

Erika Hynninen

Kyselytutkimus lastensuojelun työntekijöiden kokemasta henkisestä työhyvinvoinnista

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

6.4.2017

<p>Tekijä(t) Otsikko</p> <p>Sivumäärä Aika</p>	<p>Erika Hynninen Kyselytutkimus lastensuojelun työntekijöiden kokemasta henkisestä työhyvinvoinnista</p> <p>34 sivua + 2 liitettä Kevät 2017</p>
<p>Tutkinto</p>	<p>Sosionomi</p>
<p>Koulutusohjelma</p>	<p>Sosiaalialan koulutusohjelma</p>
<p>Suuntautumisvaihtoehto</p>	<p>Sosiaaliala</p>
<p>Ohjaaja(t)</p>	<p>Lehtori Kirsi Lautala Lehtori Ulla Saukkonen</p>
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa kyselytutkimuksen avulla lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia henkisestä työhyvinvoinnista. Työssä selvitetään, mitkä tekijät vaikuttavat henkiseen työhyvinvointiin nostavasti tai laskevasti. Toteutetussa kyselyssä otettiin huomioon lastensuojelun laitostyön erityispiirteet henkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta.</p> <p>Tutkimus on laadultaan sekä määrällinen, että laadullinen. Aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. Lomake sisälsi strukturoituja monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kerättyä aineistoa analysoitiin teemoittelemalla. Teemoittelun avulla tuloksista oli mahdollista nostaa esille aihealueita, joilla on joko positiivista tai negatiivista vaikutusta tutkittujen koettuun henkiseen työhyvinvointiin.</p> <p>Henkinen työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus, minkä vuoksi eri ihmiset kokevat työhyvinvointinsa ja siihen vaikuttavat tekijät eri tavoin. Tästä huolimatta tutkimustuloksista nousi esiin toistuvasti tiettyjä teemoja. Tulosten valossa työyhteisön henkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa nostavasti erityisesti hyväksi koettu esimiestyö, työpaikan hyvä ilmapiiri, työntekijöiden välinen luottamus sekä työn ulkopuolisen elämän ihmissuhteet sekä toiminnot. Negatiivisesti puolestaan vaikuttaa jatkuva kiire, riittämättömät henkilöstöresurssit, työturvallisuuden vaikuttavat uhkatekijät sekä työelämän ennalta-arvaamattomuuden aiheuttama epävarmuus.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan esittää, että tutkitun tutkimusryhmän henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat niin työn sisäiset kuin työn ulkopuolisetkin tekijät. Kyselyn tulokset ja tämä opinnäytetyö ovat tutkitun työyhteisön esimiesten hyödynnettävissä työntekijöiden työnhajauksessa sekä työhyvinvointia tukevaa toimintaa suunniteltaessa.</p>	
<p>Avainsanat</p>	<p>henkinen työhyvinvointi, lastensuojelu, sijaishuolto, kyselytutkimus</p>

Author(s) Title	Erika Hynninen A Survey On The Psychological Work Well-being Of Child Protection Workers
Number of Pages Date	34 pages + 2 appendices Spring 2017
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor(s)	Kirsi Lautala, Senior Lecturer Ulla Saukkonen, Senior Lecturer
<p>The purpose of the thesis was to examine psychological work well-being among child protection workers. The aim was to define matters that may have either a positive or a negative influence on the work well-being. The focus of this study was on psychological work well-being particularly considering it from the aspect of institutional foster care in child protection.</p> <p>The material was collected by using a questionnaire survey which included both quantitative and qualitative parts. The quantitative part included structured multi-choice questions. The qualitative part was carried out by using essay questions. The results were analyzed by categorizing the material into different themes. As a consequence there could be discovered matters that had a significance on the workers work well-being.</p> <p>Psychological work well-being is a subjective experience. Therefore people experience it and those matters influencing it in different ways. In spite of that, the results showed that certain matters came to the fore frequently. According to the results the adept management, good atmosphere, trust between workers and recreation and relationships in private life had a positive influence on the psychological work welfare whereas continual hurry, lack of employees, things that threat safety at work and uncertainty of working life in the future cause the psychological work well-being decline.</p> <p>To conclude, both the matters that originated from work and from private life had an influence on the psychological work well-being. The aim of this study was also that the managers could utilize the findings of the survey when developing guidance and improving the work well-being amongst the employees.</p>	
Keywords	psychological work well-being, child protection, foster care, survey

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	2
2.1	Työhyvinvoinnin osatekijöitä	2
2.2	Työhyvinvoinnin merkitys	3
2.3	Henkinen työhyvinvointi	5
3	Lastensuojelulaitos työskentely-ympäristönä	7
3.1	Henkisen työhyvinvoinnin haasteet lastensuojelun laitostyössä	9
3.2	Työympäristön kuvaus	13
4	Tutkimuksen toteutus	14
4.1	Kyselyn rakenne	14
4.2	Tutkimusryhmä	16
4.3	Aineiston analyysi	16
4.4	Luotettavuus ja eettisyys	19
5	Työyhteisön henkistä työhyvinvointia suojaavat ja uhkaavat tekijät	20
5.1	Esimiestyö	20
5.2	Työntekijöiden välinen tuki ja luottamus	21
5.3	Työmotivaation vahvistaminen	22
5.4	Työturvallisuus	24
5.5	Työstä aiheutuvia stressitekijöitä	26
5.6	Työn ulkopuolisen elämän vaikutus työssäjaksamiseen	27
6	Johtopäätökset	28
7	Pohdinta	30
7.1	Työhyvinvoinnin kehityssuunta	30
7.2	Työhyvinvoinnin edistäminen	32
	Lähteet	35

Liitteet

Liite 1. Saate

Liite 2. Kyselylomake

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan lastensuojelun sijoitusyksikössä työskentelevien lastensuojelun työntekijöiden koettua henkistä työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa pyritään selvittämään, onko tutkimusvastauksista löydettävissä henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Ne voivat olla hyvinvointia nostavia tai laskevia. Sekä nostavien, että laskevien tekijöiden tarkastelu on tärkeää, jotta henkisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksista saadaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva.

Suonsivu (2011: 13) kuvaa henkisen työhyvinvoinnin kaksisuuntaista vaihtelua työhyvinvoinnin ja -pahoinvoinnin käsitteillä. Hänen mukaansa on tyypillistä, että työyhteisöissä keskitytään pahoinvoinnin poistamiseen esimerkiksi ehkäisemällä kiusaamis-ilmiöitä. Työ on tärkeää, mutta siitä jää uupumaan työhyvinvoinnin kehittämisen näkökulma (Suonsivu 2011: 13–14). Näkyvän pahoinvoinnin puuttumisen ei tarvitse tarkoittaa sitä, että työhyvinvoinnin kehittäminen ei ole ajankohtaista tai tarpeellista.

Työelämä ja sen organisaatiot ovat alati muutoksessa. On tärkeää pyrkiä ymmärtämään näitä muutoksia ja niiden dynamiikkaa, sillä muutokset vaikuttavat suuresti hyvinvointiimme (Aro 2002: 10). Muutoksilla pyritään usein vaikuttamaan johonkin vanhaan toimintatapaan tai käytäntöön. Usein ne ovat työntekoa helpottavia uudistuksia, jolloin niiden voidaan katsoa parantavan työntekijöiden hyvinvointia. Aro (2002: 11) kutsuu niitä parannuksiksi. Organisaatiossa tehtävät muutokset tähtäävät kuitenkin hyvin usein tehokkuuden lisäämiseen ja tuottavuuden kasvuun, jolloin työhyvinvoinnin näkökulma voi jäädä taka-alalle.

Työhyvinvointia on tutkittu paljon. Työympäristöt ja organisaatiot ovat alati muuttuvia. Organisaatiot eivät myöskään ole irrallisia kulloinkin vallitsevasta (talous)poliittisesta ilmapiiiristä. Tämän hetkisessä yhteiskunnallisessa keskustelussa ovat vahvasti esillä muun muassa niin kutsuttu kilpailukykysojimus sekä valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalojen uudistus. Opinnäytetyö ajoittuikin yhteiskunnallisesti mielenkiintoiseen hetkeen. Työelämän taloudellisten muutosten vaikutuksia tullaan varmasti seuraamaan jatkossa muun muassa tutkimuksellisin menetelmin. Tärkeää on kuitenkin myös työvoiman työhyvinvoinnin tutkimus.

Työhyvinvoinnin ja koko työelämän tutkimus on aina ajankohtaista. On olemassa joukko hyväksi havaittuja menetelmiä, joilla työhyvinvointia ja kehitystä voidaan tutkia organisaatiotyyppistä riippumatta (Pyöriä 2012: 21). Yksi tällainen on työyhteisölle suunnattu kokemuksia ja mielipiteitä mittaava kysely.

Työolojen kehittäminen ei ole mahdollista ilman työpaikan johdon myönteistä suhtautumista ja osallistumista asiaan. Vaikka vastuu on työnantajalla, työpaikan hyvinvoinnin edistäminen perustuu aktiiviseen yhteistyöhön työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kesken. (Heikkilä — Mäkelä-Pusa 2014: 4.) Opinnäytetyön tavoite on antaa tutkittaville sekä heidän esimiehilleen hyödyllinen näkökulma työyhteisön työhyvinvointiin ja luoda heille käsitys työntekijöiden henkisen työhyvinvoinnin tämänhetkisestä tilasta. Ulkopuoliset ja riippumattomat tarkkailijat näkevät työyhteisöjen arjen eri valossa kuin yhteisön jäsenet itse (Pyöriä 2012: 8).

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnin osatekijöitä

Pyöriän (2012: 26) mukaan työhyvinvoinnille ei ole olemassa yleispätevää määritelmää. Työhyvinvoinnin käsite on myös jokseenkin kulttuurisidonnainen johtuen osaltaan työmarkkinoiden erilaisesta rakentumisesta sekä yleisen hyvinvointiajattelun ja elintason vaihteluista eri maiden välillä. Kehitysmaiden työhyvinvoinnin ongelmien keskittyessä usein epäkohtiin ihmisoikeuksien toteutumisessa puhutaan teollisuusmaissa puolestaan esimerkiksi työurien pituuksista (Pyöriä 2012: 26).

Työhyvinvointia määriteltäessä on hyvä huomata siinä olevan useita eri puolia. Työhyvinvointi koostuu monista osatekijöistä, jotka voivat vaikuttaa siihen nostavasti tai laskevasti. Vaarama, Moisio ja Karvonen (2010: 11—12) toteavat, että hyvinvoinnin osatekijät on perinteisesti jaettu karkeasti kolmeen kokonaisuuteen: terveyteen, materiaaliin ja hyvinvointiin sekä koettuun hyvinvointiin.

Ei voida olettaa, että fyysinen, materiaallinen ja henkinen puoli olisivat kokonaan toisistaan irrallisia hyvinvoinnin osia. Ne voivat vaikuttaa toisiinsa siten, että jos hyvinvointi jollakin osa-alueella nousee tai laskee, voi seurauksena olla hyvinvoinnin nousu tai lasku myös toisella osa-alueella. Juuti ja Vuorela (2004) mainitsevat tästä esimerkkinä

liikunnan. Liikuntaa harrastava ihminen saa liikunnasta mielenrauhaa ja iloista mieltä. Sosiaalisesti aktiivinen ihminen puolestaan täyttää mielensä ystävyys-suhteiden antamalla positiivisella energialla, jonka on todettu estävän muun muassa sairauksien puhkeamista. (Juuti ym. 2004: 65; Virolainen 2012: 11—12.)

Kivistön, Kallion ja Turusen (2008) mukaan työhyvinvointi voidaan puolestaan määritellä työntekijän fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Myös Baker (2003) korostaa hyvinvoinnin eri osatekijöiden vaikutuksia toisiinsa. Osatekijöiden on oltava tasapainossa, jotta voimme huolehtia ydintarpeistamme. Näitä ovat niin kehon, mielen ja sielun tarpeet kuin itsen tarpeet suhteessa muihin sekä yksityisen ammatillisen elämän kysymykset. Tasapainottamiseen voidaan tarvita useita tekijöitä, kuten aikaa, voimia ja rahaa. (Baker 2003: 24).

2.2 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvoinnin käsite on ajallisesti tarkasteltuna melko tuore. Huomiota työhyvinvointiin alettiin kiinnittää yhteiskunnassa oikeastaan vasta 1990-luvulle tultaessa. 1990-luvun puolivälissä käynnistyi työkykyä ylläpitävä toiminta, tyky-toiminta, joka lähti liikkeelle ensisijaisesti työntekijöiden fyysisen kunnon kohottamisesta. Tällä haluttiin nostaa työelämän tuottavuutta ja kannattavuutta. Menettelyllä saatiinkin aikaan myönteistä kehitystä tuki- ja liikuntaelinten terveyteen. Tuki- ja liikuntaelinsairauksiin perustuvat ennenaikaiset eläkkeet alkoivat vähetä, osittain tosin samanaikaisesti kiristyneen eläkkeiden ratkaisupolitiikan vuoksi. (Aro 2002: 19.)

Tyky-toiminta on kehittynyt vuosien saatossa yksilökohtaisesta fyysisen jaksamisen ja toimintakyvyn tukemisesta kohti kokonaisvaltaisempaa työhyvinvointi- eli tyhy-toimintaa. Tähän koko työyhteisön huomioon ottavaan muutokseen tähtäsi muun muassa 2000-luvulla käynnistynyt Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma, eli niin kutsuttu Hallituksen jaksamisohjelma (Aro 2002: 19). Huomiota alettiin kiinnittää työn fyysisien kuormitustekijöiden lisäksi sen psyykkiseen ja sosiaaliseen kuormittavuuteen (Jabe 2010: 52).

Työhyvinvointi ei ole käsitteenä vakio. Eri maissa ja kulttuureissa ilmenevän vaihtelun lisäksi käsitteellä on myös ajan saatossa ilmenevää vaihtelua. Haavisto (2010) on todennut tutkimuksessaan, että eri ikäpolvet kokevat työn ja työelämän eri tavoin. Miltei

kaksi kolmasosaa 56-65-vuotiaista tutkituista ja kolme neljäsosaa yli 65-vuotiaista tutkituista mielsi työn elämän keskeisimmäksi sisällöksi. Alle 36-vuotiaista lähes yhtä suuri enemmistö kiisti asian. Vanhempi ikäpolvi mielsi työn olevan kiistatta tärkein osa elämää nuorempien ikäpolvien puolestaan selkeästi useammin toivoessa työhön käytetyn ajan vähenemistä ja kasvavaa ajankäyttöä itsen sekä sosiaaliseen yhdessäoloon. Tätä toivotaan siinäkin tapauksessa, että se merkitsisi ansiotulojen vähänemistä.

Työn tehtävä nähtiin tutkimuksessa ensisijaisesti taloudellisen turvan tuottajana niin vanhempien kuin nuorempienkin keskuudessa. Silti työn rinnalle tärkeinä elämän osa-alueina nousivat nuorempien vastauksissa entistä vahvemmin henkilökohtainen valinnanvapaus ja se, ettei työtä tehdä vain, koska yhteiskunta määrittelee sen yksilön velvollisuuksiin kuuluvaksi toiminnaksi. Työltä halutaan saada vastineeksi muutakin kuin ansiotuloja ja sen tulee tukea kokonaisvaltaista elämänhallintaa ja hyvinvointia pikemminkin kuin verottaa sitä. (Haavisto 2010: 25—43.) Työelämän perusarvot ovat muotoutuneet vähitellen ihmisoikeusajattelun myötä. Tällainen lähtökohta edellyttää, ettei ihmisen tarvitse toimeentulonsa hankkimiseksi vaarantaa terveyttään. (Kallio — Kivistö 2013: 10.)

