

Merja Miettinen & Johanna Pitkänen

Työnä vanhemmuus

Työhyvinvointi ammatillisessa perhekodissa

Opinnäytetyö

Humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto

Yhteisöpedagogikoulutus

2024



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Yhteisöpedagogi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Merja Miettinen ja Johanna Pitkänen
Työn nimi	Työnä vanhemmuus –Työhyvinvointi ammatillisessa perhekodissa
Toimeksiantaja	Ammatillisten perhekotien liitto ry
Vuosi	2024
Sivut	44 sivua, liitteitä 8 sivua
Työn ohjaaja(t)	Laura Hokkanen

TIIVISTELMÄ

Ammatilliset perhekodit yksityisinä palveluntuottajina lastensuojelussa tarjoavat erityistä hoitoa ja osaamista kodin ulkopuolelle sijoitetuille lapsille ja nuorille. Ammatillisen perhekotivanhemman työ on ympärivuorokautista työtä usein omassa kodissa.

Työhyvinvointi rakentuu useista eri tekijöistä, mutta se sisältää myös arjen tarkastelun näkökulman. Työhyvinvointi on kokemus, johon vaikuttavat fyysisen ja psyykkisen terveyden lisäksi yksilön asenteet sekä ympärillä oleva yhteisö, verkostot ja yhteiskunta. Työssä voimavara- ja kuormitustekijät eivät pysy samoina, joten työhyvinvoinnin säännöllinen selvittäminen on tarpeen. Muutokset työssä haastavat kehittymään.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ammatillisten perhekotivanhempien työhyvinvointia voimavara- ja kuormitustekijöitä tarkastellen. Voimavaratekijät sisälsivät rakennepääomaan ja sosiaaliseen pääomaan liittyviä tekijöitä, kuten työympäristö, työyhteisö ja työn hallinta sekä omasta itsestä tulevat voimavarat. Kuormitustekijät liittyivät työn sisältöön, järjestelyihin ja muutoksiin. Kyseessä on kvantitatiivinen tutkimus, joka toteutettiin verkkokyselynä.

Tuloksissa näkyy, että voimavaroja työhön tuovat työn selkeät tavoitteet ja kehittymismahdollisuudet. Lähes kaikki vastaajat toimivat yrittäjinä ja esihenkilöinä. Työhön voi vaikuttaa ja tukea saa työyhteisöltä mutta myös sen ulkopuolelta. Oman itsen kuvaus on positiivista ja vahvuuksia löytyy. Kuormitusta tuo hankaluus irrottautua työstä. Lomat eivät toteudu suunnitellusti, eikä päivittäinenkään tauotus aina onnistu. Useimmalle perhekotivanhemman työ on kuitenkin unelmien ammatti. Lähes kaikki vastaajat kokevat työstä kuormitusta, mutta unelmien ammatti antaa voimavaroja selvitä siitä.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että yrittäjyyteen liittyvät ominaisuudet ovat tässä työssä nähtävillä. Itsetuntemus ja itsestä vahvuuksien löytäminen ovat vahvuuksia, jotka auttavat selviämään haasteista ja vaikuttavat koko työyhteisöön. Kun tuntee itsensä hyvin, määrittelee myös parempia työhyvinvoinnin tunteuksia. Toimivat käytänteet lomien mahdollistamiseksi olisivat tarpeen. Työhyvinvointia tulisi kehittää suunnitelmallisesti. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää osana kehittämistoimia.

Asiasanat: työhyvinvointi, työyhteisö, lastensuojelu, ammatillinen perhekotihoito

Degree title	Bachelor of humanities
Author (authors)	Merja Miettinen and Johanna Pitkänen
Thesis title	Parenting as a Job. Well-being at Work in a Professional Family Home
Commissioned by	Ammatillisten perhekotien liitto ry, The Federation of Professional Foster Homes
Time	2024
Pages	44 pages, 8 pages of appendices
Supervisor	Laura Hokkanen

ABSTRACT

Vocational family homes as private service providers in child welfare provide special care and expertise to children and young people placed outside the home. The work of a professional family home parent is often 24-hour work on one's own home. Well-being at work is built on a few different factors, but it also includes a perspective of everyday life. Well-being at work is an experience that is influenced not only by physical and mental health but also by the attitudes of the individual, as well as the surrounding community, networks, and society. At work, resource and load factors do not remain the same, so it is necessary to regularly investigate well-being at work.

The aim of the thesis was to examine the occupational well-being of professional family home parents by looking at resource and load factors. Resource factors included factors related to structural capital and social capital, such as the working environment, the work community and work management, as well as resources coming from oneself. The load factors were related to the content, arrangements, and changes in the work. This is a quantitative study that was conducted as an online survey.

The results show that the resources for the work are provided by the clear goals of the work and the development opportunities. Almost all respondents act as entrepreneurs and superior. Work can be influenced and supported by the work community, but also from the outside. The self-description is positive and there are strengths. Loads make it difficult to disengage from work. Holidays do not happen as planned, and even daily work pauses are not always possible. Almost all respondents experienced work load, but their profession of dreams provides the resources to cope with it.

In conclusion, the characteristics of entrepreneurship can be seen in this work. Self-awareness and finding strengths in oneself are strengths that help to overcome challenges and affect the entire work community. When you know yourself well, you also define better feelings of well-being at work. Workable practices to enable holidays would be necessary. Well-being at work should be developed systematically. The results of the thesis can be utilized as part of development activities.

Keywords: well-being at work, work community, child protection, professional family foster home care

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	LASTENSUOJELU TYÖKENTTÄNÄ.....	6
2.1	Lastensuojelutarpeet	6
2.2	Ammatillinen perhekoti	7
2.3	Ammatillisten perhekotien liitto	8
3	VOIMAVARA- JA KUORMITUSTEKIJÄT TYÖHYVINVOINNISSA.....	9
3.1	Työhyvinvoinnin rakentuminen	9
3.2	Työkyvyn tuki ja sitä uhkaavat tekijät.....	11
3.3	Voimavaratekijät työhyvinvoinnissa	13
3.4	Kuormitustekijät työhyvinvoinnissa	16
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ, -MENETELMÄT JA AINEISTON ANALYYSITAPA.....	18
4.1	Tutkimuksen kohde ja kohdejoukko.....	18
4.2	Tutkimustehtävä	19
4.3	Tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmät	19
4.4	Aineiston analyysitapa	22
5	AMMATILLISEN PERHEKODIN TYÖNTEKIJÖIDEN VOIMAVARA- JA KUORMITUSTEKIJÄT ELI TULOKSET	23
5.1	Taustatiedot.....	23
5.2	Voimavaratekijät	24
5.3	Oma itsetuntemus ja työn hallinta.....	28
5.4	Kuormitustekijät	30
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	36
LIITTEET		

Liite 1. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aiheena on työhyvinvointi ammatillisessa perhekodissa. Ammatilliset perhekodit ovat yksi lastensuojelun yksityisen palvelutuottajan palvelumuodoista, joissa työskentelevät perhekotivanhemmat. Perhekodin koon mukaan vanhempia voi olla joko yksi tai kaksi. Perhekotivanhemmat ovat vastuussa perhekodin toiminnasta, ja vastuuvanhemmalla on vastuu perhekodissa mahdollisesti työskentelevien työntekijöiden työhyvinvoinnista. Perhekotivanhempi tai -vanhemmat toimivat perhekodissa työntekijöinä tai yrittäjinä.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää ammatillisten perhekotivanhempien nykyhetken työhyvinvoinnin tilaa voimavara- ja kuormitustekijöitä tarkastellen. Tarkastelemme opinnäytetyössämme yleisesti työhyvinvointia ja sen rakentumista. Olemme poimineet työhömmä tarkasteltavaksi ammatillisia perhekotivanhempia koskevia työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä. Tarkastelemme työhyvinvointia Mankan & Mankan (2023, 109) voimavaralähtöisen mallin mukaan. Kuormitustekijöinä tuomme psykososiaalisen kuormituksen näkökulman. Huomioimme myös muutostekijät ja jatkuvan kehittymisen osana kuormitustekijöitä. Ovatko viime vuosien poikkeusolot haastaneet ammatillisia perhekoteja?

Ammatillinen perhekotivanhemmuus on ympärivuorokautista työtä usein omassa perheessä ja kodissa. Ammatilliselta perhekodilta odotetaan vahvaa osaamista, ja sinne voidaan sijoittaa tavalliseen perhehoitoon verrattuna useammin erityistä hoitoa tarvitsevia lapsia ja nuoria. (THL 2023b.) Työterveyslaitoksen mukaan haastavat asiakastilanteet ja ennakoimaton käytös lisäävät kuormitusta yhä enenevässä määrin (Östring & Ahola 2023).

Tässä opinnäytetyössä tutkimusotteena käytetään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Haluamme tutkimuksellamme selvittää mahdollisimman laajasti ammatillisten perhehoitajien työhyvinvoinnin yleistä tilaa. Määrällisellä tutkimuksella voidaan selittää ja ymmärtää ihmisten kokemuksia ja niiden jakautumista yleisellä tasolla sekä mitata yksilöistä riippumatonta tietoa (Vilkkä 2021, 23). Työhyvinvointikyselyllä voimme selvittää ammatillisten perhekotivanhempien omia arvioita työhyvinvoinnistaan. Kysely toteutettiin

verkkokyselyllä Ammatillisten perhekotien liiton kautta keväällä 2024. Opin-
näytetyön tekijöistä toisella on taustaa lastensuojelusta ja perhekotivanhem-
pana toimimisesta. Toisella tekijällä ei ole omakohtaista kokemusta perhekoti-
toiminnasta, joten saamme objektiivista näkökulmaa opinnäytetyöhömme.

2 LASTENSUOJELU TYÖKENTTÄNÄ

2.1 Lastensuojelutarpeet

Jokaisella lapsella on oikeus hyvään elämään ja kasvuun turvallisessa ympä-
ristössä (Lapsenoikeudet s.a.). Kunnilla on velvollisuus toteuttaa lastensuoje-
lua lastensuojelulain mukaisesti niin, että edellä mainitut lapsenoikeudet toteu-
tavat. Kuntien velvollisuus on turvata jokaiselle lapselle erityinen suojelu. Kun-
nat huolehtivat lastensuojelun järjestämisestä ja toteuttamisesta tarpeita vas-
taavaksi. (Kuntaliitto 2017.)

Lastensuojelua toteutetaan lapsi- ja perhekohtaisella lastensuojelulla teke-
mällä lastensuojelutarpeen selvitys ja asiakassuunnitelma. Avohuollon tukitoi-
met, huostaanotto ja kiireellinen sijoitus ovat osa lastensuojelua. Sijaishuol-
lolla tarkoitetaan huostaanotetun, väliaikais määräyksellä tai kiireellisesti sijoi-
tetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä oman kodin ulkopuolella. Si-
jaishuoltoa voidaan toteuttaa perhehoidossa joko osa- tai ympärivuorokauti-
sessa hoidossa perhehoitajan tai hoidettavan kotona. (STM 2019, 42–44.)

Terveystieteiden tutkimuskeskuksen lastensuojelutilastosta (THL 2023a) sel-
viää, että vuonna 2022 kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia oli Suomessa yh-
teensä 17 885. Heistä noin puolet sijoitettiin perhehoitoon. Pitkäaikaisissa si-
joituksissa on pyrkimys sijoittaa lapset, erityisesti nuoremmat lapset, mahdolli-
suuksien mukaan aina ensisijaisesti perhehoitoon. Ammatillisiin perhekoteihin
sijoituksia tehtiin noin 1 000, mikä vastaa 6 % kaikista sijoituksista. (THL
2023a, 1,11.)

Sijoitus kodin ulkopuolelle edellyttää aina kokonaisvaltaista arviointia lapsikoh-
teisesti lapsen tarpeista ja käytetyistä avohuollon palveluista. Arviointi on sosi-
aalityöntekijän vastuulla. Arviointi sisältää nykyisten tukien riittävyyden kartoit-
uksen. Joskus riittää, kun tukea lapselle ja perheelle lisätään, tehostetaan tai

tarpeen vaatiessa tukia ja tilannetta kontrolloidaan tai niihin puututaan. Huostaanoton on oltava aina lapsen edun mukaista ja perusteltua. Tilastoivat asiat ovat lastensuojelun osalta hyvin pieniä, sillä arkaluonteisia asioita ei ole oikeutta paljoakaan tilastoida. (Heino ym. 2016, 29–30, 32.)

Kodin ulkopuolelle sijoittamisen takana olevat syyt ja ongelmat ovat moninaisia. Mitä pienemmistä lapsista on kyse, sitä todennäköisemmin syyt liittyvät vanhempien sosioekonomiseen taustaan, kuten työssäkäyntiin, koulutukseen ja talouteen. Eriarvoisuus perheissä on kasvamassa. (Heino ym. 2016, 4, 7, 61.) Lastensuojeluilmoitusten määrä on kasvanut erityisesti 13–15-vuotiaiden kohdalla (THL 2023a, 1). Teini-ikään liittyvät syyt ovat usein liitettävissä haasteisiin muodostaa identiteettiä, mikä kuuluu teini-ikään. Taustalta voi kuitenkin löytyä monenlaisia perheiden ja perherakenteiden muutoksia ja vaikeuksia sopeutua niihin. Uusperheet ovat lisänneet myös haasteita nuoruudessa. (Heino ym. 2016, 4, 7, 61.)

Muutosten ohella vanhempien uupumus nähdään yhtenä huostaanottoon johtavana syynä (Heino ym. 2016, 4, 7). Korona-aika lisäsi uupumisen riskiä erityisesti valmiiksi riskiryhmässä olevilla ja erityistarpeisten lasten perheissä (Sorkkila 2022). Huostaanotetuista lapsista noin joka kolmannella on erityistarpeita, kuten fyysinen tai neurologinen sairaus. Myös mielenterveyden häiriöt ja häiriökäyttäytyminen ovat HuosTa-hankkeen (2014–2015) tulosten mukaan yleisiä ongelmia huostaanotetuilla lapsilla ja nuorilla. (Heino ym. 2016, 71–72.)

2.2 Ammatillinen perhekoti

Ammatillinen perhekoti on sijaishuollon muoto, jossa lapset ja nuoret saavat hoitoa kodinomaisessa ympäristössä. Ammatillinen perhekoti sijoittuu perhehoidon ja laitoshuollon välimaastoon. (THL 2023b.) Perhehoitolaki (20.3.2015/263, 8. §) säättää ammatillisessa perhekodissa hoidettavien määrästä; *ammattillisessa perhekodissa saadaan hoitaa samanaikaisesti enintään seitsemää henkilöä, jos perhekodissa annettavasta hoidosta, kasvatuksesta tai muusta huolenpidosta vastaa vähintään kaksi hoitopaikassa asuvaa henkilöä.*

Ammatillisessa perhekodissa mahdollistuu lasten erityistarpeisiin vastaaminen henkilökunnan ammatillisella osaamisella. Ammatillinen perhekoti toimii vuorokauden ympäri ja sen toiminta on luvanvaraista perhehoitoa. Tätä säätelee laki yksityisistä sosiaalipalveluista (22.7.2011/922, 7. §). Perhekodeilta edellytetään vahvaa osaamista, joka mahdollistaa erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitsevien lasten ja nuorten sijoittamisen. Ammatillisessa perhekodissa työskentelee perhekotivanhempi/-vanhemmat. Ammatillinen perhekoti toimii yrityksenä, ja heillä voi olla myös työntekijöitä. (Ammatillisten perhekotien liitto ry 2023a.)

Ammatillisilta perhekotien vanhemmilta edellytetään koulutusta ja työkokemusta lastensuojelulain mukaisesta hoito- ja kasvatustyöstä. Perhekodin vastuuhenkilöllä pitää olla kolmen vuoden työkokemus lastensuojelusta ja sama kelpoisuus kuin kunnallisen lasten- tai nuorisokodin johtajalla ja kasvatushenkilöstöllä. Perhekodin vastuuhenkilön lisäksi on hallittava yrittäjyyteen liittyvät asiat, kuten taloushallinto ja kirjanpito. (Ammatillisten perhekotien liitto ry 2023a.)

