



Vilma Järviluoma
Sari Puntila

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK), diakoniatyö
Opinnäytetyö, 2020

TÄRKEÄ TYÖSSÄJAKSAMINEN

**Laadullinen tutkimus diakoniatyöntekijöiden kokemuksista
työssäjaksamisestaan**



TIIVISTELMÄ

Vilma Järviluoma & Sari Puntila

Tärkeä työssäjaksaminen. Laadullinen tutkimus diakoniatyöntekijöiden kokemuk-
sista työssäjaksamisestaan

53 sivua, 3 liitettä

Kevät 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten erään Etelä-Suomen suurehkon seurakunnan diakoniatyöntekijät kokevat työssäjaksamisensa ja mitkä tekijät ovat yhteydessä heidän työssäjaksamiseensa. Lisäksi selvitettiin työssä tapahtuneiden muutosten yhteyttä diakoniatyöntekijöiden koettuun työssäjaksamiseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa yhteistyöseurakunnalle tietoa, joka voisi olla apuna diakoniatyöntekijöiden työssäjaksamista tukevien toimien kehittämisessä. Opinnäytetyöprosessissa tavoitteena on ollut pitää diakoniatyöntekijöiden ääntä tutkimuksen keskiössä.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla loppuvuodesta 2019 ja alkuvuodesta 2020. Tutkimuksessa haastateltiin viittä yhteistyöseurakunnan diakoniatyöntekijää yksilöhaastatteluissa. Aineiston analyysin menetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Tutkimuskysymykset koskivat diakoniatyöntekijöiden kokemuksia työssäjaksamisestaan, työssäjaksamista tukevia ja heikentäviä tekijöitä, sekä työssä tapahtuneiden muutosten vaikutuksia koettuun työssäjaksamiseen.

Tulosten perusteella diakoniatyöntekijät kokivat työssäjaksamisensa haastatteluhetkellä suurimmilta osin heikoksi, sillä lähestyvä joulunaika koettiin raskaaksi. Pidemmällä aikavälillä jaksamisessa oli paljon enemmän hajontaa. Työssäjaksamista tukeviksi tekijöiksi koettiin omat voimavarat, joista tärkeimpinä työajan joustavuus, vastapaino työlle ja työtoverit. Heikentäviksi tekijöiksi koettiin kiire ja suuri työmäärä yhdistettynä rajalliseen aikaan ja resursseihin. Oman työnkuvan selkeys vaikutti diakoniatyöntekijöiden kokemuksiin työssäjaksamisestaan. Muutokset olivat olleet yhteydessä koettuun työssäjaksamiseen. Muutokset koettiin väsyttävänä, mutta muutosten laannuttua jaksaminen oli parantunut. Muutosviestintä ja muutosjohtaminen näyttäytyivät tärkeinä tekijöinä siinä, kuinka väsyttävänä muutokset koettiin.

Jatkotutkimuksissa olisi tarpeellista tutkia työpaikan avoimen keskustelukulttuurin merkitystä ja vaikutuksia työssäjaksamiseen sekä keinoja edistää työssäjaksamista tukevaa keskustelukulttuuria työpaikoilla.

Asiasanat: Diakonia, jaksaminen, muutos, työhyvinvointi

ABSTRACT

Vilma Järviluoma & Sari Puntila

The importance of coping with the workload. Qualitative research on diaconal workers' experiences of the management of work-related stress.

53 pages, 3 appendices

Spring 2020

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Option in Diaconal Work

Bachelor of Social Services

The purpose of the thesis was to find out how the diaconal workers in a rather large congregation in Southern Finland experience the management of work-related stress and which factors are related to those experiences. In addition, the connections between the changes at work and the diaconal workers' experiences of coping with their workload were examined. The aim of the thesis was to produce information that could help the congregation develop actions to support the diaconal workers in coping with their workload. The goal was to keep the diaconal workers' voices at the centre of the research.

The thesis was a qualitative study and the data was collected with individual theme interviews at the end of 2019 and the beginning of 2020. The interviewees were diaconal workers of the partner congregation. The data were analysed using the method of material-based content analysis. The research questions were about diaconal workers' experiences of the management of work-related stress and the strengthening and debilitating factors related to the experiences of coping with their workload and the impact that changes at work had on coping with the workload.

According to the results, diaconal workers experienced their coping at work mostly weak at the time of the interviews, due to the approaching Christmas season, which was experienced as intense. In the long run, there was more dispersion in coping. Diaconal workers' own resources were experienced as strengthening factors of coping with the workload. The most significant of these were flexibility of working hours, counterbalance to work and colleagues. Hurry and a large workload combined with limited time and resources were experienced as debilitating factors. The clarity of their own job description affected diaconal workers' experiences of coping with the workload. The changes at work had been associated with the experience of managing of work-related stress. The changes were considered to be tiring but as the changes subsided, coping improved. Change communication and change management proved to be important factors in how tiring changes were considered to be.

In further research, it would be necessary to research the importance and impact of an open discussion culture in the workplace and its impacts on coping with the workload as well as ways to promote a culture of discussion in the workplace that supports the management of work-related stress.

Keywords: Change, coping, social work of the church, well-being at work

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖSSÄJAKSAMINEN.....	7
2.1 Työssäjaksaminen osana työhyvinvointia	7
2.2 Diakoniatyöntekijöiden työssäjaksaminen.....	9
2.3 Voimavarat työssäjaksamisen tukena.....	11
3 TYÖELÄMÄN MUUTOS	13
3.1 Muutokset kuormittavina ja positiivisina	13
3.2 Muutosjohtaminen ja muutosviestintä	14
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	16
4.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	16
4.2 Kvalitatiivinen tutkimus.....	16
4.3 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä	17
4.4 Puolistrukturoitu teemahaastattelu.....	18
4.5 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	20
5 TULOKSET	24
5.1 Tutkimustulokset	24
5.2 Koettu työssäjaksaminen	24
5.3 Jaksamista tukevat tekijät ja voimavarat työssä	25
5.4 Työssäjaksamista heikentäviä tekijöitä	29
5.5 Muutokset.....	32
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	37
7 POHDINTA.....	40
7.1 Luotettavuus.....	40
7.2 Eettisyys.....	42
7.3 Oppimiskokemuksia ja ammatillinen kasvu.....	43
LÄHTEET	47
LIITE 1. Teemahaastattelurunko.....	51

LIITE 2. Tutkimuksen suostumuslomake	52
LIITE 3. Sisällönanalyysin esimerkki.....	53

1 JOHDANTO

Diakoniatyön opinnoissamme on tullut esille diakoniatyön moninaisuus ja kuormittavuus. Vuonna 2018 tehdyn Diakoniabarometrin mukaan työssä eniten kuormittavia tekijöitä ovat muun muassa työn moniulotteisuus, vaativuus, vaikeat asiakastapaukset ja jatkuva kiire (Isomäki 2018, 127). Myös diakoniatyöntekijöille tyypillinen työajaton työ voi tuoda lisähaastetta työn rajaamiselle. Viimeisimpien Gallup Ecclesiastica -kyselyiden mukaan suurimmalle osalle evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuulumisen tärkein syy on kirkon tekemä diakoniatyö (Salminen 2016, 148). Tämä voi tuoda työhön myös paineita suoriutumisesta. Nämä asiat ovat herätelleet meitä ajattelemaan diakoniatyöntekijöiden työssäjaksamista.

Otimme yhteyttä erääseen Etelä-Suomen suurehkoon seurakuntaan ja kysimme, olisiko sillä tarvetta diakoniatyöntekijöidensä työssäjaksamisen tutkimiselle. Kyseinen seurakunta esitti toiveen tutkia diakoniatyöntekijöiden työssäjaksamista erityisesti työssä tapahtuneiden muutosten kautta, sillä seurakunnassa on viime vuosina tapahtunut suuria muutoksia sekä organisaation tasolla että diakoniatyöntekijöiden työnjaossa. Seurakunnan toiveena oli myös nostaa diakoniatyöntekijöiden voimavaroja esille.

Työelämä ja ympäröivä yhteiskuntamme ovat jatkuvan muutoksen keskellä. Myös diakoniatyö toimii jatkuvasti muuttuvissa ja haastavissa olosuhteissa, sillä diakoniatyötä tehdään ihmisten arjen ja yhteiskunnan ehdoilla (Lehmusmies 2018, 26). Diakoniatyöntekijöiden työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen on tärkeää kiinnittää tarpeeksi huomiota, jotta työssä säilyisi toivo selviytyä omasta työstä eivätkä uupumus ja kynnisyys veisi tilaa työn ilolta ja innostukselta. Tämä on erityisen tärkeää siksi, että diakoniatyöntekijät kohtaavat työssään iloa ja kauneutta useammin murhetta ja epäoikeudenmukaisuutta. (Lehmusmies 2018, 46.) Nämä asiat tekevät opinnäytetyön aiheesta ajankohtaisen.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten yhteistyöseurakunnan diakoniatyöntekijät kokevat oman työssäjaksamisensa ja mitkä tekijät ovat yhteydessä työssäjaksamiseen. Yhtenä jaksamiseen liittyvänä tekijänä tarkastellaan

muutoksia, joita diakoniatyöntekijät ovat työssään kokeneet. Tavoitteena on tuottaa yhteistyöseurakunnalle hyödyllistä tietoa, joka voi olla apuna diakoniatyöntekijöiden työssäjaksamista edistävien toimien kehittämisessä. Samalla opinnäyte-työ tukee meitä ammatillisessa kasvussamme ja auttaa jaksamaan paremmin tulevassa työelämässä.

2 TYÖSSÄJAKSAMINEN

2.1 Työssäjaksaminen osana työhyvinvointia

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, jonka sisään mahtuvat niin fyysinen, psyykinen kuin henkinenkin hyvinvointi, jotka ovat kaikki yhteydessä toisiinsa (Virolainen 2012, 11). Työterveyslaitoksen työhyvinvoinnin määritelmässä korostuvat työn turvallisuus, terveellisyys, tuottavuus, mielekkyys sekä palkitsevuus. Työhyvinvointi vaatii ammattitaitoisia työntekijöitä, hyvää johtamista sekä yhteistyötä työnantajan ja työntekijän välillä. Tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ovat myös työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet sekä työterveyshuolto. (Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi.) Työhyvinvointi on yhteydessä kaikkeen työssä tapahtuvaan. Viime vuosina työhyvinvoinnin tutkimusta on tehty paljon ja työhyvinvointiin kiinnitetään työpaikoilla aikaisempaa enemmän huomiota. Se onkin tärkeää sekä yksilöiden että organisaatioiden kannalta, sillä hyvä työhyvinvointi vaikuttaa myönteisesti myös esimerkiksi yritysten asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen ja sairauspoissaoloihin (Työterveyslaitos. Toimiva yhteisö. Työhyvinvointi).