Haaviston tutkimuksen tulokset osoittavat, että nuoremmat ikäpolvet eivät pidä työtä samalla tavalla itseisarvona ja velvollisuutena kuin edeltäjänsä. Sen sijaan työn kiinnostavuutta lisää sen merkityksellisyys. Työn halutaan vastaavan omia elämänsuunnitelmia ja arvoja. Sen halutaan olevan henkilökohtaisesti palkitsevaa ja juuri itselle sopivaa, tukevan omaa identiteettiä ja sopivan henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen. Oman työn tulokset ja vaikuttavuus halutaan nähdä: tekemisessä tulee olla mieltä. Siiten työ sisältöineen, johon työhyvinvointikin kuuluu, nähdään ehkä aiempia sukupolvia merkityksellisempänä. Ei ole se ja sama, millaista työtä tehdään ja millä ehdoin. Työn ei sovi verottaa tekijänsä voimavaroja kohtuuttomasti.

Työhyvinvointi ei synny tai kehity itsestään. Työnantajan velvoitteisiin kuuluu olla selvillä keinoista, joilla työpaikalla voidaan edistää terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä ja varautua mahdollisiin, niitä uhkaaviin, haittatekijöihin. (Heikkilä — Mäkelä-Pusa 2014: 4.) Työkykyyn liittyviä riskejä voidaan vähentää ennaltaehkäisemällä työpaikan ongelmia ja tekemällä korjaavia toimenpiteitä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (Heikkilä ym. 2014: 10).

2.3 Henkinen työhyvinvointi

Työturvallisuuslaissa (2003) on nostettu esille työn henkisen kuormittavuuden näkökulma. Tämä oli aikanaan muutos ammattitautien torjunnasta kohti kokonaisvaltaisempaa ymmärrystä työhyvinvoinnin osatekijöistä (Kärkkäinen 2005: 148). Henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät eivät kuitenkaan ole läsnä vain yksilön työskennellessä. Normaalisti työssä vietetty aika on merkittävä, lähes puolet valveillaoloajasta. Työllä on siis väistämättä vaikutusta yksilön kokonaisvaltaiseen henkiseen hyvinvointiin. (Waris 2001: 14.) Näin ollen henkinen työhyvinvointi ja henkinen hyvinvointi laajemmassa merkityksessä ovat toisiinsa tiiviisti yhteydessä olevia hyvinvoinnin osia.

Henkinen työhyvinvointi on työntekijän oma subjektiivinen kokemus. Samassa työpaikassa työskentelevät henkilöt voivat kokea työhyvinvointinsa eri tavoin. Eri ihmisten henkiseen työhyvinvointiin voivat vaikuttaa erilaiset tekijät (Vesterinen 2006). Suhtautumisessa työssä esiin tuleviin asioihin ja tapahtumiin, joka jossain määrin on jo biologisesti määräytynyt tekijä, voi olla eroja. Jokaisella ihmisellä on myös henkilökohtainen työn ulkopuolinen elämä, jolla voi niin ikään olla vaikutusta työhyvinvointiin.

Henkisellä työhyvinvoinnilla on yhteys työtyytyväisyyteen. Siten henkilön henkinen työhyvinvointi ei ole vain juuri kyseessä olevaan yksilöön, vaan koko yhteisöön vaikuttava asia. Työtyytyväisyyden ollessa heikko, työntekijä tuskin toimii tehokkaasti tai on paras mahdollinen työtoveri. Työhönsä tyytymättömän ihmisen motivaatiotaso on alhainen, mikä saattaa hyvinkin nopeasti näkyä työn tuloksellisuudessa sekä ongelmallisina yhteisön jäsenten välisinä suhteina. Työntekijöiden haitalliseen kuormittavuuteen liittyvillä asioilla on usein yhteys työyhteisön toimivuuteen kokonaisuutena (Työperäistä stressiä koskeva keskusjärjestösopimus 2007). Yksilön tai yksilöiden heikko työtyytyväisyys voi saada koko työyhteisön oirehtimaan.

Työhön liittyvät erilaiset paineet voivat tulla esille haitallisena työstressinä, mikä puolestaan on läheisessä yhteydessä koettuun henkiseen työhyvinvointiin. Ilmiö syntyy, kun työn vaatimukset ja työntekijän voimavarat ovat jatkuvassa epätasapainossa (Nummelin 2008: 15; Nissinen 2012: 25—26). Euroopan työmarkkinakeskusjärjestöjen Työperäistä stressiä koskevan puitesopimuksen (2004) mukaan stressi on tila, johon liittyy fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista oireilua tai toimintahäiriöitä, ja joka on seurausta siitä, että yksilöt tuntevat itsensä kykenemättömiksi selviytymään heihin kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista.

Vartiovaara (2000) on todennut stressiä voivan aiheuttaa kiire, työyhteisön vaikeudet, ansiotyön ja yksityiselämän yhteensovittaminen, henkilökohtaisen elämän ihmissuhteet ja kriisit sekä työelämän jatkuva muutostaipumus. Jos tällainen stressi jatkuu pitkään eikä työntekijä saa tukea, stressi uhkaa työntekijän kokonaisvaltaista jaksamista.

Stressi voidaan toisaalta ymmärtää myönteisenä kokemuksena, jolloin se vahvistaa kokemusta työn tyydyttävyydestä. Stressi toimii työntekijää aktivoivana voimana, joka saa hänet toimimaan tehokkaammin ja tavoittelemaan asetettuja tavoitteita. Tällainen stressi voi olla hetkittäin väsyttävää, mutta se ei johda kokonaisvaltaiseen uupumiseen. (Nissinen 2012: 25—26.)

Työelämän vuorovaikutussuhteet ovat moninaiset ja empaattista suhtautumista vaaditaan monissa ammateissa, niin turvallisuus- kuin palvelualoilla (Kivistö, Kallio, Turunen 2008: 66). Sosiaalialalla työ on lähes poikkeuksetta tavalla tai toisella vuorovaikutussuhteisiin perustuvaa. Työ on usein asiakastyötä ja lisäksi vuorovaikutussuhteita muodostuu työyhteisön jäsenten välille. Työssä syntyy täten vääjäämättä inhimillisiä myötätunnon elämyksiä, kun esimerkiksi autetaan tai joudutaan samaistumaan ruumiillisen, henkisen tai aineellisen menetyksen kokeneiden asiakkaiden kertomuksiin tai voimakkaan tapahtuman herättämiin tunteisiin. Kivistö ym. (2008: 66) puhuvatkin työntekijän kaksoisurasta: itse palvelutyön lisäksi on työstettävä omia tunnereaktioitaan, jotta asiakasta voidaan auttaa myös henkisesti.

Henkistä työhyvinvointia tukeva työ on antoisaa, rikastuttavaa, monipuolista, vaihtelevaa, kiinnostavaa, sopivan vaikeaa, siinä on mahdollista onnistua ja se hallitaan riittävän hyvin. Työ tarjoaa toimeentulon, työturvallisuudesta on huolehdittu, työajat ovat selkeitä, työtahti ja työn kuormittavuus sopiva ja työntekijöille on etsitty ikävaiheeseen sopivia tehtäviä. (Kivistö ym. 2008: 25; Kallio — Kivistö 2013: 41; Kärkkäinen 2005: 149.)

Henkistä työhyvinvointia voi verottaa korostunut tai epäselvä vastuu, konemainen toisto ja sijaisten puute sairaustapauksissa. Kuluttavaa on myös asiakkaiden vaikeiden kohtaloiden ja arvaamattomien tilanteiden jatkuva kohtaaminen, vaativien työvälineiden lisääntyminen, suuri tarkkaavaisuuden vaatimus ja yhteiskunnan säädösten oikean tulkinnan hallintapakko. Työ monipuolistuu jatkuvasti ja moniosaamisen vaatimus työssä on

lisääntynyt (Kallio ym. 2013: 13). Riskitekijöitä ovat myös huono perehdyttäminen, kilpailuasetelmat työntekijöiden välillä sekä epäselvät ja ristiriitaiset tavoitteet (Kärkkäinen 2005: 147).

3 Lastensuojelulaitos työskentely-ympäristönä

Lastensuojelulaitos on sijoituspaikka lapselle, jolle ei muilla keinoin - ehkäisevällä lastensuojelutyöllä tai lastensuojelun avohuollon palveluilla - voida taata lastensuojelulain määrittämää tasapainoista kehitystä ja hyvinvointia lapsen yksilöllisten tarpeiden ja toivomusten mukaisesti (Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 1983/361; Lastensuojelulaki 2007/417). Kodin ulkopuolelle sijoitettuna olevan lapsen tai nuoren sanotaan olevan sijaishuollossa.

Huostaanottoon ja sijaishuoltoon turvaudutaan vain, jos kodin olosuhteet tai lapsen oma käyttäytyminen uhkaavat vaarantaa vakavasti lapsen terveyttä tai kehitystä. Huostaanottoon ja sijaishuollon järjestämiseen voidaan ryhtyä, mikäli lastensuojelun avohuollon tukitoimet eivät ole olleet mahdollisia, sopivia tai ne ovat osoittautuneet riittämättömiksi. Ennen sijoitusta lapsen kokonaisvaltaista huollon tarvetta arvioidaan. (Hoikkala — Heinonen 2013: 4; Mikkola — Rintanen — Nuorteva — Kovasin — Erhola 2015: 131.)

Lastensuojelun keskeisenä tavoitteena on lapsen tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin turvaaminen sekä turvallisen kasvu ympäristön mahdollistaminen. Se, miten ja missä tähän tavoitteeseen parhaiten päästään, on tapaus- ja tilannekohtaisesti punnittava asia. (Hoikkala — Heinonen 2013: 4.) Ensisijaisena tarkasteluperspektiivinä on lapsen edun toteutuminen. Kuitenkin huostaanotossa tarkoituksenmukaista on, että sekä lapsen että vanhempien toivomukset, mielipiteet ja kulttuuritausta tulevat huomioiduiksi (Mikkola ym. 2015: 131). Sujuvaan yhteistyöhön pyrkiminen vanhempien ja lastensuojelun henkilökunnan välillä ohjaa kaikkia osapuolia lapsen etua toteuttavaan toimintaan.

Työ on siis mitä suurimmissa määrin asiakastyötä ja sen tulee olla asiakaslähtöistä. Asiakaslähtöisyyteen kuuluu ajatus molempien osapuolten subjektiivisuudesta. Tuen tarpeesta lähtevät tavoitteet määritellään ja niiden toteutumista arvioidaan aina yhdessä asiakkaan kanssa. (Vilén — Leppämäki — Ekström 2002: 31.)

Vaikka laitos sanana kuulostaa kenties kolkolta, ei sijoituspaikan sitä todellisuudessa tule olla. Laitos on aina ensisijaisesti siellä asuvien koti. Ensisijaisesti työ lastensuojelulaitoksessa on arjen toimintojen sujuvuuden turvaamista ja huolehtimista. Useimmiten tärkeiksi muodostuneet kohtaamiset ja keskustelut lasten kanssa tapahtuvatkin juuri arkisten toimintojen lomassa.

Laitoksessa eletään yhdessä arjen keskellä lapsen yksilöllisyys huomioiden (Laakso 2009: 140— 149). Vakiintuneet toimintatavat ja yhteiset työmenetelmät rakentavat osalleen lastenkodin toimintakulttuuria. Yhteisesti kehitetty työmenetelmä voi toimia koulutustaustaltaan erilaisten ammattilaisten yhteisenä hoito- ja kasvatustyöhön orientaationa ja vahvistaa sisäistä yhteistyötä. (Timonen-Kallio 2009: 17.)

Laitoshuollon arkista toimintaa määrittävät kuitenkin lukuisat työyhteisöstä riippumattomat tekijät, kuten voimassa oleva lainsäädäntö, moraaliset—eettiset näkemykset, laitosten teoreettiset hoito- ja toimintaideologiat sekä niihin pohjautuvat arjen käyttöteoriat (Hoikkala 2005: 33). Nämä lait ja teoriat eivät kuitenkaan sellaisinaan ole joka hetki aktiivisesti näkyvillä laitoksen arjessa, vaan pikemminkin sulautuvat osaksi arkea työntekijöiden toimien ja eletyn arjen lomassa.

Lastensuojelulaitos on osa ympäröivää yhteiskuntaa, jolloin vallitsevat hallinnollis—poliittiset—taloudelliset tekijät vaikuttavat toiminnan reunaehtojen määrittymiseen. Esimerkiksi taloudelliset seikat määrittävät sen, millainen henkilöstörakenne toimintayksikössä on, ja millaisia hankintoja sinne voidaan tehdä. Lastensuojelu, sen viitekehys ja toiminta, muuttuu osana kansallista ja kansainvälistä kehitystä. Jokainen lastensuojelun laitoshuollon yksikkö on kuitenkin erilainen ja ainutlaatuinen toimintaympäristö sen omine pienoiskulttuurisine piirteineen (Hoikkala 2005: 33).

Lastensuojelun laitoshuollon tehtävät muodostuvat ja muuttuvat asiakaskunnan tarpeiden mukaisesti. Pääasiallisena tavoitteena on muutoksen aikaansaaminen lapsen ja hänen perheensä tilanteessa. Tähän pyritään vaikuttamalla lastensuojelun tarpeen aiheuttavaan tekijään erilaisin työmenetelmin ja toimintamallein.

3.1 Henkisen työhyvinvoinnin haasteet lastensuojelun laitostyössä

Lastensuojelutyöllä, kuten kaikella muullakin työllä, on omat erityispiirteensä. Lastensuojelutyötä tehdään usein tiiviissä kontaktissa lapsen ja tämän vanhempien sekä mahdollisesti muiden läheisten kanssa. Suorassa asiakastyössä oleva ihminen tarvitsee jatkuvaa valppautta (Lahti 2008: 124). Jatkuva tarkkaavaisuuden ylläpito ja ennakointi voi olla voimia kuluttavaa.

Työhön lapsen ja tämän läheisten kanssa voi liittyä erilaisia jännitteitä. Vanhempien tai lapsen näkökulmasta kodin ulkopuolelle sijoittamista ei ole aina helppo ensikädessä hyväksyä. Lastensuojelutyötä tehdään vanhempien itsemääräämisoikeuden ja heille luonnostaan kuuluvan vastuun sekä yhteiskunnan puuttumisvelvoitteen välimaastossa. Siksi työ sisältää jo lähtökohtaisesti jännitteisen elementin. Lapsen kehityksen ja terveyden turvaamisessa voidaan tarvita työskentelyä inhimillisen hyvinvoinnin kaikilla ulottuvuuksilla, arjen elinoloissa ja yhteyssuhteissa sekä maailmaan orientoitumisessa. (Bardy 2013: 74; Pösö 1995: 78.)

