

Sirpa Laukala 1503185

Työn Imun kehittäminen Asumispalveluyksikkö Nurmilinnussa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Metropolia Masters

Kliininen asiantuntija S1215S6

Opinnäytetyö

6.11.2016

| | |
|--|---|
| Tekijä(t) Otsikko | Sirpa Laukala Työn imun kehittäminen Asumispalveluyksikkö Nurmilinnussa |
| Sivumäärä Aika | 37 sivua + 8 liitettä 6.11.2016 |
| Tutkinto | Sairaanhoidtaja YAMK |
| Koulutusohjelma | Kliininen asiantuntija |
| Ohjaaja(t) | Leena Hannula Lehtori Metropolia |
| <p>Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena oli kehittää Asumispalveluyksikkö Nurmilinnun työntekijöiden työhön sitoutumista. Oletuksena oli, että yhtä työn voimavaraa kehittämällä saadaan työn imua vahvistettua ja siten työhön sitoutumista kehitettyä. Yhtä työn voimavaraa lähdettiin vahvistamaan työyhteisössä kehitetyllä toimenpideohjelmalla. Ennen toimenpideohjelmaa piti selvittää, mitä työn voimavaraa tulisi kehittää ja mikä työn imun taso oli ennen toimenpideohjelman alkua. Alkukartoitusaineisto kerättiin Työn imun arviointimenetelmällä (UWES) tammikuussa 2016. Työn imun arvioinnissa käytettiin 9-kohtaista lomaketta, jossa arvioitiin Työn imun osa-alueita tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista eri väittämien. Vastaaja vastasi kysymyksiin skaalalla 0-6, jossa 0 tarkoittaa en koskaan ja 6 tarkoittaa päivittäin. Työn imun tulokset analysoitiin tilastollisin kuvailevin menetelmin. Nurmilinnun työntekijöiden Työn imun taso keväällä 2016 oli keskimääräistä korkeampi 4,7 (Max 6). Nurmilinnun työntekijät ovat ylpeitä tekemästään työstään, mutta eivät tunteneet tyydytystään tekemistään työtehtävistä. Työn voimavaroja kysyttiin samassa yhteydessä. Kyselyn teemat olivat työn itsenäisyys, työn kehittävyys, ystävällisyys, palveleva johtaminen ja työryhmän innovatiivisuus. Kyselyllä pyydettiin kuvailemaan työn voimavaroja ja niiden toteutumista töissä. Kyselyn laadullinen aineisto analysoitiin teorialähtöisesti. Työn voimavara kyselyn tulokset toistavat työn imun tuloksia. Työn voimavara kyselyn tulokset antoivat viitteitä siitä, että Nurmilinnun työyhteisö oli epäammattillinen, mutta voimaannuttava. Epäammattillisuus näkyi tunneperäisenä vuorovaikutuksena ja työtehtävien sekä tavoitteiden epäselvyytenä.</p> <p>Toimenpideohjelman kohteeksi valittiin vuorovaikutustaidot työyhteisössä. Toimenpideohjelman tavoitteiksi valittiin seuraavat: uskalletaan puhua ääneen suoraan ja henkilökohtaisesti, ei puhuta selän takana, mieti ennen kuin sanot ääneen, kuuntele työkaveri, pidetään kiinni sovituista asioista. Vuorovaikutustaitoja työyhteisössä lähdettiin kehittämään sovituin toimenpitein. Sovittuja toimenpiteitä olivat mm. ratkaisukeskeisen vuorovaikutuksen opettelu (Ben Furman) ja ohjatut keskustelut kuuden mietintämyssyn tekniikalla (De Bono). Työn imun uusintakyselyssä syyskuussa 2016 Työn imun taso oli edelleen keskimääräistä korkeampi 4,6 (max 6). Vuorovaikutustaidot työyhteisössä olivat kehittyneet. Työntekijät kuuntelevat toisiaan ja pitävät sovituista asioista kiinni. Lopputulemana voidaan sanoa, että vuorovaikutusta työyhteisössä kehittämällä ei toistaiseksi ole parannettu Nurmilinnun Työntekijöiden Työn imua. Voidaan siis todeta, että kehittämistyöhön käytetty aika (2kk) on ollut liian lyhyt muutoksen aikaansaamiseksi, mutta tulokset antavat viitteitä siitä, että toimenpideohjelman tavoitteita kohti ollaan menossa.</p> | |
| Avainsanat | Työn Imu, Työn voimavarat, Työhön sitoutuminen, Vuorovaikutustaidot työyhteisössä |

| | |
|---|--|
| Author(s) Title Number of Pages Date | Sirpa Laukala Employees work engagement in old people residence unit Nurmilintu 37 pages + 8 appendices 6 November 2016 |
| Degree | Metropolia Masters |
| Degree Programme | Clinical expert |
| Instructor(s) | Leena Hannula Lecturer |
| <p>The aim of this study was to develop employees work engagement in old people residence unit Nurmilintu. We assumed that one job resource will improve work commitment among employees. Employee will improve their interpersonal skills with development program. Research material was collected in questionnaire witch asked work engagement issues in January 2016. Questionnaire had 9 question and people will answer 0 to 6. Questions asks and people will answer that 0 means never and 6 means every day. Quantitative material will be analyzed statistical descriptive methods. Job resource inquire was an open task questions and made same time that work engagement questionnaire. Inquires themes were independence, the development aspect at work, friendliness, service management and work group innovation. The inquires qualitative material will be analyzed by basic theory.</p> <p>The old people residence Nurmilintu's employees work engagements level was higher than average 4,7 (max 6) in spring 2016. Nurmilintu's employees are proud what they do but they didn't feel that their work will satisfy them. Job resource questions results repeats work engagement results. The results give evidence that Nurmilintu's work community is unprofessional, but employee feels' that their biggest job resource is empowering workplace. Unprofessional work community means that interaction between employees is motional and work tasks and targets aren't clear. The development program's will improve their interpersonal skills. The aim of the development program are: The courage to speak out loud and personally, do not talk behind once back, think before you say out loud, listen to a co-worker, consider to be attached to what has been agreed. The interpersonal skills will be improved by agreed measures. The agreed measures were teaching the solution-focused interaction (Ben Furman) and facilitated discussion of six hats thinking method (De Bono).</p> <p>The new work engagement questionnaire was collected in septemper 2016. The result of work engagement was that work engagements level was higher than average 4,6 (max 6). Employees interpersonal skills were improved. Employees listening each other and they do what their agreed. The ultimate outcome we can say that there wasn't enough time to improve interpersonal skills that development program needs to improve Nurmilintu's employees work engagement and work commitment. But there is some evidence that we will achieved the goals.</p> | |
| Keywords | Work engagement, Job resources, commitment to work, interpersonal skills in to work community |

Sisällys

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Asumispalveluyksikkö Nurmilintu | 2 |
| 3 | Työhyvinvointi ja Työn Imu | 4 |
| 3.1 | Työn Imu | 4 |
| 3.2 | Työn voimavarat | 5 |
| 3.3 | Työn ominaisuudet ja vaatimukset | 6 |
| 3.4 | Työn imua vahvistavat tekijät | 7 |
| 3.5 | Työhön sitoutuminen | 7 |
| 4 | Vuorovaikutustaidot työyhteisössä | 8 |
| 5 | Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus | 11 |
| 6 | Menetelmät | 11 |
| 6.1 | Työn imun arviointimenetelmä | 12 |
| 6.2 | Toimenpideohjelman tavoitteen määrittely | 14 |
| 7 | Kehittämistyön eteneminen | 18 |
| 7.1 | Työn imun tulokset | 19 |
| 7.2 | Työn voimavara teemakyselyn tulokset keväällä 2016 | 22 |
| 7.2.1 | Organisaation voimavarat Nurmilinnussa | 23 |
| 7.2.2 | Työtehtävien voimavarat Nurmilinnussa | 23 |
| 7.2.3 | Työyhteisön voimavarat Nurmilinnussa | 24 |
| 7.2.4 | Yhteenveto Nurmilinnun työn voimavaroista | 24 |
| 7.3 | Toimenpideohjelman tulokset | 25 |
| 8 | Pohdinta | 28 |
| 8.1 | Eettiset kysymykset | 28 |
| 8.2 | Luotettavuus | 29 |
| 8.3 | Tulosten tarkastelua | 31 |
| 8.4 | Jatkotutkimusaiheita | 34 |
| 9 | Lähteet | 36 |

Liitteet

Liite 1. Saatekirje ja kysely kevät 2016

Liite 2. Toimenpideohjelma Nurmilinnun työntekijöiden vuorovaikutuksen parantamiseksi

Liite 3. Saatekirje ja kysely syksy 2016

Liite 4. Työn voimavara-kyselyn laadullinen aineiston analyysi

Liite 5. Yhteenveto vuorovaikutuksen kirjallisuushauista

Liite 6. Huoli Puheeksi kaavake Nurmijärven kunta

Liite 7. Tutkimuslupa

Liite 8. Man Whitney U-testin tuloksia

1 Johdanto

Ikäihmisten ympärivuorokautisen palveluiden tarve on muuttunut 2000-luvulla. Tehostetun asumispalvelun käyttö lisääntyy jatkuvasti verrattuna laitoshoitoon. (Väyrynen-Kuronen 2014:3) Ikäihmisten palvelurakenteelle on asetettu vuoteen 2017 tavoitteeksi, että tehostetussa palveluasumisen piirissä olisi 6-7 prosenttia ikäihmisistä ja laitoksissa 2-3 prosenttia ja kotihoidon piirissä olisi 13 -14 prosenttia ikäihmisistä. (STM 2013:11) Asumispalvelulla tarkoitetaan järjestettyä palvelu- ja tukiasumista. Palvelu on tarkoitettu henkilölle, joka tarvitsee hoivaa ja huolenpitoa eikä sitä voida järjestää hänen omassa kodissaan. (Vanhusten ympärivuorokautisen sosiaalihuollon palvelut 2010) Julkisia asumisyksiköitä Suomessa on 309 ja Uudellamaalla 50. Suurin osa palveluiden tuottajista on yksityisiä. Laitoshoidosta asumispalvelu eroaa siinä, että asukas maksaa asumisestaan vuokraa, palvelut ja lääkkeet. Asumispalvelun asiakas voi hakea KELA:lta tukea lääkekustannuksiin ja asumiseen. (Vanhusten ympärivuorokautisen sosiaalihuollon palvelut)

Asumispalveluyksikkö Nurmilintu on Nurmijärven kunnan ensimmäinen ikäihmisten ympärivuorokautista tehostettua asumispalvelua tuottava yksikkö. Nurmilintu aloitti toimintansa 28.5.2013. Asumispalveluyksikössä on 40 asukasta, joiden avun tarve vaihtelee toimintakyvyn mukaan. Osaava henkilöstö on välttämätön turvaamaan ikäihmisen asumisen laadukkaat palvelut. Riittävä määrä henkilökuntaa lisää työyksikön työhyvinvointia, turvallisuutta, oikeusturvaa ja henkilöstön pysyvyyttä. Vanhuspalvelulaissa on (20 §) määritelty henkilökunnan osaaminen ja määrä asumispalveluyksikössä. Vanhuspalvelulaissa (20§) on kiinnitetty huomio myös hoitohenkilöstön ammattiosaamiseen, työhyvinvointiin ja pysyvyyteen. (STM 2013:11; Laki ikääntyneiden väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden Sosiaali- ja terveystaloudesta 980/2012 20§) Työnantajan panostus työhyvinvointiin kannattaa, koska hyvinvoivat työntekijöillä on sairaspöissaoloja ja työkyvyttömyyttä vähemmän. Hyvinvoivalla työpaikalla on huomattavia taloudellisia etuja. Työpaikoilla voidaan tavoitella työhyvinvointiin liittyen taloudellisen edun lisäksi myös henkisen pääoman kasvua. Ne ovat työpaikan voimavaroja joissa työntekijän ja työnantajan aktiivista vuoropuhelua tarvitaan. (STM 2014:13) Asumispalveluyksikkö Nurmilinnun henkilökunta on Nurmijärven kunnan Vanhus- ja Laitoshoidon arvoja noudattaen kehittänyt jatkuvasti toimintaansa. Kun hoitohenkilökunta kokee työn imua eli tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista, he jaksavat sitoutua paremmin työhön. Työn imua kokevat henkilöt jaksavat tehdä töissä parhaansa ja jäljelle jää voimavaroja

vielä työajan ulkopuolellekin. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työssä jakamista ja työhön sitoutumista. Oletuksena on siis, että työn voimavaroja vahvistamalla saamme Nurmilinnun työntekijöiden työn imua vahvemmaksi ja siten työhön sitoutuminen kehittyy. Työntekijöiden kanssa on valmisteltu toimenpideohjelma Nurmilinnun työn imun kehittämiseksi. Osaava ja sitoutunut, hyvinvoiva henkilöstö on edellytys laadukkaalle hoitotyölle. Toimenpideohjelmaa voidaan käyttää myöhemmin Nurmilinnun henkilökunnan työhyvinvoinnin työkaluna ja soveltaen muissa Nurmijärven kunnan Vanhus- ja Laitoshoidon yksiköissä. (Hakanen 2011:8-9)

2 Asumispalveluyksikkö Nurmilintu

Asumispalveluyksikkö Nurmilintu aloitti toimintansa toukokuussa 2013. Nurmilintu tarjoaa ikäihmisten tehostettua asumispalvelua Nurmijärven kunnan ikäihmisille. Asukkaita talossa on 40. Asukasvalinnat tekee SAS-työryhmä. Asukkaat asuvat omissa huoneissaan vuokralla ja asumispalvelua tarjotaan ympäri vuorokauden. Asukkaiden toimintakyky on alentunut joko muistisairauden tai fyysisten sairauksien vuoksi. Asumispalveluyksikössä hoidetaan ikäihmisiä kuntouttavalla työotteella. Kuntouttavalla työotteella tarkoitetaan asukkaita aktivoivaa toimintaa kuten wc:hen kävelyä, sanallista ohjausta pukemisessa, ulkoilua ja tuolijumppaa. Nurmilinnun työntekijät koostuivat terveyskeskusvuodeosaston henkilökunnasta. Vuodeosaston henkilökunta toimi kaksi vuotta yhtenä pitkäaikaisosastona, jonka henkilökunta siirtyi Asumispalveluyksikkö Nurmilinnun henkilökunnaksi. Aiempaa kokemusta vuonna 2013 aloittaneilla hoitajilla tehostetusta asumispalvelusta ei ollut. Myöhemmin Nurmilintuun on rekrytoitu työntekijöitä, joilla on kokemusta tehostetusta asumispalvelusta.

Asumispalveluyksikkö Nurmilinnussa työntekijöitä on yhteensä 29. Osastonjohtaja, asiantuntijasairaanhoitaja, kaksi sairaanhoitajaa, 23 lähi- tai perushoitajaa ja kaksi laitospulaista. Iältään työntekijät ovat 19 – 72 - vuotta. Työkokemusta heillä on 2 kk:sta 40 vuoteen. Asumispalveluyksikön kokonaismitoitus 0,65. Aamuvuorossa on 8 hoitajaa, iltavuorossa 7 ja yövuorossa 2 hoitajaa. Asiantuntijasairaanhoitaja ei osallistu tähän tutkimukseen, koska on tämän opinnäytetyön tekijä. Nurmilinnussa on kaksi kertaa vuodessa kehittämispäivä ja kehittämispäivänä koko henkilökunta kokoontuu pohtimaan ryhmätyömenetelmillä eri kehittämisalueita.

Nurmilinnun toimintaa on kehitetty koko sen olemassaolon ajan. Aluksi lähdettiin perusajatuksista ja ideologiasta. Perusajatuksen mukaisesti kehitettiin eri ammattiryhmien

työkuvia. Seuravaksi pohdittiin asumispalveluyksikkö Nurmilinnun päivärytmiä ja pelisääntöjä. Osastokokouksissa ja kehittämispäivinä on sovittu seuraavia asioita: pelisääntöt tiedonkulusta, tupakoinnista, juoruiluista, lääkehoidosta, vastuuhoidajuudesta, kerrosten välisestä yhteistyöstä ja vuorovaikutuksesta. Työntekijät ovat olleet mukana kehittämässä ja suunnittelemassa ympäristöä kuten sisustusta. Työntekijät ovat saaneet päättää vastuusasiakkaansa itse. Työntekijöitä on koulutettu koko ajan enemmän kuntouttavaan työhön ja arjen haasteisiin vastaamiseen. Koulutusta on järjestetty muistisairaanhoidon ihmisen kohtaamiseen. Koulutusta on järjestetty myös ikäihmisen liikuntaan ja ryhmäohjaamiseen. Viriketoiminnan koulutuksessa on käyty läpi kuntosaliohjausta, istumantansseja ja erilaisia pelejä kuten esim. bingo. Käyttöön on otettu työntekijöiden ehdotuksesta erilaisia työn organisointia ja suunnitelmallisuutta helpottavia asioita kuten merkintä virikevuorosta. Virikevuorolainen on hoitaja, joka toteuttaa asukkaiden kanssa erilaisia aktiviteetteja kuten esim. ulkoilua, tuolijumppaa ja askartelua. Iltavuorossa yksi hoitajaa auttaa molemmissa kerroksissa ja häntä kutsutaan hyppijäksi. "Hyppijällä" tarkoitetaan hoitajaa, joka hoitaa molemmissa kerroksissa nimetyt asiakkaat. Yhteisesti työyhteisössä on myös sovittu, että iltavuorolaiset aloittavat työvuoronsa ulkoiluttamalla nurmilinnun asukkaita.

Tiedonkulun ongelmia on ratkottu kehittämällä niin suullista kuin kirjallista raportointia. Työntekijöiden ehdotuksesta on otettu käyttöön raporttivihko. Lääkehoidon ongelmia on ratkottu yhdessä. Apteekin annosjakelupalvelusta luovuttiin ja siirryttiin lääkkeiden dosettijakoon. Lääkkeet tilataan sähköisesti. Muutokset lääkehoidon toteuttamisesta on pudottanut huomattavasti lääkevirheiden määrää asumispalveluyksikössä. Perehdytyksessä on olemassa oleva suunniteltu ohjelma. Marraskuussa 2015 on otettu käyttöön työnjakomalli, jossa vastuuhoidajuutta ja työhön sitoutumista kehitetään vastuualuetta pienentämällä. Entisen 40 asukkaan hoitotyön sijasta henkilökunta keskittyy 20 asukkaan hoitoon. Asumispalveluyksikkö jaettiin kahteen eri pienryhmäkotiin eli tiimiin. Tiimin vetäjänä on toiminut kaksi lähihoitajaa kummastakin kerroksesta. Työnjakomallia on edelleen kehitetty. Nyt aamuvuoron ja iltavuoron alussa asukkaat jaetaan tasaisesti henkilöstön kesken, huomioiden henkilökunnan osaaminen, työssä jaksaminen ja työtehtävät päivittäin.

Työyhteisössä on ollut ongelmia tiedonkulussa ja sen toteuttamisessa ja niistä on tullut HaiPro eli haittailmoituksia lääkäreiltä ja toisilta yhteistyökumppaneilta. Myös työhyvinvointikyselyn tulokset vuonna 2015 vaativat toimenpiteitä työhyvinvointiin. Työhyvinvointi

-kyselyssä työn imu oli korkea. Työhyvinvointikyselyn mukaan tiedonkulku ja vuorovai-
 kutus vaatisivat kehittämistä. Siksi silloinen esimieheni toivoi opinnäytetyön aiheeksi työ-
 hyvinvoinnin lisäämistä kehittämistyön keinoin. Nurmilinnun johtajan mukaan työhön si-
 toutuminen tarvitsi myös kehittämistä, koska osa työntekijöistä kuormittuu. Työntekijöi-
 den kuormitus näkyy suurina sairaspöissaolomäärinä. Sitoutumattomuus yhteisiin peli-
 sääntöihin näkyy työtehtävien siirtämisellä työntekijältä toiselle ja vuorovaikutuksellisia
 ristiriitoina. Tiimihenki tiimeissä keskenään on korkealla, mutta vuorovaikutus tiimien vä-
 lillä on negatiivista. Työhön sitoutumattomuus on kärjistynyt siten, että se näkyy ikäih-
 misten kaltoinkohteluna. Kaltoinkohtelulla tarkoitetaan ikäihmisten perushoidon laimin-
 lyömistä, lääkehoidon virheitä ja ulkoilun vähyyttä. (Kaltoinkohtelu ympärivuorokauti-
 sissa vanhustenhuollon yksiköissä työntekijöiden havainnoimana 2016) Opinnäytetyöni
 aihe työn sitoutumisen parantamisesta on siis merkityksellinen oman työyksikköni työ-
 hyvinvoinnin ja ikäihmisten laadukkaaseen hoidon kannalta.

3 Työhyvinvointi ja Työn Imu

Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite. Työhyvinvoinnin keskiössä on työ ja sen mie-
 lekkyyys. Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi kuuluvat työhyvinvointiin keskeisesti. Työhy-
 voinnin kasvaessa sairauspöissaolot vähenevät ja työhön sitoutuminen ja tuottavuus
 kasvavat. Työhyvinvointia tehdään yhdessä työntekijän, työnantajan ja organisaation
 kanssa. Tässä opinnäytetyössä keskityn työn mielekkyyteen ja työn imuun ja siihen vai-
 kuttaviin tekijöihin eli työn voimavaroihin. (STM: Työhyvinvointi.)

