

Riku Hassi

**OSALLISTUJIEN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA JA SEN
EDISTÄMISESTÄ OULUN POLIISILAITOKSELLA TOTEUTUNEESSA
MUKAUTETTU TYÖ -PILOTISSA**

**OSALLISTUJIEN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA JA SEN
EDISTÄMISESTÄ OULUN POLIISILAITOKSELLA TOTEUTUNEESSA
MUKAUTETTU TYÖ -PILOTISSA**

Riku Hassi
Opinnäytetyö
Kevät 2018
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Tekijä: Riku Hassi

Opinnäytetyön nimi: Osallistujien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä Oulun poliisilaitoksella toteutuneessa Mukautettu työ -pilotissa

Työn ohjaajat: Pirjo Ylikauma, Liisa Kiviniemi

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2018

Sivumäärä: esim. 48 + 3

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla Oulun poliisilaitoksella toteutettuun Mukautettu työ -pilottiin osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia korvaavan työn prosessin merkityksestä työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli syventää omaa ammatillista osaamista sekä tuottaa tutkimuksellista tietoa yhteistyökumppanina toimineelle Oulun poliisilaitokselle korvaavan työn prosessin työhyvinvointiin vaikuttavista kokemuksista. Oulun poliisilaitoksella ja poliisihallinnolla laajemmin on mahdollisuus hyödyntää tutkimustuloksia jos korvaavan työn prosessi (Mukautettu työ) otetaan pysyvästi käyttöön koko poliisiorganisaatiossa.

Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään seuraavia työhyvinvoinnin osa-alueita; rakenteellinen, sosiaalinen sekä psykologinen pääoma. Lisäksi tietoperustassa kerrotaan työkyky-käsitteen muutoksesta sekä osatyökykyisyydestä. Lähteinä on käytetty alan viimeaikaisinta ammattikirjallisuutta, internet-lähteitä sekä poliisihallinnon julkisia asiakirjoja.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen työ, jonka aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Laadullinen aineisto analysoitiin käyttämällä teemoittelua. Analyysin perusteella tuloksissa nousivat esiin korvaavan työn prosessin moniulotteiset työhyvinvointia edistäneet kokemukset. Näiden kokemusten perusteella tutkimustuloksissa muodostuivat seuraavat teemat: esimiestyöllä oli tärkeä rooli korvaavan työn prosessin toteutumisessa, korvaavan työn prosessin työtehtävät ja työympäristö edistivät kuntoutumista sekä sosiaalisten verkostojen muodostumista, korvaavan työn prosessi edisti mielenterveyttä ja helpotti työhön paluuta, oman työn arvostus lisääntyi Mukautettu työ -pilotin jälkeen. Johtopäätöksensä todetaan korvaavan työn prosessin edistäneen työntekijän itseluottamuksessa, toiveikkuudessa, sitkeydessä sekä realistisessa optimismissa tapahtuneita positiivisia muutoksia, jotka osaltaan edistivät erityisesti psyykkistä hyvinvointia sekä työhön paluuta.

Korvaavan työn prosessia käyttöön otettaessa tulisi kiinnittää riittävä huomio henkilöstön informointiin sekä selkeästi laadittuihin ohjeisiin. Näiden avulla edistetään mm. prosessin käynnistämistä. Myös prosessin aikaiseen seurantaan tulisi kiinnittää lisähuomiota jatkossa. Seurannan avulla varmistetaan korvaavan työn prosessin toimivuudesta ja tarvittaessa se mahdollistaa muutoksien teon prosessin aikana. Jatkotutkimuksena voisi selvittää, rohkaiseeko korvaavan työn prosessin työkokemus työntekijää tekemään päätöksen lähteä henkilötyökiertoon tai hakeutua eri työtehtäviin myöhemmin.

Asiasanat: korvaavan työn prosessi, työhyvinvointi, työkyky, osatyökykyisyys, esimiestyö

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

Author: Riku Hassi

Title of thesis: Adapted work pilot in Oulu police department: The Participants' Experiences of Work Well -Being and Promoting It

Supervisor(s): Pirjo Ylikauma, Liisa Kiviniemi

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2018

Number of pages:48 + 3

The purpose of this thesis was to describe the experience of employees involved in an adapted work pilot carried out at the Oulu police department on the importance of the process of replacement work for work and promotion.

The aim of thesis was to deepen my professional knowledge and to provide research into the Oulu police department, which worked as a partner, to experience the work-well-being of the replacement work process.

The thesis is a qualitative study. The data was collected using face-to-face interview from employees which were taken a part to pilot. The data of interviews was transcribed and then analysed by themes.

The basic results of this analysis highlighted the multi-dimensional work-experience of the replacement work process. Based on these experiences, the results of the study consisted of the following themes: managerial work played an important role in the process of realization of replacement work; the work tasks of the replacement process and the working environment contributed to rehabilitation and the formation of social networks; the process of replacement work, contributed to mental health and facilitated the return to work; the valuation of his own work increased after the adapted work pilot.

The conclusion is that the process of replacement work contributed positive changes to employees' self-confidence, hopefulness, resiliency, and realistic optimism. These contributed especially to the psychological welfare and return to work.

Keywords: process of replacement work, work well-being, work ability, part-work capacity, leadership

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET	7
2.1	Työpaikan sisäiset työhyvinvoinnin osa-alueet	8
2.1.1	Työkyky osana työhyvinvointia	13
2.2	Osatyökykyinen henkilö	18
3	OULUN POLIISILAITOKSEN KUVAUS	21
3.1	Mukautettu työ -pilotti poliisihallinnossa	22
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	24
4.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	24
4.2	Tutkimusmetodologia	25
4.3	Tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruu	25
4.4	Aineiston analyysi	28
4.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	29
5	TULOKSET	33
5.1	Esimiestyöllä oli tärkeä rooli korvaavan työn prosessin toteutumisessa	33
5.2	Korvaavan työn prosessin työtehtävät ja työympäristö edistivät kuntoutumista sekä sosiaalisten verkostojen muodostumisia	34
5.3	Korvaavan työn prosessi edisti mielenterveyttä ja helpotti työhön paluuta	36
5.4	Oman työn arvostus lisääntyi Mukautettu työ -pilotin jälkeen	38
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	40
7	POHDINTA	43
	LÄHTEET	46
	LIITE 1	49
	LIITE 2	50
	LIITE 3	51

1 JOHDANTO

Miten työpolitiikka näyttäytyy tämän päivän työelämässä? Työ- ja elinkeinoministeriö pohti tätä edellä mainittua kysymystä vuonna 2014 julkaisussaan: Onko työmarkkinoilla tilaa kaikille? Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksen tavoitteena oli tuolloin tuoda esille osatyökykyisten, nuorten, maahanmuuttajien sekä pitkäaikaistyöttömien työllistämisen, työnteon kannattavuuden sekä tukitoimien tuloksellisuuden. Tuolloin Suomen todettiin noudattavan muista Pohjoismaista poikkeavaa toimintaperiaatetta edistääkseen osatyökykyisten työelämän ulkopuolelle jäämistä. Myöskään siitä, miksi osatyökykyisistä suhteellisesti huomattava määrä on työvoiman ulkopuolella ja miksi heistä suuri osa hakeutui työkyvyttömyyseläkkeelle, ei ollut tuolloin kattavaa tietopohjaa. Viime aikoina tiukentuneet työkyvyttömyysturvajärjestelyt ja niiden vaikutukset näyttävät nykyään siten, että yhä useampi työntekijä on siirtynyt työttömyys, tai muun sosiaaliturvajärjestelmän piiriin eikä työelämään. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2014, 126-127)

Sosiaali- ja terveysministeriö toteutti vuosina 2013-2015 Osatyökykyiset työssä -nimisen ohjelman, jonka tavoitteena oli kehittää toimintamalli osatyökykyisten tukemiseksi. Tuon ohjelman seurauksena syntyi työkykykoordinaattori -käsite, jonka työtehtäväsältöön kuului muun muassa etsiä osatyökykyiselle työntekijälle parhaimmat avun ja tuen keinot työelämässä pysymiseksi (Nevala, Turunen, Tiainen & Mattila-Wiro. 2015, 15). Sosiaali- ja terveysministeriön osatyökykyiset työssä -ohjelma sai jatkoa pääministeri Juha Sipilän vuonna 2015 alkaneen hallituskauden aikana hallituksen asettaman kärkihankkeen, osatyökykyisille tie työelämään (OTE), myötä (Valtioneuvosto, viitattu 20.11.2017). Kärkihankkeen tavoite oli keksiä osatyökykyisille erilaisia väyliä työelämään, jolloin alettiin kiinnittää erityistä huomiota osatyökykyisten työllistymisen ja työelämässä pysymisen saavuttamiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, viitattu 20.11.2017).

Tämän opinnäytetyön keskiössä on Oulun poliisilaitoksella järjestetty Mukautettu työ -pilotti ja sen merkitykset osatyökykyisen työntekijän työhyvinvointiin sekä hänen työkykyyn. Mukautettu työtoimintamalli on työelämässä pysymiseen vaikuttava keino, jolla voidaan tukea osatyökykyisen henkilön ammatillisesta osaamista sekä fyysistä ja psyykkistä paranemista. Mukautettu työn sisältö on samankaltainen yleisemmin tunnetun korvaava työtoimintamallin kanssa, jossa työntekijä työskentelee tietyin ehdoin ja työtehtäväkohtaisin rajauksin sairausloman sijaan hyödyntäen työntekijän jäljellä olevaa työkykyä. (Keva 2017, viitattu 21.11.2017).

2 TYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET

Tämän opinnäytetyön pääkäsite on työhyvinvointi. Siihen liittyvistä alakäsitteistä kerrotaan tarkemmin erikseen omissa kappaleissa. Opinnäytetyön kohderyhmänä toimivat osatyökykyiset työelämässä olevat henkilöt. Tämän vuoksi teoriaa tarkasteltaessa on tärkeää ottaa huomioon osatyökykyisyys ja siihen liittyvät erityiset huomiot.

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittää työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka muodostuu työstä, sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, viitattu 28.11.2017). Työhyvinvoinnin asiantuntijana yleisesti tunnettu Työterveyslaitos korostaa työhyvinvoinnin toteutumista edistäviksi asioiksi ammattitaitoisia työntekijöitä, jotka työskentelevät hyvin johdetuissa työyhteisöissä. Tällöin tehty työ koetaan mielekkääksi sekä palkitsevaksi ja se tukee sekä työntekijän että työyhteisön elämänhallintaa (Työterveyslaitos 2017, viitattu 28.11.2017). Työhyvinvoinnin toteutumiseen liittyvien perusedellytyksien luominen kuuluu organisaatioiden johtohenkilöille. Tätä ohjaa työturvallisuuslaki, joka asettaa vastuun työnantajalle huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, viitattu 28.11.2017). Työntekijän vastuulla on huolehtia omasta yksilöllisestä hyvinvoinnista ja kehittämällä sitä, jotta tämä voi olla avuksi työyhteisön muille jäsenille sekä antaa ns. täysipainoinen työpanos työtehtävien suorittamisen ja tavoitteiden saavuttamiseksi. (Valtiokonttori 2017, viitattu 28.11.2017.)

Marja-Liisa ja Marjut Manka (2016) ovat tuoneet työhyvinvointiin uuden käsitteen, jota he kutsuvat työhyvinvointipääomaksi. Tämä uusi työhyvinvointiin liittyvä käsite nousi esiin vuonna 2015 edellä mainittujen henkilöiden Sosiaali- ja terveysministeriölle tekemän selvityksen yhteydessä, jossa selvitettiin inhimillisen pääoman vaikutusta tuloksellisuuteen, työuriin ja työhyvinvointiin. Inhimillisellä pääomalla Mankat tarkoittavat yksilön psykologista pääomaa, asenteita sekä tietoja, taitoja ja osaamista. Psykologisen pääoman lisäksi hyvinvointipääomaan liittyvät yhteisön toimivuus ja sosiaalinen pääoma, sisältäen sosiaalisen tuen sekä esimies-alaisuudet, sekä organisaation rakennepääoman, joka pitää sisällään tieto- ja johtamisjärjestelmät, panostukset kehittämiseen sekä itse organisaatiokulttuurin. (Manka & Manka 2016, 158-159.)

2.1 Työpaikan sisäiset työhyvinvoinnin osa-alueet

Työturvallisuuskeskus (2011, 2.) määrittää työhyvinvoinnin osa-alueiksi: yksilön, osaamisen, työn ja sen ympäristön, työyhteisötaidot sekä johtamisen. Manka & Manka (2016) jakavat nämä edellä mainitut osa-alueet rakenne- sosiaali-, ja psykologiseksi pääomaksi, jotka yhdessä muodostavat työhyvinvointipääoman.

Rakennepääoma

Rakennepääoman keskiössä on organisaatio, jossa työntekijät työskentelevät. Organisaation osalta siellä tapahtuvaa työhyvinvoinnin syntymistä ei voida pitää itsestään selvyytenä, vaan se vaatii strategista, eli tavoitteellista suunnittelua, konkreettisia toimia henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi sekä jatkuvaa arviointia työhyvinvoinnin toteutumisen osalta. Organisaation hyvinvointia edistää sen tavoitteellisuus, joustava rakenteellisuus, jatkuva itsensä kehittäminen ja että työskentely siellä on turvallista. (Manka & Manka 2016, 80.) Erilaisten strategioiden ja konkreettisten toimien lopputuloksena organisaatioille muodostuu rakennepääoma, joka sisältää yleisesti organisaation osaamisen erilaiset kehittämisjärjestelmät, työn järjestelymahdollisuudet, työturvallisuudesta huolehtiminen, yhteistyön työterveyshuollon kanssa. (Ojala & Ahonen. 2003, 109.)

Mankan (2016, 80) mainitsema organisaatio on tavoitteellinen silloin, kun sillä on visio, eli päämäärä jota tavoitellaan strategisesti. Organisaatiolta edellytetään muuntautumiskykyä myös strategisella tasolla, jolloin se pystyy reagoimaan ympäriltä tuleviin muutostarpeisiin, ja tarvittaessa mukauttamaan strategioitaan näiden mukaan. Organisaation strategioiden tekeminen ei saa olla vain sen ylimmän johdon asia. Mitä laajempi osallistumismahdollisuus henkilöstölle suodaan strategian tavoitteiden luomisvaiheessa, sitä kiinnostuneempia he ovat myös arjessa toimimaan näiden yhdessä asetettujen tavoitteiden mukaisesti. (Manka & Manka 2016, 80-81.) Ojala (2003) korostaa kuitenkin työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvää johtamisvastuuta. Vaikkakin henkilöstö otetaan mukaan laatimaan strategioita Mankan kertomalla tavalla, lopullisen vastuun sen toteutumisesta kantaa organisaation johtoasemassa olevat henkilöt. Työn ympärillä tapahtuviin voimakkaisiin muutoksiin ei kyetä reagoimaan hyvin organisaatioissa, joissa työnsisällöt sekä asemavalta ovat rajoittunutta sekä jäykkää. Näin ollen organisaation hierarkkinen rakenne ei mahdollista parasta keinoa organisoida työpaikkoja uudelleen. (Manka & Manka 2016, 87). Myös Ojala ym. (2003, 108, 122.) korostavat työhyvinvointia edistävänä asiana johtamisjärjestelmän,

jossa hyvä esimies tukee henkilöstön osaamista ja sen jaksamista ja liikkumista sekä innostusta ja innovatiivisuutta.

Jatkuva kehittäminen mahdollistaa organisaation selviytymisen nykypäivän muuttavassa maailmassa. Organisaatioissa olisi hyvä kiinnittää huomiota henkilöstön sen hetkisen osaamisen sijaan, siihen minkä tyyppistä osaamista organisaatiossa tarvitaan tulevaisuudessa. (Manka & Manka 2016, 88.) Tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoittamisessa on hyvä hyödyntää mahdollisimman monen työntekijän näkemystä asiasta, koska tällöin kehittämisresurssit ohjautuvat mahdollisimman hyvin ja näkemys kehittämisen kohteista on yhtenäisempi (Ojala ym. 2003, 115). Tämä henkilöstön yhteinen näkemys edesauttaa koko organisaation osaamisen kehittämisen tavoitteiden yhdensuuntaisuuden toteutumista. (Manka & Manka 2016, 88.) Turvallisen työympäristön toteutumista edistää työturvallisuuslaki sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta. Nämä edellä mainitut lait velvoittavat työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä heidän työssään, sekä pyrkivät ennaltaehkäisemään työtapaturmien syntymisiä. Työnantaja on myös veloitettu tekemään yhteistyötä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa edistääkseen turvallisten työolojen toteutumista sekä toteuttamista. (Manka & Manka 2016, 90-91.)