2.3 Ammatillisten perhekotien liitto

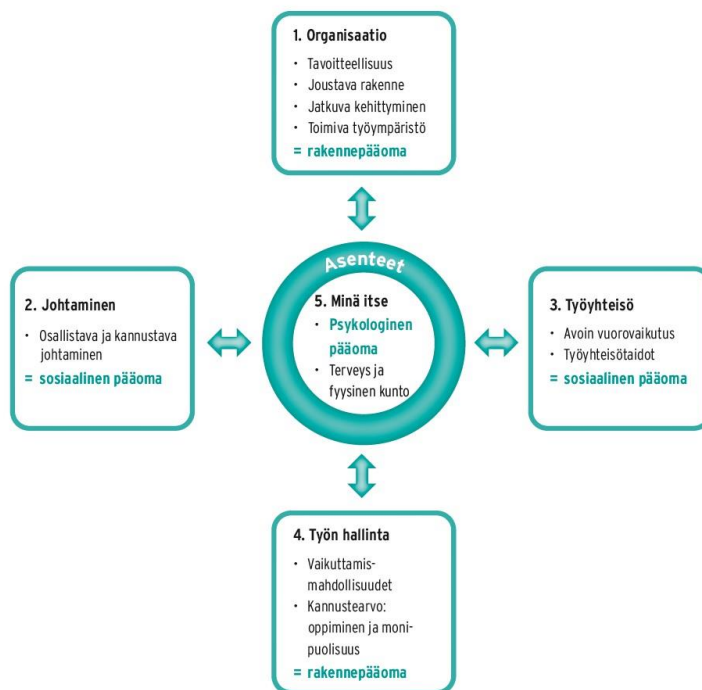
Ammatillisten perhekotien liitto eli APKL on perustettu vuonna 1992. Tällä hetkellä liitossa on jäseninä ammatillisia perhekoteja noin 80 ja näissä on hoidossa yli 400 lasta ja nuorta. Liiton päämäärä on tarjota jäsenilleen tukea korkealaatuiseen lasten sijaishuoltopalveluun ja toimia tiiviissä yhteistyössä muun lastensuojelukentän kanssa. Toiminta-ajatuksena liitolla on toimia yhteistyöelimenä jäsenperhekotien välillä ja suorittaa arviointiin perustuvaa laatutyötä. Lisäksi liitto osallistuu lastensuojelualan laadulliseen kehitys- ja yhteistyöhön. (Ammatillisten perhekotien liitto ry 2023b.)

Toiminnan tavoitteena on toimia yhteistyöelimenä, jotta kaikissa jäsenperhekodeissa mahdollistuisi laadukas hoitotyö. Tavoitteena on, että jäsenperhekodeissa olisi asianmukaiset toimivat tilat, vanhemmuuteen sitoutuneet vanhemmat sekä henkilökunta olisi koulutettua ja motivoitunutta. Liitto järjestää jäsenperhekodeille koulutuksia ja verkostoitumista alueen muiden perhekotien kanssa. (Ammatillisten perhekotien liitto ry 2023b.)

3 VOIMAVARA- JA KUORMITUSTEKIJÄT TYÖHYVINVOINNISSA

3.1 Työhyvinvoinnin rakentuminen

Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös erilaisten siihen kehitettyjen mallien mukaan, kuten voimavaralähtöinen malli (kuva 1). Mallissa perustan työntekijän hyvinvoinnille muodostavat organisaation kulttuuri ja toimintatavat. Työhyvinvointi on käsitteenä laaja. Se liitetään usein käsitteisiin *työterveys* ja *työkyky*. Suomalaisittain tarkasteltuna työhyvinvointi sisältää myös arjen tarkastelun näkökulman, joten sitä on syytä tarkastella psykososiaalisesta näkökulmasta. (Manka & Manka 2023, 109–110.)

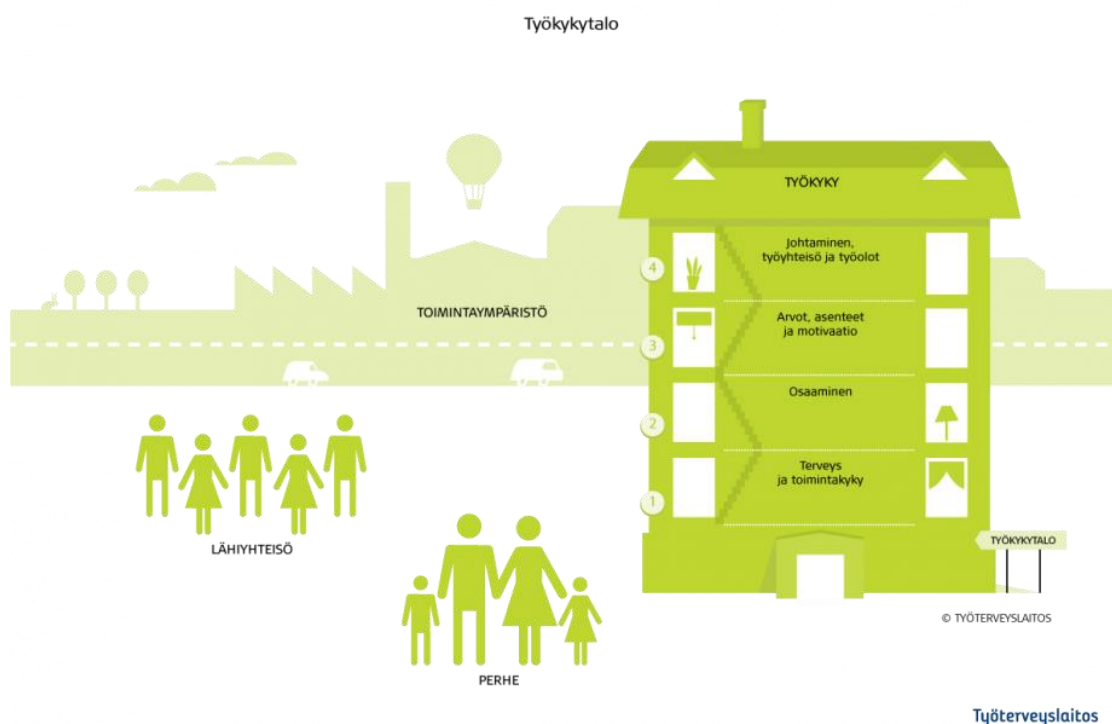


Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2023)

Kuvassa 1 kuvataan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kokonaisvaltainen hyvinvointi ja sen myötä hyvinvoiva henkilöstö lisää tutkitusti organisaation tu- loksellisuutta, joten työhyvinvoinnin johtaminen vaatii suunnitelmallisuutta. Suunnitelmallisuudella tarkoitetaan tavoitteiden asettamista ja tavoitteiden saavuttamiseksi toimenpiteitä joiden avulla arvioidaan vaikuttavuutta. (Manka & Manka 2023, 109.)

Työkyky on työhyvinvoinnin läheinen käsite (Pennonen 2021, 17). Työkyvyn osa-alueet koostuvat ihmisen fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Lisäksi työkykyyn vaikuttaa ihmisen sisäinen työn imu. Työn imu pitää sisällään omat arvot ja asenteet, tietoisuuden itselle tärkeistä asioista, sisäisen motivaation ja innostuksen sekä ylpeyden omasta ammatista. Työtehtävien selkeys ja kehittymismahdollisuudet ovat tärkeitä keinoja työkyvyn ylläpidossa ja hallinnassa. (Mannermaa 2022, 289.)

Työterveyslaitos kuvaa työkykyä Työkykytalo-mallin mukaan. Työkykytalo on neljä eri työhyvinvoinnin osa-alueetta jaettuna eri kerroksiin. Osa-alueet ovat alimmasta kerroksesta alkaen: terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio, johtaminen sekä työyhteisö ja työolot. (Kuva 2.)



Kuva 2. Työterveyslaitoksen talomalli (Työhyvinvointi ja työkyky s.a.)

Kuvan 2 mukaan talon kaikkien kerrosten tulisi tukea toisiaan, että talo pysyy pystyssä eikä työ käy liian raskaaksi. Kaikkia kerroksia tulisi myös kehittää jatkuvasti. Työkykytaloa ympäröivät verkostot, jotka koostuvat perheestä ja lähiyhteisöstä. Myös yhteiskunta vaikuttaa rakenteillaan työkykyyn. (Työhyvinvointi ja työkyky s.a.)

Tunne työhyvinvoinnista on sekä työntekijän että työyhteisön kokemus, jossa jokaisella työntekijällä on siihen vaikutusta (Mannermaa 2022, 295). Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa, ja vastuu siitä on niin työntekijällä itsellään kuin työnantajalla ja esimiehellä (Pennonen 2021, 7,16). Oman elämän eri osa-alueilla kuten harrastuksilla, opinnoilla ja ihmissuhteilla on vaikutusta myös työyhteisöön ja sen kehittymiseen. Tämän takia yksityiselämän yhteensovittaminen organisaatioon on myös työn tuottavuuden näkökulmasta ensisijaisen tärkeää. (Rauramo 2012, 17.)

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on työhyvinvoinnin kannalta merkittävä tekijä. Yksityiselämän, kuten perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta siksi, että niin vapaa-aika kuin työssäoloaika pitävät sisällään työntekijän levon ja palautumisen työstä. Työtä ja muuta elämää ei edes pitäisi erottaa toisistaan, vaan niistä muodostuu kokonaisuus, jota kutsumme elämäksi. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 6.)

Työhyvinvointia voi tarkastella syvemmin myös yksilönäkökulmasta. Pennonen (2021) tarkastelee työhyvinvointia työterveyslaitoksen työkykytalon neljän kerroksen mukaan, mutta liittää siihen *itsetuntemuksen* näkökulman. Viiden kerroksen muodostavat ihmisen persoonallisuus, itsetunto, ajatukset ja tunteet. Työhyvinvointia tarkastellaan kokonaisuutena, joka muodostuu turvallisesta, terveellisestä ja tuottavasta työstä hyvin johdetussa organisaatiossa. Lisäksi työ on mielekästä ja palkitsevaa. Itsetuntemus nähdään työhyvinvoinnin kannalta merkittävänä tekijänä. Hyvä itsetuntemus ja sen syventäminen tulisi nähdä keinona lisätä työhyvinvointia. Ihmisen oma ymmärrys itsestä on tärkeä taito, jota voi myös kehittää. Hyvä itsetuntemus taas puolestaan lisää hyvinvointia ja parantaa elämänlaatua. (Pennonen 2021, 9–13, 16.)

3.2 Työkyvyn tuki ja sitä uhkaavat tekijät

Fyysinen työkyky on olennainen osa työntekijän työssä jaksamista. Fyysisen työkyvyn ylläpitämisestä huolehtivat työnantaja ja työntekijä. Terveelliset elintavat, riittävä palautuminen työstä, fyysinen ergonomia ja psykososiaalinen työympäristö ylläpitävät ja ehkäisevät työkykyä sekä työkyvyttömyyttä. Työpaikoilla voidaan edistää työkykyä ja terveellisiä elintapoja monin tavoin. Työyh-

teisön kannustus ja tavat vaikuttavat omaan niin henkilökohtaisiin kuin työtovereiden ja läheisten terveyteen, työkykyyn, työstä palautumiseen ja hyvinvointiin. Liikunnalla on keskeinen rooli työ- ja toimintakykyä uhkaavien tai heikentävien sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. Työpaikoilla on käytössä keinoja, joiden avulla voidaan kannustaa liikkumaan ja terveellisiin elintapoihin. Terveellinen työaikainen ruokailu auttaa ylläpitämään vireystasoa ja työkykyä. (Ervasti ym. 2022, 11–12.)

Liikunta vahvistaa sekä fyysisiä että psyykkisiä voimavaroja ja vähentää työntekijöiden sairastumista. Fyysinen toimintakyky vaikuttaa yhdessä psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa keskeisesti työntekijän työkykyyn. Joissakin ammateissa hyvä fyysinen kestävyys on välttämätöntä, jotta voi suoriutua työstä, esimerkiksi pelastus- ja hoitoalalla. Liikunnan pitäisi olla monipuolista ja sisältää niin kestävyyttä kuin lihasvoimaa ja liikunnallista taitoa kehittäviä lajeja. Useimmille soveltuvia liikuntamuotoja ovat kävely, sauvakävely, uinti ja tanssi. (Elintavat ja työhyvinvointi s.a.) Tutkimuksen mukaan fyysinen työ on riskitekijä lonkka- ja polvinivelten sekä olkapään, ranteen ja käden sairauksille (Ervasti ym. 2022, 13).

Työyhteisössä sen ympäristö ja toimivuus rakentuvat johtamisen, yksilöiden, työn organisoinnin sekä vuorovaikutuksen kautta. Psyykkisiä uhkia voi liittyä monenlaisiin asioihin, esimerkiksi työn suunnitteluun, työmäärään ja -tahtiin, työaikoihin, epäasialliseen kohteluun sekä oman elämän yhteensovittamiseen. Psyykkinen työnkuormitus aiheuttaa stressiä, jonka takia voi syntyä terveys- ja työkykyongelmia. Psyykkisen työkyvyn arviointiin liittyy tapauksen mukaan tutkimus- ja hoitoprosesseja. Työkykyä arvioidessa otetaan huomioon oireiden kokonaisvaltaisuus ja etsitään yksilöllisiä ratkaisuja työkyvyn palauttamiseksi. Työ on nykyään jatkuvassa muutoksessa, joten mielenterveyden ja psyykkisen työkyvyn rooli korostuu. On yksilökohtaista, miten mielenterveys vaikuttaa työhön ja kuinka työ vaikuttaa jaksamiseen ja hyvinvointiin. Jos yksilö voi mielenterveydellisesti hyvin voi se taas edesauttaa työn tekoa. Hyvät työolosuhteet, kuten oikeudenmukainen esihenkilötyö, työstä saatu arvostus, mielekkäät työn sisällöt ja hyvin organisoidut työprosessit ovat yhteydessä parempaan mielenterveyteen työpaikalla. Oikein mitoitettu työ voi myös tukea mielenterveyttä työyhteisön tuen ja mielekkään tekemisen kautta. (Ervasti ym. 2022, 14–15, 24.)

Varhainen tuki työpaikoilla on tärkeässä roolissa. Psykkisen työkyvyn voimavarojen vahvistaminen ja epäkohtiin puuttuminen ovat tärkeitä asioita työpaikalla. Näin pystytään tukemaan työntekijöitä. Yksityiselämän kuormittavat tilanteet ovat osaltaan mielenterveyden riskitekijöitä. Kun työntekijä kohtaa kuormittavia elämäntapahtumia tai on sairastunut mielenterveyden häiriöön, voidaan työkykyä työpaikalla tukea työjärjestelyillä ja ymmärtävällä asenteella. (Ervasti ym. 2022, 23–24.)

Työhyvinvoinnista huolehditaan yleensä vasta sitten kun on pakko. Työhyvinvoinnin esteenä voivat olla useat eri tekijät. Liian kovat tulostavoitteet, paineet ja kiire aiheuttavat stressiä ja hankaloittavat työstä selviytymistä. Lisäksi arvoristiriidat, työn haastamattomuus, väärä ala tai liika tottuminen rutiineihin voivat heikentää työkykyä. Pennonen (2021) nimeää työuupumusta edeltäviksi uhkiksi myös itsetunnon. Liian heikko itsetunto voidaan nähdä työhyvinvointia uhkaavana tekijänä. (Pennonen 2021, 7–8.) Myös työn epävarmuus, fyysinen kuormittavuus tai mahdollisuuksien puute vaikuttaa tai tehdä päätöksiä työssä heikentävät työhyvinvointia (Työhyvinvointi ja työkyky s.a.).

Työuupumus kehittyy pitkittyneestä stressistä työssä. Stressi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä ei selviydy häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. Työntekijän voimat vähenevät, jolloin hän väsyä ja etäännytyä henkisesti työstä. Stressin kehittymiseen vaikuttavat työntekijän omat ominaisuudet ja työn vaatimukset yhdessä. (Työhyvinvointi ja työkyky s.a.)

