



LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLLON TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA VUOROVAIKUTUKSEN MERKITYKSESTÄ TYÖHYVINVOINTIIN

Opinnäytetyö

TEKIJÄT Heli Rantonen
Maria Röntynen

Koulutusala Sosiaali-terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sosionomi AMK	
Heli Rantonen, Savonia ammattikorkeakoulu & Maria Röntynen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu	
Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvointiin	
Päiväys 07.05.2026	Sivuja/Lähteitä 64sivua, 5 liitettä
Yhteistyötaho Himaharju Oy	
Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden näkemyksistä vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvoinnille. Opinnäytetyön tarkoituksena on kyselyn avulla selvittää työntekijöiden näkemyksiä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvointiin. Toimeksiantajan on tarkoitus hyödyntää opinnäytetyön tuloksia henkilökunnan kouluttamisessa ja esihenkilötyöskentelyn kehittämisessä. Opinnäytetyön tietoperusta muodostui vuorovaikutusta sekä työhyvinvointia ja työssäjaksamista käsittelevästä kirjallisuudesta. Opinnäytetyössä hyödynnettiin myös aiempaa tutkimustietoa aiheisiin liittyen. Lisäksi tietoperusta sisälsi aiheen tarkastelua myös esihenkilötyön ja lastensuojelun näkökulmasta. Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin määrällisenä kyselytutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeen avulla, jossa kysymykset esitettiin pääsääntöisesti suljettuina kysymyksinä. Kyselyyn vastasi yhteensä 32 henkilöä ja vastausprosentti oli 80 %. Opinnäytetyön tulokset tukivat aiempaa tutkittua tietoa siitä, kuinka tärkeää palautteen antaminen on työhyvinvoinnin kannalta. Tässä tutkimuksessa esille nousi sekä positiivisen että rakentavan palautteen merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä. Työntekijät toivoivat toisiltaan enemmän positiivista palautetta ja esihenkilöltä enemmän rakentavaa palautetta. Toisena opinnäytetyön tutkimuksen tuloksena korostui työyhteisön antama tuki haastavissa tilanteissa. Se koettiin tärkeänä tekijänä sekä koko työyhteisön että tiimien näkökulmasta. Opinnäytetyön johtopäätöksenä todetaan, että työyhteisön vuorovaikutuksella on merkitys koettuun työhyvinvointiin. Kaikkien vastaajien mielestä omilla vuorovaikutustaidoilla oli merkitystä työyhteisön työhyvinvointiin ja työyhteisön vuorovaikutustaidoilla oli merkitystä omaan työhyvinvointiin.	
Avainsanat vuorovaikutus, työhyvinvointi, palautteen antaminen	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TIETOPERUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET	6
2.1	Vuorovaikutus	6
2.2	Vuorovaikutus työyhteisössä	8
2.3	Työhyvinvointi	11
2.4	Työssä jaksaminen ja työkyky	14
2.5	Esihenkilötyöskentely työhyvinvoinnin näkökulmasta	17
2.6	Työhyvinvointi lastensuojelun sijaishuollossa	23
3	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	27
3.1	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	27
3.2	Kyselytutkimuksen toteuttaminen	28
3.3	Tutkimusaineiston analyysi ja säilyttäminen	33
4	TUTKIMUKSEN TULOKSET	35
4.1	Henkilökunnan keskinäisen vuorovaikutuksen vaikutus työhyvinvointiin	36
4.2	Koettuun työhyvinvointiin vaikuttavat olennaisimmat tekijät	38
	työyhteisön keskinäisessä vuorovaikutuksessa	38
5	POHDINTA	49
5.1	Tulosten pohdinta	49
5.2	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	53
5.3	Jatkokehittämis- ja tutkimusaiheet	57
5.4	Opinnäytetyön prosessin pohdinta ammatillisen kehittymisen kannalta	58
	LÄHTEET	61

LIITTEET

Liite 1. Kuvaus tekoälyn käytöstä

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Kyselylomakkeen saatekirje

Liite 4. Tutkimustiedote

Liite 5. Tutkimuslupahakemus

1 JOHDANTO

Työyhteisöön kuulumisen tunne lisää yksilön työhyvinvointia ja sitä kautta sitoutumista työhön. Vuorovaikutus on näiden asioiden luomisessa yksi tärkeimmistä tekijöistä. (Rajamäki & Mikkola 2017, 250.) Etenkin hyväksytyksi tulemisen tunne, toista kunnioittava vuorovaikutus sekä tasavertaisuus ja vastavuoroisuus työyhteisössä ovat olennaisia tekijöitä työyhteisöön kuulumisen kokemuksen muodostumisessa (Rajamäki 2022, 74).

Työmme toimeksiantajana toimi Himaharju Oy. Himaharju on erityistason lastensuojelulaitos, joka on aloittanut toimintansa vuonna 1999. Himaharjussa työskentelee noin 45 sosiaali-, terveys- ja kasvatustalon ammattilaista sekä oppisopimusopiskelijoita (Himaharju s.a.) Himaharjussa vuoden 2025 teemana oli vuorovaikutus, mikä tarkoittaa henkilöstön välisen vuorovaikutuksen merkityksen esiin nostamista, vuorovaikutustaitojen kehittämistä sekä kouluttautumista aiheeseen liittyen. Lastensuojelun sijaishuollossa vuorovaikutuksella on asiakassuhteen luomisen kannalta tärkeä merkitys (Seppänen 2021, 181– 182) ja työyhteisön tuki koetaan tärkeänä asiana työhyvinvoinnin muodostumisen kannalta (Abraham ym. 2022, 7–9).

Työyhteisötaitojen ja esihenkilötyöskentelyn merkityksestä työhyvinvointiin on tehty aiemmin opinnäytetöitä. Töiden taustalla on ollut tarkoitus selvittää, miten työntekijät voivat itse vaikuttaa työhyvinvointiin vuorovaikutuksen kautta ja mitkä ovat esihenkilötyön tärkeimmät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Tourusen (2024, 27) kyselyn perusteella huono työilmapiiri oli suurin syy työpaikan vaihtamiseen. Hämäläinen, Tähtelä & Vanhanen (2022, 27 – 33) toivat työssään esille, että opinnäytetyön tulosten mukaan työntekijät löysivät työyhteisöstä kehittämiskohteita, kuten esimerkiksi negatiivisuuden ja työyhteisössä käyttäytymisen.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kyselyn avulla selvittää lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden näkemyksiä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa työntekijöiden näkemyksistä vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvoinnissa. Toimeksiantaja voi hyödyntää opinnäytetyön tuloksia yrityksen toiminnassa pohtimalla, mitä vuorovaikutuksen osa-alueita

työpaikalla tulisi kehittää ja miten työntekijä voi kehittää omia vuorovaikutustaitojaan. Työn avulla voidaan myös esitellä vuorovaikutuksen merkitystä työyhteisölle ja se voi auttaa työntekijöitä ymmärtämään oman vuorovaikutuksen merkitystä koko työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Toimeksiantajan on tarkoitus hyödyntää opinnäytetyön tuloksia henkilöstön koulutuksessa ja perehdytyksessä sekä esihenkilötyöskentelyn ja johtamisen kehittämisessä.

2 TIETOPERUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET

Henkilökunnan vuorovaikutuksen merkitystä hyvinvoinnille on aiemmin tutkittu esimerkiksi sairaalaympäristössä. Pennanen (2015) laadullisessa tutkimuksessa esille nousivat yhteisöön kuuluminen, yhteistyö, vaikuttaminen, tuki ja tiedonhallinta. Tekijät olivat joko hyvinvointia lisääviä tai laskevia, riippuen siitä, miten yksilö asian kokee tai millainen merkitys asialla on yksilölle. (Pennanen 2015, 52, 55–56.)

Kun työyhteisön vuorovaikutuksen kautta yksilö kokee kuuluvansa työyhteisöön, se vaikuttaa hyvinvoinnin kokemuksen muodostumiseen. Onnistuneen yhteistyön edellytyksenä on, että työntekijä kokee kuuluvansa työyhteisöön. Tämä korostuu etenkin silloin, kun yksilö kokee kuulumisen tunteen olevan itselleen tärkeä asia hyvinvoinnin muodostumisen kannalta. Kokemus on kuitenkin aina yksilöllinen, joten jos yhteen kuulumisen tunne ei ole yksilölle itselleen tärkeä tai merkityksellinen, ei sillä silloin ole vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Sama tekijä voi siis olla joko hyvinvointia laskeva tai lisäävä, yksilöstä kokemuksen mukaan. (Pennanen 2015, 57–58.)

2.1 Vuorovaikutus

Vuorovaikutuksessa luomme sekä vaihdamme viestejä, tulkitsemme toisiamme, reagoimme toisiimme sekä rakennamme ja ylläpidämme vuorovaikutussuhteita. Muodostamme käsityksen toisesta ihmisestä jo muutamassa sekunnissa. Kiinnitämme huomiota ihmisten ystävällisyyteen ja empaattisuuteen. Ystävällisyyttä on esimerkiksi toisen kohtaaminen, tervehtiminen ja anteeksi pyytäminen. Vuorovaikutus on itsetietämystä, itsensä kuuntelua, toisen ihmisen kuuntelun taitoa, kohtaamista. Vuorovaikutuksen

tavoitteena on saada toinen ymmärtämään viesti sanojen ja sanattomien viestien avulla. Ilmeet, eleet ja asenne vaikuttavat viestin perille saantiin sekä ymmärtämiseen. Kehonkieli sekä äänensävy antavat vihjeitä siitä, miten sanat pitäisi tulkita. Aina emme ole tietoisia kehonkielestämme tai äänensävyistämme, jolloin saatamme viestiä jotain muuta kuin mitä tarkoitamme. Vuorovaikutus on monimutkainen prosessi, jolle ei voida selkeästi osoittaa alkua ja loppua. Hyvää vuorovaikutusta edistävät mm. kuunteleminen, läsnäolo, kiinnostus, empaattisuus, yhteistyöhalu sekä tilan ottaminen sekä antaminen. (Skogholm, 2020, 49–57.)

Vuorovaikutus on parhaimmillaan ihanaa, luontevaa, kehittävää ja voimaannuttavaa. Vuorovaikutus on aina vastavuoroista, jossa molemmat osapuolet tuottavat yhteiseen tilanteeseen jotain, mikä vaikuttaa molemmissa. Kaikkien vuorovaikutukseen osallistuneiden toimien ansiosta tilanne voi olla onnistunut vuorovaikutustilanne. Arjessamme on monia tilanteita, joissa olemme vuorovaikutuksessa. Toimintatapamme toisten ihmisten kanssa vaikuttaa siihen, miten tilanteet koetaan tai miten onnistuneesti ne etenevät. On hyvin tyypillistä, että ihminen tuo vuorovaikutustilanteeseen aikaisempaa kokemustaan. Hyvä vuorovaikutus perustuu aitoon haluun arvostaa sekä kunnioittaa toista ja itseään. (Talvio & Klemola 2017, 9–12.)

Suurin osa vuorovaikutuksesta on sanatonta vuorovaikutusta. Keskusteluetaisyys, koskettaminen, katsominen, ruumiin liikkeet, eleet ja pukeutuminen ovat sanatonta viestintää. Vuorovaikutuksessa ihmisen aistit ovat avainasemassa. Näön kautta hahmotamme kokonaisuuden sekä yksityiskohtia, liikkeitä, värejä ja valoisuusasteita. Ilmeet viestivät, mitä toinen mahdollisesti ajattelee. Ensivaikutelmaan vaikuttaa jo se, mitä sanotaan, miten tervehditään, kohdataan ja miten toista katsotaan silmiin. Oksitosiini-hormonilla on merkitystä myös vuorovaikutuksessa, koska oksitosiini parantaa onnellisten kasvojen muistamista ja edistää vihaisten kasvojen unohtamista. Oksitosiinihormoni aktivoituu hyvässä kosketuksessa sekä läheisyyden tunteissa. Näin ollen sanaton viestintä kahden ihmisen välillä koostuu erilaisista käytöksistä, jossa tarkkaillaan ja punnitaan toisen läsnäoloa, tapaa olla ja ilmaista itseään. (Väisänen, Niemelä & Suua 2009, 24–26.)

Sanotaan, että puheviestintä on vain pieni osa ihmisten välistä kommunikaatiota ja vuorovaikutusta, mutta se on myös tärkeä osa sitä. Äänensävy ja äänenpaino ovat osa puhetta, vaikka osakseen ne voisi ajatella olevan myös sanatonta viestintää. Puhumisen avulla välitämme informaatiota sekä merkityksiä ja tunnetiloja. Merkityksiä ovat esimerkiksi ideat ja ajatukset. Puheessa ilmenee tunteita sekä tunnelmia, kuten myös ihmisen persoonallisuus ja hänen vireystilansa kuuluvat äänensävyssä, äänenpainossa ja ääniväriässä. (Dunderfelt 2016, 18–19.)

2.2 Vuorovaikutus työyhteisössä

Vuorovaikutuksen ja yhteistyötaitojen merkitys työelämässä on kasvanut ja näitä taitoja on opeteltava läpi työuran. Vuorovaikutusosaamista on haastavaa oppia tai kehittää ilman, että oppija uskaltaa asettaa itsensä oman mukavuusalueensa ulkopuolelle. Oppijan tulee reflektoida omaa toimintaansa ja sen vaikutusta muiden osapuolien toimintaan. (Kekoni, Mönkkönen, Hyvärinen & Pakarinen 2024, 15–27.)

Työelämässä vuorovaikutuksen ymmärtämisessä ja sen kehittämisessä keskeistä on sellaiset lähestymistavat, jotka avaavat, miten ihmiset vuorovaikutustilanteissa vaikuttavat toisiinsa sekä miten he rakentavat suhdetta toisiinsa sanattomalla ja sanallisella viestinnällä. Vuorovaikutus rakentaa ihmisten välistä suhdetta ja tuloksena syntyvä suhde vaikuttaa siihen, miten vuorovaikutuksessa toimitaan. Eli kun ihmisten välinen suhde muuttuu, se heijastuu heidän väliseen vuorovaikutukseensa ja toisinpäin. Luottamus, välittäminen tai läheisyys tapahtuu vuorovaikutuksessa. Emme viesti pelkästään asian sisällöllä, vaan annamme samalla vihjeitä siitä, miten viestin sisältö tulisi tulkita. Äänenpainojen, sanomisen sävyn, sanavalintojen, katsekontaktin tai fyysisen etäisyyden perusteella voidaan tulkita, oliko viesti tarkoitettu vähätteleväksi vai välittäväksi. (Kekoni, Mönkkönen, Hyvärinen & Pakarinen 2024, 31–32.)

Vuorovaikutustilanteissa voidaan oppia toista huomioon ottavaa ja kunnioittavaa käyttäytymistä. Lisäksi voidaan oppia, miten toisen puheeseen kannattaa vastata tai miten puheenvuorot kannattaa jaotella. Tärkeää on oppia havainnoimaan sanallisen viestinnän lisäksi sanataukoja, eleitä ja katsetta.

Näitä huomioimalla voidaan ymmärtää paljon siitä, miten osapuolet ovat läsnä tilanteessa, miten he reagoivat asioihin sekä miltä tilanne osapuolien mielestä tuntuu. Esimerkiksi työyhteisöpalavereissa määritellään hyväksytyjä työyhteisön jäsenyyden muotoja, hyväksytyjä tapoja osoittaa tunteita ja ymmärrystä työssä. (Kekoni, Mönkkönen, Hyvärinen & Pakarinen 2024, 36.) Arvostava kohtaaminen ja kannustava tapa olla vuorovaikutuksessa ovat tekijöitä, jotka helpottavat työyhteisöön liittymistä ja lisäävät myös työyhteisöön kuulumisen tunnetta (Rajamäki 2022, 74).

Työyhteisössä vaaditaan myös sosiaalista rohkeutta työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tavoitteena tässä on edistää koko työyhteisön hyvinvointia. Sosiaalista rohkeutta on se, että ottaa puheeksi haastavia asioita, pystyy tuomaan esille omat virheensä ja kertomaan olleensa väärässä. Pidemmällä aikavälillä tällainen toiminta on eduksi työpaikalle, mutta voi joskus aiheuttaa sen, että työntekijää pidetään hankalana. (Virtanen, Kaltiainen & Hakanen 2022, 36.)

Virtasen ym. (2022) tutkimuksen mukaan sosiaalisesti rohkeat työntekijät tutustuivat työkavereihinsa paremmin ja se vaikutti myös yhteistyön paranemiseen työvuorossa. Työkaverin tunteminen mahdollisti paremman tuen saamisen työpaikalla. Sekä työkaverin tunteminen ja yhteyksien löytäminen, että sosiaalisen tuen saaminen työssä lisäsivät yksilön organisaatioon samastumista (yhteenkuuluvuuden tunne). Samastuminen organisaatioon luo myönteisiä asenteita ja toimintatapoja sekä nostaa työhyvinvointia ja työn imua. Vastaavasti organisaatioon samastuminen vähentää irtisanomisen suunnittelua ja työuupumuksen oireita. (Virtanen, Kaltiainen & Hakanen 2022, 25, 36–37.)

Haastavissa tilanteissa työyhteisön jäsenet toimivat yleensä eri tavalla. Osa pyrkii tuomaan esille omia tavoitteita syrjäyttämällä toisten tavoitteet ja näkemykset. Mukautuvat työntekijät antavat tilaa ja huolehtivat enemmän muiden näkemysten toteuttamisesta omiensa sijaan. Välttelevät työntekijät taas haluavat pois haastavista tilanteista ja voivat olla kertomatta omaa näkemystä tilanteeseen, vaikka se olisikin erilainen. Haastavissa tilanteissa yhteistyötä tavoitteleva toimintamalli on vaikein toteuttaa. Yhteistyötä hakeva työntekijä ja toimintamalli haluaa ottaa kaikkien näkemykset huomioon ja

löytää sellaisen lopputuloksen, johon jokainen tilanteeseen osallistunut voisi olla tyytyväinen. Kun työyhteisössä pystytään yhteistyötä hakevaan malliin myös haastavissa tilanteissa, se sitouttaa työntekijöitä toimimaan lopputuloksen mukaisesti. (Seppänen 2021, 70–72.)

Jos vaikean vuorovaikutustilanteen voi ennakoida, on siihen hyvä valmistautua etukäteen. Valmistautuminen voi olla esimerkiksi mielikuvaharjoittelua tai omasta jaksamisesta huolehtimista riittävän ravinnon avulla. Tilanteeseen on hyvä mennä itse rauhallisena ja aikaa on hyvä varata riittävästi. (Seppänen 2021, 73.)

Haastavia tilanteita selvitettäessä on tärkeää, että kokemattoman työntekijän ei tarvitse hoitaa tilannetta yksin. Kokeneen työntekijän tulisi näissä tilanteissa olla tukena, koska selvittely vaatii erityistä ammattitaitoa. (Seppänen 2021, 73.) Esihenkilön ja työkaverin tuki ovatkin tärkeimpiä tekijöitä hyvinvoinnin kannalta. Tärkeintä ei ole saadun tuen määrä, vaan työntekijän kokemus saadusta tuesta. Työyhteisön sosiaalisilla malleilla on merkitystä työhyvinvoinnin rakentumiselle. (Pennonen 2021, 114.)

Pennanen (2015) tutkimuksen mukaan työyhteisön tuki voi olla sekä emotionaalista että tiedollista. Emotionaaliseen tukeen liittyy esimerkiksi keskustelu, tunteiden salliminen ja tuki haastavissa asiakastilanteissa tai niiden jälkeen. Tiedollinen tuki on työhyvinvoinnin muodostumisen kannalta tärkeää etenkin sellaisessa työympäristössä, jossa tiedolla ja sen sisäistämällä on oleellinen vaikutus tavoitteiden saavuttamiseksi. Tiedollisessa tuessa on myös ohjaamisen ja opettamisen näkökulma työkavereiden välillä. (Pennanen 2015, 63.)

Palautteen antaminen on osa työyhteisön vuorovaikutusta. Sillä on keskeinen merkitys työyhteisön kehittymisen kannalta. Palautteen antaminen on parhaimmillaan voimavara sekä työntekijöiden välillä että esihenkilön ja työntekijän välisessä suhteessa. Palautetta antamalla vaikutetaan työn tulokseen. Palautteen avulla kannustetaan ja motivoidaan, sekä ohjataan työskentelyn kehittämiskohteita. Sen tarkoituksena on myös auttaa hahmottamaan yksilön omia vahvuuksia ja kehittämistarpeita. Palautteen antamisen ei tule tapahtua ainoastaan esihenkilöltä työntekijälle, vaan sen

kuuluu olla vastavuoroista sekä työntekijöiden että esihenkilön ja työntekijän välillä. Palautteenannon tarkoituksena on auttaa koko työyhteisöä hahmottamaan, miten toiminta työpaikalla todellisuudessa vaikuttaa kaikkiin muihin ihmisiin. (Roivas & Karjalainen 2013, 160.)

Palautetta antaessa puhutaan kannustavasta ja korjaavasta palautteesta. Korjaavan palautteen tulee kohdistua asioihin, joita on mahdollista muuttaa. Kannustava palaute taas keskittyy onnistumisiin, mikä motivoi palautteen saajaa jatkamaan samalla tavalla. Palaute tulisi antaa yleisellä tasolla, ilman henkilökohtaisuuksiin menemistä. Palautetta antaessa ei tulisi liioitella, vähätellä tai yleistää ja se on hyvä antaa silloin, kun oma tunnetila on hallinnassa. Se, miten taitavasti palautetta annetaan, vaikuttaa siihen, miten palaute otetaan vastaan. Myös palautteen vastaanottaminen vaatii osaamista. Jos palautteen vastaanottaminen on vaikeaa, sitä voi harjoitella esimerkiksi pyytämällä palautetta omasta toiminnastaan työkaverilta, esihenkilöltä tai asiakkaalta. (Roivas & Karjalainen 2013, 160–161.)

Rajamäki ja Mikkola (2017) toivat tutkimuksessaan esille, että palautetta toivottiin enemmän työyhteisössä. Etenkin rakentavan palautteen antaminen loi luottamusta ja vahvisti yhteenkuuluvuuden tunnetta. Positiivisen palautteen antaminen koettiin helpommaksi. Haastavissa tilanteissa palautteen anto itsessään koettiin vaikeana. Rakentavan palautteen antaminen oli taas oleellinen tekijä silloin, kun haluttiin selvittää työpaikan sisäisiä haasteita. Esihenkilön koettiin luovan palautteen antamisen kulttuuri työyhteisöön. Palautteenannon lisäksi myös työyhteisön tuki oli tekijänä sellainen, mikä mahdollisti työn tekemisen. (Rajamäki & Mikkola 2017, 258–261.)

2.3 Työhyvinvointi

Työ antaa taloudellista turvaa, merkitystä ja mahdollisuuksia. Työ on ihmiselle näin ollen tärkeää. Työssä jaksaminen ja sieltä saatava hyvinvointi eivät ole itsestäänselvyyksiä, vaan työnhyvinvointi on ajallisesti, paikallisesti sekä yksilöllisesti vaihtelevaa. Työhyvinvointi voi näyttäytyä eri kulttuureissa eri tavoin. Parhaimmillaan työ tuottaa hyvinvointia tavalla, joka tekee ihmisen elämän merkitykselliseksi. (Sinokki & Virtanen 2025, 17.)

