

Jari Saikkonen

Jaana Saikkonen

NÄIN VOIMME TYÖSSÄMME—
Työhyvinvointitutkimus nuorisokotien
työntekijöistä


Opinnäytetyö
Sosiaalialan koulutusohjelma

Huhtikuu 2015




MAMK
University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

	Opinnäytetyön päivämäärä 7.4.2015
Tekijä(t) Jaana Saikkonen Jari Saikkonen	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sosiaalialan koulutusohjelma Sosionomi (AMK)
Nimeke NÄIN VOIMME TYÖSSÄMME- Työhyvinvointitutkimus nuorisokotien työntekijöistä	
Tiivistelmä <p>Tutkimustehtävänä oli tuottaa neljälle Jyväskylän alueella toimivalle nuorisokodin johtajalle tietoa heidän työpaikkansa työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta tällä hetkellä. Tutkimus toteutettiin joulukuussa 2014. Aineistonkeruumenetelmänä toimi kyselylomake, joka koostui 44 väittämästä ja avoimista vastausvaihtoehdoista. Avoimien kysymysten tarkoituksena oli tuoda esille työntekijöiden omat kokemukset ja ajatukset työn vaatimustason, työilmapiirin ja esimiestyön onnistumisesta. Osallistujia oli 35. Tutkimukseen osallistuneita nuorisokoteja emme tuo julki, jotta yksittäisten nuorisokotien tuloksia ei voi vertailla. Toimitimme kuitenkin jokaiseen mukana olleeseen nuorisokotiin heidän omat tulokset, tulokset lähetettiin johtajille tammikuussa 2015. Olemme koonneet tutkimustulokset yhteenvetona kaikista tutkituista nuorisokodeista, johtopäätökset perustuvat koko aineistoon.</p> <p>Lastensuojelutilastojen perusteella lastensuojelun tarve on noussut viime vuosina, joten on tärkeää että lastensuojelun työntekijät voivat työssään hyvin. Tutkimustulosten perusteella toteamme, että nuorisokodinohjaajat voivat hyvin työssään. Tutkimuksemme osoitti, että työkykyä tukevaan toimintaan on panostettava lisää. Työilmapiiri ja työkavereiden tuki ja arvostus arvioitiin erittäin tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnin kokemisessa.</p> <p>Tutkimuksemme vahvisti käsitystä siitä miten tärkeää työntekijän kokema työhyvinvointi on lastensuojelutyössä. Lastensuojelutyössä työn luonne on sosiaalisia ja psyykkisiä voimavaroja vievää. Tutkimustietomme myös edesauttaa esimiehiä työhyvinvoinnin edistämässä ja toimii tarvittaessa työpaikoilla käytävien keskusteluiden avaajana.</p>	
Asiasanat (avainsanat) Työhyvinvointi, Esimiestyö, Lastensuojelutyö, Nuorisokoti, Työyhteisö, työn vaatimukset	
Sivumäärä 49+7	Kieli Suomi
Huomautus (huomautukset liitteistä) Liitteenä tutkimuslomake, tutkimuslupa	
Ohjaavan opettajan nimi Päivi Niiranen-Linkama	Opinnäytetyön toimeksiantaja

DESCRIPTION

	Date of the bachelor's thesis 7.4.2015
Author(s) Jaana Saikkonen Jari Saikkonen	Degree programme and option Bachelor of social services
Name of the bachelor's thesis HOW WE FEEL AT WORK – Study about youth home employees work well-being	
Abstract <p>The research task was to produce information for four different youth homes in Jyväskylä about their work wellbeing at the moment. The research was conducted in December 2014. Data were collected by a questionnaire which consisted 44 statements and open-answer questions. The open questions were designed to bring out the workers' own experiences and thoughts about work standards, work environment and leadership. 35 employees participated in the study. In this thesis we will not publish which youth homes took part in our study in order not to compare the youth homes. However, we delivered the results on their work wellbeing for each one individually. The results were sent in January 2015. We have compiled a summary of the results of all the surveyed youth homes and the conclusions are based on the entire data.</p> <p>Child welfare statistics show that children's need for child welfare has risen in the recent years, and therefore it is important that employees in youth homes feel well at work.</p> <p>The results indicate that youth home employers feel well in their work. However, our study also shows that more should be invested in supporting working ability. The atmosphere at work, co-workers' support and appreciation was seen as a very important factor in work wellbeing.</p> <p>Our study confirms how important employees' work wellbeing is in child welfare work. Socially and psychologically the nature of child welfare work is consuming. Our research data helps the directors of the four youth homes to promote their work wellbeing, and if necessary helps to open discussions about work wellbeing.</p>	
Subject headings, (keywords) Work wellbeing, leadership, child welfare, youth home, work community, requirements.	
Pages 49+7	Language Finnish
Remarks, notes on appendices	
Tutor Päivi Niiranen-Linkama	Bachelor's thesis assigned by

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	LASTENSUOJELU	2
2.1	Lastensuojelutyön keskeiset periaatteet.....	2
2.1.1	Sijoitus avohuollon tukitoimena	3
2.1.2	Kiireellinen sijoitus	4
2.1.3	Huostaanotto	6
2.1.4	Jälkihuolto.....	7
2.2	Lapsi lastensuojelulaitoksessa	7
2.3	Työntekijänä nuorisokodissa	9
3	TYÖHYVINVOINTI KÄSITTEENÄ	10
3.1	Työn vaikutus ja hyvinvoinnin osa-alueet	10
3.1.1	Työn vaikutus hyvinvointiin	11
3.1.2	Hyvinvoinnin osa-alueet	11
3.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	12
3.2.1	Terveys.....	12
3.2.2	Turvallisuus.....	13
3.2.3	Yhteisöllisyys.....	13
3.2.4	Arvostus	14
3.2.5	Osaaminen.....	14
3.2.6	Työuupumus	15
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	15
4.1	Aineistonkeruumenetelmä	16
4.2	Aineiston analysointi	17
5	TUTKIMUSTULOKSET	18
5.1	Taustatiedot.....	18
5.2	Vaatimukset työssäsi	19
5.2.1	Työajan käyttö ja siihen vaikuttamisen mahdollisuudet.....	21
5.2.2	Ammattitaito ja osaaminen	23
5.2.3	Fyysinen- ja henkinen väkivalta	24
5.3	Työyhteisö	25
5.3.1	Työilmapiiri	26
5.3.2	Vastuualueet ja työntavoitteet.....	27

5.3.3	Tuki ja arvostus.....	28
5.3.4	Viestintä.....	28
5.4	Työhyvinvointi ja työkyky.....	30
5.4.1	Voimavarat työssä jaksamisen edistämiseksi.....	30
5.4.2	Vapaa-ajan merkitys työhön.....	32
5.4.3	Työn mielekkyys ja merkitys.....	33
5.5	Esimiestyö ja johtaminen.....	36
5.5.1	Esimiehen tuki.....	38
5.5.2	Työntekijän kohtaaminen.....	39
5.5.3	Palautteen antaminen.....	41
5.5.4	Kehityskeskustelut.....	42
5.5.5	Ongelmatilanteisiin puuttuminen.....	42
5.6	Tutkimuksen onnistumisen arviointi.....	43
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	44
	LÄHTEET.....	47

LIITTEET

- 1 Kyselylomake
- 2 Tutkimuslupa

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on aina ajankohtainen aihe. Vietämme työpaikalla ison osan aikaamme. Lastensuojelutyö on tekijälleen vaativa ammatti, jossa työviihtyvyys ja työn merkitys korostuu valtavasti. Lastensuojelusiakkuudet ovat viime vuosien aikana nousseet, tämä on laittanut monet myös pohtimaan työn tekemistä lastensuojelu työntekijän näkökulmasta. Osaava ja ammattitaitoinen henkilökunta pystyy vastaamaan lastensuojelusiakkaiden ja heidän perheidensä avuntarpeeseen omalla osaamisella ja kyvyllä auttaa, auttamisen taustalla on kuitenkin aina työntekijän oma hyvinvointi.

Työelämän tulevat suuntauksukset liittyvät eläke-iän nostamiseen, siinäkin mielessä työssä jaksamiseen on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota ja työssä väsymisen riskitekijöihin on puututtava ajoissa.

Innostus lähteä tutkimaan nuorisokodinohjaajien työhyvinvointia tuntui luontevalta ja kiinnostavalta ajatukselta. Toinen meistä on työskennellyt nuorisokodissa ja toiselle meistä työelämä on tuttu vanhustyön puolelta. Olemme itse sen verran nuoria, että työelämään suunnitellut eläkeiän nostot tulevat koskemaan meitä, joten sen takia olimme kiinnostuneita tutkimaan miten työssä voidaan.

Työn alussa tutustumme sijaishuollon muotoihin ja lastensuojeluun yleisesti. Työhyvinvoinnin tarkasteluun keskityimme yksilöllisiä näkökulmia tarkastellen, joita on mm. työn vaatimustason, työyhteisön ja esimiestyön vaikuttavuus työssä jaksamiseen. Tutkimme miten työntekijät ovat arvioineet esimiehen tuen ja miten esimies on tukenut työntekijöitään edistämään omaa osaamistaan. Tutkimme myös miten työntekijät itse edesauttavat omaa jaksamistaan. Tutkimustulokset ja tutkimuspäätelmät ovat tehty yhteenvetona kaikista tutkituista nuorisokodeista. Emme tuo tässä erikseen työpaikka-kohtaista tietoa, jotta työpaikkakohtaiset tulokset pysyvät luottamuksellisina.

2 LASTENSUOJELU

Lastensuojelu on osa laaja-alaista lasten suojelua, johon osallisena ovat koko yhteiskunta ja kaikki kansalaiset. Lasten suojelu perustuu YK:n lapsen oikeuksien yleissopimukseen. Sopimuksen mukaan lapsella on etusija erityiseen suojeluun, oikeus turvalliseen ja virikkeitä antavaan kasvuympäristöön, sekä tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen. Suomi ratifioi sopimuksen 1991, joten se velvoittaa viranomaisia lainsäädännön tavoin. (Taskinen 2010, 19.)

Lastensuojelulain 6§:n mukaan lapsena käsitetään alle 18-vuotias ja nuorena 18–20-vuotiasta. Lain 1§:n perusteella tarkoitus on turvata lapsen oikeus turvalliseen ja monipuoliseen kasvuympäristöön sekä monipuoliseen ja tasapainoiseen kehitykseen. (Lastensuojelulaki 417/2007.)

2.1 Lastensuojelutyön keskeiset periaatteet

Viranomaistasolla lastensuojelu jakaantuu ehkäisevään lastensuojeluun ja lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun (Lastensuojelu 2012).

Ehkäisevää lastensuojelutyötä tehdään osana kunnan peruspalveluita, kuten päivähoitossa, neuvoloissa, kouluissa. Tällöin lapsilta tai perheiltä ei edellytetä lastensuojelun asiakkuutta, vaan työ tapahtuu osana lapsille, perheille ja nuorille tarkoitettuja palveluita. (Lastensuojelu 2012.)

Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu asia tulee vireille kunnan sosiaalitoimessa hakemuksesta, lastensuojelun työntekijä on vastaanottanut pyynnön lastensuojelutarpeen arvioimiseksi, lapsesta on tehty lastensuojeluilmoitus, lastensuojelun työntekijän tietoon on tullut mahdollisesti lastensuojelun tarpeessa olevasta lapsesta. (Lastensuojelu 2012.) Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua ovat lastensuojelutarpeen selvitys, avohuollontukitoimet, lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä niihin liittyvä sijaishuolto ja jälkihuolto (Lastensuojelulaki 3§, 417/2007).

Lastensuojelun on aina edistettävä lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia. Lastensuojelu tukee vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa. Lastensuojelu tehtävänä on ehkäistä lapsen ja per-

heen ongelmia sekä puuttuminen niihin riittävän varhain. Lastensuojelun tarvetta arvioitaessa sekä toteutettaessa on aina ensisijaisesti huomioitava lapsen etu. (Lastensuojelulaki 4§, 417/2007.)

Lapsen etua arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, miten eri toimenpidevaihtoehdot ja ratkaisut turvaavat lapselle:

- tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin sekä läheiset ja jatkuvat ihmissuhteet;
- mahdollisuuden saada ymmärtämystä ja hellyyttä sekä iän ja kehitystason mukaisen valvonnan ja huolenpidon;
- taipumuksia ja toivomuksia vastaavan koulutuksen;
- turvallisen kasvuympäristön ja ruumiillisen sekä henkisen koskemattomuuden;
- itsenäistymisen ja kasvamisen vastuullisuuteen;
- mahdollisuuden osallistumiseen ja vaikuttamiseen omissa asioissaan; sekä
- kielellisen, kulttuurisen ja uskonnollisen taustan huomioimisen.

(Lastensuojelulaki 4§, 417/2007.)

Lastensuojelussa noudatetaan aina lievimmän riittävän toimenpiteen periaatetta. Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä, että lapsen vaikeuksia tulisi ensisijaisesti korjata avohuollon keinon lapsen asuessa kotona, jollei lapsen etu muuta vaadi. Kun sijaishuolto on lapsen edun kannalta tarpeen, se on järjestettävä viivytyksettä. (Taskinen 2010, 69-70.)

2.1.1 Sijoitus avohuollon tukitoimena

Avohuollon tukitoimia voidaan järjestää vain vapaaehtoisesti, toisin sanoen vanhempien (huoltajien) että 12 vuotta täyttäneen lapsen suostumuksella. Perustana oleva asiakassuunnitelma tehdään yhteistyössä lapsen ja vanhempien (huoltajien) tai lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavan muun henkilön kanssa. Tukitoimien toteuttamisesta päättää sosiaalityöntekijä. (Taskinen 2010, 69-70.)

Asiakassuunnitelman mukaisesti lapselle voidaan järjestää avohuollon tukitoimena tuen tarvetta arvioivaa tai kuntouttavaa perhehoitoa taikka laitoshuoltoa yhdessä hänen vanhempansa, huoltajansa tai hänen hoidostaan ja kasvatuksesta vastaavan muun henkilön kanssa. Avohuollon tukitoimena tehtävä sijoitus perustuu myös aina

vapaaehtoisuuteen, näin ollen vanhemmilla tai huoltajilla säilyvät kaikki huoltajan oikeudet sijoituksen aikana, joten he voivat sen myös halutessaan lopettaa. (Taskinen 2010, 72-73.) Avohuollon tukitoimena lapsi voidaan sijoittaa lyhyt aikaisesti myös yksin. Tällöinkin sijoitukseen vaaditaan lapsen huoltajan ja 12 vuotta täyttäneen lapsen suostumus. Tällöin sijoituksen edellytyksenä on, että sijoitus on tarpeen:

- lapsen tuen arvioimiseksi;
- lapsen kuntouttamiseksi;
- huolenpidon järjestämiseksi väliaikaisesti huoltajan tai muun lapsen hoidosta ja kasvatuksesta tällöin vastaavan henkilön sairauden tai muun vastaavan syyn vuoksi.

(Lastensuojelulaki 37§, 417/2007.)

Lasta ei voida sijoittaa avohuollon tukitoimena, jos lastensuojelulain (40§ 417/2007) mukaiset huostaanoton edellytykset täyttyvät. Avohuollon tukitoimena lasta ei saa sijoittaa toistuvasta, ellei lapsen etu välttämättä vaadi uutta lyhytaikaista sijoitusta. (Lastensuojelulaki 37§, 417/2007.)

Sijoituksesta päätettäessä määritellään sijoituksen tavoitteet ja arvioidaan sijoituksen kesto. Mikäli lapsi on sijoitettu yksin, sijoituksen jatkamisen edellytykset ja vaihtoehdot on arvioitava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa sijoituksen alkamisesta. Tilanteessa jossa päädytään sijoituksen jatkamiseen, on lapsen tilanne arvioitava aina viimeistään kolmen kuukauden välein. Arvioinnin yhteydessä tulee myös selvittää mahdollinen huostaanoton tarve. (Taskinen 2010, 73-74.)

2.1.2 Kiireellinen sijoitus

Kiireellinen sijoitus (aikaisemmalta nimeltä kiireellinen huostaanotto) on välttämätön turvaamistoimenpide, jos lapsi on välittömässä vaarassa. Sijoituspaikkana lapselle tällöin toimii perhehoito tai laitoshoido. Kiireellisen sijoituksen aikana sosiaalitoimella on oikeus päättää lapsen olinpaikasta, hoidosta, valvonnasta ja terveydenhuollosta. Tämä merkitsee lapsen ja vanhempien perusoikeuksien rajoittamista, joten edellytykset sen käyttämiselle ovat tiukat. Kiireellinen sijoitus tulee päättää välittömästi, kun vaaratilanne tai muu sijoitustarve on ohitse, kuitenkin viimeistään 30 päivän sisällä. (Taskinen 2010, 76-81.)

Ennen päätöstä kiireellisestä sijoituksesta tulee selvittää lapsen, vanhemman, huoltajan sekä muun lapsen hoidosta ja kasvatuksesta tällöin vastaavan mielipide asiasta. Selvittäminen voidaan kuitenkin jättää tekemättä mikäli viivästely aiheuttaa mahdollisesti haittaa lapsen terveydelle, kehitykselle tai turvallisuudelle. (Lastensuojelulaki 38§, 417/2007.) Kiireellisen sijoituksen perustana voi olla äkillinen puute lapsen huolenpidossa tai selkeästi uhkaava vaara, esimerkiksi:

- lapsen huoltajat ovat väliaikaisesti kykenemättömiä hoitamaan lasta esimerkiksi humalatilansa vuoksi
- perheessä on akuutti väkivaltatilanne
- lasta on pahoinpidelty ja asian selvittäminen vaatii välittömästi tutkimuksia tai hoidon järjestämistä
- on syytä epäillä, että lapsi aiotaan piilottaa tai viedä maasta ilman lupaa
- lapsi on käyttänyt päihteitä, syyllistynyt rikolliseen toimintaan tai käyttäytynyt aggressiivisesti tai itsetuhoisesti siten, että hän tarvitsee välittömästi kiireellistä hoitoa tai sijoitusta.