Tässä tutkimuksessa käsitellään työssäjaksamista yhtenä työhyvinvoinnin osa-alueena. Englannin kielestä ei löydy suoraa vastinetta sanalle työssäjaksaminen, vaan työssäjaksaminen ja työhyvinvointi kietoutuvat tiukasti yhteen ja ne voidaan kääntää esimerkiksi ilmaisulla *management of work-related stress* tai *coping with workload*. Suomen kielessä sanoilla on kuitenkin ero. Työssäjaksamisen vastakohtana voidaan pitää työuupumusta, johon pahimmillaan huono työssäjaksaminen voi johtaa. Työuupumuksen määrittäminen ja mittaaminen ei ole yksiselitteistä. Työuupumuksen keskeisimmät oireet ovat uupumusasteinen väsymys, kyynisyys työtä kohtaan sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Tämän häiriötilan taustalla on pitkittynyt työstressi. (Ahola, Tuisku & Rossi 2018.) Ratkaisematon ristiriita työn ja työntekijän välillä ilmenee työstressinä. Stressiä voi aiheuttaa muun muassa liian kuormittava työympäristö ja heikot vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön liittyen. (Virolainen 2012, 30, 32, 34.) Tutkimuksissa on osoitettu, että työntekijän itsenäisyydellä töissä, johon

vaikuttamismahdollisuudet sisältyvät, on myönteinen vaikutus työntekijän suoriin ja luovuuteen. Näin työntekijän itsenäisyys on hyväksi niin työntekijälle itselleen kuin työnantajallekin. On myös tutkittu, että useimmissa Euroopan Unionin maissa työstressi on noussut viime vuosina, mutta työn itsenäisyyden lisääntyminen ei ole pysynyt tämän kehityksen mukana. Tällainen kehitys on haitallista niin fyysiselle kuin psyykkisellekin terveydelle. (Lopes, Lagoa & Calapez 2014, 306-307, 320.) Olisi siis tärkeää kiinnittää huomiota työntekijöiden itsenäisyyteen sekä vaikutusmahdollisuuksiin erityisesti työstressin lisääntyessä.

Työpaikoilla työssäjaksaminen nähdään nykyään kaikkia koskettavana asiana ja työssäjaksamista tuetaan eri keinoin yhdessä työterveyshuollon kanssa. On kehitetty erilaisia työkyvyn tuen malleja, jotka voivat vähentää esimerkiksi sairauspoissaoloja. Työkyvyn heikentymisen haasteisiin puuttumisessa vastuu on esimiehillä ja työterveyshuollolla. (Partanen-Salosto & Karoskoski 2018, 61.) Työssäjaksaminen edellyttää kunnollisia työoloja, tarvittavaa osaamista, työn mielekkyyttä, työkykyä sekä tasapainoa yksityiselämässä. Työolot ovat kunnolliset, kun työpaikka on turvallinen ja toimiva, ja työmäärä ja -järjestelyt ovat työntekijälle sopivat. Tarvittavaan osaamiseen vaikuttavat työn vaativuus ja vaihtelevuus sekä työntekijän mahdollisuus oppia uutta esimerkiksi työn muuttuessa. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL Työelämä. Perustietoa. Työsuojelu- ja hyvinvointi. Työssä jaksaminen.) Työssäjaksamisen kannalta on tärkeää saada työstään positiivista palautetta ja tuntea työhön tyytyväisyyden ja työn ilon hetkiä. Työn iloa voi synnyttää työn hyvien puolien toistuva miettiminen sekä oman työn arvostus. Työssäjaksamista tukevat myös sopivan kokoiset myönteiset haasteet sekä oman työn arvostus, riittävyyden tunne sekä työn hallinnan tunne. Tärkeää on muistaa pitää huolta riittävästä tauosta työpäivän aikana sekä tarvittavasta palautumisesta työpäivän jälkeen. (Nurmi 2016, 38-39, 41.)

Työturvallisuuslaissa (L 738/2002) on määritelty sekä työnantajan että työntekijän velvollisuuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työnantajaa velvoitetaan huolehtimaan, että työtilat ovat soveltuvia työhön eivätkä vaaranna työntekijöiden terveyttä. Työn suunnittelussa työnantajan täytyy ottaa huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset sillä tavoin, ettei työ ole liian kuormittavaa ja aiheuta terveydellisiä haittoja. Laissa on määritelty erikseen työtä ja työolosuhteita

koskevat tarkemmat säädökset. Säädöksissä mainitaan esimerkiksi, että jos työ alkaa kuormittaa työntekijää terveyttä vaarantavalla tavalla, työnantajan on ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja vähentämiseksi. Myös jos työssä on paljon yhtäjaksoista paikallaan istumista tai muuta kuormitusta, on mahdollistettava taukojen pitäminen. (L 738/2002.)

2.2 Diakoniatyöntekijöiden työssäjaksaminen

Diakoniatyöntekijöiden kokemaa kuormitusta ja työhyvinvointia on tutkittu paljon. Vuoden 2018 diakoniabarometrin vastauksista merkittävimmiksi työn kuormitustekijöiksi nousevat työyhteisön ongelmat, vaikeat asiakastapaukset, jatkuva kiire ja työn vaativuus (Lehmusmies 2018, 42). Työn vaativuutta lisää diakoniatyöntekijöiden kokema liian suuri työmäärä ja työtehtävien moniulotteisuus (Kiiski 2015, 15). Työmäärän paljous työntekijämäärään verrattuna lisää työn haastavuutta. Kun diakoniatyöntekijöillä on kokemus siitä, että työntekijöitä on työmäärään nähden liian vähän, kuormitus työssä lisääntyy eikä työssä jaksata samalla tavalla. Diakoniatyössä puhutaan paljon kausiluontoisesta kiireestä (Kiiski 2015, 16). Eri-tyisesti joulua edeltävä aika on diakoniatyöntekijöillä kiireistä, koska silloin haetaan enemmän avustuksia lahjoihin sekä ruokaan. Myös yksinäisyys korostuu usein jouluna, jolloin ihminen kaipaa diakoniatyöntekijästä kuuntelijaa ja vierellä kulkijaa.

Usein ajatellaan, että diakoniatyö on kutsumustyötä. Kutsumustyö tarkoittaa työtä, jota tehdään itse työntekemisen mielekkyyden vuoksi. Kutsumustyöstä voidaan myös ajatella, että sitä voisi tehdä jopa ilman palkkaa, koska työ on niin mielekästä. (Järvilehto 2015.) Evankelis-luterilaisen seurakunnan työntekijän kutsumus voi luterilaisen käsityksen mukaan olla myös Jumalan ohjauksen varassa kulkemista, sinne missä tarvitaan, jolloin työntekijä noudattaa henkilökohtaista kutsuaan (Gothoni 2016). Kutsumustyöhön liittyy usein matala palkka. Vuoden 2015 diakoniabarometrin vastauksissa matala palkkataso ja vähäiset mahdollisuudet ylentyä uralla lisäävät diakoniatyöntekijöiden työhön turhautumista (Kiiski 2015, 21).

Asiakastyö on iso osa diakoniatyötä. Asiakastyössä kuormitusta diakoniatyöntekijöille aiheuttavat eniten emotionaaliset ja vaikeat asiakastapaukset. (Kiiski 2015, 17.) Asiakkaiden kertomukset ovat usein raskaita ja niiden kuunteleminen vaikeaa. Asiakkailla ilmenee usein moniongelmaisuuksia eli ongelmat ovat kasaantuneet monelta ihmisen elämän osa-alueelta. (Kiiski 2015, 18.) Yhdellä työntekijällä on paljon asiakkaita, eivätkä työtehtävät lopu siihen, kun asiakastapaaminen päättyy, vaan asiakkaan asioita täytyy usein hoitaa vielä tapaamisen päätyttyä esimerkiksi rahastohakemuksia täyttämällä ja laskuja tai Kelan etuuksia selvittämällä. Yksi erikseen noussut teema diakoniatyöntekijöiden kuormittavista tekijöistä on asiakkaiden vaikeat taloudelliset ongelmat (Kiiski 2015, 17). Asiakkaalla voi olla esimerkiksi velkaantumista, vuokratästejä ja sähkötkö poikki. Tällöin yksi diakoniatyöntekijä ei voi tehdä kovinkaan paljoa tilanteen hyväksi, jolloin toivottomuus voi lisätä kuormittavuutta. Asiakaskohtaamisia viikon aikana yhdellä työntekijällä voi olla paljon. Työssäjaksamisen näkökulmasta palautumisaika ja toisten työntekijöiden tuki ovat asiakastapaamisten välillä tärkeitä.

Hyvä esimiestyö voi vähentää työn kuormittavuutta ja lisätä tätä kautta työssäjaksamista (Kiiski 2015, 21). Kopperi (2019, 158) pohtii kirjoituksessaan, kuinka nykyaikaisella osaamisen johtamisella ja henkilöstön kehittämällä voidaan vastata monenlaisiin kirkossa nykyään esiintyviin haasteisiin, kuten seurakuntatyön muutoksiin. Osaamisen johtamisella pyritään korostamaan vuorovaikutuksen ja oppijan oman aktiivisuuden merkitystä oppimisprosessissa. Kopperi (2019, 153) tiivistää osaamisen johtamisen merkitsevän sitä, että ”organisaatio määrittelee kehitykselleen suunnan, sitä tukevan strategian ja kehittää organisaatiotaan ja sen henkilöstöä niin, että sillä on tarvittava osaaminen ja se kykenee strategiassa määriteltyjen tehtävien toteuttamiseen.” Osaamisen johtaminen edellyttää perustehtävän selkeää määrittelyä, perehtymistä työntekijöiden osaamiseen ja sen kehittämiseen sekä työn edellyttämään yleisosaamiseen ja ammattiin liittyvään erityisosaamiseen. Osaamisen johtaminen tähtää siihen, että työtä tutkittaessa havaitut perustarpeet voisivat toteutua ja työntekijät olisivat mahdollisimman motivoituneita ja hyvinvoivia. Nämä tutkitut perustarpeet ovat mahdollisuus oman työn suunnitteluun ja kehittämiseen, koettu osaaminen työssä sekä yhteisön jäsenyys. (Kopperi 2019, 158.) Osa diakoniatyöntekijöistä kokee, että tarvitsisi enemmän tukea lähiesimieheltään. Lähiesimiehellä olisi hyvä olla myös

diakoniatyön koulutus, koska se edesauttaa työntekijöiden työssäjaksamista. (Isomäki 2018, 152.)