Hyvinvointi voidaan määritellä eri tavoin. Sen voidaan ajatella olevan onnellisuuden ja mielihyvän tila. Toisaalta hyvinvointia voi olla se, että yksilö kokee elävänsä merkityksellistä elämää. Ihmiset, jotka ovat tyytyväisiä sekä työhön että omaan elämäänsä, ovat usein auttavaisia ja yhteistyökykyisiä työyhteisön jäseniä. Kun yksilö voi psyykkisesti hyvin, hän suoriutuu työstään yleisesti paremmin, tekee parempia päätöksiä ja toimii vuorovaikutustilanteissa keskivertoa paremmin. (Hameed, Ijaz & Sabharwal 2022, 75.)

Työhyvinvointi tarkoittaakin eri ihmisille eri asioita. Toiset korostavat työhyvinvoinnissa työtä, toiset esimerkiksi terveydentilaa. Työhyvinvointi on toisaalta aikaan ja kulttuuriin sidonnainen termi. Työhyvinvoinnin voisi määritellä niin että työ on mielekästä ja sujuvaa, turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä uraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. (Sinokki & Virtanen 2025, 33–35.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa johtaminen, organisaation kulttuuri ja arvot, sekä työn- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen (Luutonen & Murtomaa 2025, 257–259). Työhyvinvointiin vaikuttaa myös se, miten ihmissuhdekuormitusta pyritään säätelemään. Työhyvinvointia ovat yksilötasolla fyysinen kunto ja jaksaminen. Sosiaalinen hyvinvointi tulee työtovereista, tiimissä toimimisesta ja työpaikan erilaista yhteisöllisyyden muodoista. Työpaikan sosiaalisen hyvinvoinnin mittarina voidaan pitää esimerkiksi työpaikan henkistä ja sosiaalista ilmapiiriä. Psyykkistä hyvinvointia ovat yksilön osaamisen arvostaminen, yksilön itsensä arvostaminen sekä jatkuva kehittyminen. (Sinokki & Virtanen 2025, 33–35.)

Keskeinen osa työhyvinvointia onkin psykologinen turvallisuus. Psykologinen turvallisuus on sitä, että työntekijät tuntevat olonsa turvalliseksi ilmaista ajatuksiaan, huomioitaan ja ideoitaan ilman pelkoa negatiivisista seurauksista tai rangaistuksista. Psykologinen turvallisuus luo perustaa avoimuudelle, turvallisuudelle ja yhteistyölle työpaikalla. Psykologisesti turvallisessa työympäristössä työntekijät uskaltavat ottaa riskejä, ideoita sekä puhua avoimesti virheistään. Tällainen ympäristö kannustaa oppimiseen ja

kehittymiseen, koska virheistä ei rangaista vaan opitaan. Turvallisuuden rakentaminen vaatii aikaa sekä johdonmukaista toimintaa. (Luutonen & Murtomaa 2025, 266–267.)

Psykososiaalisella työympäristöllä onkin suuri vaikutus siihen, millaiseksi yksilön työhyvinvointi muodostuu. Työn vaativuus, tahti ja kasvava viestinnän määrä asettavat työntekijän psyykkiselle toimintakyvylle yhä enemmän vaatimuksia. Psykososiaalisen kuormituksen noustessa onkin todennäköisempää, että työntekijä kokee työstressiä. Kuehnl ym. (2019) tutkivat, miten esihenkilön kouluttamisella voidaan kehittää työntekijän työhyvinvointia. Lyhyt- tai pitkäaikaisessa seurannassa ei tullut esille, että esihenkilön kouluttamisella olisi suurta vaikutusta työntekijän kokemalle stressille tai toistuville poissaoloille töistä. (Kuehnl, Seubert, Rehfuess, von Elm, Nowak & Glaser 2019, 9, 25– 26.)

Työpaikan ilmapiirillä on vaikutusta koettuun työhyvinvointiin ja hyvään ilmapiiriin liittyy useita myönteisiä tunteita, jotka vastaavasti edistävät hyvinvointia ja tyytyväisyyttä. Huono ilmapiiri itsessään on kuormittava tekijä, joka laskee työhyvinvointia. Työyhteisötaidot vaikuttavat siihen, millainen ilmapiiri työpaikalla on. Jokainen työntekijä on vastuussa omasta toiminnastaan ja siitä, miten kohtelee muita työyhteisön jäseniä. Pohja työyhteisötaidoille syntyy oikeudenmukaisuudesta, avoimuudesta ja muita kunnioittavasta käytöksestä. (Pennonen 2021, 119.)

Tärkeä osa työyhteisötaitoja on vuorovaikutuksen taitaminen. Hyvät käytöstavat, ystävällisyys, kyky kohdata ristiriidat rakentavasti, kiittäminen ja positiivinen palaute ovat tärkeitä tekijöitä me-hengen luomisessa. Myös haastavat asiat tulee keskustella ja asiat tulee käydä läpi rakentavasti heidän kanssaan, keitä ne koskevat. (Pennonen 2021, 120–121.)

Työhyvinvointia voi edistää kiinnittämällä huomiota työn voimavaroihin. Voimavara ovat fyysisiä, psykososiaalisia ja organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka tukevat tavoitteiden saavuttamisessa ja työstä selviämisessä, vähentävät työn kuormitusta ja auttavat henkilökohtaisessa kehittämisessä. Vuorovaikutukseen liittyvät tekijät, kuten työkaverin ja esihenkilön tuki, onnistunut viestintä, onnistunut yhteistyö sekä toisen arvostaminen, ovat

tärkeitä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Muita tekijöitä ovat esimerkiksi työn monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet ja toimivat käytänteet. Työn voimavarojen löytäminen ja ylläpitäminen edistävät työhyvinvointia ja mikäli ne eivät toimi, ne voivat muuttua kuormittaviksi tekijöiksi. (Pennonen 2021, 112.)

Pennanen (2015) tutkimuksen mukaan yhteistyö ja tasavertaisuuden kokemus liittyvät siihen, miten yksilö kokee kuuluvansa työyhteisöön. Tasavertaisuus ei kuitenkaan aina luo työhyvinvointia, koska myös hierarkisuutta tarvitaan. Tärkeämpää on se, miten oma asema ilmaistaan ja miten omasta asemasta vuorovaikutetaan silloin, kun työntekijät ovat hierarkisesti eri tasolla. Esimerkiksi esihenkilön vuorovaikutuksen ei ole toivottua olla käskevää, vaan yhteistyöhön pyrkivää. Eri asemassa olevien vuorovaikutus voi luoda hyvinvointia, kun se rakentaa yhteistyösuhdetta. Rakentava vuorovaikutus perustuu mahdollisuuteen neuvotella, saada palautetta sekä oppia ja opettaa vuorovaikutuksessa toisen kanssa. Rakentavaan vuorovaikutukseen kuuluu myös kokemus tasavertaisesta vuorovaikutuksesta, vaikka vuorovaikutus tapahtuisikin hierarkisesti eri tasolla olevien henkilöiden välillä. (Pennanen 2015, 58–59.)

2.4 Työssä jaksaminen ja työkyky

Työkyky kuvaa ihmisen voimavarojen sekä työn välistä yhteensopivuutta ja tasapainoa. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. (Pennonen 2021, 17– 18.) Työllä ja työelämäään osallistumisella onkin suuri rooli ihmiselle. Se merkitsee työntekijälle toimeentulon hankkimista, sosiaalisia suhteita ja merkityksellisyyttä. Työn negatiivisina vaikutuksina hyvinvointiin voi olla työn kuormittavuus ja uupuminen. (Forma 2023, 21–22.) Työssä jaksamista tarkastellaankin usein negatiiviseen sävyyn esimerkiksi työstressin ja työuupumuksen kautta, jolloin jaksaminen on uhattuna (Pennonen 2021, 17– 18).

Työntekijän työhyvinvointiin vaikutetaan suoraan perehdytyksen toteuttamisen kautta (Meincke & Tähtinen 2025, 62). Lakisääteinen vastuu on perehdyttää työntekijä työtehtäviinsä. Erityisen tärkeää on perehdyttää nuoret työntekijät, jotka ovat työuransa alussa. Työhön perehdytys kannattaa hoitaa hyvin, jotta uusi työntekijä pääsee nopeasti tehokkaaseen työskentelyyn tuntiessaan

organisaation tavat, järjestelmät sekä itse työtehtävät. Uuden työn aloittaminen on kuormittavaa, joten perehdytyksen hyvä suunnittelu sekä aikataulutus on kaikkien etu. Esihenkilö käy työntekijän kanssa läpi työntekijän toimenkuvan, tavoitteet työlle ja yleiset toimintatavat. Perehdytyksessä käydään läpi, miten työntekijän työpanos palvelee kokonaisuutta. Tällä tavalla luodaan työntekijälle merkityksellisyyttä ja sitoutetaan työntekijä. (Luutonen & Murtomaa 2025, 137–145.)

On sekä työntekijän että työnantajan etu perehdyttää uusi työntekijä hyvin työhönsä. Perehdytys varmistaa työnteon aloittamisen tehokkaasti, mutta sillä on myös iso merkitys henkilön työhyvinvointiin ja sitoutumiseen pidemmällä tähtäimellä. Perehdytystä tapahtuu työsuhteen eri vaiheissa. Laajinta se on työsuhteen alussa, mutta perehdytystä tapahtuu myös työntekijän vaihtaessa työtehtäviä sekä työmenetelmien muuttuessa. Työtapojen ja -menetelmien muuttuessa esihenkilö on velvollinen huolehtimaan koko työsuhteen ajan siitä, että työntekijä hallitsee turvalliset työskentelytavat. Onnistunut perehdytys ottaa huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet, kuten oppimistavat ja uuden tiedon omaksumisen. (Meincke & Tähtinen, 2025, 62–64.)

Lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa perehdyttämään työntekijän ainoastaan työturvallisuuden kannalta merkityksellisiin seikkoihin. Perehdytyksessä on kyse muustakin kuin työtehtäviin ja -menetelmiin perehdyttämisestä. Työntekijä tulee perehdyttää myös työpaikan organisaatioon, kulttuuriin, pelisääntöihin sekä toimintatapoihin. Perehdytyksessä sovitaan myös työntekijän tavoitteet sekä niiden seuranta. Tärkeää on kertoa perehtyvälle työntekijälle työpaikan arvot, mahdolliset eettiset periaatteet sekä käyttäytymisnormit. (Meincke & Tähtinen 2025, 65–66.)

Perehdytyksen onnistuminen vaikuttaa siihen, miten uusi työntekijä kokee tehtävänsä, miten sitoutuu tiimiin ja löytää paikkansa yhteisessä työssä. Hyvin toteutettu perehdytys vahvistaa uuden työntekijän kokemusta arvostuksesta ja merkityksellisyydestä sekä antaa tarvittavan tuen ja tiedon tehtävän hoitamisesta. Tällöin organisaatiolle tulee osaava, sitoutunut ja kokonaisuuden hahmottava työntekijä. Onnistunut perehdytys sitouttaa paremmin työntekijää työhönsä. (Vehmassalo, 2025, 21–22.)

Työssä jaksamisen ylläpitämiseen ihminen tarvitsee hyvää itsetuntemusta, mielenterveyttä edistäviä asioita sekä psyykkistä että fyysistä työkuntoa. Työssä jaksamisen heikentyminen saattaa näkyä työssä esimerkiksi tehtävien laiminlyöntinä, lisääntyvinä virheinä ja päätöksen teon vaikeutena. Työstressin tuoman kuormitustilan pitkittyessä kehossa on jatkuva niin kutsuttu hälytystila ja stressihormonien tuotanto jatkuu, eikä elimistö pääse lainkaan lepäämään. Työstressin pitkittyessä siitä voi seurata työuupumus, jolla tarkoitetaan vakavaa, kokonaisvaltaista fyysistä ja psyykkistä väsymystä, kyynisyyttä sekä ammatillisen itsetunnon laskua. Työssä jaksamisen kannalta tasapainoinen kuormituksen ja levon vuorottelu ovat tärkeää. Tärkeää on tiedostaa, että epätasapaino voi syntyä paitsi liiallisesta kuormituksesta, mutta myös kohtuuttomasta levosta ja asioiden tekemättä jättämisestä. (Pennonen 2021, 17–34.)

Psyykkistä hyvinvointia tukee se, että työn vaatimustaso on sopiva suhteessa työntekijän työ- ja toimintakykyyn. Kuormittuneisuudesta voidaan puhua silloin, kun työ koetaan liian raskaaksi. Kuormittuminen on aina yksilöllistä ja sama työ voi olla toiselle kuormittavaa ja toiselle juuri sopivaa. Henkiseen kuormittumiseen voi vaikuttaa esimerkiksi työvoiman puute, tietotulva, matkustaminen, haastavat asiakastilanteet tai säästötavoitteet. (Mertanen 2015, 75– 76.)

Työssä jaksamisen yhteydessä voidaan puhua myös psykososiaalisesta työympäristöstä. Se on laaja kokonaisuus, joka sisältää monia koettuun työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, kuten työn organisoinnin, sisällön ja osallistumisen mahdollisuudet, työilmapiirin sekä työpaikan arvot ja normit, johtamistyyliä sekä esihenkilön ja työntekijöiden väliset suhteet. Vastaavasti psykososiaaliset riskit ovat esille tuotujen asioiden haittavaikutuksia, jos asiat eivät toimi toivotulla tavalla ja työyhteisöä tai yksilöä tukevasti. Esimerkiksi jos työn sisältö ja vaatimukset eivät kohtaa, voi työ olla liian yksitoikkoista tai liian kuormittavaa. Työympäristön riskitekijöihin puuttuminen on tärkeää, koska vaikutukset kohdistuvat sekä yksilöön että koko työyhteisöön. (Mertanen 2015, 74.)

Työntekijöitä kuormittaa työn hektisyys ja jatkuva muutos, ja se voi heikentää työntekijän työhyvinvointia. Siksi palautuminen töistä on tärkeä teema

työhyvinvoinnin ja työkyvyn osalta. Palautumisella tarkoitetaan fyysisen, psyykkisen ja emotionaalisen energian uusiutumista ja palautumista työrasituksen jälkeen. Eli työntekijä pystyy palautumaan työstä ja siitä aiheutuvasta stressistä ja pystyy jatkamaan työtään tehokkaasti ja terveenä. Palautuminen vaatii tietoisia toimia työntekijältä ja organisaatiolta. Hyvin työstään palautuneet työntekijät ovat energisempiä, motivoituneempia ja tuottavampia. He kykenevät suoriutumaan työtehtävistään paremmin ja heidän kykynsä selviytyä ja toipua on vahvaa. Hyvä palautuminen ehkäisee työuupumusta sekä muita stressiperäisiä sairauksia. (Luutonen & Murtomaa 2025, 261–262.)

Palautuminen koostuu elementeistä, jotka tukevat toisiaan luoden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin. Näitä elementtejä ovat fyysinen-, psyykkinen- ja emotionaalinen palautuminen. Fyysisen palautumisen kulmakiviä ovat laadukas ja riittävä uni, terveelliset elämäntavat ruokavaliona ja liikuntana. Psyykkisen palautumisen kannalta keskeisiä ovat työn ja vapaa-ajan tasapaino, mielekäs vapaa-ajan vietto sekä stressinhallintataidot. Työstä irrottautuminen sekä rentoutuminen ovat olennaisia ylläpitämään psyykkistä hyvinvointia. Emotionaalista palautumista tukevat sosiaaliset suhteet, positiiviset tunnekokemukset ja itsensä toteuttaminen vapaa-ajalla. Tunne siitä, että on arvostettu osa yhteiskuntaa sekä hyvät ihmissuhteet ovat tärkeitä emotionaalisen hyvinvoinnin kannalta. (Luutonen & Murtomaa 2025, 262.)

2.5 Esihenkilötyöskentely työhyvinvoinnin näkökulmasta

Keskeisessä roolissa työhyvinvoinnin edistämisessä on johtaminen. Hyvä johtaminen luo perustan työhyvinvoinnille tukemalla työntekijöitä päivittäisessä työssä, auttamalla heitä kehittämään itseään ja varmistamalla sen, että työntekijöillä on tarvittavat resurssit ja tuki työnsä suorittamiseen. Työhyvinvointi ei ole hetkellinen tila tai yksittäisten toimenpiteiden tulos, vaan se on jatkuvaa toimintaa luoda ja ylläpitää tasapainoista ja terveellistä työympäristöä. Työhyvinvoinnin tavoitteena on varmistaa, että työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi, palkitsevaksi sekä motivoivaksi, samalla kun heidän turvallisuutensa, terveytensä ja hyvinvointinsa otetaan huomioon. (Luutonen & Murtomaa 2025, 257–259.)

Työturvallisuuslain tarkoituksena on vaikuttaa työympäristöön ja työolosuhteisiin siten, että työntekijöiden työkyky on turvattu ja terveyden näkökulma huomioidaan työtä järjestettäessä. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työolosuhteista siten, että ne ovat turvalliset ja terveelliset. Tämä vaatii jatkuvaa seurantaa niin työyhteisön, kuin työympäristön ja toimintamallien osalta. (Työturvallisuuslaki, 1§, 8§.)

Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii siis pitkäjänteistä ja systeemistä työtä. Työhyvinvoinnin edistämiseen kuuluvat työterveyshuolto, henkilöstön koulutus ja kehittäminen sekä työilmapiirin jatkuva parantaminen. Työhyvinvointi ei ole vain työntekijän etu vaan se hyödyttää koko organisaatiota. Hyvinvoivat työntekijät ovat yleensä motivoituneempia, sitoutuneempia ja tuotteliaampia, joka näkyy organisaation menestyksessä. Hyvinvoiva työyhteisö houkuttelee uusia lahjakkuuksia ja vähentää vaihtuvuutta. (Luutonen & Murtomaa 2025, 257– 259.)

Hyvä esihenkilö on rehellinen, avoin, oikeudenmukainen, luotettava, tasapuolinen ja joustava. Esihenkilö tuntee itsensä ja kykenee myöntämään virheensä sekä on valmis oppimaan niistä. Esihenkilö toimii esimerkkinä ihmistenvälisessä käyttäytymisessä sekä työmoraalin ylläpitämisessä. Se, miten esihenkilö johtaa työyhteisöä, vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin sekä ihmissuhteisiin. Esihenkilön tehtävänä on luoda avoimen vuorovaikutuksen ilmapiiri, antaa tarvittavat tiedot sekä kannustaa työntekijöitä yksilöinä sekä ryhmänä. (Joki 2021, 97–98.)

Esihenkilöiden tulee olla rehellisiä ja avoimia omista virheistään, jotta työntekijät voisivat toimia samoin. Lisäksi esihenkilön asemassa olevien tulee osoittaa luottamusta työntekijöiden kykyihin sekä antaa heille mahdollisuus näyttää osaamisensa. Kun työntekijät kokevat tulevansa kuulluiksi ja että heidän mielipiteillään on merkitystä, he uskaltavat osallistumaan keskusteluihin aktiivisemmin. Yhteistyö ja yhteenkuuluvuuden tunne lisäävät psykologista turvallisuutta. On tärkeää, että kaikki työntekijät tuntevat olevansa osa tiimiä.

(Luutonen & Murtomaa 2025, 266–267.)

Hyvällä esihenkilötyöllä voidaan vähentää kuormittumista. Usein tärkeäksi asiaksi onnistuneessa esihenkilötyössä koetaan oikeudenmukainen kohtelu, oikea-aikainen tiedottaminen sekä omaan työhön vaikuttamisen mahdollistaminen. Kuunteleminen, palautteen antaminen ja arvostaminen on tärkeää sekä esihenkilötyössä että työyhteisön keskinäisessä vuorovaikutuksessa.
(Mertanen 2015, 77.)

Esihenkilön tavalla antaa ja ottaa palautetta vastaan on suuri vaikutus koko työyhteisön toimintaan. Esihenkilö luo omalla esimerkillään työyhteisön normit, joten viestinnän tulee olla vastuullista ja tiedostettua myös palautteen antoa koskien. Esihenkilönkin tulee mukauttaa omaa vuorovaikutustaan tilanteen vaatimalla tavalla. Esihenkilön vuorovaikutukselta odotetaan yleisesti ennakoitavuutta, asiallisuutta, oikea-aikaisuutta, avoimuutta ja luotettavuutta sekä sitä, että sen tarkoituksena on viedä toimintaa eteenpäin ja helpottaa koko työyhteisön toimintaa. Palautteen annossa on huomioitava, että myös esihenkilö tarvitsee palautetta omasta työstään. (Roivas & Karjalainen 2013, 161–162.)

Tärkeää on, että esihenkilö luo työpaikalle sellaisen kulttuurin, jossa ajatuksia uskalletaan tuoda esille. Arvostaminen ja luottamuksen tuottaminen mahdollistavat esihenkilön lähestymisen ja avoimen keskustelun. Kun työpaikan ilmapiiri on avoin ja myönteinen, on myös työn haasteista puhuminen mahdollista ja tällöin syntyy mahdollisuus kehittämiselle ja kehittymiselle. (Työturvallisuuskeskus 2020, 23–24.)

Työhyvinvoinnin perustana on hyvä arki ja työntekijän päivittäinen kokemus työstään. Hyvä arki tarkoittaa, että työntekijät kokevat työnsä hallittavaksi, kokonaisuhyvinvointia tukevaksi ja merkitykselliseksi. Hyvän arjen luomiseksi on varmistettava, että työntekijöillä on selkeät roolit ja tehtävät. Jokaisen työntekijän tulee tietää mitä häneltä odotetaan. Selkeät vastuut ja roolit vähentävät epävarmuutta ja auttavat työntekijöitä keskittymään ydintehtäviinsä. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä lisää merkityksellisyyden ja sitoumuksen tunnetta. (Luutonen & Murtomaa 2025, 259–261.)

Omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuus tuli esille myös Pennanen (2015) tutkimuksessa. Työhyvinvointia voi lisätä yksilön mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, mutta työntekijäkohtaisesti myös se, että omaan työhön ei tarvitse vaikuttaa, voi lisätä työhyvinvointia. Vaikuttamisen mahdollisuus voi olla siis hyvinvointia laskeva tai nostava tekijä yksilön henkilökohtaisen kokemuksen mukaan. Vaikuttamisen mahdollisuudet eivät ole aina työyhteisössä tasavertaisia, vaan siihen voi vaikuttaa esimerkiksi koulutus, kokemus tai yksilön asema yrityksessä. Myös vuorovaikutustaidoilla oli merkitystä, koska mitä paremmin yksilö pystyy ilmaisemaan itseään ja käyttämään puheenvuoroja, sitä paremmat mahdollisuudet hänellä on vaikuttaa. (Pennanen 2015, 60–61.) Hyvään arkeen kuuluu riittävä palkitseminen ja palautteen antaminen. Palkitseminen voi olla henkistä palkitsemista, kuten kiitosta ja tunnustusta hyvästä työstä. Palautteen tulisi olla säännöllistä, jotta työntekijät tietävät miten he ovat suoriutuneet ja missä on parantamisen varaa. Hyvän arjen kulttuuri luodaan pienillä teoilla ja päätöksillä, kuten ystävällinen ja kunnioittava kohtelu, avoin viestintä, yhteistyö sekä työntekijöiden hyvinvoinnin huomioiminen kaikissa tilanteissa. (Luutonen & Murtomaa 2025, 259–261.)