(Taskinen 2010, 76-77.)

Mikäli lapsen ja perheen tilanne ei kohennu kiireellisen sijoituksen aikana, ryhdytään valmistelemaan lapsen huostaanottoa. Mikäli 30 päivää ei riitä huostaanoton tarpeen selvittämiseksi, voidaan kiireellistä sijoitusta jatkaa enintään 30 päivällä (Lastensuojelulaki 38§, 417/2007.) Päätöksen kiireellisen sijoituksen jatkamisesta tekee sosiaalihuollon johtava viranhaltija (tai hänen määräämänsä muu kelpoinen viranhaltija), ei kuitenkaan sama sosiaalityöntekijä, joka on päättänyt kiireellisestä sijoituksesta. Kiireellinen sijoitus voi jatkua ilman eri päätöstä, mikäli kyseisenä aikana on tehty huostaanottoa koskeva hakemus hallinto-oikeudelle tai lapsen huostaanottoa koskeva asia on jo vireillä tuomioistuimessa. (Taskinen 2010, 82-83.)

Kuitenkin määräajan päätyttyä sijoitus raukeaa, jollei huostaanottoa koskevassa asiassa ole tehty hakemusta hallinto-oikeudelle. Mikäli hallinto-oikeus antaa väliaikaisen määräyksen tai päätöksen huostaanotto-asiassa, kiireellinen sijoitus raukeaa tarpeettomana. (Taskinen 2010, 83.)

2.1.3 Huostaanotto

Huostaanotolla tapahtumana viranomaiset puuttuvat lapsen ja perheen itsemääräämisoikeuteen. Siten se on myös vakava oikeusturvakysymys sekä lapsen, hänen perheensä että myös työntekijöiden kannalta. Huostaanotto on vain yksi lastensuojelun toimenpiteistä, mutta yleisölle se on niistä näkyvin. Julkisuudessa esitetyt näkemykset saattavat paljonkin värittää yleistä mielipidettä lastensuojelusta. Vaikkakin lapsen tilannetta pyritään selvittämään ja huostaanottoa valmistelemaan yhdessä perheen kanssa, kuitenkin aina siihen ei kuitenkaan ole aikaa tai yhteisymmärrystä ei saavuteta. Väistämättä huostaanotto herättää vahvoja tunteita, sillä siinä on usein kysymys eri osapuolten etujen ja näkökulmien jännitteistä. (Taskinen 2010, 84-85.)

Huostaanotto on yleisesti viimeinen mahdollinen toimenpide, jos muut keinot eivät ole turvanneet lapsen tilannetta. On kuitenkin niin vahingollisia tilanteita, että avohuollon tukitoimia ei ole mahdollista kokeilla, vaan on turvauduttava kiireelliseen sijoitukseen. Huostaanoton yhtenä edellytyksenä on, että avohuollon tukitoimet eivät ole lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseksi sopivia, mahdollisia tai ovat osoittautuneet riittämättömiksi. (Taskinen 2010, 84-85, 93.)

Lapsen kannalta tulee olla varmaa, että huostaanotto on se vaihtoehto joka parhaiten turvaisi lapsen kehityksen. Sijaishuollon on oltava se tapa joka on lapsen nykytilanteeseen nähden parempi vaihtoehto ja vastaa lapsen edun mukaisella tavalla hänen hoidon ja huollon tarpeeseensa. (Räty 2012, 311.)

Ihmisoikeussopimuksissa edellytetään, että lastensuojelussa pyritään perheen jälleenyhdistämiseen, mikäli se ei ole vastoin lapsen etua (Taskinen 2010, 106). Tästä syystä lastensuojelulain mukaisesti (47§, 417/2007) huostaanotto on tilapäinen toimenpide, joka on voimassa toistaiseksi. Viimeistään se lakkaa kun lapsi täyttää 18 vuotta. Huostassapito on lopetettava, kun siihen ei ole enää perusteita. Tämä edellyttää sitä että kasvuolosuhteet ovat olennaisesti parantuneet ja säilyneet hyvänä riittävän pitkään. Joskus huostassapidon kesto voi olla esteenä huostaanoton purkamiselle, lapsi on mahdollisesti tänä aikana juurtunut sijaiskotiin niin että huostaanoton purkaminen voitaisiin katsoa lapsen kannalta epäedulliseksi. (Taskinen 2010, 106-108.)

2.1.4 Jälkihuolto

Sijaishuollon päättymisen jälkeen sosiaalitoimen on järjestettävä lapselle tai nuorelle jälkihuolto. Sen avulla tuetaan lasta ja hänen vanhempiaan tai muita kasvattajia. Jälkihuoltoa on järjestettävä myös avohuollon tukitoimena järjestetyn sijoituksen päättymisen jälkeen, jos lapsi on ollut yksinään sijoitettuna yhtäjaksoisesti vähintään puoli vuotta. Kunnan velvollisuus jälkihuollon järjestämiseen päättyy viiden vuoden kuluttua siitä, kun lapsi on ollut kodin ulkopuolisen sijoituksen päättymisen jälkeen viimeiseksi lastensuojelun asiakkaana. Järjestämisen velvollisuus päättyy viimeistään kun nuori täyttää 21 vuotta. Jälkihuollon päätavoitteena on saattaa lapsi takaisin kotiin tai ohjata nuori itsenäiseen elämään. Jälkihuolto rakennetaan sen pohjalta mitä lapsi, nuori tai tämän perhe tarvitsee. (Taskinen 2010, 150-152.)

Jälkihuollolla on merkitystä myös työntekijän kannalta. Työssä jaksamisen ja työmotivaation kannalta on tärkeää, ettei mahdollisesti vuosia kestänyt työ jää kesken. Työntekijällä on oltava mahdollisuus saattaa lapsi seuraavaan vaiheeseen ja seuraavalle huolenpitäjälle. (Taskinen 2010, 151.)

2.2 Lapsi lastensuojelulaitoksessa

Lastensuojelulaitoksia jotka järjestävät huolenpitoa sijaishuoltona tai avohuollon tukitoimena ovat lastenkodit ja koulukodit sekä muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. (Lastensuojelulaki 417/2007, 49§.) Tähän määritelmään luetaan yksiköitä joissa työntekijät työskentelevät vuoroissa kuten lastenkodit, nuorisokodit, koulukodit ja perheryhmäkodit; lisäksi määritelmään lasketaan myös yksiköt joissa työntekijät asuvat kuten perhekodit sekä yksiköt joissa työntekijät työskentelevät muualta käsin kuten asumisharjoittelujärjestelyt. (Reinikainen 2009, 9.) Tutkituissa nuorisokodeissa asiakkaiden ikäjakauma on 13–17- vuotiaat lapset.

Lasten kaltoin kohtelun ja laiminlyönnin tiedostaminen ja siihen puuttuminen on merkittävästi lisääntynyt länsimaissa viimeisten 50 vuoden aikana, samalla myös näiden käsitteiden sisältö on laajentunut. Tänä aikana myös lastensuojelujärjestelmien koko ja toiminta-ala ovat kasvaneet, mitä osalta selittää lasten kanssa työskentelevien ammattilaisten lakisääteinen velvollisuus ilmoittaa havaitsemastaan lastensuojelun tarpeesta. (Lastensuojelulaki 417/2007, 25§; Reinikainen 2009, 29.)

Nykypäivänä lasten tilanteet ja syyt joiden takia lapsi sijoitetaan kodin ulkopuolelle ovat moninaisemmat. Sijoitettavien lasten ikäjakauma on suurempi, ja lapsilla on enemmän käyttäytymisen häiriöitä kuin aiemmin. Useimmiten sijoituksen syyt liittyvät lapsen laiminlyöntiin tai kaltoin kohteluun, koulunkäynnin epävakaaisuuteen ja rikosten tekemiseen. Taustalla vaikuttavat tavallisesti vanhempien päihteiden käyttö, mielenterveysongelmat tai parisuhteen jatkuvat ristiriidat. (Reinikainen 2009, 29.)

Reinikaisen (2009, 30) tutkimuksen mukaan syyt nuorisokotiin sijoitukselle ovat moninaiset. Hänen tekemään tutkimukseen osallistui yhteensä 34 nuorta iältään 13–17 vuotiasta lasta. Vastaajista 47 % oli sijoitettuna väkivallan -, 8 % kriisiytyneen kotitilanteen-, 20 % olosuhteiden-, 8 % oman käytöksen-, 15 % ammattitutkinnon suorittamisen tukemisen vuoksi.

Sijoitukselle nuorisokotiin on siis moninaiset syyt, ja harvoin syy onkaan yksiselitteinen vaan taustalla on useita erilaisia ongelmia, niin perheen sisällä kuin lapsen omassa käyttäytymisessä.

Lastensuojelutilastojen mukaan on nähtävissä kodin ulkopuolelle sijoittamisen kohonnut määrä. Tämä käytännössä tarkoittaa sitä, että lastensuojeluntyö sijaishuollossa vaatii entistä enemmän voimavaroja ja moniammatillista osaamista työntekijöiltä.

Vuonna 2014 Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen tekemän tutkimuksen mukaan lastensuojelun sosiaalityön ja avohuollon asiakkaana oli vuonna 2012 yhteensä 87 000 0–17- vuotiasta lasta ja nuorta. Kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia oli yhteensä 17 830 lasta. Näistä kodin ulkopuolelle sijoitetuista lapsista 6 756 oli sijoitettuna laitoshoidon. Vuonna 2012 avohuollon tukitoimena sijoituksia tehtiin 3 757, kiireellisenä sijoituksena 2 087 ja huostassa olevia oli yhteensä 10 018 kappaletta, näistä 2149 oli tahdinvastaisia huostaanottoja. Jälkihuollon sijoituksia tehtiin 2 150. Lastensuojelun tarve on vuodelta 1995 noussut hurjasti. Esimerkiksi vuonna 1995 kiireellisiä sijoituksia tehtiin 232 kappaletta ja kun niitä vuonna 2012 tehtiin peräti 2 087. Myös huostaanottoja on tehty vuonna 2012 peräti 4000 kappaletta enemmän kuin vuonna 1995. Lastensuojelun asiakasmäärissä etenkin teini-ikäisten sijoitukset ovat edelleen kasvussa. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, 2014.)

2.3 Työntekijänä nuorisokodissa

Lastensuojelutyö nuorisokodissa on tekijältään vaativa ammatti, jossa korostuu työntekijän tapa tehdä työtään, lähestyä lasta ja tai perhettä, olla läsnä, taitoa kommunikoida ja taitoa ratkaista ongelmatilanteita. Lastensuojelutyö nuorisokodissa vaatii työntekijältään moninaista ammattitaitoa, nuorisokodinohjaaja vastaa moninaisesti lapsen ja perheiden hyvinvoinnista, työn tavoitteena on pyrkiä vakauttamaan kriisiytynyt elämäntilanne, sekä edistää lapsen osallisuutta. Tutkimme lastensuojelutyön vaatimuksia ja valmiuksia, näihin palaamme myöhemmin työn vaatimukset osiossa. Työntekijän toimenkuva myös muuttuu hieman lapsen sijoitusmuodon mukaan.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen vuonna 2011 tekemän tutkimuksen mukaan sosiaalipalvelut työllistää tällä hetkellä noin 194 500 henkilöä, näistä suurin työllistäjä on vanhustenpalvelut ja lastenpäivähoito. Muu sosiaalitoiminta, johon nuorisokoti toiminta lasketaan mukaan työllistää tällä hetkellä noin 57 600 henkilöä. Lasten ja nuorten laitoksissa, sekä ammatillisessa perhekodeissa työntekijöitä oli vuonna 2011 yhteensä 9 420 työntekijää. Julkisella sektorilla lastensuojelun parissa työskenteli 3090 henkilöä ja yrityksissä 4910 sekä järjestöissä 1420 työntekijää. Sosiaalipalveluissa Työntekijöiden keski-ikä on tällä hetkellä 43,4 vuotta, sosiaalialan ohjaajat ovat ammattiryhmänä keskivertoa nuorempia, heidän keski-ikä oli 41,5 vuotta. Ala on edelleen naisvaltainen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011 2-10, 17; Julkari 2014).

Reijo Ailasmaa (2015) Terveyden- ja hyvinvoinnin laitokselta kertoo, ettei tällä hetkellä ole tiedossa tarkkoja määriä nuorisokodeissa työskentelevien työntekijöiden kokonaismäärästä. Henkilöstökapasiteetin järjestäminen sijaishuoltoon on liitännäinen lastensuojelulain määrittelemällä tavalla sijoitettujen lasten enimmäismäärään laitoksissa.

Lastensuojelulaitosten määrä on myös paikkakuntakohtainen. Paikkakunnilla on eriäviä määriä nuorisokoteja, lastensuojelulain mukaan lapsi voidaan sijoittaa myös kotikunnan ulkopuolelle. Tämän takia sijaishuollon järjestäminen ei ole sidonnainen lapsen kotikuntaan, lapsen kotikunta on kuitenkin velvollinen kustantamaan sijoituksesta aiheutuvat kustannukset.

3 TYÖHYVINVOINTI KÄSITTEENÄ

Työhyvinvointia käsitteenä on haasteellista avata, koska se kostuu monesta asiasta. Työhyvinvointi subjektiivisena käsitteenä tarkoittaa koettua hyvinvoinnin tilaa, johon vaikuttavat terveydentilamme, kykymme tehdä työtä, työympäristö, työpaikan ihmis-suhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. Työhyvinvoinnin kokeminen tulee suhteuttaa ihan samalla tavalla kuin hyvinvoinnin kokeminen. Hyvinvoinnin kokemisella on perusta, jonka kokeminen määräytyy jokaisella eri tavoin. (Juuti ym. 2014, 37)

Rauramon (2012, 12-13, 20) mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä, tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Sekä työntekijät ja työyhteisöt tuntevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaa. Jotta työhyvinvointia voidaan kehittää sitä pitää osata mitata ja arvioida. Rauramo (2012, 13) käyttää työhyvinvoinnin arvioimiseen viisi portaista mallia jotka koostuvat terveydestä, turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta ja osaamisesta. Näitä käsitteitä avaamme luvussa 3.2 työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

Laineen (2013) tekemän tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin kehittämistä työpaikoilla vaikeuttaa työhyvinvointi käsitteen epämääräisyys. Työhyvinvointi käsite sisältää paljon laadullisia ilmiöitä ja työnhyvinvoinnin käsitteellinen ilmaus perustuu pitkälti psykologisiin näkökulmiin. Keskustelu työhyvinvoinnista työmaailmassa on pitkälti perustunut työhyvinvoinnin ongelmiin, työuupumukseen, stressiin ja pahoinvointiin työpaikalla ja näiden kaikkien edellä mainittujen yhteisvaikutuksiin. Ratkaisuksi työhyvinvointia arvioitaessa ja sitä kehittäessä on tärkeä ottaa huomioon monen muun asian ohella myös työpaikan erityispiirteet, eli ne voimavarat joita työyhteisössä on. (Juuti ym. 2014,119).

3.1 Työn vaikutus ja hyvinvoinnin osa-alueet

Avaamalla sanoja ”työ” ja ”hyvinvointi” pääsee asiaa tarkastelemaan paremmin konkaisuutena.

3.1.1 Työn vaikutus hyvinvointiin

Työ on hyvinvointivaltio yhteiskuntamme perusta. Työelämään sijoittumisella ja työelämässä olemisella on suuri merkitys siihen, ketä me olemme, kuinka me voimme ja miten koemme oman hyvinvoinnin. Työ on osa identiteettiämme, työ mahdollistaa toimeentulon, joka taas vaikuttaa muilla elämän osa-alueilla kuten perheeseen ja vapaa-ajan viettoon. Työn pitää olla tekijälleen mielekästä ja työn pitää mahdollistaa sen että työntekijä voi työnsä avulla kehittää itseään ja omaa identiteettiään. Vanhempien työllisyys ja hyvinvointi vaikuttaa myös lapsiin. (Salmela-Aro ym. 2002, 68-69; Juuti ym. 2014, 37; Rauramo 2012, 17).

3.1.2 Hyvinvoinnin osa-alueet

Hyvinvointi määritellään monesta tasosta, se koostuu psyykkisestä-, fyysisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Tarkastelemme näitä asioita nämä osa-alueet huomioiden.

Psyykkisen hyvinvoinnin kokeminen ja siitä huolehtiminen on pitkälti yhteydessä meidän persoonallisuutemme, eli tapaan ottaa vastaan haasteita, käsitellä tunnetilojaan, taitoon arvostaa itseään ja tuntea omat voimavarat ja kykyyn toimia yhteisössä. Persoonallisuus on rakennettu meihin jo varhaislapsuudessa, persoonallisuudessa asuu meidän koko psyykinen hyvinvointi, voimavaroineen ja ongelmineen. Vaikka persoonallisuuttamme emme voi liioin muuttaa, voidaan kuitenkin ongelmakohtiin saada helpotusta käsittelemällä niitä yksilökohtaisesti. Myös ihmisen asettamat omat tavoitteet ovat yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin, liiallinen tavoitteellisuus voi kääntyä omaa hyvinvointia vastaan. Oman psyykkisen hyvinvoinnin haaliminen on ensisijaisen tärkeää silloin kun työtä tehdään omalla persoonallisuudella. (Salmela-Aro 2002,158; Vilen ym, 2002,95).

