen koulutusten seurantalomakkeen laittaminen toimiston ilmoitustaululle koettiin edesauttavan suunnitelmallista koulutuksissa käymistä sekä helpottaisi käytyjen koulutusten seuraamista.

Ajanmukaisen kirjallisuuden ja tietokantojen käytön tärkeimpinä lisäävinä tekijöinä ryhmissä nousi esille uuden ammattikirjallisuuden hankkiminen työyhteisöön sekä kirjallisuusvastaavan nimeäminen työyhteisöön. Myös kansio, johon kerätään esimerkiksi lehtileikkeitä uudesta tiedosta ja koulutuksista, koettiin auttavan asiantuntijuuden kehittämisessä. Ryhmissä korostui tärkeänä myös jokaisen työntekijän oma vastuu tiedon hankinnasta. Henkilökunnan mielestä asiantuntijuuden kehittämisen tärkeänä lisäävänä tekijänä on myös opiskelijoiden tietämyksen hyödyntäminen uusista trendeistä. Myös se, että työkaverit suositt-

televat hyviä kirjoja luettavaksi, koettiin lisäävän tietoutta ajanmukaisesta kirjallisuudesta. Muina tekijöinä keskusteluissa nousi esille perehdyttäminen tietokantojen käyttöön ja löytymiseen, kirjastokortti työyhteisölle sekä henkilökunnan osallistuminen vuotuisille kirjamessuille.

Neljäntenä teemana oli korkeatasoinen hoidon laatu. Henkilökunta lähestyi teemaa keskustelemalla ryhmissä työolosuhteiden turvallisuudesta ja turvallisuusriskien minimoimisen huolehtimisesta sekä ergonomiasta ja ympäristön viihtyvyydestä (taulukko 1). Ryhmien keskusteluissa korostui tärkeimpinä turvallisuutta lisäävinä tekijöinä tilanteiden ennakointi, työtavat, tilannetaju sekä hälytysjärjestelmän saaminen työyksikköön. Muina työturvallisuutta lisäävinä tekijöinä ryhmissä tuli esille riittävä valaistus, turvalliset työkengät, työyksikön yleinen siisteys sekä lukolliset kaapit ja ovet esimerkiksi lääkkeille, kemikaaleille ja teräville veitsille. Työturvallisuutta lisäävinä tekijöinä nähtiin myös työparityöskentely, kurssitus työturvallisuuteen liittyvistä asioista ja lisätiedon saaminen kemikaaleista, esimerkiksi pesuaineista. Ryhmäkeskusteluissa nousi esille tärkeimpinä ergonomian ja ympäristön viihtyvyyden lisäävinä tekijöinä työpaikan kodinomaisuus ja kalusteiden sekä seinä- ja lattiapintojen uusiminen. Henkilökunnan mielestä, kun jokainen työntekijä ja asiakas ottavat vastuun työympäristöstä ja sen siisteydestä, on sillä vaikutusta ergonomiaan ja ympäristön viihtyvyyteen. Muina ergonomiata lisääviä tekijöitä nähtiin riittävä budjetti, sovitun siisteystason noudattaminen, riittävä valaistus ja ilmastointi sekä keskuspölynimurin saaminen rappukäytävään.

Myllymäen nuorten asuntojen kehittämisiltapäivän tulokset

kehitettävä asia	henkilökunnan ideat asian kehittämiseksi
ongelmatilanteisiin nopeasti puuttuminen	-yhteinen näkemys ja yhteiset pelisäännöt -asukaskansion päivittäminen -ammattillisuutta lisäävä koulutus -ongelmiin reagoiminen nopeasti
työhön liittyvän päätöksentekovallan delegoiminen	-vastuualueet -toimenkuvan läpikäyminen ja arviointi -yhteiset pelisäännöt
kaikkien osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen suunnitelmallisesti	-koulutusvastaava -koulutuskansio -asiantuntijaluennot työpaikalle -koulutusten purku yhdessä
asiakastytyväisyyden arvioiminen säännöllisesti	-palautelaatikko -sanallinen ja nonverbaalinen palaute -keskustelu asiakkaan kanssa eri vaiheissa asumista

taulukko 2. Myllymäen nuorten asuntojen kehittämisiltapäivän tiivistetyt tulokset.

Myllymäen nuorten asuntojen kehittämisiltapäivässä teemoina olivat:

1. osallistava johtaminen
2. asiantuntijuuden kehittäminen
3. korkeatasoinen hoidon laatu