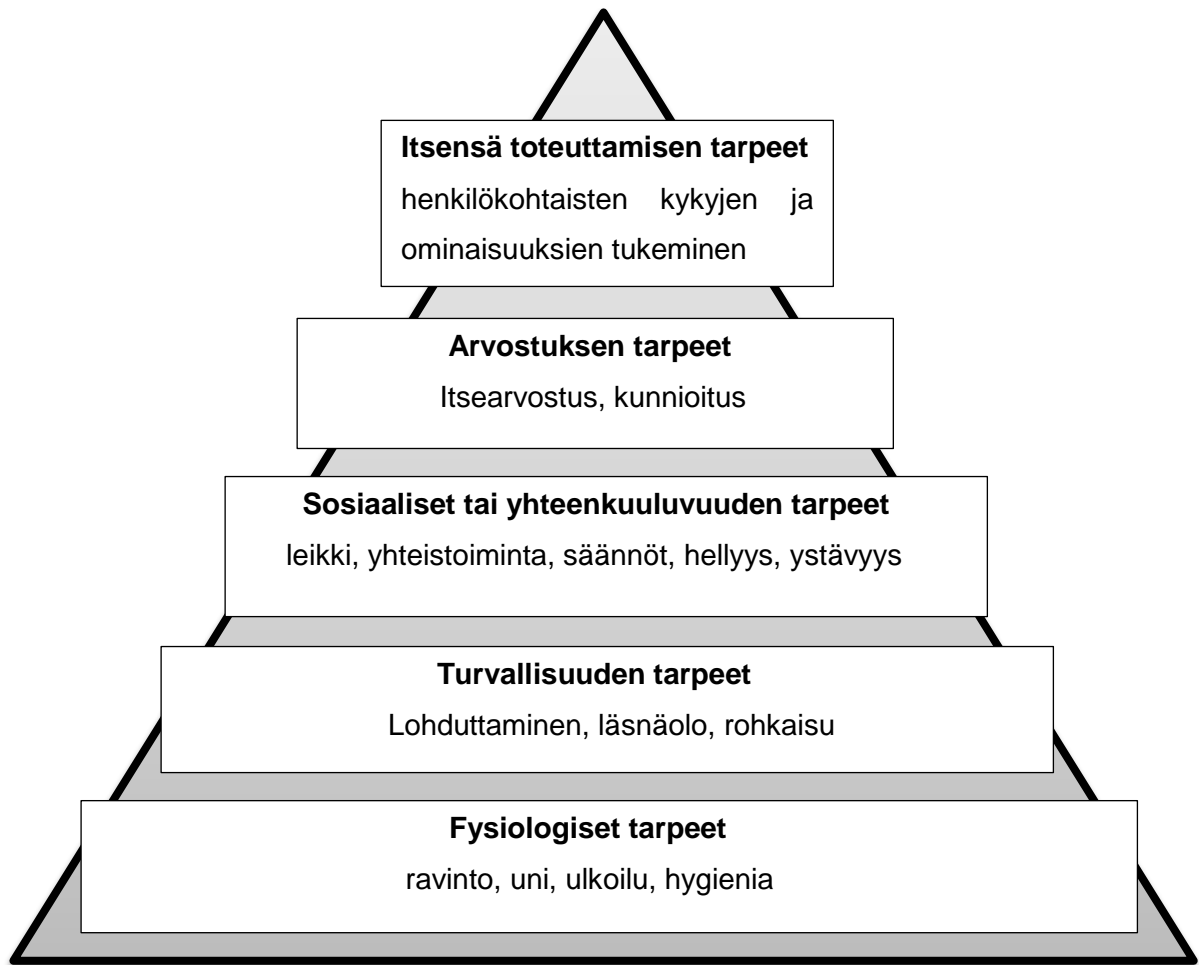
Banks (2006: 11—26) mainitsee sosiaalialan työn erityiseksi henkiseksi haasteeksi tasapainottelun liiallisen puuttumisen sekä rajoittamisen ja riittämättömän puuttumisen sekä rajoittamisen välillä. Työntekijän oletetaan toimivan riittävässä määrin siten, että lapsen kasvu ja kehitys turvataan. Samalla häntä voidaan kuitenkin syyllistää liiallisesta lapsen tai perheen päätäntävaltaan tai itsenäiseen toimijuuteen kajoamisesta. Kääriäinen (2007: 128) kuvailee erimielisyyksien työntekijöiden ja omaisten välillä syntyvän usein erilaisista tulkinnoista. Ne tiedot, joita työntekijöillä on saatavilla perheen tilanteesta saattavat olla erilaisia kuin, mitä perheen käsitykset omasta tilanteestaan ovat.

Lastensuojelun työntekijät eivät pyri ainoastaan ohjaamaan ja neuvomaan perheitä. Perheille ei pyritä antamaan vain sitä, mitä työntekijöillä on avuksi tarjota, vaan niitä autetaan käyttämään sitä, mitä heillä itsellään on. Tätä voimavarojen käyttöönottoa vaikeuttaa se, että lastensuojelun asiakasperheet ovat usein, joskaan eivät aina, niin sanotusti moniongelmaisia perheitä. Vanhemmilta saattaa puuttua ammattikoulutus, perheessä on työttömyyttä, päihteiden käyttöä, mielenterveydellisiä ongelmia, sosiaalista eristäytyneisyyttä, velkaantuneisuutta, pitkäaikaissairauksia, parisuhdevaikeuksia sekä heikkoja kokemuksia, esikuvia ja malleja vanhemmuudesta. Perheen elämäntyylinä voi olla impulsiivisuus ja suunnittelemattomuus. Harvinaista ei myöskään ole, että moniongelmaisuus ulottuu suvussa useiden sukupolvien päähän. (Karpainen 1998: 71; Heino — Hyry —

Ikäheimo — Kuronen — Rajala 2016: 104.) Ongelmien ja pahoinvoinnin monimutkaisten syiden ymmärtäminen vaatii työntekijältä kärsivällisyyttä, sekä laajaa ymmärrystä inhimillisen kärsimyksen eri muodoista ja asioiden syy-seuraussuhteista.

Lastensuojelun laitostyö on mitä suurimmilta osin lapsen tai nuoren eri elämänvaiheissa, hänen arjessaan, mukana kulkemista ja yhdessä elämistä. Heino ym. (2016: 104) nostivat tutkimustuloksissaan esiin, että kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten elämässä on tapahtunut monia muutoksia niin perhesuhteissa, kasvuympäristöissä kuin asuinympäristöissä. Monella elämä on ollut jatkuvaa muutosta, ja sijoitus kodin ulkopuolelle tarkoittaa taas uusia muutoksia. Se merkitsee lapsen näkökulmasta, että kiinnittyminen arkiyhteisöihin ja kaveruussuhteisiin on katkoksellista ja haaste sinänsä. Työntekijältä tämä haaste vaatii kokonaisvaltaista käsitystä ihmisen kasvusta ja kehityksestä, jotta lapsen kasvutarpeisiin voidaan parhaalla mahdollisella tavalla vastata mahdollisesti haastavien muutosvaiheidenkin keskellä.

Lapsi huomioidaan psykofyysisenä kokonaisuutena lähtien perustarpeista huolehtimisesta siirtyen tunteiden käsittelyssä ja säätelyssä auttamisen kautta aina korkeampiin itsensä toteuttamisen ja ”oman polkunsä löytämisen” tarpeiden tukemiseen. Maslow’n tarvehierarkia (Maslow 1970: 35—47) auttaa ihmisen tarpeiden luonteen ja tarpeiden ensisijaisuuden hahmottamisessa. Tarvehierarkia kuvaa alhaalta ylös suuntautuvasti ihmiselle välttämättömimpien tarpeiden luonnetta. Alempien portaiden tarpeiden on tyydytettävä ennen kuin voidaan edetä seuraaville portaille.



Kuvio 1. Sijaishuollon työntekijän kasvatus- ja hoitotyön portaat (Mukaiillen Maslow'n tarvehierarkia).

Alimmalla portaalla ovat fysiologiset tarpeet. Suuri osa lastensuojelulaitoksen työntekijöiden työnkuvasta koostuu lasten ravinnon saannin, unen ja riittävän ulkoilun turvaamisesta sekä kokonaisvaltaisesta hygieniasta huolehtimisesta. Olennaisesti työhön kuuluvat myös lohduttaminen tarpeen tullen sekä riittävä läsnäolo ja etenkin uusien, ehkä jännittävien tai pelottavienkin tilanteiden edessä rohkaisu.

Lasten sosiaalisten taitojen ja valmiuksien kehittymistä edesautetaan esimerkiksi yhteisillä pelisäännöillä, leikin lomassa sekä tukemalla ystävyysuhteiden luomista ja sosiaalisia normistoja, vaikkapa käytöstapoja, opettamalla. Härkönen (2005: 44) nimittää tällaista yksilön käyttäytymisen mukautumista ympäristön käyttäytymissääntöihin sosialisatioksi. Sosialisatioprosessissa lapsen ja nuoren sosiaaliset valmiudet kehittyvät osaavamman henkilön tuella, ja hän oppii ymmärtämään yhä paremmin sitä maailmaa, jossa elää (Härkönen 2005: 44).

Itsearvostusta ja itsetunnon vahvistumista tulee tukea opettamalla molemminpuolisen kunnioituksen ja arvostuksen tärkeyttä kaikissa kohtaamisissa. Jokaisen ihmisen ainutlaatuisuus ja tasavertainen arvokkuus tulee pyrkiä opettamaan ikätason mukaisesti. Samoin henkilökohtaisia ominaisuuksia tulee tukea ja edesauttaa lasta saamaan käyttöönsä koko kykijensä skaala. Ellei lasta rakasteta ja ellei häneen solmita lämpimiä tunteita, hänen sisäinen maailmansa ja persoonallisuutensa eivät voi kehittyä (Kosmo 2005: 9). Riittävän huomion ja hellyyden jakaminen sijaishuollon nopeasti muuttuvassa ja sisällöltään vaihtelevassa arjessa voi muodostua haasteeksi. Lisäksi lasten pois siirtyminen usein nopeallakin varoitusaajalla voi luoda haasteita tunteiden muodostumiselle.

Lähikontaktissa lapseen ja omaisiin tapahtuvan asiakastyön lisäksi työntekijöiden työnkuvaan kuuluu lukuisia luonteeltaan erilaisia työtehtäviä. Erilaiset raportit, kirjaukset ja suunnitelmat värittävät työtä. Tasapainottelu pakollisten, lakien määrittelemien, kirjallisten työtehtävien ja läsnä olevan kasvatus- ja hoitotyön välillä ei ole helppoa. Nykyinen kustannustehokkuuteen pyrkivä työelämä luo haasteita työajan ja jaksamisen jakamiselle työn eri osa-alueiden välillä. Riittämättömyyden tunteet voivat vaivata työntekijää.

Työntekijä ei useinkaan voi itse päättää asiakkaiden määrää ja toisaalta rajallinen työaika määrittää sen, miten paljon työtä on mahdollista tehdä. Työntekijä voi kokea syväkin arvostiriitoja joutuessaan toteamaan, ettei aina voi tehdä työtään siten tai siinä määrin kuin parhaaksi katsoisi. Esimerkiksi vaihtuvissa työvuoroissa ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevälle laitoshenkilöstölle lapsen tarpeet nousevat todellisiksi haasteiksi (Väliavaara 2004: 14).

Ammateissa, joissa tehdään asiakastyötä, myötätunnon osoittamisen taidot ovat tärkeitä. Asiakkaan tai potilaan asioihin paneutuminen vaatii sitoutumista. Empaattisuus toimii auttamisen työvälineenä. Lastensuojelun laitostyössä työnkuvaan voi kuulua vaikeiden tapahtumien kertomisen kuuntelu ja yksityiskohtainen selvittely. Järkyttävään tapahtumaan liittyvää tietoa ja tunnetta siirtyy auttajalle, joka altistuu traumaattisen tapahtuman vaikutuksille. Empatia on avainasia toisen ymmärtämisessä, mutta siihen voi liittyä ahdistuneisuutta lisäävää tunnetartuntaa. (Kivistö ym. 2008: 67.)

Lastensuojelutyössä empatia ja tunnekokemusten ymmärtäminen, läpikäyminen ja jakaminen ovat olennainen osa työnkuvaa. Siksi on hyvä tiedostaa auttamistyöhön liittyvän tunnetartunnan riski. Tunnetartuntaa voi seurata haitallinen myötätuntouupumus, joka

aiheutuu vääränlaisesta eläytymisestä ja samaistumisesta autettavan kärsimyksiin aiheuttaen työntekijälle eriasteisia ongelmia työnteossa ja työn ulkopuolisessa elämässä (Figley 2002). Usein myötätuntostressistä tai -uupumuksesta kärsivä ei itse ole tietoinen tunnetartunnasta tai hänen on vaikea helpottaa omaa oloaan, mikä luo haasteita henkille työhyvinvoinnille (Kivistö ym. 2008: 67).

3.2 Työympäristön kuvaus

Tutkittu lastensuojelun yksikkö on kriisisijoitusyksikkö, jonne tulevat lapset on sijoitettu kiireellisesti. Kiireellinen sijoitus voidaan panna täytäntöön, mikäli lapsi on välittömässä vaarassa (Lastensuojelulaki 2007/417). Lasten vanhemmilla, ja näiden luvalla myös muilla läheisillä, on oikeus päivittäiseen vierailuun sijoituksen aikana, minkä vuoksi työskentely lasten omaisten kanssa kuuluu olennaisena osana työhön. Lastensuojeluosaamisen lisäksi työssä tarvitaan myös perhetyön osaamista.

Sijoitusyksikkö on tarkoitettu pääasiallisesti alle kouluikäisten lasten sijoituspaikaksi, ja sijoituksen luonne on lyhytaikainen. Yksikön arki koostuu lapsen perustarpeista huolehtimisesta sekä kasvatustyöstä. Kodinomainen yksikkö tarjoaa lapsille virikkeisen arjen ja työntekijät voivatkin hyödyntää kasvatustyössä omia vahvuuksiaan esimerkiksi suunnittelemalla yhdessä lasten kanssa vaihtuvateemaista toimintaa.

Sijoituksen aikana pohditaan lapsen sijoitukseen johtaneita syitä ja tehdään arviota jatkotoimista. Lastensuojelun avopalveluiden mahdollisuutta tai esimerkiksi huostaanoton tarvetta arvioidaan. Myös lapsen kotiinpaluu on mahdollista. Lapsen kehitystä ja kasvuoloja arvioidaan kokonaisuutena, ja koko perheen palveluiden tarvetta kartoitetaan moniammatillisessa yhteistyössä.

Yksikön työntekijöiden lisäksi lasten hyvinvoinnista ja arvioinnista huolehtivat myös tarvittaessa muut alansa ammattilaiset, esimerkiksi psykologi ja erityissosiaalityöntekijä. Tarvittaessa lapset saavat terveyden, kasvun ja kehityksen tueksi palveluja myös yksikön ulkopuolelta, esimerkiksi lääkäripalveluja.