3.3 Voimavaratekijät työhyvinvoinnissa

Voimavaramallissa (kuva 1, s. 10) kuvataan psykologista ja sosiaalista pääomaa osana työntekijän voimavaroja. Työntekijällä itsellään on kaikki mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä. Mitä enemmän työntekijä kokee itse vaikuttavansa työssään, sitä sitoutuneempi työhönsä hän on. Itsetuntemus ja kaikki elämän varrella koettu ja opittu voivat kasvaa psykologiseksi pääomaksi. Kyse ei kuitenkaan ole siitä, mitä ihmisellä nyt on, vaan myös mahdollisuudesta kasvaa, millaiseksi haluaa. Psykologinen pääoma muodostuu luottamuksesta itseän, toiveikkuudesta, optimistisuudesta ja sitkeydestä. Psykologista pääomaa voi kasvattaa myös yhteisössä, eikä se ole sidoksissa pelkästään yksilöön. (Manka & Manka 2023, 204–205.)

Määriteltäessä sosiaalista pääomaa nähdään tärkeänä niin työntekijän omat resurssit kuin niiden suhde sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin (Taittonen ym. 2008, 10). Lintulan ym. (2022) mukaan sosiaalisen pääoman voi yhdistää parempaan fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, joten työntekijän hyvinvointia voidaan edistää työyhteisössä sosiaalisen pääoman avulla (Lintula ym. 2022, 365–366). Manka & Manka (2023) puhuvat sosiaalisen pääoman vaikutuksesta ihmisen terveyteen. Sosiaalinen pääoma on niin yksilön kuin työyhteisön voimavara. Positiivisesta näkökulmasta katsottuna sosiaalinen pääoma kasvaa, kun sitä käytetään. Negatiivisuutta voi syntyä, kun liiallinen sosiaalinen suhde saa aikaan ilmiöitä, jotka aiheuttavat mm. kateutta. (Manka & Manka 2023, 177–178.)

Myönteisillä tunteilla voi vaikuttaa siihen, kuinka kohtaa toiset ihmiset ja vastoinkäymiset. Myönteisillä tunteilla on vaikutusta voimavarojen vahvistumiseen myös henkilökohtaisella tasolla. Jo olemassa olevilla voimavaroilla voimme saada lisää voimavaroja entisten lisäksi, sekä yhteisöissä erilaisten ihmisten voimavarat synnyttävät yhdessä työn imua ja lisää voimavaroja. Voidaan kuitenkin ajatella myös työn imun olevan voimavarojen syntymisen takana, joten vaikutus on molemminpuolista. (Hakanen 2011, 123–124.)

Muiden huomioonottamista kutsutaan empatiaksi eli taidoksi myötäelämiseen (Lehtinen 2022, 34, 36). Empatia on muista välittämistä niin, että ymmärtää oman vastuunsa siinä, mitä kohtaamisiin mukanaan tuo. Empatia edellyttää hyvää itsetuntemusta. Pienillä teoilla hyvän näkemisessä on suuri merkitys. Tarvitaan uskoa omiin mahdollisuuksiin. Empaattinen ihminen näkee myös toisissa ihmisissä mahdollisuuksia ja osaa sanoittaa niitä. Empatia voidaan yhdistää voimavarakeskeisyyteen ja positiiviseen psykologiaan. Empatialla ei kuitenkaan tarkoiteta negatiivisten asioiden kieltämistä vaan realistista tarkastelutapaa. (Paakkanen 2022, 21, 25–26, 28.)

Samanarvoisuus empatian lähtökohtana on tärkeää, ja se nähdään erityisesti tärkeänä ja tuloksekkaana ominaisuutena johtamisessa (Lehtinen 2022, 35–37). Paakkanen (2022) sanoo johtamisen näkyvän kohtaamisissa. Mahdollisuuksiin ja vahvuuksiin uskomisen on johtamista, joka johtaa osaamisen kasvuun. (Paakkanen 2022, 26.) Manka & Manka (2023) liittävät myötätunnon

osoittamisen yhteisöllisyyttä edistäväksi tekijäksi. Yhteisöllisyys tarvitsee kohtaamisia ja niissä vastavuoroisuutta. Jokaisen vastuulla on huolehtia omien työtehtävien hoitamisesta ja omasta osaamisestaan. Hyvät käytöstavat, palautteen antaminen ja pyytäminen sekä aktiivinen osallistuminen ja avoimuus edistävät yhteisöllisyyttä. (Manka & Manka 2023, 192–193.) Yhteisöllisyyttä ei synny ilman yhteistä toimintaa, yhteistä tavoitetta ja sitoutumista (Kalliokoski 2020, 133).

Palautuminen on jaksamisen kannalta erittäin tärkeää. Stressitiloista palautuminen tapahtuu palautumismekanismien avulla, mikä edellyttää riittävän pitkää lepoa vapaa-ajalla ja öisin. Uni on palautumisen kannalta yksi merkittävimmistä asioista, ja sen tarve on jokaisella yksilöllinen. Tarvitsemme unta noin 7–9 tuntia yössä. Voimavarojen säilyttämisteorian mukaan palautumista tapahtuu uusien voimavarojen hankkimisella, uhattujen voimavarojen turvaamisella ja menetettyjen voimavarojen palauttamisella. (Manka & Manka 2023, 227.) Helajärvi (2022, 61) ja Huitti (2022, 172) puolestaan liittävät palautumisen vahvasti unen lisäksi päivittäin tapahtuvaan säännölliseen tauotukseen niin töissä, kuin vapaa ajalla.

Palautumista täytyy tehdä päivittäin, koska sitä ei voi kerätä talteen. Työ vaikuttaa palautumiseen. Vuorotyö, pitkät työviikot ja työn vaatimukset vaikuttavat palautumiseen ja lisäävät työstä aiheutuvaa stressiä. Neljän psykologisen mekanismin avulla voi palautua vapaa-ajalla. Ensimmäinen on psykologinen irrottautuminen, jossa työasiat suljetaan pois mielestä tekemällä muuta, esimerkiksi jotain luovaa tekemistä tai liikuntaa. Toinen on rentoutunut olotila, jossa vähäinen virittäytyminen ja myönteinen tunnetila luodaan rentoutumalla esimerkiksi kirjan parissa. Kolmas on taidon hallintakokemus, joka ei liity työhön vaan omaan vapaa-aikaan. Omien taitojen avulla voi kokea itsensä päteväksi. Sen avulla tulee onnistumisia ja samalla kokemus voimien elpymisestä. Taidot voivat liittyä esimerkiksi liikuntaan tai käden taitoihin. Neljäs psykologinen mekanismi on kontrolli vapaa-ajalla, minkä avulla saa päättää, mitä silloin tekee. (Manka & Manka 2023, 228–231.)

Palautumiseen tarvitaan levon ja vapaa-ajan lisäksi uusien voimavarojen rakentamista sekä kiinnyttämistä tärkeisiin ja mielihyvää tuottaviin vapaa-ajan

asioihin. Merkityksellisyyttä voi saada tekemällä toiselle jotain hyvää. Yhteenuuluvuudessa on tärkeää saada olla oma itsensä. Sosiaalisessa elämässä laatu on määrää tärkeämpi. (Manka & Manka 2023, 231.) Luonto on palautumisen kannalta tärkeä. Luonnolla on lyhyt- ja pitkäaikaisia terveys- ja hyvinvointivaikutuksia. Lisäksi tutkimusten mukaan luonnon lähellä asuvilla on vähemmän sairausoireita kuin heillä, jotka eivät asu luonnon lähellä. Kun ihminen löytää luonnosta mieluisan paikan, saa hän itsensä voimaan hyvin. Lisäksi luonnon elementeillä kuten vedellä, kasveilla ja puilla on positiivista vaikutusta. (Salonen 2020, 19–20, 22.)

3.4 Kuormitustekijät työhyvinvoinnissa

Työ kuuluu ihmisen psykososiaaliseen ympäristöön. Siihen lukeutuvat työn johtaminen, organisointi, vuorovaikutus, viestintä, jokaisen ihmisen yksilöllinen käytös ja henkilöhistoria. Psykososiaaliseen ympäristöön työpaikalla vaikuttavat kaikki sosiaalisista kontakteista työyhteisön arvoihin ja kulttuuriin sekä itse työn sisältö ja vastuunjako työtehtävissä. Kuormittuminen voidaan jakaa normaalin rajoissa olevaan stressiin ja väsymykseen tai ylikuormittumiseen, joka johtaa pahimmillaan uupumiseen. (Karjalainen 2020, 37.) Lindholm (2022, 141) toteaa, että kuormituksesta puhuttaessa tulee huomioida se, onko kuormitus negatiivista vai positiivista.

Toivoniemen (2017, 4) mukaan sosiaali- ja terveysalalla kuormitus johtuu erityisesti psykososiaalisista tekijöistä. Psykososiaalista kuormitusta muodostuu yksilön lisäksi myös työolosuhteista ja itse työstä, joten kuormitusta ei voi kokonaan estää, mutta siihen voi vaikuttaa kouluttautumalla ja erilaisilla toimintamalleilla (Östring & Ahola 2023). Työsuojeluviranomaisen määritelmä kuormituksen lähteisiin jaetaan työn sisältöön, työyhteisöön ja työn järjestelyihin liittyviin aiheuttajiin. Työ voi sisällöltään olla esimerkiksi suurivastuista, valppautta vaativaa tai sisältää jatkuvia keskeytyksiä. Työyhteisön kuormitustekijänä voidaan ajatella tuen puute toisilta ja yksinään tehtävä työ. Työn järjestelyissä olevia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi kiire, liiallinen työmäärä ja rasittava työaika. (Työsuojelu 2023.)

Muuttuvassa maailmassa, mutta myös työelämässä, työn voimavara- ja kuormitustekijät eivät pysy aina samoina (Työhyvinvointi ja työkyky s.a.). Työelämän, yhteiskunnan ja digitalisaation muutokset haastavat laajeneviin yhteistyömuotoihin ja yhteisöllisyyden kehittämiseen (Lintula ym. 2022, 366). Digitaalisuuden kehitys on tuonut mukanaan sekä helpotusta että jatkuvaa saata-villa oloa. Vapaa-aika ja työ eivät kehityksen myötä erotu enää niin selkeästi toisistaan. Laatuvaatimukset kasvavat mutta niin kasvavat tehtävien määrä ja kiirekin. Jatkuvilla keskeytyksillä työtehtävien hoitaminen hankaloituu. Muutokset haastavat meitä jatkuvasti sopeutumaan ja oppimaan uutta. (Karjalainen 2020, 31.) Myös Lindholm (2022, 141) toteaa digitalisaation kehityksen olevan osa työhön vaikuttavia kuormitustekijöitä.

Lisäksi jatkuvat muutokset organisaatioissa, väestörakenteessa sekä talouden ja lähiyhteisöjen muutokset kuormittavat (Lindholm 2022, 140). Työelämässä olevat jatkuvat henkilöstömuutokset sekä säästöpainet kuormittavat myös työntekijöitä. Työntekijät kokevat jatkuvan muutoksen vaikuttavan uuden oppimiseen, ja juuri muutoksista ja uudistuksista aiheutuva kuormitus näkyy erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. (Toivoniemi 2017, 11, 15.) Työelämän muutokset tarkoittavat moninaistuneita työmuotoja. Koronapandemian myötä muutokset nopeutuivat ja työn eri muodot kasvoivat, mutta hoitoaloilla etämahdollisuutta ei ollut. Sen sijaan asiantuntijapalveluita ja erityisosaamista on saatavissa laajasti etämahdollisuuksin. Rekrytoinnin onnistuminen työvoiman pysymisessä nähdään tärkeänä. (Koivunen ym. 2023, 30–31.)

Haastavat asiakastilanteet lisäävät kuormitusta (Östring & Ahola 2023). Huostaanoton syitä ja taustoja selvittelevässä tutkimuksessa kuvataan sijaishuollon olevan työtä monenlaisten haasteiden parissa; joka kolmannella kodin ulkopuolelle sijoitetulla lapsella arvioitiin olevan jokin fyysinen tai neurologinen sairaus tai epäily sellaisesta. Myös psyykinen oireilu ja ongelmallinen käyttäytyminen ovat yleisiä. (Heino ym. 2016, 71–72.) Lastensuojelun kuntakyselyn (2018) tulosten mukaan kuormitusta koko lastensuojelukentälle aiheutuu puutteellisista mielenterveyspalveluista. Hoidon sijaan asiakkaita päätyy sijaishuoltoon, ja usein hoidon aloittaminen vaatiikin ensin vakautta lapsen olosuhteisiin. (Puustinen-Korhonen 2018, 15, 26.)

Olipa kuormituksen aiheuttaja mikä tekijä tahansa, siitä kertovat merkit ovat aina samoja (Östring & Ahola 2023). Toisaalta muutokset suomalaisessa työelämässä ja kiristynyt työtahti voivat Maunon ym. (2022, 44, 48) mukaan olla myös työn imua vahvistavat tekijät erityisesti sopivien haasteiden ja uuden oppimisen myötä. Huitti (2022, 168) toteaa, että myös innostuneisuus kuormittaa.

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ, -MENETELMÄT JA AINEISTON ANALYYSITAPA

4.1 Tutkimuksen kohde ja kohdejoukko

Tutkimuksen kohteena ovat Ammatillisten perhekotien liiton jäsenperhekodit. Jäsenperhekotien vastuuvanhempi/-vanhemmat tekevät työtä useimmiten omassa kotonaan ja työ on ympärivuorokautista. Tutkimuksessa halutaan selvittää ammatillisten perhekotivanhempien tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimus toteutetaan valtakunnallisena, jolloin saadaan laajempi kuva perhekotien vanhempien työhyvinvoinnista ympäri Suomen. Tutkimuksessa ei kysytä vastaajan paikkakuntaa/maakuntaa, sillä joillakin paikkakunnalla/maakunnassa on vain yksi jäsenperhekoti. Näin vastaajat eivät ole tunnistettavissa. Kohdejoukkoa tavoitellaan tilaajan lähettämän sähköpostin kautta sekä jäsenperhekotien suljetun Facebook-ryhmän kautta.

Toimiluvan perhekodille myöntää aluehallintovirasto. Jäsenperhekotina Ammatillisten perhekotien liitossa voi toimia, kun tietyt kriteerit täyttyvät. Perhekodissa toimivat vastuuvanhemmat ja heillä täytyy olla sosiaalialan, terveydenhuollon, kasvatuksen tai opetusalan koulutus. Lisäksi tulee olla vähintään kolmen vuoden työkokemus lastensuojelun laitoshuollosta tai perhekotityöstä. Perhekotivanhemmat asuvat yhdessä perhekotiin sijoitettujen lasten kanssa, ja perhekoti voi olla maksimissaan seitsemän paikkainen. Perhekotivanhemmat sitoutuvat liiton laatupiirityöhön sekä osallistuvat säännöllisesti työhönsä. (Ammatillisten perhekotien liitto ry 2023c.) Jäsenperhekoteja on eri puolella Suomea noin 80 (Ammatillisten perhekotien liitto ry 2023b).

4.2 Tutkimustehtävä

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää ammatillisten perhekotivanhempien työhyvinvoinnin tämänhetkistä tilaa työn voimavara- ja kuormitustekijöitä tarkastellen. Tutkimuksessa hyödynnetään voimavaralähtöistä mallia (kuva 1, s. 10), jossa kuvataan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Mallissa työhyvinvointi nähdään kokonaisvaltaisena, ja siihen sisältyy arjen tarkastelun näkökulma. Voimavaralähtöisessä mallissa tarkastelun kohteena ovat organisaation toimintatavat ja kulttuuri sekä itse työntekijä. (Manka & Manka 2023, 109–110.) Työhyvinvointi tarkastelun kohteena on laaja, joten laajaa aluetta on tärkeä rajata. Tällöin mahdollistuvat aihealueista kiinnostavampien ja vähiten tutkittujen ilmiöiden valinnat. Myös ajankohtaisuus ja uudet teoriat saavat aikaan uusia tutkimuksen tarpeita. (Kananen 2015, 87, 89.)

