

TESSI - TYÖHYVINVOINNIN
EDISTÄMINEN SIIJAISHUOLLOSSA



Euroopan unionin
osarahoittama



Elinvoimakeskus

Polku hyvinvoivaan työyhteisöön

Työkirja työyhteisön hyvinvoinnin vahvistamiseen
lastensuojelun sijaishuollossa

Tervetuloa työhyvinvoinnin matkalle

Polku hyvinvoivaan työyhteisöön -työkirja on laadittu tukemaan lastensuojelun sijaishuollon työyhteisöjen työhyvinvointia tärkeässä ja vaativassa työssä. Työkirjaan on koottu tietoa, näkökulmia ja käytännön harjoituksia, joiden tavoitteena on edistää työntekijöiden työhyvinvointia, kestävästä lastensuojelutyöstä sekä vahvistaa alan veto- ja pitovoimaa.

Sisältö perustuu TESSI - Työhyvinvoinnin edistäminen sijaishuollossa -hankkeen aikana toteutettuihin ryhmiin, työpajoihin, kyselyihin ja yhteistyöhön sijaishuollon ammattilaisten kanssa. Työkirjaan on koottu keskeisimpiä havaintoja, kokemuksia ja menetelmiä työhyvinvoinnin tukemiseksi. Puhekuplissa olevat sitaatit ovat työntekijöiden kokemuksiin perustuvia, tunnistamattomiksi muokattuja kuvauksia työhyvinvointiin liittyvistä havainnoista.

Materiaalia voi hyödyntää joustavasti työyhteisön tarpeiden mukaan. Harjoituksia ja teemoja voi käyttää yksittäisten keskustelujen ja palaverien tukena, kehittämispäivissä tai osana pitkäjänteisempää työhyvinvoinnin kehittämistä. Tarkoituksena ei ole käydä läpi kaikkea sisältöä kerralla, vaan löytää juuri ne näkökulmat ja menetelmät, jotka tukevat oman työyhteisön hyvinvointia.

Työkirja tarjoaa mahdollisuuden pysähtyä työhyvinvoinnin äärelle, tunnistaa ja vahvistaa työyhteisön voimavaroja sekä rakentaa yhdessä entistä sujuvampaa työarkea ja myönteistä työilmapiiriä.

Polku hyvinvoivaan työyhteisöön -työkirja on toteutettu Oulun Diakonissalaitoksen Säätiön sr. ja Diakonia-ammattikorkeakoulun TESSI – työhyvinvoinnin edistäminen sijaishuollossa-hankkeessa. Hanke on Euroopan unionin osarahoittama ja hanketta rahoittavat myös Oulun Diakonissalaitoksen säätiö sr. ja Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy.



[odl.fi / tyohyvinvointialastensuojeluun](https://odl.fi/tyohyvinvointialastensuojeluun)

SISÄLLYS - TYÖKIRJAN REITIT

TERVETULOA TYÖHYVINVOINNIN MATKALLE	1
1. JOHDANTO – HYVINVOINTI TYÖN VOIMAVARANA	3
2. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKY	3
2.1 Työkykyä talosta	4
2.2 Hyvän työpäivän tekijät	6
2.3 Oma työkykytaloni - Mistä voimavarani rakentuvat?	9
3. TYÖYHTEISÖN VOIMAVARAT – VAHVUUKSIEN TUNNISTAMINEN	11
4. VAIKUTTAMISEN YMPYRÄT – MIHIN VOIDAAN VAIKUTTA?	14
5. TYÖYHTEISÖN HYVINVOINNIN SEURAAVAT ASKELEET	18
Matka jatkuu	21
Kiitos mukana kulkemisesta	22
Lisätietoa ja taustaa	23

1

JOHDANTO - HYVINVOINTI TYÖN VOIMAVARANA

Miksi työhyvinvointi sijaishuollossa on merkityksellistä?

Työhyvinvointi on sijaishuollossa keskeinen osa kestäväää ja laadukasta työtä, ja sen edistäminen on työnantajan ja työntekijöiden yhteinen tehtävä. Hyvinvoiva työyhteisö rakentuu hyvästä johtamisesta, turvallisesta työympäristöstä, toimivista rakenteista, sujuvasta yhteistyöstä sekä mahdollisuuksista oppia ja kehittyä työssä.

Lastensuojelun sijaishuollon työntekijät kuvaavat keskeisiksi työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi työn merkityksellisyyden, riittävän tuen saannin työhön sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Myös riittävä palautuminen, aktiivinen omien rajojen asettaminen sekä hyvä tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä vahvistavat hyvinvointia.

On hyvä muistaa, että jokainen kokee työpaikkansa eri tavoin ja sama työ voi tuntua työntekijöistä hyvin erilaiselta. Kun työn vaatimukset ja käytettävissä olevat voimavarat ovat tasapainossa, työ kuormittaa vähemmän ja jaksaminen paranee.

Työhyvinvointi rakentuu arjen pienistä teoista ja sanoista kohtaamisissa lasten, työkavereiden ja verkostojen kanssa. Se näkyy tavassa keskustella, tukea toisia ja ratkaista haasteita. Ilmapiiriä vahvistaa avoin ja arvostava vuorovaikutus, jossa jokaisen näkemyksille on tilaa ja haastavatkin asiat uskalletaan ottaa puheeksi.

Turvallinen työyhteisö on paikka, jossa saa olla haavoittuva. Turvallisen tilan periaatteet – kuten kunnioitus, syrjimättömyys ja vastuullinen puhe – takaavat, että jokaisella on psyykinen turva tehdä työtään sydämellä.

2

TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKY



**“Työssä jaksamista
tukevat johtamisen
selkeys ja koettu
oikeudenmukaisuus.”**



**“Arjen kokemukset ovat
työhyvinvoinnin keskiössä.”**

Työhyvinvointi ja työkyky

Tässä työkirjassa tarkastellaan työkykyä ja työhyvinvointia kokonaisuutena, jossa yksilön voimavarat, osaaminen, arvot sekä työyhteisön toimintatavat ja johtaminen muodostavat toisiaan tukevan kokonaisuuden. Työkyky vaihtelee yksilön tilanteen mukaan, ja siihen vaikuttavat työn vaatimukset sekä elämäntilanteet. Hyvinvoiva työyhteisö rakentuu arjen teoista, hyvästä johtamisesta ja jokaisen osallistumisesta – siksi työhyvinvointia voidaan vahvistaa kehittämällä yhdessä sekä työn rakenteita että omia toimintatapoja.