Sosiaalinen pääoma

Sosiaalista pääomaa voidaan määritellä usealla eri tavalla. Mankan & Mankan (2016, 132.) mukaan sosiaalinen pääoma voidaan nähdä yhteisön henkisenä tilana, johon vaikuttavat johtamisen laatu sekä ilmapiiri. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos kuvailee sosiaalisen pääoman ihmisten ja ryhmien välisiksi suhteiksi, sosiaalisiksi verkostoiksi ja niissä syntyväksi luottamukseksi ja vastavuoroisuudeksi. Sosiaalinen pääoma on myös yhteydessä ihmisten terveyteen siten, että erilaisiin sosiaalisiin toimintoihin aktiivisesti osallistuvat ihmiset, jotka myös luottavat toisiin ihmisiin, tuntevat itsensä terveemmiksi kuin ne henkilöt, joilla sosiaalinen osallistuminen ja luottamus ovat vähäisempää. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018, viitattu 4.2.2018.)

Sosiaalisen pääoman tekee ajankohtaiseksi tämän päivän elämä jota ihmiset elävät. Nykyään perinteinen yhteisöllisyys yksilön suvun kesken on heikentynyt johtuen ihmisten kaupungistumisesta. Yhteiskunnassa korostuu tänä päivänä yksilöllistyminen sekä eriytyneisyyden kasvu. Näiden edellä mainittujen seikkojen johdosta ihmiset joutuvat olemaan vuorovaikutuksessa entuudestaan tuntemattomien henkilöiden kanssa. Tällöin korostuu entisestään luottamus. Se

auttaa voimavarana niissä epävarmoissa tilanteissa, joissa ihmisten vakiintuneet roolit estävät heidän käyttäytymisen ennustamisen. (Peitere 2006, 11.)

Sosiaalisen pääoman keskeisimpiin kehittäjiin lukeutuva Robert Putnam jakaa sosiaalisen pääoman kahteen ulottuvuuteen ”yhdistävään” ja ”sitovaan”. Ensiksi mainitussa on kyse yksilöiden välisestä sosiaalisista siteistä ja verkostoista ja jälkimmäisellä tarkoitetaan ryhmäidentiteettiä. Työelämässä nämä Putnamin kuvailemat yksilöt voidaan tulkita työyhteisön työntekijöiden välisiksi sosiaalisiksi siteiksi ja ryhmäidentiteetti kuvaa kunkin työyhteisön tietyn tyyppisiä ja tietyllä tavalla toimivia työryhmiä. Toinen keskeinen sosiaalisen pääoman kehittäjä James Coleman kuvailee sosiaalisen pääoman resurssina, jonka tehtävänä on helpottaa toimijoiden tarkoituksellista toimintaa. (Mannila 2008, 9.)

Yksilön toimintaa edistäessä sosiaalisen pääoma esiintyy useassa eri muodoissa. Näistä ensimmäinen on vastavuoroisuuden velvoite, jossa toiselle tehty palvelus kerryttää omaa voimavaraa, kun tulevaisuudessa on odotettavissa muilta saatavia palveluksia. Informaation kulku perustuu sosiaalisen pääoman toiseen muotoon. Siinä sosiaaliset suhteet mahdollistavat yksilölle helpon tavan välittää informaatiota tilanteessa, jossa runsaat kontaktit ”oikeisiin henkilöihin” mahdollistavat osaltaan niiden tavoitteiden saavuttamisen. Kolmantena sosiaalisen pääoman muotona Coleman erottaa normit ja kiinnittää huomiota kiinteiden sosiaalisten suhteiden mahdollisuuksiin ylläpitää normeja ja luottamusta. (Mannilla. 2008, 9.) Käytännössä tämä voisi esimerkiksi tarkoittaa tiiviissä työyhteisössä tilannetta, jossa tietyistä yhdessä sovitusta asioista toisin tekevän ryhmänjäsenen tekemiset tulee huomioiduksi välittömästi ja niihin kyetään reagoimaan mahdollisten sanktioiden voimin.

Toisaalta tiivis työyhteisö saattaa muodostua myös rajoitteeksi sosiaaliselle pääomalle. Tämä voi näkyä ja johtaa työyhteisöissä esimerkiksi ryhmään kuulumattomien henkilöiden syrjintään ja tilanteeseen, jossa toisenlaisten mielipiteiden esille tuominen ei ole hyväksyttävää. On olemassa myös negatiivisen sosiaalisen pääoman käsite, joka kuvastaa niitä tilanteita, joissa tietyt ryhmänormit voivat estää sosiaalisen pääoman etenemistä. Sosiaalista pääomaa on myös kritisoitu symbolisena väkivaltana, lujittamalla yläluokan asemaa erottamalla ihmisryhmät ja luokat toisistaan. (Sallinen 2016, 20.)

Psykologinen pääoma

Sitä tarkastellaan työntekijän näkökulmasta, tarkemmin kuvattuna voimavarana reagoida työelämässä tapahtuviin muutoksiin. Psykologinen pääoma antaa työntekijälle mahdollisuuden ohjata omaa elämää. Se muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, realistisesta optimismista ja sitkeydestä. (Manka & Manka 2016, 76, 158.)

Ihmisen uskoa omiin motivoitumiskykyihinsä, tiedollisiin resursseihin sekä itselleen korkeiden tavoitteiden asettamista kutsutaan **itseluottamukseksi**. Sen katsotaan liittyväksi minäpystyvyyden käsitteeseen, jossa omien kykyjen arviointi vaikuttaa omiin ajattelumalleihin ja emotionaalisiin reaktioihin. Vahva minäpystyvyyden tunne vähentää työntekijän stressiä ja lisää työntekijän todennäköisyyttä valita itselleen haasteellisimpia tehtäviä hoidettavakseen paremman keskittymiskykynsä myötä. Itseluottamus kehittyy harjoittelemalla niitä asioita mitä osaa, jolloin luottamus omaan selviytymiseen vahvistuu (Manka & Manka 2016, 161-162). Empaattisuus, kyky arvostaa muita henkilöitä ja heidän osaamistaan sekä mielipiteitään ovat niitä seikkoja, joista tunnistaa hyvän itseluottamuksen (Kallio 2016, 30).

Ympäristön vaikutuksilla on myös iso merkitys itseluottamuksen muodostumiselle. Myös erilaiset ympäristöt sekä erilaiset tehtävät vaikuttavat siihen, miten itseluottamus näyttäytyy. Tämä näkyy työelämässä siten, että samaa työtä tekevät henkilöt kokevat itseluottamusta erilaisissa työvaiheissa tai työskentelyolosuhteissa. Lapsena vanhemmilta saatu omiin kykyihin luottaminen, kehuminen, kannustaminen sekä nähdyn tuleminen auttavat luottamaan itseensä ja lisää suhtautumista tuleviin elämän haasteisiin. Työelämässä esimiehen tehtävänä on uskoa työntekijöidensä kykyihin ja epävarmuutta aiheuttavissa työtilanteissa hänen tulisi olla poistamassa epävarmuutta, erityisesti haastavissa tilanteissa. (Kallio 2016, 28-29.) Jatkuva palautteen antaminen on myös tärkeää työntekijän itseluottamuksen tukemisessa, kun kyseessä on pienikin onnistuminen (Leppänen & Rauhala 2012, 61).

Toiveikkuuteen sisältyy toivo, jonka katsotaan tarkoittavan tahtoa sekä keinoja toteuttaa suunnitelmia. Toiveikkuus mahdollistaa päämäärän saavuttamisen. Tämän ajatusmallin katsotaan olevan yhteydessä optimismiin, eli tulevaisuuteen uskomista (Kallio 2016, 31,35; Leppänen & Rauhala 2012, 64). Toiveikkuus edesauttaa työntekijää merkityksellisten tavoitteiden saavuttamisessa (Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014, 7). Näiden merkityksellisten tavoitteiden saavuttamiseksi toiveikkuuteen liittyy halu löytää tarvittaessa vaihtoehtoisia toteutustapoja määränpään saavuttamiseksi. Toiveikkuutta työpaikalla on katsottu lisäävän

tavoitteen asettelu siten, että siihen voidaan itse vaikuttaa. Työpaikalla olevat haasteet saavat olla haastavia mutta realistisia ja näistä selviytymistä edesauttaa omaehtoisen koulutuksen ja harjoittelun tukeminen. (Manka & Manka 2016, 162-163.) Hyvin organisoitu työympäristö vähentää turhautumista ja pitää näin ollen työntekijät toiveikkaina. Toiveikkuutta pitää myös yllä se, ettei työyhteisöissä sovita liian tarkkoja sääntöjä. Näin pystytään pitämään yllä työntekijöiden luovuus ja autonomian tunne. Liian kontrolloidussa työympäristössä työntekijät alkavat ajan saatossa etsiä keinoja selviytyä työstään mahdollisimman vähällä työpanoksella. (Kallio 2016, 32.)

Työyhteisön kannalta vahvuuksiin keskittymällä voidaan synnyttää toiveikkuuden ilmapiiriä. Oleellista tässä ilmapiirin luomisessa on se, miten työyhteisössä suhtaudutaan epäonnistumisiin ja onnistumisiin. Osoittamalla kunnioitusta, arvostusta, ystävällisyyttä ja kiitollisuutta toisia kohtaan kyetään nostamaan toivoa. Toivottomuuden ilmapiirissä luomistyössä ovat mukana kyynisyys, heikkouksia ja virheitä korostava asenne. Tällaisen ilmapiirin vaikuttaessa pitempään sen työyhteisön jäsenet alkavat vähitellen kyseenalaistaa osaamistaan sekä kadottaa itseluottamustaan ja menettää toivoaan (Kallio 2016, 33.)

Realistisesti optimistinen työntekijä näkee ympärillä olevien uhkien ja kielteisten asioiden sijaan positiivisia, eli myönteisiä mahdollisuuksia. Optimistisesti ajattelevalla työntekijällä on hallitsemattomissakin tilanteissa kyky hyväksyä olosuhteet joustavammin kuin pessimistisesti ajatteleva. Onnistumisen yhteydessä työntekijä kykenee näkemään ne seikat, jotka johtivat onnistuneeseen lopputulokseen, hänellä on myös päämäärään päästäkseen käytössä pessimistiä enemmän selviytymiskeinoja. (Manka ym. 2014, 7; Kallio 2016, 35.) Optimismilla tarkoitetaan yleisesti tunnetta siitä, että elämässä on enemmän hyviä kuin huonoja asioita tai tapahtumia, eli myönteistä tunnetilaa. Sanotaan, että optimisti kykenee ajattelemaan ratkaisukeskeisesti. Tähän liittyy optimistinen ajattelumalli, jossa opitaan asioita löydettyään ensin epäonnistumisen tarkoitus. Työntekijän optimistisuutta voidaan kasvattaa muun muassa etsimällä omasta työstä niitä hyviä hetkiä sekä kivoja tilanteita. (Leppänen ym. 2012, 65; Manka & Manka 2016, 164-166.) On hyvä myös tiedostaa, että optimismi on osaksi periytyvää, mutta siihen voidaan vaikuttaa myös valmennuksen ja oppimisen avulla. Yleensä muutoksen ja kehittymisen taustalla on optimistinen asenne! (Leppänen ym. 2012, 68; Kallio 2016, 36.)

Sitkeyden katsotaan olevan arkinen taito. Sitä tarvitaan vaikeuksia kohdattaessa sekä positiivisten kokemusten läpikäymisessä, niistä palautumisessa ja niihin liittyvien tunteiden käsittelemiseksi. Sitkeäksi työntekijäksi voidaan kutsua henkilöä, joka kykenee mahdollisen epäonnistumisen

jälkeen aloittamaan aina uudelleen. Yksilötasolla tähän katsotaan liittyvän lannistumattomuutta, avoimuutta uusille kokemuksille sekä joustavuutta. Englanninkielessä tälle löytyy vastaavuus fysiikasta lainatusta sanasta resiliency, joka tarkoittaa käytännössä henkilön kykyä palautua kovasta rasituksesta alkuperäiseen toimintakuntoon. Suomessa tästä sanasta käytetään yleensä seuraavia suomennoksia kuten sinnikkyys, resilienssi ja sitkeys. Työelämässä yksilöllisen toimintakyvyn säilymisen kannalta tarvitaan fyysisen voiman sekä viisauden sijaan enemmän taitoa sopeutua muutoksiin. (Manka & Manka 2016, 167-168; Kallio 2016, 37-38.)

Yksilötasolla tätä sitkeyttä kyetään kehittämään voimavaroihin suuntautuvan strategian omaksumisella. Itsereflektointitaito, eli oman toiminnan arviointi sekä läsnäolotaito ovat niitä seikkoja, joilla tuleviin vastoinkäymisiin pystytään vaikuttamaan ehkäisevästi. Aina tämä ei ole mahdollista, jolloin mahdollisiin esteisiin on hyvä varautua ennalta. Tämänkaltaisiin tilanteisiin kimmoisuutta vahvistaa henkilön oman osaamisen, sosiaalisen pääoman, sekä asenteiden kehittäminen. (Manka & Manka 2016, 76.) Sitkeyttä lisääviä ajattelu- ja toimintastrategioita ovat esimerkiksi voimavarakeskeinen, riskikeskeinen ja prosessikeskeinen toiminta. Voimavarakeskeisessä toiminnassa korostuu henkilön olemassa oleva kyvykyys. Riskikeskeisessä toiminnassa pyritään minimoimaan vältettävissä olevat vaikeudet. Prosessikeskeisessä toiminnassa huomioidaan aiemmat toimintatavat ja mitkä näissä oli toiminnan mahdollistavia seikkoja (Kallio 2016, 41).

Sitkeiden ja sinnikkäiden ihmisten sanotaan olevan tuotteliaita ja he jaksavat tehdä asioita pitkäjänteisesti ja viedä asioita käytäntöön pieni askel kerrallaan. Tähän liittyy vahvasti henkilön kokemaa merkityksellisyyttä tavoittelemansa asian suhteen. Sinnikkyuden sanotaan tarttuvan myös ihmisestä toiseen myös työyhteisöissä. Näin ollen esimiehellä on merkittävä rooli olla luomassa kulttuuria, jossa lisätään yhteisöllistä sinnikkyyttä, keskitytään vahvuuksiin ja käytetään onnistumiskeskeistä kieltä. (Leppänen ym. 2012, 68-69; Kallio 2016, 40.)

2.1.1 Työkyky osana työhyvinvointia

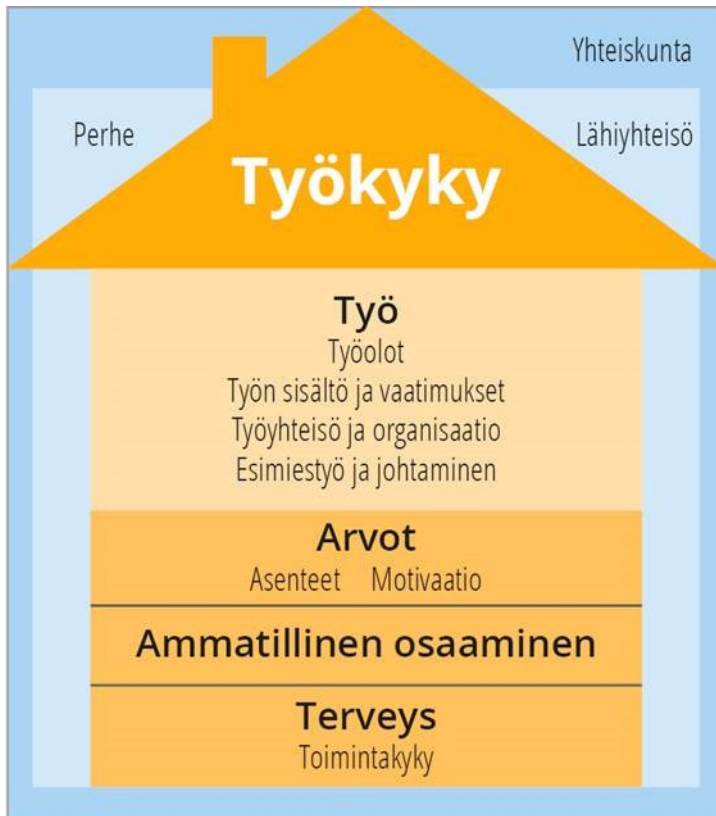
Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointi sanana ja käsitteenä on merkittävässä roolissa. Edellisessä osiossa kerrottiin, miten työhyvinvointi näyttäytyy tämän päivän työelämässä. Koska kohdehenkilöt tässä opinnäytetyössä ovat osatyökykyisiä, on siis tärkeää avata lukijalle myös työkyky käsitteen sisältöä. Sanotaan että ”työhyvinvointi rakentuu työkyvyn perustalle ja että työntekijän on vaikea

kokea työhyvinvointia, jos tällä ei ole työkykyä ja työpaikkaa” (Ilmarinen & Vainio 2012, 4). Osatyökyvystä kerrotaan tarkemmin omassa tietoperustaan liittyvässä osiossa.