Tutkimukseen on valittu tarkasteltaviksi uusimpia työhyvinvoinnin teorioita ja tutkimustuloksia pohjautuen omiin mielenkiinnon kohteisiimme sekä omiin kokemuksiimme, havaintoihimme ja keskusteluihimme alan ihmisten kanssa. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus ja oman itsen tunteminen ovat tärkeitä ja puhuttavat meitä, mutta ne ovat myös nähtävillä uusimmassa tutkimuskirjallisuudessa. Tarkoituksena on tuoda tutkimuksella työhyvinvointiin uutta näkökulmaa lastensuojelun toimijoille. Lisäksi on tärkeää, että tietoisuus kuormitustekijöistä kasvaa, jotta niihin voi paremmin jatkossa saada muutosta. Tarkoituksena on lisätä tietoisuutta voimavaratekijöistä ja saada ratkaisukeskeisyyttä oman työhyvinvoinnin parantamiseksi. Jokaisella itsellään on mahdollisuus vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa.

Tässä opinnäytetyössä halutaan saada vastauksia seuraaviin kysymyksiin:
Mitkä ovat ammatillisten perhekotivanhempien voimavara- ja kuormitustekijät?
Millaisia asioita perhekotivanhemmat kaipaavat työhyvinvointinsa tueksi?

4.3 Tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmät

Tutkimusote tässä opinnäytetyössä on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Määrällisen tutkimuksen tavallisin aineistonkeruumenetelmä on kyselylomake (Vilkkä 2021, 94). Tämän opinnäytetyön aineisto kerätään kyselylomakkeella. Tutkimus edellyttää ilmiötä selittävää teoriaa sekä ilmiön tuntemista ja

vahvaa esiyymmärtämistä ilmiöstä (Kananen 2015, 73). Opinnäytetyössä pe-rehdyttiin huolellisesti teoriaan minkä pohjalta tutkimuskysymykset laadittiin. Määrällinen tutkimusote soveltuu tutkimukseen hyvin, koska opinnäytetyön tarkoituksena on saada mitattava tulos, jolla työhyvinvoinnin tilaa voisi kartoit-taa ja tehdä siitä mahdollisia kehittämisehdotuksia. Aineistonkeruumenetel-mänä tutkimuksessa käytettiin Webropol-verkkokyselyä (liite 1). Kananen (2015, 74) toteaa verkkokyselyn mahdollistavan helpoiten laajemman joukon tavoittamisen ja kyselyihin vastaaminen on vaivatonta ja nopeaa. Vastaaja-joukkomme elää hektistä työelämää, joten pidettiin tärkeänä kyselyyn vastaa-misen helppoutta.

Kysely toteutettiin strukturoituna kyselynä, jolloin kyselylomakkeeseen tuli useita valmiita vastausvaihtoehtoja. Vilkka (2021, 106) kuvaa tuon kaltaisia kysymyksiä monivalintakysymyksiksi. Kysymysten muoto tulee olla vakio. Avoimen kysymyksen käyttäminen on mahdollista myös määrällisessä tutki-muksessa mutta tuolloin analysointi on työläämpää. (Vilkka 2021, 106–107.) Tutkimuksessa haluttiin kuitenkin saada omaa näkemystä laajempi tulos, joten siinä käytettiin myös avoimia vastausvaihtoehtoja.

Yritykset toimivat nykyään pitkälti verkossa. Verkkokysely mahdollistaa laa-jemman otannan eripuolilta Suomea. Kysymykset asetetaan niin, että ne tuot-tavat tutkimuskysymyksen kannalta oleellista tietoa. (Kananen 2014, 136, 156, 164.) Ammatilliset perhekodit toimivat myös verkossa muiden yritysten tavoin, joten verkkokysely sopii tähän opinnäytetyöhön aineistonkeruuseen. Kyse-lyssä käytettiin Likert-asteikkoa. Likert-vastausasteikko on viisiportainen ja sen kautta ilmaistaan mielipidettä väittämään, niin myönteisiä kuin kielteisiä.

Kysymysten muotoilulla ja liian pienillä vastaajamäärillä on vaikutusta tutki-muksen luotettavuuteen. Pelkkien valmiiden vastausvaihtoehtojen käyttämi-nen tekee tutkimuksesta tutkijalähtöisen, ja tällöin koko tutkimus rakentuu tut-kijan tarpeisiin ja jokin oleellinen tieto jää pois. (Kananen 2015, 200.) Kysy-mykset laadittiin huolella luotettavuuden varmistamiseksi. Tutkimuksella halut-tiin antaa myös mahdollisuus kuulla tutkittavien ääni antamalla avoimen vas-tausvaihtoehdon mahdollisuus. Tutkimuskysymykset muodostettiin teorian pohjalta, mutta tutkijoiden mielenkiinto ja tehdyt havainnot vaikuttivat niiden valintaan. Kyselystä haluttiin saada mahdollisimman selkeältä ulkoasultaan.

Myös sisältö haluttiin jakaa selkeisiin osioihin, että tuloksia on helpompi tarkastella ja analysoida. Kanasen (2015, 200) mukaan kyselyn pieniin osiin jakaminen auttaa rakentamaan kuvaa ilmiöstä.

Monivalintakysymyksiä oli 12, ja Likert-asteikkoihin (vaihteluväli 1–5) olevaa kysymystä/väittämää oli 37. Kysely alkoi helpoilla yksinkertaisilla tunnelmaa mittaavilla kysymyksillä. Heikkilän (2014, 45–47) mukaan alkuun sijoitetut helpot kysymykset innostavat vastaamaan kyselyyn. Vasta kyselyn lopussa oli taustatietokysymykset, jottei vastaaja ala miettimään vastauksiaan roolinsa takaa. Heikkilän (2014, 45–47) mielestä taustatiedot voidaan kysyä kyselyn lopussa, kun tällaisiin kysymyksiin on helppo vastata ja vastaaja saadaan näin keskittymään itse kyselyn vastaamiseen. Lisäksi haluttiin, että vastaaja jaksaa keskittyä kysymyksiin paremmin ja viimeisiin taustatietokysymyksiin on helppo lopuksi vastata vaikka vireystila laskisi.

Taustatietokysymyksissä ei yksityisyyden vuoksi kysytty missä paikkakunnalla perhekoti sijaitsee, vaan perhekodin kokoa, kuinka monta vuotta on toiminut perhekotivanhempana, yrittäjänä toiminen sekä onko ulkopuolisia työntekijöitä. Kyselyssä selvitettiin vastaajien erilaisten tämänhetkisten tilanteiden kuvaamista väitteiden avulla koskien työyhteisöä sekä omaa tilannetta, jaksamista ja kuormitustekijöitä, joissa vastausvaihtoehdot olivat viisi portaisella Likert -asteikolla. Lisäksi oli monivalintakysymyksiä liittyen itsetuntemukseen, avun saantiin, vapaisiin, koronapandemiaan, jaksamiseen ja taustatietoihin.

Kyselylomake toimitettiin opinnäytetyön tilaajalle Ammatillisten perhekotien liitolle. Liitto lähetti kyselyn sähköpostilla 67 jäsenperhekodille helmikuussa 2024. Näin vastaajat pysyivät anonyymeinä, sillä meillä ei ollut vastaajien henkilötietoja. Vastauksia saatiin 37. Kyselyn tekemiseen arvioitiin menevän 10–15 minuuttia. Vastausaikaa kyselyn tekemiseen annettiin kaksi viikkoa, mutta vastausaikaa jatkettiin kahdella viikolla vähäisen vastausmäärän vuoksi. Kyselyä mainostettiin liiton Facebook-sivulla kaksi kertaa kyselylinkin kanssa.

4.4 Aineiston analyysitapa

Tutkimuksen analysointiin vaikuttaa valittu aineistonkeruumenetelmä. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa kyselystä saadut tulokset analysoidaan esimerkiksi jakaumilla, tunnusluvuilla ja muilla tilastollisilla menetelmillä. Analysoinnissa ei tulkita itse mitään vaan aineistoa käsitellään ja tulkitaan tilastotieteen sääntöjen ja ohjeiden mukaan. Määrällisessä tutkimuksessa aineistoa analysoidaan tilasto-ohjelmalla, jonka avulla tulokset tiivistetään ja ratkaistaan tutkimusongelma. (Kananen 2015, 90, 286.)

Mittauksen luotettavuus on ensimmäinen edellytys koko tutkimuksen luotettavuudelle. Tutkimusaineiston laatuun voi vaikuttaa käsittely-, mittaus-, otantasekä peitto- ja katovirheet. Validiteetti kertoo, miten kysymykset on onnistuttu laatimaan, jotta ne mittaisivat sitä, mitä halutaan ja tutkimuskysymykset saataisiin ratkaistua. Reliabiliteetti puolestaan ilmaisee, miten luotettavasti ja toistuvasti käytetty mittari mittaa haluttua ilmiötä. Näiden pohjalta tutkimusraportissa arvioidaan koko tutkimuksen luotettavuutta. (Heikkilä 2014, 176–178.) Tutkimuksen perimmäinen tarkoitus on mitata juuri sitä, mitä oli tarkoitus, jonka toimiva mittari mahdollistaa (Vilka 2021, 193).

Kysely lähetettiin 67 ammatilliseen perhekotiin. Kyselyyn vastaamisen aloitti 38 vastaajaa, ja heistä kyselyn täytti loppuun asti 37, joten vastausprosentiksi muodostui 55 %. Kyselyn vastausten määrä on varmasti vaikuttanut tutkimuksen luotettavuuteen. Kananen (2015, 216) toteaaakin alhaisen vastausprosentin olevan luotettavuuden kannalta suurin uhka. Koska ammatillisten perhekotien jäsenperhekodit ovat sijoittuneet melko tasaisesti ympäri Suomen, joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta, voisi tuloksia pitää kuitenkin luotettavina ja otannan olleen suhteellisen kattava maantieteellisesti.

Kohdejoukko eli ammatillisten perhekotien jäsenperhekodit edustavat myös tietyn alan toimijoita hyvin, joten tutkimuksen voisi sanoa edustavan koko ammattialaa. Tutkimuksen kohdistaminen tiettyyn joukkoon voi tuoda kuvaa koko ilmiön parissa olevasta joukosta (Kananen 2015, 266). Vastaukset tallentuivat automaattisesti Webropol-ohjelmassa. Kyselyn vastaukset siirrettiin raportointityökalusta PDF-muotoon. Aineiston analyysi toteutettiin käymällä vastaukset

läpi yhdessä kokonaisvaltaisesti ja sen jälkeen siirryttiin käyttämään Webropol-ohjelman InSight-työkalua. Tämän työkalun avulla saatiin tehtyä ristikkäis-taulukointia tutkimuksen kannalta kiinnostavimmista kysymyksistä. Webropol-ohjelma laskee valmiiksi vastauksista prosentit, keskiarvon ja mediaanin.

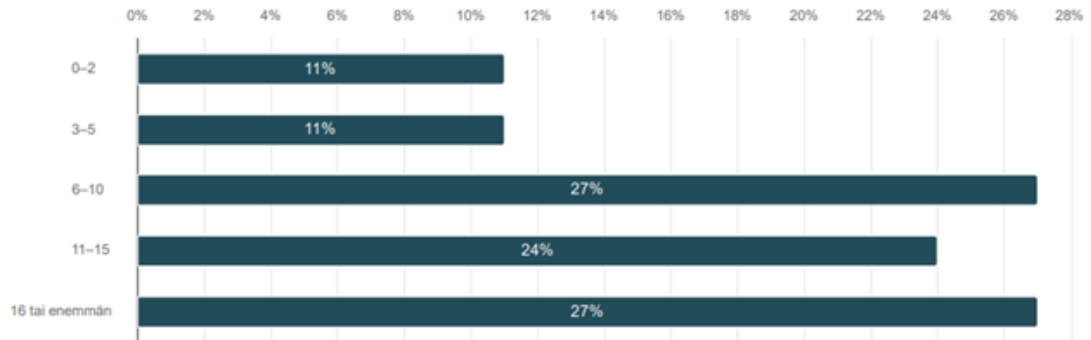
Tutkimuksen sisältö ja tulos vastasivat hyvin sille asetettuja tavoitteita. Kysymys vapaiden kestosta (liite 1/4) olisi voinut olla selkeämpi ja siihen olisi voinut antaa enemmän vaihtoehtoja vapaiden pituuksiin. Toisaalta kysymyksessä oli avoimen vastauksen mahdollisuus, joten vastaaja pystyi valitsemaan myös valmiiden vaihtoehtojen ulkopuolelta. Kyselyn selkeys onnistui tuottamaan mitattavaa ja helposti analysoitavaa tietoa. Selkeitä uusia kuormitus- tai voimavarekijöitä ei paljastunut, eikä kaikissa kysymyksissä saatu suuria eroja vastausten välillä, mutta tasaisuus vastauksissa puhuu omaa kieltään.

Kuormitusta koetaan eri asioista, ja voimavaroja on myös erilaisia. Kyselyssä vastaajia ei voida tunnistaa asuinpaikan eikä muidenkaan taustatietojen avulla. Kyselyn tarkoitus on tuottaa hyödyllistä tietoa, eikä sitä ole tehty pelkästään tutkijoiden tarpeisiin. Vilka (2021, 52) toteaa, että tutkimuksen perimmäistä syytä on kyettävä pohtimaan jo etukäteen. Tämän opinnäytetyön tarkoitus kartoittaa ammatillisten perhekotivanhempien työhyvinvoinnin tilaa onnistui hyvin.

5 AMMATILLISEN PERHEKODIN TYÖNTEKIJÖIDEN VOIMAVARA- JA KUORMITUSTEKIJÄT ELI TULOKSET

5.1 Taustatiedot

Kyselyn taustatiedoissa kysyttiin perhekodin asiakkaiden lukumäärää tällä hetkellä. Kyselyn taustatiedoista selvisi, että yli puolessa (54 %) perhekodeista asiakkaita on tällä hetkellä viisi tai enemmän. Hieman alle puolessa (43 %) perhekoteja on tällä hetkellä asiakkaita 3–4. Hyvin pienessä osassa (3 %) perhekoteja asiakkaita on kaksi tai vähemmän. (Liite 1/7.) Taustatiedoissa kysyttiin ammatillisena perhekotivanhempana toimimisen aikaa valmiiden vaihtoehtojen avulla (kuva 3).



Kuva 3. Ammatillisena perhekotivanhempnana toimiminen

Vastaajista suurin osa (78 %) ovat toimineet ammatillisena perhekotivanhempnana kuudesta vuodesta eteenpäin. Noin viidesosa vastaajista (22 %) on toiminut ammatillisena perhekotivanhempnana viisi vuotta tai vähemmän. Taustatiedoissa kysyttiin, toimiiko vastaaja itse yrittäjänä ja esihenkilönä. Suurin osa vastaajista (89 %) toimii itse yrittäjänä ja esihenkilönä (92 %) perhekodissa. Taustatiedoissa kysyttiin myös: onko perhekodissa tällä hetkellä perheen ulkopuolisia työntekijöitä? Noin joka kymmenennessä (11 %) perhekodissa ei ole perheen ulkopuolisia työntekijöitä tällä hetkellä. (Liite 1/7.)