2.1 Työkykyä talosta

Työkykyä voidaan kuvata työkykytalona, jossa eri kerrokset tukevat toisiaan ja muodostavat yhdessä kokonaisuuden. Työhyvinvointi syntyy, kun työn vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa työntekijän omien fyysisten ja psyykkisten voimavarojen kanssa. Siksi on tärkeää tunnistaa ja hallita kuormitustekijöitä sekä vahvistaa työyhteisön voimavaroja. (Työterveyslaitos 2026)

Työkyvyn perustana ovat fyysinen ja psyykinen terveys, osaaminen ja motivaatio, ja siihen vaikuttavat lisäksi elämäntilanne, työyhteisön käytännöt sekä yhteiskunnallinen tilanne. Työkyky voi muuttua ajan myötä elämän- ja työtilanteiden muuttuessa. (Työterveyslaitos 2026)



©Työterveyslaitos

1. Terveys ja toimintakyky

Terveys sekä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat työkyvyn perustan. Työkyky ei kuitenkaan ole sama asia kuin toimintakyky. Toimintakyvyn heikkeneminen voi vaikuttaa työkykyyn eri tavoin riippuen työtehtävistä, työn vaatimuksista ja elämäntilanteesta. (Työterveyslaitos 2026)

2. Osaaminen

Osaaminen on yhä tärkeämpi osa työkykyä. Sen perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot, joita on tärkeää ylläpitää ja päivittää jatkuvasti. Osaamista kuvaavan kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, sillä työn vaatimukset kasvavat ja uudenlaista osaamista tarvitaan jatkuvasti kaikilla toimialoilla. (Työterveyslaitos 2026)

3. Arvot, asenteet ja motivaatio

Työn mielekkyys vahvistaa työkykyä. Omat asenteet ja motivaatio vaikuttavat siihen, miten suhtaudumme työhömmme. Jos työ koetaan omien arvojen vastaiseksi tai se ei motivoi, työkyky voi heikentyä. Kun työ taas tuntuu mielekkäältä ja sopivan haastavalta, se tukee motivaatiota ja vahvistaa työkykyä. (Työterveyslaitos 2026)

4. Johtaminen, työyhteisö ja työolot

Hyvä ja terveellinen työympäristö edistää työntekijöiden hyvinvointia ja parhaimmillaan työ voi toimia merkittävänä voimavarana (Sosiaali- ja terveysministeriö 2026). Johto kehittää yhdessä työterveyshuollon kanssa työkykyä tukevia toimintamalleja. Työkykyjohtaminen on osa organisaation strategiaa ja päivittäistä johtamista, ja sen tavoitteena on ennakoida työkykyhaasteita sekä tukea työssä jatkamista ja työhön paluuta. Työkykyjohtamisen tavoitteena on varmistaa työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen tasapaino. Työkyky määräytyy suhteessa työhön, ja sitä voidaan edistää muokkaamalla tai järjestelemällä työtä yksilön voimavaroja paremmin vastaavaksi. (Työterveyslaitos 2026)

5. Perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö

Perhe, lähiyhteisö ja muu toimintaympäristö vaikuttavat työkykyyn. Yksilöä tukeva lähiyhteisö voi vahvistaa työssä jaksamista, ja toisaalta mielekäs ja oikein mitoitettu työ voi kannatella vaikeassa elämäntilanteessa. Myös yhteiskunnan arvot, asenteet ja lait vaikuttavat yksilön työkykyyn. (Työterveyslaitos 2026)

2.2 Hyvän työpäivän tekijät

Hyvinvoiva organisaatio

Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation toimintatavat ja johtaminen, työyhteisön ilmapiiri, itse työ sekä työntekijän omat kokemukset. Hyvinvoiva työyhteisö on tavoitteellinen, kehittyvä, joustava ja turvallinen paikka toimia. (Manka 2016)

Keskeistä on toimintakulttuuri, joka perustuu luottamukseen, joustavuuteen ja henkilöstön osallistumiseen. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja päätöksentekoon vahvistaa työn mielekkyyden kokemusta. (Manka 2016)

Työyhteisön hyvinvointi rakentuu myös arjen teoista. Jokainen voi edistää yhteisöllisyyttä esimerkiksi tekemällä työnsä vastuullisesti, toimimalla reilusti ja kohteliaasti, auttamalla muita, antamalla palautetta sekä osallistumalla yhteiseen kehittämiseen. Myönteinen ilmapiiri syntyy yhdessä. (Manka 2016)

Työn hallinta ja osaaminen

Työyhteisön osaamisen jatkuva kehittäminen vahvistaa kykyä selviytyä muutoksista ja tukee oppivan organisaation toimintaa. Osaamisen tulisi olla yhteydessä organisaation tavoitteisiin, ja siksi on tärkeää tunnistaa myös tulevaisuuden osaamistarpeet. (Manka 2016)

Työn mielekkyys syntyy siitä, että työntekijä voi hyödyntää osaamistaan, hahmottaa työnsä osana kokonaisuutta ja kokea työnsä merkitykselliseksi. Myös fyysinen työympäristö on keskeinen osa työhyvinvointia. Toimivat ja turvalliset olosuhteet luovat perustan hyvinvoinnille, jonka päälle on helpompi rakentaa muita hyvinvoinnin osa-alueita. (Manka 2016)



Johtaminen

Työhyvinvointi on keskeinen osa organisaation menestystä ja kestäväää työelämää. Se ei synny itsestään, vaan vaatii suunnitelmallista ja systemaattista johtamista: tavoitteiden asettamista, konkreettisia toimenpiteitä sekä niiden vaikuttavuuden seuranta. (Manka 2016)