Työkyvyn osalta myös työelämän vaatimukset ovat muuttuneet oleellisesti viimeisen sadan vuoden. Edellisen vuosisadan alkupuolella työntekijän fyysinen jaksaminen oli oleellista. Sairastavuuden taustalla näkyi tuolloin fyysisten voimien katoaminen sekä vammaisuus. Myös työkyvyttömyyseläkkeiden perusteet ovat muuttuneet viime vuosikymmenten aikana. Vielä noin 50 vuotta sitten verenkiertoelinten sairauksien osuus työkyvyttömyyseläkkeistä oli kolmasosan luokkaan ja mielenterveyshäiriöiden osuus oli viiden prosentin luokkaa. Tämän päivän työelämän muutoksesta kertoo se, että 2000-luvulle tultaessa tilanne on muuttunut päinvastaiseksi, mielenterveyden häiriöt ovat nousseet selkeästi yleisimmäksi työkykyä uhkaavaksi tekijäksi vaikuttaen joka kolmannen työkyvyttömyyseläkkeen päätökseen. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 17-18.)

Työkykyajattelun muutos

Yhteiskuntamme kehittyessä myös työkykyyn ja siihen liittyvään käsitteeseen on alettu suhtautumaan eri tavalla. Tätä on edes auttanut yleisessä ajattelussa tapahtunut muutos. Aikaisemmin työkykyä määritteli vahvasti lääketieteellinen näkökulma eri invalidiasteineen. Työurien pidentämistavoitteet ja siihen liittyvät pyrkimykset havaita varhaisessa vaiheessa työkyvyn heikkenemistä, ovat muuttaneet näkökulmaa tarkastella työn vaatimusta ja yksilön voimavaramallia ja sitä kautta on siirrytty moniulotteiseen työkyvyn tarkasteluun jäljellä olevan työkyvyn suhteen. Näitä työkyvyn eri ulottuvuuksia havainnollistetaan Ilmarisen (2006) laatimassa työkykyalomallissa, jossa työkyvyn eri ulottuvuudet kuvaavat talon eri kerroksia. (Tela 2017, viitattu 7.11.2017.)



KUVIO 1. Havainnekuva Ilmarisen laatimasta työkykytalosta (Ilmarinen 2006, viitattu 7.11.2017)

Talon kolme alinta kerrosta muodostuvat ihmisen voimavaroista (aiemmin mainittu psykologinen pääoma), joita ovat: arvot, asenteet, motivaatio, ammatillinen osaaminen, terveys sekä toimintakyky. Työkykytalon ylimpään kerrokseen sijoittuu henkilön tekemä työ, joka sisältää työolot, työn sisällön erillisine vaatimuksineen, työyhteisön ja organisaation, esimiestyön ja johtamisen. Työkykytalon kattorakenteet muodostuvat ihmisen voimavarojen ja työn välisestä tasapainosta. Talon ulkopuolelle sijoittuvat sitä ympäröivät yksilön ulkopuoliset työkykyyn liittyvät tekijät, kuten esimerkiksi perhe, työterveyshuolto, työsuojelu, lähiyhteisö sekä uloimpana yhteiskunta. (Tela 2017, viitattu 7.11.2017).

Toisaalta työkykyä voidaan kuvata työkykytalon sijaan moniulotteisen työkykymallin kautta, jossa työkyvyn keskeiset ulottuvuudet ovat työssä jaksaminen, työn hallinta sekä työyhteisön osallisuus. Työssä jaksamisen tukemista tarkastellaan yksilöllisten rakenteiden kautta. Eli, mitkä seikat vaikuttavat fyysiseen ja psyykkiseen toimintakykyyn sekä sen kestävyYTEEN? Henkilön tekemän työn osalta kiinnitetään huomio työprosessien ja työolosuhteiden fyysiseen ja psyykkiseen kuormittavuuteen. Ennen kaikkea niihin seikkoihin, jotka edistävät tai haittaavat henkilön kokemaa kuormitusta. Työorganisaation tehtäviin ja toimintaympäristöihin vaikuttavat sen toiminta-ajatus

siitä miten työnjaolliset ratkaisut, työolosuhteet ja työprosessit toteutuvat kyseisessä työorganisaatiossa. (Gould ym. 2006, 26.)

Työnhallintaa tukevat henkilön omat valmiudet ja osaamistekijät osana työntekoprosesseja, joissa edellytetään tiettyjä tiedollisia ja taidollisia edellytyksiä. Näitä edellytyksiä tukee henkilön mahdollisuus vaikuttaa, oppia ja kehittyä työssään. Työorganisaation näkökulmasta työnhallintaa kyetään tukemaan asettamalla selkeät työn roolit omine osaamisvaatimuksineen. Tämän toteutuminen edellyttää, että työvälitteet ovat asianmukaiset sekä henkilöstöllä on mahdollisuus oppia ja vaikuttaa omaan työskentelyyn. Työyhteisön osallisuutta edistää ja mahdollistaa se, että työorganisaation arvot ja asenteet ovat selkeästi määriteltä. Henkilön osalta työyhteisössä selviytymistä edellyttävät yleiset työelämävalmiudet ja sosiaaliset taidot, joiden avulla syntyy kyky toimia työyhteisön muiden henkilöiden kanssa. (Gould ym. 2006, 26.)

Moniulotteisessa työkykymallissa henkilön tekemä työ ja siihen liittyvä työympäristö sekä näihin liittyvät määritelmät työntöön kehiksestä, työroolista, työprosesseista vaikuttavat osaltaan työkykyisyyden ilmentymiseen. Työorganisaation asettamat tavoitteet voidaan saavuttaa erilaisin keinoin, soveltaen erilaisia työnjaollisia ratkaisuja. Osa näistä ratkaisuista tukee työtä tekevää henkilöä, osa taas ei. Työnhallintaa haittaaviksi tekijöiksi katsotaan muun muassa henkilön työn tekoon liittyvien valmiuksien suhde työyhteisön normien ja vaatimuksien välillä. Tästä katsotaan syntyvän henkilölle stressiä, toistuvia epäonnistumisen kokemuksia sekä kokemusta oman työn vähäisestä arvostuksesta. Tämän tyyppisten jännitteiden jatkuessa pitkään, ne saattavat muodostua riskitekijöiksi terveydelle ja henkilökohtaiselle työkunnolle. Työssä jaksamista heikentää myös työprosessin huono organisointi, joka voi näkyä käytännössä esimerkiksi epäselvinä työnjakoina sekä tiukkoina yhdenmukaisuutta vaativina normeina. Moniulotteisessa työkykymallissa korostuu työssä jaksamisen ja selviytymisen ongelmien laaja-alainen tulkinta, jossa pyritään yksilöllisesti huomioimaan työorganisaation mahdollisuudet tukea työtä tekevän henkilön työkykyä sitä uhkaavien ongelmien ilmetessä. (Gould ym. 2006, 27.)

Työkyvyn arviointi

Työkykyä arvioitaessa on hyvä pohtia, kenen näkökulmasta työkykyä arvioidaan? Työkyvyn arviointi voi liittyä henkilön omaan kokemukseen omasta työkyvystä. Arvion voi tehdä myös terveydenhuollon ammattilainen tai muu asiantuntijaryhmä. Myös työpaikoilla työkykyarviointi kuuluu tietyissä tilanteissa työnjohdolle. Työkyky haastaa monimuotoisuudellaan myös sen arvioinnin ja mittaamisen. (Gould ym. 2006, 31.) Edellä mainittu kertoo työkykyarvioinnin erilaisista näkökulmista ja painotuksista. Tämän opinnäytetyön kohderyhmähenkilöt ovat työelämässä olevia henkilöitä. Tämän vuoksi tässä opinnäytetyössä painoarvo työkyvyn arvion tekemisen osalta keskittyy työterveyshuollossa tapahtuvaan työkykyarvioon, koska korvaavaa työtä tekevien henkilöiden osalta työterveyslääkäri tekee aina yksilöllisen arvioinnin sekä suosituksen korvaavan työn prosessin osalta. (Oulun poliisilaitoksen henkilöstön koulutussuunnitelma 2017.)

Työterveyshuollossa tapahtuvaa työkykyarviota tehdessään työterveyslääkäri hyödyntää terveydenhuollon klinisiä menetelmiä yhdessä muiden työkykyä erikseen arvioitavien mittareiden kanssa. Terveysthuollon menetelmillä pyritään mittaamaan henkilön suorituskykyä ja sen merkitystä työkykyyn. Tämän lisäksi työterveyslääkäri hyödyntää arviotyössään Työterveyslaitoksen kehittämää työkykyindeksiä, jossa hyödynnetään henkilön omaa arviota työkyvystä yhdessä lääkärin toteamien sairauksien kanssa. (Gould ym. 2006, 32.)

Joissain tapauksissa työkykyyn saattaa vaikuttaa lääketieteellisesti määritelty sairaus, jota voidaan pitää lähtökohtana sosiaalivakuutuksen etuuspäätöksen työkykyarviointiin. Tällöin arvioinnissa korostuu lääketieteellisen löydöksen merkitys työssä suoriutumiseksi. Lääketieteellinen tärkeä perusta työkyvyn arvioinnissa on toimintakyvyn luokittelu. (Gould ym. 2006, 32.) Tämän tyyppisessä työkykyä koskevassa arvioinnissa hyödynnetään kansainvälistä ICF (International Classification of Function) -luokittelua toimintakyvyn, toimintarajoitteiden terveyden osalta. ICF-luokittelun avulla on mahdollista saavuttaa yksilöllinen ja laaja-alainen kuvaus yksilön toimintakyvystä ja seurata siinä tapahtuvia muutoksia, näin ollen se sopii moneen tarkoitukseen, eri tilanteeseen ja monialaiseen yhteistyöhön (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2017, viitattu 10.12.2017).

2.2 Osatyökykyinen henkilö

Osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertaisen työllistymisen puolesta puhuva asiantuntijaorganisaatio Vates -säätiön mukaan vuonna 2013 Suomessa työelämässä olevista 1,9 miljoonasta henkilöistä noin 400 000 henkilöä arvioi, että heidän työhön tai työmahdollisuuksiin vaikutti sairaus tai vamma (Vates -säätiö 2017, viitattu 11.12.2017). Osatyökykyinen henkilö on Sosiaali- ja terveysministeriön tekemän määritelmän mukaan henkilö, jolla on käytössä vain osa omasta työkyvystä. Esimerkkeinä osatyökykyisistä voidaan pitää vammaisia, pitkäaikaissairaita, vakavasta sairaudesta toipuvia sekä elämän kriisejä kokeneita henkilöitä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, viitattu 11.12.2017).

Henkilöitä joilla on työkykyä jäljellä, on kutsuttu aiemmin vajaatyökuntoisiksi/vajaakuntoisiksi. Pakarisen (2016, 4-5.) mukaan vajaakuntoisuus pitää erottaa osatyökykyisyydestä sen vuoksi, että se viittaa päivittäiseen elämään liittyvästä toimintakyvystä, eikä niinkään työkyvystä. Pakarinen niin ikään kyseenalaistaa Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän osatyökykyisyydestä siihen liittyvän vamman tai sairauden osalta, koska henkilön katsotaan suoriutuvan työtehtävistään silloin, kun tämän terveys ja muut yksilölliset tekijät ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Työkykyä tulee katsoa tehtävisidonnaisuuden kautta, jolloin tiedetään minkälaisia vaatimuksia työ asettaa kullekin henkilölle. (Pakarinen. 2016, viitattu 12.12.2017)

Tässä opinnäytetyössä osatyökyky käsitteellä kuvataan henkilöä, jolla on taustalla jokin työterveyslääkärin toteama sairaus tai vamma, joka aiheuttaa epätasapainon yhdessä terveydellisen ja muun yksilöllisen tekijän kanssa suoriutua päivittäisestä työstä.

Korvaava työ

Korvaava työ on varhainen tapa tukea työntekijää tämän työkyvyssä tapahtuneen muutoksen johdosta. Korvaava työ tulee ajankohtaiseksi ohimenevissä sairaustapauksissa, joiden kestot eivät ole muutamia viikkoja pidempiä. Se tulee myös harkittavaksi lyhyen sairauspoissaolon jälkeen tai sen asemesta. Korvaava työ tulisi olla ensisijaisesti työntekijän normaalit tehtävät ja se toteutusvastuussa on työntekijän työnantaja (Keva 2017, viitattu 5.11.2017.)

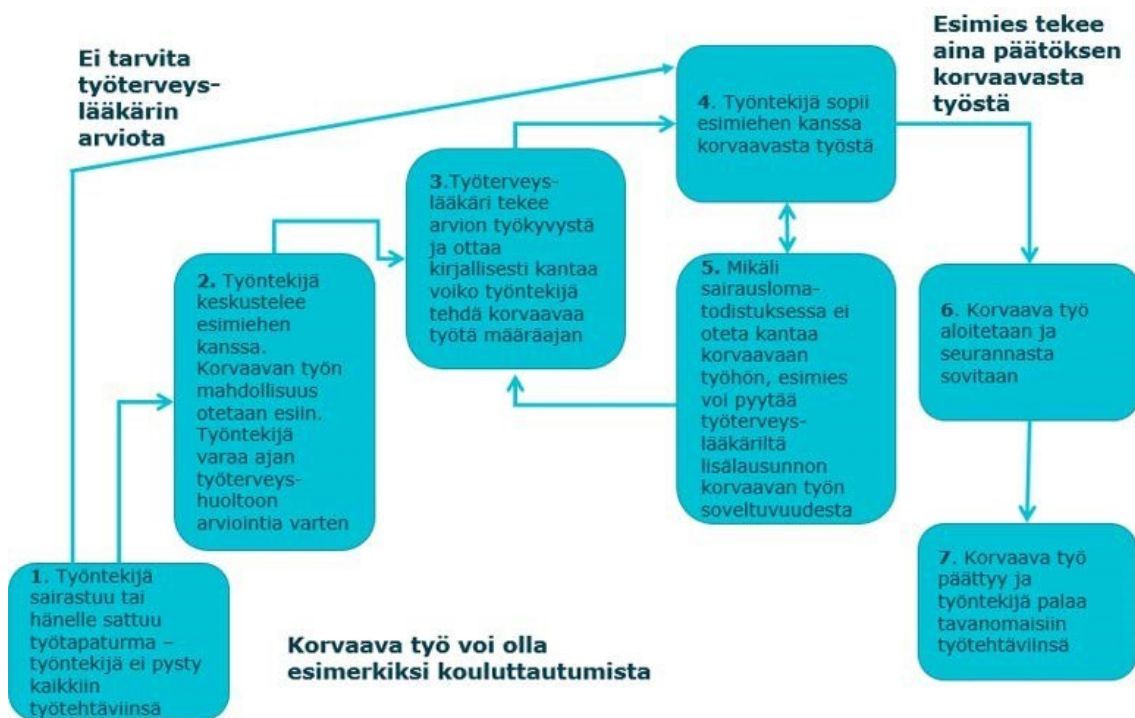
Korvaava työ omana tukimuotonaan eroaa yleisimpien työntekijän työkyvyn tukemisen muodoista kuten esimerkiksi osa-aikatyöstä, osasairauspäivärahasta tai ammatillisesta kuntoutuksesta siten, että korvaavaa työtä tehdään täydellä (100%) työajalla ja siitä maksetaan normaalia palkkaa.