3.1 Työn Imu

Työn imu kuvaa positiivista energiaa työssä ja työskentelyssä eli sitä, kuinka innostunut
 työntekijä on työstään. Työn imu voidaan määritellä työuupumuksen vastakohtaksi. Se
 on siis positiivinen pysyvä tila, joka voidaan jakaa tarmokkuuteen, omistautumiseen ja
 uppoutumiseen. Tarmokas työntekijä on täynnä energiaa ja eikä lannistu vastoinkäymi-
 sistä. Omistautunut työntekijä innostuu ja on ylpeä työstään. Työhön uppoutuminen tar-
 koittaa keskittymistä ja nauttimista työstään. (Hakanen- Harju-Seppälä-Laaksonen-Pah-
 kin 2012:4- 5)

Kun työolosuhteet ovat hyvät ja työntekijä käyttää työssään luovasti omia taitojaan syntyy tällöin työn imua. Työn imua vahvistavia tekijöitä löytyy työpaikalta, mutta myös sen ulkopuolelta. Hakasen (2009b) mukaan seuraavat työn voimavarat vahvistavat työn imua kuten työtehtävien haastavuus ja monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet työhön, työpaikalla koettu arvostus ja tuki, kannustava johtaminen ja mahdollisuus oppia ja kehittyä työssä. Työn imua vahvistavat seuraavat tekijät: työntekijöiden asenteiden siirtyminen eteenpäin, työntekijän henkilökohtaiset voimavarat, palautuminen työstä ja vapaa-ajan voimavarat. "Tarttumisella" tarkoitetaan hyvien tai huonojen käytäntöjen siirtymistä työntekijältä toiselle. Työn imua ja innostusta vahvistavia tekijöitä ovat seuraavat asiat: asenteet, aloitteellisuus, työn tuloksellisuus, kouluttautuminen, tyytyväisyys elämään ja terveys. Nämä innostusta vahvistavat tekijät vaikuttavat myönteisesti työhön sitoutumiseen. (Hakanen 2009b:38- 40)

3.2 Työn voimavarat

Työn voimavaroina voidaan pitää niitä tekijöitä, jotka auttavat työntekijöitä selviytymään ja jopa kasvamaan työn vaatimusten ja kuormituksen kasvaessa. Työn voimavaroja edistämällä työntekijä kokee työssään sopivia haasteita. Työn voimavarat edistävät työn imua, kun työ koetaan kuormittavaksi. Työn voimavarat myös kasvattavat työntekijää uudistumaan ja hankkimaan uusia voimavaroja. Tätä voitaisiin sanoa lumipalloefektiksi, että voimavarat kasvavat liikkuessaan eteenpäin. (Hakanen-Perhoniemi 2012:7-8)

Hakasen ym. (2012) tutkimuksessa selvitettiin kaikkien 12 eri työn voimavarojen suhde työn imuun, mitä tahansa työn voimavaroja vahvistamalla voitiin vaikuttaa työn imuun ja siten myös ammatilliseen pystyvyyteen. Työn "tuunaamista" pidettiin merkittävänä tekijänä työn imuun vaikuttavana tekijänä. Työn "tuunamisella" tarkoitetaan oma-aloitteista koulutusta, innovaatioita, vuorovaikutusta ja työn merkityksellisyyden syventämistä. (Taulukko 1; Hakanen- Perhoniemi 2012:76 - 77)

Tässä opinnäytetyössä työn voimavaroja luokitellaan seuraavasti: työtehtäviin liittyvät voimavarat, työryhmän voimavarat ja organisaation voimavarat. Työtehtäviin liittyvinä voimavaroina tarkoitetaan työn itsenäistä suunnittelua, työn monipuolisuutta ja kehittyvyyttä, tavoitteiden selkeyttä ja kannustamista. Omaan työhön vaikuttaminen kehittää työntekijää ja tuo ammatillista pystyvyyttä. Työhön vaikuttaminen kannustaa sitoutumaan työtehtäviin ja kehittämään itseään jatkossa. (Hakanen ym. 2012:8)

Työryhmän voimavaroilla tarkoitetaan asioita, joilla vaikutetaan positiivisesti työyhteisöön. Työryhmä käyttää sosiaalista valtaa ja antaa positiivista tai negatiivista palautetta työntekijälle. Työryhmätasoon liittyy myös työyhteisön yhteishenki ja pelisääntöjen noudattaminen ja siten toiminnan sujuvuus. (Hakanen ym. 2012:9)

Organisatorisilla voimavaroilla tarkoitetaan organisaation tukea ja oikeudenmukaisuutta työntekijöitä kohtaan. Erityisesti tärkeänä pidetään palvelevaa johtamista. Palvelevalla johtamisella tarkoitetaan sitä, että lähiesimies tukee ja kannustaa työntekijöitä. Esimies kannustaa jatkuvaan oppimiseen ja ammatilliseen pystyvyyteen. Hän siis innostaa, kannustaa ja antaa rakentavaa palautetta työntekijöilleen. (Hakanen ym. 2012:9-11)

Työn yksilöllisillä voimavaroilla tarkoitetaan työntekijän ammatillista pystyvyyttä ja työn yksilöllistä muokkaamista. Työntekijän ammatillisella pystyvyydellä tarkoitetaan työntekijän ammattitaitoa ja asennetta suoriutua hänelle annetuista työtehtävistä. Työntekijät hakeutuvat luonnostaan heille ominaisimpiin työtehtäviin ja jättävät epämieluisat tehtävät toisille työntekijöille. He siirtävät työtehtäviä henkilöille, joiden he uskovat suoriutuvan tehtävästä paremmin. Työn ”tuunamisella” tarkoitetaan työntekijän työtehtävien omaloitteista muokkaamista. Mitä enemmän työntekijä saa vaikuttaa työnsä sisältöön sitä, epätodennäköisemmin hän leipääntyy työhönsä. (Hakanen ym. 2012: 12-13)

3.3 Työn ominaisuudet ja vaatimukset

Työn ominaisuuksina voidaan pitää niin työn voimavaroja kuin työn vaatimuksia. Kummallakin voi olla myönteisiä, että kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Työn voimavarat ja vaatimukset voidaan jakaa organisatorisiin, psyykkisiin, fyysisiin tai sosiaalisiin tekijöihin. Jos työntekijä kokee paljon työn vaatimuksia mutta kokee vähän työn voimavaroja, voi tilanne johtaa työuupumukseen. Työn vaatimuksia voidaan hallita työn voimavaroin ja kokea työn imua. (Taulukko1) Työn vaatimuksena voidaan pitää työn määrää, kiirettä, keskeytyksiä ja ristiriitaisia odotuksia. Nämä työn voimavarat voi lisätä tai vähentää työntekijän sisäistä motivaatiota työhön. Työmotivaatio voi lisätä työhön sitoutumista. (Airila 2015: 30 - 31; Hakanen 2009b:12)

Taulukko 1. Työn vaatimukset (Hakanen 2009b:11-12;Hakanen 2011:82-89)

| Työn tuunaaminen | Työn vaatimukset |
|--|--------------------------|
| koulutus | työn määrä |
| oma-aloitteiset innovaatiot, hankkeet | kiire |
| vuorovaikutuksen kehittäminen | keskeytykset |
| työn merkityksellisyyteen vaikuttaminen | ristiriitaiset odotukset |

3.4 Työn imua vahvistavat tekijät

Työn imua vahvistavia tekijöitä ovat seuraavat tekijät: työn voimavarat, työasemassa tapahtuvat muutokset, "tarttuminen ihmisten välillä, yksilölliset voimavarat, työstä palautuminen, kodin voimavarat ja positiiviset interventiot. "Tarttuminen ihmisten välillä" tarkoittaa hyvien käytäntöjen tai ajatusmallien siirtymisen työntekijältä toiselle. Työn voimavarat siis vahvistavat työntekijöiden tunnetta hallita työtään ja voimaantua työssään. Työuupumusta ja stressiä on tutkittu paljon, mutta tutkimukset työn voimavarojen vaikutuksesta työn imuun ovat vasta alkutaipaleella. Kuitenkin tämä hetkiset tutkimustulokset osoittavat, että työn imun lisääminen eri keinoin ei hyödytä pelkästään työyhteisöä vaan työntekijän arkielämää. (Hakanen 2009b:11 - 12)

Kun työntekijä voi hyvin hän kokee elämänhallinnan, työhyvinvointinsa ja työnsä voimavarojen olevan kunnossa. Organisaatio voi vaikuttaa muutokseen positiivisesti, jos ottaa työntekijät mukaan työn "tuunaamiseen" eli työntehtävien muokkaamiseen. Yksikseen työn "tuunaamisella" ei saada aikaan työn imua. Työntekijän tulee voida vaikuttaa myös päätöksentekoon. Henkilökohtainen suhtautuminen elämään ja sosiaalinen tuki edesauttavat työhyvinvointia. (Pahkin 2015:7)

3.5 Työhön sitoutuminen

Työhön sitoutuminen tarkoittaa työntekijän asennetta työhön. Sitoutunut työntekijän katsoaan voivan hyvin ja voimaantuvan työstä. Hän on itseohjautuva ja kehittää itse työtään. Työntekijän organisaatioon sitoutuminen taas riippuu vuoropuhelusta esimiehen ja ylemmän johdon kanssa. Merkityksellistä työhön sitoutumisessa on se, kohtaako työntekijöiden arvot kohdakkain työpaikan arvojen kanssa. Sitoutunut työntekijä pysyy ammatissaan ja työpaikassaan. Työntekijä kokee työn antoisana. Hoitoala koetaan antoisana ja jatkuvan kehittämisen alana, vaikka työn vaatimukset kasvavat koko ajan. Työn vaatimusten kasvaessa on työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä vahvistettava. Esi-

miehen tulee kasvattaa taitojaan motivoida alaisiaan. Esimiehen tulee valtuuttaa työntekijöitä työn tavoitteita kohti. Työhön sitoutumiseen vaikuttavat myös seuraavat asiat: sosiaalinen tuki työkavereilta, avoimuus, palautteen saaminen, aloitteellinen ilmapiiri ja esimiehen tuki ja kannustus jatkuvaan kehittymiseen. Työntekijän tulisi osallistua päätöksentekoon. Työntekijän tulisi saada vaikuttaa omaan työjärjestykseen, työmenetelmiin, työn sisältöihin ja työnjakoon. (Wallin 2010: 266 - 267)

Liiallinen työhön sitoutuminen voi olla haitallista. Wallinin (2010) diskurssianalysissä selvisi sen johtavan uupumiseen ja työn laadun heikkenemiseen. Mekaaninen sitoutuminen tarkoittaa kiirettä ja vähäisiä vaikuttamismahdollisuuksia. Se johtaa asiakkaan tarpeiden unohtamiseen, vuorovaikutuksen heikkenemiseen ja heikkoon sitoutumiseen työhön. Hoitoalan rakenteellinen sitoutuminen tarkoittaa yhteiskunnallisia päätöksiä alan kohtalosta ja työn arvostusta. Hoitoalan arvostuksen heikkeneminen johtaa taas sitoutumisen heikkenemiseen ja alan vaihtamiseen. (Wallin 2010:275)

Hakanen-Perhoniemi (2012) mukaan työhön sitoutuminen paranee, kun työn voimavaroja ja siten työn imua ja työn tuunaamista vahvistetaan. Työntekijöiden leipääntyminen työhön vähenee, kun työntekijä saa muokata työtehtäviä ja työn voimavaroja vahvistetaan johdonmukaisesti. Työntekijöiden halu vaihtaa työpaikkaa vähenee samalla. (Hakanen-Perhoniemi 2012:76 - 77)

4 Vuorovaikutustaidot työyhteisössä

Työyhteisön toimivuus perustuu työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen. Työpaikoilla on yleensä pelisäännöt vuorovaikutukselle. Työn kuormittavuuden kannalta on tärkeää, että vuorovaikutus on pääsääntöisesti myönteistä. Työturvallisuuslaki (28§) velvoittaa työnantajaa puuttumaan epäasialliseen kohteluun ja häirintään. Laki myös kehottaa työntekijöitä välttämään epäasiallista käyttäytymistä. (Työturvallisuuslaki 738/2001; Vuorovaikutus työpaikoilla 2016)

Vuorovaikutustaidot työyhteisössä ovat työelämätaitoja joita tulisi jatkuvasti kehittää ja opettaa. Vuorovaikutuksen pelisääntöjä ovat seuraavat asiat: miten kuunnellaan ja vastataan työkaverille, miten ristiriidat ratkaistaan ja miten annetaan työkaverille palautetta. Vuorovaikutuksen pelisäännöt ovat luottamuksellisen vuorovaikutuksen ja työyhteisön

kulmakiviä. Esimiehellä on ratkaiseva rooli myönteisen vuorovaikutuksen kehittämiseen. (Soini-Klemola-June-Leinonen-Mäenpää; Åman 2013)

Esimieheltä, työkaverilta tai asiakkaalta saatu myönteinen palaute tuo mielekkyyttä ja innostusta työhön lisää. Myönteinen palaute luo arvostusta omaan osaamiseen ja työn tarkoitukseen. Myönteinen palaute auttaa sitoutumaan paremmin työtehtäviin.(Åman 2013)

Vuorovaikutustaitoja voi käytännössä harjoitella erilaisin osallistuvien menetelmin. Vuorovaikutuksen osa-alueista keskustelutaidot ja kysymisen taidot ovat olennaisimpia. Asiakeskeisyys ja tilan tarjoaminen ovat myös tärkeitä vuorovaikutustaitoja. Vuorovaikutuksen hyvänä käytäntönä pidetään kuuntelemista ja läsnä olemista. Tärkeää on myös vuorovaikutuskumppaniin keskittyminen sekä maltti ja rauhallisuus. Vuorovaikutuksen opettelemisessa korostetaan toisen asemaan asettumista ja eri näkökulmien ymmärtämistä. Tärkeää vuorovaikutuksen opettelemisessa on oleelliseen keskittyminen. Opetellaan kuuntelemaan eikä tehdä tulkintoja ja oletuksia. Vuorovaikutuksessa kehoitetaan myös avoimiin kysymyksiin. Tärkeää vuorovaikutuksen opettelussa on positiivisen palautteen antamisen harjoittelu. Parantaakseen vuorovaikutustaitoja kehoitetaan opettelemaan iloitsemaan toisen onnistumisesta. Vuorovaikutustaitojen opetteleminen vaatii siihen sitoutumista. Tärkeää sitoutumisen lisäksi on käytännönläheinen harjoittelu yhdessä teoriatiedon kanssa. (Soini ym.2013)

Vuorovaikutustaitoihin liittyy läheisesti ihmissuhteet. Ihmissuhteiden tulisivat olla työyhteisössä ammatilliset. Ammatillinen työyhteisö pitää työ- ja vapaa-ajan ihmissuhteet erillään. Ammatillisen työyhteisön vuorovaikutus on avointa ja asiallista. Tämän avoin ilmapiiiri luo luottamusta ja arvostusta työyhteisön välille. Ristiriidat ratkaistaan töissä eikä työristiriidoista puhuta vapaa-ajalla. Tällainen ammatillinen työyhteisö hyödyntää erilaisuutta ja ihmisten erilaista osaamista. Ammatillinen työyhteisö miettii koko ajan sitä, mitä itse voidaan tehdä. Ammatillinen työyhteisö tutustuu työkavereihin ja heidän työhönsä. Ammatilliselle työtiimille tyypillistä on, että kaikille työntekijöille on selkeä työ- ja vastuunjako. Tyypillistä on myös toisten auttaminen ja yhteisvastuunotto asioista. (Järvinen 2008:79-88)

Työyhteisön epäammatillisuus näkyy vuorovaikutuksessa niin, että työ ja ihmissuhteet sotkeutuvat keskenään. Työntekijät liittävätkin jatkuvasti omia tunteita ja tarpeitaan työasioihin. Työilmapiiiri tuntuu painostavalta. Työntekijät joutuvat jatkuvasti miettimään mitä ja

miten puhuu työkaverilleen. Syntyy kuppikuntia ja ihmissuhderiitoja. Työilmapiiri latistaa uudet ideat. Työyhteisössä ei arvosteta erilaisen osaamista. Epäammattillisessa työyhteisössä luovuus katoaa ja osaaminen hukkuu. Ammatillinen asenne on haastavaa, jos työsuhteita ylläpidetään työajan ulkopuolella. Tämä on hyvin tyypillistä pienillä paikkakunnilla. Epäammattillinen työyhteisö tarkastelee aina asioita omista tarpeista ja mieltymyksistä. Epäammattillinen työyhteisö ei tarkastele asioita perustehtävästä käsin kuten kuuluisi. Työyhteisön jäsenen kuuluisi aina puuttua asiaan joka vaarantaa perustehtävän, vaikka se aiheuttaisi mielipahaa toisissa työyhteisön jäsenissä. Työntekoa palvelevalla johtamisella ja perustehtävän kirkastamisella päästään pitkälle ammattilaisempaan suuntaan. Epäammattillisessa työyhteisössä työyhteisöille tyypillistä on, että tiimit toimivat mutta eivät keskenään. Epäammattillisessa työyhteisössä syytetään aina toisia. Ongelma on aina esimiehessä, toisessa työvuorossa, työkaverissa, yhteistyökumppanissa jne. Aina löytyy syyllinen tekemättömiin töihin ja ongelmat heijastetaan pois päin itsestä. Tyypillistä epäammattillisuuteen työyhteisössä on vastuunsiirtäminen toiselle. Vastuu työstä siirretään, koska ei arvosteta toisen työntekijöiden työtehtäviä. Epäammattilliseen työyhteisöön kuuluu se, että ollaan joustamattomia eikä tunneta yhteistä vastuuta asioista. Tyypillistä on myös epäselvät työn- ja vastuunjaot. (Järvinen 2008:82-88)

Kun vuorovaikutus työpaikoilla ja työyhteisöissä on avointa, tarkoittaa se käytännössä sitä, että työpaikoilla keskustellaan työasioista. Kenenkään työntekijän selän takana ei puhuta. Vuorovaikutus on avointa ja asioista puhutaan niiden henkilöiden kanssa joita asiat koskevat. Palaute annetaan rakentavasti. Palautteen annolle tyypillistä on, että varmistetaan, että palaute on ymmärretty oikein. Jotta työyhteisön toiminta ja vuorovaikutus muuttuvat avoimeksi, on toimintaa kehitettävä ja arvioitava jatkuvasti. Samojen virheiden toistuminen jatkuvasti ei kehitä työyhteisöä. Samojen virheiden toistaminen ei hyödytä vuorovaikutuksen oppimista vaan turhauttaa ja vaikeuttaa vuorovaikutusta. Oman toiminnan arviointi on vuorovaikutuksen kehittämistä ja ammatillisen vuorovaikutuksen oppimisen kannalta tärkeää. Vuorovaikutuksen arvioinnissa käydään läpi seuraavat asiat: mitä on tapahtunut, miten, miksi ja miten tulisi tehdä toisin. Tärkeää on järjestää jatkuvia tiimipalavereita tai muita keskustelutilaisuuksia, joissa taitoja voidaan arvioida ja kehittää. (Järvinen 2008: 94 -112)

5 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

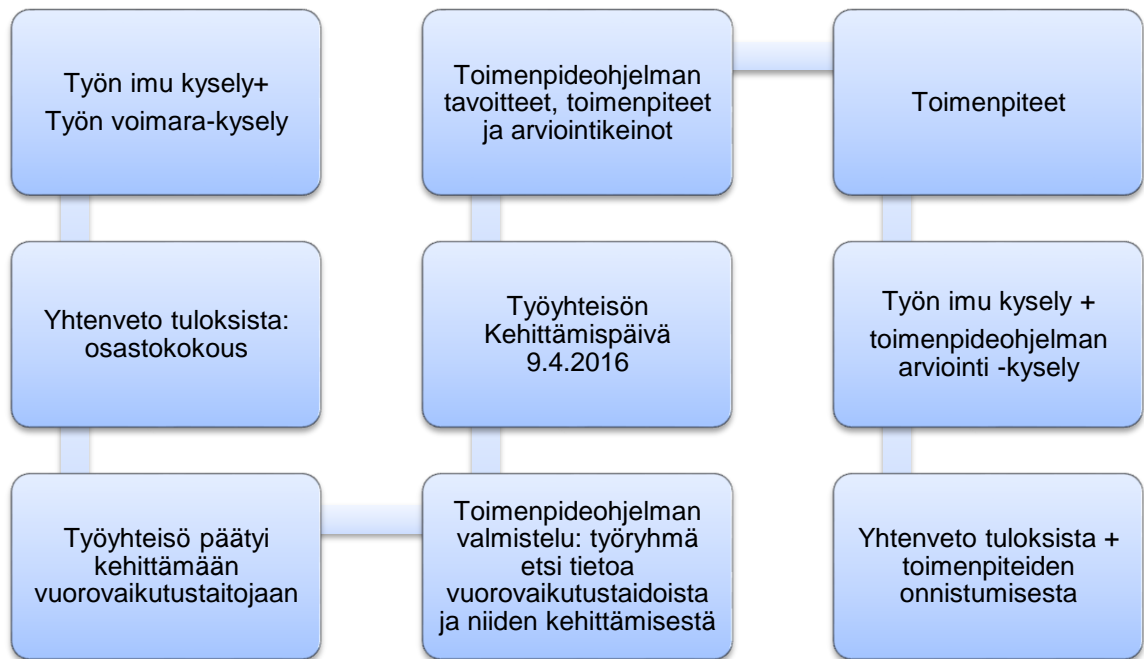
Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena on kehittää Asumispalveluyksikkö Nurmilinnun työntekijöiden työhön sitoutumista. Oletuksena on, että työn voimavaroja vahvistamalla saadaan työn imu vahvemmaksi ja siten työhön sitoutuminen kehittyy. Tarkoituksena on kehittää yhdessä työntekijöiden kanssa toimenpideohjelma työn imun kehittämiseksi Nurmilinnussa. Toimenpideohjelman kohteeksi valitaan yksi työn voimavaran osa-alue, jota lähdetään vahvistamaan.

Tutkimuskysymykset:

1. Millainen työn imu on Nurmilinnussa ennen toimenpideohjelman aloittamista?
2. Mitä työntekijöiden työn voimavaraa tulisi kehittää Nurmilinnussa?
4. Millainen työntekijöiden työn imu on Nurmilinnussa toimenpideohjelman aikana syksyllä 2016?