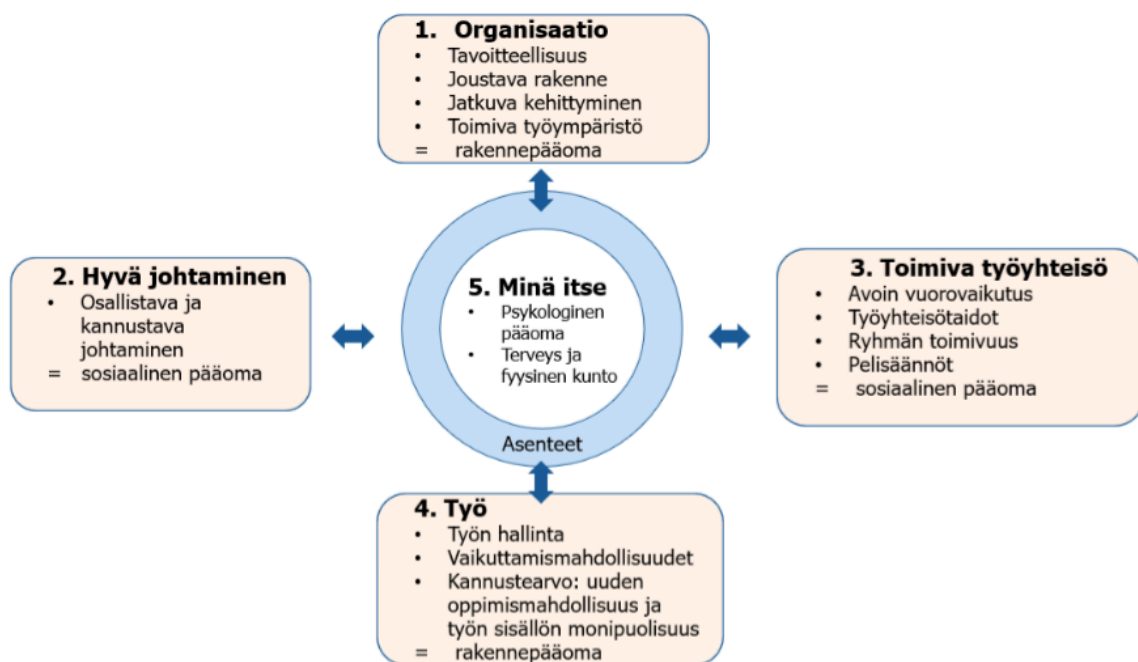
Sosiaalinen pääoma rakentuu hyvästä johtamisesta ja toimivasta työyhteisöstä. Se muodostuu luottamuksesta, vuorovaikutuksesta ja yhteisöllisyydestä, ja toimii tärkeänä voimavarana sekä yksilölle että koko työyhteisölle. (Manka 2016)

Hyvä johtaminen perustuu avoimeen vuorovaikutukseen, kuuntelemiseen ja arvostukseen. On tärkeää, että jokainen kokee itsensä merkitykselliseksi ja saa mahdollisuuden osallistua. Johtaminen ja työyhteisötaidot tukevat toisiaan ja vahvistavat yhdessä työyhteisön toimivuutta. (Manka 2016)

Työntekijän oma hyvinvointi

Työntekijän oma hyvinvointi on tärkeä osa kokonaisuutta. Psykologinen pääoma – itseluottamus, toiveikkuus, realistinen optimismi ja sitkeys tukevat työssä jaksamista, sitoutumista ja työssä pysymistä. (Manka 2016)

Vaikka psykologinen pääoma rakentuu osittain elämän kokemuksista, sitä voidaan myös vahvistaa ja kehittää. Sen tukeminen hyödyttää sekä yksilöä että koko työyhteisöä. (Manka 2016)



Mukailtu Manka 2016

Sijaishuollon työntekijöiden kokemusten mukaan työhyvinvointia vahvistavat seuraavat tekijät:

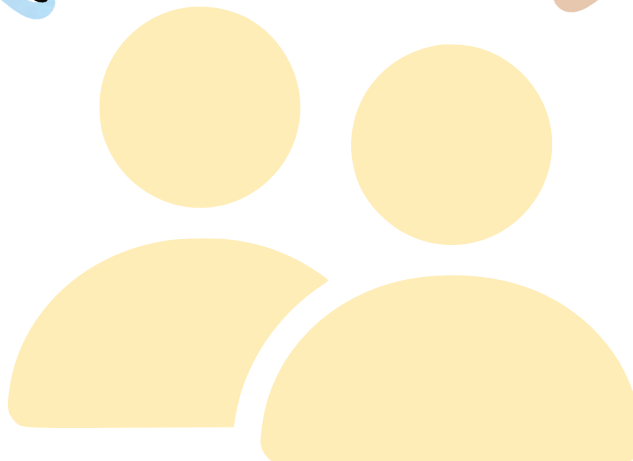
- Työaikojen ja työvuorojen joustava rytmittäminen palautumista tukevaksi
- Mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön, työtehtäviin ja työpäivän suunnitteluun
- Myönteinen työilmapiiri, vertaistuki ja matala kynnys keskustelulle
- Yksilöllinen ja joustava johtamisen tuki sekä selkeät yhteiset käytännöt
- Arjen pienet hyvinvointiteot, kuten tauot, lyhyet ulkoiluhetket ja yhdessä jaettu huumori
- Riittävä palautuminen sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino
- Hyvinvointia tukevat elämäntavat, kuten ravitsemus, liikkuminen ja riittävä uni



Toteutuuko nämä sinun työssäsi?

**“Pidä huolta
palautumisesta!”**

**“Vaali hyvää
työilmapiiriä.”**



2.3 Oma työkykytaloni - Mistä voimavarani rakentuvat?

Tarkastele omaa hyvinvointiasi ja työkykyäsi viiden näkökulman kautta

Terveys ja toimintakyky:

Mitkä asiat tukevat jaksamistasi ja hyvinvointiasi tällä hetkellä?

Osaaminen:

Missä koet olevasi vahva ja miten voit hyödyntää osaamistasi työssäsi?

Arvot, asenteet ja motivaatio:

Mikä tekee työstäsi merkityksellistä ja lisää motivaatiotasi?

Työyhteisö, johtaminen ja työolot:

Mitkä asiat työssäsi toimivat ja kannattelevat arkeasi?

Elämäntilanne ja ympäristö: Mitkä asiat elämässäsi tukevat jaksamistasi?

Mitä pieniä tekoja voisit tehdä vahvistaaksesi hyvinvointiasi entisestään?

3

TYÖYHTEISÖN VOIMAVARAT - VAHVUUKSIEN TUNNISTAMINEN

Voimavarat ovat tekijöitä, jotka tukevat hyvinvointia ja jaksamista arjessa. Niitä ovat mm. omat taidot, vahvuudet, ihmissuhteet ja arvot. Näiden tunnistaminen ja vahvistaminen auttaa toimimaan tietoisemmin, lisää pystyvyyden tunnetta ja antaa keinoja kohdata myös haastavia tilanteita rakentavasti.