4 Tutkimuksen toteutus

Toteutettu kysely rakentuu henkisen työhyvinvoinnin teeman ympärille. Tutkimuksessa selvitettiin, mitkä tekijät voivat vaikuttaa henkiseen työhyvinvointiin sitä nostavasti tai laskevasti. Mikä auttaa jaksamaan työssä ja motivoi? Samalla on haluttu kiinnittää paitsi esimiestason, myös työntekijöiden itsensä huomio henkiseen työhyvinvointiin. Tutkimus lastensuojelun työntekijöiden henkisestä työhyvinvoinnista toteutettiin kyselylomakkeella. Tutkimuksen toteuttamisesta sovittiin yksikön johtajan, sekä vastaavan ohjaajan kanssa. He eivät itse osallistu tutkimukseen. Sen sijaan he saavat tutkimuksen myötä tietoa työyhteisön hyvinvoinnista sekä siitä, onko mahdollisesti joitakin kehityskohteita tai -tarpeita, jotka tulisi ottaa huomioon esimerkiksi työnohjauksessa tai työhyvinvointitoiminnassa.

4.1 Kyselyn rakenne

Tutkimuksessa käytetty tutkimuslomake rakentuu perustieto-osuudesta, monivalintakysymyksistä sekä avoimista kysymyksistä, joihin tutkimushenkilöt vastaavat omin sanoin. Täten tehty tutkimus on kvantitatiivisen eli määrällisen ja kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusotteen yhdistelmä.

Perustietolomakkeessa henkilötietoja ei ole anonymiteetin säilymisen turvaamiseksi kysytty. Tutkimushenkilöitä on sen sijaan pyydetty vastaamaan kysymyksiin iästä, sukupuolesta, koulutustaustasta, työsuhteen muodosta sekä työsuhteen kestosta nykyisessä työyksikössä. Nämä tiedot on kerätty yleisluontoisen kuvan saamiseksi tutkimusjoukosta, ja näin ne myös on jäljempänä esitetty.

Tutkimusteeman operationalisointi, saattaminen mitattavaan muotoon, lähtee liikkeelle pilkkomalla kysyttävä teema osakysymyksiksi tai osaväittäviksi (Vastamäki 2010: 138). Väittämät vastausvaihtoehtoineen on jaoteltu määriteltyjen aihepiirien alle siten, etteivät ne ole vain satunnaisessa järjestyksessä lueteltuja, toisistaan irrallisia kysymyksiä. Aihepiirit on rajattu siten, että ne pyrkivät mahdollisimman monipuolisesti selvittämään, mitkä osa-alueet ovat kenties yhteydessä henkiseen työssä jaksamiseen nostoen tai laskien sitä. Rajauksella on pyritty sulkemaan pois osa-alueita, jotka liittyvät muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin, kuten esimerkiksi työympäristön ergonomia, joka sopii paremmin tutkittavaksi fyysisen työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Monivalintakysymykset eivät sinällään anna tarpeeksi tilaa henkilökohtaisen kokemusmaailman yksityiskohtaiselle kuvaamiselle. Tutkimuslomakkeessa on annettu tutkittaville valmiiden vastausvaihtoehtojen tueksi myös mahdollisuus omien henkilökohtaisten näkemysten ja kokemusten esilletuontiin avoimien kysymysten kautta. Omin sanoin kirjoitetut vastaukset lisäävät konkreettisuutta tutkitun työyhteisön ainutlaatuisuudesta omana yksikkönään. Avoimien kysymysten vastauksista on esitetty sitaatteja jäljempänä.

Suurin osa tutkimustiedosta on kerätty monivalintakysymyksillä. Vastausvaihtoehdot monivalintakysymyksiin on annettu strukturoidun viisiportaisen Likert -asteikon muodossa. Kulloinkin esitettyyn väittämään on annettu vastausvaihtoehtoja, jotka ilmaisevat sekä positiivista, neutraalia että negatiivista suhtautumista väittämään. Vastausvaihtoehdot ovat: ”täysin eri mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä”, ”ei samaa eikä eri mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä”, ”täysin samaa mieltä”.

Viisiportaista asteikkoa käyttämällä on haluttu saavuttaa vastausasteikko, johon vastaajat voivat merkitä mahdollisimman tarkasti näkemyksiään ja kokemuksiaan vastaavan vaihtoehdon. Tämä ei välttämättä toteutuisi, mikäli vastausvaihtoehtoja olisi merkittävästi vähemmän tai enemmän. Vaarana olisi vastausvaihtoehtojen ajautuminen lineaarisesti liian kauas toisistaan tai niiden osittainen tai merkittävä päällekkäisyys.

Aihepiirejä muodostui lopulta viisi ja ne ovat: ”Työyhteisön sisäiset suhteet”, ”Asiakastyö”, ”Työn organisointi ja työympäristön sekä työtehtävien hallinta”, ”Työn mielekkyys ja työmotivaatio” sekä ”Työn ulkopuolinen elämä ja ihmissuhteet”. Aihepiirit muotoutuivat aiemman tutkimus- ja teorian pohjalta. Esimerkiksi Virolainen (2012: 30–64) erittelee kattavasti henkisen työhyvinvoinnin osatekijöitä. Hänen mukaansa merkittävä osa henkisestä työhyvinvoinnista muodostuu työyhteisön sisäisten suhteiden toimivuudesta, motivaatiotekijöistä sekä vallitsevista työskentelyolosuhteista. Reinikainen (2012) on puolestaan tutkinut työhyvinvointia erityisesti lastensuojelun työntekijöiden näkökulmasta. Hän on käyttänyt tutkimuksessaan haastattelurunkoa, jossa teemoina ovat organisaatio, ryhmähenki tiimissä, ihminen itse, esimiestoiminta ja työ. Tämän opinnäytteen aihepiirit pohjaavat olemassa olevaan tutkimustietoon, mutta aihepiirien sisällöissä on lisäksi otettu huomioon erityisesti lastensuojelun laitostyön näkökulma.

4.2 Tutkimusryhmä

Tutkittavien joukko koostuu yksikön molempien osastojen lastensuojelutyötä tekevistä työntekijöistä. Samassa työyhteisössä toimivat, lastensuojelutyötä tekemättömät henkilöt, on rajattu vastaajajoukon ulkopuolelle. Siten esimerkiksi siistijät tai keittiötyöntekijät eivät ole mukana tutkimuksessa. Samassa fyysisessä ympäristössä, mutta erilaisissa työtehtävissä toimivat henkilöt eivät välttämättä koe työtään samalla tavoin. Oletetusti erilaiset koulutustaustat ja toisistaan eroavat työtehtävät ohjaavat huomion kiinnittymistä ja työn ydintä eri suuntiin. Vastaajajoukon rajauksen valintaan vaikuttaa se, mitä tutkimuksessa halutaan saada selville (Lähdesmäki — Hurme — Koskimaa — Mikkola — Himberg 2009). Kysely kohdistetaan niille, joita tutkimus koskettaa (Kananen 2015: 99). Tarkoituksena on ollut tutkia juuri lastensuojelutyötä tekeviä henkilöitä, jolloin vastaajajoukon rajaus toimintayksikön sisällä on perusteltu.

Tutkittavia työntekijöitä oli yhteensä 16. Kyselylomakkeen palautti 14 työntekijää vastausprosentin ollessa siten 87,5. Tutkituista 11 oli naisia ja kaksi miestä. Yksi vastaaja ei ilmoittanut sukupuoltaan. Merkittävä osa vastaajista sijoittui 31 ja 50 ikävuoden väliin. Yleiskuvan saamiseksi tutkimusryhmästä tutkittavia pyydettiin myös vastaamaan kysymykseen koulutustaustastaan. Hajonta eri koulutustaustojen välillä oli kohtalaisen suuri. Kaikki mainitut koulutustaustat sijoittuvat kuitenkin sosiaali- ja terveysalalle. Lisäksi tutkittavilta pyydettiin vastausta työsuhteen muotoa ja kestoja koskeviin kysymyksiin. Yli puolet työntekijöistä oli vakituisessa työsuhteessa, kun taas alle puolet kertoi olevansa määräaikaisessa työsuhteessa. Yli puolet ilmoitti työskennelleensä samassa yksikössä yli kuusi vuotta.

4.3 Aineiston analyysi

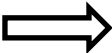
Perustietojen käyttäminen tutkimusvastausten jaottelemiseksi, esimerkiksi miesten ja naisten vastausten vertaamiseksi, ei noudattaisi hyvän ja eettisen tutkimuskäytännön mukaisia tapoja tutkimusjoukon ollessa pieni ja tutkimuksen keskittyessä vain tähän yhteen nimenomaiseen työyhteisöön. Niiden käyttö pienestä tutkimusjoukosta koostuvan tutkimuksen taustamuuttujina ei ole asianmukaista (Kananen 2015: 99). Näin ollen saatujen vastausten esittämisessä on otettu huomioon se, ettei yksittäisiä vastauksia ja saatuja tuloksia ole mahdollista yhdistää tiettyyn vastaajaan.

Kerätty tutkimusaineisto on luonteeltaan sekä määrällistä, että laadullista. Henkinen työhyvinvointi on tutkimusaiheena monisyinen, joten sen pelkkä määrällinen tutkiminen ja analysointi eivät anna välttämättä parasta mahdollista kuvaa ilmiön luonteesta. Tulosten esittäminen ainoastaan diagrammeina ja lukuina olisi yksipuolista eikä välttämättä antaisi tilaa tutkittavien omalle äänelle tai mahdollistaisi syvempää ymmärrystä vallitsevista olosuhteista työyhteisössä. Siksi saadut vastaukset huomioitiin ensin jokainen erikseen, minkä jälkeen niitä alettiin yhdistellä hieman väljemmin vastausryhmiksi eli teemoittelemaan.

Teemojen muodostamisessa voidaan käyttää apuna kvantifiointia. Esimerkiksi taulukointien avulla voidaan havainnoida sitä, mitkä seikat aineistossa ovat keskeisiä ja näille voidaan muodostaa yhdistäviä nimittäjiä, teemoja. (Saaranen-Kauppinen — Puusniekka 2006.) Sekä kyselyn monivalintakysymysten vastauksia, että avoimien kysymysten vastauksia käytettiin teemojen muodostamiseen. Avoimien kysymysten jokainen vastaus huomioitiin sellaisenaan. Mikäli sama seikka nousi esiin vähintään kahden eri henkilön vastauksessa, se huomioitiin teemoja muodostettaessa. Monivalintakysymyksistä nostettiin mukaan seikkoja, joista vastaajat olivat poikkeuksellisen vahvasti ja yksimielisesti samaa mieltä. Esiin nostettiin myös asetteluja, joissa tutkittavien vastaukset samaan väittämään erosivat merkittävästi toisistaan.

Osa ihmisistä ei mielellään ota kantaa asioihin. Heille on tyypillistä käyttää paljon Likertin asteikon keskimmäistä, neutraalia, vastausvaihtoehtoa. Toinen tyypillinen ilmiö on jättää käyttämättä vastausvaihtoehtojen ääripäät, tässä tutkimuksessa ”täysin eri mieltä” ja ”täysin samaa mieltä”, ja tyydytään valitsemaan vaihtoehdot ”jokseenkin eri mieltä” ja ”jokseenkin samaa mieltä”. Tästä johtuen, varsinkin pienten aineistojen yhteydessä, nämä vastausluokat usein yhdistetään tulosten analysointivaiheessa. (Valli 2010: 119.) Näin tehtiin myös tässä tutkimuksessa.

Taulukko 1. Vastausten teemoittelu

Vastauksissa esiin nousseet aiheet	 Muodostetut teemat
Aggressiiviset omaiset Kiinnipitotilanteet Lasten aggressiivinen käyttäytyminen Pelko aggression uusiutumisesta	Työturvallisuus
Esimiehen tuki Avoin keskusteluyhteys Toimiva työnohjaus	Esimiestyö
Työtovereiden tuki Hyvä yhteishenki Luottamus työtovereita kohtaan Palaute työtovereilta	Työntekijöiden välinen tuki ja luottamus
Bonukset Tulospalkkiot Työsuhde-edut Joustava työvuorosuunnittelu Mahdollisuus kouluttautua työn ohessa Työhyvinvointitoiminta Oikeudenmukaisuuden kokemus Vuorotyö Asiakaspalaute	Työmotivaation vahvistaminen
Kiire Riittämättömät tauot työn lomassa Työntekijöiden riittämättömyys Kielelliset kommunikointivaikeudet Riittämättömyyden tunne Vuorotyö Työelämän muutos tulevaisuudessa	Työstä aiheutuvia stressitekijöitä
Omat lapset Työhön liittymättömät keskustelut Omat harrastukset	Työn ulkopuolisen elämän vaikutus työssäjaksamiseen

Teemoja muodostui lopulta kuusi. Ne kuvaavat laajasti tutkimusryhmän vastauksista nousseita henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Monien teemoista havaittiin sisältävän sekä työhyvinvointia laskevia, että sitä nostavia elementtejä. Lisäksi sama elementti toimi osalla vastaajista positiivisesti työhyvinvointia vahvistaen, osalla puolestaan negatiivisesti työhyvinvointia laskien.

4.4 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen onnistumisen kannalta on pohdittava sen luotettavuutta ja eettisyyttä. Tutkimus tulee toteuttaa hyvien tutkimuskäytäntöjen mukaisesti. Tämä huomioon ottaen tutkittaville tutkimuslomakkeen kanssa jaetussa saatekirjeessä (Liite 1.) on pyritty tuomaan esille asioita, jotka saattaisivat vaikuttaa haluun osallistua kyselyyn vastaamiseen, joka itsessään on vapaaehtoista. Saatteessa on esimerkiksi kerrottu, mihin tutkimuksella pyritään, ja että kyselyyn vastataan anonyymisti. Lisäksi on kerrottu kerättävien tietojen käyttölaajuus ja -tarkoitus.

Tutkimuslomakkeen kysymysten laatimisvaiheessa kiinnitettiin huomiota kysymysten mahdollisimman yksiselitteiseen ymmärrettävyyteen. Koska kyseessä on kieli, tekstin voi kuitenkin ymmärtää monella tapaa (Kananen 2011: 48). Satunnaiset tuloksiin vaikuttavat tekijät on tiedostettu ja ne on pyritty sulkemaan pois. Esimerkiksi lyhyet ohjeistukset kysymysosioiden aluksi pyrkivät minimoimaan käytettyjen käsitteiden väärinymmärryksen riskin. Tavoitteena oli muotoilla tutkimuskysymykset siten, että jokainen vastaaja ymmärtää ja tulkitsee ne samalla tavalla, jotta vastaukset ovat keskenään vertailukelpoisia. Lisäksi tutkimushenkilöiden tulee ymmärtää kysymykset juuri siten, kuin laatija on tarkoittanut. (Valli 2010: 103—104.)

Johdattelevia kysymyksenasetteluja pyrittiin välttämään väittämiä laadittaessa. Täysin neutraaleja kysymysten ja vastausvaihtoehtojen kokonaisuuksia on periaatteessa mahdollonta muodostaa. Täysin varmaa ja luotettavaa kysymysten esittämistapaa ei ole (Kananen 2011: 48). Jo sillä, missä järjestyksessä vastausvaihtoehdot esitetään, voi olla vaikutusta siihen, minkä vastausvaihtoehdon vastaaja lopulta valitsee. Väittämiä ja ohjeistuksia laadittaessa keskityttiin kuitenkin erityisesti neutraaliin ja luotettavaan tiedonkeruuseen.