Työnantajia ohjaa useat eri lait, joten esihenkilön velvollisuus on edistää sukupuolten tasa-arvoa suunnitelmallisesti sekä tavoitteellisesti. Esihenkilön velvollisuus on myös edistää yhdenvertaisuutta ja arvioida näiden toteutumista työpaikalla. Samalla on kehitettävä työoloja sekä toimintatapoja. (Luutonen & Murtomaa 2025, 73–77.) Tasapuolisuuden vaatimus edellyttää, että samassa asemassa olevia työntekijöitä kohdellaan samanlaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Tasapuolinen kohtelu koskee kaikkia työsuhteisia työntekijöitä. Kuitenkaan tasapuolisen kohtelun velvollisuuden vastaista ei ole sellainen erilainen kohtelu, joka on perusteltua työntekijän asema ja tehtävät huomioon ottaen. (Parnila 2025, 23.)

King ym. (2023, 5–6) tutkivat terveydenhuoltoalan työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tiimin ja esimiehen tuki koettiin tutkimuksen mukaan erittäin tärkeänä tekijänä työhyvinvoinnin muodostumisessa. Jos työntekijä ei saanut tukea tiimiltä työpäivän aikana, sen koettiin vaikuttavan työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin niitä alentavasti. (King ym. 2023, 5–6.) Myös Pennanen (2015) toi esille tutkimuksessaan, että työyhteisön tuki on tärkeää työhyvinvoinnin muodostumiselle. Erityisesti tuki

haastavissa asiakastilanteissa tai niiden jälkeen olivat merkityksellisiä työhyvinvoinnin rakentumisen kannalta. Haastavan asiakastilanteen jälkeen oli tärkeää päästä käsittelemään kokemusta tilanteesta sekä siihen liittyvistä tunteista. Käsittelyssä oli tärkeää, että keskustelu ei perustu vain kielteisten asioiden läpi käymiseen. (Pennanen 2015, 62–63.)

Joissakin tilanteissa jälkiselvittely tai annettava tuki koettiin myös kuormittavana. Myös jälkiselvittely ja siihen otettava näkökulma ovat yksilöllinen kokemus, mitä kukakin kokee tarvitsevansa tai haluavansa. Osalle tärkeää on, että jälkiselvittely toteutuu. Osa ei taas halua käydä haastavia tilanteita läpi. Myös jälkiselvittelyn näkökulma vaikutti työntekijän kokemukseen. Osa halusi selvittää haastavia tilanteita tarkasti ja säännöllisesti sekä käydä läpi mahdolliset ongelmakohdat, mitä kaikki eivät kokeneet tarpeellisena tai omaa työhyvinvointia rakentavana. (Pennanen 2015, 63.)

Esihenkilötyössä tulisi erityisesti kiinnittää huomioita vuorovaikutukseen henkilökunnan kesken. Vuorovaikutukseen panostamisen lisäksi tulee huomioida myös osallisuuden vahvistaminen. Nämä ovat tärkeitä tekijöitä, jotta työntekijä kokee samaistuvansa työyhteisöön ja sitoutuu työhönsä sekä työpaikkaan.

(Rajamäki & Mikkola 2017, 250–251.)

Esihenkilötyöskentelyyn liittyen erityisesti viestinnän selkeydellä ja johdonmukaisuudella oli suuri merkitys työhyvinvoinnin luomisessa. Tärkeänä koettiin myös se, että esihenkilö piti työntekijöiden työpanosta tärkeänä. Vastaavasti, jos esihenkilö ei pitänyt työntekijän työtä merkityksellisenä, se laski koettua työhyvinvointia. Tiimin tuki, kommunikointi, työn merkityksen tunnustaminen ja työmäärä olivat itsessään niitä tekijöitä, jotka vaikuttivat henkilökunnan työhyvinvointiin joko sitä nostavasti tai laskevasti. (King ym. 2023, 6.) Tutkimuksen mukaan työyhteisön vuorovaikutus vaikuttaa myös työntekijän motivaatioon (Rajamäki & Mikkola 2017, 255).

Työvuorosuunnittelulla vaikutetaan työn kuormittavuuteen. Esimerkiksi huonosti suunnitellut työajat ja taukojen puuttuminen lisäävät työn tuomaa kuormitusta. (Pennanen 2021, 110.) Työvuorosuunnittelulla suunnitellaan oikea

määrä osaavaa henkilöstöä oikeaan paikkaan ja oikeaan aikaan. Lähtökohtana on, että työajat suunnitellaan siihen työhön, jota ollaan tekemässä, sekä niille työntekijöille, jotka työtä tekevät. Työvuorosuunnittelussa on huomioitava toiminnan tehokas ja tarkoituksen mukainen järjestäminen. Toimivalla työvuorosuunnittelulla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan yrityksen tarpeet sekä vastaamaan henkilöstöresurssien muutoksiin nopeasti. Työvuorojen järjestämisestä päättää esihenkilö. Työnhallinta on osa työhyvinvointia. Tähän kuuluu työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työoloihin, työnsisältöön sekä osallistuminen omaa työtä koskevaan päätöksentekoon.

Työvuorosuunnittelussa tulee huomioida lait, säädökset ja työehtosopimukset sekä organisaation määrittelemät taloudelliset seikat. Työvuorosuunnittelussa on pyrkimys tasapuolisuuteen, sekä henkilöstön jaksamisen ja työhyvinvoinnin turvaamiseen. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 14, 49, 65.)

Työvuorosuunnittelua säätelevät työaikalaki sekä alakohtaiset työehtosopimukset. Näiden lisäksi työvuorosuunnittelussa tulee huomioida työsuhteen-, työturvallisuus- sekä työterveyshuoltolaki. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 13.)

Hameed, Ijaz ja Sabharwal (2022) tutkivat, miten esihenkilötyöskentelyllä voidaan edistää työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia, kun sitä katsotaan organisaatioon samastumisen (organizational identification) näkökulmasta. Tutkimuksessa keskityttiin esihenkilötyön osa-alueista itsenäiseen työskentelyyn, uralla edistymisen mahdollisuuksiin, päätösten tekoon ja osallistavaan vuorovaikutukseen. Organisaatioon samastumisen kokemus nähdään tällä hetkellä enenevässä määrin sosiaalisena parantajana (social cure), joka vaikuttaa yksilön terveyteen ja hyvinvointiin. Se, että työntekijä samastuu organisaatioon, eli esimerkiksi jakaa organisaation arvot, lisää työntekijän työhyvinvointia ja lisää työn tuottavuutta. Henkilöstöjohtamisen toimilla ja sillä, miten työntekijöitä kohdellaan, voidaan vaikuttaa siihen, miten työntekijä samastuu organisaatioon. Tutkimuksessa todettiin, että etenkin sellainen esihenkilötyö, jossa huolehditaan ja vahvistetaan työpaikan arvoja, lisää todennäköisemmin työntekijän samastumista yritykseen. Henkilöstöjohtamisella on siis merkitystä työhyvinvoinnille ja työn tuottavuudelle. (Hameed, Ijaz & Sabharwal 2022, 71, 84–85.)

Hameed, Ijaz ja Sabharwal (2022) totesivat tutkimuksessaan, että etenkin itsenäisen työskentelyn ja uralla etenemisen mahdollisuudet sekä osallistava vuorovaikutus ovat esihenkilötyön osalta tekijöitä, jotka vaikuttavat eniten työntekijöiden asenteeseen ja käytökseen suhteessa työnantajaa kohtaan. Työntekijää osallistavalla vuorovaikutuksella on suora yhteys siihen, miten työntekijä samastuu organisaatioon. Kun työntekijällä on mahdollisuus olla osana yrityksen toimintaa, se nostaa hänen samaistumisen tunnettaan organisaatiota kohtaan. Nämä työntekijät pysyvät yleensä kyseisessä työpaikassa pidempään. Kun työntekijä kokee samastuvansa organisaatioon, se lisää myös automaattisesti työntekijän hyvinvointia vähentämällä stressiä. (Hameed, Ijaz & Sabharwal 2022, 85.)

2.6 Työhyvinvointi lastensuojelun sijaishuollossa

Lastensuojelun tarkoituksena on edistää lapsen hyvinvointia, ennaltaehkäistä ongelmia sekä turvata lapsen kasvu ja kehitys. Lastensuojelussa otetaan huomioon lapsen oma näkökulma ja korostetaan lapsen omaa osallisuutta lastensuojelun asiakkaana. (Lastensuojelulaki 1§, 4§.) Lastensuojelun perustehtävät on määritelty ja ne esitetään kolmena eri kohtana: yleisesti lapsen kasvuoloihin vaikuttaminen, perheen tukeminen kasvatuksessa ja varsinainen lapsen suojeleminen. Lastensuojelun toimintaa ohjaa niin kansalliset kuin kansainvälisetkin lait, kuten lastensuojelulaki ja YK:n lapsen oikeuksien yleissopimus. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2023.)

Lastensuojelua voidaan toteuttaa monin eri tavoin, kuten avohuollon tai sijaishuollon palveluina. Hyvinvointialueen tulee järjestää näiden lisäksi myös ehkäisevää lastensuojelua, kun varsinaista lastensuojelun asiakkuutta ei ole. Lastensuojelun palveluiden järjestäminen katsotaan aina lapsi- ja perhekohtaisesti tarpeiden mukaan koko perheen toiveet huomioiden. Hyvinvointialueen vastuulla on huolehtia, että lastensuojelun palvelut ovat laadukkaita ja vastaavat lapsi- ja perhekohtaisia tarpeita. Tarvittaessa lastensuojelullisia toimenpiteitä toteutetaan yhdessä muiden viranomaisten kanssa. (Lastensuojelulaki 11§.)

Lastensuojelun sijaishuollosta puhutaan silloin, kun lapsen hoito ja kasvatusta järjestetään kodin ulkopuolella. Sijaishuoltoon lapsi voi siirtyä kiireellisen

sijoituksen tai huostaanoton kautta. Toteutustapa arvioidaan aina yksilöllisesti, jolloin päätöstä ohjaavat tarpeet sekä syyt sijaishuoltoon siirtymiselle. (Räty 2023, 582.)

Lastensuojelutyössä on kiinnitettävä huomiota johtamisen tärkeyteen. Henkilökunnan vaihtuvuus on selkeästi lastensuojelutyön laatua laskeva tekijä ja siihen voidaan vaikuttaa laadukkaan johtamisen avulla. Esihenkilön vastuulla on, että työolot ovat sellaiset, että ne mahdollistavat henkilöstön pysyvyyden ja lastensuojelutyön jatkuvuuden. Tärkeää onkin vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin työn organisoinnin, työympäristön toimivuuden ja tasokkaan johtamisen avulla. Työyhteisön työhyvinvointia lisäävät myös käytänteet, joiden avulla mahdollistetaan henkilökunnan reflektiivinen keskustelu, työn pohtiminen ja käsittely yhdessä muun työyhteisön kanssa. (Lastensuojelun laatusuositus 2019, 26.)

Luottamuksen rakentaminen sijaishuollossa asuvan nuoren kanssa vie aikaa. Näissä tilanteissa lastensuojelun työntekijän vuorovaikutustaidoilla on erityisen suuri merkitys. Se, että luottamusta työntekijään ei synny, voi johtua lapsen aikaisempien kokemusten lisäksi myös siitä, miten työntekijä toimii itse vuorovaikutuksessa lapsen kanssa. (Seppänen 2021, 181–182.)

Lastensuojelun laatusuosituksen (2019) mukaan vuorovaikutustaidot ovat keskeisimpiä työntekijän taitoja lastensuojeluasiakkaiden kanssa.

Lastensuojelutyötä tekevien työntekijöiden on hallittava monia asioita sekä kyettävä refleктоimaan omaa ja työyhteisönkin työtä. (Lastensuojelun laatusuositus 2019, 28.) Reflektointiin kuuluu myös omien vuorovaikutustaitojen kriittinen tarkastelu (Roivas & Karjalainen 2013, 104).

Työntekijän vuorovaikutus tai sen puute voi myös haitata asiakasta. Vuorovaikutus edellyttääkin työntekijältä herkkyyttä lukea asiakasta. Herkkyyttä tulee olla myös suhteessa itseensä, miten työntekijä itse toimii vuorovaikutustilanteissa. Työntekijällä tulee olla kyky säädellä myös omaa vuorovaikutustaan asiakkaan tarpeen mukaan. Asiakkaan kunnioitus, empatiakyky sekä tasa-arvoinen kohtaaminen ovat työntekijän kannalta ehdottomia vuorovaikutustaitoja. (Roivas & Karjalainen 2013, 105.)

Sanallisen viestinnän lisäksi huomiota on kiinnitettävä vuorovaikutustilanteessa asiakkaan kanssa myös omaan sanattomaan viestintään. Huomiotta tai kuulematta jättäminen eivät tule esille sanallisesti, mutta sanattoman viestinnän kautta ne vaikuttavat asiakkaaseen. Työntekijän onkin etukäteen hyvä pohtia, miten hän haluaa kuulla, ymmärtää ja huomioida asiakasta vuorovaikutustilanteessa juuri tällä kerralla. (Roivas & Karjalainen 2013, 105.)

Haastavia vuorovaikutustilanteita lastensuojelun asiakkaiden kanssa ovat esimerkiksi ne tilanteet, joissa lasta joudutaan rajaamaan. Rajaamistilanteissa lapsi kokee sekä turvaa että ahdistusta. Tärkeää on, että työntekijä toimii tuolloin lapsen apuna ja esimerkkinä. Turvallisuuden tunne tulee rakentaa lapselle joka kerta alusta alkaen, jos lapsi kokee olevansa vaarassa tai muuten uhkaavassa tilanteessa. Tällöin tärkeää on, että työntekijä on saatavilla ja pystyy auttamaan lasta tilanteessa ja turvallisuuden tunteen rakentumisessa. (Seppänen 2021, 186–188.)

Psyykkinen itsesäätely, eli ajattelun ja tunteiden hallinta sekä mukauttaminen asiakastilanteessa sekä sosiaali- ja terveysalan työssä on tärkeää. Tunteiden hallinta on olennainen taito, koska työntekijä toimii aina ammattilaisen roolissa, eikä asioita pysty tuomaan aina esille siten, miten ne mieleen nousevat. Omia tunteitaan voi säädellä tietyn verran ja itsesäätely auttaa työntekijää tässä. Yhtenä mielen ja tunteiden hallintakeinona on tukeutuminen työkaveriin ja se voi toimia esimerkiksi haastavassa asiakastilanteessa hyvin. (Seppänen 2021, 57–58.)

Työyhteisö tuleekin nähdä voimavarana myös tunteiden ja toiminnan säätelyssä. Tunteiden ilmaiseminen sekä mahdollisuus puhua omista tunteista avoimesti kuuluvat hyvän työyhteisön toimintakulttuuriin. Itse tunne ei ole haaste työyhteisössä, vaan se, mitä tunne saa yksilön tuntemaan, miten tunnetta käsitellään ja miten sen kanssa toimitaan. Työssä kuormittuminen voi haitata tunteiden käsittelyä ja toimintaamme silloin, kun tunne on vahva. (Seppänen 2021, 58–59)

Tunteita voi hallita erilaisten keinojen avulla. Hallintakeinot ovat aina tietoisia toimia ja niiden tarkoitus on lisätä mielen tasapainoa. Työyhteisön tuki on yksi

mahdollinen keino. Sosiaalisten hallintakeinojen lisäksi voi hyödyntää esimerkiksi fyysisiä hallintakeinoja, kuten liikuntaa. On olemassa myös kognitiivisia hallintakeinoja, kuten näkökulman vaihtaminen tai asian jäsentely mielen sisäisesti. (Seppänen 2021, 63–64.)

Abraham ym. (2022) tutkivat, millaisia kokemuksia ja näkemyksiä lastenkotien työntekijöillä on. Yhtenä tarkoituksena oli selvittää, mitkä ovat työtä haastavia ja mitkä tukevia tekijöitä. Tutkimuksessa tuli esille, että työssä viihtyminen ja työn palkitsevuus olivat tekijöitä, jotka saivat työntekijät pysymään työssään. Työntekijät kokivat myös saavansa vahvasti tukea tiimiltä ja työnantajalta, ja haastavammissa tilanteissa esihenkilön tuki oli saatavilla. Nämä koettiin työn toteuttamisen ja työssä viihtymisen kannalta positiivisina asioina. (Abraham, Elgie, Soares, Beale & Hiller 2022, 1, 7–9)

Tärkeimpänä työssä jaksamista tukevana tekijänä esille nousi avun pyytäminen ja saaminen työyhteisöltä. Tiimin toimiva yhteistyö ja hyvät suhteet työyhteisön sisällä mahdollistivat työssä kohdattavien haasteiden käsittelyn ja palautumisen. Tunteiden ja ajatusten avoin jakaminen sekä mahdollisuus reflektoida työtä ja omia kokemuksia turvallisesti koetussa ilmapiirissä tukivat sijaishuollon työntekijöiden työssä jaksamista. (Abraham ym. 2022, 11–12.)

Tutkimuksessa esille nousi myös perehdyttämisen tärkeys työssä jaksamista tukevana tekijänä sijaishuollon työntekijöillä. Perehdytyksessä ja etenkin työn oppimisessa kokeneempien työntekijöiden tuki oli erityisen tärkeää ja se, että kokeneemmalta työntekijältä oli mahdollisuus kysyä apua tarvittaessa. (Abraham ym. 2022, 12–13.)

Lastensuojelun sijaishuollon työssä haastavina asioina koettiin työn moninaiset vaatimukset, jotka olivat varsinaisten työtehtävien lisäksi myös fyysisiä ja psyykkisiä vaatimuksia työntekijää kohtaan. Nämä vaikuttivat siihen, että työntekijän oli haastavaa olla emotionaalisesti läsnä lapselle. Työntekijät toivat esille myös työuupumusta, joka johtui usein levon ja taukojen puutteesta. Työntekijöiden oletettiin voivan työskennellä yhtäjaksoisesti vuorokauden ajan ilman lepoa. Näiden lisäksi työssä haastoi se, että henkilökohtainen elämä ja sen tuomat tunteet pitäisi osata unohtaa työvuoron aikana. Haastavat asiakastilanteet töissä laskivat työssä viihtymistä. (Abraham ym. 2022, 9–10.)

Lastensuojelun sijaishuollossa työssä uupumista lisäsi se, jos työntekijä ei kokenut saavansa arvostusta työstään. Arvostuksen puute johti myös alisuoriutumiseen työtehtävissä, psyykkiseen pahoinvointiin sekä keskivertoa useammin työntekijän irtisanoutumiseen. Arvostuksen puute voi tulla sekä yrityksen sisältä että ulkopuolelta esimerkiksi yleisesti yhteiskunnan arvostuksen puutteena lastensuojelun sijaishuoltoa kohtaan. Työntekijän työssä uupuminen vaikuttaa myös lastensuojelun asiakkaaseen ja asiakassuhteeseen, koska uupuneena työntekijä ei kykene kohtaamaan lasta riittävästi tunnetasolla. (Abraham ym. 2022, 15–16)

3 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

3.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Halu opinnäytetyön sekä tutkimuksen toteutukselle lähti henkilökunnan antamasta vuosipalautteesta vuonna 2024. Vuosipalautteessa työntekijät arvioivat esimerkiksi vuorovaikutusta tiimin sisällä sekä esihenkilön kanssa. Vastaukset vaihtelivat huonosta erittäin hyvään. Opinnäytetyön avulla haluttiin perehtyä tarkemmin siihen, mitkä tekijät palautteiden takana ovat, onko vuorovaikutuksella merkitystä koetulle työhyvinvoinnille ja voivatko työnantaja tai esihenkilö vaikuttaa näihin tekijöihin, jotta työyhteisö voisi paremmin.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kyselyn avulla selvittää lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden näkemyksiä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työntekijöiden näkemyksistä vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvoinnille. Työn toimeksiantajan on tarkoitus hyödyntää opinnäytetyön tuottamaa tietoa henkilöstön koulutuksessa ja perehdytyksessä sekä esihenkilötyöskentelyn ja johtamisen kehittämisessä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Millainen vaikutus henkilökunnan keskinäisellä vuorovaikutuksella on työhyvinvointiin lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksen mukaan?

2. Mitkä ovat työyhteisön keskinäisen vuorovaikutuksen olennaisimmat tekijät, jotka vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksen mukaan?

3.2 Kyselytutkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyössä käytettiin määrällistä tutkimusmenetelmää ja se toteutettiin tekemällä kysely työntekijöille. Kysely toteutettiin sähköisesti webropol – kyselylomakkeen avulla. Tutkimusaineistoa käsittelivät ainoastaan opinnäytetyön tekijät. Vastaukset säilytetään opinnäytetyön julkaisuun asti.

Opinnäytetyön kyselyn kysymykset nousivat opinnäytetyön teoriaosuudesta sekä tarkoituksesta, tavoitteesta ja asetetuista tutkimuskysymyksistä. Osa kysymyksistä tuotiin teoriapohjasta, mutta ne muokattiin vastaamaan lastensuojelutyötä. Esimerkiksi ”yhteiset kasvatusnäkemykset” viittaavat työn yhteiseen tavoitteeseen yksilötasolla juuri lastensuojelutyössä. Kyselylomake esitetään opinnäytetyön liitteenä, liite 2.

Määrällinen tutkimus eli kvantitatiivinen menetelmä on tutkimustapa, jossa tietoa tarkastellaan numeerisesti, eli tutkittavia asioita sekä niiden ominaisuuksia käsitellään kuvaillen numeroiden avulla. Määrällisessä tutkimuksessa vastataan kysymyksiin, kuinka moni, kuinka usein sekä kuinka paljon. Tutkija saa tutkimustiedon numeroina tai tutkija ryhmittelee laadullisen tutkimuksen numeeriseen muotoon. Tutkija selittää ja tulkitsee oleellisen numerotiedon sanallisesti, sekä kuvaa millä tavoin eri asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat toisistaan. (Vilkkä 2007, 13–14.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin viittä erilaista kysymystyyppiä. Kysymyksissä 2–5 sekä 7 ja 8 kysymystyyppinä käytettiin monivalintakysymyksiä. Lisäksi kysymyksissä 7 ja 8 oli mahdollista valita vastausvaihtoehtojen joukosta myös avoin kysymys. Kysymyksissä 6, 9 ja 12 käytettiin arviointiasteikkokysymystä. Kysymyksissä 10, 11 ja 13 käytettiin likert -asteikkoa. Kysymyksissä 14 ja 15 käytettiin kysymystyyppinä vastakkaisia vaihtoehtoja. Lisäksi kyselyn alussa kysymyksessä 1 vastaajalta pyydettiin suostumus osallistua tutkimukseen. Suostumus täytyi antaa, jotta kyselyssä pääsee eteenpäin.