Ensimmäisenä teemana oli osallistava johtaminen. Henkilökunta lähestyi teemaa pohtimalla ryhmissä mikä auttaisi puuttumaan ongelmatilanteisiin nopeasti ja mikä lisäisi työhön liittyvää päätöksentekovallan delegointia (taulukko 2). Tärkeimpinä asioina henkilökunta toi keskusteluissa esille, että sääntöjen ja seuraamusten tarkentaminen, ongelmatilanteeseen palaaminen ja asukaskansion päivittäminen auttaisivat ongelmatilanteisiin nopeasti puuttumisessa. Muina teki-jöinä keskusteluissa korostui ammattillisuutta lisäävä koulutus ja ulkopuolisen avun käyttäminen hyödyksi ongelmatilanteisiin nopeasti puuttumisessa. Myös

se, että kaikilla on yhteinen näkemys siitä, mikä on ongelma ja mitä tukiasuminen tarkoittaa, koettiin auttavan ongelmatilanteisiin puuttumisessa. Henkilökunnan mielestä, kun ongelmat otetaan tosissaan ja niihin puututaan muutaman päivän sisällä, on siitä hyötyä ongelmatilanteisiin puuttumisessa. Työhön liittyvän päätöksentekovallan delegoinnin lisäämisen tärkeimpinä tekijöinä henkilökunta koki toimenkuvan läpikäymisen ja arvioinnin sekä yhteiset pelisäännöt. Muina tärkeinä asioina keskusteluissa nousi vastuualueiden läpikäyminen ja yhteistyövastaavien nimeäminen. Työhön liittyvän päätöksentekovallan delegoinnin lisääjänä tekijänä tuli keskusteluissa esille vastuuvuorolaisen roolin selkiyttäminen.

Toisena teemana oli asiantuntijuuden kehittäminen. Henkilökunta lähestyi teemaa keskustelemalla ryhmissä kaikkien osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä suunnitelmallisesti (taulukko 2). Henkilökunta nosti keskusteluissa esille tärkeimpinä asioina koulutusvastaavan nimeämisen, koulutuskansion luomisen ja säännöllisesti tapahtuvan turvallisuusasioihin perehtymisen työpaikalla niin sanotulla turvallisuuskävelyllä. Muina osaamista ja ammattitaitoa kehittävinä asioina korostui tiedon jakaminen koulutuksista työyhteisön sisällä esimerkiksi henkilöstöpalavereissa, koulutusten laajuuden arvioiminen sekä kokemus asiantuntijoiden hyödyntäminen. Henkilökunnan mielestä myös jokaisella työntekijällä on oma vastuu osaamisensa ja ammattitaitonsa kehittämisessä.

Kolmantena teemana oli korkeatasoinen hoidon laatu. Henkilökunta lähestyi teemaa keskustelemalla ryhmissä asiakastytyväisyyden säännöllisestä arvioimisesta (taulukko 2). Yhtenä tärkeänä asiakastytyväisyyden säännöllisen arvioinnin onnistumisen takaavana tekijänä henkilökunta piti postilaatikkomaisen palautelaatikon hankkimisen. Henkilökunnan mielestä oli tärkeää ottaa käytännöksi keskustella uusien asiakkaiden kanssa heidän odotuksistaan ja myöhemmin arvioida odotuksien toteutumista ja saada palautetta sitä kautta asiakailta. Muina asiakastytyväisyyden arvioinnin lisäävinä tekijöinä korostui sanallisen palautteen saaminen ohjaajatapaamisilla ja nonverbaalisen viestinnän huomioiminen. Asiakaspalautteen kerääminen asiakkaan muuttaessa pois asiakkaalta ja läheisiltä koettiin myös hyvänä tapana saada palautetta.

6.3 Kehittämisesitykset

Tein kyselyn Nuorisoryhmäkodin ja Myllymäen nuorten asuntojen henkilökunnalle kartoittaakseni heidän näkemyksiään työhyvinvoinnistaan. Tämän kartoituksen pohjalta valitsin esimiehen kanssa kehittämisiltapäivään teemat. Näihin teemoihin henkilökunta ideoi kehittämisiltapäivässä pitämälläni Learning cafe ryhmätyömenetelmällä kehittämisideoita. Kirjoitin esimiehelle koosteen näistä henkilökunnan kehittämisideoista.

Kehittämisideoiden toteutumisen kannalta on tärkeää nimetä jokaiselle kehittämiskohteelle tiimi, joka esimiehen kanssa yhdessä huolehtii, että sovitut kehittämisideat asettuvat osaksi työyhteisön käytäntöjä, esimerkiksi osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen tiimi. Nämä tiimit on hyvä olla näkyvillä toimiston seinällä kuten myös henkilökunnan toivomat koulutus- ja kirjallisuusvastaavat.

Kehittämisideoiden toteutumisen kannalta on hyvä jatkaa yhteistä syvempää keskustelua ja avata lisää käsitteitä auki muun muassa vuorovaikutuksesta, toisen kunnioittamisesta, yhteisistä pelisäännöistä, työturvallisuudesta sekä työnkuvasta esimerkiksi henkilöstöpalaverissa tai erillisessä suunnittelupäivässä. Oleellisen tärkeää on kirjata nämä sovitut asiat ylös esimerkiksi muistioon tai perehdytyskansioon, josta tieto on helposti kaikkien saatavilla ja uudelleen katsottavissa. Se, missä henkilöstöpalaverissa keskustellaan mistäkin aiheesta, on hyvä sopia etukäteen, jotta kaikki tietävät milloin mitäkin asiaa käsitellään yhdessä.