Näissä edellä mainituissa muissa tuen muodoissa työtä tehdään usein pienemmällä prosentuaalisella työajalla ja työtä saatetaan tehdä normaalista työstä poikkeavissa tehtävissä. Palkanmaksuun näissä edellä mainituissa tukimuodoissa liittyy työnantajan lisäksi erilaisia vastuutahoja, kuten esimerkiksi Kela ja erilaiset eläkevakuutusyhtiöt (Keva 2017, viitattu 5.11.2017).

Korvaavaa työtä prosessia ei ole vielä kirjattu yleisesti eri työalojen työehtosopimuksiin. Tällä hetkellä teknologiateollisuuden työehtosopimus lienee ainoa työntekijän ja työnantajan välinen sopimus, jossa tästä tuen muodosta on mainittu työehtosopimustasolla (Teknologiateollisuus, viitattu 5.11.2017). Tämän tutkimuksen kohderyhmäorganisaation työntekijät työskentelevät valtiolla ja näin ollen he kuuluvat virkaehtosopimuksen piiriin (Valtion virkamieslaki, viitattu 5.11.2017 ja Valtion virka- ja työehdot 2017-2018, viitattu 5.11.2017). Myöskään heidän virka- ja työehdoista ei löydy mainintaa korvaavan työn prosessista. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa korvaava työn prosessi mainitaan työkykyä tukevaksi toiminnaksi, tilanteissa joissa tapaturman tai sairauden vuoksi työntekijä ei ole täysin työkyvytön (Teknologiateollisuus 2017, viitattu 5.11.2017).

Korvaavan työn prosessikaavio

Korvaava työ etenee tietyn prosessikaavion mukaisesti ja tätä prosessin kulkua kuvaa parhaiten eläkevakuutusyhtiön Kevan laatima esimerkki. Keva toimii myös poliisiorganisaation eläkevakuutusyhtiönä. Korvaavan työn prosessin käynnistymiselle kuvataan Kevan prosessikaaviossa kaksi eri vaihtoehtoa. Ensimmäisessä vaihtoehdossa taustalla on työntekijä sairastuminen tai hänelle sattunut työtapaturma, jonka johdosta tämä ei kykene kaikkiin työtehtäviinsä. Toisessa korvaavan työn prosessin käynnistymiseen liittyvässä vaihtoehdossa työntekijä keskustelelee etukäteen ennen työterveyshuollossa käyntiä esimiehensä kanssa korvaavan työn prosessin mahdollisuuksista, jonka seurauksena työntekijä varaa ajan työterveyshuoltoon arvioinnin suorittamista varten. Työntekijän mentyä työterveyslääkärin vastaanotolle, lääkäri tekee arvion työkyvystä ja ottaa kirjallisesti kantaa siihen, voiko työntekijä tehdä korvaavaa työtä vai ei. Tämän jälkeen työntekijä ja työnantaja sopivat keskenään korvaavasta työn prosessista ja sen sisällöstä. Kun sopimus on laadittu, aloitetaan korvaavan työn prosessi ja sovitaan sille asianmukainen seuranta. Kun korvaavan työn prosessi aikanaan päättyy, palaa työntekijä takaisin tavanomaisiin työtehtäviinsä (Keva 2017, viitattu 5.11.2017).



KUVIO 2. Esimerkki Kevan laatimasta korvaavan työn prosessimallista. (Keva 2017, viitattu 6.11.2017)

Työntekijä on korvaavan työn prosessin ajan töissä sairausloman sijaan, jolloin hänelle maksetaan normaalia palkkaa. Työssä olon sijaan työntekijälle ei kerry korvaavan työn prosessin aikana sairauspoissaolopäiviä, näin ollen prosessin katsotaan ehkäisevän tässä tilanteessa työkyvyttömyyttä. Tästä seuraa työnantajalle säästöjä sairauspoissaoloihin liittyvissä kustannuksissa. Korvaavan työn prosessi mahdollistaa työntekijälle tilaisuuden oppia uusia taitoja sekä toimintatapoja lisäksi se mahdollistaa syvällisemmän keskittymisen johonkin tiettyyn tehtävään. Nämä edellä mainitut seikat edistävät työssä jaksamista sekä madaltavat työntekijän kynnystä palata takaisin omaan työhönsä. Työntekijän työhyvinvoinnin vahvistumiseen liittyy työpaikalla käytössä oleva työpanos niissä tehtävissä, joihin työkyky riittää. (Keva 2017, viitattu 6.11.2017.)

3 OULUN POLIISILAITOKSEN KUVAUS

Oulun poliisilaitos on yksi Suomen 11:sta paikallispoliisitasoisesta poliisilaitoksesta. Oulun poliisilaitos muodostuu 15 eri poliisiasemasta, jotka jakaantuvat Pohjois-Pohjanmaan, Kainuun sekä Koillismaan alueille. Paikallispoliisin palveluverkko muodostuu pääpoliisiasemasta, poliisiasemista, poliisin palvelupisteistä sekä yhteispalvelupisteistä. Oulun poliisilaitoksen pääpoliisiasema sijaitsee Oulussa, Hiukkavaara -kaupunginosassa. Oulun poliisilaitosta johtaa poliisipäällikkö Sauli Kuha. Hänen alaisuudessaan työskentelee tällä hetkellä noin 750 henkilöä, käsittäen poliisihenkilöt, vartijat sekä erilaisissa tehtävissä työskentelevät siviilihenkilöt. Paikallispoliisin tehtäviin kuuluu ylläpitää järjestystä ja turvallisuutta, ennalta ehkäistä rikoksia, tutkia esiin tulleita rikoksia sekä valvoa, ohjata ja edistää liikenteeseen ja liikenneturvallisuuteen liittyviä asioita. (Poliisi 2017, viitattu 22.11.2017.)

Yleistä järjestystä ja turvallisuutta turvataan neuvoin, kehotuksin ja käskyin

Poliisitoimintaa Suomessa ohjaavat vahvasti erilaiset lainsäädännöt, kuten esimerkiksi poliisilaki, esitutkinta- ja pakkokeinolait. Poliisiin tulee toimiessaan kunnioittaa perusoikeuksia sekä käyttäessä toimivaltuuksia pyrkiä valitsemaan tilanteeseen sopivin tehokkain keino/menetelmä. Lainsäädännön lisäksi poliisitoimintaa Suomessa ohjaavat myös poliisin itselleen asettamat arvot. Näitä arvoja ovat palvelu, oikeudenmukaisuus, osaaminen sekä henkilöstön hyvinvointi. Palvelun osalta peruspalveluita tarjotaan kaikille. Poliisi haluaa palvella asiakkaitaan ja palveluun liittyvää asiakastyytyväisyyttä korostetaan. Oikeudenmukaisuudessa korostetaan poliisin esimerkillistä toimintaa niin virkatehtävissä kuin vapaa-ajallakin. Asiakkaiden kohtelussa noudatetaan tasapuolisuutta ja yhdenvertaisuutta. Poliisiin tulee olla luotettava ja lahjomaton. Osaamisen osalta esille nousee työntekijän itsensä kehittämisen merkitys muuttuvassa työympäristössä sekä niihin liittyvissä työmenetelmissä. Jokaisen työntekijän roolia korostetaan työyhteisössä. Henkilöstön hyvinvoinnin osalta puhutaan motivoituneen ja hyvinvoivan henkilöstö aikaan saatavuudesta. Tässä arvossa työntekijän oma rooli korostuu siinä, miten hän vaikuttaa positiivisen, kannustavan ilmapiiriin, yhdessä tekemiseen ja omaan työkykyynsä. Työkavereiden arvostus nousee myös esille työyhteisöissä, joissa johtamisen tulee olla ammattitaitoista. (Poliisi 2017, viitattu 22.11.2017)

3.1 Mukautettu työ -pilotti poliisihallinnossa

Mukautettu työ niminen pilottihanke käynnistyi poliisihallinnossa kolmella eri poliisilaitoksella maaliskuussa 2017. Oulun poliisilaitoksen lisäksi vuoden 2017 loppuun asti kestävään pilotointiin osallistuivat Sisä-Suomen poliisilaitos ja Poliisiammattikorkeakoulu. Sisä-Suomen poliisilaitos käsittää esimerkiksi Tampereen ja Jyväskylän seudun poliisiasemat. Poliisiammattikorkeakoulu sijaitsee Tampereella ja pilotin osalta siihen osallistuivat vain siellä työskentelevät henkilöt. Mukautettu työ pilotti kuuluu Poliisihallituksen laatiman työikäohjelman kärkihankkeisiin ja siihen liittyvä kehittäminen tapahtui vuoden 2016 aikana (Poliisin vuosikertomus 2016, viitattu 26.10.2017). Poliisihallituksen tehtäviin kuuluvat muun muassa suunnittelu-, ja kehittämistoimet poliisitoiminnan sekä sen tukitoimintojen edistämiseksi. Poliisihallituksen toimintoja on niin ikään jaettu useisiin eri yksiköihin, joista hallintoyksikkö-nimiselle yksikölle on vastuualueellistettu edellä mainittu henkilöstön kehittämistoiminta, työhyvinvointi sekä työsuojelu (Poliisi 2017, viitattu 14.12.2017)

Mukautetulla työllä pyritään vahvistamaan henkilöstön työterveyttä sekä toimintakykyä. Tämän toteutuessa kyetään lisäämään henkilöstön tuottavuutta, sairauspoissaolot vähenevät sekä kyetään kannustamaan henkilöstöä jatkamaan työelämässä pidempään. Näin ollen voidaan todeta, että Mukautettu työ pilotti on osa isompaa yhteiskunnallista kokonaisuutta osatyökykyisten työntekijöiden työelämän tukemista (Poliisin vuosikertomus 2016, viitattu 26.10.2017). Mukautettu työ perusprosesseineen on yhdenmukainen aiemmin kuvatun korvaava työ käsitteen kanssa, jonka vuoksi tässä opinnäytetyössä käytetään mukautettu työ sanan sijaan termiä korvaavan työn prosessi sen yleisemmän tunnettavuutensa vuoksi.

Oulun poliisilaitoksella toteutettu pilotointi

Oulun poliisilaitoksella pilottiin osallistuivat Oulun pääpoliisiaseman (Oulun kaupungin alue), Haukiputaan poliisiaseman sekä Muhoksen poliisiaseman työntekijät. Tämä sen vuoksi, että näillä edellä mainituilla poliisiasemilla työterveyspalvelut tuotetaan saman palveluntuottajan kautta. Pilottiin kuuluva henkilöstömäärä oli noin 450 henkilöä. Oulussa ja Poliisiammattikorkeakoululla toteutuneissa piloteissa henkilöt eivät voineet vaikuttaa pilottiin osallistumisesta siinä vaiheessa, jos työterveyslääkäri katsoi korvaavan työn prosessin mahdolliseksi. Tämä oli Poliisihallituksen päätös, jolla haluttiin saada vertailua Sisä-Suomen poliisilaitoksella tapahtuneeseen pilotointiin, jossa henkilöstö sai itse päättää pilottiin osallistumisestaan. (Oulun poliisilaitoksen henkilöstön koulutussuunnitelma 2017.)

Pilotin käynnistyessä aloitin sosionomin opintoihini liittyvän viimeisen ammattiharjoittelun Oulun poliisilaitoksen henkilöstöyksikössä, henkilöstön kehittämisspäällikön ohjauksessa. Pidin pilotin käynnistyessä henkilöstölle sekä tietyille esimiesasemassa työskenteleville henkilöille useita infotilaisuuksia, joissa kerroin yleisesti pilottiin liittyvistä asioista. Pilotin puolivälin aikoihin, elokuussa 2017 pidettiin kehittämissalaveri yhdessä työterveyshuollon edustajan kanssa. Tämän palaverin seurauksena kyettiin tehostamaan prosessin toteutusta niin esimiestyön kuin työterveyshuollon kannalta katsottuna. Käytännössä tämä tarkoitti esimiehille laadittujen ohjeistuksien tarkennuksia, jotta yhteistyö eritoimijoiden välillä saatiin aikaisempaa toimivammaksi.

Pilotin aikana korvaavaan työn prosessiin osallistui yhteensä 6 henkilöä, joista kaikki yhtä henkilöä lukuun ottamatta työskenteli Oulun pääpoliisiasemalla. Korvaavan työn prosessi kesto vaihteli muutamasta päivästä kolmeen kuukauteen. Korvaavaa työtä tehneiden henkilöiden työnkuviissa oli vaihtelevuutta. Korvaavaan työn prosessia toteutettiin muun muassa oman perustyön ohessa sekä siitä poikkeavissa työtehtävissä. Korvaavan työn prosessiin osallistuneiden henkilöiden esimiehet suunnittelivat korvaavan työn sisällön yhdessä työntekijän kanssa lääkärin asettamien suositusten perusteella. (Oulun poliisilaitoksen henkilöstön koulutussuunnitelma 2017.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tässä luvussa kerrotaan opinnäytetyön tarkoituksesta sekä siihen liittyvistä tutkimuskysymyksistä. Opinnäytetyön toteutuksen osalta käydään läpi sitä ohjannut metodologia, tutkimusmenetelmät, tutkimusaineiston keruutapa ja siihen liittyvä kohderyhmä. Luvun loppuosiossa käsitellään aineiston analyysivaihetta sekä opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä.

4.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvailla Oulun poliisilaitoksella järjestettyyn Mukautettu työ - pilottiin osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia korvaavan työn prosessin merkityksestä työhyvinvointiin. Opinnäytetyöni tavoite on kerätä tutkimuksellista tietoa korvaavan työn prosessin työhyvinvointiin yhteydessä olevista kokemuksista. Tätä tietoa on myöhemmin mahdollista hyödyntää koko poliisihallinnon eri osissa, jos korvaavan työn prosessi otetaan pysyvästi käyttöön. Tutkimustuloksien avulla jatkossa on mahdollista edistää korvaavan työn prosessin toteutumista ja madaltaa työntekijän omaa kynnystä lähteä mukaan korvaavaan työn prosessiin sekä vahvistaa ennaltaehkäisevää näkökulmaa työhyvinvoinnin edistämiseen.

Omat tavoitteeni opinnäytetyöni osalta liittyvät ennen kaikkea sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen sosionomin tutkintoon liittyviin seuraaviin kompetensseihin: asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmän osaaminen, tutkimuksellinen kehittäminen ja innovaatio-osaaminen sekä sosiaalialan eettinen osaaminen.

Asiakastyön osaamiseen liittyen tässä opinnäytetyössä tavoitteeni on kehittyä eettisesti tunnistamaan korvaavan työn prosessista hyvinvointia suojaavia- sekä siihen liittyviä riskitekijöitä. Lisäksi tavoitteeni on kehittää omaa ammatillista taitoa soveltaa käytännön työssä ennalta ehkäisevän työn ja varhaisen tukemisen toimintatapoja. Tutkimukselliseen kehittämis- ja innovaatio-osaamiseen liittyvänä tavoitteena minulla on laatia ja suorittaa hyväksytysti laadullisen tutkimuksen kriteerit täyttävä opinnäytetyö, jota mahdollisesti pystyn hyödyntämään tulevaisuudessa jatkaessani opintojani ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon osalta. Koska tutkimukselliset työkokemukseni ovat vielä varsin vähäiset, koen että minun on hyvä asettaa myös tavoite tutkimustyöhön liittyvien eettisten periaatteiden ja ohjeiden ymmärtämiseksi.

Tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla Oulun poliisilaitoksella järjestettyyn pilottiin osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia korvaavan työn prosessista ja sen yhteydestä työhyvinvointiin. Tutkimuskysymykseni ovat: 1. Millaisia kokemuksia Oulun poliisilaitoksen työntekijöillä on osallistumisesta korvaavan työn prosessiin? 1.1. Millaisia kokemuksia Oulun poliisilaitoksen työntekijöillä on korvaavan työn prosessin yhteydestä työhyvinvointiin?

4.2 Tutkimusmetodologia

Tämän opinnäytetyön tiedonintressinä on saavuttaa tietoa korvaavan työn prosessin merkityksestä työntekijöiden työhyvinvointiin. Tämän johdosta tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusta, koska tutkimuksessa saavutetulla tiedolla pyritään ymmärtämään, eli paljastamaan niitä merkityksiä mitä ihmiset antavat omalle toiminnalleen.