Työyhteisössä voimavarat näkyvät esimerkiksi osaamisena, yhteistyön toimivuutena, luottamuksena ja yhteisinä toimintatapoina. Niiden tunnistaminen ja vahvistaminen tukee työssä jaksamista, parantaa työilmapiiriä ja auttaa koko yhteisöä toimimaan sujuvammin myös muutoksissa.

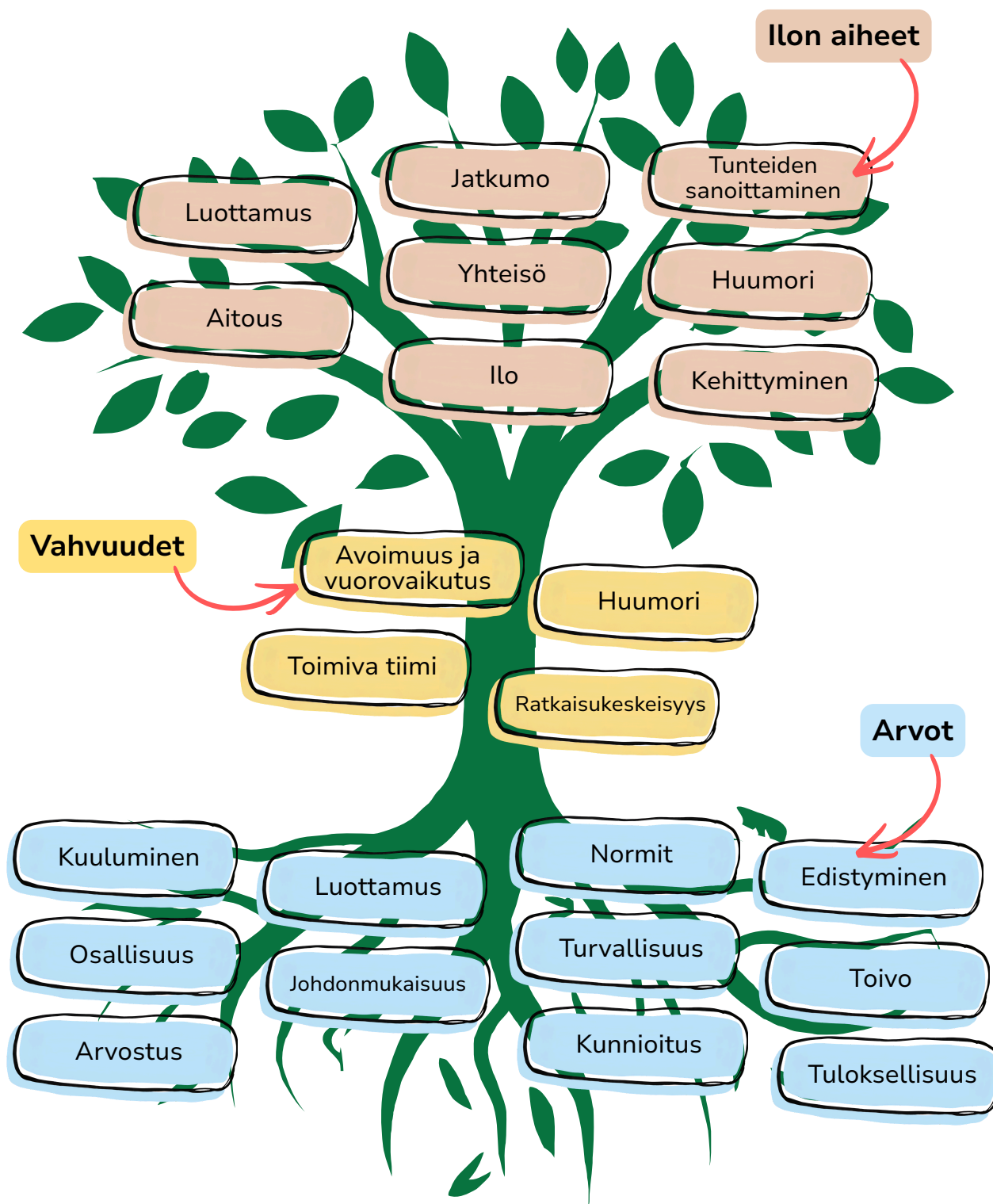
Voimavarapuuharjoitus työyhteisössä on menetelmä, jonka avulla työntekijät tunnistavat sekä omia että yhteisiä voimavaroja ja vahvuuksia.

Harjoituksen tarkoituksena on tehdä näkyväksi ne tekijät, jotka tukevat työssä jaksamista, yhteistyötä ja onnistumista – kuten osaaminen, arvot, kollegiaalinen tuki, hyvä työilmapiiri ja aiemmat onnistumiset. Samalla se auttaa suuntaamaan katsetta tulevaan: millaista työyhteisöä halutaan rakentaa ja millä vahvuuksilla siihen päästään.

Tavoitteena on vahvistaa yhteisöllisyyttä, luottamusta ja pystyvyyden tunnetta sekä lisätä tietoisuutta siitä, miten olemassa olevia voimavaroja voidaan hyödyntää arjessa

