

Ida Rydberg

LASTENKODIN OHJAAJIEN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA


Opinnäytetyö
Sosiaalialan koulutusohjelma

Huhtikuu 2017




**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

KUVAILULEHTI

 Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu	Opinnäytetyön päivämäärä 23.4.2017
Tekijä(t) Ida Rydberg	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sosiaalian koulutusohjelma Sosionomi (AMK)
Nimeke Lastenkodin ohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista.	
Tiivistelmä Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää lastensuojelun laitostyössä työskentelevien työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kokemuksia eteläsavolaisessa lastenkodissa. Tavoitteena on tuoda itsestään huolehtimisen tärkeyttä ja työhyvinvointia näkyvämmäksi lastenkodin työntekijöille. Työhyvinvointi on jatkuvasti läsnä työelämässä, etenkin sosiaalialalla, kun työtä tehdään omalla persoonalla. Jos työpaikalla on saatavilla toimiva malli työhyvinvoinnille, niin työssä jaksetaan paremmin. Opinnäytetyö on tehty eteläsavolaiseen lastensuojelun laitoshoidon yksikköön. Lastenkodissa on 21 paikkaa lapsille kolmessa eri asumisyksikössä ja ne sijaitsevat samalla tontilla. Ohjaajia lastenkodissa on noin 24. Lastenkotityö on vaihtelevaa kolmivuorotyötä ja työpäivät ovat noin 8–15 tunnin pituisia. Opinnäytetyön aihe nousi esille yksikön kuukausipalaverissa. Lastenkodissa työhyvinvointiin tulee panostaa, koska lastenkodissa työskentely on ajoittain todella raskasta. Työhyvinvointia lisäämällä ohjaajat saavat voimavaroja työntekoon ja jaksavat paremmin. Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus eli laadullinen tutkimus. Tutkimusmateriaali on kerätty haastatteleamalla yhteensä kahdeksaa (8) lastenkodin työntekijää kolmelta eri osastolta. Näin saatiin paras kuva koko työyhteisön käsityksestä työhyvinvoinnista. Haastattelut olivat strukturoituja haastatteluja, jotka nauhoitettiin. Aineisto litteroitiin, käsiteltiin sisällönanalyysillä ja teemoitteleamalla. Tärkeimpiä työhyvinvointia tukevia asioita tulosten perusteella lastenkodissa ovat yhteisöllisyys ja työn kehittäminen. Työkavereilta saatu tuki auttaa jaksamaan ja helpottaa arkityötä, kun jokainen tietää omat tehtävänsä työpäivän aikana. Työtä saa kehittää oman näköisekseen ja päivän kulkua suunnitella omien mieltymysten mukaan, huomioiden kuitenkin pakolliset menot. Eniten lastenkotityö kuormittaa henkisesti ja psyykkisesti, kun ollaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Myös monien asioiden päällekkäisyys ja ennakoimattomuus kuluttavat.	
Asiasanat (avainsanat) Työhyvinvointi, hyvinvointi, lastensuojelu, lastenkoti, sosiaaliala	
Sivumäärä 32 + 6	Kieli Suomi
Huomautus (huomautukset liitteistä) 5 liitettä	
Ohjaavan opettajan nimi Jari Huotari	Opinnäytetyön toimeksiantaja Anonyymi toimeksiantaja

DESCRIPTION

 Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu	Date of the bachelor's thesis 23.4.2017
Author(s) Ida Rydberg	Degree programme and option Degree Programme in Social Services Bachelor of Social Services
Name of the bachelor's thesis Child protection institution leaders' experiences of wellbeing at work.	
Abstract The objective of this thesis was to find out how employees experience wellbeing at a children's home in South-Savo. The goal is to point out the importance of self-care and wellbeing to the workers. Wellbeing is always important in every day work, especially in social work where you invest personality in the work. You will cope better at work, if you have a proper plan for wellbeing at work. This thesis was made for the child protection institution where I worked last summer. They have room for 21 children in three different departments on the same premises. There are 24 workers in shift work doing eight to fifteen hours long shifts. The topic of the thesis came up in one monthly meeting where I discovered lack of wellbeing. By adding recourses in wellbeing workers will have more energy for work. The thesis is a qualitative study. I collected the research material by interviewing eight workers from all three departments. Therefore, I got a better picture of wellbeing in the entire institution. The interviews were recorded and transcribed. The study showed that the most important in this child protection institution the workers' community and the desire for self-improvement. The workers thought that they can plan their own workdays. Challenging situations at work cause the workers mental and psychic stress.	
Subject headings, (keywords) Wellbeing, welfare, child protection, children's home, social services	
Pages 32 + 6	Language Finnish
Remarks, notes on appendices 5 appendices	
Tutor Jari Huotari	Bachelor's thesis assigned by Anonymous

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	HUOSTAANOTTO LASTENSUOJELULAISSA	2
3	LASTENKODISSA TYÖSKENTELY	3
	3.1 Lastenkodin laatusuositus ja omavalvontasuunnitelma.....	3
	3.2 Lastenkodin käytänteet	4
	3.3 Erityispiirteet	5
4	TYÖHYVINVOINTIA OHJAAVAT LAIT.....	6
5	TYÖHYVINVOINNIN LAATU	7
	5.1 Työhyvinvointi	7
	5.2 Työyhteisön vastuu työhyvinvoinnista	8
	5.3 Työnantajan vastuu työhyvinvoinnista.....	11
	5.4 Työhyvinvointia tukevat palvelut.....	13
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	14
	6.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	14
	6.2 Tutkimusmenetelmät	15
7	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	17
	7.1 Motivaatio lastenkotityöhön	18
	7.2 Yhteisöllisyys	19
	7.3 Työympäristö.....	20
	7.4 Kuormittavat tekijät	21
	7.5 Arvot ja eettisyys	22
	7.6 Lastenkodin johtajuus	23
	7.7 Työn kehittäminen	24
	7.8 Palautuminen ja jaksaminen lastenkotityössä.....	25
	7.9 Yhteenvedo	26
8	OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	27
9	POHDINTA	29
10	LÄHTEET.....	31
	LIITTEET	
	1 Tutkimuslupahakemus	

- 2 Tiedotuskirje
- 3 Haastattelulupahakemus
- 4 Haastattelurunko
- 5 Työhyvinvointia tukevat palvelut

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lastensuojelun laitostyössä työskentelevien työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kokemuksia eteläsavolaisessa lastenkodissa. Tavoitteena oli kehittää työhyvinvoinnin laatua lastenkodissa tuomalla esille sen erilaisia merkityksiä haastatteluiden tulosten perusteella.

Opinnäytetyö on tehty eteläsavolaiseen lastensuojelun laitoshoidon yksikköön, jossa olen ollut kesätyöntekijänä. Aihe nousi esille yksikön kuukausipalaverissa, jossa olin mukana. Havaitsin työhyvinvoinnissa kehittämistarpeen, koska lastenkodissa työskentely on ajoittain todella raskasta. Työhyvinvointia lisäämällä ohjaajat saavat voimavaroja työntekoon ja jaksavat paremmin.

Lastenkodissa on 21 paikkaa lapsille kolmessa eri asumisyksikössä. Yksiköt sijaitsevat samalla tontilla. Työntekijöitä lastenkodissa on noin 24. Lastenkotityö on epäsäännöllistä kolmivuorotyötä ja työpäivät ovat yleensä noin 8–15 tunnin pituisia.

Mielenkiintoani työhyvinvointiin lisäsi myös se, että ennen sosionomiopintojani työskentelin koulumaailmassa, jossa oli huono työilmapiiri. Kyseessä on eri työpaikka kuin opinnäytetyöni kohde. Huomasin huonon työilmapiirin vaikutukset itsessäni ja tunsin omalla kohdallani tärkeiksi asioiksi työhyvinvointia ajatellen työnohjauksen, työterveyden tarjoamat palvelut ja omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta huolehtimisen. Työnohjauksessa pääsin purkamaan tuntojani ja sen avulla sain voimaa työskentelyyn. Asiakkaina olevat lapset osoittautuivat myös voimavarakseni. Työssäjaksamisessa auttoivat muutama työkaveri, jotka ovat edelleen hyviä ystäviäni. Tämän myötä aloin kiinnostua työyhteisöjen työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä.

Opinnäytetyöni tarkoitus on lisätä lastenkodin ohjaajia ymmärtämään ja tiedostamaan itsestään huolehtimisen ja työhyvinvoinnin tärkeys. Työhyvinvointia lisäävät asiat tulee olla työntekijöiden tiedossa ja näkyvillä sekä helposti saatavilla ja niitä pitää olla mahdollisuus hyödyntää työaikana.

Työntekijän työhyvinvointi on jatkuvasti läsnä työelämässä, etenkin sosiaalialalla, kun työtä tehdään omalla persoonalla. Jos työpaikalla on toimiva malli lisäämään työhyvinvointia, niin työssä jaksetaan paremmin.

Toisessa luvussa kerrotaan lastensuojelulaista, joka ohjaa keskeisesti lastenkotityöskentelyä. Kolmas luku kertoo lastenkotityön laadun seurannasta, arkisesta lastenkotityöstä ja sen erityispiirteistä. Luvussa neljä kerrotaan työhyvinvointia ohjaavista laista ja viidennessä luvussa työhyvinvoinnin laadusta sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Luvussa kuusi avataan, mikä on opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet, lisäksi kerrotaan tutkimusmenetelmistä, kuten kvalitatiivisesta tutkimuksesta ja aineiston analysoinnista. Lopuksi kerrotaan opinnäytetyön tutkimustulokset ja niihin liittyvästä eettisyydestä ja luotettavuudesta.

2 HUOSTAANOTTO LASTENSUOJELULAISSA

Tässä luvussa kerron huostaanoton vaiheista lastensuojelulain (417/2007) mukaisesti. Sen tarkoituksena on 1. luvun 1. §:n mukaan ”turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvu-ympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun”. Toisen pykälän mukaan vanhemmilla ja huoltajilla on ensisijainen vastuu lapsen hyvinvoinnista ja kasvatuksesta. Näin ei kuitenkaan aina ole, joten lapsi voidaan 3. §:n mukaan sijoittaa kiireellisesti tai huostaanottaa. Lapsi on 9. luvun 40. §:n mukaan huostaanotettava ja järjestettävä hänelle sijaishuolto, jos hänen huolenpidossa tai kasvuolosuhteissa on vakavasti vaarantavia tekijöitä tai lapsi on vaaraksi itselleen. Lastensuojelulain 3. luvun 17. §:n mukaan lapsen perhe- tai laitoshoidosta Suomessa vastaa lapsen tai aikuisen nykyinen taikka viimeisin asuin- tai oleskelukunta. Viime kädessä asiasta päättää Helsingin kaupunki, jos viimeisintä asuin- tai oleskelukuntaa Suomesta ei löydy.

Lastensuojelulain 10. luvun 57. §:n mukaan lastensuojelulaitoksia ovat lastenkodit ja koulukodit sekä vastaavat lastensuojelulaitokset. Lapsen sijaishuoltopaikkaa valittaessa 10. luvun 50. §:n mukaan kiinnitetään erityistä huomiota huostaanoton perusteisiin sekä sijoitettavan lapsen tarpeisiin. Laitoshuoltoa on järjestettävä, jos lasta ei voida hänen edun mukaisesti sijoittaa tukitoimien avulla esim. perhehoitoon. Lapsen kielellinen, kulttuurinen ja uskonnollinen tausta on huomioitava parhaan mukaan. Läheisten ihmissuhteiden, kuten sisarusuhteiden ylläpitäminen ja hoidon jatkuvuus ovat tärkeässä asemassa. Sosiaalihuollosta vastaava toimielin 3. luvun 13. §:n mukaan toteuttaa huostaanottoon liittyvät järjestelyt. Lopullisen päätöksen huostaanotosta tekee sosiaalihuollon johtava toimielin tai tehtävään määrätty sosiaalihuollon viranhaltija. Sosiaalityöntekijän

tehtävä on 10. luvun 53. §:n mukaan lapsen ikätason mukaan selvittää hänelle huostaanoton syyt ja kerrottava toimenpiteistä, joita on alettu tekemään ja aiotaan tehdä. Lapsella on oikeus asiakassuunnitelman mukaisella tavalla tavata kahden kesken hänen asioistaan vastaavaa sosiaalityöntekijää ja keskustella omista ja huostaanottoon liittyvistä asioista. Lastensuojelulain 4. luvun 24. §:n mukaan lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tehtävä on valvoa huostaanotettavan lapsen etua ja avustettava häntä puhevallan käytössä. Yhdeksännen luvun 47. §:n mukaan huostaanotto on toistaiseksi voimassa oleva ja sen jatkoa arvioidaan asiakassuunnitelman tarkistamisen yhteydessä vastaavan sosiaalityöntekijän kanssa. Huostaanotto lakkaa viimeistään, kun lapsi täyttää 18 vuotta.