6 Menetelmät

Tämän opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö. Aluksi tehtiin kysely Työn imulle ja työn voimavaroille. Työn voimavara-kyselyn aineiston alustavan analyysin perusteella työyhteisö valitsi yhden työn voimavaran, jota alettiin kehittää. Kehittämistyön tavoitteena oli valmistella ja toteuttaa Asumispalveluyksikkö Nurmilintuun toimenpideohjelma, jolla kehitetään vuorovaikutustaitoja työyhteisössä. Lopuksi tehtiin uusintakysely Työn imusta. Lisäksi kuvataan, miten toimenpideohjelma onnistui tavoitteisiin pääsemisessä. Kehittämistyö on kuvattu kuviossa 1.



Kuvio 1. Kehittämistyön kuvaus (Hakanen ym. 2012; Ojasalo ym. 2012; Vataja 2012; Lerssi-Uskeli ym. 2011)

6.1 Työn imun arviointimenetelmä

Työn imun arviointimenetelmän (UWES) ovat kehittäneet Wimar Schaufeli ja Arnold Bakker. (Liite 1 ;Työn imu -kysely (UWES) / © Schaufeli & Bakker, 2003 ja Työterveyslaitos). Tässä opinnäytetyössä käytän Työn Imun kyselyn 9-kohtaista lomaketta, koska aikaisemmissa tutkimuksissa ei ole löytynyt merkittäviä eroja 9- ja 17-kohtaisen kyselylomakkeen tuloksille. Työn imu jaetaan tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen. Työn imun kyselyn väittämiä arvioidaan skaalalla 0-6, jossa nolla tarkoittaa, ettei työntekijä tunne koskaan väittämän kaltaista tunnetta ja korkein piste kuusi tarkoittaa, että työntekijä tuntee päivittäin väittämän kaltaista tunnetta. Tarmokkuutta arvioidaan kyselyssä kolmella eri väittämällä. Kun työntekijä on tarmokas, energinen ja sisukas saa hän kyselystä korkeat pisteet. (Taulukko 2) Matalat pisteet taas tarkoittavat, että työntekijä ei ole erityisen tarmokas, innokas eikä sisukas työssään. Tarmokkuutta mitataan kyselyssä väittämillä:” Tunnen itseni olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni, Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni ja Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin”. (Hakanen 2009a:10; Liite 1)

Taulukko 2. Työn imun viitearvot (Hakanen 2009a:45)

| Työn imun taso | sadannes-pisteet (p-arvo) | Tarmokkuus (p-arvo) | Omistautuminen (p-arvo) | Uppoutuminen (p-arvo) | Työn imu (p-arvo) |
|----------------------------|---------------------------|---------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------|
| ”Hyvin matala” | < 5 | < 1,65 | <1,50 | <1 | <1,44 |
| ”matala” | 5 -25 | 1,65 -3, 49 | 1,50 -3,30 | 1-2,99 | 1,44 -3,43 |
| ”kohtuullinen” | 25 - 50 | 3,50 - 4,59 | 3,31 - 4,60 | 3 - 4,29 | 3,44 - 4,53 |
| ”keskimääräistä korkeampi” | 50 - 75 | 4,60 - 5,33 | 4,61 - 5,50 | 4,30 - 5,29 | 4,54 -5,30 |
| ”korkea” | > 76 | 5,34- 6,00 | 5,51 -6,00 | 5,30 -6,00 | 5,31 - 6,00 |

Omistautumista mitataan myös kolmella väittämällä: ”Olen innostunut työstäni ja Työni inspiroi minua ja Olen ylpeä työstäni”. (Liite 1) Korkeat pisteet merkitsevät, että työntekijä on innostunut ja kokee tekevänsä tärkeää työtä. (Taulukko 2) Matalat pisteet tarkoittavat, että työntekijä on harvoin ylpeä ja tuskin koskaan innostunut työstään. Uppoutumista mitattaessa matalan pisteen saavuttaneet työntekijät eivät koe uppoutuvansa tai syventävänsä työhönsä. (Taulukko 2) Kun taas korkean pisteen saavuttaneet paneutuvat ja syventyvät työhön ja kokevat siitä nautintoa. Kyselyssä väittämänä on: ”Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni, Olen täysin uppoutunut työhöni ja Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan”. (Liite 1; Hakanen 2009a:10- 11)

Työn imun-kyselyä (Liite 1) ja sen mukana tulevaa saatekirjettä testattiin osastonjohtajan ja kahden Nurmilinnun kesätyöntekijän toimesta. Saadun palautteen perusteella saatekirjettä ja teemakyselyn kysymyksiä selkeytettiin. Testikyselyn täyttäjät arvoivat kyselyyn kuluvan aikaa viisitoista minuuttia. He arvioivat aikaa menevän kauemmin, jos asiaan oikein paneutuu. Yksi testaja ehdotti työn voimavarojen teemakyselylle samanlaista kyselyä kuin työn imusta, ettei aikaa vastaamiseen kuluisi enempää kuin viisitoista minuuttia. (Saaranen-Kauppinen ym. 2009:80 - 107; Kankkunen-Vehviläinen-Julkunen 2013:167 - 169)

Yhdistetty Työn imu kysely ja työn voimavara -kysely jaettiin kaikille Nurmilinnun työntekijöille N=28. Tutkimuksesta ja kehittämistyöstä pidettiin infotilaisuus osastokokouksessa. Infotilaisuudessa käytiin läpi tutkimuksen teoriapohjaa, tavoitetta ja tarkoitusta. Infotilaisuudessa kerrottiin kyselyn täyttämisohteet. Kysely toteutettiin tutkimusluvan saamisen jälkeen tammikuun 2016 aikana. (Liite 7) Mukana oli saatekirje, jossa kerrottiin opiskeluihin liittyvän työn tavoite ja tarkoitus. Kyselyn saatekirjeessä olivat ohjeet kyselyn

täyttämiseen ja palauttamiseen. Kyselyn hyöty ja täyttämisohteet olivat selitettynä saatekirjeessä (Liite1). Nurmilinnun työntekijöitä pyydettiin palauttamaan vastaukset merkittyyn suljettuun laatikkoon täytettynä tai tyhjänä. Laatikon päällä oli nimilista, johon he samalla merkitsevät oman nimensä kohdalle merkin, että ovat palauttaneet kyselyn. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja anonyymiä. Nimilistan tarkoituksena oli seurata vastaavatko samat henkilöt uusintakyselyyn syksyllä 2016.(Kuvio 1)

6.2 Toimenpideohjelman tavoitteen määrittely

Työn voimavara -kyselyllä kysyttiin työntekijöiden työn voimavaroja. (Liite 1) Työn voimavarakyselyn teemana olivat seuraavat työn voimavarat: työn itsenäisyys, työn kehittävyys, ystävällisyys, palveleva johtaminen ja työryhmän innovatiivisuus. Työn voimavara-kyselyssä pyydettiin arvioimaan myös työn voimavarojen toteutumista työntekijöiden mielestä. Heitä pyydettiin kertomaan seuraavia asioita: mitä työn voimavarojen vahvuuksia löytyy, miten hyödynnetään työn voimavaroja, voimavarojen näkyvyys ja kehittäminen. Työn voimavara-kyselyn vastauksista odotettiin löytyvän vastaus: mikä työn voimavara kaipaa eniten kehittämistä. Työn voimavarojen teemakyselyn laadullinen aineisto analysoitiin teorialähtöisesti. Alkuperäisilmaisuista muodostettiin pelkistettyjä ilmaisuja, pelkistetyistä ilmaisuista saatiin luokkia teemojen mukaan. Lisäksi aineistoa kvantifioitiin eli laskettiin kuinka monta kertaa sama asia toistui. Aineistosta nousi eniten esiin palveleva johtamisen voimavara. Aineistosta vähiten nousivat esiin työn itsenäisyys ja vuorovaikutustaitojen voimavarat. (Liite 4; Hakanen ym.2010; Kananen 2008; 88-128;Saaranen-Kauppinen ym. 2009:80 - 107; Kankkunen ym. 2013:167 - 169)

Työn imun ja työn voimavarojen kyselyjen tulokset esiteltiin ensin osastonjohtajalle ja työterveyshuollon edustajille helmikuussa vuonna 2016. Työntekijöille järjestettiin erillinen osastokokous, jossa kyselyjen tulokset esiteltiin. Opinnäytetyöntekijä suositteli työyhteisölle työn itsenäisyyden osa-alueiden kehittämistä. Esimiehen suosituksesta työyhteisö valitsi kehittämiskohteeksi vuorovaikutustaidot työyhteisössä. Toimenpideohjelman valmistelu aloitettiin perustamalla työryhmä, johon tuli vapaaehtoisesti kuusi työntekijää. Työryhmä haki ensin tietoa aiheesta. Työryhmä teki kirjallisuushakuja kahdesta eri tietokannasta Medic ja Cinahl ja etsi tietoa ns. harmaasta kirjallisuudesta. Työryhmä hyödynsi myös asiantuntijatietoa. (Liite 5) Kirjallisuushakujen jälkeen luettiin valitut tutkimukset ja muu materiaali. Toimenpideohjelmassa hyödynnettiin Nurmijärven kunnan työhyvinvointiohjelmia ja siinä olevia ohjeita. Hyvää ammatillista vuorovaikutuksen opetta-

mista työyhteisöllä tuki myös kunnan vanhus- ja laitoshoidon arvot. Vuorovaikutustaitojen kehittäminen toimenpideohjelmalla perustui löydettyyn näyttöön perustuvaan tietoon. (Toikko - Rantanen 2009: 56 - 81; Henkilöstöohjelma 2013 - 2016; Nurmijärven kunnan ikääntyneen väestön hyvinvointiohjelma vuoteen 2020 ja toimenpideohjelma vuoteen 2016; Liite 2) Työryhmä ei ollut itseohjautuva. Ryhmä kokoontui, kun se kutsuttiin koolle. Jokainen ryhmäläinen kuitenkin osallistui aktiivisesti tiedon lukemiseen, tiedon jakamiseen, keskusteluun ja arviointiin mitä vuorovaikutusharjoituksia kannattaisi työyhteisössä käyttää. Työryhmä oli samaa mieltä, että toimenpideohjelma kannattaa tehdä yhteistyössä koko henkilöstön kanssa. Työryhmä toimi koko ajan hyvässä yhteistyössä koko henkilöstön kanssa. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja loukkausepäilyjen käsittely Suomessa 2012:7; Kananen 2008:91; Kankkunen-Vehviläinen 2013:128-163; Ojasalo 2014; Saaranen-Kauppinen ym. 2009: 22-23)

Toimenpideohjelman tavoitteet (Liite 2) asetettiin yhdessä kaikkien työntekijöiden kesken työyhteisön kehittämispäivänä. Kehittämispäivä pidettiin 8.4.2016. Kehittämispäivä kesti neljä tuntia ruokailuineen. Osallistujina olivat Nurmilinnun työntekijät, virkaa tekevä ja tuleva esimies ja opinnäytetyöntekijä eli asiantuntijasairaanhoitaja. Kehittämispäivä alkoi lounaalla. Asiantuntijasairaanhoitaja piti luennon vuorovaikutukseen liittyvästä teoriatiedosta. Vuorovaikutuksen teoriatiedosta käytiin läpi seuraavia asioita: vuorovaikutustaidot, dialogisuus, hyvän työyhteisön toimintaperiaatteet ja ammatillinen vuorovaikutus. Kehittämispäivänä käytettiin yhteistoiminnallisia ja osallistuvia keinoja. Kehittämispäivänä työyhteisö jaettiin pienryhmiin, jossa he pohtivat ammatillisen vuorovaikutuksen edistäviä sekä estäviä tekijöitä. Ryhmätöistä tehtiin yhdessä yhteenveto. Ryhmätöiden jälkeen asiantuntijasairaanhoitaja esitteli kunnan omaa toimintamallia eli varhaisen avoimen puuttumisen mallia eli Huoli Puheeksi mallia (Liite 6). Kehittämispäivänä kerrottiin myöhäisen puuttumisen toimintamallista ja erilaisista puuttumisen keinoja. Työryhmä esitteli myös vuorovaikutuksen kehittämiseksi valitut harjoitteet. Kehittämispäivänä pidettiin tauko puolivälissä päiväkahvien yhteydessä. Ryhmätöiden jälkeen asetettiin toimenpideohjelmalle tavoitteet, mietittiin niihin liittyviä toimenpiteitä ja arviointia.

Toimenpideohjelman ensimmäiseksi tavoitteeksi asetettiin: Uskalletaan puhua asiat ääneen ja suoraan henkilökohtaisesti. Toimenpiteeksi valittiin ääneen sanomisen opettelu esim. Huoli Puheeksi-mallin avulla (Liite 6). Toinen toimenpide oli keskusteleminen kahden kesken työkaverin kanssa. Kolmas toimenpide tälle tavoitteelle oli työkaverin tuntemaan opettelu. Neljäs toimenpide oli kahden vuorovaikutusharjoitukseen osallistuminen. Arviointia tapahtuu jatkuvasti henkilökohtaisesti ja ryhmän jäsenten kesken. (Liite 2)

Ensimmäiseksi vuorovaikutusharjoitteeksi valikoitui Ben Furmanin videoharjoitus. Ryhmäharjoituksessa harjoitellaan sitä, miten onnistumisen iloa koetaan työssä. Harjoituksen tavoitteena on kiinnittää huomio onnistumiseen, keskusteluun, analysointiin ja mielenkiinnon osoittamiseen. Harjoitus on kolmiportainen. Ensimmäisesi muodostetaan 3-4 hengen ryhmä. Ryhmä sopii aluksi yhteisesti eleestä, ilmeestä tai käsimerkistä, jolla kannustetaan toisia ryhmäläisiä. Tämän jälkeen jokainen ryhmäläinen kertoo onnistumisen kokemuksen. Muut ryhmäläiset osoittavat ihailua esimerkiksi sovitulla käsimerkillä. Sen jälkeen muut ryhmäläiset toteavat asian vaikeaksi tai haastavaksi. Kertojalta pyydetään selitystä. Onnistumisen kokemuksen jakanut henkilö vastaa kiittämällä muita ja antamalla ansion jollekin toiselle henkilölle. Muut ryhmäläiset palauttavat ansion kertojalle takaisin. Lopuksi keskustellaan kaikkien ryhmien kesken siitä miltä harjoitus tuntui, mitä opittiin harjoituksesta ja miten harjoitusta voisi soveltaa työssä tai vapaa-ajalla. (Furman 2016)

Toiseksi vuorovaikutusharjoitukseksi valittiin kuuden mietintämyssyn tekniikka. Kuuden mietintämyssyn eli kuuden hatun menetelmällä opetellaan ajattelun ja keskustelun avulla katsomaan asioita eri näkökulmista. Näkökulmat ilmaistaan eri väreillä. Tässä kuuden hatun menetelmässä eri väristen hattujen avulla. Harjoituksessa joudutaan miettimään oman värimaailman näkökulmasta asiaa tai ongelmaa. Harjoitukseen osallistuja ilmaisee asiat, joko itselle luontevasti tai rooliin heittäytyen. Näkökulma voidaan pitää koko keskustelun ajan. Näkökulmaa voidaan välillä vaihtaa tai koko ryhmä voi käyttää samaa näkökulmaa. Mietintämyssyjen värit ovat valkoinen, punainen, musta, keltainen, vihreä ja sininen. Sininen näkökulma toimii tilaisuuden puheenjohtajana vieden keskustelua johdonmukaisesti eteenpäin ja tehden lopuksi yhteenvedon. Valkoinen näkökulma kuvastaa faktoja ja lukuja ja tietoon perustuvaan näkökulmaa. Punainen näkökulma on tunteikas ja intuitiivinen, hänelle sallitaan voimakkaatkin tunteenpurkaukset. Musta näkökulma edustaa riskien ja ongelmien etsimistä ehkä hieman negatiivista asennetta asiaan. Keltainen näkökulma edustaa positiivisuutta. Vihreä näkökulma edustaa hullujakin ideoita ja luovaa ajattelua. Harjoituksen kesto on noin 15 minuuttia, jossa jokaisella näkökulmalla on jaettuna oman värinen lappu, jossa lukee lyhyesti näkökulman perusajatus. Harjoituksen lopuksi pohditaan miltä harjoitus tuntui ja mitä hyötyä harjoituksesta oli. (De Bono 1990)

Toiseksi tavoitteeksi toimenpideohjelmassa asetettiin se, ettei puhuta selän takana. Toimenpiteeksi valittiin asian neutraaliksi jättäminen ja juoruilijan ohjaaminen puhumaan

juorun kohteeksi joutujan kanssa suoraan. Toisena toimenpiteenä vuorovaikutusharjoitusten 1 ja 2 tekeminen. Ryhmä arvioi edistymistään itse ja ryhmänä harjoitustilanteissa. (Liite 2)

Toimenpideohjelman kolmas tavoite on harkinnan opettelua eli miettiä ennen kuin heti sanoo mielipiteensä ääneen. Toimenpiteeksi valittiin erilaisien vuorovaikutustapojen hyväksymisen eri tilanteissa sekä harjoitusten 1 ja 2 tekeminen elokuun 2016 loppuun mennessä. Vuorovaikutusharjoittelujen jälkeen pyydettiin arvio osallistujilta harjoituksen onnistumisesta. (Liite 2)

Toimenpideohjelman neljänneksi tavoitteeksi asetettiin työkaverin kuunteleminen. Toimenpiteenä vuorovaikutusharjoituksen 1 ja 2 tekeminen ja arviointia edistymisestä. (Liite 2)

Toimenpideohjelman viidenneksi tavoitteeksi asetettiin sovituista asioista kiinni pitäminen. Toimenpiteeksi asetettiin jokaisen henkilökohtaisen vastuun eli jokainen sitoutuu sovittuihin asioihin. Toinen toimenpide on, että jokaisella on velvollisuus ottaa asioista selvää. Kolmas toimenpide on, että jos sovitut asiat eivät toimi niin perustelujen myötä asiat voidaan ottaa uuteen käsittelyyn tiimi- ja osastokokouksissa. Neljäs toimenpide on säännöllisten tiimi- ja osastokokousten mahdollistaminen. Viides toimenpide on, että asioista tiedotetaan sähköpostilla ja kokousmuistioilla. Arviointia tehdään tiimi- ja osastokokouksissa asteikolla 1-10. (Liite 2)

Toimenpideohjelman tavoitteet, toimenpiteet ja arviointikeinot ovat olleet nurmilinnun työntekijöiden kahvihuoneen seinälle tulostettuna kesäkuusta 2016 asti (Liite 2.) Toimenpiteitä ja harjoituksia on saanut tehdä työajalla. Toimenpiteisiin liittyvät harjoitukset on tehty opinnäytetyöntekijän ohjauksessa sille työvuorolistaan suunniteltuna ajankohtana. Toimenpideohjelman tavoitteisiin pääsyä on arvioitu työn imun uusintakyselyllä syyskuussa 2016. Työn imun – kyselyn yhteydessä pyydettiin arvioimaan toimenpideohjelman tavoitteiden toteutumista skaalalla 0-6.

Syyskuksi 2016 on sovittu vielä seuraava pariharjoitus. Vuorovaikutusharjoitus 3 tehdään kun vuorovaikutusharjoitukset 1 ja 2 ovat tehtynä. Ensimmäiseksi sovitaan tapa, jolla annetaan viikon ajan positiivista palautetta joka päivä. Viikon kuluttua em. harjoituksesta kerrotaan ryhmissä onnistumisen kokemus toisille työkavereilla. Tämän jälkeen viikon kuluttua tehdään parityönä harjoitus, jossa ensin syytellään toisia jostain ja sen jälkeen

löydetään siihen ratkaisu. Jälleen viikon kuluttua yritetään vaikuttaa toisen ihmisen toimintatapaan. Vaikuttamista havainnollistetaan siten, että ensin parin kanssa moititaan toisia ja sen jälkeen kerrotaan sama asia arvostavasti. Jälleen viikon kuluttua kokeillaan, miten vastataan työkaverille, jos toinen arvostelee, moittii ja syyttää. Ensin syytetään takaisin ja puolustaudutaan, jonka jälkeen sama asia kerrotaan rakentavasti ja arvostavasti. Viikon kuluttua tästä harjoituksesta opetellaan loukkaamista ja loukkaantumista eli harjoitellaan loukkaamaan työkaveria lisää ja sen jälkeen opetellaan sanomaan asia toisella tapaa siten, ettei toinen loukkaannu asiasta. (Furman 2016)

7 Kehittämistyön eteneminen

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli selvittää työn imun kyselyn avulla, millainen työn imun taso Nurmilinnussa on ennen toimenpideohjelmaa ja millaiseksi työn imun taso muodostuu valituin toimenpitein. Ensimmäisellä työn imun-kyselyn yhteydessä kysyttiin avoimella teemakyselyllä, millaisia työn voimavaroja Nurmilinnun työntekijöillä on ja miten niitä tulisi heidän mielestä vahvistaa. Kyselyyn vastattiin nimettömästi. Kyselyn tulosten aineiston laadullisen analyysin jälkeen tulokset esiteltiin Nurmilinnun työntekijöille osastokokouksessa. Työyhteisö esimiehen kanssa valitsi kehittämiskohteeksi vuorovaikutustaidot työyhteisössä. Kyseistä kehittämiskohdetta varten perustettiin toimenpideohjelman valmistelutyöryhmä. Toimenpideohjelman tavoitteet, toimenpiteet ja arviointimenetelmät sovittiin kehittämispäivällä huhtikuussa 2016 koko Nurmilinnun työntekijöiden toimesta. Toimenpideohjelman arvioimiseksi tehtiin uusintakysely työn imusta syksyllä 2016. Työn Imun uusintakyselyn yhteydessä pyydettiin arvioimaan toimenpideohjelman tavoitteiden toteutumista. (Liite 3)

Toimenpideohjelma käynnistyi laaditusta aikataulustaan myöhässä. (Kuvio 1) Aikataulu myöhästyi esimiehen vaihdoksesta johtuvista syistä. Toteutusvaiheen piti alkaa heti huhtikuussa 2016, mutta alkoi heinäkuussa 2016. Nurmilinnun työntekijöiden kesälomat alkoivat yhtä aikaa kuin toimenpideohjelman toteutusvaihe käynnistyi. Vuorovaikutusta kehitettiin sovituin toimenpitein. Sovitut harjoitteet tehtiin ohjatusti opinnäytetyöntekijän toimesta työajalla. Vuorovaikutuksen kehittämiseen käytetty aika on ollut 2 kk:tta. Ratkaisukeskeisen vuorovaikutuksen harjoitus tehtiin aamuisin aamuraportin jälkeen klo: 7.15-7.30. Ohjeet harjoitukseen heijastettiin videotykillä kahvihuoneen seinälle ja tehtiin samalla videon ohjaten ryhmiä. Kuuden hatun menetelmä harjoiteltiin iltapäivällä vuoron

vaihdon aikoihin klo: 14-14.30. Kuuden hatun menetelmällä pohdittiin seuraavia haasteita työpaikalla: oman kännykän käyttö, hyppijän rooli ja tekemättömät työtehtävät. Ryhmäharjoitukseen osallistui kerrallaan kuusi työntekijää. Opinnäytetyöntekijä toimi ryhmäharjoituksen ohjaajana, kertoi ryhmäharjoituksen tavoitteet, pyysi valitsemaan aiheen, valitsi työntekijöille roolit harjoitukseen ja ohjasi harjoitusta tarvittaessa menetelmän ohjeiden mukaan. (Toikko - Rantanen 2009: 56 – 81)

7.1 Työn imun tulokset

Tässä opinnäytetyössä saatiin työn imun kyselyn (Liite 1) avulla tietoa millainen työn imu eli tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen ovat Nurmilinnun työntekijöillä. Ensimmäinen osa kyselystä eli alkukartoituksen aineisto kerättiin 14 - 31.1.2016. Saatekirje ja Kysely (Liite 1) jaettiin infotilaisuudessa 18 Nurmilinnun työntekijälle. Saatekirje ja kyselylomakkeet olivat vapaasti saatavilla niille, jotka eivät olleet infotilaisuudessa. Vastaukset palautettiin lukittuun laatikkoon. Vastaaminen tapahtui työajalla. Jaetuista 27 lomakkeesta 19 palautti lomakkeen määräaikaan mennessä. Vastausprosentti oli 70 %.