Kyselylomaketutkimukseen liittyy valitettava epävarmuus siitä, kuinka tosissaan ja huolellisesti tutkimushenkilöt kyselyyn vastaavat. Tämä seikka silmällä pitäen vastaajia pyydettiin varaamaan vastaamiselle tarpeeksi aikaa, sekä vastaamaan kyselyyn yksin. Kyselylomake pidettiin mahdollisimman lyhyenä, kuitenkin niin, että halutuista aiheista saatiin tarpeeksi kattavasti tietoa. Sopivan pituisella kyselyllä haluttiin varmistua siitä, että vastaajat jaksaisivat täyttää kyselyn loppuun saakka huolellisesti. Liian pitkä lomake saa vastaajan luopumaan vastaamisesta ennen kuin hän edes kunnolla tutustuu siihen (Valli 2010: 105). Lisäkysymyksiä ei ole mahdollista esittää jälkeenkäpäin, minkä vuoksi haluttiin välttää toisaalta liian suppean ja tiiviin kyselyn toteuttaminen.

5 Työyhteisön henkistä työhyvinvointia suojaavat ja uhkaavat tekijät

5.1 Esimiestyö

Esimiestyö nousi kyselyyn vastanneiden keskuudessa erääksi työhyvinvoinnin kantavaksi voimaksi. Työyhteisön lähiesimiehen antama arvokas tuki ja avoin keskusteluyhteys hänen kanssaan mainittiin useissa vastauksissa. Esimiehen kuvailtiin olevan henkilö, jolle on helppo puhumalla purkaa asioita, jotka vaivaavat mieltä. Yksimielinen kokemus vastaajien keskuudessa oli, että esimies arvostaa heidän työtään. Osassa vastauksista kuitenkin toivottiin enemmän ja konkreettisempaa palautetta tehdystä työstä.

Yksi eniten positiivisia mainintoja kerännyt esimiestyön osa-alue oli työnohjaus. Sitä keuhuttiin tutkitussa yksikössä toimivaksi ja työnohjauksen helppo ja riittävä saatavuus korostui. Vastaajilla on vahva luotto siihen, että työnohjausta ja esimiehen tukea saa aina tarvittaessa. Tärkeäksi koettiin myös kokemus siitä, että tarvittaessa on mahdollisuus päästä työterveyshuoltoon sekä lääkärin, että psykologin vastaanotolle.

Esimiehen työskentelyä kuvailtiin oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi. Hänen kerrottiin olevan myös fyysisesti riittävästi läsnä lähellä käytännön työtä ja alaisiaan. Hänellä kuvailtiin olevan realistinen kuva työyhteisön arjesta ja työnkuvan luonteesta, mikä on tärkeää esimerkiksi raportoitaessa työyhteisöstä ja sen työskentelyolosuhteista ylemmälle johdolle.

5.2 Työntekijöiden välinen tuki ja luottamus

Kysymyksiin työyhteisön sisäisistä suhteista tutkimushenkilöt vastasivat hyvin yhteneväisesti. Työhön liittyvistä asioista keskustelun kuvailtiin olevan helppoa ja moni mainitsikin tärkeäksi työssäjaksamisen ehdoksi sen, että mieltä askarruttavista asioista vaihdettiin ajatuksia päivittäin. Vastauksista nousi esille myös luotto työtovereita ja heidän tekemäänsä työtä kohtaan. Muiden osaamiseen ja ammattitaitoon luotetaan.

Työvuoron päättyessä voin lähteä kotiin luottaen siihen, että työkaverit jatkavat siitä mihin itse on jäänyt. H5

Esille nousivat yhteisesti sovitut toimintatavat, joiden mukaan työtehtävissä toimitaan. Näihin yhteisesti sovittuihin toimintatapoihin ja sääntöihin koettiin myös turvalliseksi vedota silloin, kun asiakkaan kanssa on ajauduttu ristiriitatilanteeseen. Yhtenäiset toimintatavat muodostavat raamit ja rajat, jotka ohjaavat työntekijöiden toimintaa ja samalla toimivat suunnannäyttäjänä silloin, kun pelkkä omaan harkintaan luottaminen ei tunnu työntekijästä riittävältä.

Vastaajat mainitsivat myös työtehtävien ja vastuun jakamisen olevan mahdollista. Esimerkiksi haastavan lapsen hoidossa on mahdollista vuorotella työtoverin kanssa. Työyhteisön jäsenten henkilökohtaisten ominaisuuksien erilaisuus nostettiin esille asiana, jolle toivottiin laajaa ymmärrystä ja hyväksyntää. Sen kuvailtiin olevan asia, joka tulee ottaa huomioon työn- ja vastuunjako suunniteltaessa.

Positiivisesta yhteishengestä ja ilmapiiristä työyhteisössä oltiin yksimielisiä. Ilmapiirillä tarkoitetaan työyhteisön jäsenten kollektiivisia havaintoja organisaation eri osa-alueista, kuten johtamisesta, autonomiasta, luottamuksesta ja yhteistyöstä. Organisaation ilmapiirin voidaan katsoa olevan sukua työtyytyväisyydelle ihmissuhteiden, ryhmän kiinteyden sekä tehtävään sitoutumisen osalta. (Virolainen 2012: 184.) Hyvästä ilmapiiristä huolimatta joidenkin vastaajien mukaan välittömän palautteen antamisessa työtovereille on parannettavaa. Erityisesti toivottiin kritiikin rinnalle positiivisen palautteen antamista.

Tukemalla ja kannustamalla työtovereita, positiivisen palautteen antamisella kritiikin lisäksi. H11

Enemmän positiivista palautetta. Enemmän palautetta. H7

Positiivinen palaute työtovereille päivittäin ja toisen kunnioittaminen. H4

Positiivisen palautteen saamisen nähtiin voivan parantaa ilmapiiriä työpaikalla entisestään sekä nostaa työskentelymotivaatiota. Muiden uskottiin arvostavan omaa työtä, mutta vastauksista päätellen arvostuksen sanallinen ilmaisu työtovereille jää toisinaan uupumaan.

5.3 Työmotivaation vahvistaminen

Kysymyslomakkeessa pyydettiin avoimella kysymyksellä ehdotuksia työskentelymotivaation ja työn mielekkyyden kohottamiseksi. Kattava määrä ehdotuksia tuotiin julki ja koko aihetta käsittelevän kysymyksen vastauksista ilmeni myös jo käytössä olevan erilaisia työmotivaatiota nostavia käytäntöjä. Esimerkkeinä näistä jo olemassa olevista käytännöistä mainittiin muun muassa joustava työvuorosuunnittelu ja henkilöstöalennukset vapaa-ajan liikuntatoiminnoista. Liikuntaetujen kerrottiin tukevan sekä fyysistä työkykyä, että mielen hyvinvointia.

Työvuorosuunnittelun kuvailtiin mahdollistavan asioiden järjestelyä vapaa-ajalla. Esimerkiksi omien juoksevien asioiden hoitamisen ja säännöllisiin harrastuksiin osallistumisen kerrottiin mahdollistuvan arkivapaiden myötä. Lisäksi osa työntekijöistä tekee omasta halustaan ja pyynnöstään osittaista työaikaa, mikä mahdollistaa ajan ja voimavarojen jakamisen laajemmin elämän osa-alueilla itselle sopivalla tavalla. Työaikajoustot helpottavat työntekijän arkea ja lisäävät tunnetta vaikutusmahdollisuuksista (Virolainen 2012: 56—57).

Työhyvinvointitoiminta koettiin erityisen tärkeäksi voimavaraksi ja työn mielekkyyden lisääjäksi. Erilaiset työhyvinvointi päivät ja -tapahtumat koettiin työyhteisön yhteishenkeä nostattavaksi seikaksi. Liikunta- ja virkistyspäivillä on paikkansa yrityksen ilmapiirin ja yhteenkuuluvuuden tunteen nostattajina (Aalto 2006: 47). Monissa vastauksissa työhyvinvointipäiviä toivottiin lisää. Lisäksi niiden toivottiin kehittyvän suuntaan, jossa päivän sisältö ja toiminnot vastaisivat monipuolisemmin työntekijöiden toiveita. Joissakin vastauksissa ilmeni toive siitä, että työhyvinvointitoiminta olisi sellaista, mihin kaikki voisivat osallistua. Työhyvinvointitoiminnan vähentymisestä taloudellisen kiristymisen seurauksena, ja tämän pitkän tähtäimen vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin, oltiin huolissaan.

Hyvin laajaa kiinnostusta työyhteisön keskuudessa osoitettiin työhön liittyvää, ja sen ohella suoritettavaa, lisäkoulutusta kohtaan. Lähes jokainen vastaaja ilmoitti olevansa kiinnostunut lisäkoulutuksesta. Konkreettisia toiveitakin esitettiin.

Enemmän työnohella järjestettyjä koulutuksia esim. lasten syömishäiriöistä. H6

Lisäkoulutus (oma-ala). H9

Koulutuksen on havaittu kasvattavan työkyvyn määrää, sillä koulutus antaa valmiuksia ylläpitää toimintakykyä. Lisäksi koulutuksen tuottama ammatillinen osaaminen tukee työmotivaatiota ja työn hallintaa. (Virolainen 2012: 36.) Tutkituilla työntekijöillä on voimakas motivaatio lisäkoulutusta kohtaan ja lisäksi pätevä ammatillinen perustelu koulutuksen tarpeellisuudelle.

Motivaatiota lisääviksi ehdotuksiksi esitettiin vastauksissa myös rahallisia kannustimia. Ehdotukset tulospalkkioista ja bonuksista toistui vastauksissa. Leiviskä (2011: 49) nimeää taloudelliset tarpeet työmotivaation perustaksi. Tutkittavat kokivat melko yksimielisesti korvauksen tekemästään työstä olevan riittämätön. Peruspalkan lisäksi maksettavilla bonuksilla palkitseminen saattaisi lisätä kokemusta työn kannattavuudesta ja työelämän oikeudenmukaisuudesta. Tämä saattaisi puolestaan vaikuttaa työmotivaation nostavasti.

Kysymykseen työnjaon oikeudenmukaisuudesta työpaikalla tutkittavat vastasivat ristiriitaisesti. Osa vastaajista oli vakuuttunut työnjaon oikeudenmukaisuuden toteutumisesta. Merkittävästi suurempi osa kuitenkin kertoi olevansa eri mieltä. Kaikki eivät myöskään kokeneet voivansa vaikuttaa työyhteisön yhteiseen päätöksentekoon. Tämä voi heikentää työmotivaatiota. Vähäiset vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon on lisäksi Virolaisen (2012: 34) mukaan yksi suurimmista sairauspoissaoloja lisäävistä tekijöistä. Työhyvinvoinnin kannalta on olennaista turvata jokaisen yksilön vaikutusmahdollisuus ja päätöksentekoon osallistuminen (Virolainen 2012: 34).

Työntekijät eivät tulosten mukaan koe saavansa asiakaspalautetta. Palaute voi tosin olla hetkessä ja työnlomassa suullisesti annettua, jolloin sen ei välttämättä ajatella olevan varsinaisesti asiakaspalautetta, joka ehkä usein mielletään kirjallisesti annettavaksi. Työntekijöiden alasta riippumatta tulisi kuitenkin säännöllisesti saada palautetta tekemästään työstä, jotta työtään voi kehittää.

Vuorotyön merkitys työhyvinvoinnin kannalta osoittautui kaksijakoiseksi. Vastaajat kertoivat 3-vuorotyön paitsi mahdollistavan työn ulkopuolisten asioiden järjestelyä ja hoitamista vapaa-ajalla, myös vaikeuttavan sitä. Arkivapaiden kuvailtiin mahdollistavan esimerkiksi asiointia, joka ei iltaisin tai viikonloppuisin ole mahdollista. Lisäksi useat peräkkäiset vapaapäivät koettiin 3-vuorotyön eduksi.

Toisaalta epäsäännöllisten työaikojen koettiin vaikeuttavan ystävyysuhteiden ylläpitoa suurimman osan läheisistä ihmisistä tehdessä töitä vain arkisin. Myös lasten ja omien harrastusten ylläpidossa kerrottiin olevan aikataulutuksellisia haasteita. Näin ollen vuorotyö sijoitettiin taulukoinnissa kahteen eri teemaan: työmotivaation vahvistamiseen ja työstä aiheutuviin stressitekijöihin.

5.4 Työturvallisuus

Yksi tutkimuslomakkeen kysymysosioista käsitteli asiakastyötä. Vastaajat kertoivat hyvin yksimielisesti asiakastyön omaisten kanssa olevan pääosin miellyttävää. Kuitenkin he nostivat esille joitakin tapauksia, joissa asiakaskohtaamisiin omaisten kanssa on liittynyt epäasiallista kielenkäyttöä tai ristiriitatilanteen kärjistymisen riski.

Lasten vanhempien kanssa voi tulla tilanteita, joissa vanhempi kyseenalaistaa työntekijän ammattitaitoa. H6

Joskus lapsen vanhempi käyttäytyy aggressiivisesti/uhkaavasti, sekä käyttää epäasiallista kieltä. Onneksi näitä on vähän. Useimmiten ylemmältä taholta on tuolloin laitettu vierailun rajoittamispäätös. H6

Vanhempien ennakoimaton käytös, varsinkin kun kyseessä on ns. mielenterveysasiakas. H8

Esim. vanhempien oikuttelu ja ovat mielenterveydeltään sekä muulla tavoin hankalia. H10

Kiireellinen sijoitus voi joskus nostattaa vanhemmissa vihaa ja syytelyä myös meihin työntekijöihin. Lapsen sijoittaminen mahdolliseen sijaisperheeseen tai muuhun vastaavaan laitokseen vastentahtoisesti eli vanhemmat eivät hyväksy siirtoa. H4

Työhyvinvointia uhkaa tottuminen ja turtuminen väkivaltaiseen käytökseen (Soisalo 2011: 16). Vaikka omaisten epäasiallista kielenkäyttöä ja uhkaavaa käytöstä esiintyy, siitä ei yksikössä kuitenkaan ole tullut hyväksyttävä osa työtä. Tutkittavat mainitsivat vierailun rajoittamispäätösten olevan tavallinen seuraus uhkaavan käytöksen ilmetessä. Tällaisia kokemuksia on kuitenkin lisäksi tärkeää käydä riittävästi läpi työyhteisön kesken esimerkiksi työnohjauksessa.

Lasten kanssa työskennellessään työntekijät kohtaavat melko usein aggressiivista kielenkäyttöä ja fyysisiä uhkatekijöitä. Lapset saattavat pyrkiä vahingoittamaan itseään, toisia lapsia, työntekijöitä tai fyysistä ympäristöä. Lähes kaikilla lastensuojelulaitoksiin sijoitetuilla lapsilla ja nuorilla on pitkältä ajalta pulmia kasvussaan ja kehityksessään. Tyypillisimpiä ovat varhaiseen vuorovaikutukseen liittyvät häiriöt. Myös pitkäaikaisen perushuolenpidon ja hoidon puute tai hoidon epävakaisuus on tavallista. Lapsen tarvitsema jatkuvuus, pysyvyys ja turvallisuus ihmissuhteissa ja kasvuolosuhteissa ei ole toteutunut tyydyttävästi. (Tervonen-Arnkil 2000: 6; Roine 2000: 45.)