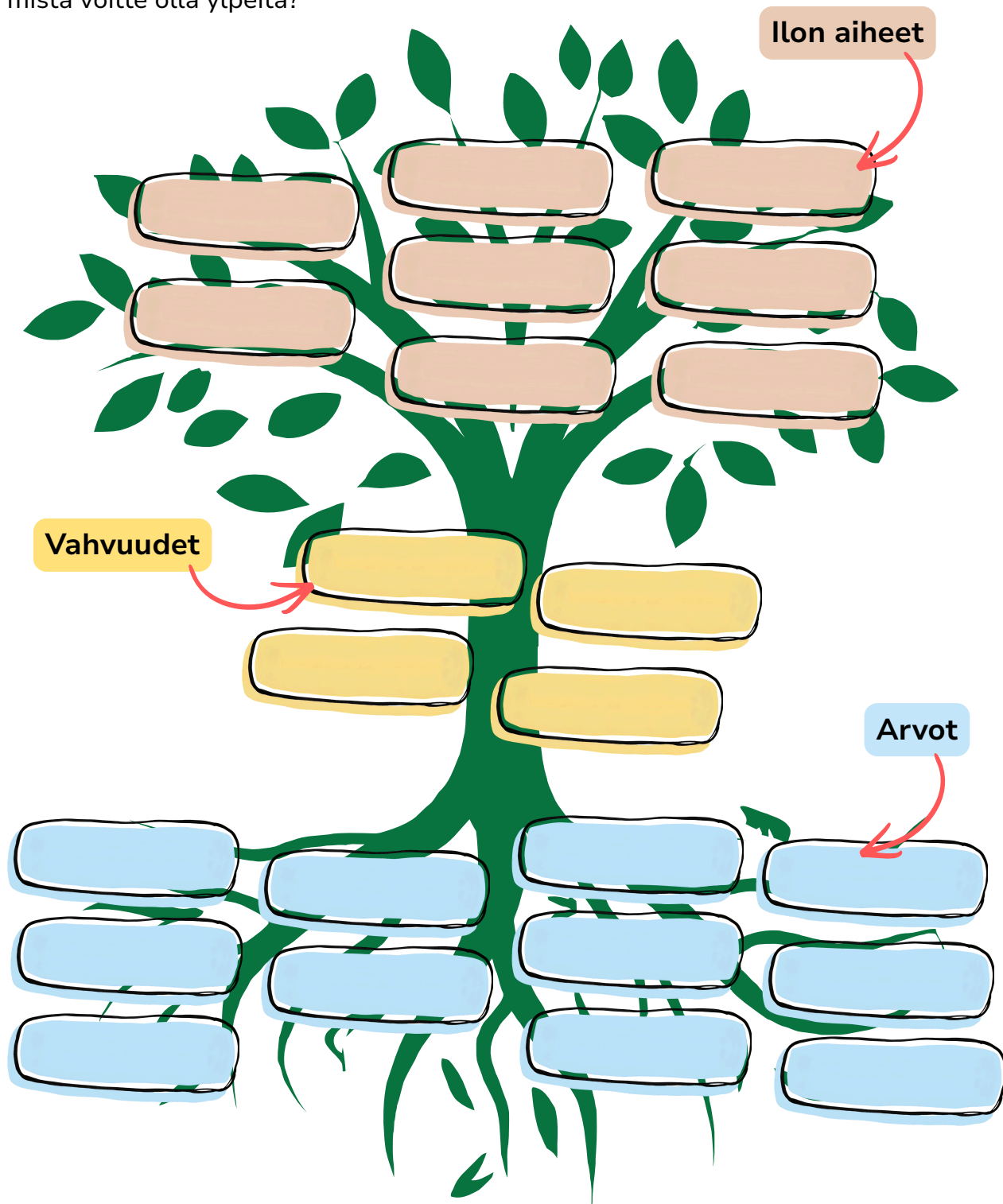
“Työyhteisö kannattelee, kun avoin vuorovaikutus tunnistetaan voimavaraksi ja työn merkityksellisyys sytyttää aina vain uudestaan. Mutta luottamus ja turvallisuuden tunne mahdollistavat kaiken muun.”

Hankkeen työpajassa sijaishuollon työntekijät rakensivat voimavarapuun, johon on tuotu esille työn arvoja, vahvuuksia ja ilon aiheita. Puun eri osiin lisättiin työyhteisöä kuvaavia voimavaroja eli kaikkea sitä, mikä kannattelee ja lisää työhyvinvointia. Juuret kohtaan mietittiin, mistä voimavarat tulevat, mikä on merkityksellistä ja mistä saa voimaa. Runkoon lisättiin työyhteisön vahvuuksia, esimerkiksi se, missä ollaan hyviä. Lehtiin kuvattiin ilon aiheita, kuten onnistumiset ja asiat, joista työyhteisöissä ollaan ylpeitä.



Nyt on teidän vuoronne rakentaa oma voimavarapuunne

Pysähtykää yhdessä pohtimaan, mistä työyhteisönne voimavarat rakentuvat. Mitkä arvot ohjaavat toimintaanne? Mitkä ovat työyhteisönne vahvuudet ja missä olette erityisen hyviä? Entä mitkä asiat tuovat iloa työhönne, missä olette onnistuneet ja mistä voitte olla ylpeitä?



Täyttämisen jälkeen pohtikaa, mikä osa puusta täyttyi helpoimmin tai mikä oli vaikein täyttää. Huomaatteko voimavaroja, joita ette olleet aiemmin tiedostaneet? Löytyykö esimerkiksi sellainen voimavara, jota haluatte vahvistaa. Valitkaa löytyneistä voimavaroista 1–2 voimavaraa, joita alatte tietoisesti hyödyntää enemmän.

4

VAIKUTTAMISEN YMPYRÄT - MIHIN VOIDAAN VAIKUTTA?

Työyhteisössä erilaisia tilanteita ja niihin vaikuttavia tekijöitä voidaan tarkastella vaikuttamisen ympyröiden avulla. Tämä auttaa tunnistamaan, mihin voidaan itse vaikuttaa ja mihin ei ole tarkoituksenmukaista käyttää energiaa. Samalla vastuut selkiytyvät: osa asioista kuuluu johdolle, osa työyhteisölle ja osa yksittäiselle työntekijälle. (Alhanen ym. 2011)



Kolme ympyrää kuvaavat eri tasoja vaikuttamisessa. Vihreä ympyrä sisältää asiat, joihin yksittäinen työntekijä voi vaikuttaa ja tehdä päätöksiä. Keltainen ympyrä puolestaan kuvaa asioita, joihin työntekijä voi vaikuttaa, mutta ei voi päättää. Punainen ympyrä sisältää asiat, joihin ei voi vaikuttaa ja joista ei voi päättää. (mukaillen Alhanen ym. 2011, Mielinna 2026)