Myös kehityskeskusteluissa on mahdollista keskustella työntekijän kanssa vielä henkilökohtaisesti esimerkiksi työturvallisuudesta ja ammattitaidon kehittämisestä. Avoimuutta ja palautteen antamista voi lisätä henkilökohtaisen palautteen antamisen lisäksi esimerkiksi kansiolla, johon jokainen voi halutessaan laittaa ylös niin positiivista kuin rakentavaa palautetta työyhteisön yleisistä asioista. Näitä asioita voi olla esimerkiksi ”naulakko repsottaa eteisessä”, ”hyvin toiminut työmenetelmä asiakkaan kanssa” tai ”eilen oli aamuvuorolainen tehnyt maukasta ruokaa”. Tämä on hyvä jo siksi, että vuorotyötä tehdessä työkaveria voi nähdä seuraavan kerran vasta pitkänkin ajan päästä. Kehittämisideoiden toteutumisen kannalta on hyvä olla myös kansio, johon jokainen voi laittaa ylös ideoi-

ta, ehdotuksia ja suositella muille lukemaansa ammattikirjallisuutta, julkaisua tai internetsivuja.

Henkilökunta toi esille konkreettisia ja käytännönläheisiä ideoita työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Kun nämä kehittämisideat toteutetaan ja otetaan osaksi työyhteisöä, ne varmasti lisäävät hyvinvointia ja turvallisuutta työpaikalla, työyhteisön asiantuntijuutta ja vuorovaikutuksen läpinäkyvyyttä. Osa ideoiduista toimenpiteistä on toteutettavissa kohtuullisen pienellä vaivannäöllä, kun vain sovitaan kuka asian ottaa hoitaakseen ja halutut muutokset käytännöissä mukautetaan osaksi työyhteisön toimintaa. Tämän kehittämisprosessin etenemisessä ja toteutuksessa auttaa, että koko työyhteisö sitoutuu siihen ja antaa oman panoksensa työyhteisön kehittämiseksi. Kuten Manka (2011) on kirjassaan sanonut: työhyvinvointi ei synny organisaatiossa itsestään, vaan se vaatii järjestelmällistä johtamista sekä jokaisen työyhteisön jäsenen omaa vastuuta työhyvinvoinnin kehittämisestä (Manka 2011, 80).

7 Pohdinta

Olen pohtinut tässä opinnäytetyön luvussa opinnäytetyön tuloksia ja opinnäytetyöprosessia sekä arvioinut ja pohtinut opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä. Luku sisältää myös ehdotuksen jatkotutkimusaiheeksi.

7.1 Tulosten tarkastelua

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin Nuorisoryhmäkodin ja Myllymäen nuorten asuntojen henkilökunnan työhyvinvointia, ja tämän kartoituksen pohjalta oli tarkoitus laatia työhyvinvoinnin kehittämiseksi kooste. Tavoitteena oli edistää Nuorisoryhmäkodin ja Myllymäen nuorten asuntojen henkilökunnan työhyvinvointia. Opinnäytetyön tarkoitus toteutui opinnäytetyö prosessin aikana. Opinnäytetyön tavoite toteutui siltä osin kuin se oli opinnäytetyöprosessin aikana mahdollista. Henkilökunnan kehittämisideat ovat nyt esimiehen tiedossa. On pitkälti esimiehen ja henkilökunnan aktiivisuudesta kiinni miten työhyvinvointia edistetään henkilökunnan ideoinnin pohjalta. Olen ilokseni saanut huomata jo opinnäytetyöprosessin aikana, että joitakin henkilökunnan tuottamia ideoita on jo otettu käsittelyyn ja toteutettu.

Tämän opinnäytetyön ensimmäisessä vaiheessa kartoitin henkilökunnan työhyvinvointia strukturoidulla kyselyllä. Opinnäytetyön tuloksissa tuli esille useampia hyvin toimivia työhyvinvointia ylläpitäviä ja lisääviä tekijöitä työyhteisöissä. Esimerkiksi se, että esimies ja työntekijät toimivat toisiaan kunnioittaen ja ystävällisesti, ja esimiehen ja työntekijöiden välillä on avoimet ja luottamukselliset suhteet, luo omalta osaltaan hyvää työilmapiiriä ja avointa vuorovaikutusta työyhteisössä. Henkilökunta koki, että ilmapiiri on keskustelevalta ja hyvä, ja työyhteisön jäsenet ymmärtävät, että kukin on omalta osaltaan vastuussa työilmapiiristä. Toisaalta henkilökunta on huomannut, että kielteisen, sarkastisen ja kyynisen keskustelutavan välttämiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Henkilökunta koki, että he saavat tarvittaessa työnohjausta ja kehityskeskustelut käydään säännöllisesti. Nämä auttavat osaltaan asiantuntijuuden ja ammattitaidon kehittymisessä, kuten myös kokeneimpien työntekijöiden toimiminen mentoreina työyhteisössä. Toisaalta henkilökunnan asiantuntijuuden lisäämisessä auttaisi se, että työyhteisössä käytettäisiin enemmän ajanmukaista kirjallisuutta ja tietokantoja työn kehittämisessä. Sosiaali- ja terveysministeriön (2011) mukaan työhyvinvointia lisäävätkin juuri hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.