3 LASTENKODISSA TYÖSKENTELY

Opinnäytetyössä lastenkodin laitoshuollosta käytetään myös nimeä lastenkoti. Tarja Pösön (1995) mukaan lastenkodissa tehtävän työn tarkoituksena on turvata lapsen arkinen elämä. Lastenkodin työntekijöiden toimenkuvaan kuuluvatkin lasten jokapäiväisten tarpeiden tyydyttäminen sekä eläminen lasten hankalan elämäntilanteen ja mahdollisesti psyykkis-emotionaalisten ja sosiaalisten vaikeuksien kanssa. (Virtanen 1995, 81, 85–86.)

3.1 Lastenkodin laatusuositus ja oma-avontasuunnitelma

Lastensuojelutyön laatua ohjaa laatusuositus, jonka tarkoitus on tukea kuntia lastensuojelupalvelujen toteuttamisessa, arvioinnissa sekä kehittämisessä. Kunta huolehtii, että lastensuojelu on sisällöltään ja laajuudeltaan kunnan tarpeen mukaista. Siksi onkin tärkeää, että kunnan sosiaalityöstä vastaavat käyttäisivät laatusuosituksia työnsä tukena. Myös muut lastensuojelun toimijat, kuten lastenkodit, voivat hyödyntää laatusuosituksia toimintansa suunnittelussa ja arvioinnissa. (Lavikainen 2014, 9.)

Lastensuojelutyössä eettisiä periaatteita tulisi ajatella vastuullisesti oman työtehtävän ja työyhteisön kannalta. Asiakkaita eli lapsia, vanhempia ja läheisiä tulisi kohdella yhdenvertaisena, syrjimättömästi ja kunnioittavasti. Lisäksi lasten oikeudenmukainen kohtelu, lastensuojelun avoin ja luotettava tieto sekä turvallisuuden huomioiminen kuuluvat lastensuojelutyöhön. Lastensuojelutyössä olevan on ”miellettävä laajemmin vastuunsa

tekemästään työstä niin lapselle, nuorelle, perheelle, omalle organisaatiolle kuin yhteiskunnallekin”. (Lavikainen 2014, 11–12, 14–16.)

Lastenkodilla on laatusuositusten lisäksi omavalvontasuunnitelma. Valviran mukaan (2012) sen ”avulla asiakkaan palveluissa esiintyvät epäkohdat ja palvelun onnistumisen kannalta epävarmat ja riskiä aiheuttavat tilanteet pystytään tunnistamaan, ehkäisemään ja korjaamaan nopeasti”. Pääpainona omavalvontasuunnitelmassa on ennaltaehkäistä riskejä sekä huomioida kriittiset ja kehittämistä tarvitsevat työvaiheet suunnitelmallisesti. Lastenkodissa näitä voisivat olla esimerkiksi tilanteet, joissa on väkivallan uhka tai rajoitustoimenpiteet. Omavalvontasuunnitelman tulee olla julkisesti kaikkien nähtävillä.

3.2 Lastenkodin käytänteet

Lastenkodeissa on usein säännölliset rutiinit, kuten herääminen, ruokailut, koulunkäynti sekä harrastukset. Näiden ympärille lastenkodissa rakennetaan normaalia arkea. Lapsilla on usein myös viikonloppulomia ja kesäisin pidempiä lomia. Rutiinit ovat lastenkodissa asuville lapsille tärkeitä, koska se antaa lapsille turvallisuuden tunteen ja elämänhallinnan tuntemuksia. Jo pelkästään ennakoitavissa oleva arki ja säännöllisyys ovat kuntouttavaa lastenkodin lapsille. Lastenkodissa voi olla myös koti-iltoja, jolloin osastolle ei saa tulla vieraita. Näin ylläpidetään yhteenkuuluvuuden tunnetta ja osaston yhteishenkeä. (Thl 2017.)

Lastenkodissa on kaikkia koskevat yhteiset säännöt, jotka määräytyvät yleensä ikätason mukaan. Sääntöjä ovat heräämis- ja nukkumaanmenoajat, sisääntuloajat ja siivouspäivät. Rajat ovat tärkeitä samasta syystä, kuin rutiinit, sillä ne luovat turvallisuuden tunteita. (Thl 2017.)

Lastenkodeissa lapset saavat viikkorahaa, joka on heidän omaa käyttörahaa. Viikkorahan suuruus määräytyy lapsen iän mukaan. Nuoret haluavat joskus tienata lisärahaa, jolloin he voivat tehdä kotitöitä, jos lastenkodissa on sovittu tällaisesta käytännöstä. Monesti lastenkodit maksavat lomarahaa ja/tai kilometrikorvauksia lasten vanhemmille tai läheisille, kun he menevät esimerkiksi viikonloppulomalle kotiinsa. Lomarahan suuruus määräytyy lastenkotikohtaisesti.

Työntekijät osallistuvat lastenkodin kuukausipalaveriin, joissa koko henkilöstö on paikalla ja lisäksi myös oman osaston palaveri on kerran kuukaudessa. Kokouksissa käsitellään yleensä lapsien arkea ja elämää. Näiden jälkeen järjestetään tilanteen mukaan lasten palaveri, jossa lapsia tiedotetaan esimerkiksi uusista käytänteistä. Palaverissa myös lapset saavat oman äänensä kuuluviin ja voivat toivoa muutoksia asioihin. (Thl 2017.)

Lapsilla on usein nimetty omaohjaaja, joka valitaan ennen lapsen saapumista lastenkotiin. Hänellä on päävastuu lapsen asioista ja hän auttaa lasta kotiutumaan uuteen paikkaan. Omaohjaaja tekee kokonaiskuvaa lapsen nykytilanteesta ja menneisyydestä. Hän on lisäksi yhteydessä viranomaisiin ja lapsen perheeseen. (Thl 2017.) Lapsilla voi olla myös omaohjaajapäiviä, jolloin lapsi pääsee omaohjaajansa kanssa esimerkiksi vaateostoksille tai retkelle.

3.3 Erityispiirteet

Työhyvinvoinnin kannalta lastenkotityön erityispiirteet vaikuttavat vahvasti työssä jaksamiseen. Eräs tärkeimmistä erityispiirteistä on kodinomaisuuden luominen, sillä nimensä mukaisesti lastenkoti on koti siellä asuville lapsille. Niinpä lastenkodeissa pyritään kodikkaaseen sisustukseen ja luomaan ympäristöstä turvallinen. (Thl 2017.)

Mielenkiintoista sosiaalialan työstä tekee sen vaihtelevuus ja vaikuttaminen ihmisten elämään (Hämäläinen & Niemelä 2006, 24). Lastenkodissa työskentely on monipuolista ja siellä tehdään päivän aikana monia eri askareita. Päivät voivat olla hyvinkin erilaisia keskenään. Vaikka pääpaino on ohjaus- ja kasvatustyössä, kuuluu lastenkotiarkeen paljon muutakin. Osassa lastenkodeissa hoidetaan itse siivoaminen ja ruuanlaitto. Lasten pyykinhuolto kuuluu usein työntekijän tehtäviin. Lastenkodit sijaitsevat Etelä-Savon alueella yleensä hieman kauempana keskustasta, joten lasten kyyditseminen kaupungille tai harrastuksiin voi kuulua työtehtäviin, jos julkisilla kulkuneuvoilla ei pääse helposti liikkumaan. Työntekijät osallistuvat yleensä myös lasten keksimään tekemiseen, kuten pihaleikkeihin ja peleihin. Lastenkotityössä pääsee liikkumaan ja ulkoilemaan päivän aikana. Työntekijät mieltävät työnsä mielekkäämmäksi, kun he saavat itse vaikuttaa työnsä sisältöön (Hämäläinen & Niemelä 2006, 24). Kokemukseni mukaan tekemistä riittää niin paljon, kuin jaksaa suunnitella, tehdä ja mennä. Aktiivisen toiminnan

ohella on muistettava pitää huoli myös rauhoittumisesta ja siitä, että lapset saavat läheisyyttä ja omaa aikaa (Thl 2017).

Lastenkotityö, kuten sosiaalityö, on usein vuorovaikutuksessa olemista asiakkaiden kanssa. Jokisen (2006) mukaan kumpikin vuorovaikutukseen osallistuva voi joko rakentaa luottamusta tai vaikeuttaa sen syntymistä. Vuorovaikutustilanteessa tulkitaan puheiden lisäksi myös sanatonta viestintää, jolla voi olla suuri vaikutus ihmissuhteeseen pidemmälläkin aikavälillä. Välillä voi olla haastavaa saada kiinni asiakkaan hienovärisestä eleestä, jolla hän yrittää viestiä halustaan keskustella asioistaan. (Törrönen ym. 2016, 144–145.)

Tärkein ja rikkain erityispiirre lastenkotityössä ovat lapset, joiden kokemukset koskevat myös työntekijää. Lastenkotityötä tehdäänkin usein sydämellä. Henkilökohtaisen elämän ja työminän välillä pidettävää rajaa pidetään tärkeänä oman jaksamisen kannalta (Fredriksson 2015, 19, 48–49.)

Erityispiirteet voivat aiheuttaa myös kuormitusta. Sosiaalialalla pieni palkka mielletään huonona arvostuksena työtä kohtaan (Hämäläinen & Niemelä 2006, 24). Työntekijöistä tuntuu, että lapsien sijaan vanhemmat ja lähisukulaiset työllistäisivät heitä enemmän. Eikä se ole ihme, sillä usein huostaanotto on perheelle kriisi (Pitkänen 2011, 67.)

4 TYÖHYVINVOINTIA OHJAAVAT LAIT

Työhyvinvointia ohjaavat erilaiset lait, kuten työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki. Työturvallisuuslain (738/2002) 1. luvun 1. §:n mukaan tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Lain toisen luvun 8. §:n mukaan työnantaja on vastuussa työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön liittyvistä asioista sekä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan tulee parantaa työolosuhteita sekä suunnitella, mitoitettava ja toteutettava toimenpiteitä sen suhteen. Mahdollisuuksien mukaan noudatetaan laissa esiintyviä periaatteita, kuten ”vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään” tai ”yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä”. Työnantajan tehtävä on tarkkailla työympäristöä, -tiloja ja työtapojen turvallisuutta, jotka ovat lastenkotityössä keskeisiä.

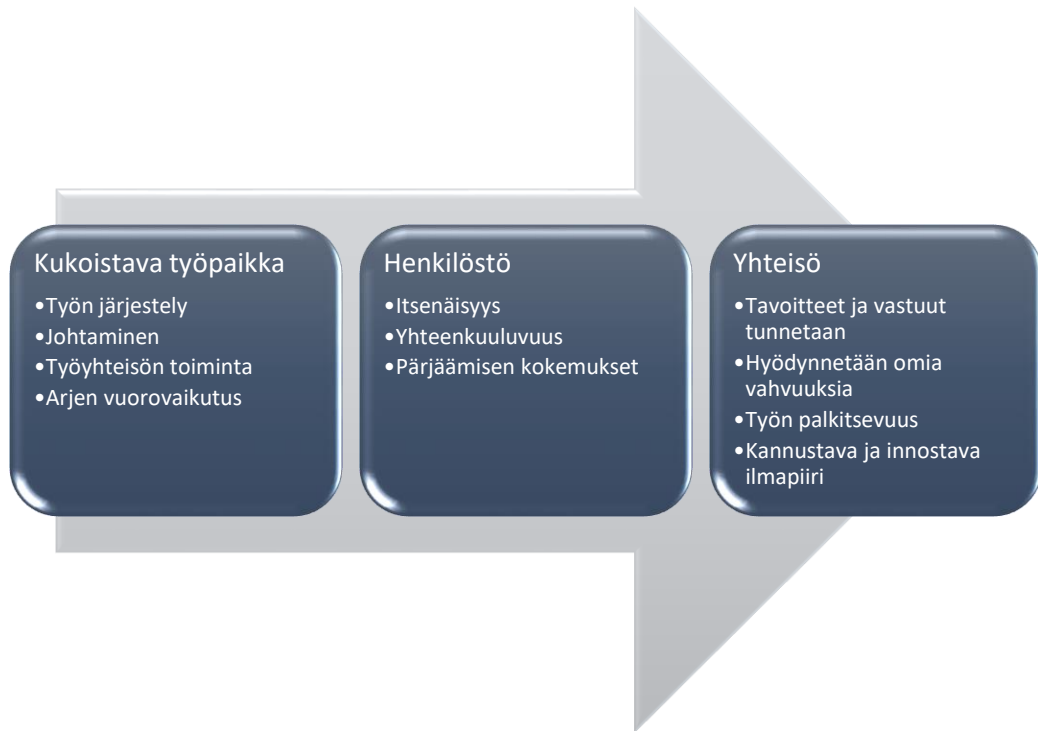
Työterveyshuolto perustuu työterveyshuoltolakiin (1383/2001), jonka mukaan työnantaja on 1. luvun 1. §:n mukaan velvollinen järjestämään työterveyshuoltoa työntekijöilleen. Sen 3. §:n ja 2. luvun 4. §:n mukaan työnantajan järjestämän työterveyspalvelun on edistettävä ja suojeltava ”työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä”. Lastenkotityössä voi tapahtua arkisia tapaturmia esimerkiksi ruuanlaiton yhteydessä tai lasten kanssa jalkapalloa pelatessa. Työtilojen tulisi olla turvalliset ja työn kuormittavuus pitäisi olla hallittavissa.