2.3 Voimavarat työssäjaksamisen tukena

Voimavarat auttavat jaksamaan työpaikalla ja lisäävät hyvää oloa elämässä (Nurmi 2016, 53). Voimavarat työssä voivat olla fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä ja olosuhteita. Voimavarojen on tarkoitus auttaa työn tavoitteiden saavuttamisessa ja stressin vähentämisessä. Työssä voimavarat ovat tärkeitä, koska ne innostavat ja sitouttavat työntekijää organisaatioon ja työtehtäviin. Innostunut työntekijä tulee mielellään töihin, nauttii työstä ja pystyy omistautumaan siihen täysillä. (Seppälä & Hakanen 2017, 150-151.) Voimavaroja ovat myös työn erilaiset piirteet, jotka voivat auttaa työntekijän henkilökohtaista kasvua ja työssä oppimista. Esimerkkejä tällaisista ovat muun muassa yhteisön ja esimiehen tuki ja kannustus sekä omat vaikutus- ja oppimismahdollisuudet. (Manka 2015, 38.) Seurakuntatyön voimavarakeskeinen suunnittelu ja kehittäminen on huomion kiinnittämistä siihen, että työn vaativuustekijät ja resurssit olisivat tasapainossa ja työntekijällä olisi mahdollisuus kehittää osaamistaan. On kiinnitettävä huomiota ja pidettävä tärkeänä resursseja, jotka auttavat työntekijää jaksamaan työssä, tekemään työstä mielekästä ja tuottamaan työn iloa, sillä nämä tekijät vähentävät työntekijän alttiutta stressille ja tuottavat hyvää oloa niin ihmissuhteisiin kuin terveyteenkin. (Kopperi 2019, 159.)

Työn voimavaroihin liittyy myös työn imun käsite, jolla kuvataan positiivisen tunnetilan aluetta. Työn imun alueessa on havaittavissa kolme ominaisuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus synnyttää energisyyttä, sinnikkyyttä ja halua panostaa työhön ja sen vastakohtana on väsymys. Omistautumiseen sisältyy työn merkityksellisyyden kokemusta, innostusta sekä tunnetta ammattitilpeydestä. Omistautumisen vastakohta on kyynisyys. Uppoutuminen ilmenee hyvänä keskittymisenä ja työhön paneutumisenä ja siitä on puhuttu myös flow-tilana. Työn imu ja voimavarat voidaan nähdä myönteisessä yhteydessä. Työn imu, tai vastaavat positiiviset tunteet ja tilat, vahvistavat sekä fyysisiä, psyykkisiä että sosiaalisia voimavaroja. Parhaassa tilanteessa tämä

myönteinen ilmiö voi yltää ja tarttua muuhunkin työyhteisöön laajemminkin. (Manka 2015, 36-37, 41-42.) Aulankoski ja Lundahl (2018, 40) mainitsevat, että työn imuun liittyvän positiivisen tunnetilan lisäksi siihen voi liittyä myös negatiivisia tunteita. Pahimmassa tapauksessa työn imun tunne voi olla välietappi matkalla uupumukseen.

Resilienssi on kykyä sopeutua onnistuneesti muutoksiin ja erilaisiin häiriöihin, jotka uhkaavat toimintaa, elinkykyä tai kehitystä. Määritelmä sopii niin yksilöön kuin yhteisöönkin. (Poijula 2018, 16-17.) Kun työpaikalla tapahtuu isoja muutoksia, resilienssi on voimavara, joka auttaa selviytymään muutoksista paremmin. Resilienssi ei ole pelkkää positiivisuutta, vaan positiivinen asenne yhdistettynä siihen, että hankaliin tilanteisiin voidaan sopeutua ja niistä voidaan myös oppia uutta (Saari 2016, 235). Auttaja-ammattissa olevien resilienssin vahvistamisen oppaasta löytyvät teemat optimistisuus, minäkäsitys, palautumiskyky ja muutostenhallinta (Poijula 2018, 243). Teemoilla voidaan vahvistaa diakonia-työntekijöiden resilienssiä esimerkiksi kartoittamalla omia vahvuuksia, luomalla positiivista ilmapiiriä ja lisäämällä palautumismahdollisuuksia. Tutkimuksessaan Britt Pipe ym. (2011, 13) toteavat toistuvien kokemusten optimismista rakentavan ajan kuluessa useita henkilökohtaisia voimavaroja, jotka parantavat resilienssiä.

3 TYÖELÄMÄN MUUTOS

3.1 Muutokset kuormittavina ja positiivisina

Suomessa monissa julkisen sektorin organisaatioissa on tehty viime vuosina paljon laajoja organisaatiomuutoksia. Nämä muutokset liittyvät yleisimmin kehittämistoimiin ja työtehtävien uudelleenjärjestämiseen. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 9.) Työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta on merkittävää, kuinka erilaiset muutokset työssä toteutetaan. Erityisesti työntekijämäärissä tapahtuvat muutokset voivat olla kuormittavia ja lisätä stressiä tai uupumusta työntekijöissä. (Sutela & Lehto 2014, 45.)

Muutoksia tapahtuu niin työ- kuin yksityiselämässäkin. Psykkisesti erityisen kuormittavia ovat muutokset, joihin henkilö ei itse voi vaikuttaa. Muutoksia tapahtuu työelämässä jatkuvasti. Ne voivat koskea niin organisaatioita, tehtäväkuvaa kuin tietojärjestelmiäkin. Nämä jatkuvat muutokset tarkoittavat myös jatkuvaa uuden opettelua, ja sitä kautta jatkuvia uusia haasteita. (Nurmi 2016, 25.) Tutkimuksissa on saatu selville, että työn sisällön muuttuessa työntekijä voi kohdata työssään aivan uudenlaisia tilanteita, joista selviytyminen voi tuntua täysin mahdottomalta. Kyseiset tilanteet voivat aiheuttaa kiirettä ja uupumusta. Myös muutosten keskeneräisyys vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen, sillä se vaikeuttaa töiden sujuvuutta. (Schaupp ym. 2013, 52.) Jos työpaikalla tai omassa työssä on meilläään suuria muutoksia, itsenäiset voimavarat voivat auttaa työntekijää jaksamaan ja selviämään vaikeasta tilanteesta. Itsenäisiä yksilöllisiä voimavaroja voivat olla esimerkiksi optimistinen asenne ja positiivinen kokemus itsestä (Seppälä & Hakanen 2017, 152-153).

Muutokset koskevat myös kirkkoa. Muutostahti nyky-yhteiskunnassa on kova, mutta toisaalta muutokset voivat alkaa huomaamattomasti pienistä liikkeistä. Muutosvirrat ovat jakautuneet kahtia. Esimerkiksi ekologisuus on nousussa, mutta myös epäekologisten luksustuotteiden suosio on suurta. Kirkon organisaationa voi olla vaikeaa hahmottaa, mihin suuntaan muutokset ovat menossa ja mitä virtaa pitäisi seurata. Kirkko on usein hidas liikkeissään ja tulee muutoksessa

perässä. Muutoksien muokkaama uusi kulttuuri voi kuitenkin olla kirkolle myös mahdollisuus ja uudet trendit voivat muokata toimintaympäristöä kirkolle suotuisammaksi. (Halava, Helin & Salmi 2009, 12-14.) Myös diakoniatyössä ollaan muuttuvan arjen ja yhteiskunnan ehdoilla. Diakoniatyön tulee ottaa huomioon esimerkiksi yhteiskunnan lama tai uudistunut sosiaaliturvajärjestelmä ja osata vastata nopeasti ihmisten muuttuviin tarpeisiin. Yksi viidestä osaamisen alueesta mitä tulevaisuuden diakoniatyöntekijältä odotetaan, on muutos- ja uudistusosaaminen. (Lehmusmies 2018, 26-27.)

Muutoksista puhutaan usein vain pelottavina ja kuormittavina asioina. Muutos on kuitenkin jatkuvaa ja väistämätöntä, eikä muutoksen tarvitse olla huono asia, vaan se voi olla myös positiivista. Kun muutoksilla pyritään esimerkiksi parempiin työoloihin, ne voidaan kokea positiivisina. Muutokset voivat myös voimaannuttaa yksilöä tai tuoda työyhteisöön uutta virtaa. Työelämässä muutoksessa ovat ajan kuluessa väistämättä sekä työ että työntekijä, eikä muuttumattomuuden tavoittelu ole mielekäästä. Kun työpaikalla vallitsee luottamus ja kokemus kaikkien työn arvostuksesta ja palkitsevuudesta sekä esimiestyö ja johtaminen on oikeudenmukaista, työn mielekkyys ja motivaatio säilyvät vaihteluista huolimatta. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL Työelämä. Perustietoa. Työsuojelu- ja hyvinvointi. Työssä jaksaminen.) Muutokset voivat haastaa työtapoja, työntekijöitä ja työn kohteita. Kun kaikki muutoksen osapuolet yhdessä hyödyntävät uudistumisen mahdollisuuden, muutos voi antaa uutta motivaatiota työhön ja kehittää yhteisiä toimintatapoja. (Schaupp ym. 2013, 32-33.)

3.2 Muutosjohtaminen ja muutosviestintä

Muutosjohtamisella on suuri merkitys muutosprosessissa. Esimiehellä on muutosjohtamisessa suuri rooli, mutta onnistunut muutosprosessi edellyttää kaikkien yhteistyötä ja vastuunkantamista. Muutosjohtaminen vaatii esimieheltä tekoja ihmisten johtamiseksi. Tärkeää on pystyä luomaan turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri, jotta työntekijät uskaltavat ja voivat uudistua ja muuttaa itseään. (Pirinen 2014, 21.) Pahkin (2015, 3) tutki väitöskirjassaan millaisia muutosjohtamiskäytäntöjä organisaatiot käyttävät rakenneuudistusprosessissa ja miten ne

vaikuttavat työntekijöiden kokemuksiin muutoksesta. Hän sai selville, että työntekijät suhtautuivat sitä positiivisemmin muutokseen, mitä enemmän ja laajemmin he saivat osallistua työhönsä liittyvien muutosten suunnitteluun rakenneuudistuksen aikana. Tulokset osoittavat, että muutosjohtamiskäytännöillä on mahdollista vaikuttaa työntekijöiden tapaan nähdä ja kokea muutokset. (Pahkin 2015, 59.)