Määrällisen tutkimuksen tavoitteiksi voidaan määritellä yleisesti ilmiön kuvailu, selittäminen sekä ymmärtäminen (Tähtinen, Laakkonen & Broberg, 2020, 13). Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on joko selittää, kuvata, vertailla, kartoittaa tai ennustaa asioita tai ominaisuuksia koskien ihmistä tai luontoa koskettavia ilmiöitä (Vilka 2007, 19).

Määrällisellä tutkimuksella pyritään säännönmukaisuuksien löytämiseen aineistosta. Tutkimuksen avulla usein rakennetaan, selitetään, uudistetaan, puretaan tai täsmennetään aiempia teorioita sekä teoreettisia käsitteitä. Teoreettisilla käsitteillä on keskeinen rooli määrällisessä tutkimuksessa. Teoreettisten käsitteiden avulla tutkija löytää säännönmukaisuuksia eri ilmiöiden, asioiden, piirteiden, tilanteiden tai tapahtumien välillä. (Vilka 2007, 25–26.)

Kysely on aineiston keräämisen tapa, jossa kysymysten muoto on vakioitu. Vakioinnilla tarkoitetaan sitä, että kaikilta kyselyyn vastanneilta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä sekä samalla tavalla. Kyselyssä vastaaja lukee kysymyksen ja vastaa siihen itse. Kyselylomaketta käytetään henkilön ollessa havaintoyksikkönä, kun halutaan selvittää häntä koskevat asiat, kuten esimerkiksi mielipiteet, asenteet, ominaisuudet ja käyttäytyminen. (Vilka 2007, 27–28.)

Kyselytutkimuksessa on tärkeää panostaa kyselylomakkeen suunnitteluun. Hyvässä kyselytutkimuksessa kysymyksenasettelu on selkeää ja kysymykset ovat helposti ymmärrettävissä. Lomakkeen ulkoasulla ja pituudella on oleellinen merkitys siihen, vastataanko kyselyyn vai ei. Selkeä lomake ja riittävän lyhyt, enintään 15 minuuttia kestävä kysely, kasvattavat vastausprosenttia. (Tietoarkisto, s.a.) Tässä tutkimuksessa aihetta rajattiin, jotta kyselystä ei tule liian pitkä ja kuormittava. Kyselystä rajattiin pois sanaton vuorovaikutus (kuten ilmeet ja eleet) sekä vuorovaikutus asiakkaan kanssa. Kysely toteutettiin tiimipalavereissa, jotta mahdollisimman moni vastaajista on paikalla. Kyselyssä kysyttiin mahdollisimman paljon suljettuja kysymyksiä, jotta vastaaminen olisi helppoa, eikä kyselyyn vastaaminen pitkittyisi.

Kysymysten järjestyksellä on myös merkitystä. Kysymykset kannattaa esittää loogisessa järjestyksessä ja niin, että saman aihealueen kysymykset ovat

peräkkäin. (Tietoarkisto s.a.) Kyselyn kysymykset järjesteltiin aihealueittain siten, että kysely alkoi tiimin työilmapiiirin nykyhetken arvioinnista. Seuraavaksi kysyttiin työntekijän omasta työssä jaksamisesta ja työyhteisötaidoista sekä niihin vaikuttavista tekijöistä. Lopuksi kyselyssä vastattiin esihenkilöntyöhön liittyviin asioihin. Kyselyyn haluttiin sisällyttää erikseen esihenkilötyöskentely, koska molemmat opinnäytetyön tekijät työskentelevät esihenkilöinä. Tämän takia opinnäytetyön tekijät halusivat saada tietoa myös esihenkilötyön merkityksestä työhyvinvoinnille.

Kyselylomake tulee testata huolellisesti. Sen jälkeen on mahdollista muokata kysymyksiä, jotta kyselytutkimuksella saavutetaan halutut tavoitteet. Kun testaus tapahtuu mahdollisimman samankaltaisella joukolla, jolle virallinen kyselytutkimuskin toteutetaan, testaus antaa realistisemman kuvan kyselyn toimivuudesta, jolloin itse kyselytutkimus on luotettavampi. (Tietoarkisto s.a.) Tämän tutkimuksen kysely testattiin toisen lastensuojelulaitoksen henkilökunnalla 6.-16.2.2026. Kyselyyn vastasi yhteensä kymmenen henkilöä. Kyselyn testaaminen oli onnistunut ja löysimme hyvin samankaltaisen testausympäristön, kuin millainen lopullinen tutkimuksen toteuttamisympäristö on.

Testauksen perusteella lomakkeeseen tehtiin muutoksia. Lomakkeessa pystyi jättämään kysymyksiä välistä, joten kyselyä muokattiin niin, että jokaiseen kysymykseen oli vastattava. Näin saatiin kattavammat ja vertailukelpoisemmat vastaukset. Lisäksi vastausmahdollisuuksien määrää vähennettiin kysymyksissä 7. ja 8. neljästä vaihtoehdosta kolmeen, jotta vastausten välille saatiin suurempi hajonta. Kysymysten asettelua muokattiin kysymysten 10. ja 11. osalta, jotta kysymyksen tarkoitus on helpommin ymmärrettävissä ja kaikki vastaajat ymmärtävät kysymyksen samalla tavalla. Kysymykseen 10 tuli kyselylomakkeen muokkauksen yhteydessä virhe, joka jäi lopulliseen kyselyyn. Kysymykseen 10 tuli ylimääräinen vastausvaihtoehto ”7”.

Varsinainen tutkimuskysely toteutettiin webropol -ohjelman kautta. Työyhteisössä on yhteensä noin 40 henkilöä, jotka jakautuvat noin 11–15 henkilön muodostamiin tiimeihin. Tiimejä on yhteensä kolme. Tutkimuskyselyn esitiedoissa vastaajan tuli ilmoittaa työsuhteen kesto, koulutustausta sekä työtiimi. Nämä valittiin taustatiedoiksi työn toimeksiantajan toiveesta.

Toteutukselle varattiin aika työpaikan tiimipalaverin yhteydessä, joka pidetään jokaiselle tiimille erikseen. Kun kyselyyn vastaamiseen on varattu erillinen aika, mikä sisältyy työaikaan, se lisää tutkimukseen osallistumisen mahdollisuutta työyhteisössä, koska kaikki tiimin jäsenet ovat lähtökohtaisesti paikalla vastaamassa. Tämä toteutusmalli tuki sitä, että kyselyyn saadaan mahdollisimman suuri vastausprosentti, jolloin kysely on kattava.

Kyselyyn saivat vastata kaikki työyhteisön jäsenet. Mikäli joku työyhteisön jäsen ei pystynyt vastaamaan kyselyyn samanaikaisesti muiden kanssa, hänelle tarjottiin työntekijän niin halutessa uusi mahdollisuus vastata kyselyyn. Tutkimuskyselyyn tuli kuitenkin vastata tutkimusajankohtana. Kysely oli avoinna 11.3.-3.4.2026. Kyselyyn vastattiin anonymisti, joten tutkimukseen osallistuneita tai osallistumatta jättäneitä ei tunnisteta. Opinnäytetyön tekijät poistuivat tiimipalaverista siksi aikaa, kun työntekijät saivat vastata kyselyyn, jotta opinnäytetyön tekijöillä ei ole tietoa, ketkä tiimin jäsenet vastaavat tai jättävät vastaamatta tutkimuskyselyyn.

Tutkimuksen vastaukset avattiin vasta vastausajan sulkeutumisen jälkeen vastausten anonymiteetin säilyttämiseksi. Jos vastauksia olisi avattu kyselyn auki ollessa, olisi opinnäytetyön tekijöillä ollut mahdollisuus päätellä, ketkä ovat vastanneet kyselyyn ja ketkä eivät. Tällä ratkaisulla tuettiin vastaajien anonymiteetin säilymistä.

Määrällisessä tutkimuksessa mittaamista on kaikki, missä tehdään eroja havaintoyksiköiden välille. Konkreettisesti mittaaminen tarkoittaa havaintoyksikön ominaisuuksien mittaamista valituilla muuttujilla, esimerkiksi ikä, aika, sukupuoli. Mittaaminen tapahtuu mitta-asteikolla, joilla tutkija ryhmittelee, järjestee tai luokittelee sekä vakioi tutkittavat muuttujat. Muuttujat ovat usein määrällisessä tutkimuksessa käsitteellisiä asioita. Tämän vuoksi ne pitää purkaa rakenteellisesti pienempiin osa-alueisiin ennen mittaamista, kuten kysymyksiksi ja vastausvaihtoehdoiksi. Tätä vaihetta kutsutaan määrällisessä tutkimusprosessissa operationalisoinniksi. (Vilkka 2007,36.)

Määrällisen tutkimuksen mittaus edellyttää käsitteiden määrittelemistä ennen tutkimusaineiston keräämistä. Käsitteet on määriteltävä sellaisiksi, että niitä voidaan mitata. Jokaisen vastaajan on ymmärrettävä käsitteet sekä

kysymykset samalla tavalla, jotta tutkimustulos olisi luotettava. (Vilka 2007, 37.) Kyselyssä kysymykset pyrittiin pitämään mahdollisimman yksinkertaisina, jotta ne ymmärrettäisiin mahdollisimman samalla tavalla. Lisäksi osa kysymyksistä muokattiin vastaamaan käytännön työtä, eikä kysymysten asettelu tule suoraan opinnäytetyön teoriapohjasta. Esimerkiksi perehdyttäminen tuotiin kyselyssä esille muodossa ”työpaikan sääntöjen tunteminen” ja ”työtehtävien tunteminen”.

Kun mitattavalle asialle ei löydy suoraa vastaavuutta arkikielessä, on käsitteiden operationalisointi vaikeaa. Operationalisoinnin ensimmäisessä vaiheessa tutkija siirtyy teoreettisesta kielestä arkikielen tasolle, niin että tutkija ensin hahmottelee sekä määrittelee käyttämänsä käsitteet yleisesti ja purkaa ne sen jälkeen pienempiin osiin. (Vilka 2007, 37–38.)

Tutkimusraportissa tutkija tekee näkyväksi operationalisointiprosessin. Avoimuus operationalisoinnissa antaa lukijalle mahdollisuuden arvioida, miten luotettavasti mittari mittaa mitä sen on tarkoitus mitata. Tämän vuoksi kannattaa olla tarkka ja pitkäjänteinen operationalisoinnissa. Kesken jääneessä operationalisoinnissa aineisto ei anna tarkinta tietoa siitä mitä halutaan tietää. Operationalisointi onkin vaativa vaihe määrällisessä tutkimuksessa. Huolimattomasti tehtynä se johtaa mittariin, joka ei mittaa tarkasti sitä mitä on tarkoitus mitata, ja näin ollen siitä seuraa se, että operationalisoinnin toinen vaihe epäonnistuu. Operationalisoinnin toisella vaiheella tarkoitetaan sitä, kun tutkija siirtyy kerätyn aineiston käsittelyn ja analysoinnin avulla takaisin teoreettiselle tasolle. (Vilka 2007, 38, 42.) Seuraavassa taulukossa annamme esimerkkejä operationalisoinnista.

Taulukko 1. Esimerkkejä operationalisoinnista

Teoreettisen viitekehyksen käsite	Vastaavuus kyselylomakkeessa
Vuorovaikutustaidot	*Tervehdin kaikkia työkavereitani *Kuuntelen keskusteluissa *Annan tilaa eriäville mielipiteille *Annan positiivista palautetta *Annan rakentavaa palautetta
Työyhteisötaidot	* Kykenen ottamaan vastaan positiivista sekä rakentavaa palautetta * Osaan myöntää olevani väärässä
Työssä jaksaminen	*Minulla on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhöni * Tunnen työpaikan säännöt *Tiedän omat työtehtäväni *Tiedän yrityksen työn tavoitteen *Tiimini tukee minua työssäni *Esihenkilöni arvostaa työtäni

3.3 Tutkimusaineiston analyysi ja säilyttäminen

Tässä opinnäytetyössä tuloksia tulkittiin ensisijaisesti kokonaisuutena koko työyhteisön näkökulmasta. Tutkimuksessa haluttiin selvittää ristiintaulukoinnin avulla myös eri tekijöiden yhteyksiä tutkimuksen tuloksiin. Työn toimeksiantajan toiveena oli selvittää, vaikuttaako koulutustaso ja työsuhteen kesto vastaajien kokemuksiin vuorovaikutuksen merkityksestä.

Toimeksiantajan perusteena ammattikorkeakoulututkinnon omaavien työntekijöiden sekä toisen asteen koulutuksen omaavien työntekijöiden väliselle vertailulle on lain asettama määräys lastensuojelulaitosten henkilöstörakenteelle. Lastensuojelulaitoksessa vähintään puolella työntekijöistä tulee olla ammattikorkeakoulututkinto. Tutkimuskyselyn esitiedoissa oli mahdollista vastata myös ”ei sosiaali-, terveys- tai kasvatustieteiden koulutusta”. Tätä ryhmää ei otettu vertailuun pienen otannan takia, mutta kysymys oli pakollinen, jotta osaamme erottaa kyseisen ryhmän kahdesta muusta vastausryhmästä luotettavuuden takia.

Toimeksiantajan peruste työkokemuksen vaikutuksen arvioinnille liittyy myös lastensuojelun vaatimuksiin. Lastensuojeluyksikön laatua mitataan työsuhteen kestolla ja työnantajien tulee ilmoittaa hyvinvointialueille työntekijöiden lastensuojelutyön työkokemus ja työsuhteen kesto. Tämän kriteerin perusteella toimeksiantaja halusi selvittää, onko työsuhteen kestolla vaikutusta työntekijöiden kokemuksiin.

Ristiintaulukoinnin avulla löydetään muuttujien välisiä riippuvuuksia. Riippuvuuksilla tarkoitetaan sitä, että jokin muuttuja vaikuttaa toiseen muuttujaan. Tämä taas vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin, eli tulos voi vaihdella jonkin muuttujan mukaan. Ristiintaulukoinnin avulla on mahdollista tarkastella havaintojen sijaintia samanaikaisesti kahdella taulukoitavalla muuttajalla. Näin voidaan löytää muuttujia, jotka vaikuttavat selittävän toista muuttujaa. (Vilka 2007, 120, 129). Tiimien osalta haluttiin selvittää, mitkä ovat tärkeimmät vuorovaikutukseen liittyvät tekijät, jotka nostavat ja laskevat koettua työhyvinvointia.

Tutkimuksissa kuvioita käytetään, kun halutaan havainnollistaa tietoa sekä antaa yleiskuva tiedosta. (Vilka 2007, 135). Webropol-ohjelma tuotti vastaukset pylväsdiagrammeina, joista tuli esille myös vastausten prosentuaaliset osuudet. Kaikki kysymykset analysoitiin hyödyntämällä prosentuaalisia osuuksia. Prosentuaalisia osuuksia ei tässä tutkimuksessa pyöristetty, vaan tuloksissa ilmoitettiin tulosten antamat tarkat prosenttiosuudet. Tulokset esitettiin numeerisessa muodossa sekä vastaajien määrän että prosentuaalisen osuuden avulla. Lisäksi vastaukset esitettiin kuvioina tutkimuksen tulosten yhteydessä hahmottamisen helpottamiseksi.

Kyselyn tulosten perusteella tehtiin myös johtopäätöksiä, jotta saimme vastaukset tutkimuskysymyksiimme. Tuloksia tarkasteltiin sekä kysymyskohtaisesti että kahden tai useamman eri kysymyksen vastauksia keskenään verraten. Vastauksista pyrittiin löytämään myös yhteneväisyyksiä tai eroavaisuuksia, joiden pohjalta pystyttiin tekemään johtopäätöksiä. Johtopäätösten perusteella esitettiin tutkimuksen tuloksia.

Kysymykseen 10 oli tullut virheellisesti vastausvaihtoehto ”7”. Vaihtoehto 7 oli kyselyssä vaihtoehdon ”vaikuttaa todella paljon” jälkeen. Kysymyksessä oli 18

selvitettävää tekijää ja näistä 12:ssa oli vastattu myös vastausvaihtoehto 7. Vastausvaihtoehdon 7 oli valinnut pääsääntöisesti yksi vastaaja (3 %) ja yhdessä kysymyksessä kolme vastaajaa (9 %). Tämän virheen myötä vastauksia ei voida pitää täysin luotettavana, mutta vaihtoehdon 7 valinneiden pienen vastausprosentin (3 %) takia vastaukset nähdään kuitenkin vahvasti suuntaa antavina. Kysymyksen analysoinnissa jätämme vastausvaihtoehdon 7 huomiotta ja arvioimme vastauksia tarkoitettujen vaihtoehtojen perusteella.

Määrällinen tutkimus esitetään kirjallisessa muodossa eli tutkimusraportissa. Lukijat arvioivat tutkimusta tutkimusraportissa esiteltyjen kuvausten, selitysten, perusteluiden, väittämien ja näiden totuudenmukaisuuden perusteella. (Vilkkä 2021, 170, 199.) Tutkimustulokset on esitetty tässä opinnäytetyössä sekä kuvina että kirjallisena analyysinä.

Tämän tutkimuksen tuloksia verrattiin myös aiempaan tutkittuun tietoon. Vertailu tuotiin esille opinnäytetyössä pohdinta -osuudessa. Johtopäätökset esitettiin tämän tutkimuksen tulosten sekä aiempien tutkimusten tulosten perusteella.

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselyyn vastasi yhteensä 32 työntekijä. Vastausprosentti oli 80 %. Kyselyyn vastanneista 25 oli naisia ja 7 miehiä. Muun sukupuolisia vastaajia ei ollut. Vastaajien työsuhteen kesto oli 11:llä alle kaksi vuotta, 10:llä kahdesta viiteen vuotta ja 11:llä yli viisi vuotta. Vastaajista kolmella ei ole sosiaali-, terveys- tai kasvatusalan koulutusta, 15:llä on sosiaali-, terveys- tai kasvatusalan toisen asteen koulutus ja 14:llä on sosiaali-, terveys- tai kasvatusalan korkeakoulutason tutkinto. Vastaajista 8 kuului Elinantalon tiimiin, 10 Uusitalon tiimiin ja 14 Päätalon tiimiin.

Vastausryhmien koko oli hyvin tasavertainen, joten tulokset ovat keskenään vertailukelpoisia myös ristiintaulukoinnin osalta esimerkiksi työsuhteen kestoon ja koulutustaustaan liittyen. Ainoastaan tiimien vastaajien kohdalla vastaajamäärissä on eroa. Tämä selittyy kuitenkin sillä, että tiimit ovat hieman eri kokoisia. Elinantalolla työntekijöitä on 12 (vastausprosentti 66 %), Uusitalolla 14 (vastausprosentti 71 %) Päätalolla 17 (vastausprosentti 82 %).

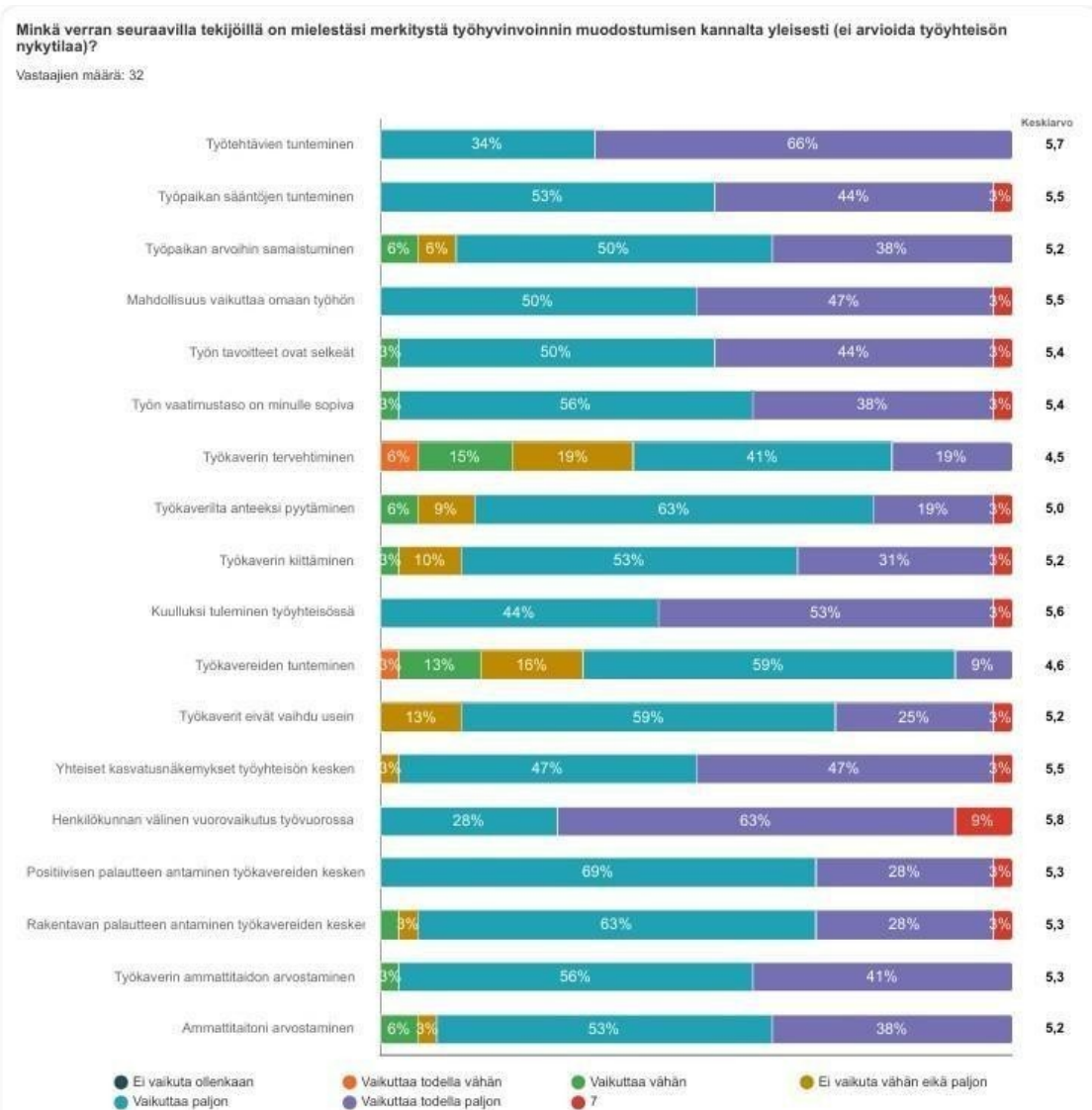
4.1 Henkilökunnan keskinäisen vuorovaikutuksen vaikutus työhyvinvointiin

Vastauksissa tuli yksimielisesti esille kokemus siitä, että vuorovaikutustaidoilla on merkitystä työhyvinvoinnille. Kaikki vastaajat (100 %) kokivat, että tiimin vuorovaikutustaidoilla on merkitystä omaan työhyvinvointiin ja että omilla vuorovaikutustaidoilla on merkitystä työyhteisön hyvinvoinnille.