Kirjallisuudessa laadullista tutkimusta kuvataan luonteeltaan kokonaisvaltaiseksi tiedonhankinnaksi, jonka aineisto koostuu ihmisen kokemista konkreettista arjen tilanteista. Näin ollen ihmistä suositaan tiedon keruun välineenä. Sen sijaan, että käytettäisiin erilaisia mittausmenetelmiä, kuten esimerkiksi kynällä paperille tehtävää testiä, tutkija pystyy luottamaan tiedon keruun yhteydessä omiin havaintoihinsa sekä keskusteluihin tutkittavien kanssa. Laadullisten aineistojen hankinnassa käytetään menetelmiä, joiden avulla saadaan kerättyä haastateltavien näkökulmat. Näitä yleisimpiä laadullisen aineiston hankintatapoja ovat mm. teemahaastattelu, osallistuva havainnointi sekä ryhmähaastattelut. Edellä mainittuihin aineiston hankintatapoihin ei tule käyttää satunnaisotosmenetelmää, vaan kohdejoukko tulee valita tarkoituksenmukaisesti. Laadullisen tutkimuksen toteutus ei tarvitse noudattaa tiettyä etukäteen määriteltyä suunnitelmaa, olosuhteiden muuttuessa suunnitelman toteutusta on mahdollista muuttaa joustavasti. Kaikkia tapauksia tulee käsitellä ainutlaatuisina ja niihin liittyviä aineistoja tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 164.)

4.3 Tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruu

Tutkimukseen osallistujiksi valikoituivat henkilöt, jotka olivat osallistuneet työntekijöinä Oulun poliisilaitoksella järjestettyyn Mukautettu työ -pilottiin. Näitä työntekijöitä oli yhteensä kuusi kappaletta ja he kaikki olivat poliisihenkilöitä. Anonymiteetin takaamiseksi näiden henkilöiden sukupuoleen eikä ikään liittyviä tietoja tuoda julki tässä tutkimuksessa. Tutkimukseen osallistuvien

työtehtävät vaihtelivat valvonta- ja hälytystehtävistä erilaisiin rikostutkintatehtäviin. Työntekijöiden työkokemukset vaihtelivat noin 2 vuodesta 20 vuoteen. Otantaa voidaan pitää hyvänä, koska kaikki Mukautettu työ -pilottiin osallistuneet henkilöt saatiin mukaan tutkimukseen ja heidän työhön liittyvät taustat olivat monipuolisia.

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu. Se on puolistrukturoitu haastattelu, jota pidetään yhtenä laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmistä. Voidaan sanoa, että se on kohdennettu haastattelu, jossa sen aihepiirit ovat kaikille haastateltaville samat. Teemahaastattelussa haastateltavalle ei aseteta tarkkoja kysymyksiä, vaan haastattelu etenee tiettyjen teemojen mukaan, mahdollistaen tuoda haastateltavien äänen kuuluviin. Teemahaastatteluun osallistuvia henkilöitä yhdistää jokin tietty koettu tilanne (Mukautettu työ -pilotti). Sitä edeltää tutkittavan aiheen teoriaan tutustuminen ja selvittäminen, jonka perusteella haastateltavat teemat muodostuvat tutkijalle. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47-48.)

Opinnäytetyön tietoperustan avulla muodostui teemahaastattelun runko (liite 3), jonka mukaan haastatteluissa henkilöitä pyydettiin kuvailemaan kokemuksiaan korvaavan työn prosessista tiettyjen teemojen suhteen. Tutkimukseen liittyvät teemahaastattelupyynnöt lähetettiin sähköpostitse suoraan pilottiin osallistuneille henkilöille. Samalle heille lähetettiin tutkimukseen liittyvä suostumuslomake (liite 2) sekä tietoa tutkimuksesta sisältänyt informointikirje (liite 1) ja teemahaastattelurunko (Liite 3). Teemahaastattelut toteutettiin 28.2.-13.3.2018 välisenä aikana Oulun poliisilaitoksen tiloissa. Sama työnantaja haastateltavien henkilöiden kanssa helpotti haastatteluihin liittyvien aikataulujen sopimista. Sovitut aikataulut pitivät ja haastattelut toteutuivat suunniteltua aikataulua nopeammin.

Valmistautuessani haastatteluihin teemahaastattelurunko kysymyksineen testattiin ennen haastatteluita yhden tutkimuksen ulkopuolisen henkilön kanssa. Tämän seurauksena päädyin ratkaisuun käyttää haastatteluiden alussa aikaa haastateltavien kanssa kysymyksien läpikäymiseen ennen varsinaisen haastattelun alkamista. Tällä tavoin haastateltavilla henkilöillä oli mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä teemahaastattelurungon osalta samalla kun kävimme läpi tutkimukseen liittyviä yleisiä asioita läpi. Tämä osoittautui jälkikäteen todettuna hyväksi ratkaisuksi haastattelun sujuvuuden kannalta. Alkukeskustelun yhteydessä haastatteluun osallistuneilta henkilöiltä kerättiin myös allekirjoitettu suostumuslomake (Liite 2).

Ennen jokaista haastattelua kertasin itselleni opinnäytetyön tarkoituksen, tavoitteen sekä tutkimuskysymykset. Tämä selkiytti minulle haastattelun toteuttamista ja helpotti pysymään haastateltavan henkilön kanssa keskusteltavissa teemoissa. Haastattelujen tallentamiseen käytin tietokoneen nauhuria sekä digitaalista nauhuria, joka toimi varatallentimena tietokoneen tallentimelle. Haastatteluiden tallentaminen vapautti haastattelijan tarkkojen muistiinpanojen tekemisen suhteen, koska aineisto oli myöhemmin mahdollista litteroida, eli purkaa haastattelumateriaali tekstin muotoon.

Haastattelut etenivät pääsääntöisesti teemahaastattelurungon (liite 3) mukaisesti ja ne toteutettiin Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 47-48) määrittämän teemahaastattelun sisällön mukaisesti. Jokaisen haastatteluun osallistuneen henkilön taustat korvaavan työn prosessiin osallistumisen osalta olivat yksilölliset, joten myös jokainen haastattelu oli varsin yksilöllinen tilaisuus. Osa haastateltavista henkilöistä tarvitsi enemmän kysymyksien avaamista kuin toinen. Näissä tilanteissa pyrin välttämään suorien kysymyksien esittämistä, koska tällöin vastauksien sisällöt jäivät yleensä varsin suppeiksi ja ne saattoivat johdattaa haastateltavaa henkilöä liikaa halutun vastauksen suuntaan. Toisaalta tällaisen tarkentavan kysymyksen avulla haastateltavan henkilön oli helpompi ymmärtää mitä kysymyksellä kulloinkin tavoiteltiin. Tämän jälkeen hän osasi kertoa kokemuksistaan esitetyn kysymyksen suhteen.

Parin haastateltavan henkilön kohdalla jouduin toden teolla miettimään, miten saan avattua ymmärrettävästi tietyn kysymyksen tarkoituksen haastateltavalle henkilölle. Näissä tilanteissa katson edukseni olleen sen, että myös minulla itselläni on kokemusta poliisin töistä. Pystyin rakentamieni esimerkkien avulla avaamaan kysymyksiä, jolloin haastateltavat henkilöt ”hokasivat” kysymyksen ja pystyivät vastaamaan niihin. Uskon, että minun oma poliisityökokemus enemmänkin edisti luottamuksen syntymistä haastatteluiden yhteydessä kuin, että se olisi sitä haitannut. Haastattelut etenivät hyvissä, avoimissa ja rehellisen tuntuisissa merkeissä, jonka johdosta luottamus vahvistui uskottavan aineiston syntymisen suhteen.

Kaikki teemahaastattelut pidettiin työntekijöiden työpaikoilla, heidän työaikojensa puitteissa. Teemahaastattelutilaksi onnistui järjestää rauhallinen ja häiriötön tila, yleensä tilana toimi jokin erillinen neuvottelutila. Rauhalliset haastattelutilat mahdollistivat teemahaastatteluihin keskittymisen sekä haastattelijan puolelta kuin haastateltavien henkilöiden osalta.

4.4 Aineiston analyysi

Teemahaastatteluiden jälkeen vuorossa oli tallennettujen aineistojen litterointi, eli haastattelujen kirjoittaminen tekstin muotoon. Tallennettu aineisto kirjoitettiin sanasta sanaan, jolloin oli mahdollista välttää suoraan äänitteistä päätelmien tekeminen. Litteroiduista materiaaleista jätettiin pois äännähdykset, äänensävyt ja pienet tauot, koska niillä ei ollut merkitystä asian sisällön kannalta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 222.) Litterointi osoittautui varsin työlääksi vaiheeksi, näin yksin opinnäytetyötä tehneen henkilön näkökulmasta katsottuna. Teemahaastatteluissa tallennettujen haastatteluiden yhteiskesto oli 5 tuntia 6 minuuttia ja 1 sekunti, joista muodostui kaiken kaikkiaan 97 liuskaa litteroitua laadullista tutkimusaineistoa. Karkea arvio tähän käytetystä työajasta on 60 tuntia. Litteroinnin ja analyysin tekovaiheessa noudatettiin tutkimuksen eettisiä periaatteita siten, että tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetti turvattiin haastatteluun osallistuneiden henkilöiden osalta siten, että heidän nimet, sukupuoli tai iät eivät esiinny missään tutkimukseen liittyvässä materiaalissa (Henkilötietolaki 523/1999 5§).

Litteroitu tutkimusaineisto analysoitiin käyttämällä teemoittelua. Sillä tarkoitetaan keskeisten aihepiirien hahmottamista tutkimusaineistosta, mitä siinä on sanottu jostain tietystä teemasta ja mitä asioita siihen katsotaan liittyvän. Teemoittelun tukena voidaan käyttää ns. teemakortistoa, johon kerätty laadullinen aineisto pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien, eli teemojen mukaan. Käytännössä jokaisen teeman alle kootaan aineistosta ne kohdat, jossa puhutaan ko. teemasta. Tässä analyysin vaiheessa teemoittelussa muodostuvat pääteemat sekä tarvittaessa niiden alle sijoittuvat alateemat. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2018, viitattu 23.1.2018; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, viitattu 23.1.2018.)

Teemoittelun tulee muodostua tutkijan aktiivisen työskentelyn ja ajattelun avulla. Tällöin teemat kirjataan auki perusteellisesti, jolloin niiden tarpeellisuus ja keskeisyys aineistossa tulee osoitetuksi lukijalle selkeästi. Teemoittelussa on hyvä käyttää haastatteluista esiin nousseita sitaatteja, joilla pystytään antamaan havainnollistavia esimerkkejä aineistosta, joiden perusteella tutkija on teemoittelua tehnyt. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2018, viitattu 23.1.2018; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, viitattu 23.1.2018.)

Kahden edellä mainitun kappaleen sisällön ja ohjeistuksen perusteella alkoi aineiston analysointi. Aineisto jakaantui teemahaastattelurungon (liite 3) mukaisesti kolmeen eri teemaan (rakenteellinen, sosiaalinen ja psykologinen pääoma), joiden perusteella haastateltavat henkilöt

olivat antaneet vastauksensa. Aineistoon perehtyminen alkoi samalla kun litterointia suoritettiin. Tässä vaiheessa muodostui ajatus siitä, että litteroitu laadullinen aineisto on hyvä tulostaa paperille mahdollisia muistiinpanoja varten. Tulostettuun aineistoon alleviivattiin eri värein eri teemojen sisällöt, jolloin aineisto saatiin ryhmiteltyä eri teemojen mukaisesti.

Ryhmittelyn jälkeen aineiston selkiyttämiseksi, se kiinnitettiin kokonaisuudessaan seinälle ryhmittelyn mukaisesti. Aineiston jatkuva esillä olo helpotti sen lukemista ja sen yhteydessä oli mahdollista löytää helpommin vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Tämän seurauksena ryhmitelystä aineistosta alkoi hahmottua työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin liittyviä asiakokonaisuuksia. Loppujen lopuksi niistä muodostui neljä selkeää teemaa. Tulokset -kappaleessa esitellään ja kerrotaan tarkemmin näistä tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden antamien vastauksien perusteella muodostuneista pääteemoista: 5.1 esimiestyöllä oli tärkeä rooli korvaavan työn prosessin toteutumisessa, 5.2 korvaavan työn prosessin työtehtävät ja työympäristö edistivät kuntoutumista sekä sosiaalisten verkostojen muodostumista, 5.3 korvaavan työn prosessi edisti mielenterveyttä ja helpotti työhön paluuta, 5.4 oman työn arvostus lisääntyi Mukautettu työ -pilotin jälkeen. Tuloksien yhteyteen liitettiin aineistosta esiin nousseita sitaatteja havainnollistamaan teemoittelun muodostumista.

4.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkijan tulee noudattaa tutkimustyössään hyvää tieteellistä käytäntöä, jotta tutkimusta voidaan pitää uskottavana. Tutkimuksen uskottavuuteen liittyy vahvasti myös tutkijan omat eettiset ratkaisut. Suomen Akatemian julkaisemissa tutkimuseettisissä ohjeissa tutkijan kuuluu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, jotka ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, myös tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten arvioinnissa. Tutkijan soveltamat tiedonhankinta-, tutkimus-, ja arviointimenetelmät tulee olla tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä. Tutkimustuloksia julkaistaessa tutkijan tulee olla avoin, antaa kunnia niille kenelle se kuuluu aikaisempien tutkijoiden tekemien töiden ja tutkimuksien suhteen. Erityisesti tutkimuksen suunnitteluvaiheessa on tärkeää, että se on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tutkimustuloksen omistajuuteen ja aineistojen säilyttämiseen koskevat kysymykset on hyväksyttävällä tavalla määritelty ja kirjattu kaikkien tutkimukseen liittyvien osapuolten kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 132-133.)

Tämän opinnäytetyön tieteellisen tutkimuksen toteuttamiseen liittyvissä toimintatavoissa noudatettiin tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, jolloin sen tuloksia voidaan pitää uskottavina, eettisesti hyväksyttävina sekä luotettavina. Opinnäytetyön tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota sen rehellisyyteen, yleiseen huolellisuuteen ja tarkkuuteen tutkimustyötä tehdessä. Sama todentui myös tutkimustyöhön liittyvien tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tulosten tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Opinnäytetyössä käytetty laadullinen tutkimustapa sekä aineistonkeruumenetelmä (teemahaastattelu) täyttivät myös tieteelliset tutkimuskriteerit ja niitä voitiin pitää myös eettisesti kestävinä sekä perusteltuina tutkimus- ja tiedonhankintamenetelminä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6, viitattu 9.1.2018.)

”Uskottavan eettisen tutkimustyön kannalta on tärkeää kunnioittaa muiden tutkijoiden aikaisempaa tutkimustyötä.” Tämä huomioitiin opinnäytetyön osalta siten, että teoriatietoon liittyvät lähdeviittaukset merkittiin asianmukaisella tavalla Oulun ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeen mukaisesti. Edellä mainitun ohjeen noudattaminen mahdollisti myös sen, että tutkimuksen toteutus ja raportointi ja niihin liittyvät tietoaineistot tuli tallennetuksi tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Opinnäytetyön valmistuttua, tutkimustyöhön kerätyt aineistot sekä muistiinpanot hävitettiin asianmukaisella tavalla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6, viitattu 9.1.2018).

Tässä tutkimuksessa tulee huomioida kohderyhmään kuuluvien haastateltavien ja haastattelijan (tutkija) keskinäiset suhteet. Koska tutkija työskentelee samassa työorganisaatiossa kuin tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat henkilöt, tämä seikka tuli huomioida eettisesti haastatteluvaiheessa, jotta tilanteesta ei muodostunut epämiellyttävä ja siitä ei saanut aiheutua häiriötä tutkimusympäristöön, eli työyhteisöön, jossa kohderyhmään kuuluvat henkilöt työskentelevät. Tähän oli mahdollista vaikuttaa kysymyksillä, joita haastatteluissa esitettiin, jolloin ne eivät olleet liian tungettelevia haastateltaville. Jottei tutkimuksella myöskään aiheuteta häiriötä tutkimusympäristöön, tuli tutkijan muodostaa mahdollisimman todellisuutta vastaava kuva tutkimuskohteestaan. Tätä edesauttoi se seikka, että tämän tutkimuksen tutkija on työskennellyt useita vuosia kohdeorganisaatiossa, jonka myötä hänellä oli käytettävissä viimeaikaisin tieto kohdeorganisaatiosta ja sen toimintatavoista. (Mäkinen 2006, 86-87; 117.)