Muutosviestintä on tärkeä osa muutosjohtamista. Sen tavoitteena on auttaa työntekijöitä ymmärtämään muutoksen sisältö, tarve ja tavoite. Esimiesten vastuulla on myös luoda tilaa ihmisten kysymyksille sekä yhteiselle keskustelulle, vaikka sille ajan löytyminen tuntuisi hankalalta. (Kukkola 2018, 123.) Viestintään on erityisen tärkeää panostaa, sillä usein se saa eniten kritiikkiä osakseen muutoksessa. Työntekijät voivat kokea, ettei viestintä ole avointa tai tarpeeksi informoivaa, jolloin yhteisymmärrys ja sitä kautta yhteenkuuluvuus ja yhteistyö kärsivät. (Pirinen 2014, 116.) On tärkeää viestiä ja keskustella rehellisesti muutoksen perusteluista ja vastata työntekijöiden kysymyksiin muutoksesta. Hyvästä viestinnästä huolimatta muutos voi aiheuttaa epäilyä ja pelkoa, mutta toimivalla muutosviestinnällä sekä avoimella ja rehellisellä keskustelulla voidaan helpottaa hämmennystä ja käsitellä muutosten herättämiä tunteita. Esimies ei kuitenkaan ole yksin luomassa keskustelua, vaan koko henkilöstön tehtävänä on olla siinä esimiehen tukena. Onnistuneesta muutosviestinnästä kertoo työntekijöiden sitoutuneisuus muutokseen, koska muutoksen tarkeys on ymmärretty. Myös työmotivaatio on tällöin korkealla eikä muutosprosessi syö aikaa ja tehokkuutta perustehtävältä. Tärkeä onnistuneen muutosviestinnän ja -prosessin merkki on myös luottamuksen säilyminen sekä työntekijöiden kesken että esimies-alaisuhteissa. (Kukkola 2018, 123-124.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää yhteistyöseurakunnan diakoniatyöntekijöiden kokemuksia työssäjaksamisesta sekä jaksamiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Yhtenä jaksamiseen liittyvänä tekijänä tarkastellaan diakoniatyöntekijöiden työssä tapahtuneita muutoksia. Tavoitteena on tuottaa yhteistyöseurakunnalle hyödyllistä tietoa, joka voi olla apuna diakoniatyöntekijöiden työssäjaksamisen tukemisessa sekä työssäjaksamista edistävien toimien kehittämisessä. Opinnäytetyöprosessissa on ollut tavoitteena pitää diakoniatyöntekijöiden ääni tutkimuksen keskiössä.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Millaisia kokemuksia diakoniatyöntekijöillä on työssäjaksamisestaan?
2. Mitkä tekijät tukevat ja heikentävät diakoniatyöntekijöiden työssäjaksamista?
3. Kuinka diakoniatyöntekijät ovat kokeneet työssään tapahtuneet muutokset työssäjaksamisensa kannalta?

4.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimusmenetelmämme oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on tutkittavan ilmiön syvälinen ymmärtäminen. Tutkimuksessa ei pyritä ilmiöiden yleistykseen, vaan ilmiötä kuvataan ja tulkitaan. Laadullisessa tutkimuksessa ei käytetä tilastollisia menetelmiä kuten määrällisessä tutkimuksessa, vaan tuloksia kuvataan sanoin ja lausein. Tällöin aineiston määrä ei ole ennalta määrättyä, vaan prosessin myötä selviää, kuinka paljon aineistoa tarvitaan. Laadullisessa tutkimuksessa olennaista on ihmisten omien kokemusten ja näkemysten tutkiminen. (Kananen 2017, 35-36.)

Laadullinen tutkimus on luonteeltaan empiiristä eli kokemuseräistä tutkimusta. Laadullisen tutkimuksen aineistoa analysoidaan empiirisesti eli

kokemukslähtöisesti. Empiirisessä analyysissä korostetaan aineiston keruu- ja analyysimenetelmiä. Tutkimusmenetelmien tarkka kuvaus empiirisessä analyysissä parantaa luotettavuutta, koska tällöin lukija pystyy myös itse arvioimaan tutkimusta. Empiirisessä analyysissä tiedonantajien eli haastateltavien henkilöiden tunnistettavuus häivytetään, niin ettei yksilöä ole mahdollista tunnistaa tutkimusta lukiessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 26-27.)

Laadullinen tutkimus valikoitui tutkimusmenetelmäksemme, koska halusimme tutkia ja ymmärtää juuri tämän kyseisen seurakunnan diakoniatyöntekijöiden kokemuksia työssäjaksamisestaan. Laadullisella tutkimusmenetelmällä saimme parhaalla tavalla kuvattua ja ymmärrettyä tutkittavaa ilmiötämme. Tutkimus ei kuvaa yleisesti diakoniatyöntekijöiden työssäjaksamista työssään, vaan on kuvaus tietyn seurakunnan työntekijöiden kokemuksista. Näin ollen tutkimuksemme tuloksia ei voida yleistää koskemaan laajemmin diakoniatyöntekijöiden työssäjaksamista.

4.3 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä

Tutkimusympäristömme on eräs Etelä-Suomen suurehko evankelis-luterilainen seurakunta, jonka nimeä emme yksityisyydensuojan vuoksi opinnäytetyössä mainitse. Seurakunnat ovat kirkon organisaatorakenteen perusyksiköitä ja niiden toiminta ja tehtävä on säädetty kirkkolaisissa (Kaira 2020, 37; KL 1054/1993). Olimme yhteydessä seurakunnan johtavaan diakoniatyöntekijään ja tiedustelimme, olisiko seurakunnalla tarvetta työssäjaksamisen tutkimiselle. Ennen opinnäytetyömme suunnitelman laatimista tapasimme seurakunnan johtavan diakoniatyöntekijän, jonka kanssa sovimme tutkimuksen suunnasta ja rajaamisesta. Tutkimusluvan tutkimuksen toteuttamiseksi meille myönsi kyseisen seurakunnan kirkkoherra.

Tutkimuksemme kohderyhmäksi valikoituivat yhteistyöseurakunnan diakoniatyöntekijät, sillä he olivat tutkittavan ilmiömme asiantuntijoita. Esittelimme itsemme ja tutkimussuunnitelmamme syksyllä 2019 yhteistyöseurakuntamme diakoniatiiimin kokouksessa ja kysyimme, olisiko diakoniatiiimissä vapaaehtoisia

diakoniatyöntekijöitä haastateltaviksi. Vapaaehtoisia haastateltavia ilmoittautui viisi ja sovimme neljä haastattelua joulukuulle sekä yhden tarvittaessa tammi-kuulle. Sovimme haastatteluista ensin suullisesti ja myöhemmin vielä sähköpostilla kirjallisesti. Sähköpostissa kertosimme haastattelujen ajankohdan ja paikan sekä lähetimme teemahaastattelurungon etukäteen tarkasteltavaksi, sillä uskoimme kysymysten ennalta näkemisen vähentävän haastateltavien jännitystä ja tuottavan sisällöllisempiä vastauksia. Neljä haastatteluista toteutimme työntekijöiden omilla työpaikoilla. Yhden haastattelun toteutimme Diakonia-ammattikorkeakoululla siihen soveltuvassa tilassa.

4.4 Puolistrukturoitu teemahaastattelu

Tiedonkeruumenetelmänä tutkimuksessa käytimme puolistrukturoitua teemahaastattelua. Teemahaastattelulle on olennaista, että haastattelu etenee tiettyjen etukäteen valittujen keskeisten teemojen mukaan (Hirsjärvi & Hurme 2008, 46). Hyvät teemat nousevat tutkimuksen viitekehyksestä ja auttavat merkityksellisten vastausten löytämisessä tutkimuskysymykseen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88). Laadimme ennen haastatteluja haastattelurungon (LIITE 1), johon on listattuna teemat, sekä niihin liittyvät tarkentavat kysymykset, joita halusimme käsitellä jokaisen haastateltavan kanssa. Teemat muotoilimme tutkittavan ilmiömme teoreettisen viitekehyksen pohjalta, johon perehdyimme opinnäytetyömme alkuvaiheessa.

Valitsimme teemahaastattelun tiedonkeruumenetelmäksemme, koska saimme tällä menetelmällä parhaalla tavalla tietoa tutkittavasta ilmiöstämme. Teemahaastattelu antaa tilaa tutkittavien äänelle ja huomioi tutkittavien tulkintojen ja asioille antamien merkitysten keskeisyyden (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48). Teemahaastattelujen avulla aiheen asiantuntijat, eli yhteistyöseurakuntamme diakoniatyöntekijät, saivat itse sanoittaa mahdollisimman paljon kokemuksiaan tutkimusaiheeseen liittyen. Haastattelu on ihmisten välistä kielellistä vuorovaikutusta ja viestintää, joka koostuu sanoista ja niiden merkityksestä ja tulkinnasta (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48). Tämä on otettava huomioon haastatteluissa olemalla itse mahdollisimman ymmärrettävä, ja tarvittaessa pyytää haastateltavaa avaamaan

hänen käyttämiään käsitteitä tai lauseita, jos niiden merkitys on itselle epäselvä. Vuorovaikutusta ja haastateltavan motivaatiota on hyvä pitää yllä esimerkiksi pienillä äännähtelyillä, jotka eivät keskeytä toisen puhetta, vaan motivoivat jatkamaan. Myös ilmeemme, eleemme ja asentomme ovat osa keskinäistä viestintäämme, ja niihin tulee haastatteluissa kiinnittää huomiota. (Hirsijärvi & Hurme 2008, 117.)

Teemahaastattelussa keskustelu etenee haastateltavan ehdoilla. Haastatteliijoilta vaaditaan paljon erilaista herkkyyttä. Haastatteliija tarvitsee tilanneherkkyyttä huomata jatkokysymysten mahdollisuus ja esittää niitä tarvittaessa (Kananen 2017, 100). Meidän täytyi haastattelijoina olla tarkkoina myös siitä, että emme tee käsittelemistämme asioista ennako-oletuksia. Olettaminen voi johdatella haastateltavaa vastaamaan tietyllä tavalla, joka on sekä epäeettistä että voi väärentää tutkimustuloksia. Huolellinen haastattelukysymysten asettelu vähentää olettamisen ja johdattelemisen riskiä. Mahdollisimman hyvien vastausten saamiseksi haastatteluihin on tärkeää luoda hyvä ja luotettava ilmapiiri. Ilmapiiriä täytyy luoda heti ensikohtaamisesta alkaen olemalla haastateltavaa kohtaan kiinnostunut ja kunnioittava (Kananen 2017, 91). Tämän luottamuksen luominen vaatii herkkyyttä ja tarkkuutta. Esimerkiksi vastauksille nyökyttely voi kieliä kiinnostuksesta ja arvotuksesta, mutta vaarana on, että nyökyttelyn tyyppinen kannanotto ohjaa haastateltavaa vastamaan kysymyksiin tutkijaa myötäillen (Kananen 2017, 104).