Fyysinen hyvinvointi koostuu ruumiillisesta toiminnasta. Fyysisen toimintakyvyn ylläpito työssä on tärkeää, jottei työntekijän terveys alene. Fyysistä hyvinvointia voi kohentaa mm. liikuntaharrastuksilla ja työssä on tärkeää kiinnittää huomiota oikeanlaisiin työasentoihin.

Sosiaalinen hyvinvointi työpaikoilla tarkoittaa vuorovaikutussuhteita työkavereiden, esimiehen, asiakkaiden ja perheenjäsenten kesken (Juuti, ym 2014, 27). Karkeasti jaet-

tuna sosiaalinen hyvinvointi voidaan ilmaista suhteina toisiin ihmisiin ja niissä hyvinvointiin. Ihminen kaipaa yhteyttä toisten ihmisten kanssa. Pohjimmiltaan ihmisellä on aina läheisydentarve, eli halu kuulua ryhmiin, olla hyväksytty, rakastettu ja antaa rakkautta. Tasapainossa olevan elämän yksi tunnusmerkeistä on kuulua useisiin eri ihmisryhmiin, näin ollen työyhteisö ei saisi olla ainoa tällainen ryhmä jossa ihminen toimii. Kokonaisvaltaiseen sosiaaliseen hyvinvointiin tarvitaan myös ryhmiä kuten perhe ja/tai ystävät. (Sallinen ym. 2007.)

Jaben (2012, 30-31) mukaan sosiaalista hyvinvointia työpaikalla kuvastaa viestintä, asioista puhuminen ja lupa ilmaista myös kriittisiä näkökantoja. Sosiaalista hyvinvointia vahvistaa myös esimiestyö. Esimies työskentelee alaistensa tukena, tiedottaa erityisesti muutosten aikana, on oikeudenmukainen ja sanojensa mukainen.

Jaben (2012, 31) mukaan työpaikalla sosiaalisen hyvinvoinnin kuluttavia tekijöitä ovat tehtävien tekemättä jättäminen, aikataulujen paikkansapitämättömyys, väärinkäytökset, ristiriitatilanteiden ratkaisemattomuus, toisen loukkaaminen, juoruilu, ja selän takana pahan puhuminen.

3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Rauramon (2012, 16) viisi portaisen mallin mukaan työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi kuuluu seuraavat tekijät: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Näiden tekijöiden täyttyminen lisää työhyvinvointia ja työssä viihtymisen tunnetta, kun taas puutokset voivat johtaa työuupumukseen.

3.2.1 Terveys

Näihin tekijöihin ihminen pystyy vaikuttamaan paljon omalla toiminnallaan. Lisäämällä liikuntaa vapaa-ajalla, sekä huolehtimalla terveellisestä ruokavaliosta. Rauramon (2012, 28) mukaan myös yrityksen toimintaan integroitu liikuntatoiminta voi olla hyvinkin merkittävä osa työhyvinvoinnin ja terveyden edistämistä. Toisaalta on myös hyvä muistaa että tarkkuutta ja vastuullisuutta vaativat tehtävät vaativat vastapainoksi virkistäytymistäukoja, johon esimerkiksi lounashetki tarjoaa mahdollisuuden. Itse itsestään huolehtimisen lisäksi Rauramo (2012, 30) mainitsee että vuoro- ja yötyönte-

kijät tarvitsevat useasti neuvontaa ja erityisjärjestelyjä terveellisen työympäristön saavuttamiseksi.

Rauramon (2012, 16) mukaan konkreettisia uhkia yksilön terveydelle ovat mm. univaje, alkoholin suurkulutus, liikkumattomuus ja huono ravinto.

3.2.2 Turvallisuus

Nykyajan työturvallisuuden hallinta on muuttunut pitkälti riskien ja ristiriitojen hallinnaksi. Jotta turvallisuus voidaan varmistaa on jokaisen noudatettava lakia, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita ja lisäksi oltava aktiivinen työturvallisuuden edistämässä ja vaarojen torjunnassa. Oleellista turvallisuuden varmistamisessa yhteisellä työpaikalla on vastuiden määrittäminen, osaamisen varmistaminen, uusien yhteistyömuotojen rakentaminen ja työntekijöiden perehdyttäminen tunnistamaan työhön liittyvät vaarat. (Rauramo 2012, 15-16, 70-71.) Ristiriitoihin, kohteluun, häirintään ja syrjintään liittyviin kysymyksiin Rauramo (2012, 88) mainitsee parhaaksi vaihtoehdoksi työpaikalle laadittavat pelisäännöt. Vaikka pelisäännöt eivät poista ongelmaa, antavat ne työntekijöille tietoa siitä miten toimia jos työpaikalla havaitaan huonoa kohtelua.

Kun työpaikalla toteutetaan isoja rakenteellisia tai muutoin merkittäviä muutoksia, on tarpeen pohtia muutosten vaikutusta ihmisten työhyvinvointiin ja laatia tätä varten suunnitelma. Muutokset voidaan jakaa asioihin joihin voi itse vaikuttaa, ja asioihin jotka ovat itsestä riippumattomia. Yksilötasolla kannattaa keskittyä niihin tekijöihin joihin voi itse vaikuttaa ja laatia oma henkilökohtainen toimintasuunnitelma. Valmistauduttaessa muutokseen pyritään ennakoimaan muutoksen laatu, vaikutukset sekä aikataulu. Samalla on tarpeellista suunnitella, päättää ja resursoida mahdolliset tukitoimet. (Rauramo 2012, 95-96.)

3.2.3 Yhteisöllisyys

Ihmisen itsetunto muodostuu ja vahvistuu yhteisöllisesti, suhteessa toisiin ihmisiin ja positiivinen palaute vahvistaa sitä. Työyhteisö voidaan määritellä alueellisesti rajatuksi vuorovaikutuksen ja yhteenkuuluvuuden muodostumaksi. Näin ollen työyhteisössä tapahtuva sosiaalinen tuki on yksi niistä tekijöistä, jotka lieventävät työssä esiintyviä paineita. Työyhteisö jossa yhteisöllisyys kasvaa ja kehittyy, rakentuu pitkälti luotta-

muksen varaan. Luottamus mahdollistaa avoimuuden ja avoimuus näkyy vuorovaikutuksen määrässä, laadussa ja etenkin yhteisissä kokouksissa. Avoimuutta kuvaa myös se ollaanko tavoitettavissa tarvittaessa ja informoidaanko asianosaisia riittävästi työhön liittyvissä asioissa. Käyttäytymisen tasolla avoimuus tarkoittaa omien mielipiteiden jakamista, rohkeutta puuttua epäkohtiin, suoruutta, johdonmukaisuutta positiivisissa ja negatiivisissa asioissa sekä erilaisten ihmisten arvostamista. (Rauramo 2012, 16, 104-122.)

3.2.4 Arvostus

Terveellä ihmisellä on tarve ja halu vakaaseen, korkeaan itsearvostukseen ja itsekunnioitukseen. Toisaalta, ihminen kaipaa toisten osoittamaa arvostusta. Arvostuksen tarpeen tyydyttäminen johtaa itsetunnon vahvistumiseen, kun taas arvostuksen taantumisen johtaa alemmuuden, avuttomuuden ja heikkouden tunteisiin. Työyhteisön ja esimiehen osoittamaan arvostukseen vaikuttaa se, miten kukin arvostaa itseään ja työtään. Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä että jokaisen ponnistelut ja työpanos otetaan huomioon ja jokaista kohdellaan arvostavasti. Toisaalta edellytys arvostukselle työyhteisössä on myös se että on pätevä jollakin työhön oleellisesti liittyvällä alueella eikä suhtaudu työhönsä vain välttämättömänä pahana. Työntekijä tarvitsee arvostusta osakseen jotta kykenee käytännössä toteuttamaan tietojaan ja taitojaan. (Rauramo 2012, 16, 123-128.)

3.2.5 Osaaminen

Osaamisen ylläpitäminen on paitsi työnantajan myös työntekijän kannalta merkittävä kilpailutekijä. Työntekijän kannalta osaaminen edistää työn hallintaa, jaksamista sekä hyvinvointia. Oppiminen antaa valmiuksia elää muuttuvassa maailmassa ja yhteiskunnassa sekä hallita yhteiskunnan ja työelämän muutoksia. Työhyvinvoinnin kannalta on oleellista, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia ja on sopivan haastavaa. Työ, joka on työntekijän kannalta sopivan haastavaa, tarjoaa oppimiskokemuksia, oivalluksia ja aikaansaamisen tunnetta, edistää työn tuloksellisuutta, motivaatiota, hyvinvointia ja taas kehittymistä. Työhyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että työntekijä oppii itse suunnittelemaan ja kehittämään omaa työtään, työympäristöään ja työtapojaan. Osaamista tukeva, ammattitaitoinen, oikeudenmukainen johto, joka nauttii työntekijöiden luottamusta vaikuttaa merkittävästi työntekijöidensä työtyytyväisyyteen.

Osaamisen johtaminen näin ollen on jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien luomista koko henkilöstölle, jonka lähtökohtana on tulevan ja olemassa olevan osaamistarpeen selvittäminen. Organisaatiotasolla työntekijän osaamiseen voidaan vaikuttaa esimerkiksi mahdollisuudella itsensä kouluttamiseen, kehityskeskusteluilla, valmentajilla ja työnohjauksella. (Rauramo 2012, 16, 146-169.)

3.2.6 Työuupumus

Työuupumuksella tarkoitetaan tilaa jossa työntekijä pitkäaikaisen stressioireyhtymän kourissa. Työuupumuksen kokenut työntekijä on kokonaisvaltaisesti väsynyt, kyyninen ja hänellä on heikentynyt ammatillinen itsetunto. Työuupumuksesta kärsivä työntekijä joutuu luopumaan työhön sitoutuneisuudestaan kokemansa stressin ja rasittuneisuuden takia. Työuupumukselle altistavia tekijöitä ovat liian kovat tavoitteet, yli suuret odotukset tai työntekijä on antanut työlleen enemmän mitä työ on antanut hänelle. Työuupumukselle taipuvaiset ihmiset ovat vastuun- ja velvollisuudentuntoisia ja heillä suhteessa liian korkea motivaatio. Työuupumukselle altistaa myös heikko tuen saati pyrkimyksilleen työssään sekä tunne siitä ettei hallitse työtään. Työuupumuksesta kärsivän henkilön suhtautuminen työhön muuttuu, hän asennoituu työhönsä kielteisesti. Kielteinen asennoituminen voi näkyä työyhteisössä voimakkaina kannanottoina, epäasiallisena käytöksenä, välinpitämättömyytenä. Usein uupunut ei itse huomaa tilaansa, koska se syntyy vähitellen. Työuupumuksen kehittyminen vie aikaa, on tehty tutkimuksia jonka mukaan ammatillisen itsetunnon heikkeneminen olisikin keskeinen tekijä työuupumuksen käynnistymisprosessissa. (Nummelin 2008, 80-82; Tappinen-Tanner 2012, 125-126.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Toteutimme tutkimuksen neljässä eri nuorisokodissa Jyväskylän alueella. Tutkimukseen osallistui yhteensä 35 nuorisokodinohjaajaa. Tutkimukseen osallistumista kysimme yhteensä kuudelta Jyväskylässä toimivalta nuorisokodilta, joista neljä halusi osallistua. Kaksi osallistuneista nuorisokodeista oli Jyväskylän kaupungin alaisena toimivia yksiköitä ja kaksi oli yksityisiä sosiaalipalveluita tuottavien organisaation alaisia. Tutkimukseen valikoitui mukaan kaupungin alaisena sekä yksityisen sektorin

alla toimivia nuorisokoteja, joka toi näkökulmaa siihen, että nuorisokotityö on hyvin samanlaista riippumatta siitä minkä tyyppisen organisaation alaisena se toimii.

Tutkimuslomakkeet (ks. liite 1) ja tutkimusluvut (ks. liite 2) toimitimme henkilökohtaisesti nuorisokoteihin ja noudimme ne takaisin noin 3 viikon kuluessa. Jokaiselle kyselylomakkeelle laitettiin oma kirjekuori, näin pyrimme varmistamaan työntekijän yksityisyyden säilymisen.

Kyselylomakkeita toimitettiin yhteensä 50 kappaletta. Määrä perustui esimiesten antamaan arvioon mahdollisten vastaajien määrästä. Esimiehet arvioivat mahdollisten vastaajien määrän, koska toivoimme myös määräaikaisten työntekijöiden osallistumista tutkimukseen. Kyselyymme vastasi 70 % esimiesten arvioimasta määrästä. Vastausprosentti oli mielestämme hyvä. Vastajamäärät jakautuivat työpaikkakohtaisesti 7, 7, 12 ja 9 vastaajaan, uskomme että vastajamäärät olivat lähellä 100 %, koska vastaajia oli vähintään 7 työpaikkaa kohden.

Tutkimustulokset lähetettiin sähköpostitse nuorisokotien johtajille. Olemme koonneet yhteenvetoina tähän opinnäytetyöhön kaikkien osallistuneiden nuorisokotien tulokset.

4.1 Aineistonkeruumenetelmä

Aineistonkeruumenetelmänä käytimme survey-tutkimusta eli kyselytutkimusta. Kyselytutkimus kuuluu kvantitatiivisiin eli määrällisiin tutkimusmenetelmiin. Vaihtoehdot väittämiin olivat erittäin harvoin, harvoin, joskus, melko usein ja usein. (Ks. Liite 1) Kyselyssä oli mukana myös kysymyksiä, joihin oli kyllä tai ei vastausvaihtoehdot. Laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytimme avoimissa kysymyksissä, joiden avulla täydennettiin kyselyn toimivuutta ja tuotettiin laadullisia näkemyksiä työhön liittyen. Avoimilla kysymyksillä pyrittiin saamaan työntekijän ”ääni” kuuluviin, avoimien kysymysten kautta saimme ohjaajien mielipiteistä siihen mitä lastensuojelutyö heiltä vaatii ja miten esimiestyö on onnistunut sekä miten työyhteisö tällä hetkellä koetaan. Avoimien kysymyksien perusteella saimme myös tuotettua tietoa, jonka kautta työntekijän mielipiteet ja kokemukset tulivat kuuluviin.

Kyselylomake (ks. Liite 1) kattoi yhteensä 44 väittämää, sekä 7 avointa kysymystä jotka olivat jaettuna yhteensä viiteen aihealueeseen:

1. Taustatiedot
2. Vaatimukset työssäsi
3. Työyhteisö
4. Työhyvinvointi ja työkyky
5. Esimiestyö ja johtaminen

Väittämien osalta kysely rakennettiin sekä purettiin Excel-taulukointiohjelmalla. Avoimet kysymykset purettiin Word-tekstinkäsittelyohjelmaan ja sanamuotoja muunnettiin yksittäisen vastaajan tunnistamisen vaikeuttamiseksi, säilyttäen kuitenkin avoimenkysymysten asiasisällön. Kysymyksiä kyselylomakkeeseen keräsimme työhyvinvointia käsittelevästä kirjallisuudesta jota käytämme opinnäytetyön kirjoittamisessa. Kyselylomaketta suunniteltiin yhdessä opinnäytetyötä ohjaavan opettajan kanssa. Kyselylomake päätettiin tehdä paperillisena, koska tätä toivottiin työpaikolta.

Mielestämme saimme kyselylomakkeesta tehtyä kattavan. Lomake sisälsi monta osaluetta ja ennalta suunniteltuja tutkimusongelmia tutkittiin aina useammalla kysymyksellä. Tutkimusmenetelmänä tämä oli validi. Jälkeenpäin pohdimme oliko väittämien vastausvaihdot kuitenkin liian lähellä toisiaan, usein ja melko usein ovat hyvin lähellä toisiaan sekä harvoin ja melko harvoin, joskus määritelmä voi olla aika vaikea mieltää. Nämä seikat saattoi tuottaa hankaluuksia vastaajille valita oikea vastausvaihtoehto. Kokonaisuutta pohtien nämä kuitenkin saatiin toimimaan lomakkeessa mielestämme hyvin.

4.2 Aineiston analysointi

Aineisto on koottu taulukoihin, johon on koottu kokonaisvaltaisesti kaikkien nuorisokotien vastaukset yhteensä. Vastausten analysointi tapahtuu taulukoissa numeerisesti ja tekstiin olemme laskeneet vastaukset prosentuaalisesti. Tutkimuksemme oli kysymys- sekä vastaajamäärältä isohko ja olimme iloisia, että saimme kokoon ison vastaajamäärän. Nuorisokodeissa sijoitusmuodot vaihtelevat ja ovat tehty erilaisin perustein, joten työn haastavuus on käytännössä verrannollinen asiakkaiden elämäntilanteisiin ja sijoituksen perusteisiin. Tämän me huomioimme aineistoa analysoidessa.

Analysoimme tutkimustuloksissa aineistoa kokoajan ja rinnastamme sitä teorian tietoon, johtopäätöksissä olemme koonneet oleelliset tutkimuspäätelmät yhteen.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Seuraavassa osiossa käymme läpi tutkimustulokset.

5.1 Taustatiedot

Taustatiedoilla halusimme tutkia minkä ikäisiä työntekijöitä nuorisokodeissa tällä hetkellä työskentelee ja minkä pituisella työkokemuksella he työskentelevät nuorisokotityössä. Halusimme myös tutkia ovatko työsuhteet vakinaisia vai määräaikaisia.

Ikäjakaumana tutkimuksessa suurin ryhmä oli 20–29- vuotiaat ohjaajat, joita vastaajista oli 28 %. 30–39- vuotiaita vastaajista oli 25 % ja 40–49- vuotiaita oli 25 %. Pienin ikäryhmä työntekijöissä oli 50–65- vuotiaat, joita oli vain 5 % vastaajista.

Sukupuolena naiset olivat korostuneessa asemassa, vastaajista 68 % oli naisia ja 32 % oli miehiä.