5 TYÖHYVINVOINNIN LAATU

5.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on tärkeää lastensuojelun laitostyössä, jossa asiakkaina ovat usein psyykkisesti oirehtivat lapset ja nuoret. Työhyvinvointiin vaikuttavat työn lisäksi myös työntekijöiden yksityiselämä. Rauramon mukaan (2012, 10) onkin haasteellista eritellä työhyvinvointia muusta ihmisen hyvinvoinnista. Ihmisellä on oikeus määritellä hyvinvointi itse. Työssäkäyvien ihmisten hyvinvointi koostuu oman elämän ja työn yhteensovittamisesta.

Työterveyslaitoksen (2016) mukaan terveessä ja toimivassa työyhteisössä vuorovaikutuksen ja informaation kulku toimii avoimesti. Tällaisessa työyhteisössä myös kehittämistarpeista uskalletaan keskustella ja yhteistyö on toimivaa. Kukoistavassa työpaikassa on panostettu työnjärjestelyyn liittyviin asioihin, jonka myötä työyhteisössä vallitsee kannustava ja innostava ilmapiiri, jossa jokainen tietää omat tehtävänsä työpaikalla osana työyhteisöä. (Kuva 1.)



KUVA 1. Kukoistava työpaikka (Työterveyslaitos 2016)

Työyhteisöön kuuluu erilaisia ihmisiä, jotka rikastuttavat työpaikkaa moniammatillisuudellaan. Onkin tärkeää, että eri alojen edustajat tuovat oman ammattiosaamisensa näkökulmia esille avoimesti. Ihmisten erilaisuus on otettava voimavarana, koska työtä ei voi suorittaa vain yhdellä tavalla. Hyvässä työyhteisössä työntekijöiden persoonallisuutta ja erilaisia näkemyksiä arvostetaan. Hyvän työyhteisön jäsen osaa myös itse arvostaa muita. (Paasivaara 2009, 54–55.)

Aina työhyvinvointi ei ole vain työpaikan omissa käsissä, sillä siihen vaikuttavat monet ulkopuoliset tahot. Toimijatahot, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin päätöksillään ja valinnoillaan ovat rahoittajat, yhteiskunta, työnantaja ja työntekijät edustajineen sekä työterveyshuolto- ja työturvallisuusorganisaatio. (Nissinen 2012, 105.)

5.2 Työyhteisön vastuu työhyvinvoinnista

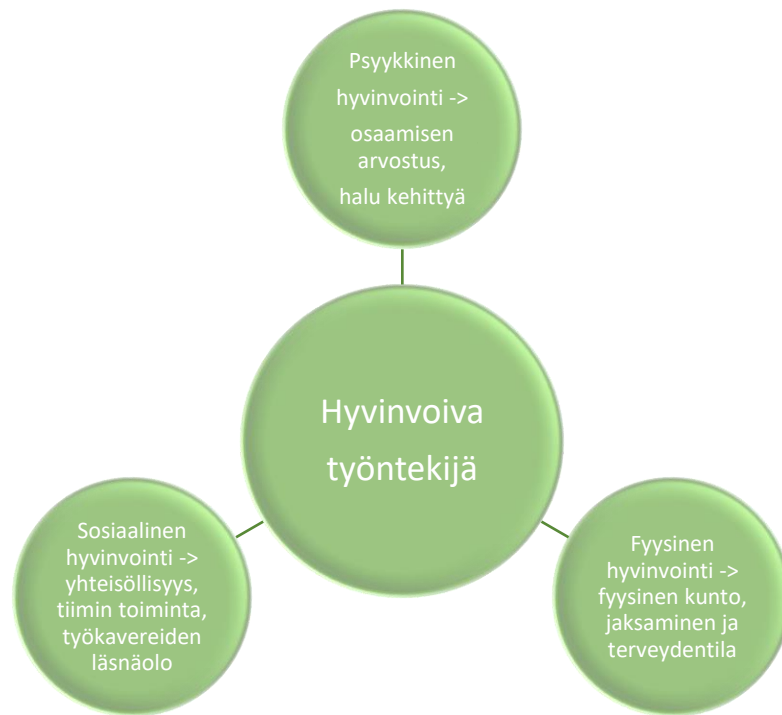
Fredriksson (2015, 7) toteaa, että ”työssäkäyvät ihmiset ovat pääsääntöisesti terveempiä sekä tyytyväisempiä elämäänsä kuin työtä vailla olevat henkilöt”. Eli pelkästään se, että saa käydä töissä, lisää ihmisten hyvinvointia. Ihmisen tulisi tehdä työtä, jossa saa toteuttaa itseään, joka on haastavaa ja arvokasta. Sopivan haastava työ, aikaansaamisen

ja oppimisen kokemukset luovat oravanpyörän, joka tukee jatkuvasti hyvää oloa ja motivaatiota työssä (Rauramo 2012, 156). Voimavarojen etsiminen työstä tekee työntekijän aidosti onnellisemmaksi. Vastuun kantaminen työssä on samanaikaisesti sekä voimavara että kuormittava tekijä. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 24.)

Laineen ym. (2011, 114) tutkimuksessa 61 % kyselyyn osallistuneista sosiaalialan ohjaajista on sitä mieltä, että työpaikalla tärkeintä on työn sisältö. Lisäksi sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa vuonna 2010 on pidetty yleisesti tärkeimpinä työilmapiiriä, työsuhteen vakautta, sekä palkkaa.

Työilmapiiriä ei turhaan pidetä tärkeänä, sillä siihen vaikuttavat monet asiat. Työpaikan sisällä voi olla monenlaisia ilmapiirejä (Rauramo 2012, 107). Opinnäytetyöpaikassa tämä on ymmärrettävää, koska työ tapahtuu pääsääntöisesti omilla osastoilla, joita on kolme. Paasivaaran mukaan (2009, 60) työilmapiiri parhaimmillaan lisää innostusta ja myönteisyyttä. Ilmapiiriin vaikuttaa yhteisön yleinen mieliala, joten yksittäinen työntekijä ei voi siihen paljoa vaikuttaa.

Aaltosen mukaan (2014, 19) työn monipuolisuus sekä vaihtelevuus, kuten uusien asioiden oppiminen, lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvointi ja yksilön suorituskyky koostuvat psyykkisen, sosiaalisen ja fyysisen hyvinvoinnin tekijöistä (kuva 2).



KUVA 2. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi (Fredriksson 2015, 8)

Työntekijän kuuluu pitää itse huoli työhyvinvoinnistaan ja huomioida työn kuormittavuus. Kuormittavuus mielletään usein psyykkisenä taakkana. Psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat vastuun kantaminen, työn laatu ja työn määrä. Työntekijät ja työyhteisöt voivat itse vaikuttaa kuormittaviin tekijöihin esimerkiksi suunnittelemalla työaikaansa ja työn sisältöä. Perinteisesti oman elämän ja työn sovittaminen sekä omasta henkisestä että fyysisestä voinnista huolehtiminen liittyvät olennaisesti työntekijöiden kuormittavuuden hallintaan. Huomioitavaa vaativassa sosiaalialan työssä on, ettei kaikkia kuormittavia asioita ei voi hallita itse. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 14, 24–25.) Tällainen asia voi olla esimerkiksi työväkivalta ja sen vuoksi ”sosiaaliala on riskiala”. Väkivalta voi olla henkistä tai fyysistä. Lastenkotityössä asiakkaat saattavat uhkailla sanallisesti tai käyttäytyä muuten uhkaavasti, muun muassa potkimalla ja heittelemällä kalusteita, viestimällä elekielellään ja ilmeillään. Työntekijät tekevät usein fyysisistä väkivaltatilanteista tapaturmavakuutuslain mukaisen tapaturmailmoituksen, jossa ilmenee tilanteesta työntekijälle aiheutuneet vammat. (Thl 2017.)

Työn kuormittavuuden takia yhteisöllisyys on lastenkotityössä tärkeässä asemassa hyvinvoinnin lisäämisen kannalta. Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta ja saman päämäärän tavoittelemista. Jokaisen ihmisen perustarpeisiin kuuluu halu olla hyväksytty, rakastettu, huomioitu ja tarpeellinen. (Rauramo

2012, 104.) Kauppisen artikkelissa (2017, 6) Manka kertoo yhteisöllisyyden esimerkiksi olevan luottamusta työkaveriin ja, että jokainen hoitaa omat tehtävänsä työpäivän aikana. Tämä on myös viesti siitä, ettei kaikkea tarvitse tehdä itse. Mielestäni luottamusta pitää vaalia työpaikalla, jotta jokainen saa olla oma itsensä.

Omasta itsestä huolehtimiseen kuuluu työstä palautuminen. Manka (2017) kertoo vuorotyöstä palautumisen olevan hitaampaa ja siihen tarvitaan enemmän aikaa. Hän toteaa myös, että vanhentuessa palautuminen vaikeutuu, etenkin naisilla. Onkin tärkeää saada tarpeeksi pitkä lepoaika ja nukuttua hyvin työjaksojen välissä, jotta energiavarastot ja hormonitasapaino palautuvat. Omat harrastukset ja työstä kokonaan irtautuminen henkisesti edistävät hyvinvointia sekä palautumista. (Manka 2017.)

5.3 Työnantajan vastuu työhyvinvoinnista

Päävastuu työhyvinvoinnista tulee olla työnantajalla eli lastenkodin johtajalla. Siksi sitä voidaankin kutsua työkyvyn johtamiseksi. Työnantajalla on iso vastuu työntekijöiden hyvinvoinnista, johon kuuluu monia eri osa-alueita (kuva 3).



KUVA 3. Keinoja työkyvyn johtamiseen (Talentia 2011, 3)

Esimies tarvitsee monipuolisia taitoja ja kiinnostuksen halua näyttääkseen työntekijöilleen heidän olevan arvostettuja ja, että työ on merkityksellistä. Tämä koskee niin johtajaa kuin lähiesimiehiä. Hyvän esimiehen tehtävä on olla oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen sekä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta, terveydestä ja työn toteuttamiseen liittyvistä asioista. Esimiehen yksilöllistä tukea arvostetaan vaikeissa tilanteissa. (Rauramo 2012, 126–127.)

Työhyvinvoinnin johtaminen on laaja-alaista terveyteen liittyvien asioiden hoitamista sekä työn voimavarojen että vetovoiman vahvistamista. Vetovoimatekijöitä ovat esimerkiksi selkeät johtamiskäytännöt, hyvä tiedonkulku ja kannustava työyhteisö. Lisäksi hyvinvoivan työntekijän omien voimavarojen tulee olla tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Joskus puhutaan työnimusta, joka on myönteinen tunne- ja motivaatiotila sekä tuo työhön positiivista, että voimavarakeskeistä näkökulmaa (Mäkinieniemi ym. 2014, 29).

Esimiestyöhön liittyy olennaisesti jatkuva päätöksenteko. Esimiehen on hyvä pohtia eri tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen. Toimiviin päätöksiin vaikuttavat esimerkiksi eettiset

ja oikeudenmukaiset perusteet sekä vaihtoehtojen punnitseminen. Ei siis ole vain yhtä tapaa tehdä päätöksiä. (Paasivaara 2009, 109–110.)