5.2 Voimavaratekijät

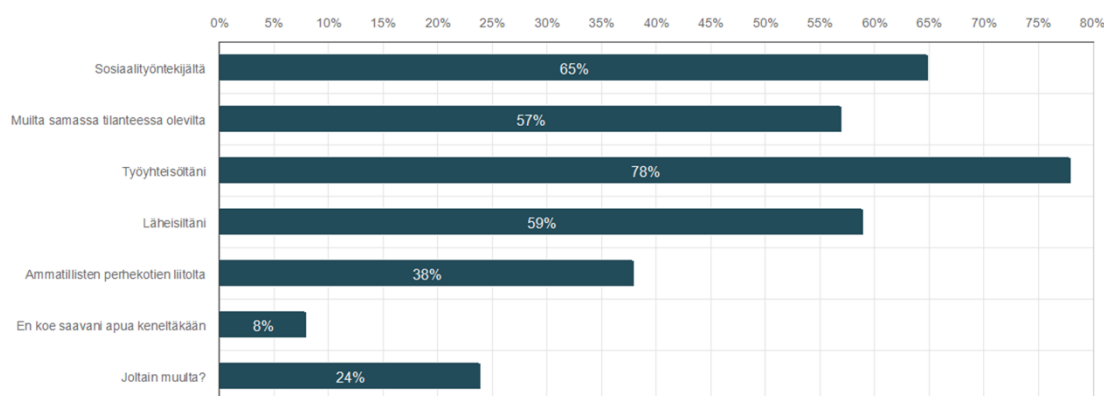
Kysely jaettiin tutkittavien teemojen mukaisesti kahteen pääosiin: työn voimavaratekijät ja työn kuormitustekijät (liite 1). Työn voimavaratekijät sisälsivät rakennepääomaan ja sosiaaliseen pääomaan liittyviä tekijöitä, kuten työympäristöön, työyhteisöön, työn hallintaan ja omaan itseen liittyviä kysymyksiä. Kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä tarkasteltiin perhekotivanhemman työympäristöön ja työn sisältöön liittyviä voimavaratekijöitä käyttäen asteikkoa 1–5 (taulukko 1). Kysymyksellä haluttiin saada kuvaa siitä, onko yleisimmin kotona tehtävässä työssä työympäristöllä merkitystä viihtyvyyteen tai mahdollistaako työn luonne oman itsen tai ammatillisen kehittymisen.

Taulukko 1. Työympäristöön ja työn sisältöön liittyvät voimavaratekijät

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Työympäristöni on viihtyisä	0,0%	0,0%	0,0%	35,1%	64,9%	4,6	5,0
Työni tavoitteet ovat selkeät	2,7%	0,0%	0,0%	29,7%	67,6%	4,6	5,0
Työni luonne mahdollistaa ammatillisen kehittymisen	0,0%	2,7%	18,9%	40,6%	37,8%	4,1	4,0
Työni luonne mahdollistaa oman itseni kehittämisen	0,0%	5,4%	10,8%	32,4%	51,4%	4,3	5,0
Olen unelma-ammattissani	2,7%	5,4%	10,8%	43,3%	37,8%	4,1	4,0
Yhteensä	1,1%	2,7%	8,1%	36,2%	51,9%	4,4	5,0

Kaikki vastaajat (100 %) pitävät työympäristöä viihtyisänä, ja lähes kaikki (97 %) ovat samaa mieltä siitä, että työn tavoitteet ovat selkeät. Työn luonne mahdollistaa ammatillisen kehittymisen suurimmalle osalle (78 %) ja useimmille (84 %) myös oman itsensä kehittämisen. Suurin osa (81 %) vastaajista koki olevansa unelma-ammattissaan. Hyvin pienelle osalle (3 %) kyse ei kuitenkaan ole unelmien ammatista. (Taulukko 1.)

Tukiverkostoja kartoitettiin kyselyn seuraavassa kysymyksessä (kuva 4). Tällä kysymyksellä haluttiin saada vastaus siihen, mistä perhekotivanhemmat saavat apua ongelmatilanteissa ja tätä kautta tukea työhönsä. Vastausta haettiin sosiaaliseen pääomaan ja verkostoihin perhekotivanhemmuuden ympärillä. Kysymyksen muotoilu mahdollisti vastaamisen useampaan vaihtoehtoon, koska minkään saadun tuen ei tarvitse sulkea toista pois. Lisäksi oli mahdollista vastata avoimena vastauksena.



Kuva 4. Ongelmatilanteissa saatu tuki

Suurin osa (78 %) vastaajista koki saavansa tukea omasta työyhteisöstä. Kaksi kolmasosaa (65 %) sai tukea ongelmatilanteissa sosiaalityöntekijältä. Yli

puolet (57 %) sai tukea muilta samassa tilanteessa olevilta. Läheisiltä tukea sai yli puolet (59 %) vastaajista. Ammatillisten perhekotien liitolta tukea sai yli kolmasosa (38 %) ja lähes neljännes (24 %) sai tukea myös joltain muulta. Vastaajista vähemmän kuin joka kymmenes (8 %) ei kokenut saavansa apua keneltäkään. (Kuva 4.) Muuta tukea vastaajat olivat saaneet myös seuraavilta:

Työnohjaus

Lasten terapeutilta

Koulu

Terveydenhuolto

Yhteistyöverkosto

Muut verkostot

Lasten psykiatrian poliklinikka/osasto

Työyhteisöä ja sosiaalista pääomaa kartoitettiin osana työn voimavaratekijöitä (taulukko 2). Kysymys muodostettiin käyttäen asteikkoa 1–5, mikä kuvaa vastaajan tämänhetkistä tilannetta parhaiten. Väittämät koskivat työyhteisön ilma-
piiriä, suhdetta ja suhtautumista työyhteisön jäseniin sekä siihen, onko helppo löytää työyhteisöön sitoutuneita työntekijöitä.

Taulukko 2. Työyhteisö

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Työyhteisössäni kaikilla on lupa avoimuuteen	0,0%	0,0%	2,7%	16,2%	81,1%	4,8	5,0
Luotan ihmisiin, joiden kanssa vietän työyhteisössäni aikaa	0,0%	0,0%	5,4%	13,5%	81,1%	4,8	5,0
Työkaverini ovat ystäviäni	0,0%	10,8%	10,8%	18,9%	59,5%	4,3	5,0
Työkaverit ovat minulle muutenkin läheisiä ihmisiä	0,0%	10,8%	5,4%	21,6%	62,2%	4,4	5,0
Kaikki työyhteisössäni ovat sitoutuneita työhönsä	0,0%	5,4%	0,0%	29,7%	64,9%	4,5	5,0
Työyhteisössäni on tärkeää ottaa muut huomioon	0,0%	0,0%	0,0%	16,2%	83,8%	4,8	5,0
Työyhteisössäni muiden kohtaaminen on kunnioittavaa	0,0%	0,0%	0,0%	43,2%	56,8%	4,6	5,0
Työyhteisöni ilmapäiri on positiivinen	0,0%	0,0%	10,8%	51,4%	37,8%	4,3	4,0
On vaikeaa löytää sitoutuneita työntekijöitä	5,6%	8,3%	25,0%	16,7%	44,4%	3,9	4,0
Yhteensä	0,6%	3,9%	6,7%	25,3%	63,5%	4,5	5,0

Työyhteisöä kuvattiin niin, että kaikki (100 %) olivat samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että tärkeintä oli ottaa muut huomioon. Muiden kunnioittavasta kohtaamisesta oltiin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä kaikissa (100 %) vastauksissa. Avoin ilmapiiri työyhteisössä oli lähes kaikille (97 %) tärkeä arvo, kuten myös luottamus oli lähes kaikille (95 %) tärkeää. Lähes kaikki (95 %) olivat samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä kaikki ovat sitoutuneita työhönsä. Työkaverit koettiin muutenkin läheisiksi ihmisiksi lähes kaikissa (84 %) vastauksissa. (Taulukko 2.) Taulukosta 2 näkyy, että noin kymmenesosalle (14 %) sitoutuneiden työntekijöiden löytäminen oli helppoa, eikä neljännes (25 %) osannut ottaa kantaa. Yli puolet (61 %) koki sitoutuneiden työntekijöiden löytämisessä kuitenkin vaikeuksia.

Työn hallintaa ja rakennepääomaa saatiin selville kysymällä vaikuttamismahdollisuuksiin ja uuden oppimiseen liittyviä kysymyksiä. Myös työn sisältöön liittyvillä asioilla pyrittiin saamaan selville, onko työn hallinnalla voimavaroja tuovia vaikutuksia. Kysymys toteutettiin asteikolla 1–5, mikä kuvaa vastaajan tämänhetkistä tilannetta parhaiten. (Taulukko 3.)

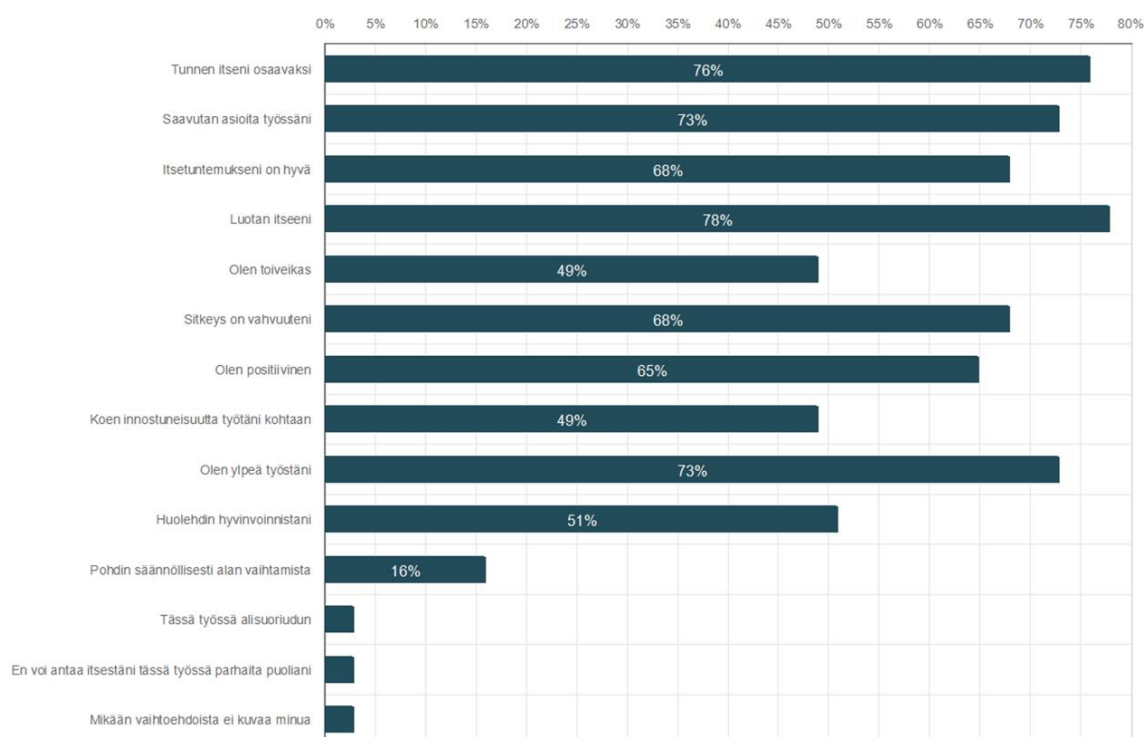
Taulukko 3. Työn hallinta

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Voin vaikuttaa työhöni	0,0%	0,0%	13,5%	27,0%	59,5%	4,5	5,0
Voin tehdä itsenäisiä päätöksiä työssäni	0,0%	2,8%	8,6%	34,3%	54,3%	4,4	5,0
Minulla on riittävästi vapaata työstä	35,2%	27,0%	18,9%	16,2%	2,7%	2,2	2,0
Pystyn pitämään lomat sovitusti	18,9%	32,5%	24,3%	18,9%	5,4%	2,6	2,0
Minulla olisi paljon ajatuksia työni kehittämiseen	0,0%	0,0%	29,7%	43,3%	27,0%	4,0	4,0
Yhteensä	10,8%	12,8%	19,0%	27,9%	29,8%	3,5	4,0

Vastaajista lähes kaikki (87 %) koki, että voivat vaikuttaa työhönsä. Työ mahdollisti itsenäiset päätökset täysin tai jokseenkin lähes kaikille (89 %). Taulukosta 3 näkyy, että suurimmalla osalla (70 %) oli ajatuksia oman työnsä kehittämiseen. Yli puolet (62 %) koki, että vapaa aikaa työstä ei ollut riittävästi. Lomien pitäminen sovitusti ei myöskään onnistunut yli puolella (51 %) vastaajista. (Taulukko 3.)

5.3 Oma itsetuntemus ja työn hallinta

Kuvassa 5 esiintyvät väittämät aloittivat uuden osion työn voimavaratekijöistä omaan itseen ja itsetuntemukseen liittyen. Kysymys oli muotoiltu omaa itseä kuvaavilla valmiilla vastausvaihtoehdoilla, joita pystyi valitsemaan halutessaan useamman. Omaan itseen liittyvät kysymykset kartoittivat työn psykologista pääomaa. Voimavaroja tuovia vahvuuksia ovat tässä kohdassa esimerkiksi ylpeys omasta työstä, sitkeys, toiveikkaus ja itseluottamus. Oli mahdollista valita myös vaihtoehto *mikään ei kuvaa minua, tässä työssä ali suoriudun* tai *en voi antaa tässä työssä itsestäni parhaita puoliani*. (Kuva 5.)



Kuva 5. Itsetuntemus ja itsen kuvaus

Suurin osa (78 %) vastaajista luotti itseensä ja tunsu itsensä osaavaksi (76 %). Suurin osa (73 %) vastaajista saavutti työssään asioita ja oli ylpeä työstään. Reilusti yli puolet vastaajista (68 %) koki itsetuntemuksensa hyväksi ja sitkeytensä vahvuudekseen. Yli puolet (65 %) koki olevansa positiivinen. Puolet vastaajista (51 %) huolehti hyvinvoinnistaan. Innostuneisuutta ja toiveikkautta työtään kohtaan koki alle puolet (49 %). Säännöllisesti alansa vaihtamista pohti lähes joka viides (16 %). Vastaajista pieni osa (3 %) koki alisuoriutuvansa työssään eikä voinut antaa itsestään työssä parhaita puoliaan. (Kuva 5.)

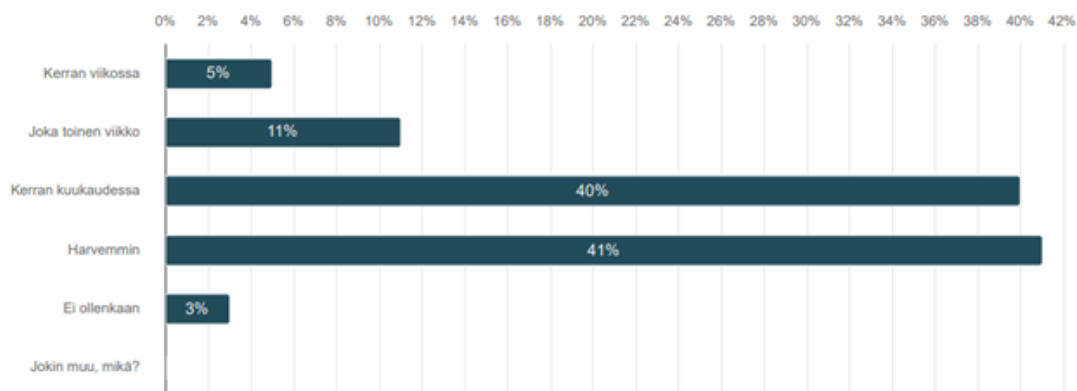
Omaan itseensä liittyvällä kysymyksellä haluttiin saada kuvaa fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä ja palautumisesta. Kysymyksen avulla voitiin mitata perhekotivanhemman psykologista pääomaa ja erityisesti palautumista tarkemmin. Kysymys oli muotoiltu asteikolle 1–5, mikä kuvaa tämänhetkistä tilannetta parhaiten. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Itsestä huolehtiminen

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Nukun riittävästi	16,2%	5,4%	32,4%	40,6%	5,4%	3,1	3,0
Pidän taukoja päivän aikana riittävästi	5,4%	24,3%	24,3%	43,3%	2,7%	3,1	3,0
Liikunta kuuluu elämäni	8,1%	13,5%	16,2%	40,6%	21,6%	3,5	4,0
Liikkuminen luonnossa on osa palautumistani	10,8%	10,8%	16,2%	29,7%	32,5%	3,6	4,0
Irrottautuminen töistä on minulle helppoa	27,0%	32,5%	24,3%	10,8%	5,4%	2,4	2,0
Suunnitellen vapaa aikaani etukäteen	13,5%	29,7%	5,4%	32,5%	18,9%	3,1	4,0
Lomani toteutuvat suunnitellusti	21,6%	18,9%	29,8%	27,0%	2,7%	2,7	3,0
Rentoudun päivittäin	13,5%	21,6%	13,5%	48,7%	2,7%	3,1	4,0
Ruokavalioni on terveellinen	0,0%	10,8%	18,9%	43,3%	27,0%	3,9	4,0
Syön säännöllisesti	0,0%	10,8%	13,5%	27,0%	48,7%	4,1	4,0
Yhteensä	11,6%	17,8%	19,5%	34,4%	16,8%	3,3	4,0

Taulukosta 4 selviää, että suurin osa (76 %) vastaajista huolehti pääosin säännöllisestä syömisestä, ja suurimmalla osalla (70 %) ruokavalio oli suhteellisen terveellinen. Riittävästi nukkui alle puolet (46 %) vastaajista. Päivittäinen rentoutuminen onnistui noin puolella (51 %) vastaajista. Noin kolmasosa (30 %) koki, että ei pitänyt riittävästi taukoja päivän aikana. Liikunta ja luonnossa liikkuminen kuului vastaajista yli puolella (62 %) elämään. Irrottautuminen töistä oli vaikeaa tai jokseenkin vaikeaa yli puolelle (60 %). Lähes puolella (41 %) lomat eivät toteudu suunnitellusti, eikä lähes puolet (43 %) pysty suunnittelemaan lomiaan etukäteen. (Taulukko 4.)