Vastausten mukaan erityisesti seuraavilla tekijöillä on ainoastaan paljon tai todella paljon merkitystä työhyvinvoinnin muodostumisen kannalta: työtehtävien tunteminen, työpaikan sääntöjen tunteminen, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, kuuluksi tuleminen työyhteisössä, henkilökunnan välinen vuorovaikutus työvuorossa sekä positiivisen palautteen antaminen työkavereiden kesken.

Työkavereiden tunteminen ja työkaverin tervehtiminen olivat tekijöinä eniten vastaajien kokemuksiä jakavia ja niissä vastattiin kuudesta vastausvaihtoehdosta viittä. Muissa vaihtoehdoissa on valittu kahdesta neljään vaihtoehdon väliltä. Ainoastaan työkavereiden tunteminen (3 %) ja työkavereiden tervehtiminen (6 %) olivat tekijöinä sellaisia, joista koettiin, että ne vaikuttavat todella vähän työhyvinvoinnin muodostumisessa. Vähän vaihtoehdon valinneita oli tekijässä työkavereiden tunteminen neljä vastaajaa (13 %) ja tekijässä työkaverin tervehtiminen viisi vastaajaa (15 %).

Kaikkien vastaajien yhteinen näkemys oli, että kaikilla tekijöillä on kuitenkin merkitystä, vaikka merkityksen suuruus vaihtelisi. Mihinkään tekijään ei ollut vastattu vaihtoehtoa "ei vaikuta ollenkaan". Keskimääräisesti kaikissa tekijöissä eniten oli vastattu vastausvaihtoehtoa vaikuttaa paljon (52 %). Toiseksi eniten oli vastattu vaihtoehtoa vaikuttaa todella paljon (38 %). Vastaajat kokivat siis yleisesti, että kysymykseen valituilla tekijöillä on merkitystä työhyvinvointiin paljon tai erittäin paljon.



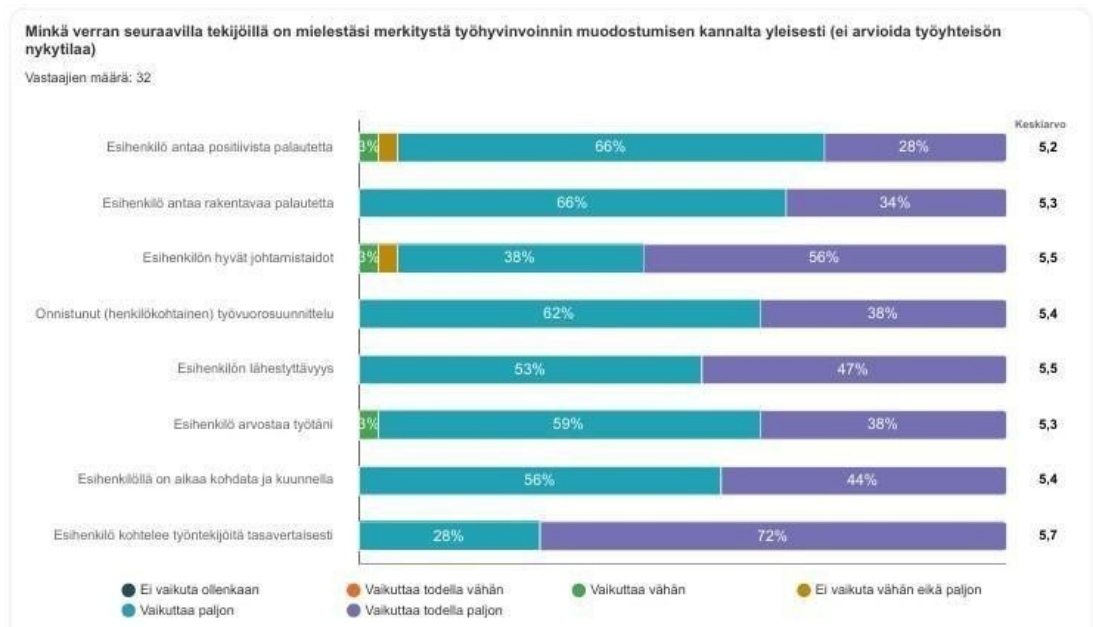
Kuva 1. Tekijöiden merkitys työhyvinvoinnin muodostumisen kannalta.

Esihenkilötyön näkökulmasta henkilökunnan vastauksista selkeästi eniten työhyvinvoinnin muodostumiseen vaikutti se, kohteleeeko esihenkilö työntekijöitä tasavertaisesti. Esihenkilön tasavertainen kohtelu vaikutti joko paljon (28 %) tai todella paljon (72 %). Myös muut tekijät, jotka vaikuttivat ainoastaan paljon tai todella paljon, olivat: ”esihenkilöllä on aikaa kohdata ja kuunnella”, ”lähestyttävyyys”, ”onnistunut työvuorosuunnittelu” sekä ”rakentavan palautteen antaminen”. Nämä koettiin siis tärkeiksi tai erittäin tärkeiksi tekijöiksi työhyvinvoinnin muodostumisessa.

Esihenkilön johtamistaidoista ja positiivisen palautteen antamisesta molemmissa yksi vastaaja (3 %) koki, että nämä tekijät eivät vaikuta vähän eikä paljon työhyvinvoinnin muodostumiselle. Yksi vastaaja (3 %) koki, että nämä tekijät sekä se, että esihenkilö arvostaa työntekijän työtä, vaikuttaa vain vähän työhyvinvoinnin muodostumiseen.

Esihenkilön hyvät johtamistaidot jakoivat vastaajien vastauksia eniten. 56 % vastaajista koki johtamistaitojen vaikuttavan todella paljon. Tämä oli toiseksi eniten todella paljon -vastauksia saanut vaihtoehto koko kysymyksessä. Johtamistaidoista saadut muut vastaukset olivat paljon (38 %), ei vaikuta vähän eikä paljon (3 %) ja vaikuttaa vähän (3 %).

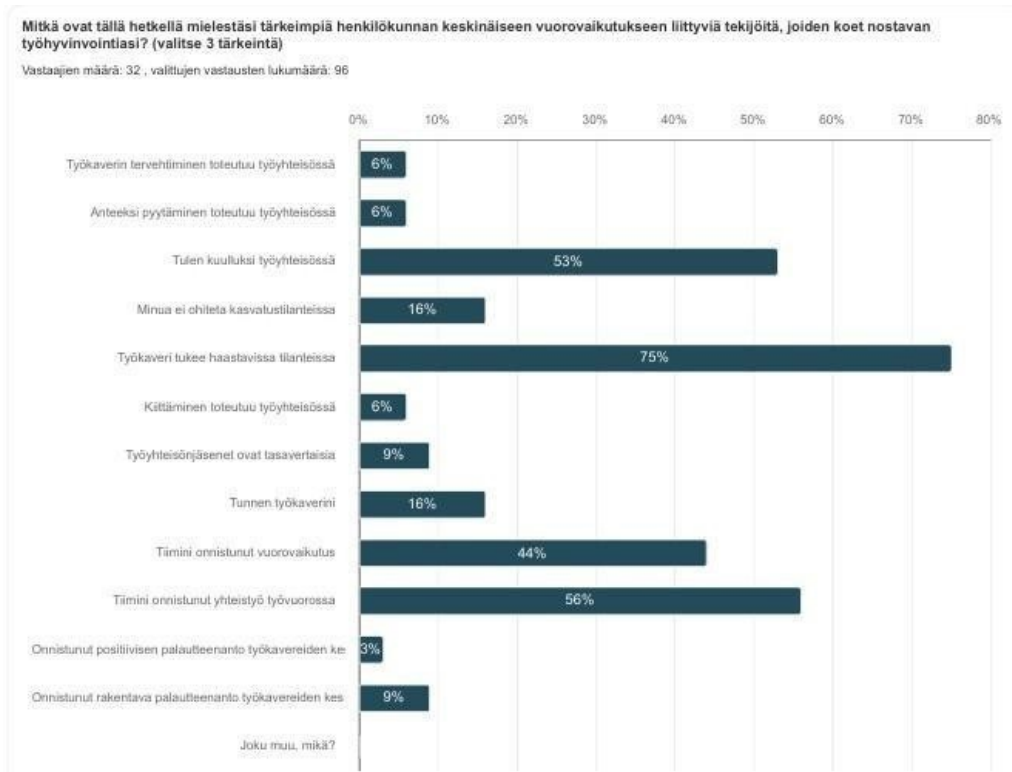
Esihenkilön vuorovaikutuksiin liittyviin kysymyksiin ei yhdessäkään kysymyksessä vastattu vaihtoehtoja ei vaikuta ollenkaan tai vaikuttaa todella vähän. Esihenkilötyön vaikutus työhyvinvoinnin muodostumisessa koettiin siis vastauksen mukaan merkityksellisenä tekijänä.



Kuva 2. Esihenkilötyön osa-alueiden merkitys työhyvinvoinnin kannalta.

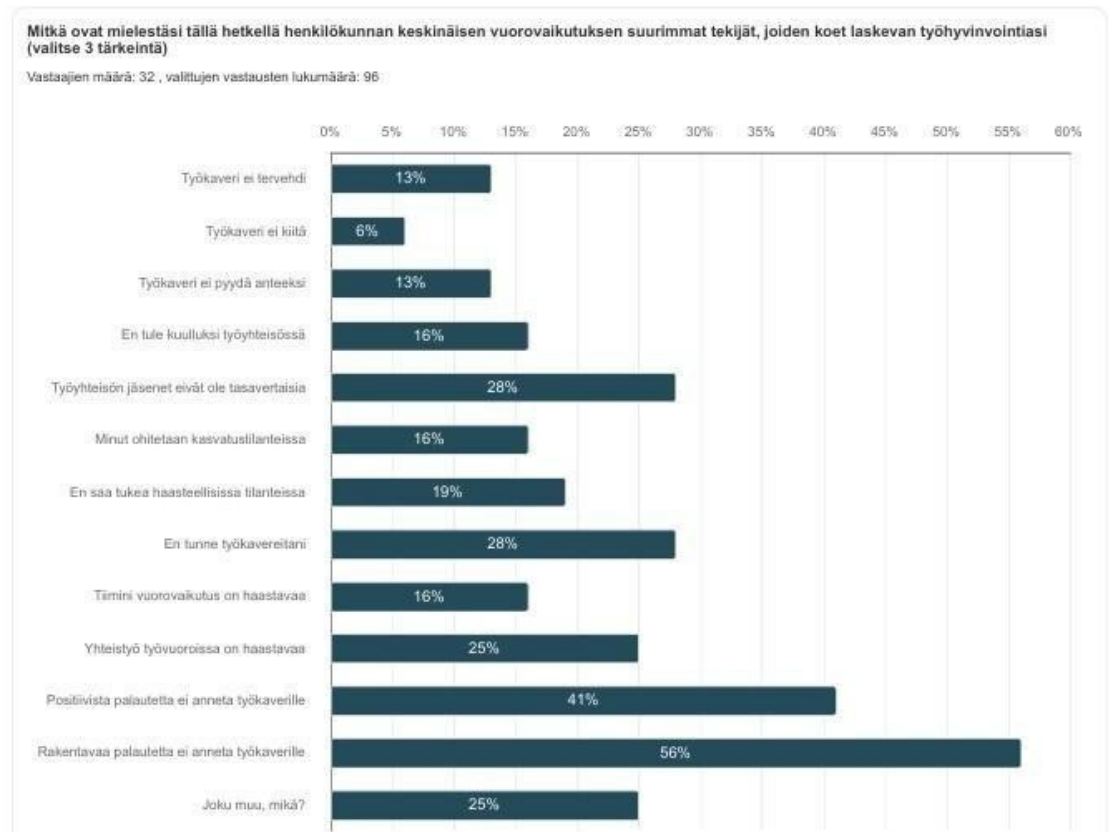
4.2 Koettuun työhyvinvointiin vaikuttavat olennaisimmat tekijät työyhteisön keskinäisessä vuorovaikutuksessa

Tärkeimpänä työhyvinvointia nostavana tekijänä pidettiin työkaverin tukea haastavissa tilanteissa ja tämän oli valinnut 24 vastaajaa (75 %). Toiseksi tärkein tekijä oli tiimin onnistunut yhteistyö työvuorossa, jonka oli valinnut 18 vastaajaa (56,3 %). Kolmanneksi tärkein tekijä oli kuulluksi tuleminen työyhteisössä ja sen valitsi 17 vastaajaa (53,1 %). Neljäntenä tekijänä oli tiimin onnistunut vuorovaikutus, jonka valitsi 14 vastaajaa (43,8 %).



Kuva 3. Työhyvinvointia nostavat tekijät henkilökunnan keskinäisessä vuorovaikutuksessa.

Eniten työhyvinvointia laskevaksi tekijäksi koettiin se, että rakentavaa palautetta ei anneta työkaverille. Tämän vastasi 18 vastaajaa (56,3 %). Toiseksi tärkeimpänä tekijänä esille nousi se, että positiivista palautetta ei anneta työkaverille. Tämän vastausvaihtoehdon valitsi 13 vastaajaa (40,6 %). Kolmanneksi tärkeimmäksi tekijäksi nousi kaksi eri vastausvaihtoehtoa. Nämä vaihtoehdot olivat työyhteisön jäsenet eivät ole tasavertaisia ja työkavereita ei tunneta. Näihin molempiin vastasi 9 vastaajaa (28,1 %).



Kuva 4. Työhyvinvointia laskevat tekijät henkilökunnan keskinäisessä vuorovaikutuksessa.

Vastauksia tarkasteltiin koko työyhteisön näkökulman lisäksi myös tiimikohtaisesti, jolloin työhyvinvointia nostavat ja laskevat tekijät vaihtelivat tiimien välillä. Päätalolla tärkeimmäksi työhyvinvointia nostavaksi tekijäksi koettiin työkaverin tuki haastavissa tilanteissa, jonka oli valinnut 12 vastaajaa (85,7 %).

Toiseksi tärkein tekijä oli tiimin onnistunut yhteistyö työvuorossa, jonka valitsi 9 vastaajaa (64,3 %) ja kolmanneksi tärkeimmäksi tekijäksi koettiin tiimini onnistunut vuorovaikutus, jonka oli valinnut 7 vastaajaa (50 %).

Elinantalolla tärkeimmäksi työhyvinvointia nostavaksi tekijäksi koettiin kuulluksi tuleminen työyhteisössä, jonka vastasi 5 vastaajaa (62,5 %). Toiseksi tärkein tekijä oli työkaverin tuki haastavissa tilanteissa, jonka valitsi 5 vastaajaa (62,5 %) ja kolmanneksi tärkeimmäksi tekijäksi koettiin tiimin onnistunut yhteistyö työvuorossa, jonka oli valinnut 5 vastaajaa (62,5 %).

Uusitalolla tärkeimmäksi työhyvinvointia nostavaksi tekijäksi koettiin kuulluksi tuleminen työyhteisössä, jonka vastasi 7 vastaajaa (70 %). Toiseksi tärkein tekijä oli työkaverin tuki haastavissa tilanteissa, jonka vastasi 7 vastaajaa (70 %).

%). Kolmanneksi tärkeimmäksi tekijäksi koettiin kaksi eri tekijää, jotka olivat tiimin onnistunut vuorovaikutus ja tiimin onnistunut yhteistyö työvuorossa. Näihin molempiin vastasi 4 vastaajaa (40,0 %).

Positiivisen palautteen antaminen nousi esille tuloksissa useamman kerran. Sen koettiin vaikuttavaa ainoastaan paljon tai todella paljon työhyvinvoinnin muodostumiseen. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että sekä positiivisen että rakentavan palautteen antaminen koetaan tärkeinä työhyvinvoinnin muodostumisen kannalta, mutta ne eivät tällä hetkellä toteudu henkilökunnan keskinäisessä vuorovaikutuksessa.

Vastausten mukaan rakentavaa palautetta oli helpompi ottaa vastaan (keskiarvo 4,9), kuin positiivista palautetta (keskiarvo 4,5). Esihenkilön kohdalla rakentavan palautteen antaminen koettiin tärkeämpänä kuin positiivisen palautteen antaminen. Positiivisen palautteen antaminen vaikutti joko vähän, ei vähän eikä paljon, paljon tai todella paljon. Rakentavan palautteen antaminen vaikutti joko paljon tai todella paljon. Työkavereiden kesken annetun positiivisen palautteen koettiin merkitsevän joko paljon tai todella paljon, kun taas rakentavan palautteen antamisen koettiin merkitsevän myös vähän tai ei vähän eikä paljon.

Rakentavan palautteen antaminen työhyvinvointia laskevana tekijänä korostui myös tiimikohtaisissa vastauksissa. Uusitalolla kolme eniten työhyvinvointia laskevaa tekijää olivat positiivista palautetta ei anneta työkaverille, rakentavaa palautetta ei anneta työkaverille ja työyhteisön jäsenet eivät ole tasavertaisia. Näihin kaikkiin vastasi 4 vastaajaa (40 %).

Päätalolla eniten työhyvinvointia laskevaksi tekijäksi koettiin se, että rakentavaa palautetta ei anneta työkaverille. Sen vastasi 9 vastaajaa (64,3 %). Seuraavaksi suurimmaksi tekijäksi valikoitui kolme tekijää, joihin kaikkiin vastasi 6 vastaajaa (42,9 %). Tekijät olivat en tunne työkavereitani, positiivista palautetta ei anneta työkaverille sekä joku muu, mikä?

Elinantalolla työhyvinvointia eniten laskevana tekijänä pidettiin sitä, että rakentavaa palautetta ei anneta työkavereille. Sen vastasi 5 vastaajaa (62,5 %).

Toiseksi suurimpana tekijänä esille nousi yhteistyön haasteet työvuorossa, jonka vastasi 4 vastaajaa (50,0 %). Kolmanneksi tekijäksi nousi kaksi eri tekijää, jotka olivat tiimin haastava vuorovaikutus sekä positiivisen palautteen antamisen puuttuminen työkavereiden välillä. Näihin molempiin vastasi 3 vastaajaa (37,5 %).

Työhyvinvointiin vähiten vaikuttavina tekijöinä koettiin työkaverin tervehtiminen, työkaverilta anteeksi pyytäminen ja työkaverin kiittäminen. Ne merkitsivät sekä laskevina että nostavina tekijöinä vähiten työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Nostavina tekijöinä kaikki tulivat esille 6,3 % vastauksista ja laskevina tekijöinä joko 6,3 % tai 12,5 %.

Näistä tekijöistä työkaverin kiittäminen koettiin kuitenkin tärkeimpänä asiana. 31,3 % vastaajista koki kiittämisen olevan todella tärkeää, kun taas 18,7 vastaajaa koki tervehtimisen sekä anteeksi pyytämisen olevan todella tärkeää. Vastaavasti 3,1 % arvioi kiittämisen vaikuttavan vain vähän, kun taas 6,3 % arvioi anteeksi pyytämisen ja 15,6 % arvioi tervehtimisen vaikuttavan vähän. Näistä kolmesta tekijästä ainoastaan tervehtimiseen vastattiin myös vaihtoehtoa vaikuttaa todella vähän (6,3 %).

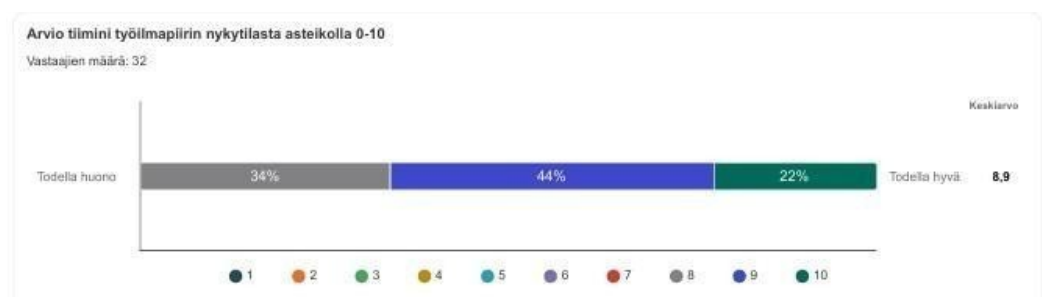
Kysymyksiin numero 7 ja 8 oli vastausvaihtoehtona myös vaihtoehto ”muu, mikä?”. Kysymyksessä 7 kyseistä vastausvaihtoehtoa ei ollut vastattu, mutta kysymyksessä 8 (työhyvinvointia laskevat tekijät) sen oli valinnut kahdeksan vastaajaa (25 %). Vastauksista tuli esille rakentavan palautteen saamisen vaihtelu eri työkavereiden kesken. Kahden vastaajan mukaan työkaverin poissaolot tai työkaverin työhyvinvoinnin tila vaikuttavat laskevasti omaan työhyvinvointiin. Työhyvinvointia laskevana tekijänä pidettiin myös sitä, että sovituista käytänteistä ei pidetä kiinni ja asioita ei hoideta loppuun asti. Kahdessa vastauksessa tuotiin esille, että kolmatta työhyvinvointia laskevaa tekijää ei ole tai että vastaaja ei tiedä mikä se olisi. Lisäksi kolme vastaajaa ei ollut halunnut kertoa, mikä kolmas tekijä olisi.

Tiimin onnistunut vuorovaikutus tuli esille tuloksissa tärkeänä tekijänä työhyvinvointiin liittyen. Kysymyksessä 7 tiimin onnistunut vuorovaikutus koettiin neljänneksi tärkeimpänä asiana työhyvinvointia nostavana tekijänä liittyen henkilökunnan keskinäiseen vuorovaikutukseen. Kysymyksessä 10

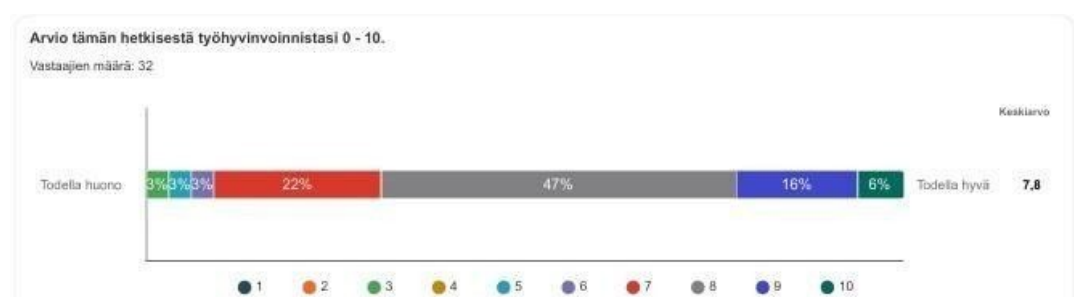
vastaajista 62,5 % koki henkilökunnan välisen vuorovaikutuksen työvuorossa vaikuttavan todella paljon työhyvinvoinnin muodostumiseen. Tämä oli myös kysymyksessä 10 toiseksi suurin todella paljon vastauksia saanut tekijä ja se vaikutti työhyvinvoinnin muodostumiseen joko paljon tai todella paljon.