Työn imu kysely tehtiin uudestaan 9-23.9.2016 välisenä aikana. Kyselylomake saatekirjeineen oli kaikkien nurmilinnun työntekijöiden saatavilla kahvihuoneessa sekä lähetettiin sähköpostilla kaikille työntekijöille. Palautuspaikka oli suljettu laatikko. Työn imu kyselyn yhteydessä pyydettiin arvioimaan toimenpideohjelman toteutumista työntekijän omalta kohdalta. (Liite 3) Syksyllä 2016 Kyselylomakkeita palautui 12. Vastausaika jatkettiin viikolla ja vastauksia lopulta tuli yhteensä 18. Vastausprosentti oli 67%.

Taustatietoina kyselyyn vastanneilta kysyttiin seuraavia asioita: ikää, työsuhteen kestoa, tyytyväisyyttä työhön, työhön sitoutumista ja onnellisuutta. Yhteenveto taustatiedoista on taulukossa 3. Työn imu kyselyyn osallistui Nurmilinnun työntekijöitä kaikista ikäryhmistä. Syksyllä 2016 vastaajia oli enemmän iäkkäimmissä ikäryhmissä verrattuna kevääseen. Tuloksista selviää, että työhön oltiin tyytyväisempi ja sitoutuneempia keväällä 2016 kuin syksyllä 2016. Tilastollista merkittävyyttä työn imuun ikäryhmien välillä, työsuhteen keston, tyytyväisyyden, työhön sitoutumisen tai onnellisuuden suhteen ei Man-Whitney testin mukaan ollut. (Liite 8; Holopainen-Pulkkinen 2008: 197-198)

Taulukko 3. Yhteenveto vastanneiden taustatiedoista

| Yhteenveto vastanneiden taustatiedoista | | | | |
|---|---------|---------|---------|---------|
| | kevät N | syksy N | kevät % | syksy % |
| Ikäryhmät | | | | |
| 19-29 | 4 | 5 | 21 | 28 |
| 30-39 | 5 | 6 | 26 | 33 |
| 40-49 | 6 | 3 | 32 | 17 |
| 50 v. ja yli | 1 | 4 | 5 | 22 |
| ei vastannut | 3 | 0 | 16 | 0 |
| Työsuhde | | | | |
| määräaikainen | 4 | 5 | 21 | 28 |
| vakituinen | 15 | 13 | 79 | 72 |
| Oletko tyytyväinen työhösi? | | | | |
| kyllä | 13 | 10 | 68 | 56 |
| en | 1 | 2 | 5 | 11 |
| en osaa sanoa | 5 | 6 | 26 | 33 |
| Oletko sitoutunut työhösi? | | | | |
| kyllä | 17 | 16 | 90 | 89 |
| en | 0 | 0 | 0 | 0 |
| en osaa sanoa | 2 | 2 | 10 | 11 |
| Oletko onnellinen? | | | | |
| kyllä | 16 | 15 | 84 | 83 |
| en | 0 | 1 | 0 | 6 |
| en osaa sanoa | 3 | 2 | 16 | 11 |
| yhteensä | 19 | 18 | | |

Asumispalveluyksikkö Nurmilinnun Työn imun kyselyllä selvitetty työn imun keskiarvo oli keväällä 4,7 ja syksyllä 4,6. Tuloksista nähdään, kun niitä verrataan Työn imun viitearvoihin (taulukko 2), että Nurmilinnun työntekijöiden työn imu on keskimääräistä korkeampi. Vaikka keskiarvo on syksyelle laskenut, on työntekijöiden työn imun keskiarvo pysynyt keskimääräistä korkeammalla tasolla. Keväällä ja syksyllä 2016 Tarmokkuus ja Uppoutumisen arvot ovat keskimääräistä korkeammalla tasolla kuin mitä suomalaiset viitearvot antavat olettaa. Omistautuminen on Nurmilinnussa kohtuullisella tasolla verrattuna Työn Imun viitearvoihin sekä keväällä että syksyllä 2016.(Hakanen 2009a:45)

Työn imun kyselyn (Liite 1 ja 3) mukaan Nurmilinnun työntekijät ovat ylpeitä työstään (Taulukko 4). Lähes kaikki vastaajat vastasivat tuntevansa päivittäin tai ainakin kerran

viikossa (kevät 95% ja syksy 94%) olevansa ylpeitä tekemästään työstään. Eniten samaa mieltä ollaan kevään ja syksyn kyselyissä kysymyksissä: ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni ja ”Olen ylpeä työstäni”. Vähiten samaa mieltä oltiin työn viemisestä mukanaan ja syventymisessä työhön. Vastausten hajonta (sd) merkitsee sitä, kuinka samaa mieltä Nurmilinnun työntekijät ovat olleet Työn imun väittämistä. Työn imun-kyselyn (Liite1 ja 3) vastauksissa (Taulukko 4) keväällä 2016 eniten hajontaa aiheutti kysymys: ”Kun työskentelen työ vie minut mukani” (sd 1,95). Vähiten hajontaa aiheutti kysymys: ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni” (sd 1,35). Työn Imun -kyselyn (Liite1 ja 3) vastauksissa (taulukko 4) syksyllä 2016 aiheutti eniten hajontaa kysymys: ”Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni” (sd 1,93) .Vähiten hajontaa aiheutti kysymys: ”Olen ylpeä työstäni” (sd 0,916). (Holopainen-Pulkinen 2008;88-97). Huomioitavaa on, että Tyydytyksen tunne työtehtävissä ja työinnostus olivat syksyn tuloksissa kasvanut kevääseen verrattuna (Taulukko 4).

Yhteenvetona voidaan todeta, että Nurmilinnun työntekijät ovat ylpeitä työstään, mutta eivät tunne tyydytystä tekemästään työstään tai työtehtävistään. Huomattavaa eroa tilastollisesti ei syksyn ja kevään työn imun kyselyn vastauksissa löytynyt. Tilastollista eroa ei syksyn ja kevään kohdalla löytynyt myöskään työn imun viitearvoihin (Taulukko 2) vaikka työn imun tuloksen keskiarvo olikin laskenut 0,15 %-yksikköä. Eniten keskiarvo oli laskenut syksyllä työn omistautumisessa eli siinä, kuinka työ inspiroi, tyydyttää ja on kivaa lähteä töihin. Työn Imun tarmokkuus ja uppoutuminen olivat pysyneet lähes ennallaan. (Holopainen-Pulkinen 2008: 197-206)

Taulukko 4. Yhteenveto Nurmilinnun työntekijöiden Työn imun – kyselyn (UWES) tuloksista

| Työn imun tulokset v. 2016 | | | | | | | | |
|---|----|---------------------|--------------------------------|----|-----|-----|-------|-------|
| | en | vuosi/kk x 1-2 % | viikottain/ päivittäin % | N | Min | Max | Mean | SD |
| Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni. | | | | | | | | |
| kevät | 0 | 17 | 84 | 17 | 1 | 6 | 4,778 | 1,40 |
| syksy | 0 | 18 | 78 | 17 | 1 | 6 | 4,705 | 1,44 |
| Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni. | | | | | | | | |
| kevät | 0 | 16 | 84 | 18 | 1 | 6 | 4,947 | 1,35 |
| syksy | 0 | 23 | 78 | 18 | 1 | 6 | 4,722 | 1,36 |
| Olen innostunut työstäni. | | | | | | | | |
| kevät | 5 | 16 | 79 | 18 | 0 | 6 | 4,631 | 1,77 |
| syksy | 0 | 17 | 84 | 18 | 1 | 6 | 4,888 | 1,64 |
| Työni inspiroi minua. | | | | | | | | |
| kevät | 5 | 11 | 85 | 18 | 0 | 6 | 4,632 | 1,89 |
| syksy | 0 | 29 | 84 | 15 | 1 | 6 | 4,400 | 1,76 |
| Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin. | | | | | | | | |
| kevät | 0 | 28 | 73 | 16 | 1 | 6 | 4,667 | 1,50 |
| syksy | 11 | 12 | 78 | 18 | 0 | 6 | 4,222 | 1,89 |
| Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni. | | | | | | | | |
| kevät | 0 | 32 | 69 | 18 | 1 | 6 | 4,526 | 1,93 |
| syksy | 0 | 24 | 76 | 17 | 1 | 6 | 4,588 | 1,76 |
| Olen ylpeä työstäni. | | | | | | | | |
| kevät | 6 | 0 | 95 | 18 | 0 | 6 | 5,278 | 1,45 |
| syksy | 0 | 6 | 94 | 18 | 3 | 6 | 5,388 | 1,916 |
| Olen täysin uppoutunut työhöni. | | | | | | | | |
| kevät | 5 | 16 | 80 | 18 | 0 | 6 | 4,579 | 1,74 |
| syksy | 0 | 28 | 72 | 18 | 1 | 6 | 4,333 | 1,68 |
| Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan. | | | | | | | | |
| kevät | 5 | 21 | 74 | 18 | 0 | 6 | 4,631 | 1,95 |
| syksy | 0 | 28 | 72 | 18 | 1 | 6 | 4,611 | 1,91 |

7.2 Työn voimavara teemakyselyn tulokset keväällä 2016

Työn voimavara-kyselyssä kysyttiin avoimilla kysymyksillä, miten työn voimavarat näkyvät. Aineisto analysoitiin teorialähtöisesti seuraavien teemojen mukaisesti: työn itsenäisyys, työn kehittävyys, ystävällisyys, palveleva johtaminen ja työryhmän innovatiivisuus. Kyselyssä kysyttiin myös mitä ja miten työn voimavaroja tulisi kehittää. Aineistosta vähiten nousivat esiin työn itsenäisyys ja eniten palvelevan johtaminen. Aineiston ristiriitaisuus saatiin Työn imun ja toimenpideohjelman tuloksiin herätti opinnäytetyön tekijässä epäilyn aineiston laadullisen analyysivaiheen virheistä. Aineiston laadullista analyysia jatkettiin syksyllä 2016. Alkuperäisilmaisista muodostettiin pelkistettyjä ilmaisuja, joita luokiteltiin alakategorioihin. Alakategorioita olivat mm. arvostus ja huumorintaju. Alaluokkia yhdistelemällä saatiin yläluokkia kuten vuorovaikutus ja työn itsenäisyys. Yläluokkia yhdistelemällä saatiin työn voimavaroiksi seuraavat: työtehtävien voimavarat, työryhmän

voimavarat ja organisaation voimavarat. (Liite 4; Hakanen ym.2010; Kananen 2008; 88-128; Saaranen-Kauppinen ym. 2009:80 - 107; Kankkunen ym. 2013:167 - 169)

7.2.1 Organisaation voimavarat Nurmilinnussa

Työn voimavara –kyselyn vastauksissa ilmeni, että organisaation voimavara oli palveleva johtaminen. Palvelevan johtamisen työn voimavarojen vastaukset olivat ristiriitaisia. Esimiehen kannustamiseen sekä oltiin tyytyväisiä, että ei oltu tyytyväisiä. Työn voimavaroista vastaajien mielestä tärkeää oli esimieheltä saatu positiivinen palaute. Osa työntekijöistä sai positiivista palautetta myös työkavereilta, asukkailta ja omaisilta. Osa vastaajista toivoi, että esimiehen palautteen anto muuttuisi positiivisemmaksi niin suullisessa kuin sähköisessä viestinnässä. Myös työvuorosuunnitteluun vaikuttaminen koettiin yhdeksi työn voimavaroja edistäväksi asiaksi. (Liite 4)

'positiivinen palaute asukkailta ja omaisilta'

'esimies huippu, kuuntelee ja auttaa jos murheita'

'Esimies Voisi innostaa enemmänkin'

'mm. suunnittelemalla itse työvuorojani, jotka otetaan hyvin huomioon.'

7.2.2 Työtehtävien voimavarat Nurmilinnussa

Työtehtävien voimavaroissa työtehtäviin sitoutumisessa oli ongelmia. Työntekijöiden mielestä epämiellyttävät työtehtävät vähensivät työn voimavaroja. (Liite 4)

'Ei keksiä joka päivä virikettä, ulkoilu tai muuta'

'Keskitytään hoitotyöhön esim. jäisi pois kotitaloustyöt'

'se syö voimavaroja kun ohjelmaa pitäisi olla koko ajan järjestämässä'

Osa vastaajista sai työhön voimavaroja omasta työstä ja työtehtävistä. (Liite 4)

'Siitä, että tiedän tekeväni arvokasta työtä ja saan auttaa muita'

'Työpäivistä, joissa saanut ns. paljon aikaan, ei vain peruspesuja ja pyykkihuoltoa.'

Vastauksissa ilmeni, että työn voimavaroista työtehtävien voimavarat kaipasivat vielä kehittämistä. Työn itsenäinen suunnittelu toteutui Nurmilinnussa osittain. Työn itsenäisyys toteutui päivittäin oman työn suunnittelussa. Osa vastaajista koki riittämättömyyden tunnetta. Vastaajat myös kertoivat kiireen vaikuttavan työn voimavaroihin. Osan vastaajista kertoi, että työntekijä ei voinut vaikuttaa riittävästi oman työn suunnitteluun ja toteuttamiseen. (Liite 4)

'aika itsenäisesti saa mennä ja suunnitella vuoron'

'haluaisin seurustella ja keskustella asukkaiden kanssa rauhassa ilman kiirettä'

'hiipii usein mieleen riittämätön olo'

'näkyi välillä huonosti, monesti on valmiiksi päätetty, mitä voi päivän mittaan tehdä'

7.2.3 Työyhteisön voimavarat Nurmilinnussa

Työn voimavaroja lisääviä tekijöitä olivat voimaannuttava työyhteisö. Työyhteisön sosiaaliset suhteet ja huumorintaju koettiin työn voimavaroja lisäävinä tekijöinä. Vastauksissa ilmeni, että osa piti omia ja toisten vuorovaikutustaitoja hyvinä. (Liite 4)

'Puhun kohteliaasti'

'hyvä huumorintaju'

'Työyhteisö'

'Hymy! Valmis kuuntelemaan jos työtoverilla huolia tai tarvii tukea'

Epäammattillisuus työyhteisössä näkyi siten, että työ- ja ihmissuhteet sotkeutuivat keskenään. Vuorovaikutus oli tunnevaltaista. Keskinäistä epäluottamusta esiintyi tiimien välillä. Osan vastaajien mielestä työntekijöiden välinen vuorovaikutus oli epäasiallista. (Liite 4)

'Joskus harvoin on tilanteita ettei tervehditä tai vastailaan töykeästi'

'Oma huono olo puretaan työkaveriini'

'ja mitkä asiat työpaikalle kuuluu'

'Työyhteisö, miten työpaikalla käyttäytyään'

'Joskus huomaa työkaverin elekielestä ja silmien pyörittämisestä, että naama ei miellytä.'

Sovittujen sääntöjen rikkominen vähensi vastaajien mielestä työn voimavaroja.

'omat puhelimet pois'

'Olemmehan täällä asukkaita ja omaisia varten oma vapaa-aika on sitten varattu kahvittelulle'

7.2.4 Yhteenveto Nurmilinnun työn voimavaroista

Yhteenvetona voidaan todeta, että Nurmilinnun työntekijöiden työn voimavaroja olivat erityisesti työryhmän voimavarat. Työryhmä oli voimaannuttava. Työn voimavaroista työyhteisö ja siinä erityisesti huumori koettiin todella tärkeäksi työn voimavaraksi. Vuorovaikutus työyhteisössä koettiin välillä epäasiallisena. Yhteenveto Nurmilinnun työntekijöiden työn voimavaroista keväällä 2016 löytyy taulukosta 5.

Organisaation työn voimavaroista palveleva johtamisen toivottiin kehittyvän. Erityisesti palvelemaan johtamiseen kuuluva kannustus ja innostus kaipasivat työntekijöiden mielestä kehittämistä keväällä 2016. (Taulukko 5)

Työntehtäviin liittyvissä voimavaroissa huomattavaa oli työtehtävien selkeyteen liittyvät kysymykset. Toiminnan sujuvuus ja selkeys vaatisivat Nurmilinnussa kehittämistä. Lähihoitajan perustehtävää Nurmilinnussa ei koettu mielekkäänä. Työn itsenäisyys näkyi suunnitelmallisena työskentelynä. Vaikutusmahdollisuudet työhön koettiin vähäisinä. (Taulukko 5)

Taulukko 5 Työn voimavarojen yhteenveto Nurmilinnussa (Liite 4;Hakanen ym.2010)

| <i>Työtehtävien voimavara</i> | <i>Työryhmän voimavarat</i> | <i>Organisaation voimavarat</i> |
|--|---|---------------------------------|
| Työn itsenäisyys: suunnitelmallisuus vaikutusmahdollisuudet | Voimaannuttava työryhmä: työyhteisön palaute huumori | Palveleva johtaminen: |
| työ kehittää | vuorovaikutustaidot | innostaminen |
| työtehtävien selkeys | Toiminnan sujuvuus : | kannustaminen |
| palaute | pelisääntöjen noudattaminen | motivointi |

7.3 Toimenpideohjelman tulokset

Toimenpideohjelmalla oli viisi tavoitetta: uskalletaan puhua ääneen ja suoraan henkilökohtaisesti, ei puhuta selän takana, mieti ennen kuin heti sanot mielipiteesi, kuuntele työkaveria ja pidetään kiinni sovituista asioista. Tavoitteisiin kehitettiin erilaisia toimenpiteitä, joilla pyrittiin kehittämään vuorovaikutustaitoja. Toimenpideohjelman ja kehittämistyön arviointikeinona olivat seuraavat arviointikeinot: toimenpideohjelman valmistelutyöryhmän kokousmuistiot, vuorovaikutus harjoituksista pyydetyt suulliset palautteet, työn imun uusintamittaus syksyn 2016 aikana ja toimenpideohjelman arviointikysely. (Kuvio 1; Liite 3)

Työn imun uusintakyselyn yhteydessä pyydettiin arvioimaan toimenpideohjelman toteutumista. (Liite 3) Toimenpideohjelmaa arvioitiin työn imun tavoin skaalalla 0-6. Skaalalla nolla tarkoitetaan, ettei työntekijä tunne koskaan väittämän kaltaista tunnetta ja korkein piste kuusi tarkoittaa, että työntekijä tuntee päivittäin väittämän kaltaista tunnetta. Arvi-

oinnin kohteena olivat toimenpideohjelman tavoitteet: puhuminen ääneen, juoruilun lopettaminen, harkinta vuorovaikutustilanteissa, kuuntelemisen taito ja pelisäännöt. Kuvio 1:ssä on yhteenveto toimenpideohjelman arviointikyselyn tuloksista.

Toimenpideohjelmaa arvioitaessa (Taulukko 6) parhaiten onnistunut tavoite oli sovituista asioista kiinni pitäminen. Asioista pidettiin kiinni päivittäin (83%) toimenpideohjelman arviointikyselyn mukaan. Loput työntekijät arvioivat pitävänsä sovituista asioista kiinni viikoittain (17%). Toimenpiteinä olivat, että jokainen sitoutuu sovittuihin asioihin. Sovituista asioista on siis pidetty kiinni. Toinen toimenpide tavoitteeseen pääsyyn on ollut se, että jokaisella työntekijällä on ollut velvollisuus ottaa asioista selvää. Uusista asioista ja sopimuksista on tiedotettu sähköpostilla. Sovittiin myös, että jos joku asia ei toimi, asia tuodaan uudestaan osastokokouskäsittelyyn. Sovittujen asioiden kiinnipitämistä on arvioitu kuukausittain osastokokouksissa. Asioihin on tehty yhteisesti muutoksia osastokokouksissa ja työntekijöiden arvioiden mukaisesti tavoite on toteutunut. Toimenpideohjelman arviointikyselyn mukaan tässä väittämässä esiintyi vähiten hajontaa vastauksissa.