Ennen varsinaisia teemahaastatteluja toteutimme koehaastattelun testataksemme teemahaastattelurunkoamme. Kiireellisten aikataulujen vuoksi haastatelimme koehaastattelussa diakoniatyön opiskelijaa emmekä diakoniatyöntekijää. Saimme koehaastattelusta paljon hyödyllistä tietoa, jonka avulla erityisesti haastattelutilanteessa toimiminen, kysymysten esittäminen sekä äänitystekniset asiat helpottuivat. Saimme tarpeellista kokemusta haastattelemisesta, joka auttoi meitä siirtymään varsinaisiin haastatteluihin ja toimimaan haastattelutilanteissa luottamusta herättävästi ja rennosti sekä esittämään tarpeellisia jatkokysymyksiä. Toisestakin koehaastattelusta olisi varmasti ollut vielä paljon hyötyä varsinkin, jos olisimme saaneet diakoniatyöntekijän haastateltavaksi.

Ennen jokaista varsinaista haastattelua pyysimme haastateltavilta kirjallisen suostumuksen (LIITE 2). Suostumuslomakkeessa kerrattiin tutkimuksemme tarkoitus ja lomakkeen allekirjoittamalla haastateltavat vakuuttivat suostuvansa tutkimukseen ja ymmärtävänsä sen tarkoituksen. Kaikki haastattelut olivat yksilöhaastatteluja. Haastattelut etenivät laatimamme teemahaastattelurungon avulla (LIITE 1). Puolistrukturoidulle haastattelulle ominaisesti teemakysymysten järjestys voi vaihdella sen mukaan, mikä järjestys on kullekin haastattelulle sopivinta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85). Haastateltavien vastausten ja tarpeen mukaan syvensimme ja tarkensimme kysymyksiä haastatellessamme. Kävimme jokaisen teeman läpi kaikkien haastateltavien kanssa, jotta haastatteluissa säilyisi tarvittava yhdenmukaisuus.

Toteutimme jokaisen haastattelun yhdessä. Sovimme, että toinen meistä toimi aina haastattelijan roolissa ja toinen huolehti haastattelujen nauhoituksesta sekä havaintojen kirjoittamisesta. Jokainen haastattelu kesti noin tunnin ja ne äänitettiin varmuuden vuoksi kahdella nauhurilla. Kaikki äänitteet siirrettiin myöhemmin turvalliseen salasanalla suojattuun pilvipalveluun. Aloitimme nauhoitettujen haastattelujen litteroinnin heti kahden ensimmäisen haastattelun jälkeen. Litteroimme haastattelut auki sanatarkasti, kaikki äännähdykset mukaan lukien. Tällaista litterointia kutsutaan sanatarkaksi litteroinniksi ja se on litteroinnin tarkin muoto (Kananen 2017, 134-135). Neljän haastattelun jälkeen aloitimme aineistomme analyysin. Analyysin edetessä päätimme tehdä vielä yhden haastattelun, sillä koimme tarvitsevamme vielä lisää tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Sovimme haastattelusta aiemmin haastateltavaksi lupautuneen diakoniatyöntekijän kanssa ja toteutimme sen tammikuussa 2020. Kaikki haastattelut litteroituamme tekstiä kertyi 75 sivua rivivälillä 1,5 ja fonttikoolla 12.

4.5 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Analyysimenetelmänä käytimme sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on menetelmä, jonka avulla voidaan analysoida erilaisia dokumentteja, kuten haastattelun vastauksia. Analyysi auttaa tutkijaa muodostamaan johtopäätöksen ja saamaan vastauksen tutkimuskysymykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.)

Sisällönanalyysissa pyritään kuvaamaan dokumentteja sanallisesti ja etsitään tekstistä merkityksiä järjestelemällä aineistoa tiiviiseen ja selkeään muotoon. Tekstin järjestelystä ja tiivistämisestä huolimatta aineiston informaatioarvo ei saa kadota analyysin aikana. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 119, 122.) On tärkeää, että analyysi olisi mukana tutkimuksessa koko sen prosessin ajan, ei vain viimeisenä vaiheena. Analyysin avulla saadaan tietää, koska aineistoa on kerätty tarpeeksi. "Aineistoa kerätään niin paljon, että tutkimusongelma ratkeaa ja tutkija ymmärtää ilmiön." (Kananen 2017, 35.) Käytimme menetelmää teemahaastattelujen vastauksien jäsentämiseen. Sisällönanalyysi voidaan jakaa aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen tai harvinaisempaan teoriaohjaavaan analyysiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 121).

Valitsimme menetelmäksemme sisällönanalyysin ja tarkemmin aineistolähtöisen sisällönanalyysin, koska menetelmä sopii hyvin laadulliseen tutkimukseen. Teemahaastattelujen vastausten läpikäymiseen sisällönanalyysi tuntui järkevältä, koska aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tuloksemme nousevat aineistostamme. Aineisto ohjasi työmme suuntaa. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä vastaus tutkimuskysymykseen saadaan käsitteitä yhdistelemällä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127).

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on aineiston yhteismitallistaminen eli litterointi, jossa nauhoitetut äänitteet saatetaan kirjoitettuun muotoon (Kananen 2017, 132). Tässä vaiheessa mietimme sekä tutkimuskysymystemme että tutkimuksemme tarkoituksen kautta, mikä meitä aineistossamme todella kiinnostaa. Laadullisen tutkimuksen aineistolle on tyypillistä, että aineistosta nousee useita kiinnostavia asioita, mutta niitä kaikkia ei ole mahdollista tutkia yhdessä tutkimuksessa. Onkin tärkeää rajata aineistoa niin, että tutkimuksen tarkoitus ja tulokset ovat linjassa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104.)

Litteroinnin jälkeen redusoimme aineiston eli saatoimme tekstin pelkistettyyn muotoon. Pelkistämisvaiheessa litteroidusta aineistosta karsitaan tutkimuksen kannalta ylimääräinen tieto pois. Pelkistys tapahtuu esimerkiksi yliviivaamalla ilmaisuja aineistosta ja saattamalla ilmaisut tiivistettyyn muotoon. Alkuperäisdatan pelkistämis- eli redusointivaiheessa on pidettävä huolta siitä, että yhdestä

virkkeestä voi löytyä useita pelkistettyjä ilmauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122-124.) Kävimme aineistomme läpi ja merkitsimme ne asiat ja ilmaisut, joiden uskoimme vastaavan tutkimuskysymyksiimme. Pelkistämävaiheessa käytimme apuvälineenä Wordin kommenttitoimintoa. Listasimme kaikki pelkistetyt ilmaukset Excel-taulukkoon. Merkitsimme myös jokaisen pelkistetyn ilmauksen niin, että jokaisella haastattelulla oli oma värinsä ja jokaisella pelkistetyllä ilmauksella haastattelun sisällä oma numeronsa. Näin polku alkuperäisiin ilmaisiin säilyi koko analyysiprosessin ajan.

Pelkistettyjen ilmaisujen etsimisen jälkeen aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124). Ryhmittelyssä pelkistettyjä ilmauksia yhdistetään erilaisiksi luokiksi ilmausten sisällön perusteella (Kananen 2017, 146). Kävimme pelkistetyt ilmaukset läpi ja etsimme niistä käsitteitä, jotka kuvasivat samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia. Ryhmittely jatkuu yhdistelemällä alaluokkia, joista muodostuu yläluokkia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124).

Ryhmittelyn ohella alkaa analyysin viimeinen vaihe abstrahointi. Abstrahointia eli käsitteellistämistä tapahtuu samalla, kun ryhmitellään alaluokat yläluokiksi. Yläluokalle muodostuu nimi eli uusi käsite aina sen alaluokkien yhdistävien tekijöiden mukaan. Käsitteellistäminen jatkuu yhdistelemällä yläluokat pääluokiksi, joista muodostuu yhdistäviä luokkia. Jokaiselle luokalle on annettu yhdistävä piirre, käsite tai ominaisuus. Ryhmittelemällä ja käsitteellistämällä aineisto tiivistyy ja lopulta syntyy yhdistävä luokka, joka on yhteydessä tutkimuskysymyksiin. Käsitteellistäminen ja ryhmittely ovat olennainen osa toisiaan, koska käsitteellistämässä palataan aina alkuperäisiin ilmauksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124-126.) Haastatteluista syntyneitä materiaalia oli runsaasti, joten alaluokkia syntyi paljon. Jatkoimme ryhmittelyä ja käsitteellistämistä kunnes aineistomme tiivistyi ja saimme kokonaiskuvasta paremmin käsityksen. Yhdistäviä luokkia analyysimme tuloksena muodostui yhteensä viisi, joista tulostavassa vaiheessa yhdistimme kaksi luokkaa yhteen tulosten samankaltaisuuden vuoksi. Yhdistävien luokkien käsitteiden avulla kuvasimme tutkimuksemme tulokset, jotka lopulta johtivat meidän johtopäätöksiin.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä kokemuskäyttöistä aineistoa tulkitaan ja yritetään ymmärtää niitä asioita, jotka ovat tutkittaville merkityksellisiä. Aineistolähtöisyyden vuoksi ei voida määrittää kuinka paljon eri luokkia aineistosta syntyy, vaan se on aineistokohtaista. Alaluokat ja yhdistävä luokka muodostuu aina, mutta kaikki muut luokat riippuvat aineistosta ja lopullisen määrän tietää vasta analyysia tehdessä. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 127.) Jokaisessa sisällönanalyysivaiheessa on tärkeää pitää tutkimusongelma ja -kysymykset kirkkaina mielessä (Kananen 2017, 132).

5 TULOKSET

5.1 Tutkimustulokset

Tutkimuksemme oli kvalitatiivinen, joten tutkimustuloksemme ovat laadullisia. Sisällönanalyysimme tuloksena syntyi viisi yhdistävää luokkaa, jotka ovat koettu työssäjaksaminen, jaksamista tukevat tekijät, voimavarat työssä, työssäjaksamista heikentävät tekijät ja muutokset. Jokaisen yhdistävän luokan alle syntyi analyysissa eri määrä pääluokkia. Yhdistävät luokat on alla esitetty väliotsikoina ja jaksamista tukevat tekijät ja voimavarat työssä on yhdistetty yhdeksi väliotsikoksi luokkien samankaltaisuuden vuoksi. Litteroimme haastatteluaineistomme sanatarkasti, mutta lukemisen helpottamiseksi poistimme tuloksista sitaattien turhat äännähdykset, täytesanat ja sanojen toistot. Tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiimme.

5.2 Koettu työssäjaksaminen

Haastattelujen tuloksista yhdeksi yhdistäväksi luokaksi muodostui koettu työssäjaksaminen, eli kuinka diakoniatyöntekijät haastatteluhetkellä kokivat oman työssäjaksamisensa. Kaikki haastateltavat kokivat olonsa haastatteluhetkellä suurimmilta osin väsyneeksi. Väsymys yhdistettiin usein haastattelujen ajankohtaan eli syksyyn ja alkavaan joulunaikaan.