Vahingoittamaan pyrkivä käytös saa alkunsa toisinaan ilman varoitusta. Aggressiivinen käytös saattaa olla täysin ennakoimatonta ja suhteessa asian mittasuhteisiin ylimitoitettua. Impulssien kontrolloiminen on kenelle tahansa lapselle opetteluun alla oleva asia, mutta erityistarpeita vaativalle lapselle se on sitäkin haastavampaa. Huolenpitoon kuuluu tärkeänä osana myös lasten ja nuorten toiminnan rajoittaminen, esimerkiksi aggressiivisen lapsen hillitseminen ja mahdollinen kiinnipitäminen (Roine 2000: 46).

Yksi haastavimmista tilanteista työssäni on psyykkisesti erittäin huonovointiset, aggressiiviset lapset. H1

Lasten väkivaltainen käytös, välillä se on täysin ennakoimatonta. H8

Tilanne/tilanteita ollut jolloinka vanhempi lapsi käyttäytynyt uhkaavasti ja aggressiivisesti. Pienet lapset samassa tilassa, kuinka suojata heitä? Usein tilanteet tulee yllättäen. Eikä paikalla riittävästi henkilökuntaa. H2

Kiinnipitotilanteet, niissä on mahdollista sattua fyysisesti sekä pitää että pidettävää. Tilanteita on käyty läpi, mutta mieleen jää ajatus, että kiinnipitotilanne toistuu jonain toisena päivänä. H6

Aggressiivisten- ja kiinnipitotilanteiden läpikäynti toteutuu työntekijöiden mukaan riittäväällä tavalla työnohjauksen ja esimieheltä saatavan tuen muodossa. Kuitenkin vastauksissa esiintyi huolta siitä, että tilanteet jäävät jollakin tasolla mieleen vaivaamaan. Osa kertoi olevansa jo etukäteen huolissaan aggressiivisen käytöksen tai kiinnipitotilanteen uusiutumisesta. Työyhteisöissä on hyvä pohtia nykyisten jälkitoimenpiteiden riittävyttä. Toisilla ihmisillä on parempi sietokyky, joten tilanne, joka aiheuttaa toiselle henkistä pahoinvointia, jopa traumaattisen kokemuksen, ei välttämättä aiheuta sitä toiselle lainkaan (Soisalo 2011: 165).

5.5 Työstä aiheutuvia stressitekijöitä

Erilaisia henkisen työhyvinvoinnin haasteita ja henkistä työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä nousi työhyvinvointia tukevien seikkojen rinnalle. Niiden esittäminen tuloksissa luonnistui parhaiten omana teemanaan. Stressivaikutuksia voi ilmetä työssä yksilön reaktioista, ympäristöstä, työstä ja työolosuhteista johtuvista syistä (Manka ym. 2016: 64).

Yksi tärkeimpiä työhyvinvoinnin lähteitä on työn hallinnan tunne. Se tarkoittaa sitä, missä määrin työntekijä voi vaikuttaa työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. (Manka ym. 2016: 28.) Työnjako koettiin tutkitussa työyhteisössä enemmistön mukaan jokseenkin epäoikeudenmukaiseksi eli työtehtävien jakautumiseen työntekijöiden kesken liittyy problematiikkaa.

Peräti 60 prosenttia ihmisistä kokee tekevänsä työtään jatkuvassa kiireessä (Manka ym. 2016: 28). Myös Virolaisen (2012: 18) mukaan yksi suurimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä on kiire. Samansuuntaisia tuloksia saatiin myös tässä opinnäyte-työssä. Kiirettä aiheutti vastaajien mukaan työntekijöiden vähäisyys. Lisäksi vastaajat kokivat taukojen määrän työpäivän aikana riittämättömäksi. Kiireen koettiin vaikuttavan myös työn laatuun. Vastaajat ilmoittivat, että heillä ei ole tarpeeksi aikaa asiakastyölle, etenkin lasten omaisten kanssa tehtävälle asiakastyölle. Samoin lapsista tehtäviin arviointeihin ja kirjauksiin koettiin tarvittavan merkittävästi lisää aikaa.

Lisää aikaa perhetyöntekijäparille tehdä perhetyötä. Päiviä, jolloin voi tehdä omia töitä (paperihommat yms.) rauhassa. Lastenhoidon lomassa tehdyt paperihommat yms. omat hommat tulee tehtyä vähän vasemmalla kädellä. H9

Kirjallisen arvioinnin tekeminen on joskus haastavaa. Yhteisen ajan löytäminen sosiaalityöntekijän ja työparin kanssa vaatisi koko päivän, eikä vain tunnin tai parin tapaamista. Yksin on välillä hankala niitä laatia. H2

Kiireen koettiin aiheuttavan riittämättömyyden tunnetta. Työntekijät eivät ehdi tehdä kaikkea, minkä kokevat tärkeäksi tai he eivät ehdi tehdä työtään perusteellisesti - niin hyvin kuin haluaisivat. Pysyvä kiire voi johtaa siihen, että työntekijät joutuvat alittamaan työlle asettamiaan laadullisia kriteerejä (Lahti 2008: 39). Se myös altistaa työntekijöitä keskinäiselle vieraantumiselle. Ei ole enää aikaa istua yhdessä, vaihtaa mielipiteitä tai auttaa toista hänen urakassaan. (Lahti 2008: 40.)

Epävarmuus työelämän muutoksien edessä ja epätietoisuus työelämän luonteesta tulevaisuudessa tuotiin esiin vastauksissa useasti. Turvattomuus ja epävarmuus töiden jatkumisesta kuormittavat työntekijää ja ovat työhyvinvoinnin uhkatekijöitä (Virolainen 2012: 38). Eräs vastaaja kuvailee jo nyt todenneensa muutoksia omassa työssään.

Viime vuosien aikana vastaanottotyö on muuttunut, kun mm. nuorimmat asiakkaat sijoittuvat perheisiin. Toiminnan on tietysti pakko muuttua ja kehittyä. Vaikka muutospaineet ovat tavallaan tiedossa, mutta eivät konkreettisina, niin se mietityttää tulevia työvuosia ajatellen. Epätietoisuutta hälventäisi avoimuus ja selkeiden, suorien vastausten antaminen ylemmän johdon taholta. Meillä on paljon perhetyön osaamista, jota ei ole helppo sanoittaa ja tuotteistaa - toivoisi että se huomioitaisiin myös siinä vaiheessa, kun virasto kehittää uutta ”halvempaa” työmuotoa lastensuojeluasiakkuuksien tarpeisiin sijaishuollon vaihtoehdoksi/tilalle. H13

Muutoksiin suhtaudutaan kuitenkin ymmärtävästi. Ne nähdään välttämättömänä osana kehitystä. Niiden edessä toivotaan kuitenkin esimiestason avointa ja selkeää viestintää.

Tutkittavat kertoivat kielellisten kommunikointivaikeuksien toisinaan aiheuttavan haasteita työskenneltäessä maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa. Mikäli yhteistä kieltä ei ole käytettävissä, hankaloittaa se eri kulttuurista tulevien päivittäisten asioiden hoitamista ja suomalaisen elämäntavan ymmärtämistä (Forsander — Ekholm — Saleh 1994: 73). Asiakastyön sijoitettujen lasten ja heidän omaistensa kanssa kerrottiin kyllä onnistuvan, mutta työntekijät kuvailivat toisinaan tuntevansa tarvetta keskustella joistakin asioista seikkaperäisemmin. Tällöin saattoi ilmetä haasteita molemminpuolisessa ymmärryksessä. Työntekijät kokivat tällaiset tilanteet stressaavina, sillä toisinaan he kokivat jättäneensä työtehtävän ikään kuin kesken.

5.6 Työn ulkopuolisen elämän vaikutus työssäjaksamiseen

Vastaajat kokivat melko yksimielisesti, että heillä on tarpeeksi työn ulkopuolisia ihmissuhteita, ja niiden koettiin myös vaikuttavan työssäjaksamiseen pääosin positiivisesti. Useissa vastauksissa mainittiin etenkin omien lapsien antavan voimia työhön. Toisaalta harrastuksissa tai ihmissuhteissa ilmenevien vastoinkäymisten kuvailtiin myös heijastuvan helposti työssä jaksamiseen.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen koettiin enimmäkseen helpoksi. Jotkut vastaajat tosin mainitsivat esimerkiksi perheenjäsenten erilaisten harrastusten ja muiden vapaa-ajan tapahtumien ja toimintojen aiheuttavan joskus haasteita työn ja vapaa-ajan järjestämisessä ja tasapainottamisessa. Työaikaan liittyvät järjestelyt tarjoavat erilaisia

mahdollisuuksia ratkaista työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmia (Piensoho 2006: 11). Tätä tavoitetta tukee esimerkiksi työyhteisössä jo olemassa oleva mahdollisuus vaikuttaa työn määrään.

Tärkeäksi koettiin työn ulkopuolisen elämän ja työn erilaisuus. Useat vastaajat kuvailivat, että on tärkeää viettää aikaa ihmisten kanssa, jotka työskentelevät täysin eri alalla. Ystävien ja sukulaisten kanssa ei haluta puhua työasioista. Työasioiden unohtamisen vapaa-ajalla kerrottiin auttavan jaksamaan työssä paremmin. Lähes jokainen vastaaja tunsikin palautuvansa työstä riittävästi eikä työn koettu aiheuttavan stressiä vapaa-ajalla.

Suurin osa vastaajista ei kokenut työnantajan tukevan vapaa-ajan toimintaa. Osa kuitenkin ilmoitti työnantajan näin tekevän. Vastausten selkeä kahtia jakautuminen voi olla seurausta monesta tekijästä. Voi esimerkiksi olla mahdollista, että kaikki työntekijät eivät ole tietoisia vapaa-ajan toimintaa tukevista eduista. Toisaalta vapaa-ajan tukemisesta voidaan olla tietoisia, mutta se voidaan kokea itselle riittämättömäksi tai huonosti omaan vapaa-aikaan sopivaksi. Osa vastaajista nosti esille alennukset liikuntatoiminoista. Kaikille ihmisille etenkin vaativampi liikunta ei välttämättä sovi. Hekään eivät kuitenkaan ole vailla keinoja hyvinvointinsa lisäämiseksi. Musiikki, elokuvat ja erilaiset taide- sekä harrastustoiminnot voivat yhtä lailla toimia hyvinvointia edistävästi. Olen-naista ei ole se, mitä tehdään, vaan tyydyttävän toiminnan tuottamat hyvinvointivaikutukset. (Vartiovaara 2000: 210.)

6 Johtopäätökset

Tutkimus toi ilmi niin työhyvinvointia nostavia kuin laskeviakin tekijöitä. Osa vastaajista koki jopa saman työhyvinvointitekijän vaikutuksen keskenään päinvastaisesti. Merkittävimpinä henkistä työhyvinvointia tukevana tekijöinä nousivat esiin organisaation sisäiset suhteet työntekijöiden välillä sekä esimiehen ja työntekijöiden välillä. Tämän lisäksi työn ulkopuolinen elämä harrastuksineen ja ihmissuhteineen näyttäytyi hyvinvointia vahvistavana osa-alueena. Vapaa ajan ja työn erillisyyttä nähtiin tärkeänä voimavaroja lisäävänä tekijänä. Toisaalta työelämän kiireisyys ja epävarmuus työelämän kehityssuunnasta tulevaisuudessa aiheuttivat suurinta huolta.

Yhteisöllisyys ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa, joka voidaan ymmärtää sellaisiksi yhteisöllisiksi piirteiksi, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa edistävää luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Sosiaalinen pääoma on sekä koko työyhteisön, että yksilön voimavara. Sosiaalisen pääoman määrä ja laatu vaikuttavat myös työntekijöiden terveyteen. Suuri sosiaalinen pääoma pienentää työntekijöiden masennusriskiä ja lisää itsetuottamuksen sekä arvostuksen tunteita. Yhteisöllisyys tarjoaa myös puskurin stressin negatiivisia vaikutuksia vastaan. (Manka ym. 2016: 132—134.)

Tutkitussa työyhteisössä juuri sosiaalisen pääoman koettiin olevan voimavara. Työntekijät luottavat toisiinsa ja pitävät työtovereitaan ammattitaitoisina. Vastavuoroisuus ja työtehtävien jakaminen koettiin toimivaksi tavaksi selviytyä yhdessä työtehtävistä. Työnsään arvostetuksi itsensä kokeva ja hyvinvoiva työntekijä kykenee palautumaan työstään vapaa-ajalla ja hänellä riittää voimia myös työn ulkopuoliselle elämälle. Niinpä korkea sosiaalisen pääoman määrä tukee ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Esimiestyö on osa työyhteisön sosiaalista pääomaa. Esimiestyöllä koettiin olevan tutkitussa organisaatiossa selkeä työyhteisön hyvinvointia ylläpitävä tehtävä. Esimiehen koetaan olevan lähellä työntekijöitä kaikilla ulottuvuuksilla. Hänelle on mahdollista purkaa mieltä vaivaavia asioita ja saada rohkaisua epävarmuuden vaivatessa. Virolaisen (2012: 26—27) mukaan tärkeintä työyhteisön henkisen työhyvinvoinnin kannalta onkin juuri yhteistyö, arvostus ja toinen toistensa tukeminen.

Työtehtävien ja työnulkoisuuden arkielämän keskellä työntekijän voi olla vaikea itseohjautuvasti vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Etenkin sellaisiin työhyvinvointiin vaikuttaviin resursseihin, kuten aika ja raha, työntekijällä saattaa olla hyvin rajalliset vaikutusmahdollisuudet. Täten esimiestyön vaikutus työhyvinvointiin korostuu. Esimiehen tulisi olla säännöllisen kiinnostunut työyhteisönsä hyvinvoinnista voidakseen mahdollisuuksien puitteissa korjata mahdollisesti ilmeneviä epäkohtia ja viedä vaikutusmahdollisuuksiensa ulkopuolella olevia asioita ylemmän johdon tietoisuuteen.

Esimiehenkään asema ja tehtävä eivät ole yksiselitteisen helppoja. Myös lähijohtaminen ja esimiestyö ovat muuttuneet. Esimiehiltä odotetaan yhä enemmän verkostoitumista, ja erilaiset sidosryhmät lisääntyvät. Muutokset ovat myös esimiestyön arkea ja ne lisäävät vaatimuksia henkilöstön ja johdon väliselle yhteistoiminnalle. (Mäki — Liedenpohja — Parikka 2014: 9, 12.)

Euroopan työturvallisuusviraston selvityksessä työperäisen stressin yleisistä syistä (2013) vastaajat kokivat töiden uudelleen järjestelyn tai työsuhteen epävarmuuden olevan merkittävin työstressiä aiheuttava tekijä. Suomalaisista vastaajista 65 prosenttia mainitsi uudelleen organisoinnin ja epävarmuustekijöiden aiheuttaman stressin olevan yleistä. Tässä opinnäytetyössä saatiin selvitystä tukevia tuloksia. Töiden jatkumisen epävarmuuden on havaittu heijastuvan työntekijän psyykkisinä ja fyysisinä oireina sekä heikentyneenä työhön sitoutumisena (Virolainen 2012: 38).

Vastauksissa toivottiin sosiaalialan organisaatio- ja tehtävämuutoksista päättävien tahojen ymmärrystä sosiaalialan työn vaikeasta mitattavuudesta. Kasvatus- ja hoitotyön tulokset eivät ole kokonaisuudessaan välittömästi nähtävissä. Osa osaamisesta ja pätevyydestä vaikutuksineen on näkymättömissä. Siksi myös muutoksia tehdessä tulee punnita pitkän aikavälin vaikutuksia.