Kuulluksi tuleminen korostui myös vastauksissa. Se oli kysymyksessä 7 kolmanneksi tärkein tekijä työhyvinvointia nostavana tekijänä henkilökunnan keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Kysymyksessä 10 kuulluksi tuleminen oli vastaavasti kolmanneksi suurin todella paljon vastauksia saanut tekijä ja se vaikutti työhyvinvoinnin muodostumiseen ainoastaan joko paljon tai todella paljon.

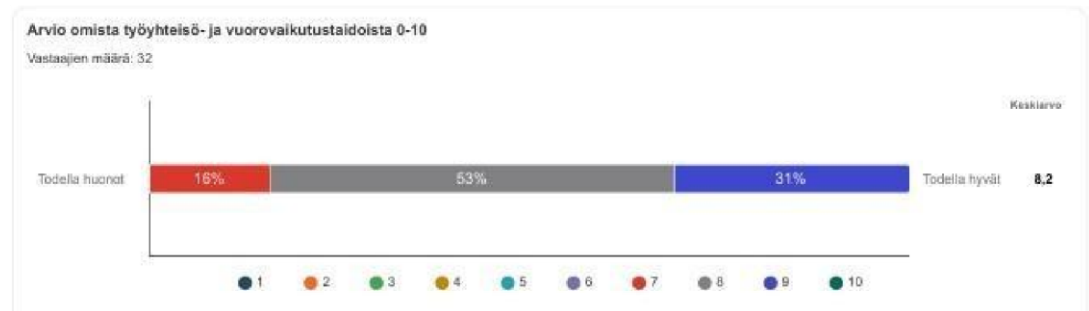
Työilmapiirin nykytila oli saanut vastauksia arvojen 8–10 välillä (keskiarvo 8,9). Tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila oli saanut vastauksia vaihtoehtojen 3–10 välillä (keskiarvo 7,8). Omat vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot saivat vastauksia vaihtoehtojen 7–9 välillä (keskiarvo 8,2). Työilmapiirin nykytilaa, tämänhetkistä työhyvinvointia ja omia työyhteisö- ja vuorovaikutustaitoja arvioitiin asteikolla 1–10, joissa 1 merkitsi todella huonoa ja 10 todella hyvää. Työilmapiiri arvioitiin kaikista parhaimmaksi, omat työyhteisö- ja vuorovaikutustaidot arvioitiin myös hyväksi. Heikoimmaksi arvioitiin tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila, jonka keskiarvo oli ainoana alle 8.



Kuva 5. Työilmapiiri arvioitiin hyväksi.



Kuva 6. Arvio työhyvinvoinnin tilasta vaihteli vastaajien välillä.

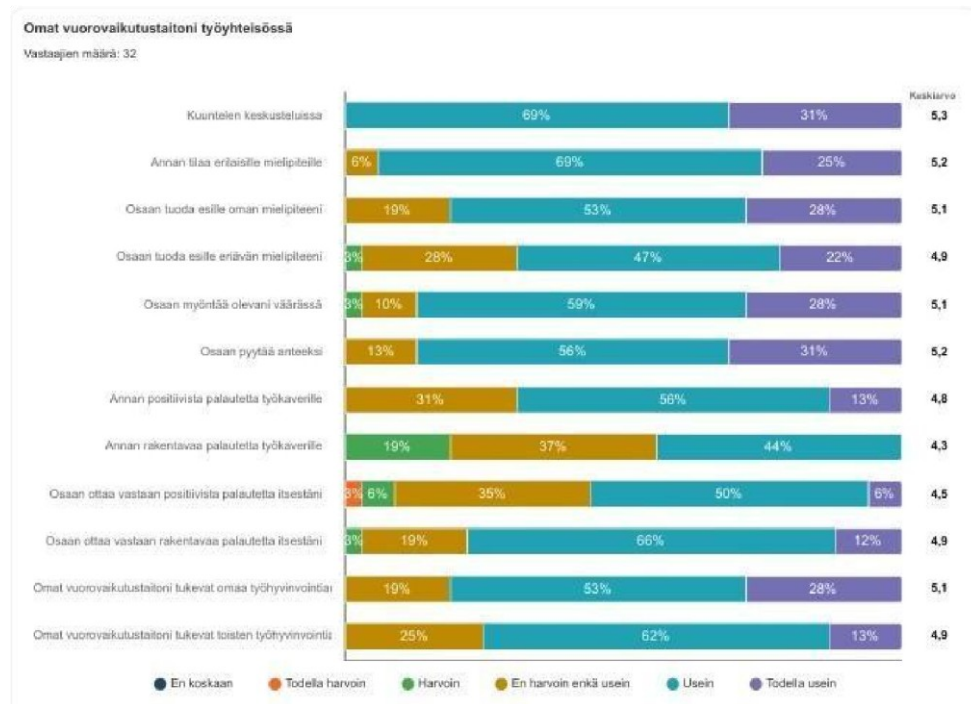


Kuva 7. Omat työyhteisö- ja vuorovaikutustaidot arvioitiin pääsääntöisesti hyväksi.

Omia vuorovaikutustaitoja työyhteisössä arvioidessa vastauksissa korostui keskusteluissa kuunteleminen. Kysymyksessä 13 vastaajista 31 % koki kuuntelevansa todella usein ja 69 % koki kuuntelevansa usein. Tämän tekijän kohdalla muita vastausvaihtoehtoja ei valittu. Ainoastaan yhden tekijän kohdalla, osaan ottaa vastaan positiivista palautetta itsestäni, vastattiin vastausvaihtoehto todella harvoin. Sen oli vastannut 1 vastaaja (3 %). Muissa tekijöissä vastaukset vaihtelivat vastausten harvoin ja todella usein välillä. Kaikissa, paitsi yhdessä tekijässä oli vastattu vastausvaihtoehto todella usein. Annan rakentavaa palautetta työkaverille -tekijän kohdalla oli vastattu vastausvaihtoehdot harvoin (19 %), en harvoin enkä usein (37 %) ja usein (44 %).

Tiimin työilmapiiri ja omat vuorovaikutus- sekä työyhteisötaidot koettiin onnistuneiksi, koska niihin vastattiin ainoastaan 7 tai enemmän.

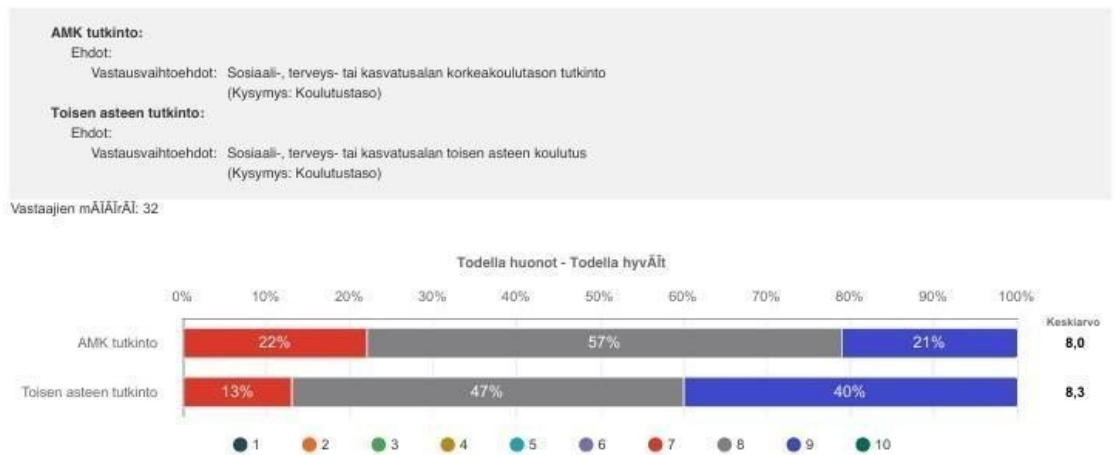
Työhyvinvoinnin nykytila sai vastauksissa enemmän hajontaa ja osa (yksi vastaaja) arvioi oman työhyvinvointinsa olevan lähempänä todella huonoa (arviointiasteikolla numero 3). Tästä voimme päätellä, että vastaajien työhyvinvoinnin tilaan vaikuttaa siis työyhteisön ilmapiirin sekä vuorovaikutus- tai työyhteisötaitojen lisäksi myös muut seikat.



Kuva 8. Omien vuorovaikutustaitojen arviointi työyhteisössä.

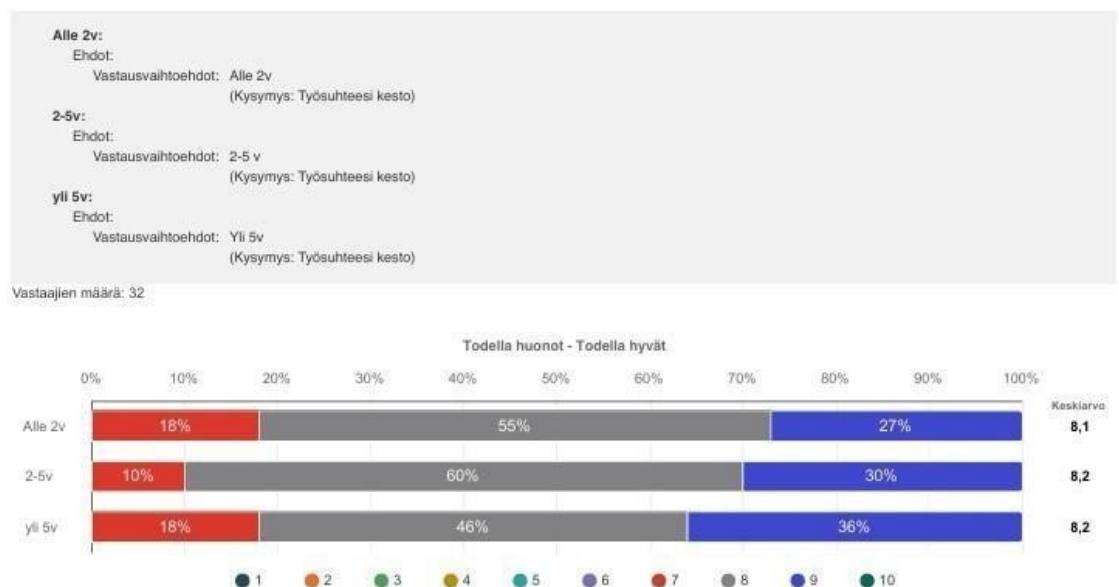
Tuloksissa vertailtiin toisen asteen koulutuksen ja ammattikorkeakoulututkinnon omaavien arvioita omista työyhteisö- ja vuorovaikutustaidoistaan. Tuloksista ei löytynyt suurta eroa koulutustason vaikutuksesta vuorovaikutustaitoihin, Ammattikorkeakoulututkinnon omaavista työntekijöistä kolme vastaajaa (21,4 %) koki omien vuorovaikutustaitojensa olevan tasolla 9. Toisen asteen koulutuksen omaavista työntekijöistä taas kuusi vastaajaa (40 %) arvioi olevansa tasolla 9. Vastaavasti ammattikorkeakoulututkinnon omaavista työntekijöistä kolme vastaajaa (21,4 %) arvioi olevansa tasolla 7, kun taas toisen asteen koulutuksen omaavista työntekijöistä 2 vastaajaa (13,3 %) arvioi olevansa tasolla 7.

Huomioitava on, että molemmat ammattiryhmät arvioivat omien vuorovaikutustaitojen olevan tasolla 7–9, eikä muita vaihtoehtoja vastattu kummassakaan ammattiryhmässä. Vastausten keskiarvo oli molemmilla 8, joten vuorovaikutustaitojen koettiin olevan keskimääräisesti samalla tasolla.



Kuva 9. Ristiintaulukoinnin tulokset omista vuorovaikutustaidoista koulutustasojen välillä.

Tutkimuksen tuloksissa arvioitiin myös työsuhteen keston yhteyttä kokemuksiin omista työyhteisö- ja vuorovaikutustaidoista. Yli 5 vuotta työsuhteessa olleista neljä vastaajaa (36,4 %) arvioi olevansa tasolla 9. 2–5 vuotta työsuhteessa olleista taas kolme (30,0 %) arvioi olevansa tasolla 9. Alle 2 vuotta työsuhteessa olleista kolme (27,3 %). Kokemus työyhteisö- ja vuorovaikutustaitojen osaamisesta nousi työsuhteen keston kasvaessa. Kaikki ryhmät olivat kuitenkin arvioineet omat työyhteisö- ja vuorovaikutustaitonsa olevan tasolla 7–9, eikä muista vastausvaihtoehtoja vastattu missään ryhmässä.



Kuva 10. Työsuhteen keston ja työyhteisö- ja vuorovaikutustaitojen yhteys.

Koulutustasolla ei ollut huomattavaa merkitystä työntekijän kokemukseen tämänhetkisestä työhyvinvoinnin tilasta. Ammattikorkeakoulututkinnon omaavista 1

vastaaja (7,1 %) arvioi olevansa tasolla 10 ja 2 vastaajaa (14,3 %) arvioi olevansa tasolla 9. Vastaavasti toisen asteen koulutuksen omaavista 1 vastaaja (6,7 %) arvioi olevansa tasolla 10 ja 2 vastaajaa (13,3 %) arvioi olevansa tasolla 9. Molemmissa ryhmissä oli saman verran vastaajia, jotka kokivat työssä jaksamisensa olevan todella hyvällä tasolla.

Vastaajien kohdalla eroa löytyi kuitenkin siitä, että ammattikorkeakoulututkinnon omaavista yksi vastaaja (7,1 %) koki työhyvinvointinsa olevan tasolla 6, joka oli tässä ryhmässä kaikista alhaisin tulos. Toisen asteen koulutuksen omaavien kohdalla alhaisin tulos oli 3, jonka vastasi yksi vastaaja (6,7 %). Molemmissa ryhmissä loput vastaajat olivat arvioineet työhyvinvoinnin tasokseen joko 7 tai 8.

Keskiarvoa tarkastellessa ammattikorkeakoulutuksen omaavien keskiarvo omasta työhyvinvoinnin tilasta oli 7.9, kun taas toisen asteen koulutuksen omaavien keskiarvo oli 7.7. Keskiarvo omista työyhteisö- ja vuorovaikutustaidoista oli ammattikorkeakoulutuksen omaavilla 8.0, kun taas toisen asteen koulutuksen omaavilla 8.3. Keskiarvoja tarkastellessa eroja ryhmien välillä ei juurikaan ole, joten sen mukaan koulutustaustalla ei olisi vaikutusta työhyvinvoinnin tilaan tai työyhteisö- ja vuorovaikutustaitojen osaamiseen.



Kuva 11. Koulutustaustan ja koetun työhyvinvoinnin yhteys.

Tuloksia tarkasteltiin myös siitä näkökulmasta, onko koulutustasolla tai työsuhteen kestolla yhteyttä siihen, miten eri tekijöillä koettiin olevan merkitystä yleisesti työhyvinvoinnin muodostumiselle. Ammattikorkeakoulututkinnon

omaavien mukaan keskiarvo kaikkien vastausten osalta oli 5.4 ja toisen asteen koulutuksen omaavien osalta 5.2. Keskiarvoa tarkasteltaessa ryhmien välillä ei siis ole suurta eroa, joten koulutustaustan ei voida todeta vaikuttavan työhyvinvoinnin muodostumiseen. Suurin ero ryhmien välille tuli siinä, että ammattikorkeakoulutuksen omaavat työntekijät kokivat useammin niin, että kysytyillä tekijöillä on todella paljon vaikutusta. Kaikista vastauksista ammattikorkeakoulututkinnon omaavista 44,0 % koki olevan todella paljon vaikutusta, kun taas toisen asteen koulutuksen omaavista näin koki vain 33,4 %.

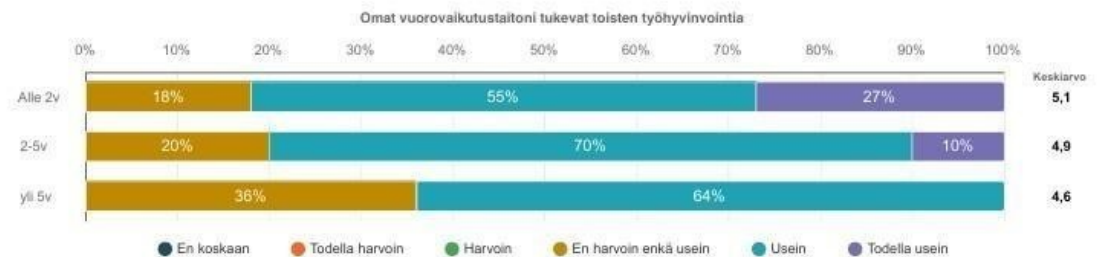
Työsuhteen keston osalta tuloksista löytyi pientä eroa, miten eri tekijöillä koettiin olevan merkitystä yleisesti työhyvinvoinnin muodostumiselle. Tekijöillä oli merkitystä pääsääntöisesti paljon, kun työsuhde oli kestänyt alle 2 vuotta tai yli 5 vuotta. Työsuhteen kestäessä 2–5 vuotta, tekijöillä oli merkitystä pääsääntöisesti todella paljon. Tekijöiden merkitys kasvoi työvuosien ollessa yli 2, mutta alkoi laskea työvuosien ollessa yli 5 vuotta.

Työsuhteen kestolla koettiin olevan yhteys siihen, miten omat vuorovaikutustaidot tukevat omaa tai toisten työhyvinvointia. Alle 2 vuotta työsuhteessa olleet kokivat, että omat vuorovaikutustaidot tukevat omaa työhyvinvointia useammin, kuin yli 2 vuotta työsuhteessa olleet. Alle 2 vuotta työsuhteessa olleet vastasivat kysymykseen vain vastausvaihtoehdot usein ja todella usein, keskiarvon ollessa 5,5. Keskiarvo oli 2–5 vuotta työsuhteessa olleilla 4,9 ja yli 5 vuotta työsuhteessa olleilla 4,9. Kahdella jälkimmäisellä ryhmällä vastaukset vaihtelivat ei harvoin eikä usein ja todella usein välillä.

Yli 5 vuotta työsuhteessa olleet vastasivat ainoastaan vaihtoehtoja en harvoin enkä usein sekä usein, keskiarvon ollessa 4,6. Alle 2 vuotta työsuhteessa olleet sekä 2–5 vuotta työsuhteessa olleet vastasivat vaihtoehtoja en harvoin enkä usein, usein ja todella usein, keskiarvon ollessa alle 2 vuotta työsuhteessa olleilla 5,1 ja 2–5 vuotta työsuhteessa olleilla 4,9.



Kuva 12. Yhteys työsuhteen keston ja sen välillä, miten omat vuorovaikutustaidot tukevat omaa työhyvinvointia.



Kuva 13. Yhteys työsuhteen keston ja sen välillä, miten omat vuorovaikutustaidot tukevat toisten työhyvinvointia.

5 POHDINTA

5.1 Tulosten pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden näkemyksistä vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvoinnille. Työn toimeksiantajan on tarkoitus hyödyntää opinnäytetyön tuloksia henkilöstön sekä esihenkilötyön kehittämisessä ja koulutusten suunnittelussa. Opinnäytetyön tuloksia tullaan tarkastelemaan yhdessä henkilökunnan kanssa yhteisessä koulutus- ja työkykyä ylläpitävässä toimintapäivässä. Työn tekeminen koettiin tärkeäksi, koska se vastasi toimeksiantajalta tulleeseen tarpeeseen.

Opinnäytetyön tuloksista löytyi yhtäläisyyksiä aiemman tutkitun tiedon kanssa. Tulosten mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voivat olla joko työhyvinvointia nostavia tai laskevia yksilön kokemuksen mukaan. Tässä tutkimuksessa esimerkiksi palautteen antaminen oli tekijänä sellainen, joka joko nosti tai laski koettua työhyvinvointia. Tämä tuli myös esille Pennasen (2015) tutkimuksessa. Pennasen mukaan useammat eri tekijät voivat vaikuttaa työhyvinvointiin joko nostavasti tai laskevasti riippuen siitä, miten yksilö asian

itse kokee. Näitä olivat esimerkiksi työyhteisöltä saatu tuki, vaikuttamisen mahdollisuus sekä kuulluksi tuleminen. Myös King ym. (2023) toivat tutkimuksessaan esille, että tekijöillä voi olla joko työhyvinvointia nostava tai laskevat vaikutus.

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen nousivat tässä tutkimuksessa muutenkin esille tärkeänä työhyvinvoinnin muodostumisen kannalta. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen merkitys vaihteli sen mukaan, kuka palautetta antaa. Positiivisen palautteen antamisella työkavereiden kesken koettiin olevan paljon tai todella paljon merkitystä työhyvinvoinnin muodostumisen kannalta. Vastausten perusteella voidaan päätellä, että esihenkilön kohdalta rakentavan palautteen antamisella on enemmän merkitystä työhyvinvoinnille, kun taas työyhteisön kohdalla positiivisen palautteen antamisella on enemmän merkitystä työhyvinvoinnille.

Palautteen antamisen tärkeys ja moniulotteisuus todetaan myös Rajamäen ja Mikkolan (2017) tutkimuksessa. Heidän mukaansa esihenkilö rakentaa toimintamallin palautteen antamiselle työyhteisössä. Rakentavan ja positiivisen palautteen antaminen ei heidän mukaansa ollut yhtä helppoa. Rakentavan palautteen antamisen koettiin lisäävän yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Tutkimuksen tulosten perusteella onnistuneen positiivisen palautteen antaminen työkavereiden kesken ei ollut vastaushetkellä työhyvinvointia nostava tekijä. Samoin työhyvinvointia laskevaksi tekijäksi koettiin se, että positiivista tai rakentavaa palautetta ei saada työkaverilta. Myös tiimikohtaisessa tulosten tarkastelussa sekä positiivisen että rakentavan palautteen antamisen puuttuminen korostui työhyvinvointia laskevana tekijänä jokaisessa tiimissä.

Vastauksia tarkastellessa selvisi, että osa tekijöistä, jotka saivat vähiten ääniä työhyvinvointia nostavina tekijöinä, saivat eniten ääniä työhyvinvointia laskevin tekijöinä. Näissä vastauksissa korostui sekä positiivisen että rakentavan palautteen antaminen työkavereiden kesken. Tästä voimme päätellä, että palautteen antamisella on merkitystä sekä työhyvinvointia laskevana, että nostavana tekijänä. Työyhteisö siis kokee sekä positiivisen että

rakentavan palautteen antamisen ja saamisen tärkeänä tekijänä työhyvinvoinnin muodostumiselle.

Työhyvinvointia nostavana tekijänä onnistunut positiivisen palautteen antaminen oli kaikista pienin kaikista työhyvinvointia nostavista tekijöistä. Vastaavasti laskevana tekijänä se, että positiivista palautetta ei anneta, oli toiseksi suurin tekijä kaikista työhyvinvointia laskevista tekijöistä. Myös rakentavan palautteen antamisen tai antamattomuuden osalta vastaukset toimivat samoin. Työhyvinvointia nostavana tekijänä rakentavan palautteen antamisen kuului kuuden pienimmän tekijän joukkoon ja työhyvinvointia laskevana tekijänä rakentavan palautteen puuttuminen oli suurin työhyvinvointia laskeva tekijä kaikista vaihtoehdoista.