Seuraavaksi parhaiten onnistui tavoite työkaverin kuuntelemisesta. Toimenpideohjelman arviointikyselyn mukaan suurin osa työntekijöistä kuunteli työkaveria päivittäin (76%). 18 % vastaajista kuunteli työkaveria viikoittain ja 6 % muutaman kerran kuussa. Kuuntelemista on opeteltu kahdella eri vuorovaikutusharjoituksella. Vuorovaikutusharjoituksilla on opeteltu toisen asemaan asettumista ja ratkaisukeskeisiä tapoja antaa palautetta. Kuuden hatun menetelmä koettiin kuuntelemisen osalta hyödyllisimmäksi harjoitukseksi (De Bono 1990) harjoituksen palautekeskusteluissa. Oma edistymistä jokainen työntekijä sai arvioida toimenpideohjelman arviointikyselyllä ja sen mukaan tavoitteisiin on suurimmaksi osaksi päästy (76%).

Toimenpideohjelman tavoite miettimisestä ennen kuin sanoo, jotain ääneen eli harkinnan opettelu onnistui vastaajien mielestä kolmanneksi parhaiten. Harkintaa käytti päivittäin vastaajien mukaan 18 %. 53% vastaajista käytti harkintaa muutaman kerran viikossa. Toimenpiteinä olivat hyväksyä erilaiset tavat toimia vuorovaikutustilanteissa ja opetella sitä kahdella sovittulla vuorovaikutusharjoituksella. Harkintaa toisen asemaan asettumisesta opeteltiin kuuden hatun menetelmällä (De Bono 1990.) Ratkaisukeskeistä vuorovaikutusta harjoiteltiin Ben Furmanin videoharjoitteella. Harjoittelu koettiin vaikeaksi ja teennäiseksi, koska koettiin, että ratkaisukeskeistä palautetta annettiin jatkuvasti. Harjoittelu koettiin kuitenkin hyväksi tavaksi muistuttaa miten palautetta tulisi antaa.

Toimenpideohjelman tavoitteena oli myös harjoitella henkilökohtaisesti ääneen puhumista. 44 % vastaajista arvioi, että sitä tapahtui päivittäin. 11% vastaajista arvioi sitä tapahtuvan pari kertaa viikossa. Tässä tavoitteessa oli arvioinnin suhteen eniten hajontaa eli eri mielisyyttä sen toteutumisesta. Toimenpiteinä tavoitteessa olivat kaikilla ääneen sanomisen opettelu. Toimenpiteenä oli myös käyttää kunnan omaa varhaisen avoimen puuttumisen mallia. Varhaisen avoimen puuttumisen mallista on kunnalla omia sisäisiä koulutuksia, jonka jokaisen Nurmilinnun työntekijän tulisi käydä. Nurmilinnun työntekijöistä 2/3 on käynyt kyseisen koulutuksen. Toisena toimenpiteenä oli keskustelu kahden kesken työkaverin kanssa, jos ei uskalla ryhmätilanteessa kertoa mielipidettensä. Kolmas toimenpide tähän tavoitteeseen oli työkaverin tuntemaan opettelu. Vuorovaikutusharjoituksilla yritettiin asettua toisen työkaverin asemaan ja opetella siten tuntemaan työkaveri. Tämäkin tavoite harjoituksineen on onnistunut siinä, että uskalletaan rohkeammin kertoa oma mielipide eikä vain kuunnella toisia.

Toimenpideohjelman yhtenä tavoitteena oli, ettei puhuta selän takana. Selän takana puhumisen kysymys oli toimenpideohjelman arviointikyselyssä käänteinen ja vastauksia ei voida siksi tässä luotettavasti arvioida.

Taulukko 6.Toimenpideohjelman arviointi

| N=18 | en- kos- kaan % | vuo- dessa x 1-2 % | kerran kuussa % | muuta- man kerran kuussa % | kerran vii- kossa % | 1-2xvii- kossa % | päivit- täin % |
|---|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|--|------------------------------|------------------------|----------------------|
| Uskallan puhua asiat ääneen.. | 6 | 6 | 17 | 11 | 6 | 11 | 44 |
| En puhu se- län takana | 24 | 47 | 6 | 6 | 0 | 12 | 6 |
| Mietin en- nen kuin sa- non asian ääneen | 0 | 6 | 6 | 12 | 6 | 53 | 18 |
| Kuuntelen työkaveria | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 18 | 76 |
| Pidän sovi- tuista asi- oista kiinni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 | 83 |

8 Pohdinta

Opinnäytetyön pohdinta osassa käydään läpi tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä. Pohdinta osassa käydään kriittisesti läpi omaa opinnäytetyöprosessia ja saavutettuja Toimenpideohjelman tuloksia ja jatkotutkimusaiheita. (Saaranen-Kauppinen ym.2009)

8.1 Eettiset kysymykset

Tälle opinnäytetyölle on haettu tutkimuslupa Nurmijärven terveystalouden johtoryhmältä joulukuussa 2015 (Liite 7). Opinnäytetyö on edennyt tutkimussuunnitelman mukaisesti. Opinnäytetyöraportti on kirjoitettu Metropolian opinnäytetyön ohjeiden mukaisesti. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja loukkausepäilyjen käsittely Suomessa 2012: 7)

Työn imun kysely on tehty menetelmän kehittäjän ohjeita noudattaen ja analyysi on tehty tilastollisesti kuvailevin menetelmin SPSS-ohjelman avulla. Työn voimavarojen kyselyn aineisto on analysoitu laadullisesti teorialähtöisesti. Tutkittavien informointi on tehty henkilökohtaisesti mahdollisimman monelle Asumispalveluyksikkö Nurmilinnun osastokokouksessa. Saatekirje ja kyselyt esitettiin asianmukaisesti kolmella eri henkilöllä. Vastaaminen tapahtui nimettömänä. Nimettömyyden toteuttaminen aiheutti tutkittaville epävarmuutta, koska vastaaminen tapahtui omalla käsialalla ja he pelkäsivät paljastuvansa. Työyhteisössä koettiin hankalaksi osallistua töissä sähköiseen kyselyyn tietokoneiden määrän ja toimistojen rauhattomuuden vuoksi. Siksi valittiin paperinen kysely. Osalle tutkittavista jäi epäselväksi, miten tutkimustulokset tullaan käsittelemään luottamuksellisesti siten, etteivät he paljastuisi. Saatekirje ja informaatiotilaisuudessa olisi tätä asiaa vielä pitänyt painottaa. Esitietolomake jossa kysyttiin ikää ja työsuhdetta aiheutti myös epäilyksiä nimettömyyden säilymisestä, koska saatekirje, esitietolomake, työnimukysely ja työn voimavarakysely olivat niitattu yhteen. Tutkittaville heräsi epäily nimettömyyden säilymisestä esitietojen kautta. Henkilöt jotka epäilivät anonymisyyttänsä eivät vastanneet kyselyihin alkukartoitus vaiheessa. He kertoivat epäilyistään alkukartoituksen tulosten kertomistilaisuudessa. Alkukartoituksen tulokset esitettiin työntekijöille siten, ettei kenenkään henkilöllisyys paljastunut. Nimettömyyden säilymisen epäilyjä oli vielä syksyn 2016 kyselyn suhteen. Tutkimustulokset ovat raportoitu ja esitetty siten, etteivät kyselyihin vastaajien henkilöllisyys paljastu.

Toimenpideohjelmaan osallistuminen on ollut vapaaehtoista. Toimenpideohjelman harjoitukset merkittiin työvuoroluetteloon ja tehtiin ohjatusti. Kukaan Nurmilinnun työntekijöistä ei kieltäytynyt vuorovaikutusharjoituksista. Työn imun kyselyyn osallistuminen syksyllä oli myös vapaaehtoista ja noudatti samaa käytäntöä kuin keväällä 2016 tehtyyn kyselyyn. Saatekirjettä eikä toimenpideohjelman uusintakyselyä ei esitetä, koska työn imun kysely oli sama kuin keväällä 2016. (Burns – Grove 2005: 176-208; Saaranen-Kauppinen ym. 2009: 5-23)

8.2 Luotettavuus

Tässä opinnäytetyössä kyselyihin osallistuminen on ollut vapaaehtoista. Myös toimenpideohjelmaan osallistuminen on ollut vapaaehtoista. Työnantaja on mahdollistanut toimenpideohjelman suunnittelemisen, osallistumisen ja toteuttamisen työajalla. Arviointia on tehty jatkuvasti ja väliarviointina tehtiin uusintakysely työn imulle. Kaikissa työvaiheissa on noudatettu hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Useampi aineistonkeruumenetelmä on vaatinut sekä määrällisen että laadullisen tutkimusmenetelmien tutustumisen ja käyttämisen tässä opinnäytetyössä. Valmis UWES:n kehittämä työn imun-kyselylomake (Liite 1) on ollut luotettava tapa kerätä tietoa työn imusta (Hakanen 2009a.) Kyselyä eli mittaria on käytetty mittarin kehittäjän ohjeiden mukaisesti. Mittarin tuloksien analysoinnissa on käytetty SPSS-ohjelmaa. Luotettavuutta tukee se, että Työn imun-kyselyn vastauksia voidaan verrata suomalaisiin viitearvoihin. Työn imun kyselyssä osa vastaajista oli jättänyt vastaamatta muutamaa väittämää. Vastauskohta oli tyhjä tai siihen oli kirjoitettu joskus. Myös muutama vastaus oli merkitty siten, että vastaus oli puolivälissä kahta eri vaihtoehtoa. Näitä vastauskohtia ei tulkittu vaan se kohta väittämästä jätettiin tyhjäksi eikä näin ole huomioitu tuloksissa. Tilastollista merkittävyyttä ei ole taustatiedoilla Työn imun tuloksiin. Tilastolliset erot ovat tarkistettu Man Whitney U-testillä. (Liite 8) Man Whitney U-testillä tarkastellaan tuloksia kun ei voida käyttää normaalijakaumaan liittyvää t-testiä. Lisäksi verrattavat asiat eivät saa olla riippuvaisia toisistaan. Tilastolliset eroja Mann Whitney U-testillä on tarkasteltu jokaisen taustatiedon vaihtoehdon kohdalta verrattuna sitä Työn imun tuloksiin. (Holopainen-Pulkkinen 2008: 205-206; Hyvä tieteellinen käytäntö ja loukkausepäilyjen käsittely Suomessa 2012:7; Kankkunen-Vehviläinen 2013:128-163; Ojasalo 2014; Saaranen-Kauppinen ym. 2009: 22-23)

Tutkimuksen ulkoiseen validiteettiin vaikuttaa suuresti organisaatiossa tapahtuneet muutokset kuten lähiesimiehen vaihtuminen. Tutkijan oma objektiivisuuden puute voi vaikuttaa ulkoiseen validiteettiin. Opinnäytetyöntekijä ei saa vaikuttaa olosuhteisiin siten, että

hän pyrkii lisäämään toivottua tulosta. Opinnäytetyöntekijä ei ole yrittänyt vaikuttaa olosuhteisiin vaan työntekijät ovat saaneet tehdä työtään normaalisti. Tässä opinnäytetyössä tutkija ei ole vaikuttanut toimenpideohjelman eli kehittämistyön kohteeseen. Kyselyihin osallistuminen on ollut vapaaehtoista. Tietoa ei ole siitä ovatko samat työntekijät vastanneet sekä keväällä, että syksyllä tehtyyn Työn imun – kyselyyn. Keväällä pidettyä osallistujayhteenvetoa ei pidetty kyselyyn osallistujien toiveesta syksyllä. Tuloksien verrattavuutta olisi parantanut tieto siitä, kuinka monta samaa henkilöä osallistui kyselyyn. (Holopainen-Pulkkinen 2008: 205-206; Hyvä tieteellinen käytäntö ja loukkausepäilyjen käsittely Suomessa 2012:7; Kankkunen-Vehviläinen 2013:128-163; Ojasalo 2014; Saaranen-Kauppinen ym. 2009)

Työn voimavara avoimien kysymysten teemat on johdettu Työn voimavarojen aikaisemmista tutkimuksista. Avoimet kysymykset esiteltiin ja kysymyksiä selkeytettiin vielä ennen virallista kyselyä. Työn voimavaratutkimukset laadullisilla menetelmillä ovat vasta aluillaan. Toimenpideohjelman kohteena oli työyhteisö, jossa haluttiin käyttää osallistuvia menetelmiä. Ajateltiin, että laadullisilla kysymyksillä saataisiin syvempää tietoa työntekijöiden työn voimavaroista ja niihin toivotuista menetelmistä. Asetettuihin kysymyksiin vastattiin lyhyesti, joskus yhdellä tai kahdella sanalla. Työn voimavarakyselyn aineiston analysointi on tehty teorialähtöisesti. Työn voimavaroja luokiteltiin teemoittain teoriasta johdetuista käsitteistä. Käytettiin kvantifiointia, jossa laskettiin, kuinka usein kukin kategoria tai ilmaisu esiintyi vastauksissa. Kvantifiointi voi heikentää tulosten luotettavuutta, koska saatu kuvaus voi jäädä yleiseksi. Työn voimavara-kyselyn aineiston analyysi jäi keväällä 2016 yleiseksi, siksi johtopäätökset, joiden pohjalta tapahtui toimenpideohjelman aiheen valinta, ei ole ollut luotettavaa. Siksi aineiston laadullista analyysia jatkettiin syksyllä 2016. Ensin alkuperäisilmaisuista muodostettuihin pelkistettyjä ilmaisuja ja sitä kautta ala- ja yläkategorioita. Luotettavuutta lisää se, että lopputulemana kategorioita muodostui luokittelun jälkeen kolme: Työtehtävien voimavarat, työryhmän voimavarat ja Organisaation voimavarat. Luotettavuutta lisää myös se, että keskeiset tulokset työn voimavarojen kyselyjen vastauksista laadullisen analyysin jälkeen tukee pohjalla olevaa teoriaa ja toistavat työn imun kyselyn tuloksia. (Hakanen ym.2010; Kananen 2008:91; Saaranen-Kauppinen ym. 2009)

Mittarin eli työn voimavara- kyselyn tuloksien luotettavuutta voidaan arvioida siten, että vastaako se tutkimuskysymyksiin. Työn voimavarakyselyn avulla saatiin vastaus mitä työn voimavaraa olisi pitänyt lähteä kehittämään Nurmilinnussa. Työn voimavara kyselyn

avoimien vastauksien kvantifioinnin jälkeen olisi pitänyt lähteä kehittämään työyhteisössä työn itsenäisyyden hallintaa. Esimiehen ohjeiden mukaan työyhteisö valitsi yhteistuumin kehittämistyönkohteeksi eli toimenpideohjelman kohteeksi vuorovaikutustaidot työyhteisössä. Opinnäytetyön tekijän piti hyväksyä tämä työyhteisössä tehty päätös vaikka Työn voimavarakyselyn mukaan työn itsenäisyys olisi ollut keskeisempi kehittämisen kohde. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja loukkausepäilyjen käsittely Suomessa 2012:7; Kananen 2008:91; Kankkunen-Vehviläinen 2013:128-163; Ojasalo 2014; Saaranen-Kauppinen ym. 2009: 22-23)

Toimenpideohjelma on vielä kesken ja sen luotettavuutta tulee pohtia kehittämistyön näkökulmasta. Kehittämistyöhön käytetty aika on ollut lyhyt ja tulokset ovat suuntaa antavia. Tämän hetkinen tilanne on hyvä, kehittämistyön tavoitteisiin on jo osittain päästy, joten toimenpideohjelmaa voidaan jatkaa suunnitellusti eteenpäin. Toimenpideohjelman loppuarviointi tulisi tehdä, kun kaikki vuorovaikutusharjoitteet on tehty sovitusti. (Kananen 2008:91; Kankkunen-Vehviläinen 2013:128-163; Ojasalo 2014; Saaranen-Kauppinen ym. 2009: 22-23)

8.3 Tulosten tarkastelua

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyöntavoitteena oli parantaa Nurmilinnun työntekijöiden työhön sitoutumista. Työhön sitoutumista ja Työn imua kehitettiin yhtä työn voimavaraa, vuorovaikutusta työyhteisössä, kehittämällä. Työyhteisö osallistui kehittämistyöhön kehittämällä toimenpideohjelman vuorovaikutuksen kehittämiseksi. Vuorovaikutusta työyhteisössä kehitettiin osallistuvien menetelmin.

Ennen toimenpideohjelmaa selvitettiin Nurmilinnun työntekijöiden työn imun taso, joka oli keskimääräistä korkeampi. Työntekijöiden oletetaan jaksavan tehdä töitä innostuneesti ja kestävästi muutoksia työelämässä kun Työn imun taso on korkealla. Työn imu tuloksissa näkyy, että Nurmilinnun työntekijät ovat siis innostuneita työstään, mutta eivät tunne tyydytystä tekemästään työstään tai työtehtävistään. (Hakanen ym. 2012) Nurmilinnun työntekijöiden työtehtäviin oli tullut uusia haasteita työtehtävien muuttumisen myötä. Työtehtävät muuttuivat keväällä 2013 kun Asumispalveluyksikkö perustettiin ja työntekijät siirtyivät vanhoina työntekijöinä uusiin työtehtäviin. Työpaikalla koettu arvostus ja tuki on ollut vähäistä keväällä 2016. Työntekijät syyttelivät toisiaan huonosti hoidetuista töistä. Esimiestä, eikä toisia työntekijöitä arvostettu. Työn imua ja intoa vahvistavat tekijät olivat vähäisiä. Kuitenkin Työn imu ja työryhmän voimavarat, kuten työkave-

reiden tuki ovat edesauttaneet työn voimavaroja ja siten Työn imua. Työn imu on keskimääräistä korkeammalla tasolla, joten työyhteisön tuki on auttanut suuresti työntekijöitä selviytymään muutoksista. (Hakanen ym. 2012; Wallin 2012; Järvinen 2008)

Työhön sitoutuminen tarkoittaa työntekijän asennetta työhön. Toimenpideohjelman arvioinnin mukaan sovituista asioista pidetään kiinni päivittäin ja vähintään viikoittain (Taulukko 6.) Sovituista asioista sovittiin osastokokouksissa ja tiedotettiin sähköpostitse. Työntekijät (68%) arvioivat tämän tavoitteen onnistuneen parhaiten. Kehittämistyön kannalta tämän tavoitteen toteutuminen on ollut tärkeää, koska alkukartoituksessa selvisi, että toiminnan sujuvuus ja selkeys vaativat kehittämistä. Ihmissuhteet liittyvät läheisesti vuorovaikutustaitoihin. Työyhteisö ja sen huumori koettiin suureksi työn voimavaraksi alkukartoituksessa. Työyhteisössä viihdyttiin ja vapaa-ajallakin vietiin aikaa yhdessä. Tämä aiheutti haasteita siinä, mitkä asiat kuuluvat työpaikalle ja mitkä eivät. Työn voimavara-kyselyn tulokset antavat viitteitä siitä, että työyhteisö oli epäammattillinen keväällä 2016. Tämä ilmeni kyselyssä siten, että työntekijöiden välinen vuorovaikutus oli tunnepitoista ja työtehtävien sekä tavoitteiden epäselvyytenä. Siksi olikin tärkeää, että Nurmilinnun työntekijöiden kesken pohdittiin sitä, mitkä asiat kuuluvat ammatilliseen työyhteisöön ja mitkä eivät. Pienessä työyhteisössä on haastavaa pitää työ- ja vapaa-ajan asiat erillään. Tähän auttoi selkeämmät pelisäännöt vuorovaikutukselle. Asioista sovittiin, että asiat viedään osastokokouksen kautta yleiseen tietoon. Kaikille Nurmilinnun työntekijöille on siis selkeästi sovittu toimintatapa. Jatkossa tulisi sopia selkeämmin, mihin asioihin töissä puututaan. Toimenpideohjelman ja työn imun uusintakyselyn vastaukset antavat viitteitä siitä, että Nurmilinnussa ollaan menossa positiivisempaan suuntaan tällä saralla. (Järvinen 2008:79-88; Taulukko 6)

Hyvän vuorovaikutuksen pelisääntöihin kuuluu kuunteleminen, vastaaminen, ristiriitatilanteiden ratkaisut ja positiivisen palautteen antaminen. Hyvät vuorovaikutustaidot ovat työelämätaitoja, joita voidaan jatkuvasti kehittää. Toimenpideohjelmalla lähdettiin harjoittelemaan toisen kuuntelemista, vastaamista ja palautteen antamista. Yhdeksi harjoitukseksi valittiin ratkaisukeskeisen vuorovaikutuksen opetteleminen. Vuorovaikutusharjoitteiden jälkeen käydyn palautekeskusteluissa työntekijät totesivat, että positiivista palautetta annetaan työyhteisössä koko ajan. Positiivinen palaute on tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Parantaakseen vuorovaikutustaitoja pyrittiin harjoituksilla iloitsemaan toisen onnistumisesta. Positiivista palautetta toivottiin kuitenkin vielä enemmän työkavereilta ja erityisesti esimieheltä. Myönteinen palaute luo arvostavaa ilmapiiriä ja auttaa

sitoutumaan työtehtäviin paremmin. Työntekoa innostavalla ja kannustavalla johtamisella on myös suuri merkitys työntekijöiden ammatilliseen asenteeseen. Jo nyt nähdään työstä innostumisen kasvaneen ja voidaan olettaa, että on viitteitä siitä, että Työn imu jatkossa paranee. (Furman; De Bono 1990; Vuorovaikutus työpaikoilla; Soini ym.; Åman 2013; Taulukko 4)

Vuorovaikutuksen opettelussa korostetaan toisen asemaan asettumista. Toisen työntekijän asemaan asettumista harjoiteltiin kuuden hatun menetelmän avulla. Harjoituksessa koettiin erittäin hankalaksi siniseen eli neutraaliin rooliin asettuminen. Ongelmana ei niinkään ollut se, ettei asioihin puututa vaan se, miten ja mihin asioihin puututaan. Kuuden hatun menetelmällä opeteltiin, miten asia ilmaistaan eri näkökulmasta rooliin heittäytyen. Menetelmä opetti Toimenpideohjelman tavoitteiden mukaisesti puhumaan ääneen harjoitteen ja opetti kuuntelemaan toisen työntekijän erilaista mielipidettä. Tulokset antavat viitteitä siitä, että Nurmilinnun työntekijät oppivat kuuntelemaan ja kunnioittamaan toisiaan paremmin. (Soini ym.; Taulukko 6)

Jos vuorovaikutus Nurmilinnussa olisi avointa, puhuttaisiin siellä asiallisesti työasioista. Kenenkään selän takana ei juoruiltais. Asioista puhutaan siis niiden henkilöiden kanssa, joita asiat koskevat. Palaute annetaan myönteisesti ja rakentavasti. Vääriä olettamuksia ei synny, koska osataan kuunnella ja esittää varmentavia kysymyksiä. Vuorovaikutukseen kehittämiseen käytetty aika on ollut suhteellisen lyhyt. Vuorovaikutustaitojen kehittyminen antaa viitteitä siitä, että Nurmilinnun työntekijöiden työn voimavara on tullut vahvemmaksi. Sovituista asioista pidetään kiinni ja työkaveria kuunnellaan, mutta kehittämistyötä tarvitaan vielä siihen, miten asia sanotaan ääneen henkilökohtaisella tasolla. Toimenpideohjelman arvioinnin mukaan ristiriitatilanteiden ratkaisemista eli asioihin puuttumista ja ääneen puhumista ammatillisesti pitää Nurmilinnun työntekijöiden vielä harjoitella. Toimenpideohjelmaa tulisi jatkaa, jotta päästäisiin kaikkiin tavoitteisiin. Työntekijät hyötyisivät Vuorovaikutusharjoitus numero kolmen harjoituksista. Vuorovaikutusharjoitus numero kolmessa (Liite 2) harjoitellaan ratkaisukeskeistä palautteenantoa vielä enemmän. (Taulukko 3; Wallin 2012; Hakanen ym.2012; Järvinen 2008; Soini ym.; Åman 2013)

Lopputulena voidaan sanoa, että vuorovaikutusta työyhteisössä kehittämällä ei toisiksi ole parannettu Nurmilinnun Työntekijöiden Työn imua. Voidaan siis todeta, että kehittämistyöhön käytetty aika (2kk) on ollut liian lyhyt muutoksen aikaansaamiseksi,

mutta tulokset antavat viitteitä siitä, että toimenpideohjelman tavoitteita kohti ollaan menossa.