On fakta, et mää oon nyt vähän väsynyt kyllä, koska on hyvin pitkiä päiviä.

Lähes kaikki olivat kokeneet jaksamisessaan viime aikoina muutoksia. Miettiesään jaksamistaan pidemmällä aikavälillä haastateltavien kesken kokemuksissa oli enemmän hajontaa ja jaksamisen oli koettu vaihtelevan. Osalla jaksaminen oli parantunut verrattuna aiempaan, mutta koettiin myös jaksamisen huonontumista viimeisen kolmen vuoden aikana. Kaikki eivät olleet kokeneet muutoksia jaksamisessaan viime aikoina. Pitkän aikavälin muutokset jaksamisessa olivat

yhteydessä organisaatiossa tapahtuneisiin suuriin muutoksiin ja jaksaminen oli koettu paremmaksi muutosten rauhoituttua.

Verrattuna johonkin aikasempii vaiheisiin, niin tuntuu, että jaksaa kyllä paremmin.

Kun meil on ollu näit isoi muutoksia, niin tavallaan koko edeltävä vuosi oli aika rankka ja sitten se tavallaan normalisoitu.

Tuloksista ilmeni, että osa haastateltavista koki selviä oireita väsymyksestä. Väsymyksen oireet ilmenivät heikkona jaksamisena ja siten, ettei työpäivästä pysynyt palautumaan täysin. Työasiat jäävät vaivamaan vielä kotonakin, eikä ajatuksien tasolla töistä pääse aina irti. Koettiin, ettei kotona työpäivän jälkeen välttämättä jaksaa tehdä mitään, jolloin työlle ei tule mukavaa vastapainoa. Osalla työasiat vaivasivat ja pyörivät mielessä myös yöllä, joka johti uniongelmiin.

Työpäivän jälkeen ei oikeen jaksaa tehdä mitään kotona. Ja semmoinen, et ei oo niin ilonen aina ja pinna on tosi kireellä välillä. Se näkyy siellä kotona sitten. Ja uniongelmat – – mä huomasin sen oikeesti kun nää muutokset alko nii mä aloin heräileen yöllä ja miettimään sitä, että mikä mun paikka on ja mitkä mun työtehtävät on.

Aamulla heräsin päänsärkyyn ja pyöri edelleen asiat mielessä. Et niistä aina kyllä pääsee, mutta siinä aina kestää oman aikansa, että niistä pääsee irti. Ja tietysti, kun on muutenkin ehkä vähän väsyny, niin ne vaikuttaa, sit vielä vaikeempi irrottautuu.

Työssäjaksaminen koettiin pääosin heikoksi ja väsymyksen oireet tukivat haastateltavien tunnetta. Jaksaminen koettiin suurimmilta osin paremmaksi muutosten loputtua, kuin muutosprosessin ollessa ajankohtaisempi. Kaikki eivät olleet palautuneet muutoksista, vaan väsymys oireili vieläkin ja jaksaminen vaihteli.

5.3 Jaksamista tukevat tekijät ja voimavarat työssä

Teemahaastattelurungossamme olimme eritelleet työssäjaksamiseen liittyvät tekijät ja voimavarat omiksi teemoikseen. Työssäjaksamiseen liittyvien tekijöiden teeman alla keskustelimme haastatteluissa työssäjaksamista heikentävistä sekä

tukevista asioista. Haastatteluissa ja haastatteluja analysoidessamme huomasimme, että ei ole tarkoituksenmukaista eritellä työssäjaksamista tukevia tekijöitä ja voimavaroja toisistaan, sillä haastateltavien vastaukset kyseisiin teemoihin olivat hyvin samanlaisia. Yhtenä kysymyksenä pyysimme myös haastateltavia määrittelemään sanan voimavara, ja he määrittelivät sen myös asioina, jotka auttavat jaksamaan. Tässä tutkimuksessa olemme siis tarkastelleet tuloksia niin, että voimavaroja ja jaksamista tukevia tekijöitä on tarkasteltu yhdessä.

No varmaan ne [voimavarat] on semmosii omia taitoja tai oivalluksia tai ymmärryksiä, mitkä auttaa kaikessa jaksamisessa ja muussa.

Kaikki haastateltavat ottivat esille työhön liittyviä asioita jaksamista tukevana tekijöinä. Jokainen haastateltava koki työajattoman työn tuoman vapauden ja joustavuuden sekä etätyöpäivien mahdollisuuden jaksamista tukevana asiana. Tämän joustavuuden koettiin mahdollistavan töiden tekemisen omien voimavarojen ja innon mukaan, työpäivien rytmittämisen itselle sopiviksi ja kasaantuneiden töiden rauhassa tekemisen.

Arvostan kuitenkin tätä et on työajaton. Meillä on kuitenkin liikkumavaraa, et se ei oo kiinni jostain tietyistä ajoista, vaan vähän sen voimavaran mukaan ja innon ja tarpeitten mukaan voidaan tehdä.

Se mahdollistaa sen, että sitten on jotenki ihan tosi poikki, nii sitten voi vähän aikaa pikkusen höllätä ja sitten taas tehdä enemmän.

Useat haastateltavat ottivat esille oman työn organisoinnin jaksamista tukevana asiana ja voimavarana. Tämä koettiin erityisen tärkeäksi työajattoman työn takia. Monille töiden priorisointi ja aikatauluttaminen olivat keinoja oman työssäjaksamisen tukemiseen. Aikatauluttaminen tapahtui muun muassa kelloa ja kalenteria tarkkailemalla sekä pitämällä palautumisaikoja työpäivän sisällä. Myös työmäärän seuraaminen ja rajaaminen otettiin haastatteluissa esille keinoina organisoida omaa työtään. Työajattomasta työstä huolimatta hyvänä keinona työmäärän seuraamiseen ja rajaamiseen pidettiin esimerkiksi työtuntien laskemista ja tarkkailua. Työn rajaamisen keinoista suurin osa mainitsi harrastukset tai muun itselle mieluisan tekemisen vastapainona työlle sekä työpuhelimen ja kaiken muun työstä muistuttavan sulkemisen tai piilottamisen vapaa-ajalla. Pitkä työkokemus ja

perhe otettiin esille sekä työn rajaamista helpottavana asiana että työn voimavaroina.

Mä teen esimerkiksi niin, et mä pidän kirjanpitoa. Jos mä oon tehny pitkän päivän aamusta iltaan, joita tulee aika usein, niin mä teen vastaavasti sitten jonku puolikkaan päivän, että vaik meil ei niin tuntimääriä ei lasketa, niin mä yritän pitää tavallaan omaa kirjanpitoa.

Se, että on erikseen työpuhelin ja oma puhelin. Kun on vaikka vapaapäivä, nii minä pistän työpuhelimien kiinni enkä vilkasekkaan siihen päin.

Käytännön työhön liittyvät asiat tulivat ilmi useassa haastattelussa. Osa haastateltavista mainitsi asiakastyön jaksamista tukevana tekijänä. Vaikka asiakastyö koettiin välillä raskaanakin, kokivat haastateltavat saavansa asiakaskohtaamisista myös paljon energiaa ja jaksamista työhönsä. Erilaiset kohtaamiset ihmisten kanssa koettiin työn rikkautena. Osa otti esille myös seurakunnassa tapahtuneen työalajaon työssäjaksamista tukevana asiana. He kokivat, että työalajako on auttanut heitä keskittymään aiempaa mielekkäämpiin ja merkityksellisempiin työtehtäviin. Myös työssä usein eteen tulevat erilaiset uudet asiat koettiin mielekkäiksi.

Nää on ihania kohtaamisia. Tää työ on musta ihanan rikasta, että kun sä et törmää aina samanlaiseen ongelmaan.

Mua on nyt helpottanu se, että meillä tehtiin tää jako – – se helpotti todella. Mä mietinki miten mä oon ehtiny tehdä sen kaiken (nauraen) ja jaksanu tehdä. Mä oon hyvin tyytyväinen tähän jakoon. Ja, että saa keskittyä enemmän ihmisten kaa olemiseen ja neuvontaan ja auttamiseen muulla tavalla.

Asiakastyö sinänsä on palkitsevaa. Se, että saa olla asiakkaan kans pohtimassa hänen tilannettaan ja mikä sitä vois auttaa. Siinä ollaan mun mielestä siin diakoniatyön ytimessä kyllä.

Työtavat ja asenteet mainittiin useassa haastattelussa jaksamista tukevin tekijöinä. Työ- ja elämäkokemus sekä rutinit auttoivat monia jaksamaan työssään. Raskaan joulunajan keskellä auttoi tieto työmäärän kausittaisuudesta. Myös armollinen asenne itseään ja työtään kohtaan jaksamista tukevin asioina otettiin muutamissa haastatteluissa esille. Ymmärrys omasta rajallisuudesta ja sen hyväksyminen auttoi kestämään ja jaksamaan erityisesti asiakastyössä ja kiireen

keskellä. Lohtua sai myös siitä ajatuksesta, etteivät ihmishenget ole omasta työstä kiinni. Myös oman työn merkityksen ymmärtäminen ja muilta saama arvostus koettiin tukevan työssäjaksamista. Työn voimavaroina mainittiin myös hyvä itsensä tunteminen ja itsestään huolehtiminen.

Kun mä oon tehny tätä näin pitkään. Kyllähän se rutiini niinku sillä tavalla suojelee. Tietenki semmonen, mikä on täs ajas tullu rutiini suojelee siinä, ettei kaikki oo ihan uutta.

Kun on tehny sen minkä on pystyny, niin se tavallaan riittää. Toki kylhän ne jotkin hyvin vaikeat kuolemat tai tämmöset katastrofit jää mieleen, mutta se että niitä ei tarvi niinku koko ajan murehtia ja miettiä, et mitä mun pitäis tehdä kun oon pyrkinyt tekemään sen minkä voi.

Työyhteisöön liittyvät tekijät jaksamista tukevana ja voimavaroina tulivat jokaisessa haastattelussa esille. Erityisesti hyvät työtoverit ja diakoniatimi sekä työtovereiden kanssa jutteleminen ja jakaminen mainittiin monessa haastattelussa. Myös esimiestyön koettiin vaikuttavan työssäjaksamiseen. Muutamit haastateltavat toivat esille sen, että lähiesimiehelle pystyy puhumaan vaikeistakin asioista. Jaksamista tukevana koettiin myös se, että esimies on kuulolla ja vastaa kontaktinottoihin, jota on koettu tapahtuvan usein, mutta ei aina. Jaksamista tuki myös se, että lähiesimies oli ottanut sairaudet ja sisäilmaongelmat huomioon.

Työssäjaksamiseen auttaa se, et jos esimies on kuulolla ja vastaa kontaktinottoihin.