Tästä voidaan päätellä, että rakentavan sekä erityisesti positiivisen palautteen antamiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota työyhteisössä. Myös Rajamäki ja Mikkola (2017) totesivat tutkimuksessaan, että palautteen antoa toivottiin enemmän työyhteisön sisällä. Tässä tutkimuksessa palautteen antaminen korostui myös henkilökohtaisia vuorovaikutustaitoja arvioidessa – kaikkein vaikeimmaksi koettiin positiivisen palautteen vastaanottaminen.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tuloksissa työkaverin tuki haastavissa tilanteissa oli tärkein työhyvinvointia nostava tekijä. Työkaverin tuki haastavissa tilanteissa korostui myös tiimikohtaisessa tarkastelussa – se oli vastattu jokaisessa tiimissä joko tärkeimmäksi tai toiseksi tärkeimmäksi tekijäksi työhyvinvointia nostavana tekijänä. Pennasen (2015) sekä Rajamäen ja Mikkolan (2017) tutkimukset toivat esille, että työyhteisön antamalla tuella on merkitystä työn onnistumiseen ja työhyvinvoinnin muodostumiseen. Näiden lisäksi myös Abraham ym. (2022) toivat myös esille lastensuojelun sijaishuollon osalta, että työhyvinvoinnin kannalta tärkeä tekijä on työyhteisön antama tuki. Tämän opinnäytetyön tulokset vahvistavat aiempaa tietoa siitä, miten tärkeää työyhteisön tuki on ja että työyhteisön antama tuki korostuu etenkin haastavissa asiakastilanteissa.

Kuulluksi tuleminen tuli tämän opinnäytetyön tuloksissa esille useammassa eri tutkimustuloksessa. Sillä koettiin olevan ainoastaan paljon tai todella paljon merkitystä työhyvinvoinnin muodostumisen kannalta. Lisäksi se nousi esille

tärkeimpänä työhyvinvointia nostavana tekijänä henkilökunnan keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Mertasen (2015) mukaan kuunteleminen on tärkeää sekä esihenkilötyössä että työntekijöiden välillä. Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksena vuorovaikutustaitoja arvioidessa keskusteluissa kuuntelemisen koettiin toteutuvan usein tai todella usein. Kuunteleminen ja kuulluksi tuleminen olivat myös Skogholmin (2020) mukaan hyvää vuorovaikutusta edistäviä tekijöitä. Abraham ym. (2022) totesivat tutkimuksessaan, että mahdollisuus avoimeen keskusteluun ja omien ajatusten esille tuomiseen niin, että ne kuullaan työyhteisössä on tärkeää.

Tämän opinnäytetyön tulos tukee siis saatavilla olevaa tietoa siitä, että kuulluksi tuleminen on tärkeä osa toimivaa työyhteisöä ja sillä on vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Luutonen ja Murtomaa (2025) toteavat, että omien ajatuksien esille tuominen mahdollistaa psykologisen turvallisuuden kokemuksen työyhteisössä.

Kokemus tasavertaisen kohtelun tärkeydestä korostui tämän opinnäytetyön tutkimuksen tuloksissa. Tämän tuli esille myös Pennasen (2015) tutkimuksessa - tasavertaisuuden kokemus vuorovaikutuksessa oli parhaimmillaan työhyvinvointia tukeva tekijä. Tutkimuksen tulos vahvistaa aiempaa tietoa siitä, että tasavertaisuuden kokemuksella on merkitystä työhyvinvoinnin muodostumiselle. Myös teoratiedon mukaan (Joki 2021) hyvään esihenkilötyöhön kuuluu tasavertainen kohtelu ja oikeudenmukaisuus.

Opinnäytetyön yhtenä tärkeimpänä tuloksena voidaan pitää sitä, että vastaajat kokivat omilla vuorovaikutustaidoilla olevan merkitystä työyhteisön työhyvinvointiin ja työyhteisön vuorovaikutustaidoilla olevan merkitystä omaan työhyvinvointiin. Vastaajat olivat täysin yksimielisiä ja muutkin tutkimuksen tulokset todentavat sitä, että vuorovaikutustaidoilla on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Esimerkiksi henkilökunnan välinen vuorovaikutus työvuorossa korostui vastauksissa ja sen koettiin vaikuttavan ainoastaan paljon tai todella paljon työhyvinvoinnin muodostumiseen. Se koettiin myös tärkeimpänä työhyvinvointia nostavana tekijänä.

Nämä seikat tulivat esille myös useissa muissa tutkimuksissa. Pennasen

(2015) tutkimuksessa esille nousi yhteistyön tärkeys, ja Rajamäen ja Mikkolan (2017) tutkimuksessa korostui työyhteisön tuen ja palautteen antamisen merkitys työhyvinvoinnin muodostumisessa. King ym. (2023) toivat myös esille, että työyhteisön kommunikointi sekä esihenkilön tapa työskennellä vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin. Abraham ym. (2022) totesivat työyhteisön tuen, avun saamisen tärkeyden sekä mahdollisuuden keskusteluun työyhteisössä vaikuttavan siihen, miten työntekijä kokee viihtyvänsä työssään. Nämä tekijät vaikuttivat myös siihen, miten työntekijä suunnitteli työpaikassa pysymistä tai työpaikan vaihtamista.

5.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Hyvän tutkimuksen ja tieteellisen käytännön peruseriaatteita on neljä: luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Nämä seikat on otettava huomioon koko tutkimusprosessin ajan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11.) Tämän tutkimuksen luotettavuutta on tarkasteltu näistä neljästä eri näkökulmasta.

Luotettavassa tutkimuksessa tutkimuksen tiedonhankinta ja kokoaminen tehdään järjestelmällisesti ja harkitusti. Tiedonhankinta tulee tehdä luotettavista ja tutkittavaan alaan liittyvistä lähteistä sekä ammattikirjallisuudesta.

Tietolähteiden ja tiedonhankintamenetelmien tulee kestää tarkastelu myös eettisestä näkökulmasta. (Vilkkä 2025.) Tähän opinnäytetyöhön haettiin tietoa laaja-alaisesti ja monipuolisesti eri lähteistä. Tietopohja koostuu pääsääntöisesti ammattikirjallisuudesta ja tutkitusta tiedosta. Opinnäytetyössä hyödynnettiin myös lakeja. Opinnäytetyön teoriapohjan tietoja voidaan pitää laadukkaina ja luotettavina, koska noudatimme lähdekriittisyyttä tietoa hakiessamme.

Ennen tutkimuksen toteuttamista haimme tutkimukselle asianmukaiset luvat ja teimme myös toimeksiantajan kanssa sopimuksen opinnäytetyön tekemisestä. Eettiseen toimintaan liittyy myös sopimusten ja lupien huolehtiminen ennen varsinaisen tutkimuksen toteuttamista sekä yhteistyökumppanien kanssa keskustelu tutkimukseen liittyvistä seikoista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 13–14).

Tutkimuksen kohde on määriteltävä selkeästi, jotta myös tutkimukseen tutustuja tai osallistuja ymmärtää tutkimuksen aiheen (Vilkkä 2025).

Tutkimuksen kohderyhmä oli tässä tutkimuksessa rajattua selkeästi yhden yrityksen henkilökuntaan. Vilkan (2021) mukaan tutkimuskohteella on oikeus tietää, mihin hän tietojaan antaa. Niinpä tutkittavalle on kerrottava, miten tutkimustuloksia käytetään, sekä voiko hänet kyselyn vastauksista tunnistaa. Tutkijoilta saatujen tietojen perusteella hän voi tehdä päätöksen osallistumisestaan kyselyyn. (Vilkkä 2021, 189–190.) Tutkimukseen osallistujille kerrottiin etukäteen tutkimuksen tarkoituksesta, tulosten tulkinnaista ja raportoinnista sekä suullisesti että kirjallisen tutkimustiedotteen avulla. Osallistujille kerrottiin myös opinnäytetyön julkisuudesta.

Määrällisessä tutkimuksessa ei kirjata yksilöittäin tutkimustuloksia ja näin ollen tunnistamisriskiä ei ole. Eettisesti tärkeämmäksi määrällisessä tutkimuksessa muodostuu kirjoittamistapa tutkittavista. Loukkaavia, epäkunnoittavia ja halventavia kommentteja tutkittavista tulee välttää kokonaan. Julkaistut tutkimustulokset eivät saa olla vahingollisia tutkittaville. (Vilkkä 2007, 164.)

Tätä opinnäytetyötä tehdessä eettinen näkökulma oli opinnäytetyön tekijöille tärkeä. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja vastaajien anonymiteetti pyrittiin varmistamaan eri keinoin. Tutkimuksen toteuttajat poistuivat tilasta vastaamisen ajaksi. Lisäksi tutkimuksen tuloksia ei tarkasteltu ennen tutkimusajankohdan päättymistä, jotta jo annetuista vastauksista ei voitu päätellä mahdollisia tutkimukseen osallistujia. Aineistoa käytettiin vain opinnäytetyöhön ja kyselytutkimuksen tuloksien analysointiin. Aineistoa säilytettiin vain sen aikaa, että opinnäytetyö on hyväksytty ja julkaistu.

Tutkimukseen osallistumista tarjottiin 40 henkilölle. Vastaajia tutkimuksessa oli lopulta 32 henkilöä. Vastausprosentti mahdollisista vastaajista oli näin ollen 80 %. Kattava vastausprosentti tukee tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuutta tukee myös se, että kaikki eivät ole vastanneet kyselyyn, mikä todentaa kyselyn vapaaehtoisuutta.

Tutkimuksen reliabiliteetti arvioi tulosten pysyvyyttä mittauksissa. Tutkimus on tarkka ja luotettava, kun mittauksen toistuesssa saadaan sama tulos tutkijasta riippumatta. Tutkimuksen reliabiliteetissa tarkastellaan mittaukseen liittyviä

asioita sekä tarkkuutta toteutettavassa tutkimuksessa. Tutkimuksen reliabiliteettia arvioidaan jo tutkimuksen aikana, sekä siihen liittyviä asioita voidaan tarkastella myös tutkimuksen jälkeen. (Vilka 2007, 149.)

Tämän tutkimuksen kyselyyn tullut virhe vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkimusta ei voida pitää ylimääräisen vastausvaihtoehdon takia täysin luotettavana. Tämä tulee huomioida sekä tuloksia tarkastellessa että luotettavuutta arvioidessa. Tämä tutkimus tulee nähdä virheellisen kysymyksen osalta ainoastaan suuntaa antavana.

Tutkimuksen tuloksia tarkasteli kaksi opinnäytetyön tekijää. Tulosten tarkastelu kahden henkilön osalta on luotettavampaa kuin se, että tuloksia tarkastelisi vain yksi henkilö. Kahden henkilön osalta tehtävä tarkastelu mahdollistaa keskustelun siitä, ovatko molemmat samaa mieltä tehdyistä johtopäätöksistä. Johtopäätösten tekeminen ja niistä yhdessä keskustelu lisää tulosten tarkastelun luotettavuutta.

Tutkimuksen validius tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä on tarkoituskin mitata tutkimuksessa. Eli miten tutkija on onnistunut siirtämään tutkimuksessa käytetyn teorian käsitteet sekä ajatuskokonaisuuden lomakkeeseen. Tutkimuksen validius on hyvä, jos tutkija ei ole joutunut käsitteiden tasolla harhaan. Tutkimuksen validiutta tarkastellaan tutkimuksen aikana, kun operationalisoidaan käsitteitä ja mittaria suunnitellaan. (Vilka 2007, 150.)

Tutkimuskyselyä tehdessä pyrittiin huomioimaan se, että teorian tiedosta esille tulleita käsitteitä ei viety kyselyyn sellaisenaan. Käsitteet pyrittiin selkeyttämään ja mukauttamaan siten, että työyhteisö ymmärtäisi ne mahdollisimman samankaltaisesti. Käsitteitä muokattiin myös vastaamaan käytännön työtä. Tämän tarkoituksena oli lisätä vastaajien yhdenmukaista ymmärrystä kysymyksen tarkoituksesta. Lisäksi joitakin käsitteitä pyrittiin supistamaan laaja-alaisesta käsitteestä pienempiin osa-alueisiin. Esimerkiksi perehdytystä ei käsitelty kyselyssä perehdytyksenä, vaan se jaettiin pienempiin osa-alueisiin, kuten työtehtävien ja työpaikan sääntöjen tuntemiseen.

Perehdytys itsessään olisi ollut liian laaja-alainen käsite verrattavaksi, koska se mahdollistaa kyselyyn osallistujalle tulkinnan varan siitä, mitä perehdytys kyseiselle työntekijälle merkitsee ja kuinka kattavasti tai kapeasti hän perehdytyksen kokee. Käsitteiden supistamisen ja mukauttamisen tarkoituksena oli siis lisätä kyselyn luotettavuutta ja validiutta, jotta kysymys mittaa sitä tekijää, mitä sen on tarkoituskin mitata.

Rehellisyyttä tutkimuksessa lisää avoimuus ja toteutuksen läpinäkyvyys. Vastuunottamisessa tarkoitetaan, että tukija ottaa vastuun omasta työstään suunnitteluvaiheesta loppuun asti. Vastuunkantoon liittyy myös muiden tutkijoiden ja aiemman tiedon asianmukainen esittäminen viittauksin. (Vilka 2025.) Rehellisesti toteutetussa tutkimuksessa toimitaan puolueettomasti ja yksityiskohtia ei salata (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 12).

Tulosten tulkinnassa tuotiin esille tutkimuskyselyyn noussut virhe kysymyksessä 10. Virheen esille tuominen on merkki avoimesta ja läpinäkyvästä tutkimuksen toteuttamisesta. Tämän virheen pohjalta tutkimuksen tuloksia ei voida pitää täysin luotettavana ja tutkimuksen tulosten lukijan on huomioitava se tuloksia tarkastellessaan. Tuloksia voidaan täten pitää suuntaa antavina.

Tutkimuksen eettisyyttä pohtiessa on mietittävä tutkimuksen synnyn taustoja, eli miten tutkimusta hyödynnetään, kuka tutkimuksesta hyötyy, miksi tutkimus tehdään ja mikä on tutkimuksen tekijöiden mielenkiinto lähteä tutkimaan juuri kyseistä aihetta (Vilka 2025). Tämän tutkimuksen aihe valikoitui tutkimuksen tekijöiden oman mielenkiinnon perusteella. Tutkimuksen tekijöiden mielenkiinto aihetta kohtaan voi olla sekä eettisyyttä ja luotettavuutta tukeva että haastava tekijä.

Aineisto on tärkeä osa tutkimusprosessia, koska se on tiedon tuottamisen väline. On kuitenkin pidettävä mielessä, että tutkimus aineisto on vain aineistoa, eikä se ole täysin sama kuin tutkittava ilmiö, eikä se ilmennä puhtaasti todellisuutta. Aineisto ei useinkaan kuvaa tutkittavaa ilmiötä suoraan. Tämä mahdollistaa ja mahdollistaa aineiston käyttöä, tulkintaa ja yleistyksiä aineiston pohjalta.

Siksi aineistoa onkin tarkasteltava mahdollisimman avoimesti. Hankalin johtopäätöksiä ja tulkintoja tehdessä on muistaa, ettei aineisto ole sama asia kuin tutkijan oma ajatus tutkittavasta ilmiöstä. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 122.)

Tätä tutkimusta tehdessämme tiedostimme sen, että omat ajatukset ja ennakkokäsitykset voivat vaikuttaa tulosten tulkintaan. Jos tutkimuksen tekijöillä on etukäteen ennakkokäsitys tutkimuksen tuloksista, se voi haitata tulosten tulkintaa. Toisaalta taas mielenkiinto aiheita kohtaan lisää luotettavuutta, koska tutkimuksen tekijät haluavat aidosti selvittää tutkimuksen tulokset ja perehtyä tutkittavaan aiheeseen. Tutkimuksen tekijöillä on tiedossa tutkimuksen eettisyyteen vaikuttavat näkökulmat sekä hyvän tutkimuksen periaatteiden sisältö. Tutkimuksen tuloksia tarkasteltiin neutraalisti, eivätkä tutkimuksen tekijät keskustelleet etukäteen tutkimuksen mahdollisista tuloksista, jotta ajatukset eivät vaikuttaisi tulosten tulkintaan.

5.3 Jatkokehittämis- ja tutkimusaiheet

Opinnäytetyön kautta nousi esille useampia jatkokehittämis- ja tutkimusaiheita liittyen vuorovaikutukseen ja työhyvinvointiin lastensuojelun sijaishuollossa. Opinnäytetyön pohjalta esitämmekin seuraavia aiheita mahdollisiksi jatkokehittämis- ja tutkimusaiheiksi.

Opinnäytetyössä toimme esille, miten tärkeää vuorovaikutus on lastensuojelutyössä asiakkaan kanssa ja miten se voi sekä tukea että haitata asiakasta.

Asiakastyö rajattiin kuitenkin tässä opinnäytetyössä pois tutkimuskyselystä. Jatkotutkimusaiheena olisikin tarpeellista selvittää, vaikuttaako työyhteisön tai yksilön kokema työhyvinvoinnin tila asiakkaan kokemaan hyvinvoinnin tilaan asiakassuhteessa. Jos työhyvinvoinnin tila vaikuttaa suoraan asiakkaan kokemuksiin, työhyvinvoinnin merkitys on oletettua suurempi. Tällöin työhyvinvoinnista huolehtiminen on otettava huomioon työntekijän sekä työyhteisön edun lisäksi myös asiakkaan etu huomioiden.

Opinnäytetyössä tutkimuksen tuloksista pääteltiin, että vuorovaikutuksen lisäksi työntekijän työhyvinvoinnin tilaan vaikuttavat myös muut seikat. Toisena jatkotutkimusaiheena olisi mahdollista perehtyä siihen, mitkä muut seikat työilmapiirin tai työyhteisön vuorovaikutus- ja työyhteisötaitojen lisäksi vaikuttavat yksilön työhyvinvoinnin muodostumiseen. Opinnäytetyömme tutkimuksessa rajattiin pois myös työpaikan ulkopuoliset asiat seikat työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Jatkossa tarpeen olisikin selvittää, mitkä työpaikan ulkopuoliset tekijät koetaan merkittävimmiksi tekijöiksi työntekijän työhyvinvoinnin muodostumisessa.

Kolmantena aiheena olisi tarpeen selvittää, miten muut lastensuojelun sijaishuollon työntekijät kokevat vuorovaikutuksen vaikuttavan koettuun työhyvinvointiin. Tässä opinnäytetyössä tutkimme vain yhden yrityksen ja kolmen eri tiimin kokemuksia vuorovaikutuksen merkityksestä. Tämän pohjalta olisi tarpeen verrata, onko kokemus työpaikkakohtainen vai vaihtelee se esimerkiksi alueittain. Lisäksi lastensuojelun sijaishuoltoa voidaan toteuttaa erityistason laitoshoidon lisäksi esimerkiksi perhekodissa, perustason laitoksessa ja vaativan erityistason laitoksessa. Tutkimusta olisi siis mahdollista tehdä eri alueiden ja laajemman selvityksen lisäksi myös vertailuna eri tasoisten lastensuojelulaitosten osalta.

5.4 Opinnäytetyön prosessin pohdinta ammatillisen kehittymisen kannalta

Opinnäytetyö prosessina kehitti ammatillista osaamistamme monesta eri näkökulmasta katsoen. Peilaamme ammatillista kasvuamme Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkoston (SOAMK) julkaisemiin Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetensseihin. Sosiaalialalla tarvittavia kompetensseja on kuusi ja ne ovat: sosiaalialan eettinen osaaminen, sosiaalialan asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittämisosaaminen (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2023, 1).

Sosiaalialan eettiset ohjeet sisältävät esimerkiksi osaamista ihmis- ja perusoikeussäädösten sekä sosiaalialan arvojen ja ammattieettisten

periaatteiden mukaisesti. Sosionomin on huomioitava työssään myös tutkimuseettiset ohjeistukset ja periaatteet. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2023, 1–2.) Opinnäytetyötä ja tutkimusta tehdessä eettinen osaamisemme syventyi. Perehtyminen siihen, miten toteutetaan eettisen tarkastelun kestävä tutkimukseen toi meille uuden näkökulman esimerkiksi tiedottamiseen liittyen. Tutkimukseen osallistujien tulee olla tietoisia tutkimuksen tavoitteesta ja tarkoituksesta sekä osittain myös tutkimuksen sisällöstä. Vapaaehtoisuuteen perustuminen sekä anonymiteetin kunnioittaminen olivat meille tärkeitä tekijöitä. Pyrimme tutkimusta tehdessämme huomioimaan nämä kaksi seikkaa mahdollisimman kattavasti.

Sosiaalialan kompetensseissa asiakastyön osalta sosionomin osaamiseen kuuluu ammatillisen ja dialogisen vuorovaikutuksen osaaminen sekä oman toiminnan reflektointi myös kehittämisen näkökulmasta (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2023, 1). Tämä opinnäytetyö ei keskittynyt suoraan asiakastyön kehittämiseen. Selvitimme kuitenkin opinnäytetyötä tehdessämme, mitä vuorovaikutus merkitsee asiakastyössä. Löysimme myös meille uutta, tutkittua tietoa siitä, miltä työhyvinvointi näyttää lastensuojelun sijaishuollossa ja mitkä tekijät ovat olennaisia työhyvinvoinnin muodostumiselle juuri lastensuojelun sijaishuoltoa tarkasteltaessa. Tämä oli oman osaamisemme kehittymisen ja nykyisen työnkuvamme kannalta tärkeä näkökulma.

Opinnäytetyötä tehdessämme korostui ammatillisen osaamisen kehittyminen liittyen tutkimukselliseen kehittämisosaamiseen. Sosionomin osaamiseen kuuluu tiedon tuottaminen ja arviointi hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta sekä yhteistyöosaaminen eri toimijoiden kanssa (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2023, 2). Tämä opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä työelämän toimijan kanssa. Opinnäytetyön ja tutkimuksen toteuttamisen aikana teimme yhteistyötä toimeksiantajan kanssa, jotta myös toimeksiantajan näkökulma sekä toiveet työn osalta tulisi huomioitua. Yhteistyön tavoitteet sekä toimeksiantajan toiveet toteutuivat työssä.

Opinnäytetyön tekeminen yhteistyössä kahden eri ammattikorkeakoulun kanssa ja kahden opiskelijan yhteistyössä opetti yhteistyökykyä.

Opinnäytetyötä tehdessä tuli huomioida kahden eri organisaation ohjeistukset sekä näkemykset työn suunnasta. Yhteistyö oli onnistunutta ja useamman eri näkemyksen huomiointi auttoi tarkastelemaan asioita useammasta eri näkökulmasta käsin. Se lisäsi mielestämme työn lopputuloksen laatua ja tuki oman ammatillisen osaamisen kehittymistä, koska työtä tehtiin yhteistyössä useamman eri toimijan kanssa. Lisäksi kahden opiskelijan toimesta tehty työ opetti keskustelemaan, kuuntelemaan ja huomioimaan toisen ajatukset. Se kehitti myös omaa ajatteluamme työmme sekä yhteistyön suhteen.