Hyvä informointi tutkimukseen liittyen auttaa luomaan myös luottamusta niin haastateltaville, kuin itse tutkimukselle. Tutkijana huolehdin siitä, että olin riippumaton ulkoisista arvoista ja minua eivät

ohjanneet henkilökohtaiset eivätkä kenenkään muunkaan tahon halut vaikuttaa tutkittavan asian toteutumisen suhteen. Täten pystyin turvaamaan tutkimuksen luottamuksen ja siinä kerätyn aineiston luonnonmukaisen kuvan tutkittavasta asiasta. Tutkimusaineiston keräämisessä oli hyvä huomioida siihen liittyvä eettisyys kohderyhmän osalta siten, että heille kerrottiin erillisessä haastattelupyynnömlomakkeessa (liite 1) tutkimukseen liittyvät tiedot: mitä, miten ja kenen luvalla tutkitaan, kuka toimii tutkijana, vapaaehtoisuudesta osallistua tutkimukseen, miten haastateltujen henkilöiden anonymiteetti turvataan, mihin kerättyä haastatteluaineistoa käytetään, ja mitä sille tehdään tutkimuksen päätyttyä. (Mäkinen. 2006, 117; Karjalainen, Launis, Pelkonen & Pietarinen 2002, 66-67.)

Tutkimustyön eettistä luotettavuutta lisäsi myös se, että siinä huomioitiin sekä henkilötietolain että tutkimusetiikan sille asettamat vaatimukset, jonka seurauksena tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden anonymiteetti turvattiin. Tämä toteutettiin tässä tutkimuksessa siten, että henkilötiedoiksi luokiteltavia tiedot, kuten luonnollisen henkilön taikka hänen ominaisuuksiin tai elinolosuhteita kuvaavat merkinnät kirjataan siten, että niistä ei voitu tunnistaa haastateltavaa. (Henkilötietolaki 523/1999 5§)

Opinnäytetyön luotettavuuskriteerit

Tässä opinnäytetyössä tutkimustulosten luotettavuus varmistettiin sillä, että tutkimustulokset olivat oikeita. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereinä tämän opinnäytetyön osalta pidetään seuraavia asioita: credibility, eli luotettavuus, transferability eli siirrettävyys, dependability, eli vahvistettavuus, sekä saturaatio, eli kylläntyminen (Kananen J. 2015, 352, 355).

Luotettavuus, credibility

Tämän opinnäytetyön tutkimustulosten luotettavuus sekä hyvä tutkimuksellinen eettisyys osoitettiin ja varmistettiin kertomalla tarkasti tutkimuksen toteuttamisesta kaikkien sen eri vaiheiden osalta. Aineistonkeruuvaiheen jälkeen kerrottiin teemahaastattelujen olosuhteet selvästi ja totuudenmukaisesti. Tähän liittyi esimerkiksi haastattelupaikan kuvailu sekä haastatteluihin käytetty kokonaisaika. Luotettavuuden kannalta oli myös tärkeää tuoda esille haastattelussa esille tulleet häiriötekijät, virhetulkinnat sekä haastattelijan oma itsearviointi tilanteesta. (Hirsjärvi ym. 2007, 226-227; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6, viitattu 9.1.2018.)

Siirrettävyys, transferability

Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä, joka tässä opinnäytetyössä oli työntekijöiden kokemukset korvaavan työn prosessin yhteydestä työhyvinvointiin. Siirrettävyyden osalta tällä opinnäytetyöllä pyrittiin ensisijaisesti edesauttamaan korvaavan työn käyttöönottoa poliisiorganisaatiossa, jossa tämän kaltainen käytäntö on ollut vasta pilotoitavana muutamissa poliisilaitoksissa. Opinnäytetyön tutkimustulokset eivät pyri yleistämään korvaavan työn prosessin yhteyksiä työhyvinvointiin. Siirtäjän, tässä tapauksessa tätä opinnäytetyötä hyödyntävä taho on itse vastuussa tutkimustuloksien siirrettävyydestä olettamaansa tilanteeseen (Kananen 2015, 353).

Vahvistettavuus, confirmability,

Teemahaastattelut tehtiin ja tallennettiin haastateltavien suostumuksella, Tämän jälkeen ne litteroitiin, eli muutettiin nauhoitetusta puheesta tekstin muotoon. Tutkimusetiikan näkökulmasta katsottuna haastateltavilta henkilöiltä saadut suostumukset haastatteluihin ovat äärimmäisen tärkeässä roolissa. Tämä siksi, että tutkimusaineisto perustuu niin ikään haastatteluista saadulle materiaalille, joten tutkimusluvut ja suostumukset tulee olla kunnossa, jotta kerättyä aineistoa pystytään käyttämään tutkimukselliseen käyttöön (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6, viitattu 9.1.2018). Tutkimuksessa tuli ottaa huomioon myös tilanne, jossa haastateltava olisi ollut eri mieltä tulkinnasta. Tästä olisi voinut seurata tilanne, etteivät tutkimustulokset olisi miellyttäneet kyseistä haastateltavaa ja tämä henkilö olisi voinut kieltää tietojen julkistamisen (Kananen 2015, 354.)

Saturaatio, kylläntyminen

Teemahaastatteluun osallistuneet henkilöt olivat tämän opinnäytetyön aineistonkeruuseen liittyviä havaintoyksiköitä. Mitään tiettyä lukumäärä vaatimusta haastateltavien osalta ei ole teoriassa määritelty, mutta ilmiötä tutkiessa yksi havaintoyksikkö, eli haastateltava henkilö ei aina riitä. Tässä tutkimuksessa teemahaastateltiin kaikki pilottiin osallistuneet henkilöt, joita oli pilotin päättyessä kuusi (6) kappaletta. Näin ollen varsinaista saturaation saavuttamista, eli tilannetta, jossa haastateltavien vastaukset eivät enää tuota tutkimuksen kannalta mitään uutta, ei päässyt täysin toteutumaan tässä opinnäytetyössä. (Kananen 2015, 355.)

5 TULOKSET

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksien avulla pyrittiin selvittämään, millaisia kokemuksia Oulun poliisilaitoksen työntekijöillä oli muodostunut korvaavan työn prosessista sekä millaisia kokemuksia heillä oli korvaavan työn prosessin yhteydestä työhyvinvointiin. Seuraavaksi esitellään tutkimustulokset, jotka perustuvat teemahaastatteluista analysoituun aineistoon. Tuloksissa on mukana sekä positiivisia että negatiivisia työntekijöiden kokemuksia korvaavan työn prosessista. Pääteemoiksi tutkimustuloksissa muodostuivat: esimiestyöllä on tärkeä rooli korvaavan työn prosessin toteutumisessa, korvaavan työn prosessin työtehtävät ja työympäristö edistivät kuntoutumista sekä sosiaalisten verkostojen muodostumisia, korvaavan työn prosessi edisti mielenterveyttä ja helpotti työhön paluuta, oman työn arvostus lisääntyi Mukautettu työ -pilotin jälkeen.

5.1 Esimiestyöllä oli tärkeä rooli korvaavan työn prosessin toteutumisessa

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kertoivat, että korvaavan työn prosessin käynnistymisen yhteydessä pidettiin yhdessä esimiehen kanssa suunnittelupalaveri, jossa työntekijöiden yksilölliset tarpeet muuttuneen työkyvyn myötä kuunneltiin ja otettiin hyvin huomioon tulevan korvaavan työn muodon suhteen. Näiden yksilöllisten tarpeiden huomioimisen työntekijät kokivat tärkeäksi korvaavan työn mielekkyyden kannalta, jotta varsinainen korvaava työ ei aiheuttaisi ylimääräistä henkistä kuormitusta vammasta toipumisen lisäksi. Haastatellut henkilöt kertoivat esimiehen inhimillisen ja aidon kiinnostuneisuuden lisänneen sekä muuttaneen suhtautumistaan omaan esimieheensä.

Toisaalta korvaavaa työtä tehneet henkilöt toivat esille oman esimiehen epätietoisuuden pilotin tarkemmasta sisällöstä, joka oli aiheuttanut aluksi epävarmuutta käytännön toteutumisen suhteen. Työntekijät olivat saaneet lisätietoa muualta, joka oli auttanut heitä valmistautumaan tulevaan korvaavan työn toteutukseen. Vastauksissa vastaajat pohtivat korvaavan työn prosessiin liittyvää esimiehen roolia ja siihen liittyvää vastuuta tilanteessa, jossa korvaavan työn prosessi hidastaa työntekijän paranemista. Lisäksi prosessiin liittyvää pohdintaa työntekijöiden keskuudessa herätti työntekijälle annetut tehtävät, jos ne eivät ole realistisessa suhteessa korvaavan työn keston. Tutkimustuloksissa nousi esiin myös työyhteisöä koskeva informointi, jonka yhteydessä olisi hyvä informoida korvaavaa työtä tekevän henkilön mahdollisista työntekoon liittyvistä rajoitteista.

Vastuu työyhteisön informoimisesta tämänkaltaisista asioista kuuluu kunkin työyhteisön esimiehelle.

”Kerran kun tehtäviä jaettiin, niin sieltä saattoi tulla semmoinen tehtävä mitä en voinut hoitaa työkykyrajoitteen vuoksi ja sen joutui palauttamaan takaisin, niin silloin tuli mieleen, että ymmärtääköhän kaikki, kuinka hajalla kaveri on, kun on määrätty siihen korvaavaan työhön?”

Esimiesten ja työntekijöiden kanssa pidetyt palaverit korvaavaan työn prosessin käynnistymisistä kertoivat tilanteista, joissa hyötyvinä osapuolina oli niin organisaatio, esimies, kuin itse työntekijä.

”Esimies suhtautui asiaan hyvin avoimesti - - oli valmis järjestämään asiaa minun puolesta siten että mikä tuntuu mielekkäältä ja mihin meillä on mahdollisuudet - - jotta olisi kummallekin mieluisa ratkaisu.”

Organisaation sisällä tapahtui eri työtehtäviä tekevien henkilöiden ja heidän työtehtäviin tutustumista, haastatellut henkilöt vaihtoivat korvaavan työn prosessin ajaksi työskentelemään eri työyhteisöön, missä normaalisti työskentelevät. Esimies sai korvaavan työn jälkeen takaisin työkuuntoisen ja lisää ammattitaitoa kartuttaneen työntekijän. Itse työntekijän itseluottamus työkykyensä vahvistui korvaavan työn aikana, mm. niin fyysisen työkyvyn kuin ammatillisen kehittymisen myötä.

”Minkälaiset mahdollisuudet se antaa siinä toteuttaa tätä työtä niin, sillä on äärettömän hyvä merkitys ja siinä on tärkeintä se, sillä on motivoiva merkitys, kun siihen pystyt itse vaikuttamaan – hyvinkin yksilökohtaisesti tarkkaan mietittiin mihin kykenee ja mihin ei.”

5.2 Korvaavan työn prosessin työtehtävät ja työympäristö edistivät kuntoutumista sekä sosiaalisten verkostojen muodostumisia

Korvaavan työn työympäristöllä oli merkitystä työntekijöiden työkyvyn ja työhyvinvointiin. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokivat osaltaan, että työolot ja työympäristö mahdollistivat turvallisen työskentelyn korvaavan työn aikana. Turvallisella työympäristöllä vastaajat tarkoittivat työtehtäviä, joissa heillä ei ollut asiakaskontakteja, jolloin äkillisiltä ja yllättäviltä tilanteilta voitiin

välttää korvaavan työn aikana. Taustalla heillä oli jonkinlainen vamma, johon liittyi kuntouttamistarve sekä vamman parantelua. Turvallinen työympäristö toi työntekijöille mielenrauhaa ja varmuuden siihen, että korvaava työn prosessi ei vaaranna kuntoutumista tai paranemista.

Korvaavan työn prosessin aikaiset työtehtävät, joissa oli huomioitu työntekijän muuttunut työkyky, mahdollistivat työterveyslääkärin antaman suosituksen työajalla tapahtuvaan kuntouttamiseen. Tätä rinnastettiin leikkisästi huippu-urheilijan elämään, jossa on mahdollista kuntouttaa itseään siten, että siitä vielä maksetaan rahallinen korvaus. Tämä vertaus kuvastaa korvaavaa työtä tehneen hyvästä motivaatiosta kuntouttaa itseään ja työskennellä samalla oman työkykynsä mukaan. Vastauksista ilmeni myös se, kuinka korvaavan työn aikaiset työolot mahdollistivat erilaisia keinoja edistää työkykyä ja työhyvinvointia kuntoutumisen yhteydessä. Näitä edistäviä seikkoja olivat muun muassa kuntosalin välitön läheisyys korvaavan työn yhteydessä, työpisteen muokkaaminen silloisen työkyvyn mukaan, sekä erilaiset kuntouttamismuodot työpäivän aikana.

”Missään vaiheessa ei tarvinnut pelätä, että se (vamma) korvaavan työn takia pahenisi tai minä loukkaisin sitä enemmän.”

”Omaa työpistettä pystyttiin muokkaamaan siten, että pystyin tekemään työtäni korvaavan työn ajan entiseen malliin.”

Korvaavan työn prosessi tarjosi kokemuksia **erilaisista työyhteisöistä**. Työntekijät kokivat eri työyhteisöissä tehdyn työn mahdollisuutena tutustua organisaation muihin työntekijöihin ja heidän tekemiin töihin. Työyhteisöllä tutkimukseen osallistuneet henkilöt tarkoittivat niitä työskentelyryhmiä, joissa he tekivät korvaavaa työtä. Tämän seurauksena korvaavaa työtä tehneet henkilöt olivat oppineet arvostamaan muiden tekemää työtä, mutta myös oman työn arvostus nousi haastatteluissa esiin. Tutustumalla eri työtä tekeviin henkilöihin, myös organisaation tavoitteiden kokonaiskuvan hahmottaminen parani korvaavan työn prosessin aikana.

”Tarjosi mahdollisuuden tutustua organisaation muihin työyhteisön jäseniin syvemmin ja nähdä muita työyhteisön osa-alueita tarkemmin, jonka johdosta arvostus sekä muiden ja oman työn suhteen korostui.”

Korvaavaa työtä tehneet työntekijät kokivat saaneensa riittävästi tukea, neuvoa ja opastusta työnsä tekemiseen uudessa työtehtävässään. He kokivat myös, että tuen ja neuvon saamista oli edistänyt työyhteisöissä vallinnut avoin ilmapiiri sekä suhtautuminen uuteen työntekijään.

”Tietyn henkilön kanssa meni yhteen työvuorot ja hän osasi sitten opettaa ja ohjeistaa ja sen lisäksi pääsi toimiin muittenkin kanssa, että oppi tuntemaan porukkaa hyvin.”

Vaihtunut työyhteisö tarjosi erilaisia työskentelytapoja, jotka aiheuttivat pohdintaa omien totuttujen työskentelytapojen välillä. Muuttunut työyhteisö ja sen toimintatavat saattoivat haastaa omia työskentelytottumuksia. Muutos aiheutti vaikeuksia keskittyä uuteen työhön, koska työskentelytapa uudessa työyhteisössä poikkesi oleellisesti omasta aiemmasta.

”Korvaavan työn aikana työskentelytila jaettiin muiden työntekijöiden kanssa ja se toi omat haasteet ja vaikeudet työhön keskittymisen suhteen.”

Toisaalta tässä muuttuneessa työskentelytavassa nähtiin myös positiivisia seikkoja, muun muassa työhön liittyvän avun ja neuvojen saatavuuden suhteen.

5.3 Korvaavan työn prosessi edisti mielenterveyttä ja helpotti työhön paluuta

Työntekijöiden terveydessä oli tapahtunut muutos, joka vaikutti heidän työkyynsä. Tämän johdosta heillä oli käynnistynyt korvaavan työn prosessi. Hieman ehkä yllättäen haastatteluiden pääpaino tässä terveyttä käsittelevässä osiossa keskittyi työhön paluuseen. Koska työhön paluu herätti paljon keskustelua tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden keskuudessa ja he kokivat sen tärkeäksi osaksi korvaavaan työn prosessia, niin tämän johdosta se on nostettu mukaan opinnäytetyön omaksi teemaksi.