Asiat, joihin voi vaikuttaa

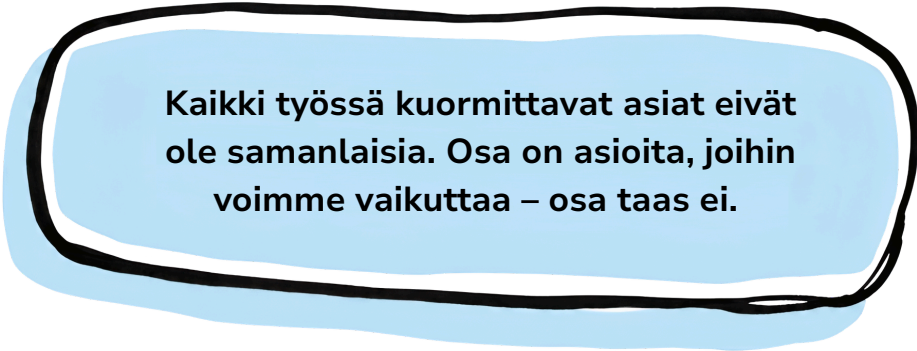
Vihreä ympyrä on merkityksellisin: se kuvaa asioita, joihin voi itse vaikuttaa. Arjessa huomio kuitenkin suuntautuu usein enemmän asioihin, joihin vaikutusmahdollisuudet ovat rajallisemmat. Tämä alue sisältää esimerkiksi omat ajatukset, arvot, asenteet ja uskomukset sekä tavat, valinnat ja suhtautumisen. Siihen kuuluvat myös osaaminen, käyttäytyminen, identiteetti, unelmat ja toiveet. Näihin tekijöihin voidaan aidosti vaikuttaa. (Mielinna 2026)

Asiat, joihin voi vaikuttaa, mutta joista ei voi päättää

Keltainen ympyrä kuvaa asioita, joihin voi vaikuttaa, mutta joista ei voi päättää. Tällä alueella ovat usein muut ihmiset. Työntekijä voi vaikuttaa tilanteisiin oman toiminnan ja vuorovaikutuksen kautta, mutta ei voi päättää toisten ajatuksista, tunteista tai teoista. (Mielinna 2026)

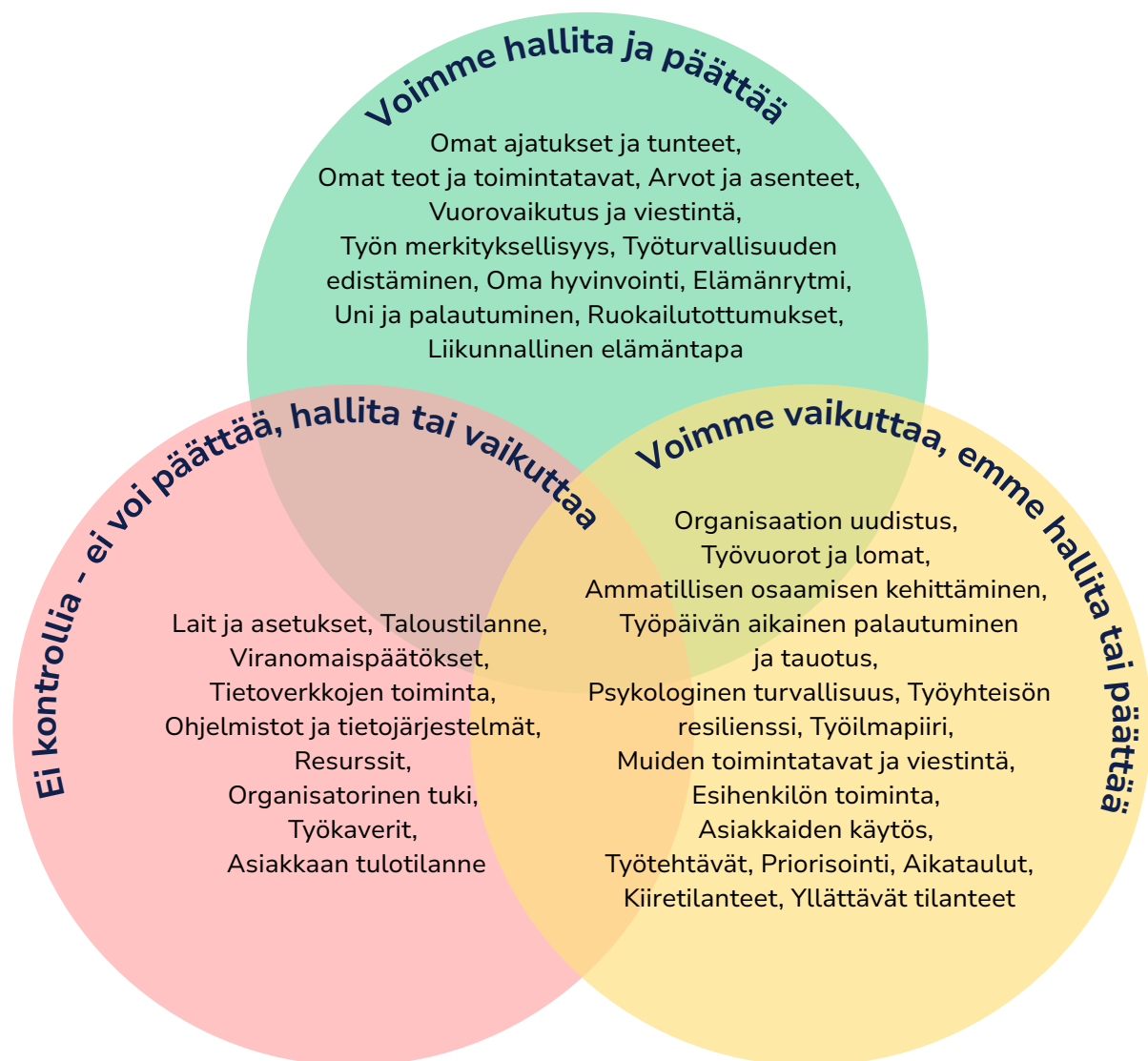
Asiat, joihin ei voi vaikuttaa ja joista ei voi päättää

Punainen ympyrä sisältää asioita, joihin ei voi vaikuttaa tai joista ei voi päättää, vaikka ne vaikuttavatkin elämään. Tällaisia ovat esimerkiksi lait, organisaatiomuutos, sää, taloustilanne, politiikka tai maailmantilanne. Huomaamatta saatetaan kuitenkin käyttää paljon aikaa ja energiaa näiden asioiden pohtimiseen. On hyvä tiedostaa, mihin aikaa ja energiaa suuntaa. (Mielinna 2026)