Suurelle osalle haastateltavista itsestään huolehtimiseen liittyvät tekijät tukivat heidän työssäjaksamistaan. Monet kokivat työssäjaksamisen kannalta tärkeäksi voimavaraksi sen, että elämässä on vastapainoa työlle esimerkiksi harrastuksien ja ystävien parissa. Myös terveelliset elämäntavat, kuten liikunta ja riittävä uni tulivat esille jaksamista tukevana tekijöinä. Tauoista ja palautumisesta huolehtiminen koettiin tärkeäksi, mutta vaikeaksi. Myös lomiat mainittiin jaksamista tukevana asioina, varsinkin kiireisen joulun jälkeen. Melkein jokainen haastateltava piti myös saamaansa koulutusta ja jatkokoulutusmahdollisuuksia arvossa sekä jaksamista tukevana tekijöinä että voimavaroina.

Kyllä, että on muuta tärkeää elämää, joka ehkä on tärkeempää kuin työ, niin se auttaa jaksamaan sitä työtä.

Oma palautumisesta huolehtiminen on kanssa tosi tärkeää.

Mikä auttaa jaksamaan töissä? Kaikki se koulutus mitä on saanut tässä vuosien varrella työssäoloaikana. Se on erittäin hyvä tämän resurssi.

Lähes kaikki haastateltavat kokivat uskon ja hengellisyyden hoitamisen tärkeänä voimavarana ja työssäjaksamistaan tukevana asiana. Uskosta sai voimaa esimerkiksi siten, ettei koko maailmaa tarvitse kantaa omilla harteilla, vaan voi luottaa Jumalan huolenpitoon. Monissa haastatteluissa otettiin esille rukous ja hiljaisuuden retriitit hengellisyyden hoitamisen välineinä. Myös Raamatun lukeminen mainittiin voimavarana. Eräessä haastattelussa mainittiin toive siitä, että työntekijöille olisi tarjolla entistä paremmin mahdollisuuksia, kuten aikaa ja tilaa, hengellisyytensä harjoittamiseen.

Kyllä myöskin auttaa muuten jaksamaan se, että myös väistämättä tulee luettava Raamattua, kun on jotain hartauksia tai tällaisia. Kyllä mä koen, että se myöskin on semmonen voimavara tässä koko työssä.

Se, että me saadaan kaikki ottaa ja jättää Jumalan, Taivaallisen isämme käsiin – – niin se on kyllä musta semmonen voimavara tässä työssä.

Kun taas seurakuntatyötä tehdään niin mä koen et se on iso voimavara et jos sun oma hengellinen elämä saa ravintoa. Et ethän sä voi antaa, jos sä et ite välillä saa.

5.4 Työssäjaksamista heikentäviä tekijöitä

Kaikki haastateltavat mainitsivat joulunajan työssäjaksamista heikentävänä asiana. Joulunaika koettiin raskaana suuren työmäärän sekä kovan kiireen vuoksi. Työtä ja kiirettä aiheuttivat tavallista suuremmat asiakasmäärät, erilaiset työtehtävät sekä asiakkaidenkin kiire. Mainittiin myös riittämätön aika palautumiseen joulun alla. On otettava huomioon, että kaikki haastattelut toteutettiin juuri joulunaikaan tai aivan sen jälkeen, joten asia oli hyvin ajankohtainen haastateltaville. Myös syksy vaikeana aikana otettiin yhdessä haastattelussa esille.

Että on aikoja, jolloin työtä on vaan niin paljon, että silloin ei voi välttää väsymistä, kuten joulun alla.

Väsyttäväksi tekijäksi haastatteluissa ilmeni myös työ käytännössä. Käytännön työssä väsyttävimmiksi tekijöiksi koettiin kiire, töiden paljous sekä vaikeat asiakastilanteet. Työmäärän suuruus suhteessa aikaan luo kiirettä, eikä aika riitä kaikkeen. Tämän koettiin aiheuttavan töiden kasaantumista sekä työpäivien venymistä. Osa jatkoi töiden tekemistä vielä kotonakin. Työmäärää lisäsivät entistään ylimääräiset, äkilliset tai omaan työnkuvaan kuulumattomat työtehtävät, jotka koettiin rasittavina. Näitä syntyi esimerkiksi, jos työoveri oli sairastunut. Myös oman pysyvän työpisteen puuttuminen ja paikasta toiseen liikkuminen mainittiin jaksamista heikentävinä tekijöinä.

No siis liiallinen kiire. Jos listais ne kaikki asiat mitkä kuuluu minun vastuulle tai näi niin tota kun se on ihan fakta, että ei kerkee tehdä kaikkee mitä on. Niin sen kanssa kamppailu, että tietäis että tekee oikeesti just ne mitkä on oikeesti kaikista järkevintä.

Mikä on vaikeuttanut työssäjaksamistasi – – no puhuinkin niistä jo, et jos on paljon ja rankkoja ja haastavii asiakastilanteita se on yks syy mutta myös se, että jos on asioita, joita ei ehdi tehdä loppuun vaan jää paljon keskeneräisii asioita roikkumaan.

Vaikeat asiakastilanteet mainittiin monessa haastattelussa. Asiakastilanteissa kuormittavaksi koettiin rankkojen asioiden kuuleminen ja se, jos asiakkaiden asiat jäävät mieleen pyörimään eikä niistä pääse irti kotonakaan. Raskaaksi koettiin myös se, jos asiakastilanteessa ei tiedä, miten asiakasta voisi parhaiten auttaa.

Kyl ihmisillä on tosi vaikeit elämäntilanteita et niitä sitten, ku yksin on siinä tilantees on myös nii kyllähän se kuormittaa, ku ei aina suinkaan tiedä, että mikä olis semmosta apua tai miten mä voisin auttaa sillai kokonaisvaltasemmin, et kyl se on et voi tulla ihan mitä tahansa vastaan.

Kuormitustekijöitä on silloin kun iso asiakasmäärä ja kun kerääntyy paljon rankkoja juttuja ihmisille niin se ei voi olla vaikuttamatta itseän.

Suuri osa haastateltavista mainitsi väsyttäväksi tekijäksi työn rajaamisen ja tauottamisen vaikeudet. Monille työajaton työ toi haasteita työn rajaamiseen ja sitä

kautta jaksamiseen, sillä työaika ei tuo rajoja työlle ja rajaaminen jää omalle vastuulle. Rajaamista vaikeuttivat myös kokemus kutsumustyöstä ja vaikeus tietää koska on tehnyt tarpeeksi. Tauot koettiin jaksamisen kannalta tärkeiksi, mutta niiden pitäminen jäi vähäiseksi, sillä työt laitettiin usein taukojen edelle, jotta työt saisi tehtyä hyvin eivätkä päivät venyisi liian pitkiksi. Muutama haastateltava toivoi myös apua ja lisätoimia työn rajaamiseen, jotta työssäjaksaminen parantuisi.

Siinä on just se vaara, että se on nii sun itses vastuulla se rajaaminen ja sit ku tää on niinku kutsumustyö ainaki mulle nii sit se myös, että miten pystyy sitten rajaamaan sitäkin senki takia.

Siis täs työssähän ite pystyy säätelemään aika paljon. Ja siihen tietysti pitäis vaan ottaa se aika. Mutta tota mäkin oon aika pedantti luonteeltani ja jotenkin haluan tehdä työni ja mä haluaisin tehdä asiakastyönkin hyvin. Niin sit sitä vaan vähän syrjäyttää niitä omii tarpeita, että mikä sitten varmaan kostautuu, mutta joo. – – Et itse pitäis vaan ottaa se aika mutta sitten vaan jotenkin tuntuu, ettei kamalasti haluais venyttää päivää (nauraa).

Kaikissa haastatteluissa otettiin esille työyhteisöön liittyviä asioita työssäjaksamista heikentävinä tekijöinä. Monet kokivat työntekijöiden vähentämisen ja suuren työntekijävaihtuvuuden raskaaksi. Näiden asioiden koettiin lisäävän kiirettä ja työmäärää. Haastatteluista ilmeni myös kokemuksen siitä, ettei tunne kaikkia työtovereita olevan yhteydessä jaksamiseen. Moni haastateltava koki työyhteisön hyvinvoinnin olevan yhteydessä omaan työssäjaksamiseensa. Heillä oli huolta työyhteisön hyvinvoinnista ja osa koki työyhteisön hyvinvoinnin huonona. Työyhteisössä aistittiin rasittuneisuutta, jännitteitä sekä pelon ilmapiiriä. Syynä tälle nähtiin muun muassa puhumattomuuden kulttuuri. Koettiin, että diakoniatimissä puhuminen ja keskustelu on mahdollista, mutta laajemmin työyhteisössä vain positiivisista asioista on tilaa keskustella.

Eihän se ihmisten avun tarve, hätä, eihän se oo vähentyny. Et vaikka meiltä virat vähenee nii eihän se ihmisten hätä ja apu vähene vaan päinvastoin luulen, että tää yhteiskunnallinen tilanne ja kaikki nii on entistä enemmän niitä, jotka putoo tukiverkoista ja näin.

Ei henkilökohtaisesti ole semmosta kokemusta että, mua ois jotenkin väärin kohdeltu tai muuta, mutta tota, mut et työyhteisössä on ollut paljon huonovointisuutta, mikä vaikuttaa toki.

Ja sitten vielä et millaset asiat saa minut väsymään työssäni, tän liian työn määrän ajoittaisen liian työmäärän lisäksi niin huono ilmapiiri, puhumattomuuden kulttuuri. Tai sit et pitäis vaan puhua positiivisia asioita eikä saa puhua kielteisiä juttuja.

Muutamissa haastatteluissa mainittiin esimiestyön heikentävän työssäjaksamista. Esimiestyössä koettiin ongelmalliseksi esimiesten kiireisyys, joka aiheutti kokemuksen siitä, että esimiesten on vaikea pysyä ajan tasalla työntekijöiden hyvinvoinnista. Esimiesten kiire näkyi myös siinä, ettei kontaktinottoihin aina koettu saavan vastauksia. Myös koettua luottamuspulaa esimiestyöhön otettiin esille työssäjaksamista heikentävänä tekijänä.

Tuntu, että niillä kaikilla esimiehillä on myöskin aika paljon kaikkee, että tuntuu että miten ne pysyy kärryillä nyt siinä että miten siellä oikeesti ihmiset voi.

Semmonen vähän niinku rangaistuksen ja pelon ilmapiiri täs seurakunnassa on olemassa.

Muutama haastateltava mainitsi terveysongelmat jaksamista heikentävinä tekijöinä. Omat ja työtovereiden sairastumiset koettiin raskaina, koska ne vaikuttavat töiden etenemiseen sekä lisäävät työmäärää. Myös työpaikan sisäilmaongelmien koettiin olevan yhteydessä työssäjaksamiseen tai työhyvinvointiin. Sisäilmaongelmat koettiin väsyttävinä, mutta esiin otettiin myös se, että esimies oli ottanut sisäilmaongelmat huomioon, mikä koettiin jaksamista tukevana asiana.