Suutarisen ja Vesterisen (2010, 24) mukaan työhyvinvointi on työn hallinnan tunnetta, johon mahtuu myös stressiä, kunhan se ei kuormita niin paljoa, että terveys vaarantuu. Tämän opinnäytetyön tuloksissa tulikin esille vahvasti, että työ on mielekästä, vaikka onkin välillä stressaantunut ja väsynyt. Myös se, että henkilökunta koki tekevänsä merkityksellistä ja vastuullista työtä ja työyhteisössä osataan iloita arjesta ja pitää yhdessä hauskaa, edistää varmasti osaltaan henkilökunnan työhyvinvointia. Henkilökunta toi esille kokevansa työnimua, joka sisältää tarmokkuutta, omistautumista ja työhön uppoutumista. Mankan (2011,14) mukaan työn imu motivoi sitoutumiseen, haluan antaa parastaan ja aktiiviseen toimintaan työssä. Toisaalta tuloksissa tuli esille, että työn palkitsevuutta lisäisi, että palkka nousisi tehtävien vaativuuden kasvaessa.

Tuloksissa tuli esille, että työn tavoitteet ja perustehtävä ovat kaikille selviä ja työyhteisön jäsenet sitoutuvat niihin ja työyhteisössä arvioidaan yhdessä työprosesseja. Perustehtävän selvyys ja yhteinen arviointi luovatkin hyvän pohjan työhyvinvoinnille ja jokaisen työstä suoriutumiselle. Mäkisalo – Roposen (2011, 119) mukaan onkin tärkeää, että kaikki työyhteisön jäsenet tietävät yhteisen tavoitteen ja päämäärän ja yhdessä ollaan halukkaita löytämään paras mahdollinen toimintatapa.

Opinnäytetyön toisessa vaiheessa osallistin Learning Cafe -menetelmällä henkilökuntaa työhyvinvoinnin kehittämiseen. Olen pohtinut ja käsitellyt näitä tuloksia enemmän opinnäytetyön luvussa 6.3.

7.2 Opinnäytetyön menetelmä ja toteutus

Aloitin opinnäytetyöprosessin aiheen teoreettiseen viitekehykseen perehtymisellä. Sen jälkeen tein tutkimussuunnitelman, toteutin tutkimuksellisen osan opinnäytetyöstä ja kirjoitin opinnäytetyöraportin.

Henkilökunnan työhyvinvoinnin kartoittamisessa käytetty strukturoitu kyselylomake toimi hyvin ja se antoi informaatiota juuri siitä aiheesta, josta oli tarkoituskin. Toisaalta osa kysymyksistä oli sellaisia, ettei niiden vastauksia voinut hyödyntää työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämässä, vaikka kyseinen vastaus saikin keskiarvollisesti huonon tuloksen. Tällaisia olivat esimerkiksi palkkaukseen liittyvät kysymykset, joihin ei työyhteisön sisällä voi vaikuttaa. Emme valinneet myöskään Nuorisoryhmäkodin keskiarvollisesti huonoa tulosta saanutta aihetta väittämästä ”esimies on läsnä arjessa”, koska sitä oli käsitelty opinnäytetyön ulkopuolella juuri edellisessä henkilöstöpalaverissa.

Lomakkeen täyttäminen oli helppoa, eikä sen täyttäminen vaatinut liikaa aikaa vastaajalta. Kyselyn toteuttaminen henkilöstöpalaverien yhteydessä oli kätevää ja vaivatonta ja liitti luontevasti kyselyn osaksi työyhteisön asioita. Nämä molemmat edellä mainitut asiat saattoivat vaikuttaa siihen, että kyselyn vastausprosentti oli hyvä. Nuorisoryhmäkodilla vastausprosentti oli 80 % ja Myllymäen nuorten asunnoilla vastausprosentti oli 83 %.

Kehittämisiltapäivä ja Learning Cafe -menetelmä sopivat hyvin työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseen, jossa luodaan uutta ja kehitetään nykyistä. Learning Cafe -menetelmä mahdollisti kaikkien työyhteisön jäsenten osallistumisen keskusteluun. Keskustelu oli vilkasta ja aktiivista, ja osallisuus oman työyhteisön ja työhyvinvoinnin kehittämiseen oli motivoivaa. Opinnäytetyön tekijänä en osallistunut keskusteluihin, etteivät omat mielipiteeni ja asenteeni vaikuttaneet ryhmien tuotoksiin. Seurasin keskustelua ja huolehdin, että pysyimme aikataulussa.

7.3 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettiset kohdat

Tutkimukseen liittyy monia eettisiä kysymyksiä. Eettisiin periaatteisiin kuuluu se, että tutkittavaa kunnioitetaan antamalla hänelle mahdollisuus itse päättää halustaan osallistua tutkimukseen. Tutkittavan on saatava riittävästi tietoa, jotta hän pystyy arvioimaan haluaako osallistua tutkimukseen. Tutkittaville tulee kertoa perustiedot tutkimuksesta, sen tarkoituksesta, tutkimuksen toteuttajista sekä kerättävien tietojen käyttötarkoituksesta. (Kuula 2006, 61 - 62; Eskola ja Suoranta 2008, 56.) Toteutin kyselyn informoituna kyselyinä, jolloin kerroin tutkittaville ennen kyselyä opinnäytetyöni tarkoituksesta ja tavoitteesta sekä tutkimuksesta ja sen toteutuksesta. Tutkittavilla oli tässä vaiheessa mahdollisuus kysyä tutkimuksesta lisää. Korostin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta. Jokainen sai itse päättää haluaako vastata kyselyyn ja jokaisella oli mahdollisuus palauttaa kyselylomake tyhjänä.