Haasteena opinnäytetyötä tehdessä oli aikataulut. Opinnäytetyön prosessi kesti suunniteltua pidempään. Työ edistyi kuitenkin johdonmukaisesti. Jatkossa huomioimmekin, että laajempiin kirjallisiin töihin tulee varata pidempi aika toteutukselle. Lisäksi pohdimme, minkä verran omat ennakoajatukset voivat vaikuttaa tutkimuksen toteuttamiseen. Tutkimuksen tekeminen vaatii myös kriittistä ajattelua omaa työskentelyä sekä työtä kohtaan ja pohdimme, osasimmeko tarkastella omaa työskentelyämme riittävästi kehittämisen kannalta jokaisessa työvaiheessa.

Opinnäytetyön testaaminen onnistui testiryhmän kanssa. Kuitenkin haasteeksi osoittautui kyselyn muokkaaminen testaamisen jälkeen. Opinnäytetyötä tehdessämme opimme, että kyselylomake tulee testata jokaisen muokkauksen jälkeen. Kun tämän tutkimuksen kyselylomaketta ei testattu, lomakkeeseen jäi virhe, joka vaikutti opinnäytetyön luotettavuuteen.

Sosionomin osaamiseen kuuluu myös itsensä johtamisen taito sekä johtamisen merkityksen tunnistaminen osana työn ohjausta, suunnittelua ja ammatillisuuden kehittymistä (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2023, 3). Tutkimustuloksista selvisi, että esihenkilötyöskentelyllä sekä esihenkilön tavalla toimia vuorovaikutuksessa on merkitystä työyhteisön kokemalle työhyvinvoinnille. Opinnäytetyön tulokset itsessään lisäsivät ymmärrystämme vuorovaikutuksen merkityksestä osana koko työyhteisöä ja esihenkilötyötä.

LÄHTEET

- Abraham, L., Elgie, S., Soares, V., Beale, C. & Hiller, R. 2022. A qualitative study of the views and experiences of those working in residential children's homes. *Scottish Journal of Residential Child Care: An international journal of group and family care experience*. ISSN 1478–1840. Volume 21.2. Tutkimusartikkeli. Saatavissa: https://pure.strath.ac.uk/ws/portalfiles/portal/154868198/Abraha_etal_SJRCC_2022_A_qualitative_study_of_the_views_and_experiences.pdf [Viitattu 17.4.2026].
- Dunderfelt, T., 2016. Läsnaoleva kohtaaminen. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Forma, P. 2023. Johtajan työkykykirja. Helsinki. Otavan Kirjapaino Oy.
- Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosuunnittelu hoitoalalla: Ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hameed, I., Ijaz, M. & Sabharwal, M. 2022. The Impact of Human Resources Environment and Organizational Identification on Employees' Psychological Well-Being. *Public Personnel Management* 2022, Vol. 51(1) 71–96. Article, tutkimusartikkeli. Saatavissa: <https://researchebcocom.ezproxy.xamk.fi/c/b3hkhf/viewer/html/gvcglwxbar> [Viitattu 8.3.2026].
- Hämäläinen, M., Tähtelä, M., Vanhanen, S. 2022. "Kohtele muita niin kuin toivoisit itseäsi kohdeltavan". Työyhteisö- ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen Oral -hammaslääkäriasemalla. Oulun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan johtaminen. PDF- dokumentti Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202201311914> [Viitattu 29.05.2025].
- Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Juuti, P. 2016. Johtamisen kehittäminen. Juva: PT- kustannus
- Kuehnl, A., Seubert, C., Rehfuess, E., von Elm, E., Nowak, D. & Glaser, J. 2019. Human resource management training of supervisors for improving health and well-being of employees (Review). *Cochrane Database of Systematic Reviews* 2019 Sep 25;9(9):CD010905. doi: 10.1002/14651858.CD010905.pub2. PMID: 31560414; PMCID: PMC6764461. Saatavissa: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31560414/> [viitattu 24.5.2025].
- Kekoni, T., Mönkkönen, K., Hyvärinen, M-L. & Pakarinen, E. 2024. Vuorovaikutus työelämässä. Kuinka edistää yhteistyötaitoja. Tallinna: Gaudeamus.
- King, O., Buccheri, A., Isaacs, A., Bishop, J., Alston, L., Versace, V., Wong Shee, A., Sourlos, N., Imran, D., Jacobs, J., Murphy, F., Kennelly, M. & Field, M. 2023. The Community, the Workplace, and Public Health Measures: A Qualitative Study of Factors that Impacted the Wellbeing of Rural Health Service Staff in Victoria, Australia, during the COVID-19 Pandemic. Wiley

Online Library. Health & Social Care in the Community. Volume 2023, Article ID 5556980. Research article, laadullinen tutkimus. Saatavissa: <https://doi.org/10.1155/2023/5556980> [viitattu 24.5.2025].

Lasten- ja nuorten koti Himaharju. S.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.himaharju.fi> [viitattu 27.5.2025].

Lastensuojelulaki 417/2007.

Lastensuojelun laatusuositus. 2019. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2019. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4067-3> [viitattu 24.8.2025].

Luutonen, N. & Murtomaa, M. 2025. HR. Opas moderniin henkilöstöjohtamiseen. Keuruu: Alma Media Finland Oy.

Meincke, N. & Tähtinen, O. 2025. Monimuotoisuuden juridiikka henkilöstötyössä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Työterveyslaitos, Helsinki. Suomen yliopistopaino Oy. Juvenes Print, Tampere 2015.

Parnila, K. 2025. Työsuhde tutuksi. Esihenkilön selviytymisopas. Helsingin Kamari Oy ja tekijät.

Pennanen, E. 2015. Hoitohenkilöstön käsitykset työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä hyvinvoinnille. Prologi: puheviestinnän vuosikirja 2015, 52–74. Tutkimusartikkeli. Saatavissa: <https://journal.fi/prologi/article/view/95903> [viitattu 1.6.2025].

Pennoenen, M., 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Rajamäki, S. 2022. Kokemus työyhteisöön kuulumisesta rakentuu asiantuntijuutta arvostavassa ja hyväksyvässä vuorovaikutuksessa. Prologi – Viestinnän ja vuorovaikutuksen tieteellinen aikakauslehti, 18(1), 70–78. Saatavissa: <https://journal.fi/prologi/article/view/121816> [viitattu 4.5.2026].

Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen. Hoitohenkilökunnan käsityksiä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 15 (3) – 2017. 250–265. Tutkimusartikkeli. Saatavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85277/44272> [viitattu 24.5.2025].

Roivas, M. & Karjalainen, A. 2013. Sosiaali- ja terveysalan viestintä. 1. Painos. Edita Publishing Oy. Bookwell Oy.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Yläne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro OY.

Räty, T. 2023. Lastensuojelulaki. Käytäntö ja soveltaminen. Edita Publishing Oy. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.

Seppänen, M. 2021. Tunnetaidot voimavarana. Opas sosiaali- ja terveysalalle. PS-Kustannus. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.

Sinokki, M. & Virtanen, P. 2025. Hyvinvointi työstä. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja käytännöt. Tietosanoma.

Skogholm, L., 2020. Kohtaamisen koodit. Kuinka ymmärtää ihmistä ja saada parempi (työ)elämä. Stockholm. HarperCollins Nordic AB.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. 2023. Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto. Saatavissa: <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wpcontent/uploads/2023/04/SOSIAALIALAN-AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN-KOMPETENSSIT-2023.pdf> [viitattu 21.4.2026].

Talvio, M. & Klemola, U. 2017. Toimiva vuorovaikutus. Jyväskylä. PSKustannus.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2023. Mitä on lastensuojelu? Lastensuojelun käsikirja. Työprosessit. Saatavissa: <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-onlastensuojelu> [viitattu 7.8.2025].

Tietoarkisto. s.a. Kyselylomakkeen laatiminen. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/> [viitattu 7.8.2025].

Tourunen, V. 2024. Esihenkilön vaikutus työhyvinvointiin: työntekijöiden näkökulmasta. LAB-ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäyte. PDFdokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202402153033> [viitattu 29.5.2025].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen esitleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. ISBN 978-952-5995-82-4. 1. Painos. Helsinki 2023. Saatavissa: https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf [Viitattu 22.4.2026].

Työturvallisuuskeskus. 2020. Työhyvinvointikortti – koulutuksesta suuntaan kehittämiseen. Koulutusaineisto. 7. Painos 2020. Helsinki. Painojussit Oy.

Työturvallisuuslaki 738/2002. [viitattu 3.4.2026].

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Jyväskylä. E-kirja. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 1.6.2025].

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Keuruu. PS-kustannus.

Vilkka, H. 2025. Tutki ja kehitä. Santalahti-kustannus. 6., uudistettu painos. Santalahti Kustannus, Jyväskylä. E-kirja. [viitattu 1.6.2025].

Virtanen, A., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. 2022. Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä. Tutkimushankkeen loppuraportti. Työterveyslaitos. Tutkimushanke. PunaMusta Oy, Tampere 2022. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/server/api/core/bitstreams/2037a422-71214419ae4ae728a62b69d7/content> [viitattu 3.4.2026].

Väisänen, L. & Niemelä, M. & Suua, P. 2009. Sanat työssä. Vuorovaikutus ammattitaitona. Helsinki: Kirjapaja

KUVAUS TEKOÄLYN KÄYTÖSTÄ

LIITE 1.

Tämän opinnäytetyön tekemisessä ei hyödynnetty tekoälyä missään työn vaiheessa, tiedonhaussa tai tekstinkäsittelyssä.

LIITE 2.

Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvointiin Tutkimuksen kysymykset



Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Eettinen suostumus osallistua tutkimukseen, jossa ei käsitellä henkilötietoja *

- ☐ Kyllä. Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani tutkimustiedotteen ja haluan osallistua tutkimukseen.

2. Sukupuoli *

- ☐ Mies
☐ Nainen
☐ Muu

3. Työsuhteesi kesto *

- ☐ Alle 2v
☐ 2-5 v
☐ Yli 5v

4. Koulutustaso *

- ☐ Ei sosiaali-, terveys- tai kasvatusalan koulutusta
☐ Sosiaali-, terveys- tai kasvatusalan toisen asteen koulutus
☐ Sosiaali-, terveys- tai kasvatusalan korkeakoulutason tutkinto

5. Tiimi *

- ☐ Pääatalo
- ☐ Elinantalo
- ☐ Uusitalo

6. Arvio tiimini työilmapiirin nykytilasta asteikolla 0-10 *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Todella huono *	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todella hyvä

7. Mitkä ovat tällä hetkellä mielestäsi tärkeimpiä henkilökunnan keskinäiseen vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä, joiden koet nostavan työhyvinvointiasi? (valitse 3 tärkeintä) *

- ☐ Työkaverin tervehtiminen toteutuu työyhteisössä
- ☐ Anteeksi pyytäminen toteutuu työyhteisössä
- ☐ Tulen kuulluksi työyhteisössä
- ☐ Minua ei ohiteta kasvatustilanteissa
- ☐ Työkaveri tukee haastavissa tilanteissa
- ☐ Kiittäminen toteutuu työyhteisössä
- ☐ Työyhteisönjäsenet ovat tasavertaisia
- ☐ Tunnen työkaverini
- ☐ Tiimini onnistunut vuorovaikutus
- ☐ Tiimini onnistunut yhteistyö työvuorossa
- ☐ Onnistunut positiivisen palautteenanto työkavereiden kesken
- ☐ Onnistunut rakentava palautteenanto työkavereiden kesken
- ☐ Joku muu, mikä? _____

8. Mitkä ovat mielestäsi tällä hetkellä henkilökunnan keskinäisen vuorovaikutuksen suurimmat tekijät, joiden koet laskevan työhyvinvointiasi (valitse 3 tärkeintä) *

- ☐ Työkaveri ei tervehdi
- ☐ Työkaveri ei kiitä
- ☐ Työkaveri ei pyydä anteeksi

-

Todella huono * ○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5 ○ 6 ○ 7 ○ 8 ○ 9 ○ 10 Todella hyvä

[illegible]

	Ei vaikuta ollenkaan	Vaikuttaa todella vähän	Vaikuttaa vähän	Ei vaikuta vähän eikä paljon	Vaikuttaa paljon	Vaikuttaa todella paljon	7
Työkaverin tervehtiminen *	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Työkaverilta anteeksi pyytäminen *	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Työkaverin kiittäminen *	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kuulluksi tuleminen työyhteisössä *	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Työkavereiden tunteminen *	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Työkaverit eivät vaihdu usein *	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Yhteiset kasvatusnäkemykset työyhteisön kesken *	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Henkilökunnan välinen vuorovaikutus työvuorossa *	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Positiivisen palautteen antaminen työkavereiden kesken *	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rakentavan palautteen antaminen työkavereiden kesken *	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Työkaverin ammattitaidon arvostaminen *	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ammattitaitoni arvostaminen *	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

11. Minkä verran seuraavilla tekijöillä on mielestäsi merkitystä työhyvinvoinnin muodostumisen kannalta yleisesti (ei arvioida työyhteisön nykytilaa) *

12. Arvio omista työyhteisö- ja vuorovaikutustaidoista 0-10 *

13. Omat vuorovaikutustaitoni työyhteisössä *

[illegible]

	En koskaan	Todella harvoin	Harvoin	En harvoin enkä usein	Usein	Todella usein
Osaan myöntää olevani väärässä *	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Osaan pyytää anteeksi *	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Annan positiivista palautetta työkaverille *	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Annan rakentavaa palautetta työkaverille *	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Osaan ottaa vastaan positiivista palautetta itsestäni *	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Osaan ottaa vastaan rakentavaa palautetta itsestäni *	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Omat vuorovaikutustaitoni tukevat omaa työhyvinvointiani *	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Omat vuorovaikutustaitoni tukevat toisten työhyvinvointia *	☐	☐	☐	☐	☐	☐

14. Tiimini vuorovaikutustaidoilla on merkitystä omaan työhyvinvointiini *

- ☐ Kyllä
☐ Ei

15. Omalla vuorovaikutuksellani on merkitystä työyhteisöni työhyvinvointiin *

- ☐ Kyllä
☐ Ei

SAATEKIRJE

LIITE 3.

Hei.

Olemme sosionomiopiskelijoita Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta ja Savonia ammattikorkeakoulusta. Tämä kysely on osa opinnäytetyötämme.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten vuorovaikutus vaikuttaa lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tutkimuksessa vastataan kysymyksiin sekä työyhteisön että esihenkilötyön näkökulmasta ja siinä arvioidaan myös omia henkilökohtaisia ominaisuuksia. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 minuuttia. Vastaaminen tapahtuu nimettömästi, eikä vastaajista kerro tunnistetietoja.

Kyselyyn osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Toivomme kuitenkin saavamme mahdollisimman monta vastausta, jotta saisimme kattavasti tietoa tutkimustamme varten.

Heli Rantonen ja Maria Röntynen

LIITE 4.

11.3.2026

Tutkimustiedote

Kerromme tässä tutkimustiedotteessa tutkimuksesta, sen tavoitteista, toteutuksesta ja tulosten raportoinnista. Yhteystietosi olemme saaneet työpaikaltasi.

Tutkimuksen tekijät

Maria Röntynen

Xamk - Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Mikkelin kampus, Patteristonkatu 3

50101 Mikkeli

Heli Rantonen

Savonia AMK, Iisalmen kampus, Haukisaarentie 2, 74130 Iisalmi.

Yhteyshenkilö tutkimukseen liittyvissä kysymyksissä:

Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia vuorovaikutuksen merkityksestä
työhyvinvointiin. 11.3.- 3.4.2026

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Pyydämme sinua osallistumaan Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvointiin -tutkimukseen. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten vuorovaikutus vaikuttaa lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tutkimus toteutetaan Himaharjun työntekijöille.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää tutkimukseen osallistumisesi tai peruuttaa jo antamasi suostumuksen syytä ilmoittamatta milloin tahansa tutkimuksen aikana, eikä siitä koidu sinulle kielteisiä seurauksia.

Sinulla on oikeus saada pääsy tietoihin, oikeus oikaista tietoja, oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetus sisältää tutkimustarkoitukseen liittyvän erityisen poikkeuksen tähän liittyen), oikeus rajoittaa tietojen käsittelyä ja oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (ei koske täysin manuaalista henkilötietojen käsittelyä). Keskeyttäessäsi tutkimuksen, keskeyttämiseen asti sinusta kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa. Peruuttaessasi suostumuksesi henkilötietojesi käsittelyyn, sinusta siihen mennessä kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja ei voida käsitellä osana tutkimusta, vaan ne tuhotaan, mikäli niiden poistaminen aineistosta on mahdollista tai tiedot anonymisoidaan välittömästi peruuttamisen jälkeen, jolloin jo kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa. Anonymisoidut henkilötiedot eivät ole kohtuullisin keinoin tunnistettavissa annettujen tietojen perusteella tai tietoja muihin tietoihin yhdistämällä.

Tutkimuksen kulku

Teemme määrällistä tutkimusta opinnäytetyöhömme koskien Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvointiin.

11.3.2026

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kyselyn avulla selvittää lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden näkemyksiä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työntekijöiden näkemyksistä vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvoinnissa.

Jokaiselle tutkimukseen osallistuvalla lähetetään linkki kyselyyn. Kysely toteutetaan Webropol-järjestelmän kautta. Vastaaminen tutkimukseen tapahtuu työaikana tiimipalaverissa maaliskuun aikana. Kyselyyn vastataan anonyymina eikä siinä kerätä henkilötietoja. Käytettävä aika kyselyn täyttämiseen on noin 20 minuuttia. Poissaolleille annetaan mahdollisuus osallistua kyselyyn toisena ajankohtana.

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt sekä haitat/riskit ja niihin varautuminen

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää yrityksen toiminnassa pohtimalla, mitä vuorovaikutuksen osa-alueita työpaikalla tulisi kehittää ja miten työntekijä voi kehittää omia vuorovaikutustaitojaan. Työn avulla voi myös esitellä vuorovaikutuksen merkitystä työyhteisölle ja se voi auttaa työntekijöitä ymmärtämään oman vuorovaikutuksen merkitystä koko työyhteisön hyvinvoinnin kannalta.

Tutkimuksessa pyydetään arvioimaan jokaisen omia henkilökohtaisia ominaisuuksia, mikä voi olla joillekin osallistujille epämiellyttävää. Tiedotamme asiasta ennen kyselyn aloittamista, jolloin jokainen voi omalta osaltaan pohtia, haluaako osallistua tutkimukseen. Kyselyn tulokset tullaan esittämään työyhteisölle ja niiden pohjalta kehitetään työyhteisön toimintaa. Osa tutkimukseen osallistujista voi kokea haastavana keskustella kehitettävistä asioista, jotka nousevat tutkimuksen pohjalta keskusteluun. Tiedotamme etukäteen, että tutkimuksen tuloksia tullaan käsittelemään työyhteisössä ja asiasta on mahdollista keskustella opinnäytetyön tekijöiden kanssa, jos siihen koetaan tarvetta.

Tutkimusaineiston käsittely

Aineisto kerätään Webropol-järjestelmän kautta anonyymisti. Järjestelmä kuvaa tulokset meille pylväskuvioin, joiden perusteella voimme tehdä johtopäätöksiä sekä analyysia aiheesta. Tutkimustuloksista ei voi päätellä vastaajia. Vastauksia säilytetään tutkijoilla, kunnes opinnäytetyö on julkaistu. Tällöin tulokset hävitetään eikä niitä käytetä muuhun tarkoitukseen.

Tutkimustulokset ja niistä tiedottaminen

Tuloksista raportoidaan opinnäytetyöhömmme, joka on julkaisun jälkeen nähtävillä. Raportista ei voi tunnistaa vastaajia.

Tutkimuksen korvaukset tutkittavalle

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota.

Tutkittavan oikeudet on kuvattu tietosuojaselosteessa ja tässä tiedotteessa.

LIITTEET

LIITE: Eettinen suostumus osallistua tutkimukseen, jossa ei käsitellä henkilötietoja.

LIITE 5.



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Tulosta

Tyhjennä

HENKILÖTIEDOT

Nimi	
Maria Röntynen, Heli Rantonen	
Puhelin	Sähköposti
Lähiosoite, postinumero ja -toimipaikka	
Korkeakoulu / tiedekunta	
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, sosiaali-ala	
Tutkimustyön / projektin aihe	
Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvointiin	
Tutkimuskohde / projekti (kuvattava tarkasti ja yksiselitteisesti)	
Himaharju Oy:n henkilökunta ja esihenkilöt	
Tutkimustyön / projektin ohjaja	
Kati Vapalahti - XAMK, Tuija Pakarinen - SAVONIA AMK.	
Alustava tutkimus-/projektisuunnitelma (kirjoitetaan lyhyesti tähän)	
Opinnäytetyömme tarkoituksena on kyselyn avulla selvittää lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden näkemyksiä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työntekijöiden näkemyksistä vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyön suunnitelma palautetaan syyskuun alussa. Syyskuussa viimeistellään teoriaosa ja testataan kysely. Kyselytutkimus toteutetaan 17.9.-1.10.2025 Himaharjun tiloissa. Analysoimme tutkimuksen tulokset 2.-12.10.2025. Opinnäytetyö palautetaan lokakuun loppuun mennessä.	
Tutkimuksen / projektin arvioitu valmistumisaika	Empiirisen osuuden toteutusaikataulu
30.4.2026	11.3.-3.4.2026
Tulosten esittäminen toimeksiantajalle Alustava ajankohta	Hakemuksen liitteiden lukumäärä
Kirjallinen ja suullinen esitys	4
☐ Opinnäytetyössä/tutkimuksessa kerätään ja käsitellään henkilötietoja. Liitteenä on tietosuojailmoitus.	
☒ Opinnäytetyössä/tutkimuksessa ei kerätä eikä käsitellä henkilötietoja.	

PAIKKA, PÄIVÄYS JA HAKIJAN ALLEKIRJOITUS

_____ / _____ 20 _____

HAKEMUS ON

☒ HYVÄKSYTTY

☐ HYLÄTTY, PERUSTELUT: _____

PAIKKA, PÄIVÄYS JA KÄSITTELIJÄN ALLEKIRJOITUS SEKÄ NIMENSILVENNYS

_____ / _____ 20 _____

Kirjaamo

HAKIJA

Liitä hakemukseen seuraavat liitteet:

- tutkimussuunnitelma
- tietosuojailmoitus, mikäli opinnäytetyössä / tutkimuksessa kerätään ja käsitellään henkilötietoja
- tarvittaessa tutkittavien informointilomake
- tarvittaessa tutkittavien suostumuslomake
- tarvittaessa kysely- ja haastattelulomake sekä muut tarpeelliset liitteet

Allekirjoita hakemus ja liitä tarvittavat liitteet hakemukseen. Lähetä hakemus ja liitteet sähköpostitse osoitteeseen kirjaamo@xamk.fi tai postitse osoitteeseen:

Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy
PL 68
50101 Mikkeli

Kirjepostina tai sähköpostitse saapunut hakemuksesi toimitetaan kirjaamosta asiasta päättävälle koulutusalaohjaajalle tai vararehtorille.