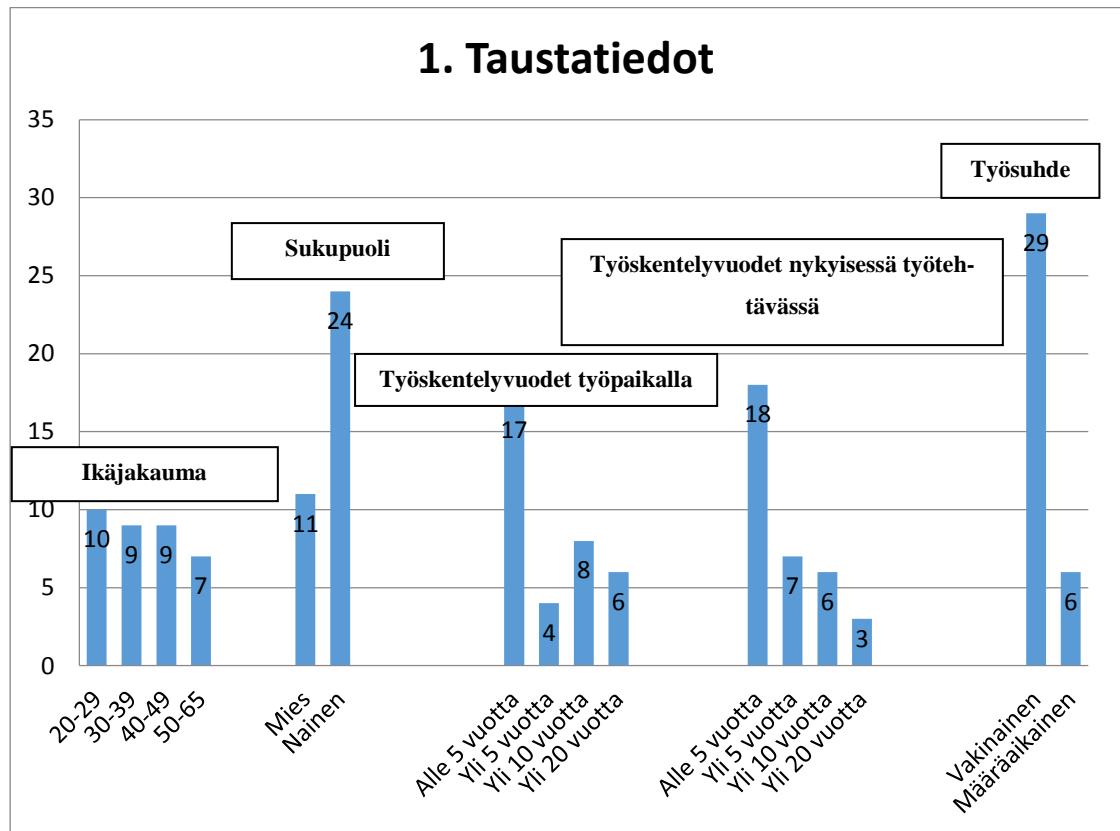
Alle 5 vuotta alalla työskennelleitä oli enemmistö, peräti 48 % ohjaajaa oli työskennellyt alalla vain alle 5 vuotta. Yli 10 vuotta alalla työskennelleitä oli 22 % vastaajista ja yli 20- vuotta alalla olleita oli 17 %. Vakinaisessa työsuhteessa oli 82 % vastaajista ja määräaikaisessa työsuhteessa oli 17 %.

Taustatietojen perusteella tutkituissa nuorisokodeissa työntekijöiden ikäjakauma on laaja, tämä tuo ammattiosaamista monesta ikäryhmästä.

Tutkituissa nuorisokodeissa on paljon ohjaajia, jotka ovat olleet alalla suhteellisen vähän aikaa.

Työsuhteiden vakinaisuus yllätti, miltei kaikki vastanneet ohjaajat olivat vakinaisessa työsuhteessa.

KUVA 1. Ohjaajien taustatiedot



5.2 Vaatimukset työssäsi

Työn vaatimuksilla tarkoitetaan fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisaatioon liittyviä tekijöitä, joista selviäminen edellyttää työntekijältä jatkuvia fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja. (Demerouti ym. 2001, 502.) Viime vuosikymmenten aikana työelämä on muuttunut radikaalisti. Fyysisen työn sijaan yhä useampi työskentelee henkisissä tai sosiaalisissa tehtävissä, samalla työn luonne on muuttunut yhä hektisemmäksi ja kiireellisemmäksi. Työuupumusta pelkää moni työssäkäyvä. Lehdon (2006) tutkimuksen mukaan yli puolet työssäkävivistä kertovat työtahdin kiristyneen ja noin kolmasosa kokee kiireen haittaavan heidän työskentelyään, nämä luvut kertovat sen mitä nykyajan työelämä vaatii. (Juuti ym. 2014, 43-44.)

Työn alussa kävimme läpi lastensuojelua työnä ja erittelimme lastensuojelu työtä yleisellä tasolla, kerroimme mitkä lait ja normit työtä ohjaa.

Pyysimme tutkittavia kertomaan avoimien kysymysten avulla mitä käytännön nuorisokotityönsä heiltä vaatii, saimme seuraavanlaisia vastauksia:

”Suunnittelua”

”Taitoa joustaa”

”Sopeutumista muuttuviin tilanteisiin”

”Hyviä vuorovaikutustaitoja”

”Läsnäoloa” ”Ongelmanratkaisu taitoja”

”Epätietoisuuden ja stressin sietokykyä”

”Kykyä ratkaista pulmatilanteita”

”Elämän myönteistä asennoitumista”

”Yhteistyötaitoja” ”Itsensä arviointia” ”Vuorotyön haasteellisuuden sietämistä”

”Huumorintajua” ”Työtehtävien priorisointia”

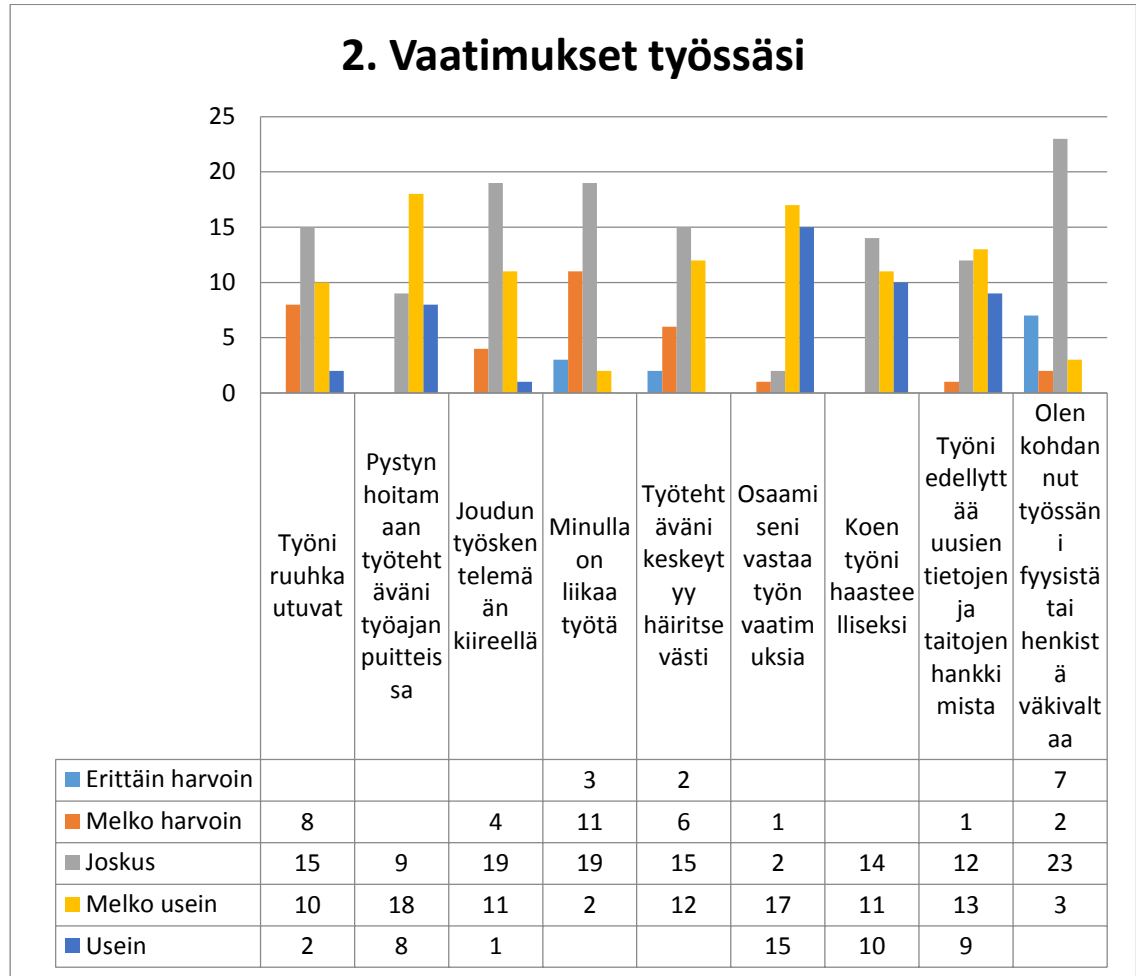
”Empatiaa” ”Taitoa nähdä vaikeuksien yli” ”Lastensuojelutyön kokonaisuuden ymmärtämistä ja osaamista” ”Luottamusta omaan osaamiseen” ”Ammattitaitoa” ”Itsevarmuutta”

”Oman rajallisuuden ymmärtämistä kun aika ja voimat loppuvat”

”Pitkää pinnaa”

Nuorisokodinohjaajat arvioivat työnsä heiltä vaativan runsaasti erilaisia sosiaalisia taitoja. Työn fyysisyys ei noussut esiin lainkaan.

TAULUKKO 1. Vaatimukset työssäsi



5.2.1 Työajan käyttö ja siihen vaikuttamisen mahdollisuudet

Kiire on meille kaikille tuttu tila, jossa joutuu tekemään asioita nopealla tahdilla. Kiirettä tarvitaan kohtuullisesti työssä, sillä se antaa työlle luonnollisen rytmin. Osalle työntekijöistä on pieni kiire antaa lisäpotkua työn tekemiseen, ja pienen kiireen alla työskentely on luontevaa. Työn hyvä organisointi estää kiireen syntyä. Toisille kuitenkin kiireen ja paineen kokeminen on väsyttävä tekijä. Pysyvä kiire kuitenkin kuluttaa voimavaroja, sen kautta syntyy usein riittämättömyyden tunteita ja voimattomuuden tunteita, jotka pitkällä aikavälillä tuo työntekijälle ahdistavan olotilan, joka ei enää laukea levolla eikä vapaapäivinä. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin käytettyyn aikaan parantaa työntekijän tyytyväisyyden tunnetta ja tunnetta siitä, että on heillä itsellä hallinnassa. Tämä parantaa työntekijän kokemaa tasapainoa työssä. (Heiske 1997, 21-24; Nummelin 2008, 40-41).

Kiirettä työpaikalla tutkimme seuraavin kysymyksiin: Työni ruuhkautuvat, pystyn hoitamaan työtehtäväni työajan puitteissa, joudun työskentelemään kiireellä, minulla on liikaa työtä ja työtehtäväni keskeytyy häiritsevästi.

Ohjaajista 6 % kertoi, että työtä on liikaa melko usein, 54 % joskus ja 40 % että työtä on liikaa vain melko harvoin tai erittäin harvoin. Hajonta tässä kertoo työntekijän omasta tavasta kokea onko työtä liikaa ja miten työn määrään suhtautuu.

34 % ohjaajista oli sitä mieltä, että heidän työt ruuhkautuvat usein tai melko usein, 66 % oli sitä mieltä että, joskus tai melko harvoin.

Valtaosa nuorisokodinohjaajista (74 %) arvioi kykenevänsä hoitamaan työnsä usein tai melko usein työajan puitteissa, 26 % vastaajista oli sitä mieltä että työtehtävät pystyy hoitamaan työajan puitteissa joskus.

34 % ohjaajista kertoi joutuvansa työskentelemään kiireellä usein tai melko usein, kun taas 66 % prosenttia kertoi, että joutuu työskentelemään kiireellä joskus tai melko harvoin.

34 % ohjaajista kertoi, että heidän työtehtävänsä keskeytyy häiritsevästi melko usein, 43 % kertoi, että työtehtävät keskeytyvät häiritsevästi joskus. 17 % ja 6 % ohjaajista kertoi että työt keskeytyy häiritsevästi harvoin tai melko harvoin. Hajontaa työtehtävien keskeytymisessä oli, tämä on ymmärrettävissä asiakastilanteiden ja työtehtävien johdosta, ja kertoo yleisesti työtilanteiden muuttuvaisuudesta.

Vaikka ohjaajista valtaosa ei arvioinut tutkimuksemme mukaan työssään olevan kiirettä, silti kiireen kokeminen nuorisokodin lastensuojelutyössä selittyisi osaltaan nuorisokodin työn luonteella ja asiakastyöllä. Esimerkiksi kriisisijoitukset tapahtuvat äkillisesti, eikä aikaa ole välttämättä valmistautua, lisäksi tällöin saattaa joutua jättämään meneillään olevan työtehtävän myöhempään ajankohtaan.

Töiden ruuhkautuminen ja kokemus että työtä on liikaa, oli myös työpaikkakohtainen. Yhdessä tutkituista työpaikoista työn määrä arvioitiin erittäin kohonneeksi verrattaessa toisiin nuorisokoteihin.

5.2.2 Ammattitaito ja osaaminen

Työntekijän sisäinen motivaatio syntyy siitä että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja käyttää omaa ammattitaitoaan työssä. Oman ammattitaidon kehittäminen on tärkeää, jotta työntekijä pysyy ammattitaitoisena ja tietoisena työssään. Jos hänellä on mahdollisuus kehittää itseään työssään, sisäinen motivaatio nousee. (Nummelin 2008. 38-39).

Työn haasteellisuuden kokeminen on tärkeä asia. Mikäli työ on alikuormittavaa se voi muuttua henkisesti raskaaksi ja silloin voi esiintyä aloitekyvyttömyyttä ja turhautumisen tunteita, työ ei anna haasteita eikä anna mahdollisuuksia uuden oppimiselle. (Nummelin 2008, 73-74).

Tutkimme työn haasteellisuutta kysymällä työn haasteellisuudesta (ks. Taulukko2) 40 % nuorisokodinohjaajista kertoi työnsä olevan haasteellista joskus, peräti 31 % kertoi työnsä olevan haasteellista melko usein ja 28 % kertoi työnsä olevan haasteellisesta usein. Tämä osoittaa sen, ettei työnkuva nuorisokodissa ei ole liian yksitoikkoinen tai haasteeton.

Oman osaamisen toteuttaminen ja oman osaamisen lisääminen työssä vaikuttaa työntekijään positiivisesti. Kun työ vaatii tekijältään monipuolista osaamista, se voi parhaassa tapauksessa poistaa stressitekijöitä kun työhön suunnataan monialaista osaamista. (Toppinen-Tanner ym. 2012, 96). Rauramon (2012, 146) mukaan oman osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen on myös ihmisen itsensä kannalta merkittävä kilpailutekijä työmarkkinoilla, ja se edistää työn hallintaa, jaksamista sekä hyvinvointia. Uuden oppiminen antaa valmiudet elää muuttuvassa maailmassa, sekä mahdollisuuden hallita yhteiskunnan ja työelämän muutoksia. Valveutunut esimies voi toimia osaamisen johtajana ja koordinoida työntekijän osaamisen oikeanlaisiin tilanteisiin. Työntekijällä on itsellä vastuu omasta osaamisestaan, mutta esimiehen on annettava osaamiselle mahdollisuus. (Hyppänen 2012, 120-121.)

Kyselyssä osaamista kysyimme kysymyksillä: Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia ja työni edellyttää uusien tietojen ja taitojen hankkimista.

Ohjaajista melkein kaikki (91 %) arvioi että heidän osaaminen vastaa työn vaatimuksia usein, tai melko usein. Vain 9 % ohjaajista arvioi että heidän osaaminen vastaa työn vaatimuksiin joskus tai melko harvoin.

Valtaosa (63 %) ohjaajista ilmoitti että heidän työssään on hankittava uusia tietoja ja taitoja melko usein tai usein, 34 % joskus ja 3 % melko harvoin. Osaltaan tämä selittyy muuttuvina työkäytäntöinä ja uusina ohjeistuksina.

Osaltaan taas sillä että sosiaalialantyötä tehdessä vallitsevat yhteiskunnalliset asiat heijastuvat työssä myös. Nykyajan nuoret elävät alati muuttuvassa globalisoituvassa yhteiskunnassa, ja tästä maailmasta nuorisokodin ohjaajan on oltava tietoinen kyetäkseen tekemään työnsä hyvin.

5.2.3 Fyysinen- ja henkinen väkivalta

Fyysisellä väkivallalla tarkoitetaan työntekijän ja asiakkaan välille syntyneitä väkivaltatilannetta. Työssä sosiaalialalla työntekijä joutuu kohtamaan asiakkaan joka on elämässään vaikeassa ja joskus epätoivoisessa tilanteessa. Asiakas voi purkaa elämäntilannettaan työntekijään riippumatta siitä mitä työntekijä tekee. Ennakoivia merkkejä väkivaltatilanteeseen voi olla asiakkaan päihteiden käyttö, asiakkaan seuralaiset, odotteluun kyllästyminen, asiakkaan kokemus epäoikeudenmukaisuudesta tai psyykkiset sairaudet. (Hanhinen ym. 1994 87-88: Rauramo 2012, 91).

Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan usein työyhteisössä tapahtuvaa toistuvaa, säännöllistä, epäoikeuden mukaista kohtelua. Henkisen väkivallan muotoja voivat olla työtoverin työn ja yksityiselämän arvostelu, työyhteisön ulkopuolelle jättäminen, työyhteisöä koskevista työtapatumista kertomatta jättäminen, lisä työtehtävien teettäminen, työtoverin heikkouksiin takertuminen. (Hanhinen ym. 1994, 85-86)

Rauramon (2012, 90-93) mukaan on erittäin tärkeä, että väkivaltatilanteisiin ja väkivaltatilanne uhkiin otetaan kantaa ja työolosuhteet rakennetaan sellaisiksi, jossa on mahdollisuus lisäävun hälyttämiseen. Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyä voi toimia menettelytapaohjeet ja väkivaltatilanteita tulee käydä jälkeenpäin läpi.

20 % ohjaajista ilmoitti kohdanneensa väkivaltaa erittäin harvoin. Yli puolet (65 %) ilmoitti kohdanneensa väkivaltaa joskus. 8 % kuitenkin ilmoitti kohdanneensa väkivaltaa työssään melko usein. (ks. taulukko 2)

Totesimme, että väkivallan kohtaaminen oli työpaikkakohtainen. Tämä voi selittyä asiakkaiden erilaisista elämäntilanteista ja ongelmien laadusta. Tärkeää on kuitenkin, että väkivaltatilanteisiin puututaan ennaltaehkäisevästi sekä annetaan mahdollisuus purkaa tilannetta tapahtuneen jälkeen.

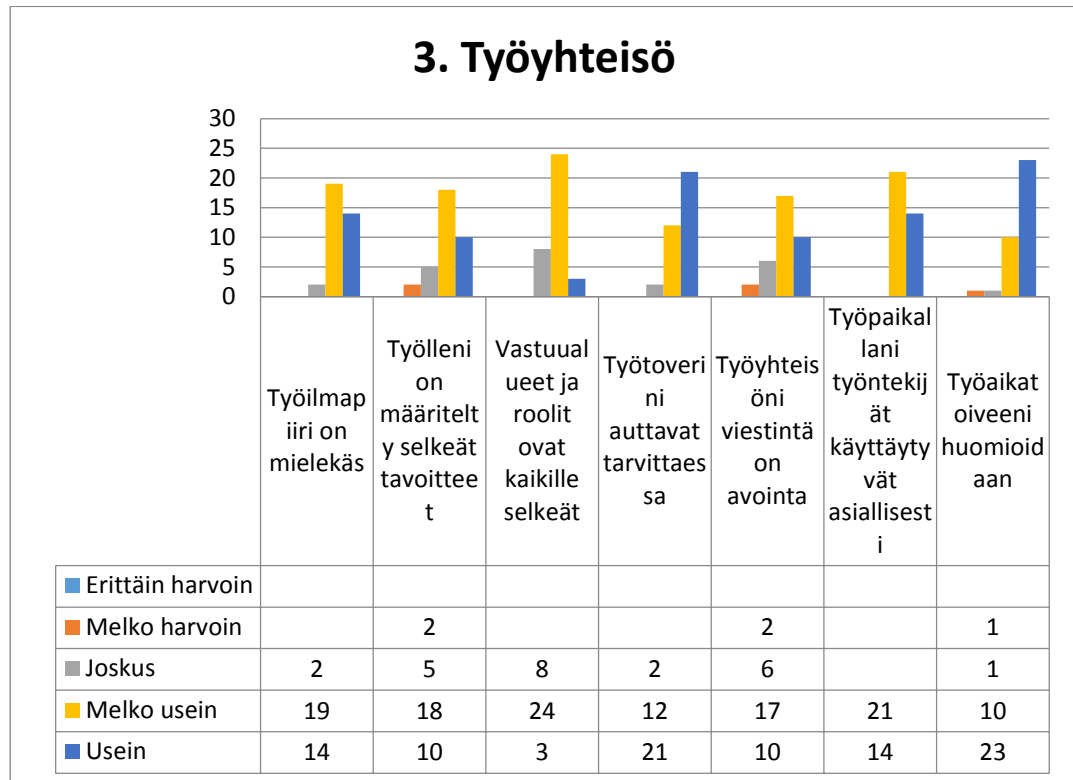
5.3 Työyhteisö

Toimivassa työyhteisössä on selkeä perusta, johon työtehtävät ovat sitoutettu. Järvinen (1998) kuvaa toimivan työyhteisön peruspilareiksi töiden selkeän järjestelyn, yhteiset pelisäännöt, avoimen vuorovaikutuksen, työntekoa palvelevan johtamistavan, työntekoa tukevan organisaation ja toiminnan jatkuvan arvioinnin. Toimivassa työyhteisössä esimiehellä on tärkeä tehtävä edistääkseen työyhteisön avointa viestintää ja kannustukseen työyhteisön jäseniä hyvään vuorovaikutussuhteeseen. Jokaisessa työyhteisössä ilmenee joskus ihmisten välisiä ristiriitoja, osa näistä ratkeaa itsestään ja osa taas vaatii toimenpiteitä (Hyppänen 2010, 152-153, 156.)

Nykyajan työyhteisöiltä tilaa on vienyt itsekäs ajattelumalli, joka on tullut yhteisöllisyyden tilalle. Itsekeskeinen työskentelytapa vie voimavaroja työyhteisössä, mutta on tuonut mukanaan työn tuottavuudelle uudistuneen suunnan. (Juuti ym. 2014, 45.)

Feldtin (1996) mukaan hyvällä työyhteisöllä on vaikutusta työntekijän stressinhallintaan. Hyvä työyhteisö pystyy vähentämään työntekijän psykosomaattista oireilua, kannustaa ja jakaa vastuuta. Hyvässä työyhteisössä uskalletaan kohdata vaikeudet ja oppia yhdessä uusia asioita. Palkitseminen on yksi onnistuneen työyhteisön perusedellytyksiä. Hyvässä työyhteisössä on mukana tunnekokemuksia, jotka tuovat mukanaan yhteneväisyyden tunnetta. Arvostus, onnistuminen, välittäminen, huolenpito, hauskuus ja huumori ovat sellaisia tunnetiloja, jotka luovat hyvää yhteishenkeä. Jos työ-
kulttuuri on työyhteisössä syyttelevä ja virheitä etsivä on riski työuupumukselle olemassa. Avoimessa ja luottamuksellisessa työyhteisössä työntekijä luottaa työkavereiden tukeen ja voi purkaa tunteitaan ja ajatuksiaan, jotka liittyvät työhön ja asiakkaisiin. (Vilen ym. 2002, 103-104.)

TAULUKKO 2. Työyhteisö



5.3.1 Työilmapiiri

Työilmapiiri voidaan määrittellä työntekijöiden omien havaintojen yhteissummaksi joka koostuu yleisestä ilmapiiristä työpaikalla, esimiehen johtamistyylistä sekä työyhteisöistä itsestään. Työilmapiiriä tarkastellessa on tärkeää, että ilmapiirin osa-alueet osataan erottaa toisistaan. Ilmapiiriä voidaan tarkastella työyhteisön kulttuurillisesta näkökulmasta, jossa tärkeiksi ilmapiirin tukeviksi tekijöiksi voidaan laskea hyvät käytöstavat työyhteisössä, yhteishenki, työyhteisön arvot ja yhteiset päämäärät. (Rauramo 2012, 107-108).

Pyysimme ohjaajia määrittelemään työilmapiirin oman työyhteisönsä näkökulmasta. (ks. Taulukko 3). Yli puolet (54 %) ohjaajista määritteli työilmapiirin olevan mielekäs melko usein. 40 % usein ja vain 5 % määritteli työilmapiirin mielekkääksi joskus. Tämä kertoo siitä, että työilmapiiri on nuorisokodeissa hyvä. Halusimme tukea työilmapiiri kysymystä avoimilla kysymyksillä tutkimuksessa. Miten työilmapiiri koetaan ja mitkä ovat ohjaajien mielestä työilmapiiriä tukevia tekijöitä. Olemme poimineet muutamia tutkittavien ajatuksia tähän, jotka kertovat hyvin käytännönläheisesti työilmapiiristä.

Työilmapiirin kokeminen:

”Rento, ratkaisukeskeinen, joskus väsynyt ja ongelmakeskeinen, parhaimmillaan luova ja optimistinen. Yhteistyöt sujuvat jouhevasti”

”Avoin, voi puhua kaikesta. Humoristinen. Mukava”

”Erittäin hyvä, asiat riitelevät, eivät ihmiset. Hyväntuulinen”

”Salliva. Ei kuppikuntia”

”Ammatillinen osaaminen huippuluokkaa”

”Isojen muutosten vuoksi ilmapiiri on hieman hermostunut ja epävarma”

”Yhteistyö toimii”

Työilmapiiriä tukevat tekijät tutkittavien mielestä olivat:

”Auttavaisuus”

”Arvostava vuorovaikutus”

”Kaikki hyväksytään omina persooninaan”

”Hyvät käytöstavat, toisen huomiointi. Oikeudenmukaisuus. Tasa-arvoisuus”

”Huumorintaju. Riittävä tuki ja arvostus työkavereilta. Avoin keskustelu. Sovituista asioista on pidettävä kiinni.”

Hyvän työilmapiirin kannalta ja työilmapiiriä tukevien tekijöiden kannalta tärkeiksi asioiksi nousi avoin ja auttavainen työyhteisö. Kävi ilmi, että jossakin työyhteisössä elettiin muutuskautta, jonka vuoksi työyhteisö haki vielä paikkaansa.

5.3.2 Vastualueet ja työntavoitteet

Työn vastualueilla tarkoitetaan yleisesti työn hyvää organisointia ja tarkkaa määrittelyä sille kuka tekee mitäkin ja mitkä työtehtävät kenellekin kuuluu. Työn vastualueiden ja tavoitteiden selkiyttäminen vähentää riskiä työssä uupumiseen. Työterveyslaitoksen (2012, 72) tekemän tutkimuksen mukaan 57 % palkansaajista oli työssään aina selkeät tavoitteet työssään.

Tavoitteet voivat vaihdella sisällöltään, ne voivat olla joko määrällisiä tai laadullisia. Tavoitteet voivat olla lyhyen tai pitkän aikavälin tavoitteita. Tavoitteiden selkeä määrittäminen kannustaa työntekijää korkeatasoisiin suorituksiin. (Nummelin 2008, 37.)

Tutkimme työn tavoitteita ja niiden selkeyttä (ks. Taulukko3). 80 % ohjaajista kertoi, että heidän työlleen on määritelty selkeät tavoitteet usein tai melko usein. 15 % kertoi, että heidän työlleen asetettu selkeät tavoitteet joskus. Vain 5 % ohjaajista kertoi, että heidän työlleen on asetettu tavoitteet selkeästi vain melko harvoin. Hajontaa tavoitteiden asettelussa oli havaittavissa. Tämä tietona tukee myös edellä kerrottua työterveyslaitoksen tutkimusta, jonka mukaan 57% palkansaajista kokee että heidän työllään on aina selkeät tavoitteet.

Tutkimme ohjaajien vastualueiden ja roolien selkeyttä (ks. Taulukko 3). Vastuualueet ja roolit olivat selkeitä 68 % ohjaajille melko usein. Vain 8 % ohjaajista kertoi, että työn tavoitteet ovat selvillä usein. Vastuualueet ja roolit ja tavoitteiden selkeä asettelu olivat siis pääsääntöisesti aina työntekijöille kuitenkin selvillä.

5.3.3 Tuki ja arvostus

Työpaikan organisaatiokulttuurin koetaan onnistuneeksi silloin kun työyhteisöä pyritävä organisaatio tukee työntekijöitään arvostavasti, oikeudenmukaisesti, pitää huolta työntekijöiden hyvinvoinnista. Riittävän tuen ja arvostuksen saaminen vähentää stressiä, uupumista ja vähentää sairauspoissaoloja. (Nummelin 2008, 125). Työtovereiden tuki ja arvostus on tärkeää työssä.

Tutkimme tuen ja arvostuksen saamista työyhteisön näkökulmasta. 95 % ohjaajista kertoi, että työtoverit auttavat heitä tarvittaessa usein tai melko usein. Vain 5 % ohjaajista kertoi, että työtoverit auttavat heitä vain joskus. (ks. taulukko 3)

Arvostuksen saamista tutkittiin yksilön näkökulmasta. 57 % nuorisokodinohjaajista kertoi saavansa arvostusta osakseen melko usein. 28 % kertoi, että he saavansa arvostusta osakseen vain joskus. (ks. taulukko 4)

5.3.4 Viestintä

Työyhteisöissä tapahtuva viestintä on jokaisen jäsenensä vastuulla. Työyhteisöviestinnällä tarkoitetaan kaikkea työhön liittyvää viestintää niin työyhteisön sisällä kuin organisaation ulkopuolella olevaa ja tulevaa viestintää. Työyhteisö viestintä on tiedon vastaanottamista ja omaksumista, silloin kun kyseessä on koko työyhteisöön liittyvät asiat. (Työyhteisöviestintä, 2015)

Jaben (2010, 136) mukaan työyhteisön viestintäongelmat ilmenevät yhteistyön kanterteluna, tiedon kulkemattomuutena, asioiden etenemisen vaikeutena, selän takana pahan puhumisena, puolesta tai vastaan kääntymisenä.

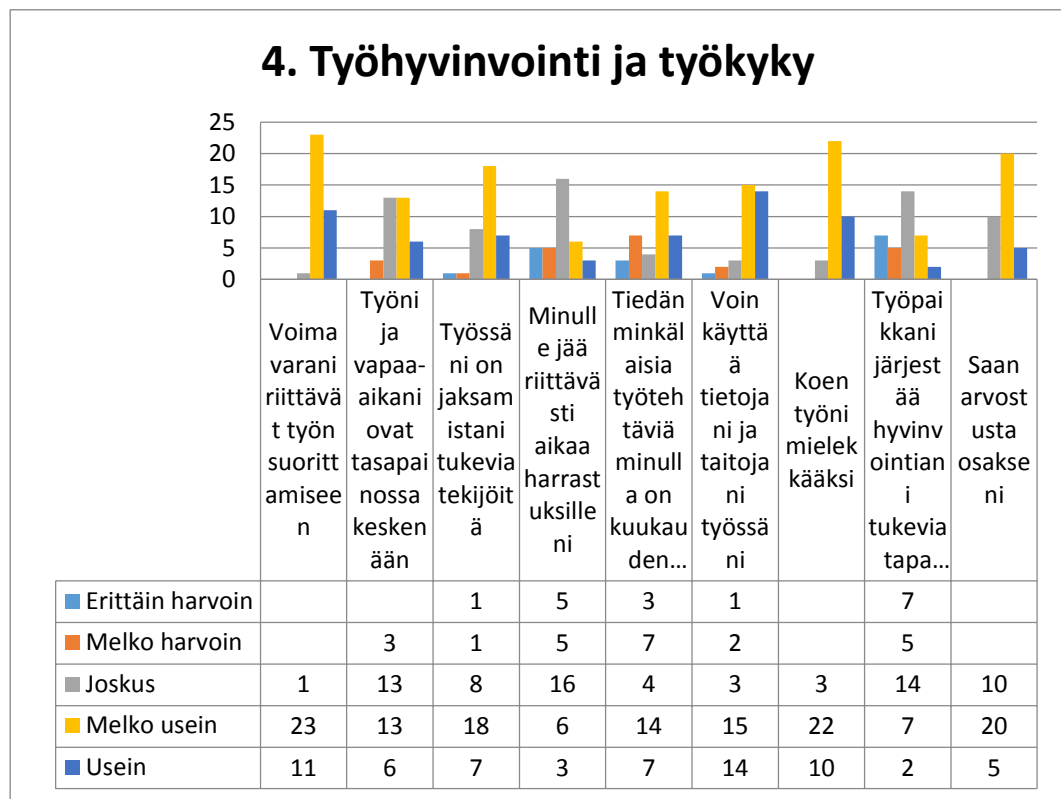
77 % ohjaajista kertoi työyhteisönsä viestinnän olevan avointa usein tai melko usein, 17 % joskus ja alle 5 % taas ohjaajista kertoi, että työyhteisön viestintä on avointa melko harvoin. Pääsääntöisesti työyhteisönviestintä koettiin avoimeksi, mutta hajontaa oli. Tämä kertoo puolestaan sen, että jokaisella työntekijällä on oma näkemys työyhteisön viestinnästä.

Jaben (2010, 137-138) mukaan työntekijöiden asiallinen käyttäytyminen etenkin konflikti tilanteissa kertoo työyhteisön toimivasta dynamiikasta. Ristiriitatilanteet saattaa ilmetä asiattomana käytöksenä esim. kiusaamisena, mököttämisenä, piikittelynä. Se voi myös näkyä riitoina, ja yhteistyön sujumattomuutena. Työntekijöiden yhteistyö ongelmien ratkaisussa toimii parhaiten ajatus, jossa on molemmin puolesta vastaantuloa riita tilanteessa. Parhaimmillaan työyhteisössä ristiriitatilanteet käännetään eduksi ja kehittävät työyhteisöä.