Tutkimuksessa tulee huomioida, että sillä ei aiheuteta tutkittavalle fyysisiä tai henkisiä vahinkoja. Kuulan (2006, 62) mukaan näitä voi aiheutua, jos tutkittavalta saatuja tietoja luovutetaan tai ne joutuvat väärin henkilöiden saataville. Tutkimuksessa saatuja tietoja säilytin huolellisesti kotonani ja ainoastaan minä käsittelin kyselylomakkeita. Kyselylomakkeissa ei kerätty minkäänlaisia taustatietokysymyksiä, koska ne eivät olleet oleellisia tutkimuksen tarkoituksen kannalta. Kyselyyn vastattiin nimettömänä, joten vastaajien henkilöllisyys ei tullut missään vaiheessa esille. Kaikkiin kysymyksiin vastattiin ympyröimällä sopivin vaihtoehto. Näin ollen myöskään käsialan perusteella kenenkään henkilöllisyys ei ollut tunnistettavissa. Anonymiteetin säilyttämisellä on selkeitä etuja tutkimuksen kannalta. Tutkittavien henkilöiden anonyymius lisää tutkijan vapautta. Hänen on

helpompaa käsitellä tutkimuksessaan arkojakin asioita, jos hänen ei tarvitse pelätä aiheuttavansa haittaa heille. Se myös edistää tutkimuksen objektiivisuutta tekemällä arkojen ja ristiriitoja herättävien asioiden käsittelyn helpommaksi. (Mäkinen 2006, 114.)

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon tutkijan puolueettomuus. Tutkimuksessa tulee huomioida tutkijan rooli tutkittavan yhteisön jäsenenä. Tutkimuksen tulisi olla arvovapaata, mutta tutkijan arvot vaikuttavat tutkimuksessa tehtyihin valintoihin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa objektiivisuutta ei voida saavuttaa samalla tavalla kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Tutkijan aiemmat tiedot ja näkökulmat voivat peilautua aineiston käsittelyssä. Kvalitatiivisen tutkimuksen tulokset ovat aina sidoksissa johonkin aikaan ja paikkaan. (Hirsjärvi ym. 2007, 157.) Tutkimuksen luotettavuutta voidaan lisätä sillä, että tutkija selvittää tutkimuksessa omat arvonsa, jotka ovat saattaneet vaikuttaa valintoihin sekä oman asemansa tutkimuksen kohteeseen. Läpinäkyvyys parantaa tutkimuksen luotettavuutta ja vaikuttaa myös tutkimuksen eettisyyteen. (Vilkkä 2005, 160.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen objektiivisuus syntyykin siitä, että tutkija tunnistaa oman subjektiivisuutensa (Eskola & Suoranta 2008, 17).

Tiedostin olevani Nuorisoryhmäkodin työntekijä mutta kiinnitin tietoisesti huomiota siihen, että kyselylomakkeen esittelyssä ja aineiston pohjalta nousseiden teemojen valinnassa ja työstämisessä, olin tutkijan roolissa enkä Nuorisoryhmäkodin työntekijänä. Sillä, että en osallistunut kehittämisiltapäivän keskusteluihin, varmistin, etteivät omat mielipiteeni vaikuta tuloksiin johdattelevasti. Vastasin kuitenkin kyselyyn, koska kysely oli tarkoitettu koko henkilökunnalle. Vastaamisellani kyselyyn ei ollut vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen, koska vastausprosentti oli muutenkin hyvä. Kyselylomake oli mukailtu valmiista kyselylomakkeesta, joten luotettavuutta lisäsi se, etten ollut tehnyt kyselylomaketta omien arvojeni ja näkemysteni pohjalta.

Tutkimuksen tulee olla hyödyllinen ja käyttökelpoinen, jotakin uutta esiintuova. Kun tutkimuksen aiheen suuntaa tärkeiksi koetuille ongelma-alueille, on helpompi saada aikaan hyödyllinen tutkimus kuin tutkittaessa jotakin epäoleellista tai vain harvoja koskettavaa aihetta (Heikkilä 2014, 30). Luotettavien tutkimustu-

lostien saamiseksi on myös varmistettava, että kohderyhmä ei ole vino, vaan otos edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa. Tutkimus ei anna tietoa koko perusjoukosta, jos tutkitaan vain joitakin siihen kuuluvia ryhmiä. (Heikkilä 2014, 28.) Siksi kysely oli suunnattu koko henkilökunnalle peruskoulutuksesta tai työtehtävistä riippumatta. Tutkimukseen valikoituivat nämä kaksi lastensuojeluyksikköä, koska niillä on sama esimies. En valinnut tutkimukseeni kaikkia Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden lastensuojeluyksiköitä, koska opinnäytetyöprosessi olisi silloin ollut liian suuri. Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite tukivat sitä, että tutkimuksesta saatava tieto ja hyöty olivat hyödyllisiä ja käyttökelpoisia.