8.4 Jatkotutkimusaiheita

Tämän opinnäytetyön tuloksien perusteella heräsi useita uusia tutkimusideoita. Erityisesti esimiehen kannustus ja palautteenantokyky koettiin merkittävänä työn voimavarana. Lisätutkimusaiheena voitaisiin pitää sitä miten paljon uuden esimiehen kannustus lisää työhön voimavaroja ja työn imua. Lisäksi työtehtävien voimavaroja Nurmilinnussa tulisi tutkia syvällisemmin ja kehittämistyö tulisi kohdentaa työtehtävien sisältöön. Työryhmän voimavaroja ja yhteistyön kehittämistä Nurmilinnussa tulisi myös tutkia. Työn imua ja työn voimavaroja olisi mielenkiintoista tutkia myös eri asumispalveluyksiköissä. Suuremman tutkimusjoukon sisällä löytyisi ehkä eroja työn voimavaroissa. Työn voimavarojen merkitystä työn imuun on tutkittu laadullisesti toistaiseksi vähemmän kuin määrällisesti. Laadulliset työn voimavara kartoitukset ovat haastavia mutta antaisivat syvällistä tietoa työn voimavarojen lisäämisestä.

Nurmilinnun työyhteisölle on sovittu työterveyshuollolta henkilökohtaisia terveystapaamisia työterveyshoitajan kanssa. Tapaamisten tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden yksilöllistä työkykyä ja työhyvinvointia. Terveystapaamisista sovittiin keväällä 2016 esimiehen kanssa pidetyssä Työn imu ja Työn voimavara tulosten kertomistilaisuudessa. Terveystapaamiset tapahtuvat marraskuusta 2016 tammikuuhun 2017. Terveystoimen johtoryhmä, esimies ja työterveyshuolto ovat suositelleet Nurmilinnun työntekijöille ryhmätyönohjausta, jota saadaan neljänä eri kertana vuosien 2016-2017 aikana. Näiden edellä mainittujen toimenpiteiden jälkeen täytyisi mitata Työn imun taso uudelleen.

9 Lähteet

Airili, Auli 2005. Work characterizes, personal resources and employee well being: Alongitudinal study among Finnish firefighters. People and Work. Research Report 109. Helsinki. Finnish Institute of Occupational Health.

Burns, Nancy - Grove, Susan K 2005. The Practice Nursing Research - Conduct, Critique and Utilization. USA. Elsevier.

Furman, Ben 2016 a. Verkkodokumentti. <<http://www.benfurman.com/videot/>> työyhteisötäidot-cooperation. 30.3.2016

Furman, Ben 2016 b. Verkkodokumentti. <<http://www.benfurman.com/videot/>> ratkaisukeskeinen harjoitus kouluille. Luettu 30.3.2016

De Bono, Edward 1990. Kuusi ajatteluhattua. Helsinki. MARK kustannus. Verkkodokumentti. <<https://www.innokyla.fi/web/malli116776>> Luettu 13.9.2016.

Hakanen, Jari 2009 a. Työn imun arviointimenetelmät. Työn imu- menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos. Saatavilla myös sähköisesti. <http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Sivut/default.aspx>

Hakanen, Jari 2011. Työn Imu. Työterveyslaitos. Tampere. Tammerprint Oy.

Hakanen, Jari - Harju, Lotta - Seppälä, Pia - Laaksonen, Anna - Pahkin, Krista. 2012. Kohti innostuksen spiraaleja - Innostuksen spiraali - innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus ja - kehittämishankkeen tuloksia. Helsinki. Työterveyslaitos.

Hakanen Jari - Perhoniemi, Riku 2012. Työn Imun ja työuupumisen kehityskulun ja tarttuminen työtoverista toiseen. Työterveyslaitos. Helsinki. Työsuojelurahasto. Verkkodokumentti. <<https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/110152-loppuraportti-110152Loppuraportti.pdf/b76a527c-cdd0-4c33-9b41-fc496ac271d1>>. Luettu 20.10.2015

Hakanen Jari 2009b. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja. Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys. Saatavilla myös sähköisesti. <https://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf>

Henkilöstöohjelma 2013 - 2016.2013. Nurmijärven kunta. Nurmijärvi. Nurmiprint Oy. Saatavilla myös sähköisesti <<http://www.nurmijarvi.fi/filebank/1434-Henkilostoohjelma.pdf>>

Holopainen, Martti – Pulkkinen, Pekka 2008. Tilastolliset menetelmät.5.uudistettu painos. Helsinki. WSOY.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunnan ohje 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Helsinki. Verkkodokumentti. <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Luettu 1.12.2015.

Kaltoinkohtelu ympärivuorokautisissa vanhustenhuollon yksiköissä työntekijöiden havainnoimana. Valviran kysely 25.2-18.2.2016. Selvityksiä 1:2016. Verkkodokumentti. <https://www.valvira.fi/documents/14444/1835702/Selvityksia_kaltoinkohtelu_vanhustenhuollon_yksikoissa.pdf/e530024a-9274-4cc1-b651-5d5c03a9661c> Luettu 10.10.2016

Kananen, Jorma 2008. KVALI. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkealoulun julkaisuja 93 Toimittaja Eva Ijäs. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankkunen, Päivi-Vehviläinen-Julkunen, Katri 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro

Järvinen, Pekka. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki. WSOYPro.

Laki ikääntyneiden väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. 980/2012. Annettu Helsingissä 28.11.2012.

Lerssi-Uskelin, Jaana - Vanhala, Anna - Vähätiitto, Heli. Kohti innostunutta työyhteisöä. Työterveyslaitos. <http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyossainnostuminen/Documents/Kohti_innostunutta_tyoyhteisoa.pdf> Luettu 20.10.2015.

Nurmijärven kunnan ikääntyneen väestön hyvinvointiohjelma vuoteen 2020 ja toimenpideohjelma vuoteen 2016. Verkkodokumentti. <http://www.nurmijarvi.fi/filebank/1435-ikaihmissen_hyvinvointiohjelma.pdf>. Luettu 24.11.2015.

Ojasalo Katri-Moilanen, Teemu - Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro

Pahkin, Krista. 2015. Staying well in unstable world of work - Prospective cohort study of the determinants of employee well-being. People and work. Reports 107. Finnish Institute of Occupational of Health. Helsinki.

Saaranen-Kauppinen, Anita - Puusniekka, Anna 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto. KvaliMOTV. Kvalitatiivisen menetelmien verkko-oppikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteellisen Tietoarkiston Julkaisuja. Tampereen Yliopisto.

Soini, Hannu – Klemola-Junes, Heli – Leinonen, Tarja – Mäenpää, Matleena. Ammatillisten vuorovaikutuksen kehittäminen ja koulutus. Konsultatiivinen työote esimiesten ja työntekijöiden henkilökohtaisten vuorovaikutustaitojen koulutusmenetelmänä. Kikohanke. Oulun Yliopisto.

STM 2014:13. Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus 2014- Sosiaali- ja Terveysministeriön julkaisuja 2014:13. Sosiaali- ja Terveysministeriö. Juvenest Print Oy-Suomen yliopistopaino Oy- Tampere. Verkkodokumentti. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116799/URN_ISBN_978-952-00-3522-8.pdf?sequence=1>. Luettu 2.12.2015

STM 2013:11 Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:11. Verkkodokumentti. <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3415-3>> Luettu 23.11.2015

STM. Työhyvinvointi. Verkkodokumentti. <<http://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Luettu 4.12.2015.

Toikko, Timo – Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellisen kehittämistoiminta. Tampere. Tampereen yliopisto.

Wallin, Outi. 2010. Hyvinvointityöntekijöiden tulkinnat kuormittavasta sitoutumisesta. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. 2010:47.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002.

Vanhusten ympärivuorokautisten sosiaalihuollon palvelut. Toimintayksiköihin tehdyn kyselyn tulokset ja valvonnan jatkotoimenpiteet. Selvityksiä 3:2010 Helsinki. AT-julkaisutoimisto Oy. Saatavilla myös sähköisesti. <www.valvira.fi/documents/14444/22511/Vanhusten_sosiaalihuollon_palvelut.pdf> Luettu 23.11.2015

Vataja, Outi 2012. Kehittyvä työyhteisö. Itsearviointin hyödyntäminen työyhteisön kehittämisessä kunnallisessa sosiaalitoimessa. Tutkimus 86/2012. Työterveyslaitos. Tampere. Juvenes Print - Tampere University Print.

Vuorovaikutus työpaikoilla. Verkkodokumentti. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/psykososiaaliset_riskit/kuormitustekijoiden_vahentaminen/vuorovaikutus/sivut/default.aspx>. Päivitetty 18.5.2015 Luettu 25.9.2016.

Åman, Iina 2013. Myönteinen vuorovaikutus työelämässä. Tarkoitus ja arvot tuovat työhön mielekkyyden, innostuksen ja sitoutumisen. Suomen Logoterapiainstituutti oy:n 10-vuotis juhlaseminaari. Turku 12-13.10.2013. Viestintätoimisto Tenho. Verkkodokumentti. <http://logoterapia.fi/cmsms/uploads/docs/My%C3%B6nteinen_vuorovaikutus_ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4_lina_%C3%85man.pdf> Luettu 30.3.2016

Saatekirje ja kysely kevät 2016**Tervetuloa vaikuttamaan työhyvinvointiisi omalla työpaikallasi!**

Tämän kyselyn tavoitteena on parantaa Nurmilinnun työntekijöiden työhön sitoutumista. On tutkittu, että työn voimavaroja vahvistamalla kehitämme työn imua ja samalla omaa työhyvinvointiamme ja sitoutumista työhön. Työn Imulla tarkoitan positiivista asennetta työhön, tutkimme kuinka tarmokas, omistautunut ja uppoutunut olet työssä tai työtehtävissäsi. Tarkoituksena on kehittää kyselyn pohjalta toimenpideohjelma työn voimavarojen lisäämiseksi. Toimenpideohjelmaa varten perustamme vapaaehtoisen työryhmän työntekijöistämme. Toimenpideohjelma on tarkoitus esitellä kevään 2016 kehittämispäivänä, joten jokaisella työntekijällä on mahdollisuus osallistua oman työnsä kehittämiseen konkreettisesti. Toivon, että kerrot oman rehellisen mielipiteen asiasta. Jaan kyselyn kaikille Nurmilinnun työntekijöille, jotta saisin aineistosta mahdollisimman kattavan. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja kysely palautetaan kahvihuooneessa sijaitsevaan merkittyyn suljettuun laatikkoon. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15 minuuttia. Toivon, että palautat kyselyn vaikka tyhjänä ja merkitset nimilistaan nimesi. Samalla kun palautat kyselyn täytettynä, annat suostumuksen kyseiseen tutkimukseen. Tutkimukseen ja toimenpideohjelmaan osallistuminen on vapaaehtoista. Työnantaja on antanut suostumuksen tehdä kyselyn ja kehittämistyön työajalla.

Kysely on kaksiosainen, ensimmäisessä osassa mitataan työn imua ja toisessa osassa työn voimavaroja. Toimenpideohjelman jälkeen *työn imu kysely* tehdään uudestaan, jotta voidaan todentaa onnistuiko työn voimavarojen kehittäminen työyhteisössämme.

Jos haluat vastauksen henkilökohtaiseen työn imuun, voit tehdä testin myös Työterveyslaitoksen sivuilla http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/testi/sivut/ty-onimu_testi.aspxhttp://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/testi/sivut/ty-onimu_testi.aspx

Tämän kysely on osa Kliinisen asiantuntija YAMK, Metropolia Masters opintojen opinnäytetyötäni. Jos haluat lisätietoja aiheesta, kyselystä ja opinnäytetyöstäni, olethan minuun yhteydessä. Opinnäytetyön ohjaajana toimii Leena Hannula leena.hannula@metropolia.fi

metropolia.fi *Kysely tulee palauttaa Tammikuun 31 pv. 2016.*

Ystävällisesti

Sirpa Laukala p.0403174835

asiantuntijasairaanhoitaja Nurmilintu, Metropolia YAMK opiskelija

sirpa.laukala@nurmijarvi.fi / sirpa.laukala@metropolia.fi

Taustatekijät: Työn imu + työn voimavarakyselyyn

Ikä **19 - 29** **30 - 39** **40 - 49** **< 50 - v.**

Työsuhte **___** **Määräaikainen** **___** **Vakinainen**

Oletko tyytyväinen työhösi ? **_____ kyllä** **_____ en** **_____ en osaa sanoa**

Oletko sitoutunut työhösi ? **_____ kyllä** **_____ en** **_____ en osaa sanoa**

Oletko mielestäsi onnellinen? **_____ kyllä** **_____ en** **_____ en osaa sanoa**

Työn imu -testi

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä, miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta.

| | En koskaan | Muutamman kerran vuodessa | Kerran kuussa | Muutamman kerran kuussa | Kerran viikossa | Muutamman kerran viikossa | Päivittäin |
|--|-----------------------|---------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|
| Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tunnen itseni vahvaksi ja tarkokkaaksi työssäni. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Olen innostunut työstäni. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työni inspiroi minua. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Olen ylpeä työstäni. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Olen täysin uppoutunut työhöni. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Työn imu -kysely (UWES) / © Schaufeli & Bakker, 2003 ja Työterveyslaitos

Saatavilla sähköisesti http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/testi/sivut/tyonimu_testi.aspx

Työn voimavarat teemakysely

Tässä teemakyselyssä Työn voimavaroilla tarkoitetaan hyviä ja positiivisia asioita ja osaamista. Vastaa omin sanoin, mutta lyhyesti.

1 Mistä sinä saat työhön voimavaroja?

2 Mitä vahvuuksia sinulla on työhön tai työtehtäviin?

3 Miten työn voimavarat näkyy työssäsi?

4 Miten pystyt vaikuttamaan omaan työn voimavaroihin?

5 Miten haluaisit työn voimavarojasi hyödynnettävän työssä tai työpaikalla?

6 Mitä työn voimavaraa / voimavaroja haluaisit kehittää?

7 Mitä voimavaroja työyhteisölläsi on?

8 Miten esimies innostaa, kannustaa ja motivoi sinua työhön?

9 Oletko ystävällinen asukkaille, omaisille, työkavereilla tai esimiehelle? Miten?

10 Ollaanko sinulle ystävällisiä? Jos ei niin miksi?

11 Onko tiimisi keksivä ja innostava (innovatiivinen) ja miten?

12 Miten työn itsenäisyys näkyy työssäsi ja jos ei näy niin miksi?

13 Voitko kehittyä ja kasvattaa ammattiosaamista työssä?

14 Miten kehität itse ammattiosaamista?

Toimenpideohjelma Nurmilinnun työntekijöiden vuorovaikutuksen parantamiseksi

Vuorovaikutuksen kehittäminen Nurmilinnussa

Toimenpideohjelman aloittaminen

Vuorovaikutus Työn voimavara kysely Tammikuussa 2016

Positiivinen viestiminen

- ▶ kannustus , positiivinen palaute
- ▶ hyvät vuorovaikutustaidot
- ▶ HUUMORI
- ▶ AVOIMUUS (kerrotaan hyvät ja huonot asiat)
- ▶ ystävällisyys, iloisuus, puheliaisuus ja hyväntuulisuus
- ▶ työkavereihin väliset hyvät välit
- ▶ työyhteisön käyttäytyminen
- ▶ yhteiset pohdiskelut
- ▶ kuuntelee ja auttaa
- ▶ kohteliaisuus

Negatiivinen viestiminen

- ▶ oman huono olon jaetaan työkavereille
- ▶ elekieli
- ▶ vastataan töykeästi
- ▶ ei tervehditä
- ▶ työkavereiden ongelmat ensisijalla
- ▶ Ristiriitainen viestiminen
- ▶ Enemmän kannustamista
- ▶ negatiivinen palaute rakentavammin

Vuorovaikutus ja Dialogisuus



Hyvän työyhteisön toimintaperiaatteet

- ▶ Ammatillisuus (ylpeys omasta työstä ja osaamisesta)
- ▶ Avoimuus (tiedottaminen ja keskustelu, ääneen ajattelu)
- ▶ Epätäydellisyyden hyväksyminen (ollaan itselle ja toiselle armollisia)
- ▶ Eriaisuuden kunnioittaminen
- ▶ Luottamus itseän, toiseen ja esimieheen
- ▶ Oikeudenmukainen johtaminen (säännöt, vastuunjako, kannustus)
- ▶ Ratkaisukeskeisyys (etsitään ratkaisuja ja parempia toimintatapoja)
- ▶ Rohkeus (uskalletaan sanoa ääneen omat ajatukset)
- ▶ Tasa-arvoisuus (huomataan muiden tarkoitus)
- ▶ Tulevaisuushakuisuus (säilytetään perinteitä, hyväksytään muutos)
- ▶ Vuorovaikutustaidot (kuunteleminen, keskustelutaidot, ei huudeta, nolata. Kuunnellaan toisen ajatus vakkei sitä kannateta. Kysytään lisää, ei tyrmätä tai mitätöidä. Ollaan rakentavia ja ratkaisukeskeisiä)
- ▶ Ystävällisyys ja hyväntuulisuus

Ammatillinen vuorovaikutus

Edistävät tekijät

- ▶ Kuunteleminen
- ▶ Läsnäolo
- ▶ Empaattisuus
- ▶ Kyky yhteistyöhön
- ▶ Jämäkkyys
- ▶ Sopimusten pitäminen
- ▶ Tukeminen
- ▶ Tilan antaminen

Estävät tekijät

- ▶ Ennakoasenteet
- ▶ Puolueellisuus
- ▶ Ahdistelu
- ▶ Yleistäminen
- ▶ Vastuunsiirto
- ▶ Ammatillisten rajojen puute
- ▶ Kiinnostuksen puute
- ▶ viestintäristiriita

Ammatillinen vuorovaikutus Nurmilinnussa (ryhmätyön tulokset)

Edistävät tekijät

- ▶ Luottamus
- ▶ Avoimuus
- ▶ Rehellisyys
- ▶ Kannustus
- ▶ Hyvät käytöstavat
- ▶ Kunnioitus toista kohtaan
- ▶ Rakentava palaute
- ▶ Palautteen vastaanottaminen
- ▶ Seisoo sanojensa takana
- ▶ Tutustuminen
- ▶ ammatillisuus

Estävät tekijät

- ▶ Asioiden puolitehen jättäminen (konfliktitilanteiden purku)
- ▶ Asioista ei sanota suoraan
- ▶ Asioita jauhetaan
- ▶ Itsekkyys
- ▶ Hällä väliä asenne
- ▶ Tunneilyn puute (mielentilan tajuaminen)
- ▶ Positiivisen palautteen puute
- ▶ Ajatellaan ei kuulu minulle-perlaate
- ▶ Käytöstavat unohtuu
- ▶ Työmotivaation puute
- ▶ Henkilökemiat
- ▶ Vastuullisuus
- ▶ Yksitysongelmat
- ▶ Klire
- ▶ Tieto ei kulje

Seuraavaksi...

- ▶ <https://www.youtube.com/watch?v=sVaXVffovSU>

Varhainen avoin puuttuminen

- ▶ PARAS MALLI
- ▶ P = POSITIIVISUUS
- ▶ A = AKTIIVINEN KUUNTELU
- ▶ R = REFLEKTIO, VAHVISTAVAT TOTEAMUKSET
- ▶ A = AVARTAVAT KYSYMYKSET
- ▶ S = SUMMA SUMMARUM = YHTEENVETO

- ▶ Huoli puheeksi !
- ▶ Osaatko käyttää kunnan omaa mallia/lomaketta?