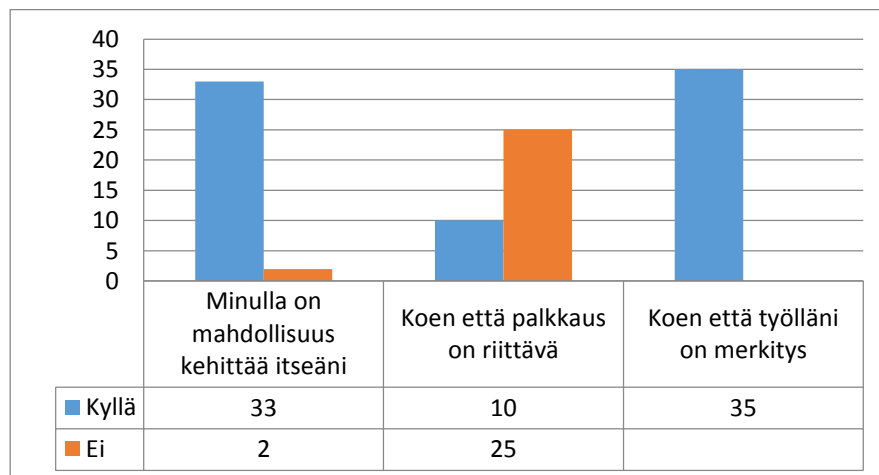
Ohjaajista 40 % oli sitä mieltä että työntekijät käyttäytyvät työpaikalla asiallisesti usein. 60 % oli sitä mieltä että työpaikalla käyttäytyään asiallisesti melko usein. Nuorisokodeissa osataan käyttäytyä asiallisesti toisia kohtaan, tämä selittyy varmasti sillä että työntekijät ovat luonteeltaan keskustelutaitoisia ja pystyvät ratkomaan työyhteisön ristiriitatilanteet helposti mm. keskustelutaitojensa ansiosta.

5.4 Työhyvinvointi ja työkyky

TAULUKKO 3. Työhyvinvointi ja työkyky



TAULUKKO 4. Arvostus



5.4.1 Voimavarat työssä jaksamisen edistämiseksi

Nuorisokodeissa tehtävä työ on kolmivuorotyötä. Työterveyslaitoksen (2014) mukaan vuorotyö tarjoaa tekijälleen niin etuja kuin mahdollisia haittoja. Etuna voidaan katsoa mm. vuorotyöstä saatavaa rahallista lisäkorvausta. Vuorotyöhön liittyvät muutokset uni-valverytmissä voivat vaikuttaa negatiivisesti sosiaaliseen elämään sekä ja epä-

säännöllinen työ kuormittaa elimistöä. Työajan vaikutukset sosiaaliseen hyvinvointiin ovat kokonaistyöaika, työskentelyn vuorokauden aika ja työajan säännöllisyys. Kolmivuorotyön työaika, etenkin mikäli se sisältää ylitöitä, ihmissuhteille, harrastuksille ja lepäämiselle ei jää tarpeeksi aikaa. Ilta – ja viikonloppuvuorot merkitsevät eritahtisuutta perheen ja muun sosiaalisen toiminnan kanssa. Epäsäännöllinen vuorotyö ja mikäli vuorolistat ovat tiedossa vain lyhyeksi aikaa kerrallaan, on vaikeaa suunnitella yhteistä aikaa perheen ja muiden sosiaalisten kontaktien kanssa. Nummelinin (2008, 23-24) mukaan kun työntekijä ei tunne olevansa pakotettu tiettyyn työvuoroon jo pelkkä mahdollisuus työvuorojoustoon voi vähentää työn synnyttämää kuormitusta, vaikkei työntekijä käyttäisikään mahdollisuuttaan vaikuttaa työaikaansa. Näin ollen työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää että pystyy vaikuttamaan omiin työvuoroihin.

Työntekijän omaa mahdollisuutta vaikuttaa omiin työvuoroihin, tutkimme kysymyksellä: Työaikatoiveeni huomioidaan (ks. taulukko 3). 94 % ohjaajista vastasi voivansa vaikuttaa työaikaansa melko usein tai usein. Ainoastaan 6 % koki voivansa vaikuttaa vain joskus tai melko harvoin. Mielestämme tämä kuvastaa nuorisokotien esimiesten valvutuneisuutta siitä miten työvuoroihin vaikuttamisen mahdollisuus vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen.

Voimavaroilla tarkoitetaan montaa osa-aluetta, tekijöitä joita työntekijällä itsellään on. Työturvallisuuskeskuksen (2015) mukaan työ voi myös toimia voimavarana. Työ ei aina ole itsessään vain kuormittava tekijä, vaan työssä on myös myönteisiä piirteitä eli voimavaroja. Työn imu ja työstä johtuvat onnistumisen tunteet lieventävät työstä aiheutuvan kuormituksen vaikutuksia. Esimerkiksi mielekäs työ, hyvä työyhteisön henki ja töissä solmitut ihmissuhteet vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työntekijän voimavaroihin. Työn imulla kuvataan tilaa jossa työntekijä uppoutuu ja omistautuu työllensä, näin ollen hyvässä työssä ja työyhteisössä työn voimavarat tyydyttävät ihmisen perustarpeita, ja lisäävät sitä kautta työntekijän omia voimavaroja.

Työssä jaksamista tukevin tekijöinä voidaan pitää työntekijän omien kykyjen ja tehtävien vaatimusten tasapainoa. Samalla työntekijän osaaminen, työn mielekkyys, työyhteisön henki, työkyky ja työolot näyttelevät osaa työssä jaksamisesta.

Vastaajista 65 % arvioi, että heidän voimavarat riittävät työn suorittamiseen melko usein. 31 % kertoi voimavarojensa riittävän työn suorittamiseen usein. Työssä jaksamista tutkimme kahdella kysymyksellä, ensiksi kysymällä työn sisällä olevia jaksami-

mista tukevia tekijöitä (taulukko 4) kysymyksellä ”työssäni on jaksamistani tukevia tekijöitä” ja toiseksi avoimella ”itse edesautan työssä jaksamistani” kysymyksellä. Vastaaajista 71 % arvioi että heillä on työssä jaksamista tukevia tekijöitä usein, tai melko usein. 23 % vastaajista arvioi, että joskus, kun taas 6 % arvioi että työ sisältää jaksamista tukevia tekijöitä melko harvoin tai erittäin harvoin.

Työhyvinvointia ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä tuetaan. Työkykyä ylläpitävä toiminta koostuu kolmesta tasosta: ensimmäinen taso koostuu ehkäisevästä toiminnasta, toinen taso koskee toimenpiteitä joilla voidaan auttaa työntekijöitä tai työyhteisöjä joita uhkaa työ- ja toimintakyvyn aleneminen ja kolmannen tason toimenpiteet kohdistuvat henkilöihin joiden toimintakyky on jo alentunut. Käytännössä työ- ja toimintakyky on usein kuitenkin kaipa-alaisempaa. Monissa organisaatioissa työ- ja toimintakyky on kerran vuodessa järjestettävä liikuntapäivä tai työnantajan tukema liikuntaseteli tai teatterilippu. Vaikkakin nämä ovat hyviä toimintamuotoja, ne eivät yksin riitä rakentamaan työkykyä ylläpitävää kestävä perustaa, joka edellyttäisi pitkäjänteistä ja suunnitelmallista toimintaa. Kun työ- ja toimintakykyä kohdennetaan selkeämmin työntekijöihin, joilla on työkykyyn liittyviä ongelmia, voitaisiin heitä tukea mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen osana strategista ajattelua jännevöittäisi työkykyä ylläpitävää toimintaa. Tavoitteiden asettaminen, suunnitelmallisuus, kohdentaminen ja tuloksellisuuden arviointi auttaisivat näkemään toiminnan todelliset hyödyt. (Nummelin 2008, 97.)

Ohjaajista 26 % kertoi että heidän työpaikka järjestää hyvinvointia tukevia tapahtumia usein tai melko usein, 40 % joskus, 34 % taas että melko harvoin tai erittäin harvoin. Päättelänä vastauksien hajonnasta voitaisiin ajatella että työhyvinvointia tukevia tapahtumia selkeästi järjestetään mutta niitä ei ole kohdennettu työntekijöiden yksilöllisiin tarpeisiin.

5.4.2 Vapaa-ajan merkitys työhön

Riittävä palautuminen työstä on tärkeää. Onnistunut palautuminen edistää omia voimavaroja ja takaa tulevien työtehtävien sujuvuuden. Riittävä vapaa-ajalla harrastaminen, mielekäs vapaa-ajan vietto tukee työssä jaksamista. Mahdollisuus hallita omaa työtään takaa hyvät edellytykset riittävään palautumiseen. Jotta riittävä palautuminen

syntyy, on pidettävä huolta, ettei ylitöitä tehdä liikaa ja vapaa-aika on laadukasta. (Toppinen-Tanner ym. 2012, 78-80)

Tutkimme asiaa seuraavin kysymyksin: Työni ja vapaa-aikani on tasapainossa keskenään, minulle jää riittävästi aikaa harrastuksilleni. Ja lisäksi pyysimme ohjaajia vastaamaan miten he edesauttavat omaa työssä jaksamistaan.

Ohjaajista 54 % kertoi, että heidän työ ja vapaa-aikansa on tasapainossa keskenään usein tai melko usein. 37 % kertoi, että joskus ja 8 % kertoi työn ja vapaa-ajan olevan tasapainossa keskenään melko harvoin. 25 % kertoi, että heille jää riittävästi aikaa harrastuksille usein tai melko usein, peräti 74 % ohjaajista kertoi, että heillä jää aikaa harrastuksille joskus tai harvoin tai melko harvoin. Tämä selittyy varmasti kolmivuorotyön haasteellisilla työajoilla.

Näin ohjaajat kuvasivat miten he itse edesauttavat omaa työssä jaksamistaan:

”Huolehdin terveydestäni. Pitämällä työn ja oman elämän tiukasti erillään.”

”Levolla. Hyvällä työn rytmityksellä, koulutuksilla. Harrastamalla vapaa-ajalla”

”Pitkillä lomilla. Luottamalla työkavereihin. Ihmissuhteilla.”

”Liikunnalla. Arjesta nauttimalla.”

Työssä jaksamista tukeviksi tekijöiksi tutkimuksemme nousi vapaa-ajan harrastukset ja sopiva tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä. Työn ulkopuolinen elämä arvioitiin myös tärkeäksi työssä jaksamista tukevaksi tekijäksi.

5.4.3 Työn mielekkyys ja merkitys

Työn mielekkyyden kokeminen on hyvin yksilöllinen ja subjektiivinen käsitys. Työolosuhteet ja itse työ vaikuttaa siihen miten työntekijä kokee työnsä mielekkyyden. Määritelmiä työn mielekkyydelle voidaan katsoa seuraavista näkökulmista: Työn on nautinnollista ja se mahdollistaa itsensä kehittämisen. Työstä saa riittävän toimeentulon, sekä työ vastaa tekijänsä taitoja. Mikäli työntekijä sijoittaa työhönsä enemmän kuin työ antaa vastineeksi, työtehtävät ovat epävarmoja tai tavoitteet epäselviä alkaa työn mielekkyys kärsiä, ihanteellista olisi, että työtyöntekijän ja työorganisaation odotukset ja arvot ovat sopusoinnussa keskenään. Hyvällä esimiestyöllä kyetään vaikut-

tamaan voimakkaasti työn mielekkyyteen. (Rauramo 2012, 126-127; Nummelin 2002, 48).

Tutkimme työn mielekkyyttä kysymyksillä: Koen työni mielekkääksi, minulla on mahdollisuus kehittää itseäni, voin käyttää tietojani ja taitojani työssäni, koen että palkkaus on riittävä, ja minulla on mahdollisuus kehittää itseäni.

Ohjaajista 91 % ajatteli työnsä olevan mielekästä usein tai melko usein. Vain 8 % ohjaajista ajatteli, että heidän työnsä on mielekästä joskus. Palkkauksen riittäväksi koki vain 28 % ohjaajista. 72 % ohjaajista koki, ettei palkkaus ole riittävä. (ks taulukko 4). Tämä on sinällään ristiriitainen asia, koska työn ajateltiin olevan mielekästä, vaikka työstä saatava toimeentulo koettiin riittämättömäksi. Tästä voi tehdä johtopäätöksen että nuorisokotityö on mielekästä, mutta palkkaukseen tulisi kiinnittää huomiota.

Melkein kaikki (94 %) ohjaajista kertoi, että heillä on mahdollisuus kehittää itseään. Vain 6 % ajatteli, että heillä ei ole mahdollisuutta kehittää itseään. (ks. Taulukko 4). Tämä kertoo siitä, että nuorisokodeissa ohjaajille annetaan mahdollisuus kehittää itseään ja taitoja tehdä työtä.

82 % ohjaajista ajatteli, että he voivat käyttää tietojaan ja taitojaan työssään usein tai melko usein. 8 % joskus ja 8 % harvoin tai melko harvoin. (ks. taulukko 4). Tutkimuksemme perusteella suurin osa nuorisokodinohjaajista voi käyttää tieto taitojaan ja taitojaan työssään.

57 % tiesi minkälaisia työtehtäviä heillä on kuukauden kuluttua. 11 % tiesi vain joskus millaisia työtehtäviä heillä on kuukauden kuluttua ja 28 % tiesi harvoin tai melko harvoin millaisia työtehtäviä heillä on kuukauden kuluttua. Hajontaa oli tulevien työtehtävien tietämyksessä kuukauden kuluttua, tämä voi selittyä asiakkaiden ja perheiden vaihtelevalla tilanteella ja työtehtävien erilaisella organisointitavalla.

Nuorisokodeista nuoren näkökulmasta tehdyn tutkimuksen mukaan nuorelle on tunnetasolla erittäin tärkeää, että hän saa tunnekokemuksen että hänestä välitetään oikeasti. Tutkimuksen mukaan on tärkeää että nuori saa tuntea olevansa arvokas, eikä vain yksi huolehdyttävä muiden joukossa. (Reinikainen 2009, 149) Tätä näkökulmaa on hyvä

pohtia myös meidän tutkimuksen yhteydessä työn merkityksen tärkeydessä. Kaikki tutkittavat (100 %) olivat sitä mieltä, että heidän työllään on merkitys. (ks taulukko 5)

Pyysimme tutkittavia kertomaan mitkä asiat lisäisivät työtyytyväisyyttä, ja miten työnantaja voisi lisätä sitä, saimme seuraavia vastauksia:

”Tarjoamalla tukea tarvittaessa.”

”Talon toimintakäytänteet tulisi olla kaikkien hallussa, myös työnantajan.”

”Antamalla palautetta.”

”Antamalla arvostusta työstä.”

”Mahdollisuus työajan lyhentämiseen tai palkattomiin vapaisiin.”

”Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin vuorotyössä.”

”Työnohjaus ja tyky-toiminta.”

”Huonoon kohteluun tulisi puuttua tiukemmin ja nopeammin.”

”Riittävä henkilöstö takaisi työaikojen jouston.”

”Kuuntelemalla aidosti, tunne kuulluksi tulemisesta.”

”Työn luonne on välillä stressaavaa, silloin on tärkeää pitää kiinni raportointikäytännöistä ja laadukkaasta työnohjauksesta.”

”Riittävä aika mielipiteiden jakamiselle ja yhteensovittamiselle.”

”Haastavan tilanteen heti läpikäyminen työpaikalla, jotta ei tarvitsisi miettiä sitä kotona.”

”Työnohjauksen tulisi olla paikka missä käsitellä mahdollisia työyhteisön kriisejä, jaksamista yms. Tällä hetkellä se ei vastaa tarpeeseen.”

”Lisää aikaa kirjauksille”

”Lisää koulutusta ja palkkauksen tarkistaminen”

”Suunnitelmallisuus, tavoitteiden kirkastaminen, työyhteisön hyvinvointiin panostaminen.”

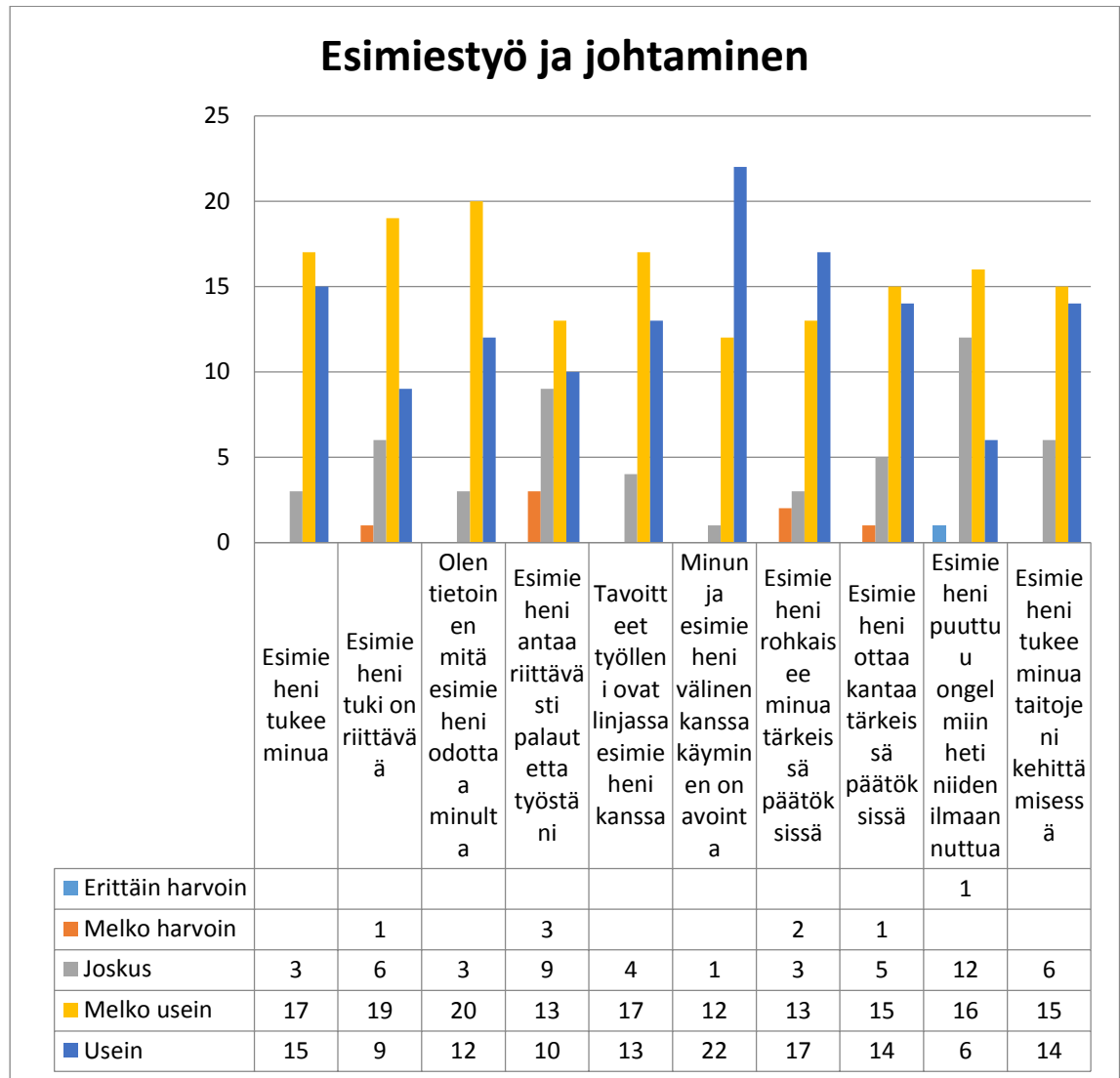
Työtyytyväisyyden arvioinnin näkökulmasta esiin nousi eniten työn sisällölliset asiat, työn tavoitteiden tarkastelu, lisääaika erilaisen työtehtävien tekemiseen. Sekä mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin.