Epävarmuustekijöiden vaikutuksia työntekijöihin voidaan kuitenkin lievittää pyrkimällä mahdollisimman avoimeen viestintään työyhteisön johdon ja alaisten kesken. Etenkin suurten muutosten, kuten tuleva yhteiskunnallinen sosiaali- ja terveysalojen uudistus, edessä yhteistyöllä ja avoimella viestinnällä voidaan edistää luottamuksen ilmapiiriä työyhteisöissä. Heikko viestintä ja tiedottaminen sekä jatkuva epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ulottuu koko organisaatioon ja heikentää organisaatioilmapiiriä (Virolainen 2012: 38).

7 Pohdinta

7.1 Työhyvinvoinnin kehityssuunta

Työelämän muutos ei ole ainoastaan jotakin, joka tapahtuu tällä hetkellä. Vaikka muutoksista jatkuvasti puhutaan, Järvensivun (2010: 32—39) mukaan ei ole olemassa uutta tai vanhaa työelämää. Ne muutokset joita tällä hetkellä tehdään työelämän uudistamiseksi ovatkin jonakin päivänä ”vanhaa työelämää”. Siinä missä naisten mukaantulo työelämään on joskus ollut merkittävä uudistus, on se nyt olennainen, kyseenalaistamaton osa suomalaista yhteiskuntaa.

Tämänhetkinen keskustelu työstä keskittyy usein vahvasti tuottavuuden ja kilpailukyvyn problematiikkaan. Työvoima on kallista, mikä näkyy henkilöstövähennyksinä työpaikoilla sekä firmojen investointeina ulkomaille. (Manka ym. 2016: 26—27; Lahti 2008: 41.) Näkemykset työllisyystilanteen ja oman työpaikan talouden muutoksista ovat olleet pessimistisiä viime vuosina. Irtisanomisia pitää mahdollisena noin joka kymmenes palkan-saaja. Pelko siitä, ettei omaa ammattia ja työkokemusta vastaavaa työtä löytyisi, jos jäisi työttömäksi on merkittävää. (Manka ym. 2016: 26—27.)

Negatiivista kehitystä on selitetty sillä, että vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat kaventuneet. Työpaikka voi kadota, vaikka työntekijä kuinka olisi sitoutunut työnantajaansa ja kehittäisi työtään. Puhutaan psykologisen sopimuksen murtumisesta: aiemmin työntekijä on voinut luottaa siihen, että kun hän tekee parhaansa organisaation eteen, työnantaja ”palkitsee” hänen toimintansa pysyvällä työsuhteella. (Manka ym. 2016: 27.) Epävarmuus ja huoli työn tulevaisuudesta näkyi myös tutkittujen työntekijöiden vastauksissa. Työn varmuuden puute on erittäin suuri stressiä aiheuttava tekijä (Virolainen 2012: 34). Koska työmarkkinoita luonnehtii epävarmuus ja työpaikkojen tilapäisyys, voi seurauksena olla, ettei työ tarjoa enää kaikille entisen kaltaista perustaa oman elämän suunnitteluun ja pitkäaikaisten tavoitteiden toteuttamiseen, mikä voi vähentää motivaatiota ja sitoutumista työhön (Jokisaari 2002: 69).

Järvensivu (2014: 64—65) esittää aiheeseen osin eriävän kannan. Lähes jokainen on kuullut työhön ja työelämään liittyvistä uhkakuvista ja kielteisistä kokemuksista. Kulttuurinen kielteinen tarina tulevaisuudesta on hänen mukaansa Suomessa vahva. Järvensivu tutki kyselyllä työelämän muutoksissa pärjäämisen strategioita ja totesi, että vastaajat arvioivat 60 prosentin suomalaisista olevan sitä mieltä, että työnteon mielekkyys on suomalaisessa yhteiskunnassa kehittymässä huonompaan suuntaan. Vain 20 prosenttia koki olevansa samaa mieltä itsensä kohdalla. Järvensivun mukaan suomalaiset vastaavat kysymykseen kaikista suomalaisista yleisen odotuksen mukaisesti, kulttuurisesti hyväksyttävällä tavalla. Sen sijaan omakohtaista kokemustaan he arvioivat omista tulevaisuuden suunnitelmistaan ja odotuksistaan käsin. Yleistä työelämän huononemista ei voi tapahtua, jos vain 20 prosenttia yksittäisistä ihmisistä kokee näin omalla kohdallaan voivan tapahtua. (Järvensivu 2014: 65.) Tutkimuksen mukaan suomalaisen työelämän mielekkyys ei ole niin yksiselitteinen asia, kuin helposti tyydytään toteamaan.

Parhaillaan käynnissä oleva valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalojen uudistus tuo mukanaan väistämättä muutoksia niin sosiaali- kuin terveyspalveluihinkin. Viime aikojen tutkimustyön mielenkiinnon kohteina ovat olleet uudistuksen toivotut säästövaikutukset, asiakkaan palveluja koskeva valinnanvapaus, palvelujen järjestämisvastuun rakentuminen ja hallinnolliset uudelleenjärjestelyt (Erhola — Vaarama — Pekurinen — Jonsson — Junnila — Hämäläinen — Nykänen — Linnosmaa 2014; Eronen — Lehtinen — Londén — Perälähti 2016). Työntekijöiden ja erityisesti työhyvinvoinnin näkökulma on jäänyt uupumaan. Taloudellisia ja hallinnollisia vaikutuksia selvittävien raporttien rinnalle tarvitaan lisäksi työhyvinvoinnin kartoituksia, jotta uudistuksen kokonaisvaikutuksia voidaan tarkastella monipuolisesti.

Ei ole lainkaan itsestään selvää, mitä suomalaiselle työelämälle on parhaillaan tapahtumassa (Henttonen — Lapointe 2015: 18). Tulevaisuuden työelämävaikutuksien tarkka arviointi on vaikeaa. Mitä on esimerkiksi tapahtumassa maahanmuuton saralla tai kuinka väestön ikääntymiseen haasteeseen lopulta pystytään vastaamaan sosiaali- ja terveysalalla. Erilaiset näkökulmien painotukset työelämää ja työhyvinvointia tarkastellessa antavat osin erilaisen käsityksen työelämän kehityssuunnasta. Siksi työelämän ja työhyvinvoinnin tutkimukselle on jatkuva tarve.

7.2 Työhyvinvoinnin edistäminen

Pyöriä (2012) on esittänyt ajankohtaisen kysymyksen: miksi työhyvinvointiin investoiminen kannattaa? Inhimilliset syyt ovat ilmeiset, mutta liiketaloudenkin näkökulmasta työhyvinvointiin panostaminen on yrityksille ja muille organisaatioille kauppa, jossa parhaassa tapauksessa kaikki voittavat. Työhyvinvoinnin laiminlyöminen altistaa työperäisille sairauksille, heikentää motivaatiota ja yhteishenkeä ja tätä kautta syö organisaation menestyksen pohjaa. (Pyöriä 2012.)

Työnsä henkisesti raskaaksi kokevia oli kunta-alalla vuonna 2015 71 prosenttia. Työn fyysisestä rasittavuudesta on siirrytty vuosien saatossa henkiselle puolelle. (Manka ym. 2016: 27.) On selvää, että työelämän jatkuvasti muuttuessa myös työhyvinvointitoiminnan on muututtava. Työelämän muutos koostuu työnantajasektorin ja työvoiman erilaisista muutostekijöistä, ja koko yhteiskunnan ja olemassa olevan maailman muutoksesta. Haavisto (2010) on esimerkiksi esittänyt, että suurten ikäluokkien eläköityessä työelämässä ja työhyvinvoinnin saralla on tapahtumassa niin sanottu ikäkohorttimuutos. Uu-

della tavalla työhön ja työhyvinvointiin asennoituvien ikäryhmät korvaavat vähitellen vanhalla tavalla asennoituvat. Erilaisiin suhtautumistapoihin vaikuttaa osaltaan nuorempien keskimäärin korkeampi koulutustaso ja osaltaan varttuminen ja eläminen historiallisesti eri aikana (Haavisto 2010: 27).

Työhyvinvointia ei voida organisoida ja kehittää ainoastaan autoritäärisesti työnantaja-osapuolen johtamana. Työhyvinvoinnin edistämisen tulee tapahtua monialaisessa yhteistyössä kaikkien työelämäosapuolten välillä. Aidon dialogin saavuttamiseksi voidaan hyödyntää esimerkiksi ammattiyhdistystoimintaa ja lisätä ala- ja työtehtäväkohtaista joustavuutta tarkastellen työsuhteen ehtoja paikallista sopimista hyödyntäen. Paikallisilla osapuolilla olevat mahdollisuudet sopimiseen tarjoavat heille keinoja luoda omia työehtoja toimintakulttuureja yleisen työmarkkinajärjestelmän rajoissa (Kairinen — Hietala — Ojanen 2015: 19).

Työhyvinvointi vaatii panostuksia esimerkiksi työterveyshuoltoon, työolosuhteisiin, työvälineiden suojaukseen ja vapaa-ajan liikuntatoimintaan, mutta se myös pienentää tulevaisuudessa sairauspoissaolojen määrää ja ennenaikaisia kalliita eläkeratkaisuja sekä muita kuluja (Kauhanen 2009). Työyhteisön perustehtävän toteuttamiseksi luotuja toimintatapoja ja töiden organisointia on syytä arvioida säännöllisesti. Toiminnan sujuvuuden seuranta, asiakaspalautteet ja henkilöstön kokemukset on otettava huomioon toimintaa uudistettaessa. (Mäki ym. 2014: 30.)

Tässä opinnäytetyössä saatiin viime vuosina Suomessa toteutettujen työhyvinvointikaritoitusten kanssa yhteneviä tuloksia. Työelämän kustannustehokkuuden vaatimus, ja sitä seuraava kiire, asettavat haasteita työntekijöiden jaksamiselle. Toisaalta kovassa työtahdissa mukana pysyminenään ei lopulta takaa työsuhteen jatkuvuutta. Voidaan pohdita, poltetaanko kynttilää jo niin sanotusti molemmista päistä ja mitä siitä saattaa seurata.

Tutkimus osoitti toisaalta, etteivät työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät vaadi välttämättä mittavia taloudellisia investointeja. Avoin keskusteluyhteys kaikkien työelämäosapuolten välillä luo turvaa ja vahvistaa yhteishenkeä. Hyvin organisoitu työyhteisö tehtävineen, sekä työtä tekevien kokemus omista vaikutusmahdollisuuksista lisäävät työn kiinnostavuutta ja hyvinvointia työssä.

Työhyvinvointiin sijoittaminen ja työhyvinvoinnin aktiivinen kehittäminen ovat tämän päivän organisaation kivijalkoja. Mankan ym. (2016: 51—52) mukaan organisaatiolla on

kahdenlaista pääomaa: aineellista, kuten rakennukset ja laitteet sekä aineetonta, jolla viitataan työntekijöiden osaamiseen, innovatiivisuuteen ja kykyyn uudistua. Aineellisella pääomalla on todettu olevan tulevaisuudessa vain 10-50 prosentin vaikutus organisaation tulokseen, kun taas aineettoman pääoman tehokkaalla käytöllä on 50-90 prosentin vaikutus arvoon. Siksi jokaisen organisaation olisi hyvä miettiä, miten aineettomasta pääomasta huolehditaan ja miten sitä kehitetään. (Manka ym. 2011b: 52.)

Henkisen työhyvinvoinnin kokemus on kaiken kaikkiaan hyvin subjektiivinen. Yksilölliset tekijät määrittelevät kunkin henkilökohtaista kokemusta ja näkemystä omasta hyvinvoinnista. Mahdollisuuden antaminen tutkittavien oman näkemyksen kertomiselle oli tässä opinnäytetyössä ehdottoman tärkeää, ottaen huomioon, että tutkimuskohteena on tämä yksi, nimenomainen ja ainutlaatuinen työyhteisö. Tutkimusryhmän koosta johtuen saatujen tutkimustulosten yleispätevään yleistykseen pyrkiminen ei ole tarkoituksenmukaista. Tulokset voivat kuitenkin olla hyödyllisiä paikallisesti tarkasteltuna, mikä toivottavasti innostaa tutkittuja esimiehineen pohtimaan henkisen työhyvinvoinnin teemaa ja antaa työvälineitä työhyvinvoinnin edistämiseen.

Lähteet

- Aalto, Riku 2006. Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Työelämän selviytymisopas. Jyväskylä: WSOYpro.
- Aro, Antti 2002. Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni. Työelämän muutokset ja työhyvinvointi. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Baker, Ellen 2003. *Caring for Ourselves. A Therapist's Guide to Personal and Professional Well-being*. Washington DC: American Psychological Association. Suom. Riitta Bergroth. Helsinki 2005. Edita Publishing Oy.
- Banks, Sarah 2006. *Ethics and values in social work*. New York: Palgrave MacMillian.
- Bardy, Marjatta 2013. Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Bardy, Marjatta (toim.) 2013. *Lastensuojelun ytimissä*. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 71-78.
- Erhola, Marina — Vaarama, Maija — Pekurinen, Markku — Jonsson, Pia Maria — Junnila, Majjaliisa — Hämäläinen, Päivi — Nykänen, Eeva — Linnosmaa, Ismo 2014. SOTE-uudistuksen vaikutusten ennakoarviointi. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/115008/URN_ISBN_978-952-302-176-1.pdf?sequence=1>. Luettu 5.4.2017.
- Eronen, Anne — Lehtinen, Timo — Londén, Pia — Perälähti, Anne 2016. Sosiaalibarometri 2016. Erityiskatsaus toimeentulosta ja sote-uudistuksesta. Helsinki: Suomen sosiaali ja terveys ry. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <http://www.soste.fi/media/pdf/julkaisut/sosiaalibarometri2016_netti.pdf>. Luettu 5.4.2017.
- Euroopan työturvallisuusvirasto 2013. Työperäisen stressin hallinta. Paneurooppalainen työterveyttä ja -hyvinvointia koskeva mielipidekysely. Suomen ja koko Euroopan tulokset - Toukokuu 2013. Verkkodokumentti. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<http://bot.fi/1tqd>>. Luettu 23.2.2017.
- Figley, Charles 2002. *Treating compassion fatigue*. New York: Brunner-Routledge.
- Forsander, Annika -- Ekholm, Elina -- Saleh, Raya 1994. Monietninen työ. Haaste ammattitaidolle. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksen täydennyskoulutusjulkaisuja 9.
- Haavisto, Ilkka 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus. Helsinki: Taloustieto Oy. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf>. Luettu 4.11.2016.
- Heikkilä, Marja — Mäkelä-Pusa, Pirkko 2014. Työhyvinvointia työpaikoille - opas terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn edistämiseen pientyöpaikoilla. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Heino, Tarja — Hyry, Sylvia — Ikäheimo, Salla — Kuronen, Mikko — Rajala, Riku 2016. Lasten kodin ulkopuolelle sijoittamisen syyt, taustat, palvelut ja kustannukset. HuosTa-hankkeen (2014–2015) päätulokset. Raportti 3/2016. Helsinki: Terveiden ja

hyvinvoinnin laitos. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<http://bot.fi/1tcp>>. Luettu 16.2.2017.