Kyselyssä haluttiin selvittää, kuinka usein vastaajalla oli mahdollisuus pitää enemmän kuin yhden vuorokauden mittaisia vapaita. Vastausvaihtoehtona oli myös vastata avoimesti jokin muu vaihtoehto. (Kuva 6.)



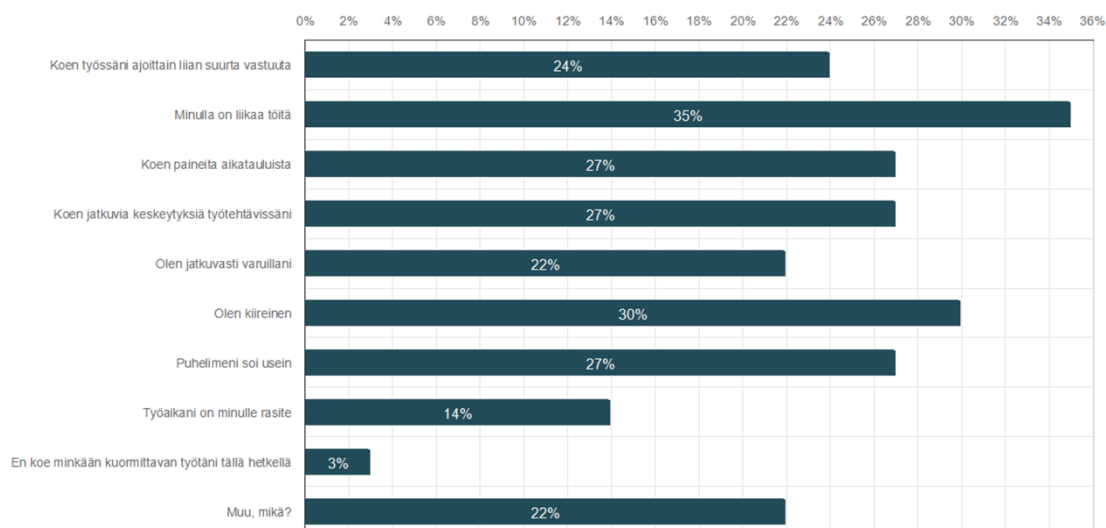
Kuva 6. Yli yhden vuorokauden vapaat

Lähes puolet (40 %) vastaajista ilmoitti, että mahdollisuus pitää enemmän kuin yhden vuorokauden mittainen vapaa onnistui kerran kuussa ja toinen puolikas (41 %) harvemmin kuin kerran kuussa. Suurimmalla osalla (81 %) vapaat toteutuvat siis kerran kuussa tai harvemmin. Pienellä osalla (3 %) ei ole mahdollisuuksia laisinkaan yhtä vuorokautta pidempiin vapaisiin. (Kuva 6.)

Kyselyssä kysyttiin yhtäjaksoisten vapaiden pituutta yleisimmin monivalinnan avulla. Vaihtoehtona oli myös vastata avoimesti jokin muu vaihtoehto. Yhtäjaksoisten vapaiden pituus oli yli puolella (57 %) vastaajista 2–3 vuorokautta kerrallaan. Yhden vuorokauden mittaisia vapaita oli kolmasosalla (30 %). Avoimessa vastauksessa saatiin vastauksiksi myös 1–2 vuorokauden vapaat sekä viikon yhtäjaksoinen vapaa. (Liite 1/5.)

5.4 Kuormitustekijät

Kuormitustekijöiden tarkastelu aloitettiin kysymällä työn sisältöön ja työn järjestelyihin liittyvistä tekijöistä. Kysymys toteutettiin valmiilla vastausvaihtoehdoilla, joista vastaaja pystyi valitsemaan 1–3 tällä hetkellä eniten kuormittavaa asiaa työssään. Oli mahdollista valita myös vaihtoehto *en koe minkään kuormittavan työtäni tällä hetkellä* tai avoin vastaus muusta kuormitustekijästä. (Kuva 7.)



Kuva 7. Työn kuormitustekijät

Yli kolmannes (35 %) koki työmäärän liian suureksi, ja kolmannes (30 %) oli kiireinen. Keskeytykset, aikataulupaineet ja kiireisyys näkyivät noin kolmanneksella (27 %) vastaajista. Lähes neljäsosa (24 %) koki työsäään ajoittain liian suurta vastuuta, ja vastaajista yli viidesosa (22 %) oli jatkuvasti varuillaan. Työaikansa koki rasitteeksi lähes joka viides (14 %). Vastaajista vain pieni osa (3 %) ei kokenut minkään kuormittavan työtään tällä hetkellä. Esiin nousi myös muita annettujen vaihtoehtojen lisäksi kuormittavia asioita työssä yli viidesosalla (22 %) vastaajista. (Kuva 7.) Vastaajat nimesivät muiksi työn kuormitustekijöiksi seuraavia:

Emme voi vaikuttaa sosiaalityöntekijän päätöksiin riittävästi lasten asioissa.

Tällä hetkellä liian vähän mahdollisuuksia vapaisiin.

Taloudellinen epävarmuus.

Yhteistyö verkoston kanssa ei aina toimi toivotulla tavalla. Ei yhteistä tavoitetta.

Asiakkaat hyvin tarvitsevia ja kuormittavat henkisesti.

Lasten saaminen, työn jatkuminen.

Mietimme toiminnan lopettamista.

Huono sosiaalityöntekijä ja haastava bioäiti.

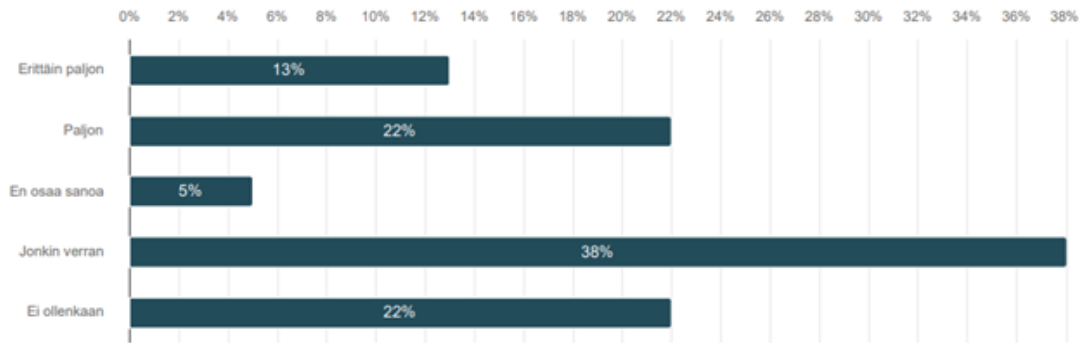
Vastaajilta kysyttiin eri asioiden kuormittavuutta tällä hetkellä asteikolla 1–5. Kysymyksellä haluttiin saada vastausta työn sisältöön, järjestelyihin ja erityisesti muutoksiin liittyvistä kuormitustekijöistä. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Kuormitustekijät tällä hetkellä

	Ei ollenkaan	Jonkin verran	En osaa sanoa	Paljon	Erittäin paljon	Keskiarvo	Mediaani
Digitaalisuuden lisääntyminen/muutokset niissä	2,7%	18,9%	16,2%	37,9%	24,3%	3,6	4,0
Laatuvaatimukset	2,7%	8,1%	18,9%	29,7%	40,6%	4,0	4,0
Uuden asian omaksuminen/oppiminen	5,4%	40,6%	18,9%	29,7%	5,4%	2,9	3,0
Muutokset henkilöstössä	40,6%	18,9%	18,9%	10,8%	10,8%	2,3	2,0
Tuen puute	18,9%	37,9%	18,9%	13,5%	10,8%	2,6	2,0
Haastavat asiakkaat	2,7%	16,2%	27,0%	29,8%	24,3%	3,6	4,0
Vastuunjako työssä/yksinään tehtävä työ	21,6%	10,8%	32,5%	24,3%	10,8%	2,9	3,0
Vapaa-ajan erottuminen työstä	5,4%	16,2%	8,1%	43,3%	27,0%	3,7	4,0
Yhteensä	12,5%	21,0%	19,9%	27,4%	19,3%	3,2	3,0

Laatuvaatimukset kuormittivat kolmea neljästä (70 %) paljon tai erittäin paljon. Myös vapaa-ajan erottumisen koki kuormittavaksi kolme neljästä (70 %). Digitaalisuuden lisääntyminen ja muutokset niissä koettiin kuormittavaksi yli puolessa (62 %) vastauksista. Vastuunjako työssä ja yksinään tehtävä työ kuormitti yli kolmasosaa (35 %) vastaajista paljon tai erittäin paljon. Noin kolmannes (32 %) ei kuitenkaan kokenut siitä kuormitusta eikä noin kolmannes (33 %) osannut sanoa. Yli puolet (59 %) vastaajista eivät pitäneet muutoksia henkilöstössä kuormittavina. Haastavista asiakkaista kuormittui yli puolet (54 %) paljon tai erittäin paljon. Tuen puutetta koki neljännes (24 %). (Taulukko 5.)

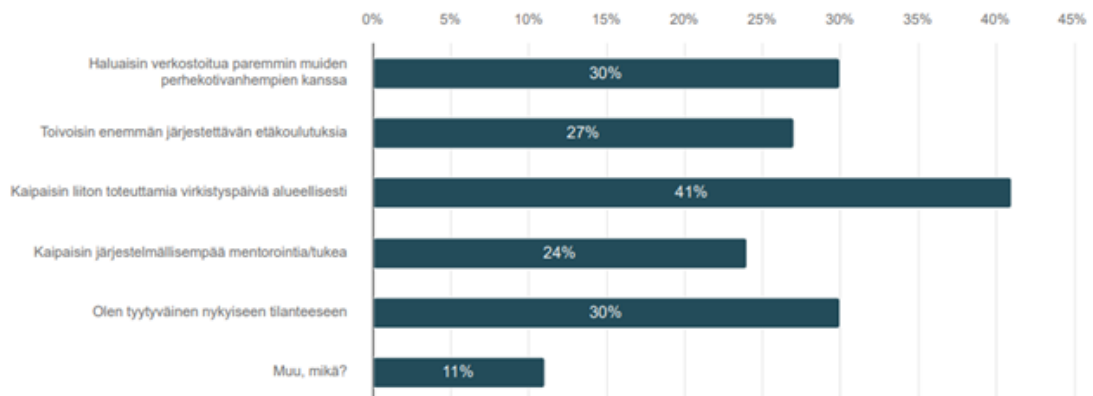
Koronapandemian vaikutusta jaksamiseen kysyttiin monivalintavaihtoehdon avulla. Koronaviruspandemia työllisti kaikkia vanhempia erityisjärjestelyin, mutta myös perhekotivanhempien kuormitusta haluttiin saada selville tämän kysymyksen avulla. (Kuva 8.)



Kuva 8. Koronapandemian vaikutus kuormittavuuteen

Kuvasta 8 näkyy, että vastaajista noin kolmannes (35 %) koki koronapandemian vaikuttaneen jaksamiseen paljon tai erittäin paljon. Yli kolmannes (38 %) vastasi koronapandemian vaikuttaneen jonkin verran, joten koronapandemian vaikutti jaksamiseen suurimmalla osalla (73 %) edes jonkin verran. (Kuva 8.)

Kyselyssä haluttiin saada selville valmiiden vastausvaihtoehtojen avulla, mitkä asiat auttaisivat vastaajaa voimaan paremmin. Vastaaja pystyi valitsemaan myös jonkin muun vaihtoehdon ja vastaamaan avoimena kysymyksenä. (Kuva 9.)



Kuva 9. Mikä auttaisi voimaan paremmin?

Kysymyksen vastauksista selvisi, että lähes puolet (41 %) vastaajista kaipasi liitolta virkistyspäiviä alueellisesti, kolmasosa (30 %) vastaajista halusi verkostoitua paremmin muiden perhekotivanhempien kanssa. Lähes kolmannes (27 %) vastaajista toivoi enemmän etäkoulutuksia, ja lähes joka neljäs (24 %) kaipasi järjestelmällisempää mentorointia/tukea. Vastaajista kolmasosa (30 %) olivat tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseen. (Kuva 9.)

Muina asioina työhyvinvoinnin lisäämiseksi vastaajat nimesivät avoimissa vastauksissa seuraavia:

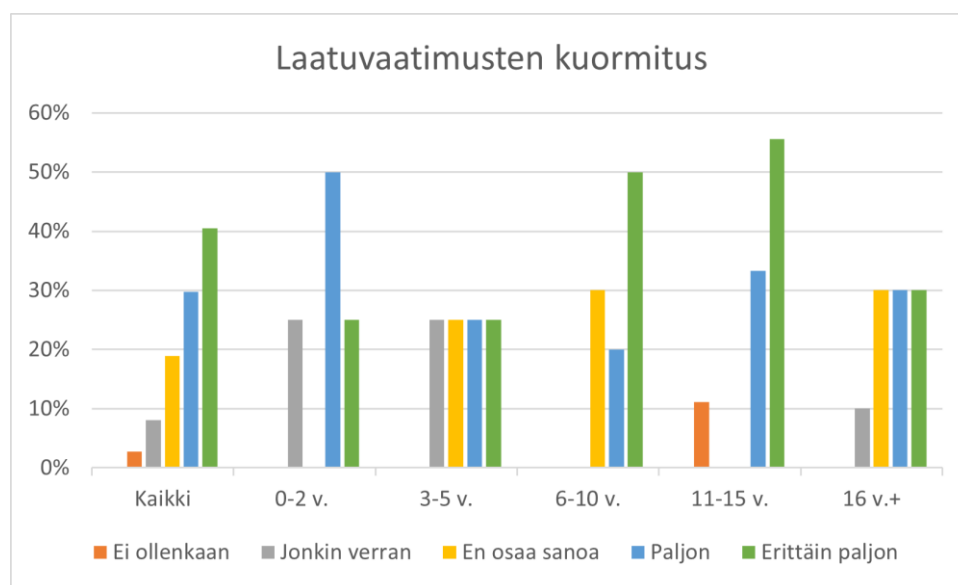
Mahdollisuus vaikuttaa lapsia koskeviin päätöksiin.

Perhekodin työntekijöiden työaikalaki hankaloittaa lomien ja vapaiden pitämistä ja työntekijöiden saantia. Lapsille tulisi myös järjestää lomapaikka, mihin lapsi voisi mennä.

Säännölliset lomat.

Säännöllisten vapaiden pitäminen.

Kokemus voi vaikuttaa ammattitaitoon ja itseluottamukseen mutta pidempään toiminut voi olla kokenut esimerkiksi enemmän muutoksia. Kuvassa 10 on verrattu perhekotivanhempna toimimisen aikaa laatuvaatimusten kuormittavuuteen.



Kuva 10. Laatuvaatimusten kuormittavuus

Laatuvaatimukset näyttävät kuormittavan erittäin paljon pidempään alalla olleita. Eniten alalla kuormitusta näkyi 11–15 vuotta toimineilla, mutta myös yli 16 vuotta toimineilla kuormitusta oli nähtävillä. Toisaalta kuormituksesta kärsivät myös juuri alalle tulleet, eikä tuloksista voi päätellä selkeästi yhteyttä siinä, kuormittavatko laatuvaatimukset tiettyä ryhmää enemmän kuin toista. (Kuva 10.) Itsetuntemuksen ja unelma-ammatin yhteyttä verrattiin toisiinsa, että nähtäisi, onko niillä minkäänlaista yhteyttä (kuva 11).