5.5 Esimiestyö ja johtaminen

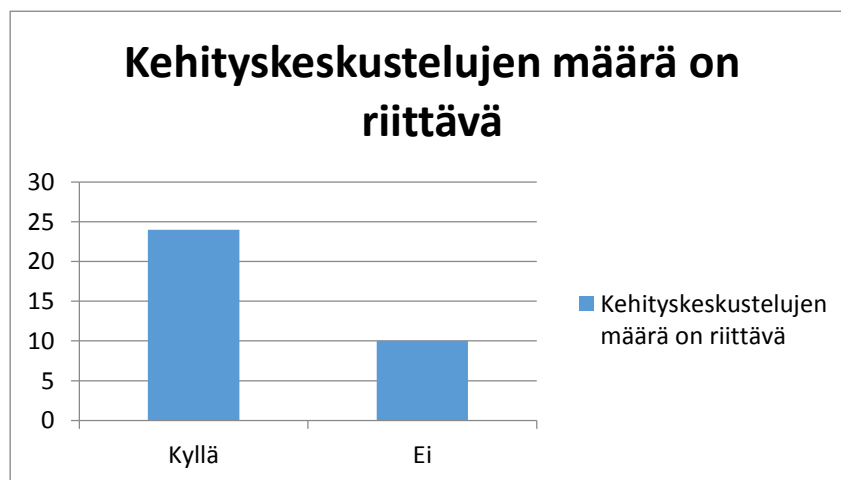
Esimies on työyksikön johtaja, joka on vastuussa yksikkönsä kokonaisuudesta. Esimiehen tehtäviin kuuluu alaisten johtaminen, asiakassuhteiden, prosessien sekä laatu- ja taloustehtävien hallinta. Esimiehen työssä tarvitaan taitoa johtaa ihmisiä sekä kannustavaa ja keskustelevaa johtamistyyliä. Esimiehen tehtäviin kuuluu varmistaa alaisille miten heidän työtehtävät ja toimintansa tavoitteet tukee työn onnistumista. Esimies on henkilöstöjohtaja, jonka työtehtäviin kuuluu henkilöstön työhyvinvointi, osaamisen ylläpito, sekä osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen, sekä työntekijän oman osaamisen kannustaminen. Sosiaali- ja terveystuollon esimiehillä on etupäässä valtaa omaa yksikköä koskevissa asioissa, toimintapoliittisissa rooleissa he ovat lähinnä mukana tiedonvälittäjän roolissa. Sosiaali- ja terveystuollon työyksikön johtajan tehtävät liittyvät oman työyksikön sisään. Työyksikölle asetut tavoitteet luovat johtajalle vastuun ja tilivelvollisuuden oman yksikön toiminnasta. Johtajan työtehtäviin lisäksi kuuluu työn kehittäminen omassa yksikössä, henkilöstön rekrytointi, henkilöstön arviointi, työolojen kehittäminen ja neuvonta, palkkapolitiikan hoito eteenpäin sekä henkilöstön seurantajärjestelmät. (Hyppänen 2010, 71; Nikkilä & Paasivaara 2007, 73-74).

Johtajan on oltava edelläkävijä työyhteisössä, jonka pyrittävä ennakoimaan muutokset sekä tunnistamaan työyhteisön tulevat haasteet ja kehitystarpeet. Johtajan työ vaatii jatkuvaa itsensä kehittämistä, oman tietoisuuden laajentamista sekä avaraa elämäntattomustaitoa, osallisuutta ja tietoutta organisaatiossa tapahtuvista asioista, kykyä sisäistää ja soveltaa uutta tietoa käytäntöön. On tärkeää että johtajalla on tarpeeksi hyvä itsetuntemus ja kyky hallita tunteitaan. (Nikkilä & Paasivaara 2007, 7-8)

TAULUKKO 5. Esimiestyö ja johtaminen



TAULUKKO 6. Kehityskeskustelut



5.5.1 Esimiehen tuki

Esimiehen tarjoamalla tuella on tärkeä merkitys siinä, miten alainen kokee onnistuneensa työssään. Esimiehen tuen puute altistaa työyhteisön ristiriidoille. Hyvin toimima esimiestyö näkyy työyhteisössä töiden sujuvuutena ja hyvänä työilmapiirinä. Tietoisuus siitä, että esimieheltä saa aina riittävän tarvittavan henkisen tuen estää työntekijän stressitunteen syntymisen. Esimiehen johtamistyylin voidaan ajatella olevan psykologista, sen on pyrittävä kannustamaan työntekijää tai työyhteisö eteenpäin vaikeidenkin hetkien jälkeen. Esimiehen on oltava rohkaiseva ja kyettävä kuuntelamaan alaisia niin, että he kokevat tullessa kuulluksi. Johtajan on tärkeä olla sopivan lähellä alaisiaan, ei liian kaukana, ei liian lähellä. (Nummelin 2008, 57-58; Heiske 1997, 174-177, 182).

Tutkimme esimiehen tukea seuraavien väittämien kautta: Esimieheni tukee minua, esimiehen tuki on riittävää, esimieheni rohkaisee minua ja esimiehen ottaa kantaa tärkeissä päätöksissä (ks. taulukko 5).

Ohjaajista 91 % oli sitä mieltä, että esimies tukee heitä usein tai melko usein, 9 % ohjaajista oli sitä mieltä että esimies tukee vain joskus.

Ohjaajista 80 % arvioi esimiehen tuen riittäväksi. 20 % arvioi esimiehen tuen olevan riittävää vain joskus ja melko harvoin.

85 % ohjaajista kertoi, että esimies rohkaisee tärkeissä päätöksissä melko usein tai usein. 14 % kertoi, että esimies rohkaisee heitä joskus tai melko harvoin. (ks. Taulukko 6).

82 % ohjaajista kertoi, että esimies ottaa kantaa tärkeissä päätöksissä usein tai melko usein. 17 % kertoi, että esimies ottaa kantaa tärkeisiin päätöksiin joskus tai melko harvoin.

Pyysimme tutkittavia vielä kuvailemaan työpaikan esimiestyötä ja johtamista saimme seuraavanlaisia vastauksia:

”Reilua. Kaikki otetaan huomioon. Annetaan työntekijälle mahdollisuus omaan päätelyyn. Avointa. Keskustelevaa. Luottaa henkilöstön osaamiseen.”

”Lämmintä”

”Johtaminen on rinnalla kulkemista/olemista, ei ole johtaja ja alainen tyyppistä toimintaa. Ohjaajille annetaan hyvin valtaa ja tilaa”

”Esimies osallistuu työntekijöiden arkeen, on helposti lähestyttävä ja luottaa työntekijöiden ammattitaitoon.”

”Helposti tavoitettavissa. On aikaa pysähtyä miettimään yhdessä jotain tilannetta tai menettelytapaa. Hyvin käytännönläheinen (ei autoritäärinen).”

”Helppo lähestyä asiassa kuin asiassa, aina tukenut työssä kehittymistä.”

”Voisi tuoda uudet linjaukset selkeämmin julki”

”Saisi olla vahvempaa kannanottoa henkilöstön ristiriitatilanteissa”

”Vaihtelevaa. Johtaja on tiimityöntekijä. Ehkä joskus toivoisi tiettyä jämäkkyyttä.

”Välillä toivoisi tiettyä jämäkkyyttä.”

Esimiehen tärkeimmiksi piirteiksi nousi luottamus alaiseen, työntekijän arvostus ja avoin kanssakäyminen. Kehittämisalueeksi nousi tietynlainen jämäkkyys ja asioista informointi.

5.5.2 Työntekijän kohtaaminen

On tärkeää, että esimiehen ja alaisen kanssa käyminen on avointa. Työn tavoitteista, visioista, ja strategioista on syytä keskustella työntekijän kanssa aika ajoin. Selkeä tavoitteiden asettelu vähentää työntekijä stressiä ja lisää työntekijän sitoutumista työhön. Esimiehen tapa toimia on yhteydessä työntekijöiden hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kokemiseen. (Rauramo 2012, 131-132).

Mikäli esimies ei tue riittävästi työssä voidaan avuksi ottaa työnohjaus, jossa työnohjaaja tulee työpaikan ulkopuolelta työpaikalle antamaan työntekijöille ammatillista ohjausta. Työnohjaus on menetelmä jonka avulla työntekijälle annetaan mahdollisuus ammatilliseen kasvuun ja mahdollisuus parantaa työnlaatua. Työnohjaaja voi auttaa työntekijää työn kuormittavuuden vähentämisessä, vaikeiden asiakastilanteiden tutkimisessa ja ammatillisen kehityksen etenemisessä. (Alhanen ym. 2011, 13-16).

Tutkimme työntekijän kohtaamista seuraavin kysymyksiin: Olen tietoinen mitä esimieheni odottaa minulta. Tavoitteet työlleni ovat linjassa esimieheni kanssa, minun ja esimieheni välinen kanssakäyminen on avointa ja esimieheni tukee minua taitojeni kehittämisessä.

Tutkituista melkein kaikki (91 %) oli tietoisia esimiehen odotuksista usein tai melko usein, vain 9 % oli joskus tietoisia esimiehen odotuksista. 85 % kertoi, että tavoitteet olivat linjassa esimiehen kanssa usein tai melko usein. Vain 11 % kertoi, että tavoitteet ovat linjassa esimiehen kanssa vain joskus. Melkein kaikki (97 %) oli sitä mieltä, että hänen ja esimiehen välinen kanssakäyminen on avointa usein tai melko usein. Vain yksi kertoi, että esimiehen ja hänen välinen kanssakäyminen oli avointa joskus. Lähes kaikki (83 %) oli sitä mieltä, että esimies tukee heitä usein tai melko tietojen ja taitojen kehittämisessä, vain 17 % oli sitä mieltä että esimies tukee heitä vain joskus. (ks. taulukko 6).

Voimme todeta, että työntekijän ja esimiehen välinen kanssakäyminen on nuorisokohteissa avointa, sujuvaa ja tavoitteet ovat linjassa esimiehen kanssa, tämä varmasti nostaa työtyytyväisyyttä ja kohentaa työntekijän sitoutumista työhönsä. Tutkimuksemme mukaan esimiehet tukevat paljon ohjaajia kehittymään työssään.

Pyysimme tutkittavia kuvailemaan miten esimies voisi edesauttaa heidän työhyvinvointia, työntekijät esittivät seuraavia toiveita:

”Huolehtimalla oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvoisuuden toteutumisesta” ”Pitkillä vapailla, ei kuormittavilla listoilla, selkeällä työnjako” ”Esimies voisi olla enemmän paikalla, paikallaolo lisääisi yhteisiä päätöksentekoa, työn linjauksien säilymistä ja tukisi ammattitaidon kehittymistä” ”Työhyvinvointi on tällä hetkellä hyvä, eikä sitä tarvitse parantaa”

”Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin enemmän.”

Lähiesimies ei mitenkään, koska hän ei voi muuttaa rakenteita.”

”Kuuntelemalla, suunnittelemalla ja ennakoimalla työtehtäviäni.”

”Työn luonne on välillä stressaavaa, silloin on tärkeää pitää kiinni raportointikäytännöistä ja laadukkaasta työnohjauksesta.”

”Riittävä aika mielipiteiden jakamiselle ja yhteensovittamiselle.”

”Haastavan tilanteen heti läpikäyminen työpaikalla, jotta ei tarvitsisi miettiä sitä kotona.”

”Työnohjauksen tulisi olla paikka missä käsitellä mahdollisia työyhteisön kriisejä, jaksamista yms. Tällä hetkellä se ei vastaa tarpeeseen.”

”Kuulluksi tuleminen.”

”Jatkamalla samaan malliin, antamalla riittävästi palautetta, puuttamalla työyhteisön sisäisiin jännitteisiin ajoissa; jos sellaisia ilmenee.”

”Riittävä tuki tarvittaessa.”

”Työntekijöiden tasapuolinen huomioiminen, palautteen antaminen sekä välillä myös motivointi ja kannustaminen.”

”Jatkamalla samaan malliin.”

”Kaipaisin enemmän palautetta työstäni, sekä negatiivista että positiivista. Vaikka esimiehen kanssa on helppo keskustella, palautetta saa liian harvoin.”

Esimiehen toivottiin edesauttavan työhyvinvointia monesta eri näkökulmasta, eniten korostui käytännön työtilanteisiin lisäpanostus ja työaikoihin vaikuttamisen tärkeys. Ymmärrystä löytyi myös sille, että esimies on vain työyksikön johtaja eikä voi muuttaa rakenteellisesti työolosuhteita. Usea oli myös tyytyväisiä tämän hetkiseen tilanteeseen. Eikä kehittämisajatuksia tullut.

5.5.3 Palautteen antaminen

Palautteen saaminen on tärkeää työssä ja kuka tahansa työpaikalla tarvitsee sitä. Työntekijä tarvitsee palautetta kehittyäkseen työssään. Joskus palaute voi olla liian niukkaa ja sen antaminen koetaan jopa turhaksi. Näin ei kuitenkaan ole. Sen antaminen on eräs työntekijän palkitsemiskeino, oikein käytettynä se saa paljon aikaan. Palautetta on kahta lajia, positiivinen palaute kehumista ja kiittämistä, esimies osoittaa tällä tyytyväisyyttä työntekijää kohtaan. Rakentavassa palautteessa on kyse antaa palautteen saajalle uusia uusi näkökulmia työn tai tehtävien tekemiseen, sen tarkoituksena ei ole syyllistää ketään. Parhaiten palautteen antaminen toimii kun se annetaan välittömästi kun siihen on mahdollisuus. Palautteen saamisen ja vastaanottamisen välillä on persoonallisia eroja, toiset voivat ottaa palautteen avoimesti vastaan, toisia taas palautteen saaminen ihmetyttää. On erittäin tärkeää, että esimies osaa antaa palautetta oikeanlaisella tyylillä. (Heiske 1997, 131-133; Hyppänen 2010, 141-142)

65 % ohjaajista oli sitä mieltä, että esimies antaa riittävästi palautetta usein tai melko usein. 34 % oli sitä mieltä, että esimies antaa palautetta työstä joskus tai melko harvoin. Tästä voi päätellä, että palautteen antaminen riittävää, mutta myös vaihtelevaa. Avoimet kysymykset tukivat myös sitä, että työntekijät toivoivat lisää palautetta työstään.

5.5.4 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelulla tarkoitetaan tapahtumaa, jonka esimies ja alainen käyvät keskenään. Sen tarkoituksena on tarkastaa työntekijän odotukset omaa työtään kohtaan. Siinä käydään läpi henkilökohtaisia kehittämistarpeita ja pohditaan yhteistyön sujuvuutta. Kehityskeskustelussa voidaan käydä läpi työntekijän hyvinvointiin liittyviä asioita esim. koetun työstressin näkökulmasta, näihin seikkoihin haetaan yhdessä työkaluja tilanteen parantamiseksi. Esimies antaa palautetta usein kehityskeskustelujen yhteydessä työntekijälle, joka tukee työntekijän kehittymistä työssä. Hyvä kehityskeskustelu edistää niin työntekijää kun esimiehestä onnistumaan työssään. Onnistuneeseen kehityskeskusteluun vaikuttaa vuorovaikutuksen laatu ja se onko esimiehen ja työntekijän välillä ennen käyty kehityskeskustelua. Parhaimmassa tapauksessa esimies pystyy synnyttämään alaiselle kehityskeskustelussa kokemuksen, jonka avulla työntekijän pystyy kehittymään työssään paljon. (Nummelin 2008, 140-143)

Kysyimme tutkittavilta kyllä ei- vaihtoehdoilla onko kehityskeskustelujen määrä riittävä. (ks. taulukko 7). 68 % arvioi kehityskeskustelujen määrän olevan riittävä. 28 % puolestaan arvioi, ettei kehityskeskustelujen määrä ole riittävä. Yksi jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Tästä voi päätellä, että kehityskeskusteluja voisi ainakin hieman lisätä.