Lastenkodin johtaja järjestää osana johtamisjärjestelmää kehityskeskusteluja työntekijöilleen, joissa keskustellaan työntekijän yksilöllisistä tavoitteista työn suhteen. Esi- miesten on hyvä käydä lisäkoulutus kehityskeskusteluiden ymmärtämiseksi. Kehitys- keskustelussa pyritään avoimeen, kiireettömään ja myönteiseen vuorovaikutukseen, jossa virallisten papereiden täyttäminen voi olla toissijaista. Keskustellessa työntekijän omien tarpeita ja mielenkiinnonkohteiden tarkka selvittäminen voi parantaa työtehtä- vien suunnittelua. Kun työntekijä tunnistaa omat vahvuutensa, voi hän lisätä niitä arki- seen työhönsä ja samalla hän saa työmotivaatioita. (Rauramo 2012, 140–141.)

Johtaja järjestää lastenkodissa kuukausipalaverin, johon osallistuu koko lastenkodin henkilöstö, mukaan lukien hallinto ja muut toimihenkilöt. Kuukausikokouksessa jae- taan tietoa ajankohtaisista asioista ja käydään läpi jokaisen osaston kuulumiset. Kuu- kausikokouksissa voidaan myös kehittää toimintaa yhdessä. Kokoukset lisäävät yhteen- kuuluvuuden tunnetta, koska silloin henkilöstö pysyy ajan tasalla muiden osastojen toi- minnasta. Kuukausikokouksissa voi kokeilla erilaisia työkaluja, esimerkiksi sen voi aloittaa kysymällä ”mitä hyvää teille kuuluu?” ja samalla työntekijät voivat avata on- nistumisiaan työstä sekä omasta elämästään (Manka 2017).

Jotta esimies voi johtaa työhyvinvointia, on hänen pidettävä huoli myös omasta jaksami- sestaan. Stressi voi olla positiivinen asia, joka saa toimimaan ja saavuttamaan pieniä tavoitteita. Jos mieli ja keho eivät palaudu suoritetusta työstä, on kyseessä ongelmalli- nen stressi ja ihminen voi uupua. (Surakka & Laine 2011, 109.) Johtaja saa parhaiten tukea omalta työyhteisöltään ja sitä kannattaa hyödyntää, sillä esimiehen jaksaminen vaikuttaa koko työyhteisöön (Rauramo 2012, 130–131).

5.4 Työhyvinvointia tukevat palvelut

Lastenkodissa työhyvinvointia tukevat työterveyspalvelut, jossa on saatavana myös fy- sioterapeutin tai psykologin palveluja. Lisäksi lastenkodilla on työhyvinvointipäivä, joka järjestetään kerran vuodessa. Myös tyhyypäiväksi kutsuttuun päivään osallistuu kaikki lastenkodin työntekijät. Päivää voidaan viettää esimerkiksi leiri- tai urheilukes- kuksessa eri aktiviteettien parissa ja syömällä hyvin. Lastenkoti jakaa työntekijöilleen

myös kerran vuodessa työkyky-rahaa, jolla voi hankkia mieleisiään liikunta- ja kulttuuripalveluja. (Lastenkodin ohjaajat 2016.)

Lastenkodissa järjestetään joka osastolla kerran kuukaudessa työnohjausta (Lastenkodin ohjaajat 2016). Terveysten - ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan (2017) työnohjauksissa voi muun muassa kehittyä ammatillisesti, vähentää työstä tulevaa stressiä, kehittää tiimityötä ja lisätä työhyvinvointia. Se on tavoitteellista ja salassapitovelvollista toimintaa. Työnohjaajan tulee olla koulutettu tehtävänsä ja heillä voi olla omat tapansa lähestyä asioita. Yleisesti työnohjauksessa keskustellaan työyhteisön mieltä askarruttavista asioista ja tilanteista tai käytetään jotain työkaluja apuna esimerkiksi työyhteisön vahvistamiseen. Lastenkodin henkilöstön on mahdollista saada myös yksilötyönohjausta tarpeen mukaan (Lastenkodin ohjaajat 2016).

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

6.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lastensuojelun laitostyössä työskentelevien kokemuksia työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta eteläsavolaisessa lastenkodissa. Tavoitteena oli kehittää työhyvinvointia lastenkodissa tuomalla esille sen merkitystä haastatteluiden tulosten perusteella. Lisäksi halusin haastatteluiden avulla saada käsityksen, kuinka lastenkodin työntekijät kokonaisuudessaan mieltävät työhyvinvoinnin tilan työpaikallaan. Opinnäytetyöni tarkoitus on lisätä lastenkodin työntekijöiden tietoisuutta itsestään huolehtimisen ja työhyvinvoinnin tärkeydestä. Opinnäytetyön valmistuttua menen kertomaan opinnäytetyön tuloksista yksikön kuukausikokoukseen. Toivon, että haastateltavien ideat jäisivät elämään yhteisöön ja opinnäyte loisi keskustelua työhyvinvoinnista. Lisäksi teen A4-kokoisen koosteen (liite 5) yksikön työhyvinvointia tukevista palveluista, jonka he voivat liittää perehdytyskansioihin. Koosteesta työntekijät näkevät helposti heille kuuluvat työntekijän edut ja työhyvinvointia tukevat palvelut yhteystietoineen.

Keskeisimpiä kysymyksiä opinnäytetyössäni olivat: Kuinka koet työhyvinvoinnin tilan lastenkodissa? Miten yhteisöllisyys vaikuttaa työssä jaksamiseesi? Mitkä muut asiat auttavat sinua jaksamaan työssäsi? Onko työhyvinvoinnissa jotain kehitettävää?

Kohderyhmänä opinnäytetyössä olivat eteläsavolaisen lastenkodin ohjaajat. Minusta tuntui helpolta mennä tuttuun paikkaan tekemään opinnäytetyötä, vaikka samalla piti muistaa, etten anna omien käsityksieni vaikuttaa siihen. Toivoin saavani haastatteluun jokaiselta osastolta yhtä pisimpään ja yhtä vähiten työssä ollutta työntekijää, jotta saan monipuolisen kuvan työhyvinvoinnin kokemuksista. Haastattelut tehtiin joulukuun 2016 aikana lastenkodin toimitiloissa työntekijöiden työaikana, paitsi yksi haastattelu tehtiin työntekijän kotona, koska tämä järjestely sopi hänelle paremmin. Yksi haastattelu peruuntui, koska työntekijällä oli kiireellinen työasia hoidettavanaan. Haastattelin siis yhteensä kahdeksaa lastenkodin työntekijää. Tein ilmoittautuneille työntekijöille haastatteluajoista ehdotukset tai pyysin heitä ehdottamaan aikaa. Haastatteluja ennen haastateltavat kirjoittivat haastattelulupahakemuksen (liite 3). Haastattelujen kesto vaihteli puolesta tunnista puoleentoista tuntiin.

6.2 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen tutkimus eli laadullinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa on tarkoitus tutkia aiheita, joista ei ole vielä tietoa tai tutkimusta. Lisäksi sen avulla saadaan syvälinen näkemys ja ymmärrys aiheesta, jota tutkitaan. Kvalitatiivinen tutkimus antaa mahdollisuuden kertoa tutkimustuloksia monipuolisesti tekstin avulla. Tämä tutkimustyyli sopi minulle hyvin, koska se on joustava ja siinä voi soveltaa. Se vaatii sitoutumista aineistonkeruuseen, aineiston analyysiin sekä aikaa vievään kirjoitusprosessiin. Se luo myös epävarmuutta vapaalla otteellaan ja aineiston tulkintaohjeiden väljyydellä. (Kananen 2015, 71.)

Opinnäytetyöni mukaillee kehittämistutkimusta, jossa kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin pyrin kehittämään ja tuomaan esille lastenkodin työhyvinvointia. Kehittämistutkimuksessa on tavoitteena saada aikaan muutoksia, jonka vuoksi kysyin haastateltavilta suoraan kehitysideoita. (Kananen 2015, 76.)

Aluksi hoidettiin opinnäytteen tutkimusluvat kuntoon. Kirjoitimme lastenkodin johtajan kanssa tutkimuslupahakemuksen (liite 1) sekä Mikkelin ammattikorkeakoulun virallisen sopimuksen. Ennen haastatteluja olin yhteydessä työntekijöihin saatekirjeen muodossa (liite 2), jotta sain vapaaehtoisia työntekijöitä haastatteluja varten. Lähestymistapana oli saatekirje, koska en päässyt henkilökohtaisesti paikanpäälle lastenkodin

kuukausikokoukseen. Haastateltavien vapaaehtoisuus oli mielestäni tärkeää, jotta työntekijät saavat itse vaikuttaa osallistumiseensa. Haastattelut tehtiin työaikana, joten haastateltavilla ei mennyt vapaa-aikaa haastatteluihin osallistumiseen.

Keräsin aineiston haastattelemalla, koska haastattelun aikana pystyin tarvittaessa esittämään tarkentavia kysymyksiä ja vastaukset ovat mielestäni monipuolisempia ja kattavampia kuin paperisella kyselyllä saadut. Samalla kuitenkin piti muistaa, etten saanut ohjata vastauksia mieleisekseni ja siten vaikuttanut tuloksiin. Menetelmänä haastattelu on hyvä, kun halutaan ”syvällistä ja laaja-alaista tietoa”. (Kananen 2015, 143.)

Valitsin haastattelumenetelmäksi strukturoidun haastattelun, sillä tarkat kysymykset ohjasivat paremmin haastattelun kulkua (Kananen 2015, 145). Tein haastattelurungon (liite 4) aineistolähtöisesti, jotta vastauksia voi peilata teoriaan. Kun haastatteluja oli kulunut useampi, huomasin, että kysymykset olivat aika samankaltaisia. Osa haastateltavista sanoikin, että ”sama vastaus kuin edelliseen” tai ”kauhean samanlaisia nämä kysymykset”. Osa kysymyksistä oli turhia tutkimustulosten kannalta, kuten ”mitä mieltä olet työterveyshuollosta ja miksi”, koska tähän vastattiin jo muiden kysymysten aikana. Ensimmäinen haastattelu oli koehaastattelu ja haastateltava pääsi kertomaan, toimiko kysymykset vai ei. Kysyin mielipidettä vielä toiseltakin haastateltavalta, jolloin muokkautui lopullinen haastattelurunko.

Nauhoitus oli mielestäni tehokkain tapa kerätä aineistoa, koska silloin haastattelutilanne pysyi aitona, kun pystyin olemaan itsekin läsnä. Äänitetty haastattelu antaa mahdollisuuden palata aineistoon ja täten mahdollisuuden syvällisempään analyysiin. (Kananen 2015, 156.) Tästä oli minulle apua, koska litteroidessa asiat tuli käytyä läpi uudelleen ja se antoi mahdollisuuden havaita uusia asioita.

Haastattelujen jälkeen litteroin nauhoitetun aineiston mahdollisimman pian, jotta haastattelu olisi paremmin muistissa. Litterointi on tässä tapauksessa äänitteen muuttaminen tekstimuotoon, jolloin sitä voi analysoida käsin tai ohjelmallisesti. Ajattelin ensin käyttäväni litterointiohjelmaa, mutta päädyin tekemään litteroinnin käsin, koska se oli mielestäni luotettavampaa. Litteroinnissa en kiinnittänyt huomiota äänenpainoihin tai nauhahduksiin, koska käytin strukturoitua haastattelua. Huomasin jo haastattelujen aikana, että vastaukset alkoivat muistuttaa toisiaan eli ne saturoituivat. Tämän saavuttaminen vaatii jatkuvaa vuorovaikutusta aineistonkeruu- ja analyysivaiheen kanssa. (Kananen

2015, 146, 160). Litterointi oli haastavaa ja melko työlästä. Haastattelumateriaalia kertyi kahdeksasta haastattelusta yhteensä 34 sivua. Hävitän kaikki haastattelu- ja äänitysmateriaalit opinnäytetyön valmistuttua.

Joskus pelkkä aineiston läpi lukeminen ja pohdiskelu voi olla riittävää, eikä jatkokäsittelyä kaivata (Kananen 2015, 163). Opinnäytetyössäni aineistoa kertyi niin paljon, että koin järkevämmäksi tehdä siihen värikoodauksia yhteneväisten vastausten kesken kysymyksittäin. Näin sain selkeämmän kuvan, onko vastaajista enemmistö vai vähemmistö ollut samaa mieltä. Tämän jälkeen tein tiivistelmän värikoodien avulla.

Haastattelujen analysointi tehtiin sisällönanalyysillä ja teemoittelemalla. Valitsin sisällönanalyysin, koska sillä voidaan tulkita väljän teoreettisesti kirjoitettua, kuultua tai nähtyä sisältöä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Koska haastateltavat painottivat samoja asioita eri kysymyksissä, teemoittelu tehtiin eniten painotettujen asioiden pohjalta. Taulukossa 1 on muutamia esimerkkejä vastaustuloksista. Pääluokat oli helppo valita teorian pohjalta, koska teoriaa oltiin käytetty myös haastattelukysymyksiin.