Kuva 11. Itsetuntemus ja unelmien ammatti

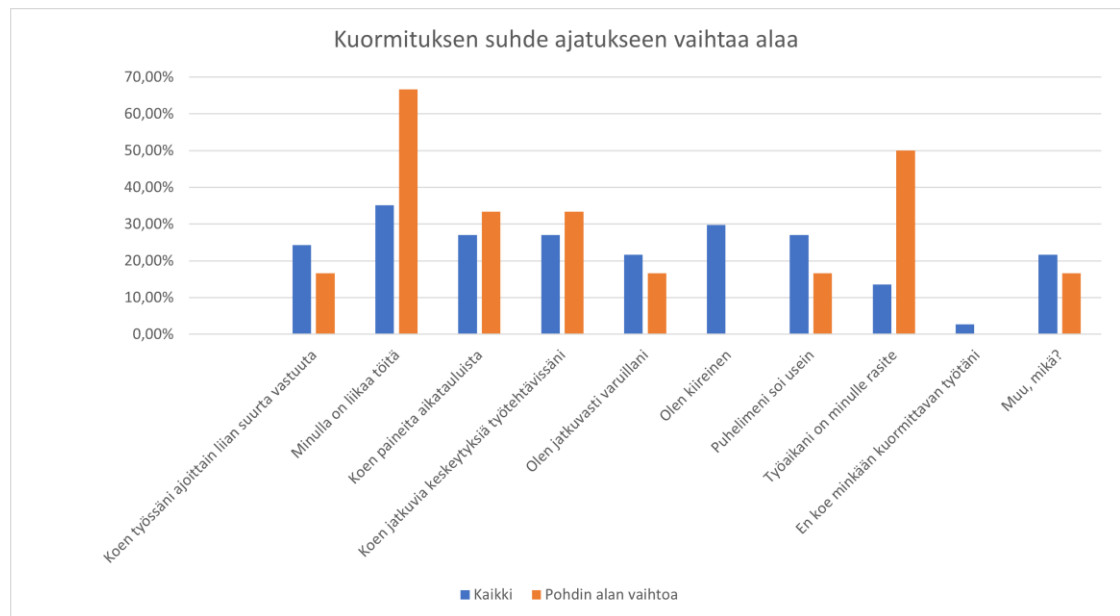
Näyttää vahvasti siltä, että hyvä itsetuntemus ja unelmien ammatti ovat tässä kyselyssä sidoksissa toisiinsa. Hyvän itsetuntemuksen omaavat kokevat useimmiten olevansa unelma-ammattissa. (Kuva 11.) Kuvassa 12 on verrattu sitä, onko unelmatyöllä ja kuormituksen kokemisella yhteyttä.



Kuva 12. Unelmatyön suhde kuormitukseen

Unelma-ammattin ja kuormituksen suhde näyttäisi olevan tasainen; myös unelma-ammattissa oleva kokee kuormitusta. Haastava työ tuo kuormitusta mutta ehkä myös motivoi. Toisaalta unelma-ammattissa voi olla valmiimpi kestämään kuormitusta. Unelmien työ ei sulje kuormittuneisuutta pois. (Kuva 12.)

Seuraavassa haluttiin saada parempaa kuvaa siitä, kokevatko enemmän kuormitusta vastaajat, jotka pohtivat myös alan vaihtoa (kuva 13).



Kuva 13. Alan vaihdon ja kuormituksen yhteys

Alan vaihtoa pohtiva kokee työmäärän liialliseksi sekä suhteessa muihin vastaajiin myös työaika on hänelle rasite. Aikataulupaineet ja jatkuvat keskeytykset haastavat, mutta alan vaihtoa pohtiva ei kuitenkaan koe olevansa kiireinen. (Kuva 13.)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin ammatillisten perhekotivanhempien tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilaa työn voimavara- ja kuormitustekijöitä tarkastellen. Voimavaratekijöitä tarkasteltiin työympäristöön, verkostoihin, työyhteisöön, työnhallintaan ja omaan itseen sekä palautumiseen liittyen. Voimavaralähtöisen mallin mukaan tarkasteltuja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on löydetävissä, mutta on tärkeää huomioida mallin ympärillä olevien asenteiden vaikutus tuloksiin (kuva 1, s. 10). Kyselystä selvisi, että työympäristö koettiin viihtyisänä lähes poikkeuksetta. Manka & Manka (2023, 127) toteavatkin fyysisen toimintaympäristön vaikuttavan työhyvinvointiin ja olevan hyvä pohja kaiken muun rakentamiselle.

Kyselyn tuloksissa vastaushetkellä myös työn tavoitteet ja kehittymismahdollisuudet näyttäytyivät osana perhekotivanhempien voimavaratekijöitä mutta

myös valittu ammatti vaikutti voimakkaasti. Manka & Manka (2023, 148) nimeävät työn hallintaan liittyviksi hyvinvointia lisääviksi tekijöiksi kehittymismahdollisuuksien lisäksi itsenäisyyden ja vapauden vaikuttaa omassa työssä, mikä näkyi vahvasti myös tämän opinnäytetyön tuloksissa. Yksinään tehtävä työ ei kuormittanut kolmannesta, ja lähes kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että olivat voineet vaikuttaa työhönsä ja työ mahdollisti itsenäiset päätökset. Manka & Manka (2023, 148) toteavat työn aikataulutuksen mahdollisuudella olevan vaikutusta työhyvinvointiin, opinnäytetyön tuloksissa työaikaa ei koettu kovin kuormittavana.

Sosiaalinen pääoma ja verkostot voivat tarjota tukea, kun työ on pääosin pienissä erikseen toimivissa yksiköissä tehtävää työtä. Manka & Manka (2023, 177) puhuvat sosiaalisesta pääomasta yksilön ja yhteisön voimavarana, mutta sosiaalinen pääoma syntyy nimenomaan yhteisöllisyydestä, mikä näkyy tässä opinnäytetyössä positiivisena kuvauksena omasta työyhteisöstä. Työyhteisössä pidettiin tärkeimpänä toisten huomioimista ja kunnioittamista. Manka & Manka (2023, 177) nimeävät sosiaalisen pääoman kielteisiksi vaikutuksiksi esimerkiksi liian tiiviit suhteet jäsenten välillä tai sallimattomuuden erilaisuuteen. Tässä opinnäytetyössä sosiaalisella pääomalla näyttäisi olevan ainoastaan voimavaroja tuovia vaikutuksia, vaikka työkaverit koettiin usein muutenkin läheisiksi ihmisiksi.

Työyhteisössä arvoilla on suuri merkitys (Manka & Manka 2023, 114). Tämän opinnäytetyön tärkeiksi arvoiksi vastaajat nimesivät avoimen ilmapiirin, luottamuksen ja sitoutumisen. Myös muut tahot kuten ja yhteistyöverkostot toivat tärkeää tukea ja voivat varmasti auttaa arjen haasteissa ja haastavissa tilanteissa lasten kanssa. Työnohjauksen merkitys korostui, ja vaikka tätä ei kyse-lyssä suoraan kysytty, on tärkeää sen tulleen ilmi ja tuovan tukea. Työnoh-jausta voi käyttää apuna myös osaamisen kartoittamisessa koulutuksia suunniteltaessa (Alhanen ym. 2019, 26).

Omaan itseän liittyviä voimavaroja löytyi lähes kaikilta. Erityisesti korostuivat itseluottamus, oman osaamisen arvostus ja ylpeys työstä. Myös itsetuntemus, positiivisuus ja sitkeys näkyivät vastauksissa voimavaroina. Mankan & Mankan (2023, 205) mukaan psykologisen pääoman muodostavat tekijät (luotta-

mus itseen, toiveikkuus, optimistisuus ja sitkeys) löytyivät vastauksien perusteella valtaosalta. On tärkeää ymmärtää yksilön hyvinvoinnin vaikutus koko työyhteisöön, eli psykologinen pääoma ei ole sidoksissa pelkästään yksilöön (Manka & Manka 2023, 205).

Tässä opinnäytetyössä on hyvin esillä se, että kun tuntee itsensä hyvin, määrittelee myös parempia työhyvinvoinnin tuntemuksia. Mankan & Mankan (2023, 205) mukaan optimistisuus ja mahdollisuuksien näkeminen kehittävät psykologista pääomaa, mikä näkyi tuloksissa positiivisuutena kuormittavuudesta huolimatta. Näin ollen voidaan todeta ammatillisilla perhekotivanhemmillä olevan psykologista pääomaa hyvin. Myös itsestä huolehtiminen oli pääosin hyvää. Ainoastaan nukkumisessa ja palautumisessa oli haasteita, jotka todennäköisesti liittyvät yrittäjyyden mukana tuomiin haasteisiin. Palautumista haastoi yleisimmin vaikeus irrottautua työstä. Lomat eivät useinkaan toteutuneet suunnitellusti, eikä vapaita pystytty pitämään riittävästi.

Kuormitustekijöitä tarkasteltiin työn sisältöön, työn järjestelyihin, muutoksiin ja muuhun psykososiaaliseen kuormitukseen liittyen. Lähes kaikki vastaajat kokivat kuormittavuutta työstä. Kuormitustekijät kuten suuri vastuu ja työmäärä, varuillaan olo, jatkuvat keskeytykset ja aikataulupaineet koskettivat tasaisesti monia vastaajia. Haastavat asiakastilanteet kuormittivat noin puolta vastaajista. Koronapandemian vaikutusta kuormittavuuteen kysyttiin myös. Koronapandemia toi puutteita esimerkiksi lasten ja nuorten saamiin palveluihin (Eriksson ym. 2021, 4), ja koronapandemia kuormitustekijänä näkyy myös tämän opinnäytetyön vastauksissa. Muutokset näyttäytyivät kuormittavina, erityisesti digitaalisuuden lisääntyminen ja siihen liittyvät muutokset. Muutospaineet koskettavat myös ammatillisia perhekoteja, kuten kaikkea työelämää (Manka & Manka 2023, 13).

Jatkuva kehittäminen ja kehittyminen haastavat työntekijää digitaalisesti jatkuvan raportoinnin lisääntymisellä ja etäpalaverien lisääntymisellä. Toisaalta vastaajista lähes kolmannes toivoi lisää mahdollisuuksia etäkoulutuksiin, joten kehittäminen ja kehittyminen nähdään myös tärkeänä. Työelämän muutokset, kuten kiireisyys, aikataulupaineet ja jatkuvat keskeytykset kuormituksen aiheuttajina näkyivät tuloksissa. Myös laatuvaatimuksista johtuva kuormitus näkyi vahvasti kyselyn tuloksissa. Kuitenkaan laatuvaatimusten kuormittavuutta

suhteessa alalla toimimisen pituuteen ei ollut näkyvissä, vaan kuormittuneita laatuvaatimuksista olivat myös vähän aikaa alalla toimineet (kuva 10, s. 34).

Ristiintaulukoinneista nousi esiin, että unelmien ammatissa toimiva koki omaavansa useimmiten myös hyvän itsetuntemuksen (kuva 11, s. 35). Hyvän itsetuntemuksen omaavalla on muita parempi suoja työuupumista vastaan (Pennonen 2021, 8). Toisaalta myös unelmatyössä oleva voi kokea kuormitusta (kuva 12, s. 35). Unelma-ammatin ja kuormituksen suhde näyttäytyi tasaisena. Auttaako unelmien työ kestävämpään kuormitusta ja haasteita työstä enemmän, vai onko tietoinen valinta ammattiin ryhtymisestä voimavara, joka auttaa jaksamaan paremmin? Haasteet työssä voivat lisätä työkykyä (Pennonen 2021, 7). Työn haastavuutta ja tästä johtuvaa kuormitusta ei siis voida pitää pelkääjänä työkykyä alentavana. Alan vaihtoa pohtiva koki kuormitusta erityisesti liiallisesta työmäärästä (kuva 13, s. 36). Alan vaihtoa pohtivalle myös työaika oli rasite, toisin kuin vastaajille, jotka eivät alan vaihtoa suunnitelleet.

Lähes kaikki vastaajista toimivat yrittäjinä ja esihenkilönä, joten johtopäätöksinä todettakoon, että yrittäjyyteen liittyvät voimavara- ja kuormitustekijät ovat tässä tutkimuksessa nähtävillä. Ammatinvalinta, työpaikan viihtyvyys ja kehittämismahdollisuudet sekä oman itsen tuntemus ja sitkeys tuovat tarvittavia voimavaroja yrittäjyyteen. Kuormittuneisuus näkyy lomien toteutumattomuutena ja hankaluutena pitää vapaata työstä. Toisaalta taas yleisesti lastensuojelukenttää kuormittavia asioita ei ammatillisissa perhekodeissa aina näy. Esimerkiksi ongelmat työntekijöiden sitoutumisessa ovat tuloksissa nähtävillä mutta eivät kaikissa ammatillisissa perhekodeissa, vaikka lähes kaikilla toimijoilla on kodin ulkopuolisia työntekijöitä.

Työhyvinvointi vaatii johtamista, eikä se synny itsestään (Manka & Manka 2023, 114). Yksiköissä olisi hyvä olla toimivat yhteistyössä tehdyt työhyvinvointisuunnitelmat, joiden avulla työhyvinvointiasioihin on parempi mahdollisuus puuttua ja kehittää käytänteitä. Jokainen voi omalta kohdaltaan vaikuttaa hyvinvointiinsa päivittäisellä tauotuksella mahdollisuuksien mukaan. Itseään tulee kehittää ja huolehtia hyvinvoinnista mahdollisimman hyvin. Kiireen keskellä on tärkeää sietää paineita, ja tehdä valintoja, jotka auttavat jaksamaan. Erityisesti yrittäjänä toimiville tärkeää on itsensä johtaminen. Apuna hyvinvointia ja voimavaroja lisäämään voi käyttää esimerkiksi yrittäjille suunnattua

opasta, joka auttaa harjoitteiden avulla pohtimaan esimerkiksi stressin hallintaa ja palautumista (TTL 2022).

Työhyvinvoinnin lisääminen vaatii ennen kaikkea suunnitelmallisuutta ja ennakkointia (Lindholm 2022, 144). Hyvällä johtamisella on mahdollista tukea lastensuojelun työntekijöitä niin, että toimintatapojen kehittäminen ja osaamisen kehittäminen tehdään samanaikaisesti vanhan osaamisen pohjalle suunnitelmallisesti (Alhanen ym. 2019, 26). Jokaiseen yksikköön tulisi tehdä koulutus-suunnitelmat aiemman osaamisen kartoittamisen jälkeen. Ammatillisessa perhekodissa tulee laatusuositusten mukaan huolehtia siitä, että osaamista ylläpidetään ja kehitetään (STM 2019).

Ammatillisissa perhekodeissa toimivien lomituskäytänteiden löytyminen auttaisi haastavassa työssä palautumaan ja jaksamaan. Vaikka vastaajista kolmannes oli tyytyväinen nykyiseen tilanteeseen, on syytä tarkastella mahdollisuuksia puuttua epäkohtiin ja etsiä niihin ratkaisuja. Työntekijöiden jo olemassa olevan toimintakyvyn säilyminen on tärkeää, mutta kehittäminen on tarpeellista myös lastensuojelualalla (Alhanen 2014, 72). Kehittäminen tulee tehdä kuitenkin harkiten ja suunnitellen (Alhanen ym. 2019, 26).

Pitkällä tähtäimellä hyvin toimivilla palveluilla voidaan säästää kustannuksissa. Koko yhteiskunnan kannalta on tärkeää sijoittaa lasten ja nuorten hyvinvointia edistäviin palveluihin, ja lastensuojelussa on varmistettava työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen (Lindberg & Yliruka 2023, 1). Hyvässä ja jaksavassa yksikössä on parhaat edellytykset tarjota lapsille ja nuorille heidän tarvitsemaansa tukea ja apua, mutta ennen kaikkea hyvässä ja jaksavassa yksikössä löytyy se turva, jossa jokaisen on hyvä olla.