Tutkimuksessa tulee noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, tarkkuutta ja yleistä huolellisuutta (Tutkimuseettinen tiedekunta 2012.) Noudatin hyvää tieteellistä käytäntöä opinnäytetyön kaikissa vaiheissa. Teoreettista viitekehystä tarkastellessa merkitsin lähteet tarkasti ja huolellisesti ja tutkimuksessa kiinnitin erityistä huomiota rehellisyyteen ja avoimuuteen. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen hävitän tutkimusaineiston asianmukaisesti. Opinnäytetyötä varten hain tutkimusluvan Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden piiriltä.

7.4 Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyöprosessin aikana nousi esille, että yksi mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi selvittää miten henkilökunnan kehittämisideat ja niiden huomioiminen työhyvinvoinnin kehittämisessä ovat vaikuttaneet henkilökunnan työhyvinvointiin. Uuden työhyvinvointi kyselyn voisi tehdä henkilökunnalle vuoden kuluttua.

8 Lähteet

Aaltola, J. & Valli, R. 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Juva. Bookwell Oy. 2. korjattu ja täydennetty painos

Ahola, K. & Hakanen, J. & Härmä, M. & Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet, työn voimavarojen ABC. Työterveyslaitos Helsinki. Painotalo tt-urex

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Lastensuojelun laitokset. Luettu 5.3.2015.

<http://www.eksote.fi/fi/perhejasosiaalipalvelut/lastensuojelu/lastensuojelunlaitokset/sivut/default.aspx>

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8.painos. Tampere: Vastapaino.

Ferguson, H. (2004). Protecting Children in Time. Palgrave/Macmillan. Basingstoke.

Forsman, S. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampereen yliopisto.

Hakanen, J. 2005: Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen –tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki. Tampereen yliopistopaino. Tampere.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy. Tampere.

Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja Kirjoita. 13. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Porvoo. Edita Publishing Oy.

Hämäläinen J. & Niemelä P. 2006. Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. Kuopion yliopisto, sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikanlaitos. Kuopio.

Hyppönen, O. & Lindén, S. 2009. Opettajan käsikirja- opintojakson rakenteet, opetusmenetelmät ja arviointi. Teknillisen korkeakoulun opetuksen ja opiskelun tuen julkaisuja 4/2009: Espoo.

Hyvän työpaikan kriteerit, vetovoimaa ja työhyvinvointia terveydenhuoltoon kyselylomake. Sairaanhoidtajaliitto 2010.

Järvinen, K. 2014. Työn mielekkyyden johtaminen, käytännön opas. Talentum Media Oy Helsinki.

Järvinen, P. 2000. Esimies ja työyhteisön kehittäminen. WS Bookwell Oy Porvoo.

Kuula, A. 2006, Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

KvaliMOTV. Luettu 23.9.2015.

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

KvantiMOTV. Luettu 11.9.2015.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/hajontaluvut/hajontaluvut.html>

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita

Laakso, R. 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset. Etnografia lastenkotityöstä. Acta Universitatis Tamperensis 1444. Tampere University Press. Tampere.

Lastensuojelunkäsikirja. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Luettu 15.1.2015.
<http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...työhyvinvointitaitojen kirja. Tammi Helsinki.

Mahkonen, S. 2007. Lastensuojelu ja laki. Edita. Helsinki.

Manka, M-L. 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Karisto Oy. Hämeenlinna.

Manka M-L. 2011. Työnilo. WSOYpro. Helsinki.

Matela, K. 2011. Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymisen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 33. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Oulu.

Marjala P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Universitas ouluensis C technica 315. Oulu university press.

Mattinen, H. 2006. Asiakkuusosaaminen. Kuuntele asiakastasi. Helsinki: Talentum Media Oy.

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Tammi Helsinki.

Mäkisalo-Roponen, M. 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Tammi Helsinki.

Pyöriä, P. (toim.) 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Hakapaino, Helsinki.

Rauramo P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo. Edita Publishing Oy.

Räty, T. 2007. Uusi lastensuojelulaki. Edita Prima Oy. Helsinki 2007.

Rönkkö, L., Rytönen, T. 2010. Monisäikeinen perhetyö. Helsinki: WSOYpro Oy.

Schaufeli, W. & Salanova, M. & Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A. B. 2002. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. The Journal of Happiness Studies (3), 71-92.

Sinisammal J. 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen – tuloksia osallistuvista tutkimus – ja kehittämisprojekteista sekä asian-

tuntijahaastatteluista. Universitas ouluensis C Technica 409. Juvenes print Tampere

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Luettu 15.1.2015.

<http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1566807>

Sosiaali ja terveysterveyspalvelu. Sosiaali ja terveysministeriö. Luettu 15.1.2015.

http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveysterveyspalvelut/sosiaalipalvelut/lastensuojelu

Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava Kirjapaino Oy Keuruu.