TAULUKKO 1. Vastaustulokset ja teemat

Avainsanat/vastaukset	Teema
itsensä toteuttaminen, saa olla oma itsensä, työn merkittävyys, palkitsevuus, elämäntapa, vuorotyö, elanto, turvallisuuden tunteen luominen lapsille...	Motivaatio lastenkotityöhön
yhteinen päämäärä, tavoitteet ja arvot, yhdessä tekeminen, yhteisen hyvän tavoittelu, yhteen hiileen puhaltaminen, uskaltaa olla eri mieltä, keskustelu, työkaverien tukeminen, kunnioittaminen, pidetään yhtä...	Yhteisöllisyys

Haastattelujen tulokset jakautuivat vastausten analysoinnin perusteella seuraaviin kapaleisiin: motivaatio lastenkotityöhön, yhteisöllisyys, työympäristö, kuormittavat tekijät, arvot ja eettisyys, lastenkodin johtajuus, työn kehittäminen sekä palautuminen ja jaksaminen lastenkotityössä.

7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Opinnäytetyön tuloksilla on vastattu seuraaviin kysymyksiin: Kuinka koet työhyvinvoinnin tilan lastenkodissa? Miten yhteisöllisyys vaikuttaa työssä jaksamiseesi? Mitkä

muut asiat auttavat sinua jaksamaan työssäsi? Onko työhyvinvoinnissa jotain kehitettävää? Tulosten esittelyssä käytetään *kursiivia* lainatuissa haastatteluvastauksista. Vastauksen välissä olevia lauseita tai sanoja, jotka eivät ole teeman kannalta oleellisia merkitään (...). Lainatuilla vastauksilla tuodaan työntekijöiden omaa ääntä kuuluviin.

Haastatteluun vastanneet kahdeksan lastenkodin työntekijää ovat iältään 34–54-vuotiaita. He ovat työskennelleet lastenkodissa noin ½–31 vuotta. Puolet vastanneista ovat olleet lastensuojelun laitostyössä vain tässä yksikössä. Työntekijöillä on ollut luontainen kutsumus hakeutua lastenhoitotehtäviin lastensuojelulaitokseen.

Haastattelujen kahdeksan keskeistä aihetta olivat: motivaatio lastenkotityöhön, yhteisöllisyys, työympäristö, kuormittavat tekijät, arvot ja eettisyys, lastenkodin johtajuus, työn kehittäminen sekä palautuminen ja jaksaminen lastenkotityössä.

7.1 Motivaatio lastenkotityöhön

Lastenkodin työntekijöiden motivaatiota työhön lisää työn merkityksellisyys ja palkitsevuus. Merkityksellisiä ja palkitsevia asioita ovat esimerkiksi lasten inhimillisen kärsimyksen vähentäminen ja lasten opettaminen sietämään arkea. Monissa vastauksissa lasten kasvatustyö ja itse lapset ovat keskiössä. Työntekijöitä motivoi lasten kasvatus yhteiskuntakelpoisiksi. Lasten kanssa kontaktiin pääsy ja turvallisuuden tunteen luominen auttavat jaksamaan työssä. Työntekijät saavat voimaa pienistä onnistumisista ja työntuloksien näkemisessä, joita esimerkiksi lapsen edistymisessä näkee.

...jos ei näistä lapsista pidettäisi huolta tai lasten sijaishuoltoa olisi ylipäätään, niin kyllä asiat olisi meillä todella huonosti, lähinnä niin kuin lapsilla ja nuorilla kaltoin kohdelluilla.

Työntekijät mieltävät saavansa olla omana itsenään sekä saavansa toteuttaa itseään lastenkotityössä. Eräs vastaajista kertoo työn olevan elämäntapa, että kyseessä ei ole ”pelkkä” työ. Lastenkodin työntekijät pitävät vuorotyöstä ja moni kertoo, ettei haluaisikaan enää töihin, joissa on ”perustyöaika 8–16”. Osa vastaajista toteaa palkan tärkeäksi. Hyvät työkaverit motivoivat työskentelemään lastenkodissa.

Tässä voi aika hyvin omista mielenkiinnonkohteista suunnitella päivää ja mikä on lapsillekin kivaa tekemistä. On aika vapaat kädet toteuttaa arkea, tietenkin muiden suunnitelmien ympärille.”

Tätä ei voi sanoa pelkkänä työpaikkana, et on tää enemmän, kun täällä puhutaan muistakin, kun työasioista ja työkavereista on tullut hyviä ystäviä.

7.2 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyden ajatellaan olevan työssä olevana yhteisenä päämääränä, tavoitteina, arvoina ja yhdessä tekemisellä. Yhteisenä päämääränä ja tavoitteena työyhteisössä ovat lasten elämän eteenpäin meneminen ja hyvinvointi. Työyhteisöä pidetään turvallisena ja huumorintajuksena. Työyhteisössä uskalletaan olla asioista eri mieltä, pystyy keskustelemaan ja virheistä opitaan yhdessä työkavereita tukien ja kunnioittaen. Työntekijät ajattelevat vastuun jakamisen olevan tärkeää. Työtehtäviä ennakkoon tekemällä, autetaan työkaverin työtä. Perinteisillä tapahtumilla ajatellaan olevan yhteisöllisyyttä parantava vaikutus, joita lastenkodissa onkin monia esimerkiksi juhlapyhien aikaan. Entisiä asiakkaita saattaa tulla juhlapyhien aikaan käymään lastenkodissa.

Ihanaa, kun vanhat lapset muistaa ja tulee täällä käymään. He ovat tervetulleita tänne monen vuodenkin päästä hoitajaksosta ja se kertoo jotain työnnonnistumisesta, kun ne tulee tänne.

...jokainen ohjaaja koettaisiin kuuluvamme johonkin itseämme suurempaan kokonaisuuteen, että oltaisiin hyvänä jäsenenä siellä kokonaisuudessa, ettei tarvitsisi kokea olevansa yksin tai tekevänsä yksin tätä työtä.

Työn tekeminen itsessään mielletään yhteisölliseksi, koska siinä tavoitellaan yhteistä hyvää pitämällä yhtä ja puhaltamalla yhteen hiileen. Arkityössä työntekijöiden ei tarvitse keskustella työn suorittamisesta ja jokainen tietää oman paikkansa. Yhteydenpito ja yhteinen tekeminen tukevat yhteisöllisyyttä, vaikka osa toivoo informaation kulun olevan nykyistä parempaa. Osa vastaajista kertoo yhteisöllisyyden näkyvän myös koitoisuuden hakemisella, joka tarkoittaa yhteisiä rutiininomaisia arkisia toimintoja, kuten

yhdessä syömistä. Oman osaston yhteisöllisyyttä ja naapuriosastoilta saatavaa tukea arvostetaan. Kaikki vastaajista ajattelevat yhteisöllisyyden tukevan työssä jaksamistaan.

...jos tässä ei olisi näin hyvä työporukka, niin työtehtävien haastavuuden vuoksi voisi sanoa, että ei sitä jaksaisi niin hyvin, miten sitä nyt jaksaa.

Yhteisöllisyys mielletään laajana käsitteenä, joka lähtee pikkujutuista liikkeelle. Eräs vastaaja mieltää sen olevan vaihtelevaa, koska työkaverit ja nuoret vaihtuvat usein osastolla. Yksikössä on viljelty niin sanottua ”lastenkotilaisuutta”, joka tulee yhteisestä tekemisen hengestä ja, josta työntekijät saavat positiivista tunnustusta.

7.3 Työympäristö

Työympäristöä ja puitteita pidetään hyvänä, jopa hulppeina. Tilat ovat pääosin modernit ja käytännölliset. Esimerkiksi lapsia ja nuoria voi jakaa eri tiloihin tai omiin huoneisiinsa. Tilojen valvominen on helppoa. Äänieristykset ovat hyvät, mutta silti akustiikkaan kaivataan pientä muutosta, koska isoissa tiloissa kaikuu. Työntekijät mieltävät työnsä arvokkaaksi, kun tilat ovat kunnossa. Kodinomaisuus ja sisustuksen muuttaminen lisäävät työhyvinvointia.

Onhan meillä huippuluokan tilat verrattuna moneen paikkaan missä tahansa.

Meillä on kiva koti siellä töissä.

Mielekkyyttä työhön lisää osastojen läheisyydessä oleva luonto ja harrastusmahdollisuudet. Pihapiiri antaa vapauden tehdä lasten kanssa monipuolisesti eri asioita, eikä aina tarvitse lähteä kauemmaksi. Lastenkodilla on paljon erilaisia aktiviteetteja, kuten frisbeegolf tai soutaminen ja kalastaminen. Työympäristöä pidetään ihanteellisena ja monet pitävät ympäristöstä etenkin kesäisin.

Jos on kaunis kesäpäivä, niin voiko olla kivempaa työympäristöä?

Muutamit vastanneista kertovat työympäristön olevan vaarallinen ja kuormittava. Tilojen ahtaus ja huonejärjestelyt luovat uhkaavia tilanteita. Tilojen vuoksi tunnetaan jatkuvaa tarvetta vahtia tiloja sekä miettiä asioita eri tavalla. Työhyvinvointia parantaisi täysin uudet tilat, jotka lisäävät viihtyvyyttä, turvallisuutta ja järjestystä. Osastolle on tulossa pintaremonttia, jonka ajatellaan vaikuttavan vain vähän ja hetkellisesti viihtyvyyden paranemiseen.

Työympäristön turvallisuutta takaavat erilaiset konkreettiset puitteet. Työntekijöillä on yhteydenpitovälineinä useampi työkännykkä ja tietokone. Tietokoneilla kirjoitetaan sähköposteja, raportteja päiväkulusta ja asiakkaiden kuukausiraportteja. Kännykällä saa soitettua naapuriosastolle esimerkiksi mahdollisesta tulevasta uhkatilanteesta ja avun tarpeesta. Välitöntä apua vaativissa tilanteissa työntekijät käyttävät hälytysnappia, josta lähtee hälytys naapuriosastoille. Osastoilla on sähköllä lukittavat ovet ja ikkunoissa varoitimet. Ovet lukitaan yöksi ja tarvittaessa muulloin. Pihapiirissä on valvontakamerat. Lisäksi turvallisuutta lisäävät lukitut toimistojen ovet ja terävien esineiden säilytys lukollisissa kaapeissa.

7.4 Kuormittavat tekijät

Kuormitusta lastenkodissa luo työtilojen ahtaus ja epäkäytännöllisyys, kuten edellisessä kappaleessa kerroin. Eniten kuitenkin työntekijöille kuormitusta aiheuttaa henkinen ja psyykinen taakka ja kun kaikkiin asioihin ei voi vaikuttaa. Sitä aiheuttavat työn ennakkoimattomuus, arvaamattomuus ja joskus lasten taustat. Lapset hakevat rajoja ja rakkautta usein rajulla tavalla. Lapset käyttäytyvät aggressiivisesti, kun he haluavat rajoja. Jos lapsi taas haluaa rakkautta eli syliä tai kosketusta, he hakevat huomiota ja tulevat syliin väkisin. Työssä kuormittaa jatkuva saatavilla oleminen, kun puhelimet soivat ja pitäisi olla menossa jonnekin. Kuormituksen mielletään olevan jaksottaista, joskus asiat ovat keveämpiä kantaa, toisinaan ne kantautuvat ajatuksissa kotiin asti.

Tällä hetkellä työ on niin kuormittavaa, että jos sitä vähän lisättäisiin, niin en jaksaisi tehdä sitä ollenkaan.

Palkkauksen ajatellaan olevan huono tai todella huono lastenkotityön vaativuustasoon ja työn tärkeyteen nähden. Monet kertoivat, että palkalla pärjää, vaikka peruspalkka on

huono. Suurin osa palkasta kertyy vuorolisistä, joita ovat esimerkiksi yövuoro- tai pyhätyölisä. Joskus helpompina työkausina palkka on sopiva, mutta raskaampina ajanjaksoina palkka on riittämätön. Lastenkotityön vetovoimaisuus huolettaa, jos palkka on huono.

Palkkaus on ihan perseestä, jos ei olisi haittalisia... Mieltii miten vastuullista työtä me tehdään ja miten kauas kantoiset seuraukset tällä on... Onko tämä kovin vetovoimainen ala, jos palkka on tällainen, että saako tulevaisuudessa työvoimaa?