LÄHTEET

- Alhanen, K. 2014. Vaarantunut suojelevalta – Tutkimus lastensuojelujärjestelmän uhkatekijöistä. THL raportti 24. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116722/URN_ISBN_978-952-302-278-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 20.3.2024].
- Alhanen, K., Lavila, P., Kangas, M., Lamppula, T. & Petrelius, P. 2019. Systemisen muutoksen johtaminen lastensuojelussa – Opas esimiehille ja johtajille. THL opas 45. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138850/URN_ISBN_978-952-343-417-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 18.3.2024].
- Ammatillisten perhekotien liitto ry. 2023a. Ammatillinen perhehoito. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.apkl.fi/9023> [viitattu 11.6.2023].
- Ammatillisten perhekotien liitto ry. 2023b. Mikä on APKL. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.apkl.fi/17977> [viitattu 11.6.2023].
- Ammatillisten perhekotien liitto ry. 2023c. Jäsenyys APKL ry:ssä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.apkl.fi/8> [viitattu 6.2.2024].
- Elintavat ja työhyvinvointi s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi> [viitattu 10.2.2024].
- Eriksson, P., Nelimarkka, S., Paasivirta, A., Tiili, A. & Yliruka, L. 2021. Koronan vaikutukset lastensuojeluun – osa 2. THL. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/141537/URN_ISBN_978-952-343-644-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 18.3.2024].
- Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P. & Väänänen, A. 2022. Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. Helsinki: Valtioneuvosto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163779/VNTEAS_2022_7.pdf [viitattu 9.2.2024].
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 14.2.2024].
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 10.1.2024].
- Heino, T., Hyry, S., Ikäheimo, S., Kuronen, M., Rajala, R. 2016. Lasten kodin ulkopuolelle sijoittamisen syyt, taustat, palvelut ja kustannukset: HuosTahankkeen (2014–2015) päätulokset. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Suomen Yliopistopaino. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-644-5> [viitattu 18.9.2023].

Helajärvi, H. 2022. Keho, mieli ja motivaatio. Teoksessa Salonen, A.O., Lehtinen, E., Helajärvi, H., Sahimaa, J., Hautala, J., Viljamaa, J., Mikkola, J., Huitti, M., Huotilainen, M., Remes, S., Routarinne, S. & Dunderfelt, T. (toim) Work goes happy. Paremmen työelämän opas. Keuruu: Otavan Kirjapaino, 56–73.

Huitti, M. 2022. Johda omaa hyvinvointiasi – palaudu paremmin työssä ja vapaa ajalla. Teoksessa Salonen, A.O., Lehtinen, E., Helajärvi, H., Sahimaa, J., Hautala, J., Viljamaa, J., Mikkola, J., Huitti, M., Huotilainen, M., Remes, S., Routarinne, S. & Dunderfelt, T. (toim) Work goes happy. Paremmen työelämän opas. Keuruu: Otavan Kirjapaino, 164–175.

Kalliokoski, T. 2020. Yhteisöllisyyden rajat yhteistoiminnan ja ihmisen perushyvien näkökulmasta. Helsingin yliopisto. Teologinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/7d7f5ad3-ab43-46b1-9c64-156d95f78b13/content> [viitattu 4.10.2023].

Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino.

Karjalainen, M. 2020. Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basam Books.

Koivunen, T., Haapakorpi, A. Lehtovaara, H. & Pyöriä, P. 2023. Tutkimusta työelämän muutosten ääreltä. *Tieteessä tapahtuu* 5, 29–33. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Tutkimusta työelämän muutosten ääreltä - pdf \(journal.fi\)](#) [viitattu 13.2.2024].

Kuntaliitto. 2017. Lastensuojelu. WWW-dokumentti. Päivitetty 24.2.2017. Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/lastensuojelu> [viitattu 18.9.2023].

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista. 22.7.2011/922.

Lapsenoikeudet s.a. Jokaisella lapsella on oikeus hyvään elämään ja kasvuun. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.lapsenoikeudet.fi/lapsenoikeuksien-sopimus-turvaa-lasten-ihmisoikeudet/jokaisella-lapsella-on-oikeus-hyvaan-elamaan-ja-kasvuun/> [viitattu 18.9.2023].

Lehtinen, E. 2022. Mitä empatialla tarkoitetaan ja onko empaattisesta johtamisesta mitään hyötyä? Teoksessa Salonen, A.O., Lehtinen, E., Helajärvi, H., Sahimaa, J., Hautala, J., Viljamaa, J., Mikkola, J., Huitti, M., Huotilainen, M., Remes, S., Routarinne, S. & Dunderfelt, T. (toim) Work goes happy. Paremmen työelämän opas. Keuruu: Otavan Kirjapaino, 34–53.

Lindberg, P. & Yliruka, L. 2023. Lastensuojelun uudistuksen tavoitteeksi hyvinvoiva lapsi ja nuori – kaikista lähtökohdista. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Päätösten tueksi 8/23. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/146497> [viitattu 3.4.2024].

Lindholm, M. 2022. Muutokset työssä edellyttävät työhyvinvoinnin kehittämistä. *Työelämän tutkimus* 1, 140–146. PDF-dokumentti. Julkaistu 14.3.2022. Saatavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/112325/68125> [viitattu 10.10.2023].

Lintula, L., Salo, J. I., Aalto, V., Ervasti, J., Kouvonen, A. & Oksanen, T. 2022. Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työntekijöiden työkyky: pseudokokeellinen tutkimus. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 59, 363–375. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journal.fi/sla/article/view/98692/75121> [viitattu 11.2.2024].

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 20.2.2023].

Mauno, S., Minkkinen, J., Feldt, T. & Herttalampi, M. 2022. Lisääkö työn intensivistyminen työn imua? Tuloksia intensivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla. *Työelämän tutkimus* 1, 30–60. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/99318/68134> [viitattu 12.2.2024].

Paakkanen, M. 2022. Empatian voima työssä. Helsinki: WSOY.

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Duodecim.

Perhehoitolaki 20.3.2015/263.

Puustinen-Korhonen, A. 2018. Lastensuojelun 2017 kuntakyselyn tuloksia. Julkaistu 1.2.2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Lastensuojelun-kuntakyselyn-keskeisimm%C3%A4t-tulokset-raportti-01022018.pdf> [viitattu 18.9.2023].

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy.

Salonen, K. 2020. Kokonaisvaltainen luontokokemus hyvinvoinnin tukena. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/121602> [28.3.2024].

Sorkkila, M. 2022. Koronapandemia on johtanut monien vanhempien ylikuormittumiseen – uupuneiden vanhempien kriisi on myös lasten kriisi. Julkaistu 12.4.2022. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/80782/Sorkkila_MustRead_220412.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 5.10.2023].

STM. 2019. Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM_2019_8_J_Lastensuojelun_laatusuositus.pdf [viitattu 8.5.2024].

Taittonen, M., Janhonen, M., Johanson, J-E., Nikkilä, R. & Pirttilä, I. 2008. Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatioissa – Sosiaalisen pääoman ekspressiiviset ja instrumentaaliset ulottuvuudet. Helsinki: Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/134934> [viitattu 11.2.2024].

THL. 2023a. Lastensuojelu 2022. Yhä useammasta lapsesta tehdään lastensuojeluilmoitus. Tilastoraportti 24/2023. PDF-dokumentti. Julkaistu 16.5.2023. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146573/Lastensuojelu_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 9.10.2023].

THL. 2023b. Ammatilliset perhekodit. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 30.5.2023. Saatavissa: [Ammatilliset perhekodit - THL](#) [viitattu 15.6.2023].

Toivoniemi, A. 2017. Mikä työntekijöitä kuormittaa sosiaali- ja terveysalalla? PowerPoint-diasarja. Julkaistu 25.9.2017. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/4839396/Toivoniemi+Ari.pdf/e4256020-62aa-048e-ee66-7565c1b77ed> [viitattu 11.10.2023].

Toppinen-Tanner, S. (toim.) 2016. Työ @ Elämä. Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Helsinki: Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Ty%c3%b6%20ja%20el%c3%a4m%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 18.1.2023].

TTL. 2022. Yrittäjän työkirja hyvään elämään. Työterveyslaitos ja Oulun yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144467/TTL_978-952-391-028-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 15.5.2024].

Työhyvinvointi ja työkyky s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> [viitattu 16.1.2023].

Työsuojelu. 2023. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. WWW-dokumentti. Päivitetty 20.6.2023. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat> [viitattu 21.9.2023].

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Östring, E. & Ahola, K. 2023. Haastavat asiakastilanteet ovat kasvava työstressin aiheuttaja työpaikoilla – nyt on aika tunnistaa riskit. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Julkaistu 23.3.2023. Saatavissa: [Haastavat asiakastilanteet ovat kasvava työstressin aiheuttaja työpaikoilla – nyt on aika tunnistaa riskit | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#) [viitattu 12.2.2024].



Hei!

Olemme yhteisöpedagogiopiskelijoita Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyönä tutkimuksen ammatillisten perhekotivanhempien työhyvinvoinnista, voimavara- ja kuormitustekijöistä.

Työhyvinvointikysely toteutetaan yhteistyössä Ammatillisten perhekotien liiton - APKL ry:n kanssa. Kyselyn avulla haluamme kartoittaa ammatillisten perhekotivanhempien tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilaa. Kyselyn tulosten avulla on mahdollista kehittää työhyvinvointia tulevaisuudessa.

Kyselyssä ei kysytä suoria tunnistetietoja. Kyselyaineistossa yksittäiset vastaajat eivät ole identifioitavissa kyselyn tuloksissa. Tietosuojailmoitus opinnäytetyöhön: [Tietosuojaselostepohja Xamk Opinnaytetyo.docx](#)

Toivomme kaikkien jäsenperhekotivanhempien vastaavan kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10–15 minuuttia. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista.

Kysely on auki 15.2.2024 asti.

Linkki kyselyyn: <https://link.webropol.com/s/tyohyvinvointi>

Kiitos osallistumisesta!

Terveisin

Merja Miettinen, dmemi003@edu.xamk.fi
Johanna Pitkänen, djopi012@edu.xamk.fi



Työhyvinvointikysely

Voimavaratekijät

1. Valitse asteikolla 1-5, mikä kuvaa tilannettasi parhaiten

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin ei mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työympäristöni on viihtyisä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni tavoitteet ovat selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni luonne mahdollistaa ammatillisen kehittymisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni luonne mahdollistaa oman itseni kehittämisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen unelma-ammattissani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Ongelmatilanteissa saan apua?

Valitse yksi tai useampi vaihtoehto

- Sosiaalityöntekijältä
- Muilta samassa tilanteessa olevilta
- Työyhteisöltäni
- Läheisiltäni
- Ammatillisten perhekotien liitolta
- En koe saavani apua keneltäkään
- Joltain muulta?

Työyhteisö

3. Valitse asteikolla 1-5, mikä kuvaa työyhteisöäsi

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työyhteisössäni kaikilla on lupa avoimuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan ihmisiin, joiden kanssa vietän työyhteisössäni aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverini ovat ystäviäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverit ovat minulle muutenkin läheisiä ihmisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaikki työyhteisössäni ovat sitoutuneita työhönsä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni on tärkeää ottaa muut huomioon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni muiden kohtaaminen on kunnioittavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni ilmapiiri on positiivinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On vaikeaa löytää sitoutuneita työntekijöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työhallinta

4. Valitse asteikolla 1-5, mikä kuvaa tilannettasi parhaiten

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Voin vaikuttaa työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin tehdä itsenäisiä päätöksiä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on riittävästi vapaata työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn pitämään lomat sovitusti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla olisi paljon ajatuksia työni kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minä

5. Valitse itseäsi kuvaavat vaihtoehdot

Voit valita useamman.

- Tunnen itseni osaavaksi
 Saavutan asioita työssäni
 Itsetuntemukseni on hyvä
 Luotan itseeni
 Olen toiveikas
 Sitkeys on vahvuuteni
 Olen positiivinen
 Koen innostuneisuutta työtäni kohtaan
 Olen ylpeä työstäni
 Huolehdin hyvinvoinnistani
 Pohdin säännöllisesti alan vaihtamista
 Tässä työssä alisuoriudun
 En voi antaa itsestäni tässä työssä parhaita puoliani
 Mikään vaihtoehdoista ei kuvaa minua

6. Valitse asteikolla 1-5, mikä kuvaa tilannettasi parhaiten

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Nukun riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän taukoja päivän aikana riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunta kuuluu elämäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikkuminen luonnossa on osa palautumistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Irrottautuminen töistä on minulle helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnittelen vapaa aikaani etukäteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lomani toteutuvat suunnitellusti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rentoudun päivittäin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruokavalioni on terveellinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Kuinka usein Sinulla on mahdollisuus pitää enemmän kuin yhden vuorokauden vapaista?

- Kerran viikossa
- Joka toinen viikko
- Kerran kuukaudessa
- Harvemmin
- Ei ollenkaan
- Jokin muu, mikä?

8. Kuinka pitkiä yhtäjaksoiset vapaasi ovat yleisemmin?

- 1 vuorokauden
- 2-3 vuorokautta
- 4 tai enemmän
- Joku muu, mikä?

Työn sisältö ja työn järjestelyt

9. Valitse alla olevista vaihtoehdoista 1-3 Sinua tällä hetkellä eniten kuormittavaa asiaa työssäsi

- Koen työssäni ajoittain liian suurta vastuuta
- Minulla on liikaa töitä
- Koen paineita aikatauluista
- Koen jatkuvia keskeytyksiä työtehtävissäni
- Olen jatkuvasti varuillani
- Olen kiireinen
- Puhelimeni soi usein
- Työaikani on minulle rasite
- En koe minkään kuormittavan työtäni tällä hetkellä
- Muu, mikä?

Muutokset ja muu psykososiaalinen kuormitus

10. Valitse asteikolla 1-5, kuinka paljon Sinua kuormittavat tällä hetkellä

	Ei ollenkaan	Jonkin verran	En osaa sanoa	Paljon	Erittäin paljon
Digitaalisuuden lisääntyminen/muutokset niissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laatuvaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uuden asian omaksuminen/oppiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muutokset henkilöstössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuen puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haastavat asiakkaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastuunjako työssä/yksinään tehtävä työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-ajan erottuminen työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Vaikuttiko koronaviruspandemia jaksamiseesi?

- Erittäin paljon
 Paljon
 En osaa sanoa
 Jonkin verran
 Ei ollenkaan

12. Mitkä asiat auttaisivat Sinua voimaan työssäsi paremmin?

Valitse 1 tai useampi tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

- Haluaisin verkostoitua paremmin muiden perhekotivanhempien kanssa
 Toivoisin enemmän järjestettävän etäkoulutuksia
 Kaipaisin liiton toteuttamia virkistyspäiviä alueellisesti
 Kaipaisin järjestelmällisempää mentorointia/tukea
 Olen tyytyväinen nykyiseen tilanteeseen
 Muu, mikä?

Taustatietosi**13. Perhekodin asiakkaiden lukumäärä tällä hetkellä?**

- 0-2
- 3-4
- 5 tai enemmän

14. Olen yrittäjä

- Kyllä
- Ei

15. Toimitko esihenkilönä?

- Toimin
- En toimi

16. Onko perhekodissa perheen ulkopuolisia työntekijöitä?

- On
- Ei ole

17. Kuinka monta vuotta olet toiminut ammatillisena perhekotivanhempana?

- 0-2
- 3-5
- 6-10
- 11-15
- 16 tai enemmän

Lisäkysymykset liitolle

18. Opiskeletko tai kehitätkö omaa osaamistasi?

- Kyllä
 En

19. Onko käytössänne työhyvinvointiin liittyvä suunnitelma?

- Kyllä
 Ei

20. Onko käytössänne täydennyskoulutussuunnitelma, joka kattaa koko henkilöstön?

- Kyllä
 Ei

21. Mitä vinkkejä antaisit muille samassa tilanteessa oleville hyvinvoinnin lisäämiseksi?

22. Vinkkisi toimiviin lomituskäytäntöihin?

23. Tulevaisuuden suunnitelmasi työhön liittyen?