Taskinen, S. 2007. Lastensuojelulaki (417/2007), Soveltamisopas. Stakes oppaita 65. Gummerrus Kirjapaino Oy. Vaajakoski.

Taskinen, S. 2012. Lastensuojelulain soveltaminen. 1-2 painos. Helsinki. SanomaPro Oy.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2015. <http://www.tenk.fi/>. Luettu 28.8.2015.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Waris, K. 2001. Näköaloja työelämään – Kuormittuminen voimavaraksi. Työterveyslaitos. Helsinki.

9 Liitteet

Liite 1 tiedote



Tiedote xx.x.2015

Saimaan ammattikorkeakoulu /

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden

Tietoa työhyvinvointikyselystä

Opiskelen Saimaan ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa terveyden edistämisen koulutusohjelmassa. Teen opinnäytetyöhöni liittyen yksikköönne työhyvinvointikyselyyn.

Tulen kertomaan opinnäytetyöstäni ja työhyvinvointikyselystä lisää henkilöstöpalaveriinne xx.x.2015 klo 12-12:30. Kyselyn vastaamiseen on varattu tällöin aikaa.

Lisätietoja katja.piironen@xxx.fi.

yhteistyöterveisin,

Katja Piironen

Liite 2 saatekirje



Hyvä kyselyyn osallistuja!

Lähestyn teitä opinnäytetyöhöni liittyvän kyselytutkimuksen johdosta. Opiskelen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Saimaan ammattikorkeakoulussa terveyden edistämisen koulutusohjelmassa.

Opinnäytetyössäni kartoitan Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden (Eksote) Nuorisoryhmäkodin ja Myllymäen nuorten asuntojen henkilökunnan työhyvinvointia. Tämän kartoituksen pohjalta työstetään työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma kehittämispäivässä toukokuussa 2015 henkilöstöpalaverin yhteydessä. Tavoitteena on edistää Nuorisoryhmäkodin ja Myllymäen nuortenasuntojen henkilökunnan työhyvinvointia ja sitä kautta työhyvinvoinnin kehittämisestä hyötyvät myös asiakkaat ja heidän perheensä.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja se vie aikaa noin 10 minuuttia. Teillä on mahdollisuus vastata kyselyyn sille varattuna aikana henkilöstöpalaverin yhteydessä. Vastaaminen tapahtuu nimettömästi. Tutkimuksen luotettavuuden ja tulosten hyödynnettävyyden kannalta jokainen vastaus on tärkeä. Vastaamalla kyselyyn annatte tärkeää tietoa näkemyksistänne työyhteisönne työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyöni valmistuu syyskuun 2015 loppuun mennessä, jolloin se on luettavissa Theseus -tietokannasta. Opinnäytetyöni ohjaajina toimivat yliopettajat Tuija Nummela ja Pirjo Vaitinen.

Kerron teille mielelläni lisätietoja tutkimuksesta.

Kiitos vastauksistanne jo etukäteen!

yhteistyöterveisin Katja Piironen

Liite 3 kyselylomake

xx.x.2015

KUINKA TYÖHYVINVOINTI TOTEUTUU TYÖYHTEISÖSSÄSI?

Tee hyvän työpaikan kriteerit – testi

Vastausasteikko: 1-10. 1= Täysin eri mieltä 10= Täysin samaa mieltä
Ympyröi numero, joka mielestäsi kuvaa parhaiten tilannetta tällä hetkellä.

1.TOIMIVAT KÄYTÄNNÖT

Työyhteisössämme

1. Työmme tavoitteet ja perustehtävä ovat kaikille selviä ja sitoudumme niihin
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 2.Arvioimme työprosesseja yhdessä
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 3.Arvoitamme eri tehtävissä toimivia ja yhteistyömme sujuu hyvin
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 4.Kokouskäytäntömme ovat toimivia
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 5.Otamme mielellämme vastaan opiskelijoita ja kohtelemme heitä hyvin
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 6.Työilmapiirimme on hyvä ja ymmärrämme, että kukin on osaltaan vastuussa siitä
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 7.Työhyvinvointia tukevat toiminta on suunnitelmallista, tavoitteellista ja säännöllistä
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 8.Työterveyshuollon palvelut toimivat hyvin
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 9.Illmapiiri on keskustelevalta ja viestintämme on avointa, mutta yksityisyyttä kunnioittavaa
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 10.Käytämme kannustavaa ja hyväksyvää puhetapaa emmekä suosi kielteistä, sarkastista tai kyynistä tapaa keskustella
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 11.Henkilöstöä rekrytoidaan työyhteisön osaamistarpeen perusteella
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2.OSALLISTAVA JOHTAMINEN

Työyhteisössämme

1. Saamme tukea esimieheltä
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 2.Työntekijöitä kannustetaan ottamaan osaa päätöksentekoon
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 3.Esimies on läsnä arjessa
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 4.Päätöksenteko on puolueetonta
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 5.Tehtyjä päätöksiä on mahdollista korjata
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 6.Ongelmatilanteisiin puututaan nopeasti
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 7.Esimies tukee työskentelytapojen uudistamista
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Työhön liittyvää päätöksentekoa valtaa delegoidaan