7.5 Arvot ja eettisyys

Toisten ihmisten kunnioittaminen ja arvostaminen kuuluvat monen lastenkodintyöntekijän perusarvoihin. Monet kertovat työpaikan arvojen olevan kristillisiä, kuten kohtelee toisia niin kuin itseäsi haluaisit kohdeltavan ja ei valehdella. Inhimillisyyttä pidetään tärkeänä. Sitä tukevat erilaiset rajat ja säännöt sekä avoimuus ja luotettavuus lapsia kohtaan. Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus luovat lapsille turvallisuuden tunnetta, ettei kukaan ole paremmassa tai huonommassa asemassa. Työhön sitoutumista pidetään myös arvona. Lastenkodin arvot vastaavat haastateltavien omia arvoja.

...Kyllähän niin kuin se kaikista tärkein on, että pitää sen oman paikkansa turvallisena aikuisena täällä.

Lastenkotityö on pohjimmiltaan eettistä työtä, jossa otetaan vastuuta lasten asioista ja elämästä. Läsnäolo ja aitous ovat tärkeitä. Eettisenä mielletään lasten kohtelu yksilönä ja arvokkaina juuri sellaisenaan kuin he ovat. Työkavereitakin halutaan kohdella tasa-arvoisesti. Työntekijät osaavat asettua toisen ihmisen asemaan ja heillä on empatiaa.

...Lapset vaistoaa herkästi sen, jos heitä kohdellaan väärin.

Eettisyyden ajatellaan olevan itsestään selvää lastenkotityössä. Eettisyys on parhaillaan sitä, ettei tarvitse miettiä, onko toiminut eettisesti vai ei. Se kumpuaa myös halusta tehdä asiat oikein. Lastenkoti on saanut positiivista palautetta arvokkaasta asiakkaiden läheisten kohtaamisesta. Lisäksi työntekijät ovat ajatelleet saaneensa painia eettisten asioiden

kanssa, kuten mikä on lapselle oikein ja mikä väärin. Esimerkiksi lain määräykset ja lapsen oikeus tavata vanhempiaan aiheuttaa eettisiä ristiriitoja.

7.6 Lastenkodin johtajuus

Johtajuus mielletään ylempänä johtona ja lähiesimiestyönä. Johtajalla on lastenkodissa johtajan rooli. Esimerkiksi johtaja toimii johdonmukaisesti ja suoraselkäisesti. Hänen mielletään olevan asioissa viimeinen päätösten tekijä. Johtajan ajatellaan etäänntyneen lastenkodin arkityöstä, vaikka samaan aikaan osa ajattelee hänen olevan tarpeeksi avuksi. Johtajaa arvostetaan ja hänellä on ollut isot saappaat täytettävänä johtajan vaihdoksen myötä. Johtajan läsnäoloa kaivataan enemmän ja osan mielestä se on riittävää. Johto on tiukka talousasioissa. Johtaja on mukana kokouksissa ja tukee hyvinvointia järjestämällä esimerkiksi tyhy-päivän ja yhteisiä ruokailuja. Johtajalta toivotaan aktiivisempaa otetta väkivaltatilanteisiin ja asioiden tiedottamiseen. Työntekijöihin luotetaan ja heidän odotetaan tulevan kertomaan, jos asiat menevät huonosti. Osa toivoo johtajan tulevan kysellemään enemmän kuulumisia, vaikka liikaa tuppautumista ei haluta. Johtajan käyntejä osastoilla sekä kiireetöntä keskustelua arvostetaan. Johtajan ajatellaan tukevan lisäkouluttautumista.

...et sinällään tää on aika toimiva systeemi, että voidaan aika paljon ite vaikuttaa ja tekemään päätöksiä, ei aina tarvitse olla kysymässä lupaa.

...on sellainen osallistuva, napakka ja tietoinen kaikkien asioista. Haluaa olla palaverissa mukana, käy osastolla kysymässä ja on kiinnostunut lasten asioita, että on perillä asioista.

Lähiesimies kohtelee kaikkia tasapuolisesti ja häneen voidaan luottaa. Lähiesimiestä halutaan nähdä enemmän, mutta työlistojen vuoksi se on joskus hankalaa. Lähiesimiehelle voi kertoa kehitysideoista helposti, vaikka osa ajattelee sen olevan haasteellista. Lähiesimiehen ei haluta puhuvan pahaa työntekijöistään tai sijaisista. Lähiesimiehillä on tilannetajua ja he ottavat tarpeen tullen työvuoroja, mitä muut eivät halua.

...tiedän ne paineet ja sen et välillä joutuu semmoiseen välittäjän asemaan työnantajan ja työntekijän välillä, mut koen, että ne selviää siitä hirmusen hyvin.

7.7 Työn kehittäminen

Lastenkodin työntekijät mieltävät työnsä ja hyvinvointinsa kehittämisen tärkeäksi, vaikka muutamat vastanneista ovat tyytyväisiä nykytilanteeseen. Osa kertoo ottavan mielellänsä uusia ideoita vastaan, vaikkei niitä itse toisikaan esille. Monet kaipaavat motivoimista lisäkoulutukseen tai toivovat, että niihin olisi helppo mennä. Tyhy-päiviä toivotaan yksi enemmän, edes oman osaston työntekijöiden kanssa. Oman osaston työntekijöiden kesken toivotaan myös muita yhteisiä tapahtumia, kuten koulutuksia tai jotain aktiviteetteja, jossa keskitytään vain työntekijöihin eikä lasten asioihin. Hyvänä yhteisöllisyyden lisääjänä mielletään yhteiset ruokailut oman työryhmän kanssa ja niitä toivotaan jatkossakin olevan jopa enemmän kuin nykyään. Oman osaston työryhmä on tärkeä voimavara ja siihen halutaan lisäpanostusta. Yksikössä voisi olla kehittämis- ja seuraamistyötä, jota varten perustettaisiin esimerkiksi kehittämistyöryhmä. Sen tehtävänä on kehittää työhyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja ratkaista mahdollisia ongelmia.

...on varmasti asioita, joita käytänteissä vois muuttaa, että me toimittaisiin toisin ja, että olisi parempi olo. On tosi mutkikkaita tilanteita ja tuntuu, ettei ne ratkea itsestään, vaan tarvittais enemmän aikaa, jotta voitais ryhmädynaamisia ongelmia ratkaista.... En tiää, onnistuisko sittenkään, mutta olisipa yritetty ainakin.

Yhteinen tekeminen ja yhteisöllisyyden parantaminen ovat lastenkodissa keskeisiä työhyvinvoinninkohottajia. Ryhmädynaamisten ongelmien ratkaisuun halutaan enemmän aikaa, tällä hetkellä aikaa on liian vähän sellaiseen. Johtajalta toivotaan enemmän kannustusta henkilökohtaisen työnohjauksen hyödyntämiseen, koska sille ajatellaan olevan tarvetta ajoittain. Työnjakoa ja-aikoja halutaan osittain paremmaksi, jotta työaikaa saa hyödynnettyä juoksevien asioiden hoitamiseen. Työntekijöiden toimintatapoja toivotaan selkeämmiksi ja sellaisiksi, joihin kaikki sitoutuisivat. Kun kolmella osastolla on yhteiset käytänteet, eivät lapset pääse soveltamaan omia sääntöjään. Jokaisen työntekijän halutaan tuovan mielipiteensä esille, kun asioista ollaan sopimassa eikä jälkikäteen. Palkassa on monen mielestä parannettavaa.

...työtyytyväisyyttä ja arvostuksen tunnetta lisäisi palkankorotus.

Kuten aiemmin tuloksissa on todettu, uudet tilat lisääisivät työhyvinvointia roimasti. Tiloja halutaan hyödyntää yksilölliseen aikaan lasten kanssa. Esimerkiksi perheasuntoon voi mennä pelaamaan lautapelejä tai askartelemaan. Ajatellaan, että hiljaisemmat lapset jäävät huomiotta ja heillekin pitää saada kahdenkeskistä aikuisen aikaa. Tämä ei ole aina mahdollista, koska työntekijöitä ei ole tarpeeksi. Monet kertovat toivovansa lisää työntekijöitä, jotta lapset saisivat enemmän huomiota ja kosketusta aikuisilta. Työntekijät haluavat toimivan järjestelmän sijaisten saamisen helpottamiseksi. Sijaiset olisivat jo tuttuja ja osaisivat toimintatavat eli perehdytykseen ei menisi ylimääräistä aikaa.

Perheen kanssa tehtävää yhteistyötä pitäisi olla enemmän. Lastenkodin yksi työntekijä on koulutettu perheterapeutti ja häntä voisi hyödyntää tässä asiassa. Vanhempien tai läheisten vierailuille halutaan selkeämmät aikasäädökset eli onko vierailuaika kaksi vai viisi yötä per kuukausi tasapuolisuuden vuoksi. Lopuksi toivottiin eri liikunta- ja harrastuspaikkoihin suoria sopimuksia, jotta olisi helpompi mennä niihin. Lastenkodin oma kuntosali, veneet ja laiturit saisivat olla osan mielestä paremmassa kunnossa. Lastenkodin vanhaa logoa toivottiin takaisin.

7.8 Palautuminen ja jaksaminen lastenkotityössä

Lastenkodin työntekijöiden omat sosiaaliset suhteet, kuten perhe ja ystävät, tukevat palautumista työstä. Liikunta, harrastukset, ravitseminen ja lepääminen ovat fyysisiä palautumiskeinoja. Osalla on pitkäaikaisia harrastuksia, jotka tekevät vapaa-ajasta mielekästä. Osalle parhaiten toimii pelkkä oleminen. Viimeaikainen palautuminen on koettu huonoksi, koska työasiat ovat kotona mielessä työn haastavuuden tai vaikeiden tilanteiden vuoksi. Joskus vaikeat työasiat ovat unissakin mukana. Normaalisti palautuminen on työntekijöillä nopeaa, kun asiat ovat töissä hyvin. Vanhemmat työntekijät ja sitä myötä pidempään työskennelleet ajattelevat palautuvansa vuorotyöstä sekä yövuoroista hitaammin kuin aiemmin. Yövuorojen jälkeen palautuminen vaihtelee, osa saa nukuttua hyvin niiden jälkeen ja osa ei.

Työpäivän aikana uskalletaan rajoittaa omaa työmäärää pitämällä lepotaukoja ja työkaverit ovat ymmärtäväisiä tämän suhteen. Työkaverit saattavat soitella työpäivien ulkopuolella toisilleen, jos haluavat puhua mieltä painavista työasioista ja monien mielestä se ei haittaa. Osa ei haittaa sekään, jos vapaapäivänä joku töistä kysyy virallisesta, esimerkiksi omahoitolapseen liittyvästä, asiasta. Eräänä työssä jaksamisen keinona

mielletään asioista rehellisesti puhuminen, jonka takia asiat eivät jää kaiheartamaan mieleen.

Hyvät työkaverit auttaa jaksamaan... nyt on sellainen tilanne, ettei paljoa mikään muu.

Ajattelen paljon työasioita kotona, mutta se ei aiheuta stressiä.

Palautumiseen ja jaksamiseen auttaisivat henkilökunnan ja henkilökohtaisen työnohjauksen lisääminen. Henkilökohtaista työnohjausta on jo tarjolla tarvittaessa, mutta sitä käytetään harvoin. Tukea työhön saa työkavereilta, lähiesimieheltä ja johtajalta. Muita työhyvinvointia tukevia palveluja ovat ryhmätyönohjaus, harrasteraha, tyhypäivä ja työterveys, jonka kautta saa psykologi- ja fysioterapiapalveluita.

7.9 Yhteenveto

Lastenkodissa työskentely mielletään haastavana sekä antoisana. Kun työssä saa toteuttaa itseään ja käyttää omaa persoonaansa, se lisää työhyvinvointia. Vaikka lasten tilanteet tai työ ovat välillä kuormittavia, niistä selviää työkavereilta saadun tuen ansiosta. Hämäläisen ja Niemelän mukaan (2006, 23) työskentely jatkuvassa vuorovaikutuksessa monenlaisten ihmisryhmien kanssa lisää kuormittavuutta. Vastaustulosten perusteella yhteisöllisyys on yksi tärkeimmistä opinnäytetyöpaikkani voimavaroista. Työkaverit ovat tärkeässä roolissa, koska he tietävät mitä työssä on meneillään ja taakkaa voi jakaa heidän kanssaan, jopa vapaa-ajalla.

Työympäristö voi olla rasite tai lisätä hyvinvointia työpaikalla. Lastenkodin työntekijät ajattelevat ympäristön olevan yleisesti viihtyisiä ja moderni. Osa haluaa uudistusta ja uusia tiloja lisäämään turvallisuutta sekä hyvinvointia. Kulkuteiden ahtaus ja huonejärjestelyt altistavat asiakkaat sekä työntekijät vaaratilanteille (Rauramo 2012, 76). Ulkoilumahdollisuuksien ja luonnon ajatellaan tuovan paljon harrastamahdollisuuksia ja vapautuksia työhön, kun lasten kanssa saa olla omassa pihapiirissä.