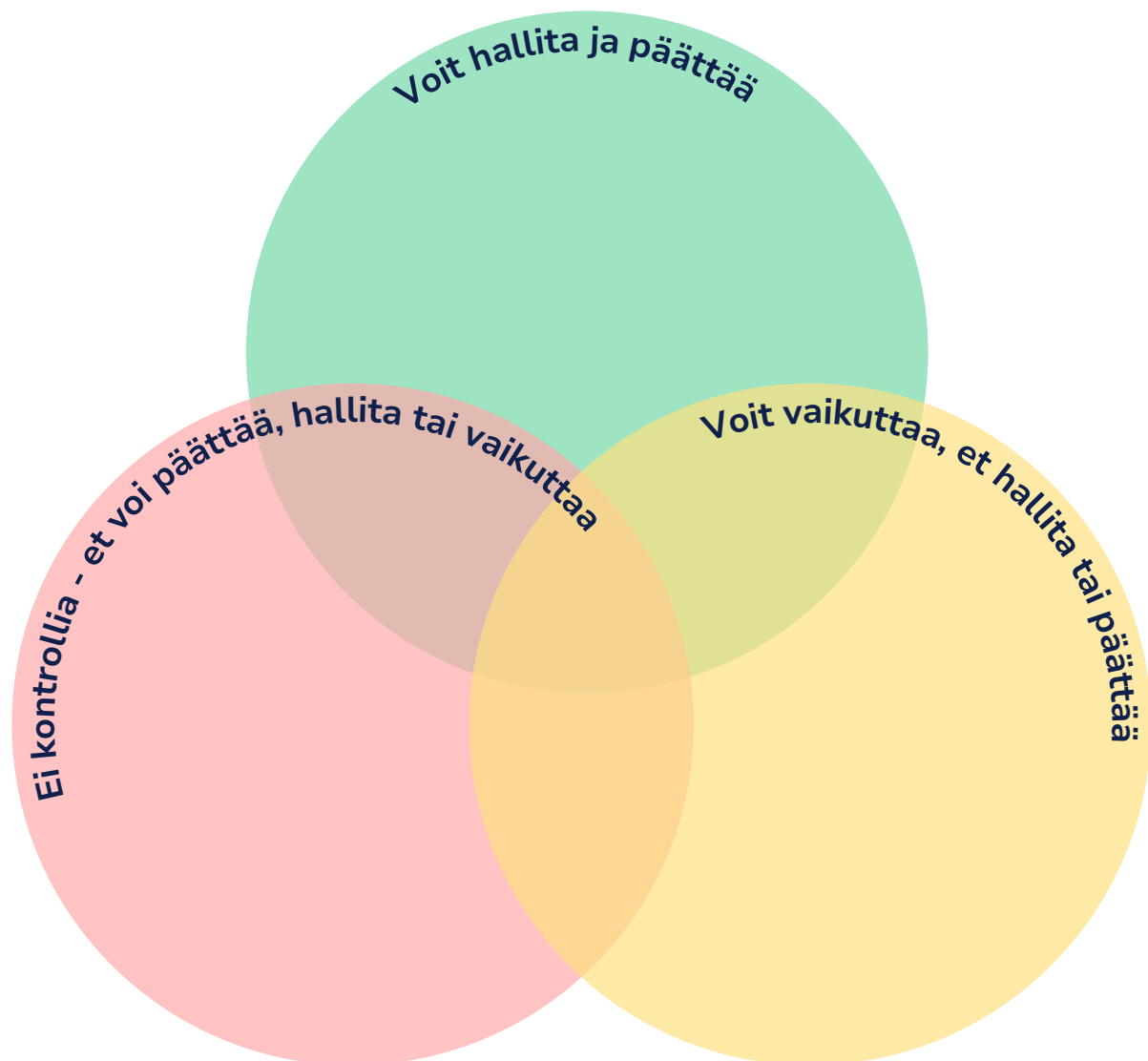
Kaikki työssä kuormittavat asiat eivät ole samanlaisia. Osa on asioita, joihin voimme vaikuttaa – osa taas ei.

Alla oleviin ympyröihin on koottu esimerkkejä työarjen eri asioista. Ympyrät auttavat hahmottamaan omia vaikutusmahdollisuuksia. Mukana on teemoja, joita sijaishuollon ammattilaiset ovat nostaneet esiin yhteisissä tilaisuuksissa.



Täytä vaikuttamisen ympyrät oman työsi näkökulmasta

Pienilläkin teoilla voi olla suuri vaikutus työhyvinvointiin. Kun tunnistat, mihin voit vaikuttaa, löydät helpommin keinoja vahvistaa omaa hyvinvointiasi ja työyhteisönne hyvää arkea. Tehtävän tarkoituksena on auttaa jäsentämään kuormittavia tai epäselviä tilanteita ja tunnistamaan, mihin oikeasti voit vaikuttaa sekä suuntaamaan energiaasi tehokkaammin. Kirjaa asiat vaikuttamisen ympyröihin sen mukaan, voitko vaikuttaa niihin itse, yhdessä muiden kanssa vai ovatko ne oman vaikutusmahdollisuutesi ulkopuolella.



Kun olet täyttänyt ympyrät, pohdi yksin tai ryhmässä:

- Mihin ympyrään käytät eniten energiaa? Kohdistuuko se oikeaan paikkaan?
- Mitä tapahtuisi, jos suuntaisit energiaasi toisin?
- Valitse 2–3 konkreettista asiaa, joihin voit itse vaikuttaa, sekä yksi asia, johon haluat pyrkiä vaikuttamaan.
- Keskustelkaa pareittain tai pienryhmissä oivalluksistanne: mikä yllätti ja mitä aiot tehdä toisin?

5

TYÖYHTEISÖN HYVINVOINNIN SEURAAVAT ASKELEET

Lastensuojelun sijaishuollossa työyhteisön hyvinvoinnin vahvistaminen luo perustaa lasten hyvälle arjelle. Tässä tehtävässä suunnatkaa katse tulevaan ja etsikää yhdessä konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin ja arjen sujuvuuden vahvistamiseen. Pohtikaa ensin yksilöllisesti ja sen jälkeen yhdessä, mitkä ideat tukisivat työssä jaksamista, yhteistyötä ja työn arkea. Tavoitteena on tunnistaa keskeiset kehittämisideat, valita niistä tärkeimmät ja sopia, miten niitä lähdetään viemään käytäntöön työyhteisössä. Kirjatkaa ideat ja toteutussuunnitelma työkirjan lomakkeelle.