Myöhäinen puuttuminen

- KUN OLLAAN KRIISIN aallon POHJALLA
- SITOUKSEEN 1-2 VUODEKSI RIIPPUEN RISTIRIIDAN SYVYYDESTÄ
- ETSITÄÄN TYÖYHTEISÖN MYÖNTEINEN ASIA JOTA KOROSTETAAN
- JOKAINEN JÄSEN MIETTII OMAA ROOLIAAN MITEN MUUTTAA TYÖKULTTUURIA
- ORGANISAATIO MIETTII TYÖYHTEISÖN MUUTOKSIA
- TUKITOIMET HALLINNOLTA JA TYÖTERVEYSHUOLLOLTA
- ARJEN TYÖN TAVOITTEIDEN MIETTIMINEN UUSIKSI, SEURANTA JA DOKUMENTOINTI

PUUTTUMISEN KEINOT

- ▶ MITKÄ HANKALAT TILANTEET KÄSITELLÄÄN HETI JA MITEN
- ▶ PUHEEKSI OTTAMINEN JA KORJAAVA PALAUTE (MUISTIO)
- ▶ LUOTTAMUSNEUVOTTELU JOS KORJAAVA PALAUTE EI OLE TUOTTANUT 3 KK:N AIKANA MUUTOSTA (HENKILÖ ITSE, ESIMIES, LUOTTAMUSMIES, HR EDUSTAJA)
- ▶ VIRKAKÄSKY
- ▶ TYÖKYVYN SELVITTÄMINEN
- ▶ TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKE
- ▶ VAROITUS
- ▶ IRTISANOMINEN

SIX HAT MODEL harjoitus II

- ▶ Mietintämyssyjen värit ja merkitykset (ks. Liite 1): **Valkoinen myssy:** "ajatellaan tätä objektiivisesti" Valkoinen kuvastaa faktoja ja lukuja. Mitä tietoa meillä on aiheesta? Mitä tietoa tarvitsemme?
- ▶ **Punainen myssy:** "otetaan mukaan tunteet ja intuitio" Rooli sallii tunneperäiset argumentit ilman selityksiä ja perusteluja. Minkälaiset ovat tunnelmamme tästä aiheesta? Millaisia tunnereaktioita herättää?
- ▶ **Musta myssy:** "pohditaan tämän asian/ongelman/haasteen riskejä ja heikkoja kohtia" - looginen ja asiallinen. Miksi jokin ei toimi tai onnistu? Mitkä on hyvät ja huonot puolet? Mitä pitää ottaa huomioon? Negatiiviset tunteet eivät kuulu tähän rooliin. Tärkeä rooli, mutta liian pitkään käytettynä voi tuhota luovan ajattelun.
- ▶ **Keltainen myssy:** "mietitään etuja" - visioidaan tulevaisuutta. Keltaisen myssyn aikana halutaan saada asiat eteenpäin, tapahtumaan, siinä edetään loogisesti ja käsitellään rakentavat ehdotukset ja visioidaan optimistista tulevaisuutta. Mitkä ovat ehdotuksen hyödyt ja edut? Kuinka ne voidaan saavuttaa?
- ▶ **Vihreä myssy:** "kehitetään uusia ideoita, hullutellaan", mitä asialle/ongelmalle voidaan tehdä. Muistuttaa perinteistä idea-/aivoriiveä. Periaatteena, että kaikki ideat ovat hyviä. Millaisia muita ideoita ja vaihtoehtoja on? Miten voimme toimia toisin? Miten asia voidaan ratkaista? Millaisia selityksiä asiaan voi olla?
- ▶ **Sininen myssy:** "pohditaanpa hiukan miten olemme tässä asiassa edenneet ja miten pääsemme haluttuun lopputulokseen" Sininen myssy tarkkailee, ajattelee, suunnittelee toimintaa ja ajankäyttöä, tekee yhteenvedoja ja johtopäätöksiä.
- ▶ **Sininen rooli liittyy erityisesti tilaisuuden pj/ohjaajan rooliin.** Kuinka olemme lähestyneet asiaa? Kuinka meidän pitäisi lähestyä? Miten etenemme? Millaisia päätöksiä teemme? Yhteenvedo lopuksi.

Six hat model

VALITAAN JOKU
HANKALA
VUOROVAIKUTUS
TILANNE
Jota harjoitellaan
turvallisesti 6 hengen ryhmässä



VUOROVAIKUTUKSEN KEHITTÄMINEN harjoitus I

- ▶ <http://www.benfurman.com/videot/>

HARJOITUKSIA syksyllä 2016

- ▶ 1. SOVITAAN TAPA JOLLA ANNETAAN VIIKON AJAN POSITIIVISTA PALAUETTA JOKA PÄIVÄ
- ▶ 2. RYHMISSÄ KERROTAAN ONNISTUMISEN KOKEMUS JAETAAN (1-2 VIIKON KULUTTUA)
- ▶ 3. KAKSI TAPAA KESKUSTELLA ONGELMISSA: (1-2 viikon kuluttua) PARITYÖ
 - KESKINÄINEN SYYTTELY
 - RATKAISU LÖYTYY
- ▶ 4. TOISEN IHMISEN TOIMATAPAAN VAIKUTTAMINEN (1-2 viikon kuluttua)
 - MITÄ TAPAHTUU KUN MOITITAAN TOISTA
 - MITÄ TAPAHTUU KUN SAMA ASIA KEROTAAN ARVOSTAVASTI
- ▶ 5. MITEN VASTATAAN JOS TOINEN ARVOSTELEE, MOITTII TAI SYYTTÄÄ (1-2 viikon kuluttua)
 - SYYTETÄÄN TAKAISIN, PUOLUSTETAAN
 - VASTATAAN RAKENTAVASTI JA ARVOSTAVASTI
- ▶ 6. LOUKKAAMINEN JA LOUKKAANTUMINEN (1-2 viikon kuluttua)
 - MITÄ KANNATTAA SANOA JOS LOUKATA LISÄÄ
 - MITÄ SANOTAAN JOTTA TOINEN EI LOUKKAANNU

Toimenpideohjelma

- ▶ Tavoitteet (pelisäännöt vuorovaikutukselle)
- ▶ Keinot (systemaattiset menetelmät, palautteen anto, kannustaminen, osallistuminen yksin, pareina, ryhmässä)
- ▶ Arviointi (osastokokoukset, parityöarviointi, kehityskeskustelut, itsearviointi)
- ▶ Aikataulu (viikkoaikataulu, kuukausiaikataulu, jne)

Tavoite : Uskalletaan puhua asiat ääneen ja suoraan henkilökohtaisesti

Toimenpiteet

- ▶ 1. ääneen sanomisen opettelu (vastuu jokaisella) esim. Huoli puheeksi-kaavakkeen kautta
- ▶ 2. keskustele kahden kesken työkaverisi kanssa jos ryhmätilanne ujostuttaa
- ▶ 3. opettele tuntemaan työkaveri
- ▶ 4. Tee ryhmäharjoitukset I (Ben Furman) ja II (6 hats) elokuun 2016 loppuun mennessä kuten työvuorosunnitelmaan on merkitty

Arviointi:

1. arvioi ryhmäsi alkutilanne ja edistyminen ja
2. arvioi oma alkutilanne ja edistyminen

Tavoite : Ei puhuta selän takana

Toimenpiteet:

1. Jos joku tulee kertomaan työkaverista, ohjataan hänet keskustelemaan suoraan asianomaisen kanssa
2. Tee ryhmäharjoitukset I ja II (miten sanot asioista)

Arviointi:

- 1 arvioi ryhmäsi alkutilanne ja edistyminen
- 2 arvioi oma alkutilanne ja edistyminen

Tavoite : Mieti ennenkuin heti sanot mielipiteesi

Toimenpiteet:

1. Hyväksytään erilaiset tavat toimia vuorovaikutustilanteissa
2. Harjoitukset I ja II elokuun 2016 loppuun mennessä

Arviointi:

- 1 arvioi ryhmäsi alkutilanne ja edistyminen
- 2 arvioi oma alkutilanne ja edistyminen

Tavoite: kuuntele työkaveria

Toimenpiteet:

1. Opetellaan harjoitusten I ja II kautta kuuntelua

Arviointi:

- 1 arvioi ryhmäsi alkutilanne ja edistyminen
- 2 arvioi oma alkutilanne ja edistyminen

Tavoite : Pidetään kiinni sovituista asioista

Toimenpiteet:

1. Jokainen sitoutuu sovittuihin asioihin
2. Jokaisen velvollisuus ottaa asioista selvää (kysyä)
3. Jos sovitut asiat eivät toimi, kyseenalaista, perustelee ja ota asia puheeksi seuraavassa tiimi- tai osastokokouksessa
4. Mahdollistetaan säännölliset tiimi- ja osastokokoukset
5. Tiedotetaan sähköpostilla ja kokousmuistioilla asioista

Arviointi:

Tiimi- ja osastokokoukset

Asteikko 1-10 kuinka on onnistuttu

Saatekirje ja kysely syksy 2016

Tervetuloa vaikuttamaan työhyvinvointiisi omalla työpaikallasi!

Tämän kyselyn tavoitteena on parantaa Nurmilinnun työntekijöiden työhön sitoutumista. On tutkittu, että työn voimavaroja vahvistamalla kehitämme työn imua ja samalla omaa työhyvinvointiamme ja sitoutumista työhön. Työn imulla tarkoitan positiivista asennetta työhön, tutkimme kuinka tarmokas, omistautunut ja uppoutunut olet työssä tai työtehtävissäsi. Ensimmäinen kysely tehtiin helmikuussa 2016 ja kyselyn pohjalta tehtiin toimenpideohjelma työn voimavarojen lisäämiseksi. Toimenpideohjelmaa varten perustimme vapaaehtoisen työryhmän työntekijöistämme. Toimenpideohjelma tehtiin kevään 2016 kehittämispäivänä, joten jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus osallistua oman työnsä kehittämiseen konkreettisesti. Toimenpideohjelmalla pyrittiin vaikuttamaan työyhteisön vuorovaikutukseen osallistavin menetelmin. Toimenpideohjelman valiarviona *työn imu kysely* tehdään nyt uudestaan, jotta voidaan todentaa onnistuiko työn voimavarojen eli vuorovaikutuksen kehittäminen työyhteisössämme. Samalla voit arvioida toimenpideohjelman onnistumista tähän asti.

Toivon, että kerrot oman rehellisen mielipiteen asiasta. Jaan kyselyn kaikille Nurmilinnun työntekijöille, jotta saisin aineistosta mahdollisimman kattavan. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja kysely palautetaan kahvihuoneessa sijaitsevaan merkittyyn laatikkoon. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15 /30 minuuttia. Samalla kun palautat kyselyn täytettynä annat suostumuksen kyseiseen tutkimukseen. Tutkimukseen ja toimenpideohjelmaan osallistuminen on vapaaehtoista. Työnantaja on antanut suostumuksen tehdä kyselyn ja kehittämistyön työajalla.

Jos haluat vastauksen henkilökohtaiseen työn imuun, voit tehdä testin myös Työterveyslaitoksen sivuilla http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/testi/sivut/tyonimu_testi.aspx

Tämän kysely on osa Kliinisen asiantuntija YAMK, Metropolia Masters opintojen opinnäytetyötäni. Jos haluat lisätietoja aiheesta, kyselystä ja opinnäytetyöstäni, olethan minuun yhteydessä. Opinnäytetyön ohjaajana toimii lehtori Leena Hannula leena.hannula@metropolia.fi *Kysely tulee palauttaa Syyskuun 23 pv. 2016.*

Ystävällisesti

Sirpa Laukala p.0403174835

asiantuntijasairaanhoitaja Nurmilintu, Metropolia YAMK opiskelija
sirpa.laukala@nurmijarvi.fi/ sirpa.laukala@metropolia.fi

Työn imu

Ikä 19 - 29 30-39 40-49 < 50 - v.

Työsuhde ___ **Määräaikainen** ___ **Vakinainen**

Oletko tyytyväinen työhösi ? _____ kyllä _____ en _____ en osaa sanoa

Oletko sitoutunut työhösi ? _____ kyllä _____ en _____ en osaa sanoa

Oletko mielestäsi onnellinen? _____ kyllä _____ en _____ en osaa sanoa

Työn imu kysely

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä, miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta.

| | En kos- kaan | Muuta- man ker- ran vuo- dessa | Kerran kuuss a | Muuta - man kerran kuuss a | Kerran vii- kossa | Muuta- man kerran vii- kossa | Päivit- tään |
|--|-----------------|---|----------------------|--|-------------------------|--|-----------------|
| Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni. | | | | | | | |
| Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni. | | | | | | | |
| Olen innostunut työstäni. | | | | | | | |
| Työni inspiroi minua. | | | | | | | |
| Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin. | | | | | | | |
| Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni. | | | | | | | |
| Olen ylpeä työstäni. | | | | | | | |
| Olen täysin uppoutunut työhöni. | | | | | | | |
| Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan. | | | | | | | |
| Työn imu -kysely (UWES) / © Schaufeli & Bakker, 2003 ja Työterveyslaitos | | | | | | | |

Saatavilla sähköisesti http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/testi/sivut/tyonimu_testi.aspx

Toimenpideohjelman väliarviointi

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä, miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta. Toimenpideohjelman tavoitteet ovat alla olevan arvioinnin kohteena.

| | En koskaan | Muuta- kerran dessa | man vuo- kuussa | Kerran kuussa | Muuta- man ker- ran kuussa | Kerran vii- kossa | Muuta- man kerran vii- kossa | Päivit- tän |
|---|------------|---------------------------|-----------------------|------------------|----------------------------------|----------------------|---------------------------------------|----------------|
| Uskallan puhua ääneen ja henkilökohtaisesti | | | | | | | | |
| En puhu selän takana | | | | | | | | |
| Mietin ennen kuin heti sanon mielipiteesi | | | | | | | | |
| Kuuntelen työkaveria | | | | | | | | |
| Pidän kiinni sovituista asioista | | | | | | | | |

Vapaa sana:

Työn voimavarakyselyn laadullisen aineiston analyysi

| <u>Alkuperäisilmaisu</u> | <u>Pelkistetty ilmaisu</u> | <u>Alaluokka</u> | <u>Yläluokka/voimavara</u> |
|---|---------------------------------------|----------------------|---|
| 'Suurin osa arvostaa toisen työtä ja osaamista' | Toisen työn ja osaamisen arvostaminen | arvostus | vahvuudet |
| 'työkaverit' | Työkaverit | työyhteisö | vahvuudet |
| 'suurin osa innoissaan muutoksista ja huumorintajua riittää ja tekemisen meininki on kova' | huumorintaju ja tekemisen meininki | Yhteishenki | vahvuudet |
| 'saan työhön voimavaroja asukkaista ja työkavereista'asukkaat ja työkaverit ovat voimavaroina | Asukastyö/Työyhteisö | Asukastyö/Työyhteisö | vahvuudet |
| 'huumorista' | Huumori | Huumorintaju | vahvuudet |
| 'kun kotona kaikki hyvin niin jaksaa paremmin töissä' | kotiasiat hyvin niin jaksaa työssä | Koti kannustaa | vahvuudet |
| 'Jokaisen kanssa tulee tulla toimeen' | Tulen toimeen kaikkien kanssa | Työyhteisö | vahvuudet |
| 'Huumori, sitä löytyy työyhteisöstä' | Huumoria työyhteisössä | Huumorintaju | vahvuudet |
| 'saan suunnitella päivittäin työni tiettyjen raamien sisällä' | sääntöjen mukaan suunnittelu | työtä | työn itsenäinen itsenäisyys |
| 'saan toteuttaa omia ajatuksiani sekä tehdä asioita siten, että ne sujuvat työvuoron aikana' | saa toteuttaa omia ajatuksia työssä | suunnittelu | työn itsenäinen Itsenäisyys |
| 'näkyvä välillä huonosti, monesti on valmiiksi päätetty mitä voi päivän mittaan tehdä | | | toisen suunnitelman Itsenäisyys |
| esim. aika asukkaille vähäistä' | muut suunnittelevat päivän valmiiksi | toteuttamista | Itsenäisyys |
| 'hiipii usein mieleen riittämätön olo' | riittämättömyyden tunne mielessä | | riittämättömyys Itsenäisyys |
| 'aika itsenäisesti saa mennä ja suunnitella vuoron' | Saa suunnitella itsenäisesti | | työn itsenäinen suunnittelu Itsenäisyys |
| 'että saisin olla enemmän tekemisissä asukkaiden kanssa' | Saa olla enemmän asukkaan kanssa | Asukastyö | itsenäisyys |

| Alkuperäisilmaisu | Pelkistetty ilmaisu | Alaluokka | Yläluokka/voimavara |
|--|---|---|----------------------------|
| 'haluaisin seurustella ja keskustella asukkaiden kanssa rauhassa ilman kiirettä' | haluan tehdä työtä kiireettömästi | kiireettömyys | Itsenäisyys |
| 'haluaisin antaa aikaa asukkaille kiireettömästi, mutta se ei useinkaan onnistu kun vuoroja tehdään 7:llä eli liian vähän henkilökuntaa per vuoro' | haluan antaa aikaa asukkaalle | kiireettömyys | itsenäisyys |
| 'teen tällä hetkellä parhaani' | Parhaan tekeminen | riittämättömyyden tunne | Itsenäisyys |
| 'pitäisi opetella, että teen oman työni ja se riittää, näin jaksaisin paremmin' välittämistä | Opettelee tekemään oman työn muista | riittämättömyyden tunne | Itsenäisyys |
| 'sitä, että olisimme tyytyväisiä työhömmme nyt, eikä koko ajan odoteta että tehdään enemmän ja enemmän' | jatkuvasti vaaditaan lisää | riittämättömyyden tunne | Itsenäisyys |
| riittämättömyyden tunne. | riittämätön olo | Riittämättömyyden tunne | Itsenäisyys |
| 'että saisin tehdä juttuja ja asioita kun mieleen tulee siitä että saa itse osallistua työn kehittämiseen' | saa tehdä asioita spontaanisti | työn itsenäinen suunnittelu | itsenäisyys |
| 'omat puhelimet pois keskitytään hoitotyöhön esim. jäisi pois kotitaloustyöt' keskitytään perushoitotyöhön | innostus osallistua työn kehittämiseen | kehittäminen | Itsenäisyys |
| 'omat puhelimet pois keskitytään hoitotyöhön esim. jäisi pois kotitaloustyöt' keskitytään perushoitotyöhön | oma puhelin työajalla | pelisääntöjä ei noudateta | Itsenäisyys |
| 'se syö voimavaroja kun ohjelmaa pitäisi olla koko ajan järjestämässä' ei jaksaa tehdä viriketyötä jatkuvasti | Epämiellyttävät tehtävät | Epämiellyttävät tehtävät | Itsenäisyys |
| 'sitoudun työhöni ja teen aina parhaani' (antaisi enemmän aikaa työhön)' | Sitoutuminen työhön ja parhaan tekeminen | työhön sitoutuminen | Itsenäisyys |
| 'töissä asukkaat ensisijalle | kiellettyjen asioiden tekeminen työajalla | pelisääntöjä ei noudateta työaikaa ei käytetä | Itsenäisyys |

| Alkuperäisilmaisu | Pelkistetty ilmaisu | Alaluokka | Yläluokka/voimavara |
|---|---|--|---|
| (eikä työkaverit ja niiden ongelmat) 'jos jokainen tekisi omat työt paremmalla tiettyjä | työntekijöitä' työkavereiden työtahti tiiviimmäksi | omien asioiden puhuminen työajalla temmolla, se ei kuormittaisi työtehtäviin kuluva | asukastyöhön aika Itsenäisyys |
| Ei keksiä joka päivä virikettä, ulkoilu tai muuta' ja ihmisten päivittäisiä tarpeita' ja mitkä asiat työpaikalle kuuluu' | arvostetaan Mitkä | ei pakoteta viriketyöhön perushoitotyötä asiat kuuluvat töihin | epämiellyttävät tehtävät epämiellyttävät tehtävät Pelisäännöt Itsenäisyys |
| 'Omat huolet ja murheet täytyy muistaa jättää kotiin. Osata tulla toimeen kaikkien kanssa | | | |
| olis 'Tuntuu välillä, että kun ei laista työstä vaan tekee asiat mistä sovittu, | sitten kyse työyhteisöstä tai asukkaasta tai omaisista. Tulee osata noudattaa, | | Pelisäännöt Itsenäisyys |
| 'henkilökohtainen positiivinen 'kiittämällä ja huomioimalla työskentelyäni' 'välillä vain vedetään matto jalkojen alta sähköpostilla, | palaute' työskentelyäni' | Sovittujen asioiden tekemisestä positiivinen palaute henkilökoht. kiitetään ja huomioidaan työtä | pelisäännöt Positiivinen palaute positiivinen palaute kannustus |
| jotka eivät aina ole 'positiivinen palaute asukkailta ja 'esimies huippu, kuuntelee ja auttaa jos murheita' 'osastokokouksissa usein tunne, että olemme kuuntelemassa vai | aiheellisia omaisilta' | epäasiallisia ajoittain positiivinen palaute muilta esimies kuuntelee ja auttaa | Esimiehen palaute kannustus Positiivinen palaute Kannustus Esimiehen palaute kannustus |
| negatiivista palautetta' | Esimiehen | negatiivi. palaute Esimiehen palaute | kannustus |