Henttonen, Elina — Lapointe, Kirsi 2015. Työelämän toisinajattelijat. Helsinki: Gaudeamus.

Hoikkala, Susanna — Heinonen, Hanna 2013. Samalla puolella? Näkökulmia perheiden jälleenyhdistämiseen lastensuojelussa. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto. 4. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<http://bot.fi/1svr>>. Luettu 25.1.2017.

Hoikkala, Susanna 2005. Lastensuojelun laitoshuollon ammatillisia käytäntöjä jäsentämässä. Teoksessa Karvinen-Niinikoski, Synnöve — Tapola, Maria (toim.). Tieto noussee kentältä. Sosiaalityötä käsitteellistämässä. SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 2/2005. Helsinki: SOCCA. 33. 30—45.

Härkönen, Ulla 2005. Työelämän, syrjäytymisen ja työkasvatuksen ongelmia pienten lasten kasvuympäristöissä. Teoksessa Tulva, Taimi (toim.). Lapsen kasvuympäristö ja sosiaaliset taidot. Sosiaalinen taitavuushanke 2005. OKKA-säätiön julkaisuja. Helsinki: OKKA-säätiö. 43—56.

Jabe, Marjatta 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Jokisaari, Markku 2002. Työelämään siirtyminen. Vuorovaikutusta tavoitteellisen toiminnan, sosiaalisen pääoman ja työelämän välillä. Teoksessa Salmela, Katariina — Nurmi, Jari-Erik (toim.). Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 67—83.

Juuti, Pauli — Vuorela, Antti 2004. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Järvensivu, Anu 2010. Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa. Tampere University Press.

Järvensivu, Anu 2014. Sukupolvi on osa työelämätarinaa. Teoksessa Järvensivu, Anu — Nikkanen, Risto — Syrjä, Samu. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press. 60—65.

Kairinen, Martti — Hietala, Harri — Ojanen, Petteri 2015. Paikallinen sopiminen ja sopimukset. Helsinki: Talentum Pro. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<http://bot.fi/1tpp>>. Luettu 23.2.2017.

Kallio, Eila — Kivistö, Sirkku 2013. Mieli työssä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kananen, Jorma 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.

Karppinen, Seija 1998. Perhetyö lastensuojelulaitoksessa. Teoksessa Tervonen-Arnkil, Kaisa (toim.). Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten hoitomenetelmiä lastensuojelulaitoksissa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 16. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto. 71—76.

Kauhanen, Juhani 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Jyväskylä: WSOYpro.

Kivistö, Sirkku — Kallio, Eila — Turunen, Greta 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<http://thl32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/114156/Selv200833.pdf?sequence=1>>. Luettu 24.1.2017.

Kosmo, Leena 2005. Lapsuuden maailma. Teoksessa Tulva, Taimi (toim.). Lapsen kasvuympäristö ja sosiaaliset taidot. Sosiaalinen taitavuushanke 2005. OKKA-säätiön julkaisu. Helsinki: OKKA-säätiö. 9. 9—16.

Kärkkäinen, Merja 2005. Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälteenä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kääriäinen, Aino 2007. Kotikäynnillä lastensuojeluasioissa - havaintoja työstä ja tietämisestä. Teoksessa Pehkonen, Aini — Pakarinen Eine (toim.). Lasten hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Kuopio University Press. 121—132.

Laakso, Riitta 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset - etnografia lastenkotityöstä. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto. Sosiaalityön tutkimuksen laitos.

Lahti, Pirkko 2008. Mielen määrin. Helsinki: Otava.

Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 1983/361. Annettu Helsingissä 8.4.1983. Luettu 11.11.2016.

Lastensuojelulaki 2007/417. Annettu Helsingissä 13.4.2007. Luettu 11.11.2016.

Leiviskä, Eija 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Lähdesmäki, Tuija — Hurme, Pertti — Koskimaa, Raine — Mikkola, Leena — Himberg, Tommi 2009. Kyselyt. Verkkodokumentti. <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/kyselyt>>. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Päivitetty 13.6.2016. Luettu 10.01.2017.

Manka, Marja-Liisa — Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Maslow, Abraham 1970. Motivation and personality. New York: Harper and Row. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/Motivation_and_Personality-Maslow.pdf>. Luettu 7.2.2017.

Mikkola, Merja — Rintanen, Hannu — Nuorteva, Leena — Kovasin, Merja — Erhola, Marina 2015. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveydenhuollon laitospaikkaselvitys. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Mäki, Tiina — Liedepohja, Anna-Maija — Parikka, Ulla-Riitta 2014. Johtamisen kulmakivet. Kertomuksia esimiestyöstä sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Fioca Oy.

Nissinen, Leena 2012. Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntouupuminen? Helsinki: Edita Publishing Oy.

Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Piensoho, Tuula 2006. Perheestä voimaa työhön - työstä voimaa kotiin. Työssäkävien kokemuksia työn ja perhe-elämän tasapainosta. Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina -hanke. Helsingin yliopisto.

Pyöriä, Pasi (toim.) 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Pösö, Tarja 1995. Hoidollisuus ja kokonaisvaltainen huolenpito lastensuojelutyössä - välineenä sijaishuolto. Teoksessa Virtanen, Petri 1995 (toim.). Näkökulmia lastensuojeluun. Helsinki: WSOY. 78—94.

Reinikainen, Katja 2012. Työhyvinvointia tukevat voimavarat lastensuojelutyössä. Pro gradu -tutkielma. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Sosiaalityö. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.

Roine, Minna 2000. Terapeuttinen osasto- ja yhteisöhoito. Teoksessa Tervonen-Arnkil Kaisa (toim.). Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten hoitomenetelmiä lastensuojelulaitoksissa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 16. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto. 45—51.

Saaranen-Kauppinen, Anita — Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkodokumentti. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html>. Viitattu 3.2.2017.

Soisalo, Raul 2011. Väkivallan preventio sosiaali- ja terveystalalla. Helsinki: Suomen Psykologinen Instituuttijhdistys ry.

Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: UNIPress.

Tervonen-Arnkil, Kaisa 2000. Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten hoitomenetelmiä lastensuojelulaitoksissa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 16. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.

Timonen-Kallio, Eeva 2009. Työmenetelmät ammatillisten käytäntöjen vahvistajina. Teoksessa Tanskanen, Ilona — Timonen-Kallio, Eeva (toim.). Lastensuojelun hyvät työkäytännöt. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 44. 7—21.

Tuominen, Saku — Pohjakallio, Pekka 2012. Työkirja - työelämän vallankumouksen perusteet. Helsinki: WSOY.

Työperäistä stressiä koskeva keskusjärjestösuositus. Annettu Helsingissä 19.11.2007. Verkkodokumentti. <<http://bot.fi/1svp>>. Luettu 7.2.2017.

Työperäistä stressiä koskeva puitesopimus. Annettu 8.10.2004. Verkkodokumentti. <<http://bot.fi/1sw1>>. Luettu 7.2.2017.

Työturvallisuuslaki 2002/738. Annettu Helsingissä 23.2.2002. Luettu 24.2.2014.

Vaarama, Maija — Moisio, Pasi — Karvonen, Sakari (toim.) 2010. Suomalaisten hyvinvointi. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Yliopistopaino. 10—18. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80297/8cec7cec-5cf3-4209-ba7a-0334ecdb6e1d.pdf?sequence=1>>. Luettu 19.10.2016.

Valli, Raine 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, Juhani — Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 102—125.

Vartiovaara, Ilkka 2000. Jaksamisen rajat. Helsinki: WSOY.

Vastamäki, Jaana 2010. Kyselylomaketutkimus: Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Teoksessa Aaltola, Juhani — Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 126—138.

Vesterinen, Pirkko (toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.

Vilén, Marika — Leppämäki, Päivi — Ekström, Leena 2002. Vuorovaikutuksellinen tutkiminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD - Books on Demand.

Välivaara, Christine 2004. Sijoitettu lapsi tunnepyörässä. Menetelmiä ja välineitä lapsilähtöiseen lastensuojeluun. Raportit 1/2004. Jyväskylä: Pesäpuu ry.

Waris, Kyösti 2001. Näköaloja työelämään. Kuormittuminen voimavaraksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Saate

Hyvä *****:n työntekijä

Olen 3. vuoden sosionomiopiskelija Metropolia ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyönäni tutkimuksen lastensuojelun työntekijöiden koetusta henkisestä työhyvinvoinnista *****:ssa. Tämä kysely toimii tutkimukseni aineistona. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät voivat vaikuttaa koettuun henkiseen työhyvinvointiin sitä nostavasti tai laskevasti.

Kyselylomake sisältää sekä monivalintakysymyksiä, että avoimia kysymyksiä. Vastaathan jokaiseen kysymykseen, mikäli mahdollista. Kyselylomakkeessa ei kysytä henkilötietoja. Vastat siis kyselyyn nimettömästi. On tärkeää, että täytät kyselylomakkeen yksin, jotta vastaukset kuvaavat juuri sinun kokemuksiasi ja näkemyksiäsi kysytyistä asioista. Varaa tarpeeksi aikaa vastaamiselle. Aikaa vastaamiseen kuluu noin 20 minuuttia. Kun olet täyttänyt kyselylomakkeen, laita se oheiseen kirjekuoreen ja sulje kuori. Älä tee kuoreen merkintöjä. Laita lopuksi kirjekuori sille varattuun laatikkoon. Vastaukset kerätään 26.01.2017 mennessä.

Kyselyn vastauksia käytetään ainoastaan opinnäytetyön aineistona, eikä niitä luovuteta kolmansille osapuolille. Opinnäytetyön valmistuttua vastaukset hävitetään. Tutkimustuloksista ei ole mahdollista tunnistaa yksittäistä vastaajaa, eikä opinnäytetyöstä käy ilmi työyhteisö, jossa tutkimus on toteutettu. Tutkimuksen tuloksista raportoidaan *****:n työntekijöille, johtajalle sekä vastaavalle ohjaajalle.

Vastaan mielelläni mahdollisiin kysymyksiin.

Kiitos vastauksestasi!

Erika Hynninen
Metropolia ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
erika.hynninen@XXXXXX.fi
040 *****

Kyselylomake

Perustiedot

Sukupuoli

- Nainen Mies

Ikä

- | | |
|----------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> alle 20 | <input type="checkbox"/> 41—45 |
| <input type="checkbox"/> 20—25 | <input type="checkbox"/> 46—50 |
| <input type="checkbox"/> 26—30 | <input type="checkbox"/> 51—55 |
| <input type="checkbox"/> 31—35 | <input type="checkbox"/> 56—60 |
| <input type="checkbox"/> 36—40 | <input type="checkbox"/> yli 60 |

Koulutustausta _____

Työsuhteen muoto

- Vakituinen Määräaikainen

Työsuhteen kesto nykyisessä työyksikössä (vuotta)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> alle 1 | <input type="checkbox"/> 11—15 |
| <input type="checkbox"/> 1—5 | <input type="checkbox"/> 16—20 |
| <input type="checkbox"/> 6—10 | <input type="checkbox"/> yli 20 |

Työyhteisön sisäiset suhteet

Ensimmäinen kysymysosio käsittelee työyhteisön sisäisiä suhteita. Työyhteisöllä tarkoitetaan (tutkitun yksikön nimi) työntekijöitä ja esimiehellä työyhteisösi lähiesimiestä. Valitse kulloinkin yksi (1) vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa näkemystäsi ja kokemustasi.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työtoverini arvostavat tekemääni työtä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tulen hyvin toimeen työtovereideni kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voin luottaa työtovereihini työssä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnjako työpaikallani on oikeudenmukainen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni arvostaa tekemääni työtä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on mahdollisuus osallistua työyhteisöni päätöksentekoon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mielipiteeni otetaan huomioon yhteisessä päätöksenteossa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Asiakastyö

Seuraava kysymysosio käsittelee tekemääsi asiakastyötä. Asiakastyöllä tarkoitetaan sitä osaa työstä, jonka teet konkreettisesti kontaktissa asiakkaaseen. Asiakkaalla tarkoitetaan sekä yksikköön sijoitettuja lapsia, että niitä omaisia, joiden kanssa olet tekemisissä työsi kautta. Valitse kulloinkin yksi (1) vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa näkemystäsi ja kokemustasi.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen asiakastyön sijoitettujen lasten kanssa enimmäkseen miellyttäväksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koen asiakastyön omaisten kanssa enimmäkseen miellyttäväksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on riittävästi aikaa asiakastyölle sijoitettujen lasten kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on riittävästi aikaa asiakastyölle omaisten kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on riittävät valmiudet tehdä asiakastyötä lasten kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on riittävät valmiudet kohdata omainen asiakastyössä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan työstäni asiakaspalautetta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Voin tehdä asiakastyötä turvallisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen kokenut pelkoa asiakastyössä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen jatkuvasti varuillani asiakastyössä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kuvaile omin sanoin mahdollisia asiakastyössä ilmenneitä haastavia tilanteita. Kerro lisäksi, oletko saanut niiden yhteydessä ja jälkeen riittävästi ja sellaista tukea kuin olet tarvinnut? Jatka vastausta tarvittaessa paperin kääntöpuolelle. Kirjoita selkeällä käsialalla.

Työn organisointi ja työympäristön sekä työtehtävien hallinta

Tässä kysymyssiossa vastaat kysymyksiin, jotka liittyvät työn organisointiin ja päivittäisten työtehtävien hallintaan työyksikössäsi. Valitse kulloinkin yksi (1) vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa näkemystäsi ja kokemustasi.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Hallitsen riittävässä määrin työssäni käytetyt työvälineet ja työskentelymenetelmät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on riittävät ja oikeat työvälineet työstä suoriutumiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minut on perehdytetty työtehtäviini riittävän hyvin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työyhteisön sisäinen tiedonkulku on toimivaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on mahdollisuus päivittää osaamistani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen kiinnostunut päivittämään osaamistani työni ohessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työntekijöiden määrä työpaikallani on riittävä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Minulla on työssäni toistuvasti kiire

Minulla on mahdollisuus pitää riittävästi taukoja työpäivän aikana

Työn mielekkyys ja työmotivaatio

Seuraava kysymysosio käsittelee kokemaasi motivaatiota nykyisessä työssäsi. Valitse kulloinkin yksi (1) vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa näkemystäsi ja kokemustasi.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työni on riittävän vaihtelevaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työn määrä on mielestäni sopiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen jaksavani työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tulen useimmiten mielelläni töihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työni on riittävän haastavaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suoriudun hyvin työtehtävistäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen motivoitunut työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Työn ulkopuolinen elämä ja ihmissuhteet

Seuraavat kysymykset käsittelevät työn ulkopuolisia ihmissuhteita ja vapaa-aikaa. Työnantajalla tarkoitetaan organisaatiota, jonka alaisuudessa työskentelet. Valitse kulloinkin yksi (1) vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa näkemystäsi ja kokemustasi.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Minulla on riittävästi työn ulkopuolisia ihmissuhteita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työn ulkopuoliset ihmissuhteet tukevat työssäjaksamistani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen palautuvani työstä vapaaajalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työni aiheuttaa minulle stressiä vapaaajalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työn ja vapaaajan erottaminen on minulle helppoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnantajani tukee vapaa-ajan toimintaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on toimivaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