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Työntekijöiden ja esimiehen välillä on avoimet ja luottamukselliset suhteet

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Esimies ja työntekijät toimivat toisiaan kunnioittaen ja ystävällisesti

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Noudatetaan johdonmukaisia sääntöjä, samat säännöt kaikille ja kaikkina aikoina

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. TYÖN PALKITSEVUUS

Työyhteisössämme

1. Tunnetta ylpeyttä työpaikastamme

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Teemme merkityksellistä ja vastuullista työtä

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Pystymme tekemään työmme hyvin

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Koemme, että työtämme kunnioitetaan

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Pystymme auttamaan ihmisiä

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Koemme työn imua (tarmokkuutta, omistautumista ja työhön uppoutumista)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Työmme on mielekästä, vaikka olemmekin välillä stressaantuneita ja väsyneitä

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Annamme ja saamme palautetta

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Noudatetaan oikeudenmukaista palkkauspolitiikkaa

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Palkka nousee tehtävien vaativuuden kasvaessa

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Iloitsemme arjesta ja osaamme myös pitää hauskaa yhdessä

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. ASIANTUNTIJUUDEN KEHITTÄMINEN

Työyhteisössämme

1. Perehdytys on suunnitelmallista ja kattavaa

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Kaikkien osaamista ja ammattitaitoa kehitetään suunnitelmallisesti

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Kehityskeskustelut käydään säännöllisesti kaikkien kanssa

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Käytämme ajanmukaista kirjallisuutta ja tietokantoja työn kehittämiseksi

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Kokeneimmat työntekijät toimivat mentoreina ja siirtävät osaamista työyhteisön sisällä

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Käytämme ja kehitämme myös hiljaista tietoa

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Kuuntelemme työtä kehittäessämme myös uusien työntekijöiden kysymyksiä ja havaintoja

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- 8.Meillä jokaisella on vastuu oman ammattitaitomme ja osaamisemme ylläpitämisestä ja kehittämisestä
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 9.Saamme tarvittaessa työnohjausta
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5.KORKEATASOINEN HOIDON LAATU

Työyhteisössämme

1. Toimintamme päämääränä on asiakkaan hyvä hoito
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 2.Henkilöstö määrä ja –ammattirakenne vastaavat työn vaativuutta
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 3.Työtämme kuvaa jatkuva innovatiivisuus ja toiminnan kehittäminen
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 4.Arvioimme säännöllisesti asiakastytyvääisyyttä
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 5.Odotamme jokaiselta työntekijältä hyviä tuloksia ja tuottavuutta
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 6.Meillä on tarvittavat laitteet ja välineet työn tekemiseen
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 7.Työolosuhteidemme turvallisuudesta ja työn turvallisuusriskien minimoimisesta huolehditaan
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 8.Panostamme ergonomiaan ja ympäristön viihtyvyyteen
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6.TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN

Työyhteisössämme

1. Pystymme tekemään työt suunnitellulla työajalla
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Työajat pyritään suunnittelemaan joustavasti yksilöllisten tarpeiden mukaan
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Yksityiselämä nähdään työtä tasapainottavana ja työhön voimavaroja tuottavana tekijänä
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Meillä on mahdollisuus opinto-, vuorottelu-, ja sapattivapaisiin
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Osa-aikaeläkkeelle siirtymiseen ei ole esteitä
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Jokaisella on oikeus perhevapaisiin ja sairaan lapsen tai läheisen vanhuksen hoitaminen nähdään kunkin sosiaalisena velvollisuutena
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

(Mukaillen Sairaanhoidajaliiton, 2010. Hyvän työpaikan kriteerit- kyselylomaketta)

Liite 4 Learning Cafeen teemoja avaavat kysymykset

Nuorisoryhmäkodin teemoja avaavat kysymykset olivat:

1. Miten työolosuhteidemme turvallisuudesta ja turvallisuusriskien minimoimisesta huolehdittaisiin paremmin?
2. Miten kaikkien osaamista ja ammattitaitoa kehitettäisiin suunnitelmallisesti?
3. Mikä edistäisi käyttämään ajanmukaista kirjallisuutta ja tietokantoja työn kehittämiseksi?
4. Mikä auttaisi käyttämään kannustavaa ja hyväksyvää puhetapaa ja vähentäisi suosimaan kielteistä, sarkastista tai kyynistä tapaa keskustella?
5. Miten parantaisimme ergonomiaa ja ympäristön viihtyvyyttä?
6. Mikä lisäisi esimieheltä saamaa tukea?
7. Mikä lisäisi päätöksenteon puolueettomuutta?

Myllymäen nuorten asuntojen teemoja avaavat kysymykset olivat:

1. Miten kaikkien osaamista ja ammattitaitoa kehitettäisiin suunnitelmallisesti?
2. Mikä auttaisi puuttumaan ongelmatilanteisiin nopeasti?
3. Miten arvioimme säännöllisesti asiakastytyväisyyttä?
4. Mikä lisäisi työhön liittyvää päätöksentekovallan delegointia?