Mielenterveyttä edistävät kokemukset nousivat esiin työntekijöiden kanssa käydyissä keskusteluissa. Korvaava työ koettiin edistävän mielenterveyttä sen sijaan, että vamma olisi hoidettu kokonaan kotioloissa. Työympäristö ja sosiaalisten kontaktien säilyminen oli muun

muassa niitä seikkoja, jotka vastaajien keskuudessa koettiin mielenterveyttä edistäviksi. Mielenvirkeyttä työpäiviin oli tuomassa myös työn keskeyttäneet liikkumiset/kuntoutushetket, jotka mahdollistivat mielen vapautumisen työkuormasta työpäivän aikana. Mielenterveyttä edistävä kokemus liittyy yleisesti korvaavan työn prosessiin itsessään, jossa korostuu työnantajan rooli, joka mahdollistaa tämän kaltaisen mahdollisuuden kuntoutua työn ohessa perinteisen sairausloman sijaan.

”Jos vamma olisi hoidettu kotona, äkkiä se olisi tuntunut siltä, että seinät kaatuvat päälle. Kyllä ihminen vaatii niitä sosiaalisia kontakteja ja tietynlaista ympäristöä, että aika kuluu – mielenterveys siinä kohenee ja samalla myös toimintakyky.”

Korvaavan työn merkitys työhön paluun kannalta nousi keskusteluissa työntekijöiden osalta merkittäväksi seikaksi. Työntekijät kertoivat pysyneen korvaavan työn prosessin johdosta tietoisena työpaikalla sekä omaan työhön liittyvien asioiden suhteen. He vertasivat korvaavan työn prosessin merkitystä siihen, jos he olisivat olleet koko kyseisen ajan pois töistä. Sairausloman seurauksena töihin paluu ja itsensä päivittäminen takaisin työtehtäviin koettiin työteliääksi. Korvaavan työn aikana tehtiin myös työntekijöiden normaalista työnkuvasta poikkeavia työtehtäviä. Tästä huolimatta työntekijät pystyivät pitämään itsensä ajan tasalla oman työn suhteen, jonka he kokivat työhön paluuta edistäväksi asiaksi.

”Itse koen tämän positiivisena ja siihen omaan työnkuvaan palaaminen ei tuntunut varsinaisesti paluulta vaan se oli enemmänkin siirtyminen eri hommaan, siihen omaan hommaan.”

Toinen työhön paluuseen liittynyt kokemus työntekijöiden keskuudessa liittyi omaan terveyteen ja palautuneeseen työkykyyn. Haastatteluihin osallistuneet henkilöt kertoivat saaneensa korvaavan työn prosessin aikana varmistuksen omasta palautuneesta työkunnostaan. Työntekijät kertoivat, että korvaavaa työtä tehdessä heillä oli mahdollista seurata oman työkyvyn paranemista, mitä lähemmäs aika kului korvaavan työn prosessin päättymistä, sitä varmemmalta työntekijät kokivat oman terveydentilansa. Tämän koettiin vahvistaneen työntekijöiden luottamusta omaan parantuneeseen terveyteen, koska työhön paluun yhteydessä ei tarvinnut olla epävarma omasta työkunnostaan. Sairauslomalta suoraan töihin palaamisella ei koettu samanlaista merkitystä

”Annetaan mahdollisuus tämmöiseen jopa työaikana, jolloin pystyy kuntouttamaan itseään. Tämä taas vaikuttaa työhyvinvointiin, koska sitten tavallaan pääset itsekin siitä varmuuteen, että nyt sinä olet siinä kunnossa. Myös tieto siitä, että olet saanut kuntoutettua itseäsi, että se ei ole pelkästään lääkärinlausunnon mukaan. Vaan sinä myös itse tunnet sen, kun pystyt kuntouttamaan, että olenko minä oikeasti siinä kunnossa, että voin tehdä minun perustehtävääni.”

Korvaavan työn prosessin kesto aiheutti pohdintaa terveyden edistymisen suhteen. Työntekijä kertoi miettineensä prosessin päätyttyä, että hänen kohdallaan korvaava työ oli mahdollisesti hidastanut paranemista, jota voidaan pitää negatiivisena kokemuksena korvaavan työn prosessista. Jälkikäteen hän oli miettinyt korvaavan työn sisältöä ja niitä keinoja joiden avulla hän olisi jaksanut paremmin korvaavassa työssä. Hän oli miettinyt muun muassa, että työtä olisi pitänyt tuottaa enemmän, jolloin palautumista työn kuormituksesta päivän aikana olisi ollut enemmän

”Korvaavan työ ja sen kokonaiskesto ehkä hidasti parantumistani.”

5.4 Oman työn arvostus lisääntyi Mukautettu työ -pilotin jälkeen

Tutkimukseen osallistuneet henkilöt kokivat arvostuksen omaan työhön lisääntyneen osallistumalla korvaavan työn prosessiin. Korvaavan työn aikana heillä oli ollut mahdollisuus nähdä ja kokea erilaisia asioita mutta ennen kaikkea oppia jotain uutta, jota pystyy hyödyntämään omassa perustyössään. He kertoivat myös, että tämä toteutui korvaavan työn aikana käytännössä siten, että heillä oli mahdollista syventää omaa osaamistaan jonkin tietyn asian suhteen. Tämän seurauksena työntekijät kokivat oman ammattitaidon sekä työnlaadun kehittyneen. Lisäksi tämän seurauksena he kokivat aiemmin käyttämiensä työskentelytapojen kehittyneen ja monipuolistuneen, joka oli tuonut myös positiivista muutosta heidän ammatti-identiteetteihin.

”Tulin ajatuksia rikkaampana takaisin omaan työhön, lähinnä siltä kannalta, kun olin nähnyt muuta, niin siitä omasta työstä löytää niitä hyviä asioita ja toisaalta

idearikkaana tulee sitten myös niillä jutuilla, mitä olet saanut sieltä toisesta paikasta, niin lähteä niitä työstämään siinä omassa työssä.”

Työntekijöiden kokemasta itsetunnon kasvusta ja sen vaikutuksesta motivaatioon tehdä töitä, kertoo tuloksien osalta se, että he kokevat selviytyvänsä hyvin nykyisistä työtehtävistä ja he ovat kokeneet innostumista oppimistaan uusista asioista ja siitä että ovat päässeet hyödyntämään niitä omassa perustyössään.

”Ammatillinen kehittyminen korvaavan työn myötä on vaikuttanut siihen tulokseen, että on innostunut siitä, että on saanut oppia uutta ja sitten pääsee toteuttamaan siitä siinä omassa työssä.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimustulokset osoittavat, että korvaavan työn prosessi on edistänyt työntekijöiden työhyvinvointia monesta eri näkökulmasta katsottuna, erityisesti psyykkisestä suunnasta. Johtopäätelmät jakaantuvat tutkimustuloksien perusteella korvaavan työn prosessikaavioon (kuvio 2) liittyviin vaiheisiin (aloitus, toteutus ja prosessin päätyminen/töihin paluu), jotka samalla kuvaavat korvaavan työn prosessin etenemisen eri vaiheita. Seuraavaksi kerrotaan tarkemmin kunkin vaiheen johtopäätelmät.

Korvaavan työn prosessin käynnistyessä, prosessiin liittyvää motivaatiota ja mielekkyyttä on mahdollista edistää esimiestyöllä. Tutkimustuloksien mukaan työntekijän yksilöllisellä kohtaamisella ja voimavarojen tunnistamisella lisätään työntekijöiden luottamusta prosessiin. Tutkimus osoittaa, että prosessin alkuvaiheeseen liittyvällä osallistavalla ja prosessin tuntevalla esimiestyöllä edistetään työntekijöiden kokemuksia optimismin syntymisestä tulevien työtehtävien hallitsemisen suhteen koko prosessin ajan. Tällä tavoin edistettiin myös organisaation strategisten tavoitteiden toteutumista käynnissä olevan pilotin suhteen, kun työntekijöille annettiin mahdollisuus osallistua omalta osaltaan henkilökohtaisten tavoitteiden toteuttamisen suunnitteluun. Tavoitteiden toteutuessa organisaation rakenteellinen pääomaa kasvaa, jolloin organisaation muutostarpeisiin vaadittava muuntautumiskyky erilaisten työtehtävien muodostumisten kannalta myös kehittyy. Organisaation kehittynyt muuntautumiskyky mahdollistaa jatkossakin erilaisten joustavien työtehtävien muodostumisen korvaavan työn prosessin aikana (Manka & Manka 2016, 80-81; Otala ym. 2003, 108.)

Motivoivalla ja mielekkäällä työllä on tutkimustuloksien mukaan mahdollisuus edistää työntekijän toiveikkuuden syntymistä. Toiveikkuuden syntymiseen motivoivassa ja mielekkääksi koetussa työssä vaikuttavat realistiset tavoitteiden asetelut ja kokemukset siitä, että niihin voidaan itse vaikuttaa. (Kallio 2016, 31,35) Toiveikkuus on osa psykologisen pääomaan kuuluvia voimavaroja, ja sen lisääntymisen myötä työntekijälle kehittyy halu löytää tarvittaessa vaihtoehtoisia toteuttamistapoja työtehtävän suorittamisen suhteen (Manka & Manka 2016, 162-163).

Korvaavan työn prosessin aikana turvallinen ja työajalla kuntouttamisen mahdollistanut työympäristö edisti tutkimustuloksien mukaan työntekijöiden kokemuksia terveytensä paranemista. Kuntoutumista edistävä työympäristö mahdollistaa työntekijän itseluottamuksen kasvun.

Itseluottamus on osa psykologisen pääomaan kuuluvia voimavaroja selviytyä työelämässä (Manka & Manka 2016, 76, 158). Tutkimus osoittaa myös, että korvaavan työn prosessin aikaisessa työympäristössä oli mahdollista seurata oman terveyden ja työkyvyn paranemista. Terveudessa tapahtunut edistyminen lisäsi työntekijöiden minäpystyvyyden tunnetta. Lisääntynyt minäpystyvyyden tunne yleisesti vähentää stressiä sekä omaan selviytymiseen liittyvän luottamuksen katsotaan vahvistuvan (Manka & Manka 2016, 161-162).

Korvaavan työn prosessin päätyttyä työntekijä palasi takaisin omaan työhönsä. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että korvaavan työn prosessi edisti työhön paluuta ja se koettiin suoraan pitkältä sairauslomalta töihin palaamista paremmaksi vaihtoehdoksi. Korvaavan työn prosessin aikana eri työyhteisöissä tehty työ edisti uusien sosiaalisten verkostojen muodostumisia sekä ammatillisen osaamisen kehittymistä. Näillä kahdella edellä mainitulla asialla oli työntekijöille työhön paluuta edistävä merkitys. Oman ammatillisen osaamisen kehittyminen sekä sosiaalisten verkostojen laajentuminen tuo työntekijälle jatkossa selviytymiskeinoja omaan työhön.

Tutkimustuloksissa nousi esiin sosiaalisten verkostojen laajentuminen, joka kasvatti työntekijän sosiaalisen pääoman syntyä. Erityisesti luottamus organisaation eri työntekijäryhmien välillä on lisääntynyt. Tätä edes auttoi korvaavan työn prosessi siten, että työntekijät tekivät korvaavaa työtä muussa kuin omassa työyhteisössä ja pääsivät tutustumaan muihin organisaation jäseniin. Tämän seurauksena työntekijöillä on tulevaisuudessa työn sujuvuutta edistämiseksi mahdollisuus hyödyntää uusia verkostoja esimerkiksi tiedonvälittämisen kanavana tai pyytämällä apua johonkin työhön liittyvään ongelmaan. (Mannila 2008, 9). Sosiaalisen pääoman kasvun myötä on kyetty edistämään myös työntekijöiden terveyden tilaan liittyviä tuntemuksia. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan ihmiset, jotka luottavat toisiin ihmisiin, tuntevat itsensä terveemmiksi kuin ne henkilöt, joilla sosiaalinen osallistuminen ja luottamus on vähäisempää. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018, viitattu 4.2.2018.)

Lisääntyneet sosiaaliset verkostot sekä työntekijän oma ammatillinen kehittyminen edistävät työhön liittyvissä haasteissa positiivisempaa ja ratkaisukeskeisempää toimintaa tulevaisuudessa (Kallio 2016, 30, 35). Lisäksi nämä muutokset mahdollistivat työntekijöiden realistisen optimismin syntyä, joka on myös yksi psykologisen pääomaan kuuluvista voimavaroista. Tämän avulla korvaavan työn prosessin aikana vahvistunut realistinen optimismi lisää jatkossa työntekijän kykyä hyväksyä joustavammin työhön liittyviä muuttuvia olosuhteita.

Tutkimustuloksista ilmenee, että kaikilla korvaavan työn prosessin vaiheilla oli merkitystä työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittymiseen sekä työhön paluuseen. Korvaavan työn prosessin kokonaisvaltaisen merkityksen huomioiminen prosessin aikana lisäsi työntekijöiden kokemaa työhyvinvoinnin edistymistä sekä työhön paluuta. Prosessin päätyttyä tieto parantuneesta työkyvystä, vahvistuneen itseluottamuksen ja ammatillisen osaamisen kehittymisen myötä teki työhön palanneesta työntekijästä aiempaa sitkeämmän. Sitkeys käsitteenä liittyy työhyvinvoinnin osalta psykologiseen pääomaan. Ammatillista osaamista kehittävä työympäristö edisti työntekijän itsereflektointitaitojen syntyä. Tämän avulla töihin palattuaan työntekijän on mahdollista löytää laajentuneen osaamisensa avulla kunkin työtehtävän suorittamiseen parhaiten soveltuvin keino, joka tuo työhön sujuvuutta kohdattaessa mahdollisia esteitä. (Manka & Manka 2016, 168.)

Opinnäytetyössä saavutettiin vastaukset molempiin tutkimuskysymyksiin. Työntekijöiden kokemukset korvaavan työn prosessista sekä korvaavan työn prosessin yhteys työntekijöiden työhyvinvointiin tulivat selvitetyiksi. Korvaavan työn prosessilla koettiin olevan työhyvinvointia ja terveyttä edistävä merkitys työntekijöille. Päällimmäisenä tämän tutkimuksen tuloksista jää mieleen positiivinen muutos työntekijässä, joka näkyi muun muassa työkyvyn palautumisena, sosiaalisten suhteiden lisääntymisenä työyhteisössä sekä ammatillisen osaamisen kehittymisenä.

7 POHDINTA

Suoritin sosionomin tutkinto-ohjelmaan kuuluvan viimeisen ammattiharjoittelun kevään ja loppukesän 2017 aikana Oulun poliisilaitoksen henkilöstöyksikössä, henkilöstön kehittämispäällikön ohjauksessa. Tuolloin kevään 2017 aikana Oulun poliisilaitoksella käynnistyi vuoden loppuun asti kestänyt Mukautettu työ -niminen pilotti. Pilotin eräs tavoite oli mm. edistää työntekijän paranemista työnohessa, jolloin hänen työtehtävät muutettiin vastaamaan jäljellä olevaa työkykyä. Sain pilottiin liittyen vastuuta henkilöstöinformoinnin sekä esimiestyön kehittämisen osalta. Tällöin koin jonkinlaisen ahaa -elämyksen siitä, että tässäpä minulle aihe opinnäytetyöhön. Ja niinhän siinä sitten kävi, että ”muutaman mutkan” jälkeen opinnäytetyön suunnitelman tekeminen alkoi syksyllä 2017. Vanha sanalasku ”hyvää kannattaa odottaa” oli monta kertaa mielessä, kun pyöräilin tuon syksyn aikana opinnäytetyön ohjaustyöpajoihin. Helmikuun 2018 viimeisellä viikolla alkoi vihdoin tapahtua konkreettisia toimia, kun opinnäytetyöni suunnitelma hyväksyttiin ja tutkimukseen liittyvät lupakuviot saivat myös hyväksynnät.