Tehtävän ohjeistus:

1. Yksilötyö: Kehitysideat (5 min)

Pohdi hetki, mitkä asiat auttaisivat vahvistamaan työhyvinvointia entisestään? Voit miettiä esimerkiksi:

- Mitkä pienet asiat lisääisivät hyvinvointia arjessa?
- Mitä toivot arkeen lisää?
- Mikä auttaisi sujuvoittamaan työtä?
- Onko jokin työyhteisön käytäntö, joka kaipaa päivittämistä?

Kirjoita 1–3 konkreettista ehdotusta omille post-it-lapuille.

2. Pienryhmä- tai parikeskustelu (10 min)

Keskustelkaa 2–3 hengen ryhmissä:

- Mitä ideoita nostitte esiin?
- Miksi juuri nämä asiat vahvistaisivat työhyvinvointia?
- Mitä hyötyä niistä olisi työyhteisölle?

Jokainen ryhmä valitsee 2–3 tärkeintä ideaa tuotavaksi yhteiseen keskusteluun.

3. Yhteinen keskustelu: Ideoiden kokoaminen (15 min)

Ohjaaja kokoaa ehdotukset seinälle tai fläpille teemoittain.

Keskustelkaa yhdessä:

- Millaisia työyhteisön asioita nousee esiin?
- Mitkä ideat nousevat useimmin esiin?
- Mihin teemoihin ryhmän työhyvinvoinnin kannalta kannattaa tarttua ensimmäisenä?
- Mitkä ideat ovat nopeasti toteutettavissa?
- Mitkä ideat vaativat enemmän suunnittelua tai päätöksentekoa?

4. Työyhteisön tavoitteen valitseminen

Valitkaa yhdessä 1–3 konkreettista kehittämisideaa työhyvinvoinnin vahvistamiseksi.

Keskustelkaa ja sopikaa seuraavista kysymyksistä:

- Kuka tai ketkä vievät kehittämisideaa eteenpäin?
- Mikä on kehittämisidean ensimmäinen vaihe ja milloin se toteutetaan?
- Miten kehittämisidean etenemistä arvioidaan ja seurataan?

Työyhteisön työhyvinvoinnin vahvistaminen

1. Kehittämisidea: Mitä haluamme vahvistaa tai parantaa työyhteisössä?

2. Tavoite: Mitä haluamme saavuttaa vahvistamalla tätä kehittämisideaa?

3. Suunnitelma: Toimenpiteet, jotka vievät kohti tavoitetta

4. Ensimmäinen askel: Mistä konkreettisesta pienestä teosta aloitetaan?

5. Seuranta: Miten seuraamme ja arvioimme edistymistä?

6. Arviointi: Miten onnistuimme ja mitä opimme?

Matka jatkuu

Työntekijöiltä saadun palautteen
perusteella huomioita tulisi kiinnittää
ainakin näihin kolmeen asiaan:

Toiveikkuuden
luomiseen ja
ylläpitämiseen

Onnistumisen
kokemusten
luomiseen

Hyödyllisyyden
kokemusten
vahvistamiseen

Sellaiset organisaatiot, jotka investoivat henkilöstön osaamisen kehittämiseen todennäköisemmin houkuttelevat työntekijöitä ja pitävät motivoituneet ja osaavat ammattilaiset itsellään (Halme ym. 2026). Tässä esihenkilöllä on keskeinen rooli. Hyvä esihenkilö on läsnä arjessa tukien työntekijöitä. Hän varmistaa, että työtehtävät ovat selkeitä ja työkuorma on jakautunut tasaisesti. (Merta ym. 2026).

Toivomme, että tämä työkirja on tarjonnut oivalluksia ja keinoja hyvinvoinnin vahvistamiseen. TESSI-hankkeen nettisivuilta odl.fi/tyohyvinvointialastensuojeluun löydät lisää työhyvinvointia tukevia materiaaleja, harjoituksia ja käytännön vinkkejä arkeen. Sivustolla voit myös syventyä sijaishuollon työhyvinvoinnin ajankohtaisiin teemoihin kirjoitusten kautta. Poimikaa ne ideat, jotka tuntuvat juuri teille merkityksellisiltä, ja jatkakaa yhdessä kohti entistä hyvinvoivampaa työyhteisöä.

Kiitos mukana kulkemisesta

Lämmin kiitos kaikille lastensuojelun sijaishuollon ammattilaisille, jotka osallistuivat TESSI-hankkeen toimintaan, työpajoihin, ryhmiin ja kyselyihin. Teidän kokemuksenne, ajatuksenne ja kehittämisideanne ovat olleet tämän työkirjan perusta. Yhteistyönne ansiosta työkirjaan on koottu sijaishuollon arjesta nousevia havaintoja, voimavaroja ja käytännön keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen. Kiitos arvokkaasta työstä ja sitoutumisestanne lastensuojelun sijaishuollon työyhteisöjen hyvinvoinnin vahvistamiseen.



Hanke on Euroopan unionin osarahoittama ja hanketta rahoittavat myös Oulun Diakonissalaitoksen säätiö sr. ja Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy.

Tekijät:

Minna Mettovaara, projektityöntekijä ODL Liikuntaklinikka

Tarja Tuovinen-Kakko, asiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Varpu Wiens, projektikoordinaattori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Marja Pinolehto, asiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Jenni Kullas, viestintäsuunnittelija, ODL Liikuntaklinikka

Henna Nylander-Ankerman, korkeakouluharjoittelija, ODL Liikuntaklinikka

Lue lisää työhyvinvoinnista:

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O.-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki. Tammi.

Halme Timo, Kauhanen Hanna, Nurro Paula, Pietikäinen Liisa, Sipari Riikka, Wallius- Reinvall Maria ja Heinonen Kristiina. Osaamista, laatutyötä ja vetovoimaa. 2026. Pro terveys 2/2026

Manka & Manka. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Pro.

Mielinna. 2026. Hallinnan kehä.

Saatavilla: <https://mielinna.fi/hallinnan-keha-mihin-voin-vaikuttaa-mista-voin-paattaa/>

Merta Noora, Holmström Piia, Ilkka Emilia, Yli-Pekkala Riina, Kuusinen Päivi, Hauhio Sanna ja Heinonen Kristiina. 2026. Vetovoimaisen työyhteisön ainekset. Pro terveys 2/2026

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2026. Työturvallisuus ja työhyvinvointi.

Saatavilla: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos. 2026. Työkyky.

Saatavilla: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos. 2026. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla.

Saatavilla: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>