5.5.5 Ongelmatilanteisiin puuttuminen

Jokaiseen työyhteisöön voi ilmaantua ongelmia, joita ei odotettu. Tällöin on tärkeää ottaa käyttöön varhaisen puuttumisen tuen malli, jonka tarkoituksena on puuttua ongelmatilanteeseen nopeasti, jotta tilanne saadaan ratkaistua, eivätkä ikävät asiat jää taka-alalle vaikeuttamaan työntekoa. Ongelmasta aiheutuva haitta pyritään tasapainottamaan mahdollisimman pian. Ongelma voi liittyä organisaatioon, työyhteisöön tai

työntekijään. Ongelmatilanteet voivat näyttäytyä organisaatiossa asiakastyytyväisyyden heikkenemisenä, työilmapiiri ongelmina, sairauspoissaolojen kasvuna tai muina ongelmina. Ongelma voi näyttäytyä myös yksilötasolla, jolloin ne voivat liittyä yksittäisen työntekijän käytökseen mm. vaikeuksina työn suorittamisessa tai yhteistyöongelmina. (Nummelin 2008, 128-130).

Tutkimme puuttuuko esimies ongelmiin heti niiden ilmaannuttua (ks. Taulukko 7) 62 % ohjaajista oli sitä mieltä, että esimies puuttuu ongelmiin heti niiden ilmaannuttua usein tai melko usein. 34 % oli sitä mieltä, että esimies puuttuu ongelmiin heti niiden ilmaannuttua joskus. Esimiehet puuttuvat tutkimuksemme mukaan kyllä useimmiten heti, mutta ongelmatilanteisiin puuttumiseen toivottiin myös parannusta. Ongelmatilanteiden erilaisuus vaikuttaa tietenkin siihen miten esimies voi puuttua ongelmiin ja millä aikataululla se on yleensä mahdollista.

5.6 Tutkimuksen onnistumisen arviointi

Joidenkin johtajien kanssa kävimme palautekeskustelun tutkimuksesta puhelimitse, mutta päätimme vielä lähettää pienen palautekyselyn johtajille sähköpostitse, jossa halusimme kysyä tutkimuksen onnistumisesta, hyödyllisyydestä ja vaikuttavuudesta työhyvinvoinnin kehittämiseen. Puhelinkeskusteluissa kävimme läpi saadut vastaukset yhdessä johtajien kanssa. Loppupäätelmänä pystyimme toteamaan että johtajien oma arvio omasta yksiköstään vastasi saatuja tuloksia. Ohessa lähetetyt kysymykset ja vastauksia joita saimme.

Oliko tutkimustulokset hyvin ja selkeästi ilmoitettu?

”Olivat. Niistä sai helposti tarvittavan informaation.”

Vastasiko tulokset omia ajatuksianne työyhteisönne työhyvinvoinnin tilasta?

”Omat ajatukseni ovat hyvin samansuuntaiset”

Saitteko tulosten perusteella uusia ajatuksia työn kehittämiseen? Tuliko jokin uusi asia esille, jota voisi työstää työntekijöiden keskuudessa?

”Kyllä. Työnjakokeskusteluun tuli uutta puhtia.”

Aiotteko hyödyntää tutkimustuloksia työnohjauksessa tai kehityskeskusteluissa, tai muussa työhyvinvointia tukevassa toiminnassa?

”Kyllä aiomme. Vastauksia hyödynnetään seuraavassa tyky-päivässä.”

Saimme hyvää palautetta tutkimustulosten selkeästä esittelystä, toteutuksesta ja kiitoksia ajankohtaisesta aihevalinnasta. Tutkimuksen koimme onnistuneeksi ja asettamamme tutkimustehtävä täyttyi. Tutkimuksen tarkoitus oli tuottaa nuorisokotien esimiehille ajankohtaista tietoa heidän yksikön työhyvinvoinnista, mielestämme onnistuimme tässä hyvin, ja esimiehiltä saatu palaute tutkimuksen toteuttamisesta oli positiivista.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Olemme tehneet tutkimuspäätelmiä jo tutkimustuloksia analysoidessa, tässä pähkinänkuoressa tärkeimpiä:

Nuorisokodinohjaajat ovat hyvin tietoisia siitä, mitä työ heiltä vaatii ja mitkä voimavarat heillä on tehdä työtä, omat voimavarat arvioitiin hyviksi. Työn määrän ja työn kiireisyyden toteamme tutkimuksemme perusteella olevan työyksikkökohtainen. Kiireinen työtahti on todellinen kuitenkin useassa työpaikassa. Palkkaukseen oltiin tyytymättömiä, mutta kaikki ohjaajat tunsivat ja tiesivät työllään olevan merkitystä. Väkivaltatilanteita kohdattiin hajanaisesti, mutta silti joskus. Väkivaltatilanteiden kohtaaminen oli myös työyksikkö riippuvainen, tämä mahdollisesti selittyy sijoitusmuotojen eroavuuksilla nuorisokotien välillä. . Ohjaajien työaikatoiveet otettiin todella huomioon kaikkissa tutkituissa nuorisokodeissa huomioon, tämä kertoo valveutuneesta esimiestyöstä. Työilmapiirin vastaajat arvioivat hyväksi, ja ohjaajat auttavat toinen toisinaan työssä.

Esimiestyö oli onnistunutta ja esimiesten tuki oli riittävää, toiveita ja kehittämisalueita ilmeni, ne esiteltiin myös johtajille meidän yhteenvedoissa. Yhtenä tutkimustavoitteena olikin tuottaa ”hiljaista” tietoa esimiehille, näin me saimme sitä tuotettua. Kehityskeskustelujen määrä koettiin riittäväksi, mutta pieni osa ohjaajista toivoi kehityskeskustelujen määrän riittämättömäksi.

Aineisto oli laaja, ja teimme paljon työtä jo ennen tätä kirjoitusvaihetta purkamalla tulokset jokaisesta tutkitusta nuorisokodista erikseen, olimme iloisia että näin moni nuorisokoti lähti mukaan tutkimukseemme.

On ilo todeta, että työssä voidaan hyvin. Tärkeää onkin että työhyvinvointi pysyy hyvänä ja sitä edistetään työpaikoilla. Nuorisokodeissa tehdään tärkeää ja hienoa työtä jokaisen nuoren kanssa, siksi olemme iloisia että saimme tukea heidän työtään tämän tutkimuksen kautta. Toivomme, että tutkimuksemme edesauttaa johtajia heidän työssään edistäessään työyhteisöjen työhyvinvoinnin kehittämistä ja kokemista.

Tutkimuksemme tarkoitus ei ollut tuottaa uutta tietoa työhyvinvoinnista, vaan tietoa työhyvinvoinnin nykytilasta. Rauramon (2012) nimeämät työhyvinvoinnin tekijät terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen näyttävät olevan tutkimuksemmekin perusteella tärkeitä tekijöitä työssä hyvinvoimiseksi.

Tulevien sosiaali- ja terveysalan uudistusten myötä sekä uudistuvan sosiaalihuoltolain takia voisi olla aiheellista tehdä seurantatutkimus vuoden 2016 jälkeen. Nähtäväksi jää miten mm. nämä tulevat asiat muuttavat työskentelyä ja työhön suhtautumista nuorisokodeissa.

Tutkimus ja opinnäytetyö prosessina oli aika raskas, mutta antoisa ja mielenkiintoinen. Tutkimuksen laajuus ja opinnäytetyön teoriaosuuden rajaaminen asetti omia haasteita, koska työhyvinvointi aiheena on todella laaja. Mielestämme suoriuduimme tästä kuitenkin niin että saimme tarvittavat asiat kokoon. Koska lastensuojelutyön haastavuus vaihtelee nuorisokotien välillä sijoitusmuodoista riippuen, halusimme opinnäytetyön alussa kertoa tarkasti eri sijoitusmuodoista ja siitä mitä ne tarkoittavat. Itse prosessi eteni kokoajan eteenpäin, suunnitelmavaiheesta toteutukseen. Suunnitelimme työmme hyvin, tämä kantoi jouhevasti eteenpäin koko opinnäytetyö prosessia ja sen eri vaiheita. Opinnäytetyön eri vaiheita tarkasteltiin yhdessä ohjaavan opettajan kanssa.

Kaikesta työstä tulee luovaa silloin, kun sen tekijä haluaa tehdä sen hyvin – tai vielä paremmin.- Kirjailija John Updike (1932-2009)

LÄHTEET

Ailasmaa, Reijo, 2015. Tutkija. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. Haastattelu. 3.2.2015

Alhanen, Kai. Kansanaho, Anne. Ahtiainen, Olli-Pekka. Kangas, Mikko. Soini, Tiina. Soininen, Jarkko. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki. TammiPRO.

Demerouti, Evangelia. Bakker, Arnold. Nachreiner, Ffriedhelm & Schaufeli, Wilmar. 2001. The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology. Vol. 86(3). American psychological association.

Hanhinen, Helena. Parvikko, Olavi. Rantanen, Salme. Tamminen-Peter, Leena. 1994. Terveenä työelämässä. Porvoo. Werner Osakeyhtiö.

Heiske, Pirkko. 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki. Yrityskirjat OY.

Hyppänen, Riitta. 2010. Esimiesosaaminen. Helsinki: Edita

Jabe, Marjatta. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Saarijärvi. Yrityskirjat Oy.

Juuti, Pauli & Salmi, Pontus. 2014. Tunteet ja työ. Juva: PS-kustannus.

Julkari, 2011. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos .Tilastoraportti www-dokumentti.
http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116033/Tr%208_14.pdf?sequence=1
 Ei päivitystietoa. Luettu 1.2.2015.

Lehto, Anna-Maija 2006. Työpaine ja kiirekokemukset. Teoksessa Juuti, Pauli & Salmi, Pontus. 2014. Tunteet ja työ. Juva: PS-kustannus

Lastensuojelu, 2012. Lastensuojelun käsikirja. WWW-dokumentti.
http://www.stm.fi/sosiaali_ ja_ terveystalvelut/sosiaalipalvelut/lastensuojelu. Pivitetty_2012. Luettu 12.2.2015.

Lastensuojelulaki 2007/417. WWW-dokumentti.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070417>
 Ei päivitystietoa. Luettu 20.2.2015

Nikkilä, Juhani. Paasivaara, Leena. 2007. Arjen johtajuus. Helsinki. Suomen sairaanhoitajaliitto Ry.

Nummelin, Tarja. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Helsinki. WSOYPro.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo. Edita

Reinikainen, Sarianna. 2009. Nuorisokodista maailmalle. Helsinki: Yliopistopaino.

Räty, Tapio (2012). Lastensuojelulaki. Käytäntö ja soveltaminen. Helsinki. Edita Publishing.

Sallinen, Mikael. Kandolin, Irja. Purola, Mari. 2007. Elämisen rytmi. WWW-dokumentti.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00004. Päivitetty 13.8.2007. Luettu 19.2.2015.

Salmela-Aro Katariina, Nurmi Jan-Erik (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Keuruu. Ps-kustannus 2002

Tappinen-Tanner, Salla (toim). Ahola, Kirsi. 2012. Kaikkea stressistä. Työterveyslaitos.

Taskinen, Sirpa. 2010. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki. WSOYPro.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2011. Henkilöstömäärät. www-dokumentti

<https://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkilosto/sosiaali-ja-terveyspalvelujen-henkilosto> Luettu 3.2.2015

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2014. www-dokumentti.

<https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-per->

[heet/johdon tueksi/miten arvioida/kustannusvaikuttavuuden arviointi/lastensuojelun asiakasmaarat ja kustannukset/lastensuojelun asiakasmaarat](https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-per-heet/johdon_tueksi/miten_arvioida/kustannusvaikuttavuuden_arviointi/lastensuojelun_asiakasmaarat_ja_kustannukset/lastensuojelun_asiakasmaarat) Luettu 3.2.2015

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014. PDF-dokumentti. Taulukko raportti.

[https://www.thl.fi/attachments/kasvunkumppanit/Taulukko kodin ulkopuolelle sijoitetut lapset ja nuoret 1995 2000 2005-2012.pdf](https://www.thl.fi/attachments/kasvunkumppanit/Taulukko_kodin_ulkopuolelle_sijoitetut_lapset_ja_nuoret_1995_2000_2005-2012.pdf) Luettu 3.2.2014

Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki. Työterveyslaitos.

Työterveyslaitos, 2014. Vuorotyö ja terveys. WWW-dokumentti. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx. Luettu 22.2.2014. Päivitetty 10.9.2014.

Työyhteisöviestintä, 2015. Työyhteisöviestinnän toimijoita. WWW-dokumentti. <http://www.biblo.fi/materiaalit/tyoyhteisoviestinta/artikkelit/tyoyhteisoviestinnan-toimijoita/> luettu 21.2.2015. Ei päivitystietoa.

Työturvallisuuskeskus 2015. Työstressi hallintaan. WWW-dokumentti. http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan. Ei päivitystietoa. Luettu 22.2.2015.

Vilen, Marika. Leppämäki, Päivi. Ekström, Leena. 2002. Vuorovaikutuksellinen tutkiminen. Helsinki. WSOY.

1. Taustatiedot

1. Ikä 20-29 30-39 40-49 50-65

2. Sukupuoli

Nainen Mies

3. Työskentelyvuodet työpaikalla

Alle 5 vuotta Yli 5 vuotta Yli 10 vuotta Yli 20 vuotta

4. Työskentelyvuodet nykyisessä työtehtävässsi

Alle 5 vuotta Yli 5 vuotta Yli 10 vuotta Yli 20 vuotta

5. Työsuhteesi

Vakinainen Määräaikainen

LIITE 1(2).
Kyselylomake

2. Vaatimukset työssäsi	Erittäin harvoin	Melko Harvoin	Joskus	Melko usein	Usein
	1	2	3	4	5
6. Työni ruuhkautuvat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Pystyn hoitamaan työtehtäväni työajan puitteissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Joudun työskentelemään kiireellä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Minulla on liikaa työtä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Työtehtäväni keskeytyy häiritsevästi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Koen työni haasteelliseksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Työni edellyttää uusien tietojen ja taitojen hankkimista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Olen kohdannut työssä fyysistä- tai henkistä väkivaltaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Työni vaatii minulta:

LIITE 1(3).
Kyselylomake

3. Työyhteisö	Erittäin harvoin	Melko Harvoin	Joskus	Melko usein	Usein
	1	2	3	4	5
15. Työilmapiiri on mielekäs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Työlleni on määritelty selkeät tavoitteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Vastualueet ja roolit ovat kaikille selkeät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Työtoverini auttavat tarvittaessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Työyhteisöni viestintä on avointa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Työpaikallani työntekijät käyttäytyvät asiallisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Työaikatoiveeni huomidaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kuvaile työyhteisösi ilmapiiriä:

Työilmapiiriä tukevia tekijöitä ovat:

LIITE 1(4).
Kyselylomake

4. Työhyvinvointi ja työkyky	Erittäin harvoin	Melko Harvoin	Joskus	Melko usein	Usein
	1	2	3	4	5
22. Voimavarani riittävät työn suorittamiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Työssäni on jaksamistani tukevia tekijöitä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Minulle jää riittävästi aikaa harrastuksilleni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Tiedän minkälaisia työtehtäviä minulla on kuukauden kuluttua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Koen työni haasteelliseksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Voin käyttää tietojani ja taitojani työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Koen työni mielekkääksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Työpaikkani järjestää hyvinvointiani tukevia tapahtumia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Saan arvostusta osakseni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Kyllä	Ei		
32. Minulla on mahdollisuus kehittää itseäni		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
33. Koen että palkkaus on riittävä?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
34. Koen, että työlläni on merkitys?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Mitkä asiat lisäisivät työtyytyväisyyttäni, ja miten työnantajani voisi lisätä työtyytyväisyyttäni:

Itse edesautan työssäjaksamistani:

LIITE 1(5).
Kyselylomake

5. Esimiestyö ja johtaminen	Erittäin harvoin	Melko harvoin	Joskus	Melko usein	Usein
	1	2	3	4	5
35. Esimieheni tukee minua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Esimieheni tuki on riittävää	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Olen tietoinen mitä esimieheni odottaa minulta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Esimieheni antaa riittävästi palautetta työstäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Tavoitteet työlleni ovat linjassa esimieheni kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Minun ja esimieheni välinen kanssakäyminen on avointa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Esimieheni rohkaisee minua tärkeissä päätöksissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Esimieheni ottaa kantaa tärkeissä päätöksissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Esimieheni puuttuu ongelmiin heti niiden ilmaannuttua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. esimieheni tukee minua taitojeni kehittämisessä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Kehityskeskustelujen määrä on riittävä?		Kyllä <input type="checkbox"/>	Ei <input type="checkbox"/>		

Kuvaile työpaikkasi esimiestyötä / johtamista:

Miten esimiehesi voisi edesauttaa työhyvinvointiasi?

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Olemme sosionomi (AMK) opiskelijat Mikkelin ammattikorkeakoulusta.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työyhteisönne työhyvinvoinnin tilaa.

Olemme tehneet teille kyselylomakkeet, joiden avulla tuotamme teille työyhteisönne tilasta tietoa, jota voitte hyödyntää kehityskeskusteluissa ja työyhteisön hyvinvointia kohottavassa toiminnassa.

Tutkijoina meitä sitoo vaitiolovelvollisuus ja käsittelemme tietoja luottamuksellisesti ammattikorkeakoulun eettisten periaatteiden mukaisesti.

Haastateltavien henkilöllisyydet eivät tule tutkimuksessamme ilmi, eikä nuorisokoti yksilöidy.

Emme myöskään julkaise opinnäytetyössä tietoja, jotka voisivat yhdistää teidän työntekijänne tutkimustuloksiin.

Tutkimustulokset ovat tarkoitus julkistaa keväällä 2015.

Opinnäytetyötä ohjaava opettaja on xxx

Ystävällisin terveisin

Jaana ja Jari Saikkonen

Tutkimusluvan myöntäminen

Myönnän Sosionomi -opiskelijoille Jaana ja Jari Saikkoselle luvan tutkia työyksikömmme työhyvinvointia kyselylomakkein.

Jyväskylässä 20.11.2014

Nuorisokoti xxx

Nuorisokodin johtaja xxx