Aineiston keruu tapahtui käytännössä kahden viikon aikana, jolloin käytännössä työpäivien jälkeen litteroin haastatteluja kahden viikon ajan aina yömyöhälle asti. Teemahaastattelujen järjestelyt sujuivat ongelmitta. Teemahaastatteluissa osa haastateltavista koki teemaahaastattelurungossa (liite 3) olleet kysymykset vaikeiksi ymmärtää ja hieman toisiaan toistavaksi. Näin varmasti osittain myös oli, kysymykset tuli laadittua varsin nopealla aikataululla, joten tulevaisuudessa mahdollisissa tutkimuksissani haastattelukysymyksien suunnittelussa ja niiden asetteluissa minulla on kehittämisen varaa. Toinen seikka joka minua ja ohjaavaa opettajaani hieman mietitytti, liittyi haastattelujen eettisyyden toteutumiseen tilanteessa, jossa haastattelija työskentelee samassa työpaikassa haastateltavien kanssa. Pidin tämän ja tutkimuksen tavoitteen mielessä haastatteluja tehdessäni, enkä antanut omien enkä kenenkään muunkaan ajatuksien ohjata tutkimustuloksien syntymistä. Joten en koe, että tällä olisi eettisesti ollut mitään tutkimusta vaarantavaa merkitystä, pikemminkin sitä edistävä, koska pystyin hyödyntämään luottamuksen rakentumista haastateltavien välityksellä, koska meillä oli ”sama ymmärrys” työstä jota he tekevät.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut mukavalla tavalla haastavaa, mutta sen tuoma kuormitus samaan aikaan työelämässä olevalle on ollut valtava. Koen saaneeni riittävästi ohjausta opinnäytetyön tekemiseen. Opinnäytetyöhön liittyvästä vertaisoppoinnista en katso saaneeni mitään hyötyä tämän opinnäytetyön tekemisen suhteen. Tämän taustalla lienee useita syitä, mutta

monimuoto-opiskelu ja opinnäytetöidemme toteutusmenetelmien eroavaisuudet ovat ehkä ne suurimmat haasteet sen toteutumiselle. Tulevaisuudessa tätä opponointitoimintaa kehitettäessä olisi hyvä kiinnittää huomiota monimuoto-opiskelun tuomiin erityisvaatimuksiin, tai vaihtoehtoisesti opponointitoiminta voitaisiin myös lopettaa kokonaan.

Tämän opinnäytetyön tekeminen kehitti minua paljon oman työn johtamisen osalta. Aikatauluttaminen sekä erilaisten asioiden organisointi ovat kehittäneet ja edistäneet minun henkilökohtaisia taitoja suoriutua töistäni ja koulutehtävistäni entistä tehokkaammin. Tämän avulla minun on mahdollista ehkäistä niin työstä kuin opiskeluista johtuvaa stressin syntymistä, mikä niin ikään edesauttaa minua jaksamaan paremmin arjessa. Tulevana sosiaalialan ammattilaisena olen kehittynyt muun muassa tiedostamaan ja huomioimaan erilaisia työelämässä olevia keinoja tukea henkilöiden työkykyä. Tämä on edistänyt yleisesti sosionomeille kuuluvaa palvelujärjestelmäosaamistani ja ymmärrystäni. Olen onnistunut myös kehittämään omaa ammatillista taitoani soveltaa ennalta ehkäisevän työn ja varhaisen tukemisen näkökulmia käytännön työssä. Tätä erityisesti on edistänyt perehtyminen niin teoriasolla kuin tutkimuksellisella tavalla korvaavan työn prosessin sisältöön. Teoria ja tutkimuksellista tietoa sopivasti yhdistämällä ja hyödyntämällä pystyn tulevaisuudessa työskentelemään alalla, jossa työssä oleville henkilöille on tarve miettiä ja kehittää erilaisia tuen muotoja työssä selviytymiseksi. Tämän opinnäytetyöprosessin aikana olen oppinut kvalitatiivisen opinnäytetyön tekemisen lisäksi tunnistamaan korvaavan työn prosessista hyvinvointia suojaavia- sekä siihen liittyviä riskitekijöitä. Voidaan siis todeta, että saavutin myös henkilökohtaisella tasolla asettamani tavoitteet kehittyä sosiaalialan (AMK) sosionomin tutkintoon liittyvien asiakastyön osaamisen, sosiaalialan palvelujärjestelmän osaamisen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaamisen sekä sosiaalialan eettisten kompetenssien osalta.

Tutkimustuloksien ja johtopäätöksien perusteella korvaavan prosessia käyttöönotettaessa on tärkeä kiinnittää huomiota informaatioon prosessista ja sen sisällöstä. Tämä edistää prosessin käynnistymistä, jolloin aikaa ei kulu turhaan erilaisten asioiden selvittelyihin. Tämä on mahdollista toteuttaa laatimalla selkeä sisältöiset ja kaikkien saatavissa olevat ohjeet, joissa on kerrottu prosessin eri vaiheet omine vaatimuksineen mitä missäkin prosessin vaiheessa tulee ottaa huomioon. Tällä edistetään prosessin luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä sekä samalla se vähentää epä tietoisuuden tunnetta, kun kaikilla on tiedossa etukäteen prosessiin liittyvät yksityiskohdat.

Korvaavan työn prosessiin liittyvä seuranta tai sen puute nousi tutkimustuloksissa esille. Jottei korvaavan työn prosessi ala kuormittamaan työntekijää psyykkisesti liikaa tai muodostu vaaraksi työntekijän paranemiselle, on esimiehen jatkossa hyvä kiinnittää lisää huomiota seurannan toteutumiseen. Tämän avulla korvaavan työn prosessin sisältö ja sen sopivuus työntekijälle tulee varmuudella tarkistettua prosessin aikana. Seuranta mahdollistaa myös korvaavan työn prosessin työnkuvan muokkaamisen, jos työkyvyssä havaitaan muutos tai työnkuva ei edistä paranemista. Prosessin toimivuutta voitaisiin tämänkaltaisissa tilanteissa edistää suunnittelemalla yhteistyö työterveyshuollon kanssa siten, että esimiehellä olisi etukäteen tiedossa työterveyshuollon yhteyshenkilö ja tämän tiedot, jos tulee tarvetta konsultoida terveydenalan asiantuntijaa muuttuneen työkyvyn myötä.

Tutkimustuloksien perusteella korvaavan työn prosessi koettiin työhyvinvoinnin edistämisen osalta positiiviseksi. Tässä tutkimuksessa ei tullut esille juurikaan negatiivisia kokemuksia, joten näkisin tämän kaltaisten kokemusten selvittämisen jatkotutkimuksen avulla hyväksi vaihtoehdoksi. Jatkotutkimus olisi hyvä tehdä siinä vaiheessa, kun korvaavan työn prosessi on otettu käyttöön koko poliisihallinnon osalta ja kokemuksia on kerinnyt kertyä usean eri poliisilaitoksen osalta. Tällöin tutkimustuloksille saataisiin laajemman otannan avulla enemmän vaikuttavuutta sekä lisäarvoa ja ennen kaikkea hyvä mahdollisuus kehittää prosessin toimivuutta laajemmin. Tutkimustulokset osoittivat myös, että eri työyhteisöissä työskentely lisäsi työntekijöiden ammatillista osaamista. Mielenkiintoista jatkossa olisi myös selvittää, rohkaiseeko korvaavan työn prosessin työkokemus työntekijää tekemään päätöksen lähteä henkilötyökiertoon tai hakeutua eri työtehtäviin myöhemmin. Tämän kaltaisella tutkimuksella olisi mahdollista selvittää korvaavan työn prosessin pidemmän aikavälin vaikutuksia työntekijän motivaation kehittää omaa ammatillista osaamistaan.

LÄHTEET

Gould R., Ilmarinen J., Järvisalo J. & Koskinen S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy

Henkilötietolaki 22.4.1999/523.

Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2015. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Ilmarinen J. & Vainio V. 2012. Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Viitattu 6.1.2018. https://ttk.fi/files/2846/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf

Kananen J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Juvenes Print.

Karjalainen S., Launis V., Pelkonen R. & Pietarinen J. 2002. Tutkijan eettiset valinnat. Tampere: Gaudeamus.

Manka M-L., Larjovuori R.L. & Heikkilä-Tammi K. 2014. Voimavarat käyttöön -miten kehittää psykologista pääomaa? Lönnberg Print & Promo. Viitattu 1.2.2018. https://kuntoutussaatio.fi/files/1789/Voimavara_kayttoon_-_miten_kehittaa_psykologista_paaomaa.pdf

Manka M-L., Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mannila R. 2008. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalinen pääoma työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Luottamuksen ja sosiaalisen tuen yhteys valtion henkilöstön työhyvinvointiin. Kaikki hyvin työssä? -kyselyn 2006 pohjalta. Viitattu 1.2.2018. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/80034/gradu02878.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mäkinen O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi

Nevala N., Turunen J., Tiainen R. & Mattila-Wiro P. 2015. Osatyökykyiset työssä- toimintamallin (Osku) toteuttaminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Työterveyslaitos. Viitattu 11.12.2017.

http://stm.fi/documents/1271139/1366077/STM_Osku_tutkimusraportti.pdf/d19bf119-70f8-427c-8201-b4e045c8b3a8

Pakarinen J. 2016. Osatyökykyiset- keistä ja mistä puhutaan? Vates-säätiö. Viitattu 12.12.2017.
<http://www.vates.fi/media/tiedollavaikuttaminen/2016-03-08-pakarinen-etk.pdf>

Peitere L. 2006. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 2.2.2018.
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/93791/gradu01517.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Poliisin vuosikertomus 2016. Viitattu 26.10.2017.
<http://docplayer.fi/48212936-Poliisin-vuosikertomus-2016.html>

Poliisin internet -sivusto. 2017. Viitattu 26.10.2017
<https://www.poliisi.fi/oulu>

Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 23.1.2018.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2_2.html

Sallinen A. 2016. Pro gradu tutkielma. Psykkinen oireilu ja sosiaalinen pääoma sen taustalla- taustalla suomalaiset 18-65-vuotiaat työvoimaan kuuluvat henkilöt ja opiskelijat. Tampereen yliopisto.
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/99506/GRADU-1468913851.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. 2017. OTE-kärkihankkeen kuvaus. Viitattu 20.11.2017.
<http://stm.fi/osatyokykyisyys/hankkeen-kuvaus>

Terveystieteiden tutkimuskeskus. Sosiaalinen pääoma. Viitattu 1.2.2018.
<https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/sosiaalinen-paaoma>

Tuomi T., Sarajärvi A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2018. Viitattu 25.1.2018.

www.tenk.fi

Työturvallisuuskeskus. 2016. Työhyvinvointikortti – koulutuksesta suuntaa kehittämiseen. Koulutusaineisto. Painojussit Oy.

Työturvallisuuskeskus. 2011. Työhyvinvointia yhteistyöllä. Painojussit Oy. Viitattu 1.12.2017.
https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf

Valtiokonttori. 2017. Mitä on työhyvinvointi? Viitattu 28.11.2017

http://www.valtiokonttori.fi/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on

Valtion virkamieslaki. 19.8.1994/750.

Valtion virka- ja työehdot 2017-2018. 2017. Valtiovarainministeriön julkaisu 6a/2017. Viitattu 5.11.2017.

<http://vm.fi/documents/10623/4040240/Valtion+virka-+ja+ty%C3%B6ehdot+2017-2018/07b74deb-9f5f-4042-8ef2-4095df3908b8>

Informointikirje 27.2.2018

Hyvä vastaanottaja!

Olen tekemässä tutkimusta, jossa kerätään tietoa työntekijöiden kokemuksista. Tutkimuksen tarkoitus on kuvailla Oulun poliisilaitoksella järjestettyyn pilottiin osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia korvaavan työn prosessista ja sen yhteydestä työhyvinvointiin. Osallistumalla tutkimukseen pääset tuomaan esiin omia kokemuksiasi korvaavan työn prosessin yhteydestä työhyvinvointiin. Toivoisimme teidän osallistuvan tutkimukseemme.

Tutkimukseni kohdistuu niihin Oulun poliisilaitoksen työntekijöihin, jotka osallistuivat viime vuoden puolella päättyneeseen Mukautettu työ-pilottiin. Haastattelut toteutetaan työpaikallanne tai muussa sopimassamme paikassa. Haastatteluun on hyvä varata aikaa noin tunti. Haastatteluaineisto tallennetaan äänitteenä, joka hävitetään heti tutkimuksen valmistuttua.

Tutkimuksen tekemiseen olen saanut luvan Poliisihallitukselta. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja Teillä on oikeus missä vaiheessa tahansa kieltäytyä osallistumasta siihen syytä ilmoittamatta. Antamanne tiedot käsitellään luottamuksellisesti eikä tutkimukseen osallistuvien henkilöllisyys tule julki missään vaiheessa. Haastatteluaineistot sekä suostumuslomakkeet hävitetään heti tutkimuksen valmistuttua. Tutkimus on osa opinnäytetyötäni Oulun ammattikorkeakoulussa, jossa opiskelen sosionomiksi.

Mikäli Teillä on tutkimuksesta jotain kysyttävää, ottakaa yhteyttä alla oleviin yhteystietoihin. Suuri kiitos Teille avustanne jo etukäteen.

Ystävällisin terveisin

Riku Hassi

sähköposti + puhelinnumero

Suostumus opinnäytetyöhön osallistumiseen

Oulun ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijan opinnäytetyö ”Osallistujien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä Oulun pääpoliisiasemalla toteutuneessa Mukautettu työ - pilotissa.”

Olen saanut sekä suullista että kirjallista tietoa liittyen opinnäytetyön haastatteluun osallistumisesta. Minulla on ollut myös mahdollisuus esittää kysymyksiä opinnäytetyön tekijöille.

Ymmärrän, että opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä, milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Suostun haastatteluun.

Paikka ja aika

Allekirjoitus ja nimenselvennys

TEEMAHAASTATELURUNKO

Haastatteluteemat

1. Aloitus
 - Tutkimuksen tavoitteen sekä tutkimukseen liittyvien pääkäsitteiden läpikäyminen
 - Kerro kokemuksiasi korvaavan työn prosessista (miten ja missä teit korvaavaa työtä, pituus ja tausta prosessin käynnistymiseen) (1.)

2. Mukautettu työ -pilotin toteutuminen työpaikalla työkyvyssä tapahtuneen muutoksen myötä
(Rakenteellinen pääoma: työolot, työn sisältö erillisine vaatimuksineen, työyhteisö ja organisaatio)
 - Kerro miten korvaavan työn työolot ovat vaikuttaneet työkykyysi ja työhyvinvointiisi? (2.)
 - Kerro miten korvaavan työn sisältö erillisen vaatimuksiin on vaikuttanut työkykyysi ja työhyvinvointiisi? (3.)
 - Kerro miten korvaavan työn työympäristö on vaikuttanut työkykyysi ja työhyvinvointiisi? (4.)

3. Työyhteisön merkitys Mukautettu työ -pilotissa
(Sosiaalinen pääoma: työyhteisö ja organisaatio, esimiestyö ja johtaminen)
 - Kerro miten korvaavan työn työyhteisö on vaikuttanut työkykyysi ja työhyvinvointiisi? (5.)
 - Kerro miten korvaavan työn esimiestyö on vaikuttanut työkykyysi ja työhyvinvointiisi? (6.)

4. Mukautettu työ -pilotin merkitys omaan työhön ja työskentelyyn sen jälkeen
(Psykologinen pääoma: arvot, asenteet, motivaatio, ammatillinen osaaminen, terveys sekä toimintakyky)
 - Kerro korvaavan työn yhteyttä arvoihin ja asenteisiin (tai miten on muuttanut), joilla on ollut vaikutusta työkykyysi ja työhyvinvointiisi? (7.)
 - Kerro korvaavan työn yhteyttä motivaatioon (tai miten on muuttanut), joilla on ollut vaikutusta työkykyysi ja työhyvinvointiisi? (8.)
 - Kerro korvaavan työn yhteyttä ammatilliseen osaamiseen (tai miten on muuttanut), joilla on ollut vaikutusta työkykyysi ja työhyvinvointiisi? (9.)
 - Kerro korvaavan työn yhteyttä terveyteesi ja toimintakykyysi (tai miten on muuttanut), joilla on ollut vaikutusta työkykyysi ja työhyvinvointiisi? (10.)

5. Haluatko vielä kertoa jotain korvaavan työn yhteydestä työkykyysi ja työhyvinvointiisi?