



# TYÖHYVINVOINNIN VOIMAVARAT LASTENSUOJELUSSA

Minna Karanko  
Sosiaalityön käytäntötutkimus  
Sosiaalityö  
Helsingin yliopisto  
Tammikuu 2022

## TUTKIMUKSEN KONTEKSTI

Sosiaalityö on yksi niistä aloista, joilla työntekijöiden hyvinvointi ja alan kuormittavuus herättävät huolta. Työhyvinvointia sosiaalialalla on tarkasteltu aiempien tutkimusten valossa jonkin verran. Painopisteenä on yleensä ollut vallitseva olotila ja koettu hyvinvointi. Tässä tutkimuksessa keskitytään huomaamaan niitä asioita, joiden koetaan tukevan ja kasvattavan työhyvinvointia. Kyseessä voivat olla niin olemassa olevat tekijät, mutta myös uudet ideat.

Tämä käytäntötutkimus toteutetaan perhe- ja sosiaalipalveluiden lastensuojelun avohuollon toimintayksikössä eräässä eteläsuomalaisessa kunnassa.

Keskeisiä käsitteitä tutkimuksessa ovat työhyvinvointi ja voimavarat

## TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa erään suuren kunnan lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista voimavarojen näkökulmasta. Tutkimuksen tekeminen on merkityksellistä niin työyhteisölle kuin lastensuojelulle, sillä sen tavoitteena on tehdä näkyväksi niitä rakenteita ja tekijöitä, mitkä ovat hyvin tai mitkä ovat tukeneet/tukisivat työhyvinvointia sosiaalityössä. Tällä tavoin myös työyhteisö saa tärkeää tietoa siitä, millä tavoin organisaatiossa voidaan pienillä teoilla tukea ja kasvattaa työntekijöiden voimavaroja ja tätä kautta lisätä työhyvinvointia.

## AINEISTO JA ANALYYSI

Tutkimus perustui lastensuojelun avohuollon työntekijöiden kokemuksiin ja ajatuksiin työhyvinvoinnista voimavarojen näkökulmasta.

Tutkimus toteutettiin fokusryhmäkeskusteluna joulukuussa 2021 viiden lastensuojelun avohuollon työntekijän kanssa. Tutkimusaineisto koostui tunnin mittaisesta äänitteestä. Aineiston analyysissä käytettiin teoriaohjaavaa analyysiä.

## TULOKSET

Fokusryhmäkeskustelun perusteella voidaan todeta, että työhyvinvoinnin voimavaroihin vaikuttavat moninaiset tekijät. Keskustelussa erilaisia huomioita tuli paljon ja ne jaoteltiin tutkimuksessa taustalla olleen teoreettisen viitekehyksen ohjaamana viiteen eri kategoriaan. Nämä kategoriat olivat; organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta, minä itse. Seuraavana on kuvattuna millaisia aiheita näiden teemojen sisällä käsiteltiin.

### 1. Organisaatio = rakenne pääoma

Työskentelytavat ja työmenetelmät, rekrytointi, imago, joustavuus, verkostokumppanit, työterveyspalvelut, tukihenkilöt, ostopalveluiden saatavuus

### 2. Johtaminen = rakenne pääoma

Esimiehen tuki, joustavuus työn tekemisessä ja työajoissa, luottamuksen vastavuoroisuus, kannustus, etätyöskentely, esimiehen vastuunotto kyky, esimiehen kiinnostus tiimin asioihin

### 3. Työyhteisö = sosiaalinen pääoma

Tiimityöskentely, jaettu vastuu, pysyvyys ja ennakoitavuus, jakaminen, tukeminen, luottamus, apu, ilmapiiri, yhteisöllisyys, avoimuus, kunnioitus, hyväksyntä, pyrkimys ymmärrykseen, kannustus

### 4. Työn hallinta = sosiaalinen pääoma

Itsenäisyys työn tekemisessä, kokonaisuusien hallinta, ammatillinen kehittyminen, työn määrän sopiva suhde aikaan, lepo työpäivän aikana, reaaliaikainen kirjaaminen, hallinnan tunne omassa työssä

### 5. Minä itse = psykologinen pääoma

Huumori, palautuminen, mielen puhdistaminen – tunnetyöskentely, irtautuminen töistä, armollisuus itseään kohtaan, priorisointi – asioiden pilkkominen, palkitseminen – palkkaus, itsensä johtaminen – kurinalaisuus, asiantuntijuuden kehittyminen, omaan väsymiseen puuttuminen itsenäisesti, rohkeus myöntää virheensä

Tutkimuksessa painottuivat sosiaaliseen ja psykologiseen pääomaan liittyvät voimavariatekijät. Tulokset ovat samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa.

## IDEAT KEHITTÄMISEEN

Alla on koottuna kehittämisideoita saatujen tulosten perusteella. Tulokset eivät ole tilastollisesti yleistettävissä, mutta ne antavat silti konkreettisia keinoja, joilla tukea ja kehittää työhyvinvointia voimavarojen näkökulmasta.

### ORGANISAATIO

- Pysyvyyden tukeminen työpärisä ja tiimeissä työmenetelmien avulla
- Ostopalvelupankin luominen
- Aikuisten tukihenkilö

### JOHTAMINEN

- keskusteluhetkien tarjoaminen päivittäin esim. jokin tietty aika kun voi tulla ilman erillistä sopimusta juttelemaan
- oman keskeneräisyyden osoittaminen ja tunteiden näyttäminen
- rohkea johtaminen – tunteiden tunnistaminen ja niistä keskusteleminen

### TYÖYHTEISÖ

- erilaisten vapamuotoisten keskusteluhetkien mahdollistaminen päivän aikana
- tiimin jäsenten vahvuuksien ja voimavarojen listaaminen
- myötätuntoteot ja niiden näkyväksi tekeminen – missä kohdin minua tänään autettiin ja miltä se tuntui – tai minkä myötätuntoteon olen nähnyt

### TYÖN HALLINTA

- mahdollisuus vaikuttaa joustavasti omiin työaikoihin ja työn määrään
- etätyöskentely

### MINÄ ITSE

- mielenhallinta- ja tunnetaitojen kehittäminen
- mahdollisuus kouluttautua -opiskella

TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