| Alkuperäisilmaisu | Pelkistetty ilmaisu | Alaluokka | Yläluokka/voimavara |
|--|------------------------------------|--|---|
| 'arvostetaan enemmän myös perushoitoa | arvostuksen puute | | kannustus |
| 'Positiivinen palaute' | palaute | positiivista Palaute | Kannustus |
| 'Muutaman kerran olen saanut esimieheltä positiivista palautetta, se motivoi töissä jaksamiseen. | | | |
| Sähköpostitkin on alkanut muuttumaan positiiviseen suuntaan enemmän, niin niitä on | kivempi lukea' | palaute positiivista ja kannustavampaa | kannustava palaute Kannustus |
| 'Saan kannustusta ja hyvää palautetta' | kannustavaa palautetta | kannustava palaute | kannustus |
| 'Esimies Voisi innostaa enemmänkin' | Esimiehen innostaminen laimeaa | Esimiehen kannustus | Kannustus |
| voi joltain kuulla negatiivisia asioita' | Negatiivinen palaute | Negatiivinen palaute | Kannustus |
| 'Negatiivinen palautteesta tulee | negatiivisestä palautteesta | Negatiivinen palaute | Kannustus |
| Positiivinen palautee motivoi ja | innostaa' | Positiivinen palaute motivoi | Positiivinen palaute Kannustus |
| 'Yleensä vaan negatiivista palautetta työkavereilta' | Negatiivinen palaute työkavereilta | | negatiivinen palaute kannustus |
| 'Hyvät vuorovaikutustaidot' | vuorovaikutustaidot | hyvät | vuorovaikutustaidot vuorovaikutus |
| ' | Huumorintaju' | huumori | Huumorintaju Vuorovaikutus |
| 'Puhun kohteliaasti' | kohtelias | puhuminen | Vuorovaikutustaidot Vuorovaikutus |
| 'Hymy! Valmis kuuntelemaan jos työtoverilla huolia tai | tarvii tukea' | Kuuntelen työkaveria | Vuorovaikutustaidot Vuorovaikutus |
| 'Asioista keskustellaan, pohditaan vaihtoehtoja' | Asioiden | pohtiminen yhdessä | keskustelutaidot Vuorovaikutus |
| 'Joskus harvoin on tilanteita ettei tervehditä tai vastailaan | | täykeästi. | |
| Ehkä on huono päivä, ehkä jotain väärinkäsityksiä' | Joskus | olla epäkohteliaita | työkaverin epäkohteliaisuus Vuorovaikutus |

| Alkuperäisilmaisu | Pelkistetty ilmaisu | Alaluokka | Yläluokka/voimavara |
|--|--|------------------------|----------------------------|
| 'Pyrin sanomaan ja löytämään iloisia ja positiivisia asioita tilanteista' | Puhun ja etsin iloisia asioita tilanteista | Positiivinen viestintä | Vuorovaikutus |
| 'Kiitetään pienistä asioista' | Kiitetään työkaveria | Positiivinen viestintä | Vuorovaikutus |
| 'Kerrotaan asioita, niin hyvät kuin huonot' | Asioiden kertominen | Keskustelutaidot | Vuorovaikutus |
| 'On aina erilaisia persoonia miten heitä puhutella' | Eri ihmisten kanssa puhutaan eril. | keskustelutaidot | Vuorovaikutus |
| 'Työyhteisö, miten työpaikalla käyttäytyään | Työpaikalla käyttäytyminen | Vuorovaikutustaidot | Vuorovaikutus |
| 'Joskus huomaa työkaverin elekielestä ja silmien pyörittämisestä, että naama ei miellytä.' | Työkaverin elekieli | Vuorovaikutustaidot | Vuorovaikutus |
| 'Jotkut työkaverit eivät aina tervehdi' | Työkaveri ei tervehdi | Vuorovaikutustaidot | Vuorovaikutus |
| 'Oma huono olo puretaan työkavereihin' | Tunteita puretaan työkavereihin | Vuorovaikutustaidot | Vuorovaikutus |
| Olemmehan täällä asukkaita ja omaisia varten oma vapaa-aika on sitten varattu kahvitteille.' | sovittuja pelissäöntöjä ja hyviä käytöstapoja | Vuorovaikutustaidot | Vuorovaikutus |
| 'Työkavereille pyrin olemaan ystävällinen, mutta jos olen väsynyt ja hommat ei hoidu saatan ärähtää' | Yleensä käyttäydyn asiallisesti, mutta väsyneenä en aina jaksa | Vuorovaikutustaidot | Vuorovaikutus |
| 'olen ystävällinen' | ystävällinen kaikille | ystävällisyys | Vuorovaikutus |

...

6 (6)

| <i>Työtehtävien voimavara</i> | <i>Työryhmän voimavarat</i> | <i>Organisaation voimavarat</i> |
|--|--|---------------------------------|
| työn itsenäisyys: suunnitelmallisuus vaikutusmahdollisuudet uudet innovaatiot | voimaannuttava työryhmä: työyhteisö | kannustus |
| työ kehittää | palaute +/- | palaute + /- |
| työ on arvokasta | huumori | antaa vastuuta |
| työtehtävien selkeys | vuorovaikutustaidot | kuuntelee ja auttaa |
| palaute +/- | toiminnan sujuvuus : pelisäännöt | |

Yhteenveto vuorovaikutuksen kirjallisuushauista

| Yhteenveto kirjallisuus ja asiantuntijatiedoista | | | | | |
|--|------------------------|---|------------------------------------|--|---|
| Kirjoittaja ja vuosiluku | Maa, jossa kirjoitettu | | Tutkimustyyppi ja tutkimusasetelma | Aineisto ja menetelmät | Keskeiset tulokset |
| Soini, Hannu - Kiema-Junes, Heli - Leino- nen, Tarja - Mäenpää, Tarja 2012 | Suomi | Ammatillisen vuoro- vaikutustaitojen ke- hittäminen ja kou- luttaminen | Kehittämishanke | Osallistavat kehittä- mismenetelmät ; 6 il- tapäivän koulutuk- set, vertaisarviointi, CROS- mittaus | Vuorovaikutustaitoja harjoiteltiin kon- sultatiivisen työtteen avulla. Vuorovai- kutustaitojen konkreettinen ja käytän- nöllinen harjoittelu koettiin hyödylliseksi. |
| Suorsa, Teemu - Kiema-Junes, Heli - Leino- nen, Tarja - Peltola, Maria - Mäenpää, Mat- leena - Ranta- nen, Antti - Soini, Hannu | Suomi | SOLMU. Ammatail- lisen vuorovaikutus- taitojen koulutus | SOLMU-koulutus | Konsultatiivisen ver- taistyöskentelyyn perustuvaa työhoh- jauksellisia element- tejä sisältävä vuoro- vaikutustaitojen kou- lutus | Koulutuksen sisältö koostuu teoriapai- notteisista seminaareista, strukur- toiduista äienryhmäharjoituksista sekä harjoiteltujen taitojen systemaattisesta arvioinnista ja palautteesta |
| Åman, Iina 2013 | Suomi | Myönteinen vuoro- vaikutus työelä- mässä | Luentomateriaali | | Myönteinen viestintä ja dialogisuus tuovat tarkoitusta työelämään. Tarkoi- tus ja arvot tuovat työhön mielekkyyttä, innostuksen ja sitoutumisen työelä- mään |

| | | | | | |
|--|-------|---------------------------------|---|--|---|
| Balk, Anssi 2010 | Suomi | Näin etenen mielen portailla | Fakta 5/2010 | | Mielen 7 toimintalogiikkaa (olemme erilaisia ja ymmärrämme maailmaa omalla tavallaan). Opportunisti, diplomaatti, asiantuntija, saavuttaja, katalyysoija, myötäluoja ja synergisti. |
| Varhaisen avoimen yh- teistyön periat- teet | Suomi | Huoli puheeksi oheistus | Nurmijärven kun- nan henkilöstöoh- jelma, intranet (Mylly) | | Varhainen avoin puuttuminen, huoli puheeksi ajoissa. Keskustele, suunnittele miten keskustelu etenee, miten se aidosti etenee ja mitä siitä seuraa ja miten arviointi tapahtuu. |

| | | | | |
|--|--------------|-----------------------------------|--|---|
| <p>Koskimies, Mimosa - Pyhäjoki, Jukka. Arnkil, Tom 2012</p> | <p>Suomi</p> | <p>Hyvien käytäntöjen dialogi</p> | <p>Opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurien muutoksen tueksi.</p> | <p>Keskeistä kaikissa Hyvien käytäntöjen dialogeissa on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osanottajat saavat etukäteen kuvan, mihin ovat tulossa. Tämä edellyttää hyvää yhteistä valmistelua. • Hyvä tunnelman luominen: kutsut, aika, paikka, menetelmät, tarjoilut, kohtelu, yhteisöllisyyden vahvistaminen, ryhmäytyminen, avoimuus, rehellisyys, hauskuus. • Dialogia käytännöistä autetaan teemoittamalla sitä, pirstomatta kuitenkaan arkityötä. • Kaikkien ääni saadaan esiin toiminnallisia menetelmiä hyödyntäen. • Rohkaistaan vuoropuhelua ja näkökulmien arvostamista, ei yksimielisten kantojen naulaamista. • Vaihdetaan kokemuksia toimivista käytännöistä, siitä mikä toimii ja miksi se toimii. Tässä auttavat myös epäonnistumisen tai ”pieleen menneiden” tilanteiden/kokemusten jakaminen. Yleensä ne osoittavat parhaiten miten ei kannata toimia ja mikä toimivassa käytännössä on olennaista. • Varhainen, avoin yhdessä toimiminen on kaiken ja kaikkien toiminnan keskiössä, tavoitteena. • Esimiehet ovat mukana prosessissa. |
|--|--------------|-----------------------------------|--|---|

4 (6)

| | | | | |
|---------------------|-------|-----------------------------------|-------|---|
| Furman, Ben 2016 | Suomi | Työyhteisötaidot - cooperation | Video | <p>Ryhmäharjoituksessa harjoitellaan sitä, miten onnistumisen ilo koetaan työssä. Harjoituksen tavoitteena on kiinnittää huomio onnistumiseen, keskusteluun, analysointiin ja mielenkiinnon osoittamiseen. Harjoitus on kolmiportainen ja ensimmäisesi muodostetaan 3-4 hengen ryhmä. Ryhmä sopii yhteisesti eleestä, ilmeestä tai käsimerkistä jolla kannustetaan toisia ryhmäläisiä. Tämän jälkeen jokainen ryhmäläinen kertoo onnistumisen kokemuksen. Muuta ryhmäläiset osoittavat ihailua esimerkiksi sovitulla käsimerkillä. Sen jälkeen asia todetaan vaikeaksi tai haastavaksi ja pyydetään selitystä. Onnistumisen kokemuksen jakanut henkilö vastaa kiittämällä muita ja antamalla ansion jollekin muulle henkilölle. Muut ryhmäläiset palauttavat ansion takaisin. Lopuksi keskustellaan kaikkien ryhmien kesken siitä miltä harjoitus tuntui, mitä opittiin harjoituksesta ja miten harjoitusta voisi soveltaa työssä tai vapaa-ajalla.</p> |
|---------------------|-------|-----------------------------------|-------|---|

5 (6)

| | | | | | |
|---------------------|-------|--|--|--|--|
| Furman, Ben 2016 | Video | Työyhteisön vuoro- vaiktustaitojen kurssi nuorille | | | <p>Ensimmäiseksi sovitaan tapa jolla annetaan viikon ajan positiivista palautetta joka päivä. Viikon kuluttua em. harjoituksesta kerrotaan ryhmissä onnistumisen kokemus toisille työkavereilla. Tämän jälkeen viikon kuluttua tehdään parityönä harjoitus jossa ensin syytellään toisia jostain ja sen jälkeen löydetään siihen ratkaisu. Jälleen viikon kuluttua yritetään vaikuttaa toisen ihmisen toimintatapaan siten että havainnollistetaan asiaa siten että ensin parin kanssa moititaan toisia ja sen jälkeen kerrotaan sama asia arvostavasti. Jälleen viikon kuluttua kokeillaan miten vastataan työkaverille jos toinen arvostelee, moittii ja syyttää. Ensin syytetään takaisin ja puolustaudutaan jonka jälkeen sama asia kerrotaan rakentavasti ja arvostavasti. Viikon kuluttua tästä harjoituksesta opetellaan loukkaamista ja loukkaantumista eli harjoitellaan loukkaamaan työkaveria lisää ja sen jälkeen opetellaan sanomaan asia toisella tapaa siten ettei toinen loukkaannu asiasta.</p> |
|---------------------|-------|--|--|--|--|

6 (6)

| | | | | | |
|--|--------------------|---|--|--|---|
| De Bono, Edward 1990; Hämäläinen, Wilhelmiina | englanti, Suomi | Kuusi hattua | | | Hattutekniikan avulla voidaan erotella asioita toisistaan ja keskittyä yhteen asiaan kerrallaan. Hattutekniikan ideana on huomion/tarkkaavaisuuden suuntaaminen eri kohteisiin eri hattua käytettäessä eli eri roolien omaksumisessa. Eri rooleissa ihmiset sanovat mielipiteensä eri asioista helpommin. Hattutekniikalla ajatusten suuntaaminen tiettyyn suuntaan on helpompaa. |
| Ankkuri-Ikonen, Anita | Suomi | Työelämässä tarvittava vuorovaikutus, rakentava osallistuminen ja sen edellyttämät taidot | | | Vuorovaikutustaitoja tulisi opettaa sopimalla yhteiset asioiden ja sopimisen menetelmät esim. työnohjauksessa. Rakennetaan toimiva palaveri- ja kokouskäytännöt, esimies vatsaa sujuvuudesta ja oppimisen ohjaamisesta. |
| | | | | | |

Huoli Puheeksi-kaavake Nurmijärven kunta

10 PUHEEKSIOTON ENNAKOINTILOMAKE ESIMIESTYÖHÖN

(Arnkilin & Erikssonin lomaketta mukaillen)

Lomake on tarkoitettu tueksesi tilanteissa, joissa:

- sinulla on huolta työntekijästä/työyhteisöstä
- et ole syystä tai toisesta ottanut asiaa selvästi puheeksi työntekijän(jöiden) kanssa ja - haluat kehittää huolen ilmaisemista osana esimiestyötä työntekijöiden ja yhteisön hyvinvoinnin lisäämiseksi

Lomakkeen pyrkimys on:

- a) auttaa valmistautumaan alaisen kanssa keskusteluun
- b) voit tulla tietoisemmaksi, miksi puheeksiottaminen tuntuu hankalalta
- c) kehityä ottamaan puheeksi oma huoli yhteistyötä rakentavalla ja kunnioittavalla tavalla
- d) oppia arvioimaan ja tulemaan tietoisemmaksi omasta toiminasta esimies-alais-tilanteissa
- e) ennakoimalla voit miettiä rakentavia toimintatapoja työntekijän mahdollisiin negatiivisiin reaktioihin

Lomakkeessa on kaksi osaa:

Ensimmäinen osa A on tarkoitettu täytettäväksi silloin kun olet valitsemassa tilanetta, jossa aiot kehittää huolenaiheesi puheeksiottamista ja kun olet valmistautumassa tapaamaan työntekijän(t)

Toinen osa B on tarkoitettu täytettäväksi pian tuon tapaamisen jälkeen.

A. Täytettäväksi, kun valitset tilannetta ja valmistaudut tapamiseen (kysymykset 1-7)

Ia. Mistä olet huolissasi työntekijän (työyhteisön) tilanteessa? (Konkretisoi havaintosi)

Ib. Mitä tapahtuu, jos et ota huoltasi puheeksi? (sinulle, työntekijälle, teidän suhteelle ja yhteisölle)

2. Oletko aikaisemmin ajatellut ottaa huolesi puheeksi? Jos olet, niin pohdi, miksi et kuitenkaan ole ottanut?

3. Missä asioissa (arviosi mukaan) työntekijä(t) kokee saavansa sinulta tukea? Onko asioita, joissa hän (he) voi kokea sinut uhkana?

Tuki:

Uhka:

4a. Mitä voimavaroja työntekijässä/yhteisössä ja hänen/yhteisön tilanteessaan näet ja mitä voisit niistä kertoa hänelle?

4b. Mikä on tukitarjouksesi työntekijälle/yhteisölle?

5. Miten otat huolesi ja yhteistyötoiveesi esille? Sanoita; mieti vaihtoehtoisia tapoja ilmaista huolesi, se miten kerrot voimavaroista ja ehdotat yhteistyötä.

6a. Ennakoi mitä tapahtuu puheeksiottamistilanteessa. Kuka reagoi ja miten?

6b. Ennakoi mihin puheeksiottaminen johtaa lähitulevaisuudessa?

7. Millainen tila ja aika on tällaiselle kohtaamiselle otollinen eli milloin ja missä otat asian puheeksi?

3 B. Täytettäväksi pian tapaamisen jälkeen (kysymykset 8-10)

8. Miten toteutit puheeksiottamisen? Teitkö tilanteessa jotakin erilailla kuin olit aikonut?

9. Mitkä olivat tunnelmasi puheeksioton:

a) alla

b) aikana

c) jälkeen

IOa. Katso ennakoitejasi kysymyksessä n:0 6. Tapahtuiko niin kuin ennakoit vai jotakin muuta? Koitko jotain yllättävää?

IOb. Miltä toiminta tilanteen helpottamiseksi nyt näyttää? Mikä herättää toiveikuuttasi? Mikä huolestuttaa edelleen?

IOC. Mitä aiot tehdä tämän huolesi vähentämiseksi?

Tutkimuslupa

Opinnäytetyön tutkimuslupahakemus

Hakija:

Sirpa Laukala XXXXX-XXXX (15031859)

Metropolia Masters, Kliininen asiantuntija YAMK S1215S6

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tukholmankatu 10, Helsinki

Opinnäytetyön ohjaaja

lehtori Leena Hannula, Metropolia Ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyön ohjaaja on hyväksynyt tutkimussuunnitelman esitetyssä muodossa

pvm

2015

Työpaikkaohjaaja

Nurmilinnun osastonjohtaja

Rajamäentie 7, 01900 Nurmijärvi

p. 0403174831

Nurmijärven kunta, terveystoimi

Man Whitney U-testin tuloksia

| Ranks syksy 2016 | | | | | | |
|------------------|--------------|---|-----------|--------------|----------------------|-------------------------|
| | Ikaryhmat | N | Mean Rank | Sum of Ranks | Mean Rank syksy 2016 | Sum of Ranks syksy 2016 |
| työnimu | 19-29-vuotta | 4 | 4,50 | 18,00 | 3,83 | 11,50 |
| | 30-39-vuotta | 5 | 5,40 | 27,00 | 4,90 | 24,50 |
| | Total | 9 | | | 2,75 | 11,00 |
| | | | | | 4,00 | 4,00 |

| Työn Imu kevät 2016 | 19-39 v. | 40 v.> | syksy 2016 |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Mann-Whitney U | 5,500 | 1,000 | 8,000 |
| Wilcoxon W | 11,500 | 11,000 | 18,000 |
| Z | -,600 | -,791 | -,490 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,549 | ,429 | ,624 |
| Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)] | ,571 ^b | ,800 ^b | ,730 ^b |
| Exact Sig. (2-tailed) | ,643 | 1,000 | |
| Exact Sig. (1-tailed) | ,321 | ,600 | |
| Point Probability | ,071 | ,600 | |

Työsuhde

| Ranks kevät 2016 | | | | |
|------------------|---------------|---|-----------|--------------|
| | Työsuhde | N | Mean Rank | Sum of Ranks |
| työnimu | Maaraaikainen | 3 | 6,00 | 18,00 |
| | vakituinen | 1 | 9,08 | 118,00 |
| | Total | 3 | | |
| | | 1 | | |
| | | 6 | | |

| kevät 2016 | työnimu |
|--------------------------------|-------------------|
| Mann-Whitney U | 12,000 |
| Wilcoxon W | 18,000 |
| Z | -1,018 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,309 |
| Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)] | ,364 ^b |
| Exact Sig. (2-tailed) | ,330 |
| Exact Sig. (1-tailed) | ,168 |
| Point Probability | ,009 |

| Työtyytyväisyys kevät 2016 | | Rank | | |
|----------------------------|---------------------------------|------|--------------|--------------|
| | Oletko tyytyväinen ty- ohosi | N | Mean Rank | Sum of Ranks |
| työnimu | kyllä | 11 | 10,14 | 111,50 |
| | en osaa sanoa | 5 | 4,90 | 24,50 |
| | Total | 16 | | |

| Kevät 2016 | työnimu |
|--------------------------------|-------------------|
| Mann-Whitney U | 9,500 |
| Wilcoxon W | 24,500 |
| Z | -2,057 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,040 |
| Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)] | ,038 ^b |
| Exact Sig. (2-tailed) | ,040 |
| Exact Sig. (1-tailed) | ,021 |
| Point Probability | ,004 |

Työhön sitoutuminen

| Ranks | | | | |
|---------|---------------------------|----|-----------|--------------|
| | Oletko sitoutunut työhösi | N | Mean Rank | Sum of Ranks |
| työnimi | kyllä | 14 | 9,11 | 127,50 |
| | en osaa sanoa | 2 | 4,25 | 8,50 |
| | Total | 16 | | |

| | työnimi |
|--------------------------------|-------------------|
| Mann-Whitney U | 5,500 |
| Wilcoxon W | 8,500 |
| Z | -1,362 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,173 |
| Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)] | ,200 ^b |
| Exact Sig. (2-tailed) | ,192 |
| Exact Sig. (1-tailed) | ,108 |
| Point Probability | ,017 |

Onnellisuus

| Ranks | | | | |
|---------|------------------------------|----|-----------|--------------|
| | Oletko mielestäsi onnellinen | N | Mean Rank | Sum of Ranks |
| työnimi | kyllä | 15 | 9,00 | 135,00 |
| | en osaa sanoa | 1 | 1,00 | 1,00 |
| | Total | 16 | | |

| | työnimi |
|--------------------------------|-------------------|
| Mann-Whitney U | ,000 |
| Wilcoxon W | 1,000 |
| Z | -1,642 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,101 |
| Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)] | ,125 ^b |
| Exact Sig. (2-tailed) | ,063 |
| Exact Sig. (1-tailed) | ,063 |
| Point Probability | ,063 |