Osa kuormittavista tekijöistä lastenkotityössä ei voi hallita. Asiakkaiden ennakoimaton käytös ja arvaamattomuus ovat tällaisia. Kuormittavat tekijät tiedostetaan ja ne vaihtelevat eri ajanjaksoina. Osa mieltää työnsä parhaillaan hyvin kuluttavaksi. Tässäkin

asiassa työkaverit antavat tukea ja neuvoja vaativiin tilanteisiin. Töissä on turvallista, vaikka saa olla ”silmät selässä”.

Lastenkodin työntekijöillä arvot kulkivat samoilla linjoilla lastenkodin arvojen kanssa. Ihmisläheinen työ vaatii rehellisyyttä, toisten arvostamista ja kunnioittamista. Työntekijät haluavat luonnostaan tehdä hyvää lasten ja perheiden parhaaksi, vaikka se ei aina ole vastavuoroista. (Törrönen ym. 2016, 28). Sitoutuminen on tärkeää, jotta yhteisöön syntyy luottamusta. Eettisyyttä pidetään itsestään selvyytenä lastensuojelun laitostyössä. Välillä tulee ristiriitaisia tilanteita, mutta silloin on toimittava lain ja säädöksiin mukaan. Työntekijöiden mielestä eettisyyttä on, kun ei tarvitse miettiä onko toiminut eettisesti vai ei.

Lastenkodin johtajuutta arvostettiin, koska johtaja on suoraselkäinen ja hänellä on johtajan rooli. Lähiesimiehiä pidettiin myös osana johtajuutta ja he ovat tekemässä samaa arkityötä muiden työntekijöiden kanssa osastoilla. Lähiesimiehet ovat tärkeässä asemassa johtajan ja työntekijöiden välissä. Johtajan ajatellaan lisäävän hyvinvointia tyhy-päivällä, yhteisillä ruokailuilla, harrasterahalla sekä olemalla läsnä kokouksissa.

Asioihin vaikuttaminen mielletään tärkeäksi. Konkreettisia kehittämisideoita ovat kehittämisen- ja seuraamistyöryhmän luominen, joka lisäisi työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Työntekijät toivovat myös lisää työvoimaa, palkankorotusta ja toimivaa sijaisrinkiä. Yksikössä ollaan myönteisiä kehittämisen suhteen, vaikka osa ei ehdotuksia tekisikään itse.

8 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tein opinnäytetyön itselleni tuttuun lastenkotiin, jossa olen ollut kesätyöntekijänä. Tiedostin jo heti opinnäytetyön alussa, etten saa antaa omien mielipiteideni vaikuttaa tutkimustuloksiin. Laadullisessa tutkimuksessa tehdään moraalisia valintoja, kuten tutkimusaiheen valintaan liittyviä ja tärkeänä pidettäviä asioita. Olen tehnyt haastattelut ja teemoittelun teorialähtöisesti. Olen kertonut, miksi lähdin tekemään tutkimusta juuri nimenomaan tämän yksikön työhyvinvoinnista. Valitsin tutkimusaiheeni lastenkodin kuukausikokouksen perusteella, jossa nousi esille lastenkotityön haastavuus, joten näin työhyvinvointiin panostamisen tarpeen. Jotta työ on eettinen, näiden seikkojen on ilmentävä tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 128–129.)

Selvitin ennen haastattelujen tekoa osallistujille, mistä opinnäytetyössäni on kyse. Samalla kerroin, että opinnäytetyö on anonyymi ja osallistuminen on vapaaehtoista. Tutkimuslupahakemuksessa (liite 1) kerroin, että työntekijät voivat keskeyttää milloin vain osallistumisensa. Kerroin myös, että haastattelumateriaalit ovat vain omassa käytössäni ja, että ne hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Minulle on itsestään selvää, että osallistujien oikeudet ja hyvinvointi ovat tärkeintä, enkä voinut pakottaa ketään osallistumaan. Pidän tärkeänä, että olen luottamuksen arvoinen ja opinnäytetyöni on kirjoitettu rehellisesti suoraan vastaustuloksista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.) Opinnäytetyöhön osallistui lopulta kahdeksan lastenkodin työntekijää, joka on noin kolmasosa lastenkodin henkilöstömäärästä, mikä on luotettavuuden kannalta mielestäni riittävä.

Opinnäytetyön viimeistelyllä oli iso merkitys luotettavuudelle. Tein tulkinnat suoraan haastatteluvastauksista ja toistuvista aiheista. Opinnäytetyössä pitäisi löytyä tuore näkökulma asioihin ja tulkitsin asioita työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kautta. Tulkintoja on yhtä monta, kuin tekijöitäkin, joten tutkimustuloksista saisi varmasti löydettyä uuden näkökulman asioihin. (Kiviniemi 2015, 86.)

Opinnäytetyötä lastenkotiin tehdessä tulee miettiä myös asiakkaiden sekä henkilöstön anonymiteettiä. Lastenkodin johtajalla on tästä selkeä käsitys, jonka vuoksi opinnäytetyö on tehty anonyymina. Anonyymiys on saanut minut olemaan tarkempi raportointivaiheessa ja olen järjestelmällisesti poistanut lastenkodin nimen kaikkialta. Mielestäni on tärkeää antaa työntekijöiden äänen kuulua vastaustuloksissa, mutta tarkoitukseni on, ettei niistä tunnisteta yksittäistä työntekijää.

Kun aloin tehdä opinnäytetyötä, perehdyin Tutkimuseettisen lautakunnan oppaaseen hyvistä tieteellisistä käytännöistä ja loukkausepäilyjen käsittelystä Suomessa. Olen koko opinnäytetyön ajan lukenut erilaisia sosiaalialan- ja tutkimusalankirjallisuutta, jotta noudatan parhaani mukaan näitä hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Lisäksi olen merkinnyt kaikki käyttämäni aineistot ja lähteeni. (Tenk 2013.)

9 POHDINTA

Työhyvinvoinnista on tehty paljon kirjallisuutta ja tutkimuksia. Onkin ensiarvoisen tärkeää ajatella työhyvinvoinnin laatua ja kokemuksia juuri opinnäytekumppanin työntekijöiden kokemana. Monissa kirjoissa on valmiita työkaluja, joilla työhyvinvointia voidaan kehittää. Niitä voi käyttää esimerkiksi tukena lastenkodin kehityskeskusteluissa tai kokouksien yhteydessä, kun halutaan tietää, miten työpaikalla voidaan.

Tärkeimpiä työhyvinvointia tukevia asioita tulosten perusteella lastenkodissa ovat yhteisöllisyys ja työn kehittäminen. Työkavereilta saatu tuki auttaa jaksamaan ja helpottaa arkityötä, kun jokainen tietää omat tehtävänsä työpäivän aikana. Työpäivän aikana saa levätä tarvittaessa ja työkaverit sallivat sen, koska työssä ollaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Työtä saa kehittää oman näköisekseen ja päivän kulkua suunnitella omien mieltymysten mukaan, huomioiden kuitenkin pakolliset menot. Kodinomaisuus on tärkeä erityispiirre. Työpaikkaa saa sisustaa viihtyisäksi ja sesonkien mukaan. Eettisyyttä ja arvoja pidetään itsestään selvänä lastenkotityössä. Välillä työssä tulee vastaan tilanteita, jotka aiheuttavat eettisiä ristiriitoja, mutta työntekijöiden on toimittava säädösten mukaan.

Eniten lastenkotityö kuormittaa henkisesti ja psyykkisesti, kun ollaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Myös monien asioiden päällekkäisyys ja ennakoimattomuus kuluttavat. Työpäivän aikana joutuu joustamaan moneen suuntaan ja sopeutua muuttuviin tilanteisiin. Palautuminen hidastuu iän myötä ja vuorotyö on kuluttavampaa. Lastenkotityön kuormitus on aaltoilevaa, välillä on helpompaa ja välillä on todella vaikeita aikoja.

Haastatteluja tehdessä huomasin, että lastenkodin työntekijät ovat tietoisia työhyvinvoinnistaan, mutta kaipaavat silti ajoittain enemmän tukea. Tähän ei löytynyt yksiselitteistä vastausta, vaan jokaisella on yksilöllinen näkemys, mikä on se juttu, mikä auttaa jaksamaan paremmin töissä. Osa on valmis vastaanottamaan avoimin mielin kehitysideoita tukemaan työnhyvinvointiaan, muttei itse keksinyt mitään parannettavaa. Osalle työhyvinvointia tukevat asiat eivät olleet niin merkityksellisiä, vaan työn ajatellaan olevan motivoivaa ja antoisaa sellaisenaan. Työterveyspalveluita arvostetaan ja pidetään toimivana.

Työntekijöillä on hyviä kehittämisehdotuksia työhyvinvointiin. Niistä tärkeimpiä ovat palkankorotus, kehittämistyöryhmän luominen sekä työntekijöiden lisääminen ja toimiva sijaisrinki. Lastenkotityö on haastavaa ja arvokasta. Sen vaikuttavuus on kauaskantoista ja yhteiskunta säästää varoja, kun lapsia ja nuoria kasvatetaan yhteiskuntakelpoisiksi ammattitaidolla.

Työelämäkumppanin eli lastenkodin vastuulle jää, kuinka opinnäytetyön tulokset vaikuttavat työhyvinvointiin tulevaisuudessa. Esitän tulokset yksikön kuukausikokouksessa koko henkilöstölle. Toivon, että se herättää keskustelua ja ajatuksia työntekijöiden omasta sekä koko yhteisön työhyvinvoinnista. Annan myös työhyvinvointia tukevista palveluista kootun A4-paperin (liite 5), jonka voi laittaa perehdytyskansioon. Paperi sisältää yksikön työhyvinvointia tukevat palvelut, asiat ja yhteystietoja. Lisäsin loppuun niin sanottuja epävirallisia asioita, kuten ”oma elämä”, joka muistuttaa vapaa-ajan tärkeydestä. Haastattelujen tuomien tulosten perusteella miellän tärkeäksi, että paperin alareunassa lukee sanat ”toisten kunnioittaminen, arvostus ja yhteisöllisyys”. Näiden asioiden avulla yhteisö on voinut hyvin tähänkin asti.

Jatkotutkimuskohteena voisi olla työhyvinvoinnin tukeminen konkreettisesti, esimerkiksi työhyvinvointipäivien lisääminen tai kehittämistyöryhmän luominen. Lisäksi jatkotutkimuksessa voisi kehittää yhtenäisiä työskentelytapoja tai käytäntöjä lastenkodin arkeen tukemaan työhyvinvointia. Lastenkodissa on pitkäaikaisia työntekijöitä ja olisi mielenkiintoista saada tietää, kuinka työhyvinvointi on muuttunut vuosien saatossa tähän päivään.

10 LÄHTEET

Aaltonen, Johanna 2014. Väkivallan kohtaaminen lastensuojelutyössä. Työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia uhka- ja väkivaltatilanteista. Metropolia ammattikorkeakoulu. Hyvinvointi ja toimintakyky. Sosiaaliala. Opinnäytetyö (ylempi ammattikorkeakoulu).

Fredriksson, Elina 2015. Hyvinvoiva työntekijä. Metropolia ammattikorkeakoulu. Sosiaaliala. Opinnäytetyö (ylempi ammattikorkeakoulu).

Hämäläinen, Juha & Niemelä, Pauli 2006. Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. Kuopion yliopisto. Selvityksiä E. yhteiskuntatieteet 37.

Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Julkaisuja 202.

Kauppinen, Kari 2017. Kun työhyvinvointiin keskitytään, paranee firman ilmapiiri ja tulos. Viikkoset 01.02.2017, 6.

Kiviniemi, Kari 2015. Tutkimuksen prosessin luonne ja tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Laine, Marjukka, Kokkinen, Lauri, Kaarlela-Tuomaala, Anu & Valtanen, Elisa ym. 2011. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Tampere: Juvenes Print.

Lastenkodin ohjaajat 2016. Haastattelu 12/2016. Anonyymi organisaatio.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Yleiset säädökset, lastensuojelun järjestäminen, lapsen osallisuus, huostaanotto ja sijaishuolto. Finlex.

Lavikainen, Marjo (toim.) 2014. Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 2014:4. Tampere: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Manka, Marja-Liisa 2017. Työkaluja työhyvinvointiin- ole hyvä! Seminaari Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoululla, Mikkelin kampuksella 25.01.2017.

Mäkinen, Jaana-Piia, Bordi, Laura, Heikkilä-Tammi, Kirsi, Seppänen, Sanna & Laine, Nina 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriö. Raportteja ja muistioita 18. Helsinki.

Nissinen, Leena 2012. Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntuupumina? Helsinki: Edita Prima Oy.

Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.

- Pitkänen, Miia 2011. Vastuun paikka! Vanhempien tukeminen lapsen huostaanotossa. Socca ja Heikki Waris –instituutti. Julkaisusarja 26. Yliopistopaino.
- Surakka, Tarja & Laine, Nina 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tampere: Taurus Media.
- Valvira. Sosiaalihuolto: Omavalvonta sosiaalipalveluissa. WWW-dokumentti. <http://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-valvonta/omavalvonta>. Päivitetty 13.7.2016. Luettu 20.10.2016.
- Tenk -Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. WWW-dokumentti. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Päivitetty 01.03.2013. Luettu 24.2.2017.
- Thl - Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2017. Lastensuojelun käsikirja. WWW-dokumentti. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja>. Ei päivitystietoa. Luettu 06.02.2017.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.
- Työhyvinvointia hyvinvointityöhön. 2011. Talentia. WWW-dokumentti. http://www.talentia.fi/files/1599/Tyohyvinvointia_hyvinvointityohon100112Kansilla.pdf. Päivitetty 24.11.2014. Luettu 19.10.2016.
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Yleiset säännökset ja määritelmät. Finlex.
- Työterveyslaitos 2016. Työyhteisön työhyvinvointi. WWW-dokumentti. http://partner.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx. Päivitetty 15.01.2016. Luettu 23.01.2017.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Lain tarkoitus ja soveltamisala ja työnantajan yleiset velvollisuudet. Finlex.
- Törrönen, Maritta, Hänninen, Kaija, Jouttimäki, Päivi, Lehto-Lundén, Tiina, Salovaara, Petra ja Veistilä, Minna (toimittaneet) 2016. Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus.
- Virtanen, Petri (toim.) 1995. Näkökulmia lastensuojeluun. Juva: WSOY.

Tutkimuslupahakemus

20.10.2016

Eteläsavolainen lastenkoti

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Opiskelen Mikkelin ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Haen lastenkodiltanne tutkimuslupaa opintoihini kuuluvan opinnäytetyön tekemiseksi. Opinnäytetyöni tavoitteena on päivittää laatukäsikirjaanne työhyvinvoinnin osalta ja kehittää työhyvinvointia näkyvämmäksi. Tarkoitukseni on kerätä tutkimusaineisto teemahaastatteluilla marras- ja joulukuun 2016 välisenä aikana.

Pyydän tällä lomakkeella lupaa

a) haastatella lastenkodin työntekijöitä työhyvinvointiin ja laatukäsikirjaan liittyen marras-joulukuussa 2016

b) hyödyntää haastatteluaineistoja opinnäytetyöni raportoinnissa ja tulosten esittämisessä. Valmis opinnäytetyö julkaistaan valtakunnallisessa Theseus-tietokannassa, jossa raportti on vapaasti saatavilla.

Sitoudun noudattamaan hyviä tutkimuseettisiä periaatteita liittyen aineiston keräämiseen, säilyttämiseen ja salassapitosäännöksiin. Kerättävä aineisto on luottamuksellista. Henkilöitä ei mainita loppuraportissa omilla nimillään, ja mahdolliset suorat lainaukset tehdään tavalla, josta tutkittavaa ei voida välittömästi tunnistaa. Haastatteluaineistot ovat ainoastaan omassa käytössäni. Osallistujat voivat halutessaan vetäytyä tutkimuksesta minä ajankohtana tahansa. Pyydän vielä erikseen tutkimusluvat haastateltavilta työntekijöiltä.

Annan mielelläni opinnäytetyöstäni lisätietoja.

Ida Rydberg, sosionomiopiskelija, Mikkelin ammattikorkeakoulu

puh. 040 xxx xxxx, ida.rydberg@sähköposti.com

Opinnäytetyötäni ohjaa Jari Huotari.

Tutkimusluvan myöntäminen

Annan Ida Rydbergille luvan kerätä ja käyttää tutkimusmateriaalia kohdissa a ja b mainituilla tavoilla.

Paikka ja aika

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Tiedotuskirje

Hei arvoisa xxxx:n lastenkodin väki!

Olen sosionomiopiskelija Ida Rydberg Mikkelin ammattikorkeakoulusta. Olin kesätyöntekijänä osastolla b viime kesänä ja osa muistaakin minut varmaan sieltä. En valitettavasti päässyt paikalle kuukausikokoukseenne toisen kouluprojektini takia.

Teen opinnäytetyöni xxxx:n lastenkotiin ja sen aihe on Työhyvinvoinnin laatu lastensuojelun laitostyössä. Tarkoitukseni on selvittää xxxx:n työhyvinvoinnin kokemuksia, laatua ja kehittämiskohteita työntekijöiden näkökulmasta haastattelemalla. Haastattelun tuloksia hyödynnetään työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä laatukäsikirjan ja perehdyttämiskansion päivittämiseen työhyvinvoinnin osalta.

Opinnäytetyötäni varten valitkaa haastatteluun joka osastolta kolme vapaaehtoista henkilöä, jotka voitte valita yhdessä nyt tai kokouksen lopuksi. Toivon, että haastatteluun osallistuisi joka osastolta yksi xxxx:ssä pitkään työskennellyt ja yksi vähemmän aikaa talossa ollut. Opinnäytetyö tehdään luottamuksellisesti ja anonyyminä eli lastenkodin nimeä tai työntekijöiden nimiä ei tulla mainitsemaan lopullisessa työssä. Valmis työ tullaan julkaisemaan Theseus -opinnäytetietokannassa.

Haastattelut tehdään yksilö- tai parihaastatteluina työajan puitteissa marras-joulukuun 2016 aikana. Sovin haastatteluajat erikseen joka yksikön kanssa, otan myös ehdotuksia vastaan. Jos kaipaat lisätietoja opinnäytetyöstäni, voit olla yhteydessä minuun

Ida Rydberg
040 xxx xxxx tai
ida.rydberg@sähköposti.com

Haastatteluun osallistuvien nimet

OSASTO A

OSASTO B

OSASTO C

xxxx:n lastenkoti

HAASTATTELULUPAHAKEMUS

Opiskelen Mikkelin ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Haen haastattelulupaa opintoihini kuuluvan opinnäytetyön tekemiseksi.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on päivittää laatukäsikirjaanne ja perehdytyskansiota työhyvinvoinnin osalta ja kehittää työhyvinvointia näkyvämmäksi organisaatiossanne. Tarkoitukseni on kerätä tutkimusaineisto teemahaastatteluilla joulukuussa 2016.

Pyydän tällä lupalomakkeella lupaa

- haastatella teitä lastenkodin työhyvinvoinnista
- hyödyntää haastatteluaineistoa opinnäytetyöni raportoinnissa ja tulosten esittämisessä. Valmis opinnäytetyö julkaistaan valtakunnallisessa Theseus-tietokannassa, jossa raportti on vapaasti saatavilla.

Sitoudun noudattamaan hyviä tutkimuseettisiä periaatteita liittyen aineiston keräämiseen, säilyttämiseen ja salassapitosäännöksiin. Kerättävä aineisto on luottamuksellista. Henkilöitä ei mainita loppuraportissa omilla nimillään, ja mahdolliset suorat lainaukset tehdään tavalla, josta tutkittavaa ei voida välittömästi tunnistaa. Haastatteluaineisto tullaan hävittämään heti opinnäytetyön valmistuttua.

Ida Rydberg
Sosionomiopiskelija
Mikkelin ammattikorkeakoulu

Haastatteluluvan myöntäminen

Minä, _____, annan suostumukseni haastatteluun sekä aineiston hyödyntämiseen opinnäytetyön raportissa.

Paikka ja aika

Allekirjoitus

HAASTATTELURUNKO

TYÖHYVINVOINNIN LAATU LASTENSUOJELUN LAITOSTYÖSSÄ

Taustatiedot:

Ikäsi?

Kuinka pitkään olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?

Miksi olet hakeutunut alalle?

Mikä on työkokemuksesi lastensuojelun laitostyössä?

Työntekijä:

Mitä lastenkodissa työskentely merkitsee sinulle?

Koetko työsi sisällön tärkeäksi? Miksi?

Mikä motivoi sinua työssäsi?

Minkälaista arvostusta koet saavasi työstäsi?

Millaista palautetta olet saanut työstäsi? Keneltä?

Mikä auttaa sinua jaksamaan työssäsi?

Kuinka palaudut työstäsi?

Työyhteisö, yhteisöllisyys:

Kuvaile millainen on työyhteisösi.

Mitä yhteisöllisyys mielestäsi tarkoittaa?

Miten yhteisöllisyys näkyy työyhteisössänne?

Tukeeko yhteisöllisyys työssä jaksamistasi?

Millaista vuorovaikutus on työyhteisössänne?

Miten koet osastojen välisen yhteistyön?

Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat työilmapiiriin?

Onko ilmapiiri kehittämismyönteinen?

Mitkä arvot ohjaavat työtäsi? (Työnantajan määrittelemät/yhdessä sovitut)

Kohtaako ne omien arvojesi kanssa?

Miten eettisyys näkyy työssäsi?

Johtajuus:

Onko esimiestä helppo lähestyä?

Kohtelee esimies alaisiaan tasapuolisesti?

Millaista johtajuutta näkyy työpaikallanne?

Edistääkö esimies työpaikkanne hyvinvointia? Millä tavoin?

Toivotko johtajalta jotain lisää tai jotain vähemmän? Mitä?

Työolot:

Kuvaile asiakaskuntaa.

Millä tavoin asiakkaat ja heidän läheiset vaikuttavat työhyvinvointiin?

Miten työympäristö vaikuttaa työssä jaksamiseesi?

Millaiseksi koet työmääräsi? Miksi?

Mitä mieltä olet työajoistasi ja 3-vuorotyöstä?

Onko työsi kuormittavaa, millä tavoin?

Miten työn kuormittavuus on huomioitu työpaikallasi?

Mitä mieltä olet palkkauksesta, onko se sopiva työn vaativuustasoon nähden?

Hyvinvointi ja työterveys:

Mitä työhyvinvointi mielestäsi tarkoittaa?

Kuinka näet työhyvinvoinnintilan työpaikallanne?

Mitä työhyvinvointia lisääviä palveluja työpaikallanne on käytössä?

Mikä palveluista toimii, mikä ei?

Mitä hyvinvointia lisääviä palveluja kaipaisit työpaikallesi lisää?

Seurataanko työkykyäsi säännöllisesti?

Koetko vapaa-aikasi mielekkääksi?

Koetko työpaikkasi turvalliseksi?

Mitkä asiat luovat turvaa? Mitkä asiat uhkaavat turvallisuutta?

Voiko uhkaavia tilanteita ennaltaehkäistä? Onko niille luotu tai onko jo olemassa toimintatapoja?

Mitä muita toimintatapoja teillä on turvallisuuteen liittyen?

Mistä saat apua tai tukea ongelma- tai kriisitilanteissa?

Kehittäminen:

Oletko päässyt vaikuttamaan työsi sisältöön ja millä tavoin? Koetko vaikuttamisen tärkeäksi?

Onko tällä hetkellä jotain mitä haluaisit kehittää, jotain joka lisäisi työhyvinvointiasi?

Toivotko työhyvinvointiin muutoksia?

Sana vapaa!

Kiitos kun osallistuit haastatteluun! 😊

Työhyvinvointia tukevat palvelut xxxx:n lastenkodissa ☺

TYÖTERVEYS

Mallikatu 3
Avoinna ma-pe 9-15

Ajanvaraus puh. xxx xxx
Lisätietoja: www.osoite.fi

TYÖNOHJAUS

Noin kerran kuukaudessa
Jokaisella osastolla oma työnohjaus
Mahdollisuus yksilötyönohjaukseen

Yhteystiedot:

Muut työhyvinvointia tukevat asiat

TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄ

Kerran vuodessa

TYÖNTEKIJÖIDEN YHTEISET RUOKAILUT

1-2 kertaa vuodessa

TYÖNTEKIJÄN VAKUUTUS

Esillä toimiston seinällä

OMA ELÄMÄ

Oma aika, harrastukset, liikunta,
lepo, ravinto, ystävät, perhe

HARRASTERAHA

x euroa vuodessa

ESIMIESTEN JA TYÖKAVEREIDEN TUKI

KUUKAUSIKOKOUKSET

Kerran kuukaudessa koko
henkilöstölle

TOISTEN KUNNIOITTAMINEN ~ ARVOSTUS ~ YHTEISÖLLISYYS