5.5 Muutokset

Haastateltavat olivat kokeneet työssään suuria muutoksia. Muutokset koettiin sekä positiivisessa että negatiivisessa yhteydessä työssäjaksamiseen. Ilmeni, että monesti muutoksilla oli kaksi puolta. Toisaalta tietty asia koettiin rasittavana, mutta toisesta näkökulmasta se toi mielekkyyttä työhön. Omassa työssä muutoksia oli koettu sekä organisaation tasolla että omassa työnkuvassa. Haastateltavien työtehtäviä oli jaettu uudelleen ja työalueet olivat muuttuneet. Osalla työalue oli laajentunut ja osalla työpiste muuttunut. Työyhteisössä tapahtui muutoksia niin

esimies- kuin työntekijätasollakin. Työtoverit vaihtuivat usein, kun määräaikaisuudet loppuivat tai työntekijöitä vähennettiin.

Se, että työkaverit muuttuu, että se on nii normi, että ei siihen hirveesti jaksaa tai aatella sitä että ketä siellä on milloinko töissä että kun kaikkien kanssa pystyy kuitenkin tekemään, mut siis on muuttunu työtehtävät ja työkaverit ja just toi esimiehet.

Osa koki muutokset väsyttävänä, varsinkin pitkittyneet muutokset. Moni mainitsi muutokset yleisesti rasittavina ja muutosprosessit rankkoina. Uuden työyhteisön luominen muutosten myötä koettiin raskaana. Työtovereiden vaihtuvuus ja hyvien ystävien lähteminen oli osalle vaikeaa. Muutoksien jälkeen uusien työtapojen luominen ja miettiminen koettiin myös raskaaksi uusien rutiinien ja ihmisten opettelemisen vuoksi.

Niin tota se ensimmäinen puoltoist pari vuotta meni tosi epämäärässä olotilassa, sekä omassa että tavallaan koko diakoniatimin sellasessa epämääräisyydessä, että mitä tässä nyt tapahtuu. Et miten meidän työ järjestyy. Ja näin. Et sitä oli tosi vaikeeta tehdä mitään pitkän tähtäimen suunnitelmia koska sitä vaan odotettiin, että koska se muutos tapahtuu.

Kyllä minua aina väsyttää kaikki sellaset muutokset ja semmonen että pitää aina luoda uusiks jotai semmosii systeemeitä ja rutiineja tai siis jotai rutiineja ja käytäntöjä ja et miten minkäkilaisen ihmisen kanssa toimii se yhteistyö ja tämmönen.

Osa haastateltavista koki, että muutoksiin valmistelua ja niiden pohtimista erilaisissa pienemmissä tiimeissä oli paljon. Monet erilaiset tiimit koettiin sekä etuna että rasitteena. Osan kokemus puolestaan oli, että muutoksia oli täytynyt miettiä yksin, mikä oli raskasta. Koettiin, ettei muutoksiin saanut aina tarvitsemaansa tukea.

Ensinnäkin se on aika raskasta, et se on tavallaan, et sä yksin tai yksilönä mietit sitä [muuttunutta tehtävänkuvaa].

Meillä on ehkä semmonen, mikä on etu mut rasite kans, et kun meillä on niin monenlaista tiimiä ja sit me niissä kaikissa - meillä on diakoniatimiä ja aluetiimi ja sitten voi olla joku vielä tiettyyn asiaan liittyvät ihmiset, jotka miettii, et meil käydään kyl niitä läpi.

Haastatteluissa ilmeni, että osa koki muutoksien tulevan yllättäen. Aina ei tiedetty milloin muutos tapahtuisi tai olivatko muutokset nyt loppuneet. Myös epätietoisuuden kokemus erilaisten työmuotojen tai ryhmien jatkumisesta koettiin heikentävän työmotivaatiota. Työssäjaksamiseen vaikutti, ettei tiennyt tulevasta tai pysynyt suunnittelemaan työtään etukäteen.

Nyt tuntuu ehkä vähän, että vois olla pikkusen rauhottumaan päin mutta toisaalta ei sitä koskaan tiedä ku se yhtäkkiä tulee jostain ja tää muuttu, että nyt tää meneekin tälle.

Mut sit se muu, joka jää sen ulkopuolelle joka on mun työnkuvaa niin siitä tahtoo puuttuu semmonen suunnitelmallisuus ja se vähän pikkusen syö sitä motivaatiotakin sitten.

Organisaatiomuutosten jälkeen haastateltavien työnkuvat olivat muuttuneet ja diakoniatimi oli jaettu kahteen eri tiimiin. Osa koki muuttuneen työnkuvan epäselvänä, mikä turhautti heitä. Koettiin, ettei omaa paikkaa ollut löytynyt ja työssä vallitsi epämääräisyys. Koettiin myös, että muutoksien myötä oli vähemmälle huomiolle jääneitä työtehtäviä, joiden jatkosta ei ollut selkeää tietoa.

On joitakin muita työalueita, jotka tän työnkuvan ja organisaation muutoksen takia ne on jääny vähän jalkoihin et ikään kuin, että on vähän semmost epävarmuut et saako jatkaa jotakin ja vai eikö saa.

Sit ku tuli nää muutosvuodet nii sit piti uudestaan miettiä se oma paikka, se oma tehtävä ja tehtävät nii sit joutuki semmoselle et oli liian pitkä aika se että mä oon ilman selkeätä tehtävänkuvaa täällä töissä – – et se oli se se oli se turhautuminen että tuntu että ettei oo selkeätä tehtävänkuvaa.

Osa haastateltavista koki puolestaan uuden työnkuvan selkeyttäneen omaa työtään, mikä oli auttanut jaksamaan paremmin. Työalueiden laajeneminen koettiin eräässä haastattelussa hyvänä asiana, koska myös asiakaskunta laajeni. Koettiin, että aikaa riitti vain oikeasti tärkeiden asioiden hoitamiseen, mikä paransi jaksamista. Osa koki oman tiimin hyväksi ja motivoivaksi, koska siellä pystyi yhdessä kehittämään uutta työnkuvaa. Myös työnkuvan rajaamisen koettiin auttavan työssäjaksamista. Osalla oli selkeä tieto siitä, mitä heidän työnkuvaansa kuuluu.

Et on toisaalta myös tukeni jaksamista, että et oma työnkuva on nyt vähän selkeämpi.

Et toisaalta kaikki semmoset rippeet niinku jäi jotenki pois sitte tai suurin osa semmosista että hääretä vähä sielä ja vähä tuolla ja tälläst nii se väheni selkeesti nii se tavallaan niinku hyväki että tää oma työnkuva selkeni.

Mun mielestä tosi tärkeä lähtökohta on se työnkuvan selkeys tai selkiyttäminen mitä täs on tapahtunu myös tän muutosprosessin, vaikka se on ollu rankka, mutta siinä on siis määritelty uudelleen meidän työnkuvia ja mä oon tosi ilonen, että tässä tiimissä työnkuva on aika selkee. Että mä niinku tiedän mitä mun työhön kuuluu ja mistä mä oon vastuussa.

Lähes kaikki haastateltavat kokivat muutosten tuovan työhön lisää mielekästä haastetta, koska ilman muutosta voisi tylsistyä helpommin. Muutoksen koettiin tuovan myös mielekkyyttä ja uusia mahdollisuuksia omaan työhön. Tuloksissa ilmeni myös diakoniatyöntekijöiden keinoja, jotka ovat auttaneet sopeutumaan muutoksissa. Näitä olivat oma hyvä asenne, armollisuus itselle muutoksien keskellä sekä se, ettei kaikkea tarvitse kestää ja on turha stressata etukäteen asioista, joille ei voi mitään. Osa oli auttanut muutoksissa sopeutumiseen myös tietty perusasioiden pysyvyys esimerkiksi se, ettei työpistettä ollut tarvinnut vaihtaa. Ajan kuluminen ja ajatus päivä kerrallaan elämisestä helpottivat muutokseen sopeutumista. Osa haastateltavista oli elämänsä aikana tottunut muutoksiin, joten he kokivat sopeutuvansa hyvin erilaisiin nopeisiin käänteisiin. Suurin osa ajatteli, että muutosten hyvä perustelu auttaa sopeutumaan muutoksiin. Koettiin hyväksi, jos oli saanut olla yhdessä mukana miettimässä joitakin muutoksia. Lähiesimies oli kuunnellut toiveita, mikä oli koettu hyväksi. Jotta sopeutuisi paremmin, toivottiin lisää perustelua ja valmistelua muutoksiin. Selkeys muutosten keskellä mainittiin myös auttavaksi tekijäksi.

Et mieluummin aina uutta niin sitten tulee mielekkyyttä myös työhön ja uusia haasteita, että jos on ihan samaa aina niin eihän siinä enää tapahdu mitään.

Koen et mä kyl sit niinku sopeudun ja mä sitoudun, kun se on jotenkin niinku perusteltua ja jotenkin kohtuullista. Mutta mä kärsin semmosesta epämääräisyydestä. Ja mä en missään tapauksessa mä en halua muutosta muutoksen vuoksi.

Muutokset mitä meille tulee, ku meille ei kerrottu etukäteen. Et sitten saadaan odottaa ja odottaa ja sit tavallaan ite ei aina voi vaikuttaa niihin ja sitten toisaalta se on fakta, että meidän pitää tehdä niinku esimiehet sanoo ja nää, mut että välillä toivois, että niistä myös sitten enemmän keskusteltais ja neuvoteltais.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Diakoniatyöntekijöiden kokemukset työssäjaksamisesta olivat linjassa aikaisempien tutkimusten tulosten kanssa. Diakoniatyöntekijät kokivat työssäjaksamisensa heikoksi joulun alla erityisesti suuren työmäärän aiheuttavan kiireen vuoksi. Myös aiemmassa diakonian tutkimuksessa on havaittu kausiluontoista kiirettä diakoniatyöntekijöiden työssä (Kiiski 2015, 16). Joulunajan raskauden korostuminen kaikissa vastauksissa voi johtua myös haastatteluajankohdasta, joka oli juuri joulunaikaan. Suurin osa haastateltavista koki työssäjaksamisensa kohdallaisen hyväksi tai paremmaksi kuin ennen, jos joulunajan väsymystä ei otettu huomioon. Kuitenkin väsymyksen oireet eivät rajoittuneet ainoastaan joulunaikaan ja osalla työssäjaksaminen oli viimeisten vuosien aikana heikentynyt.

Diakoniatyöntekijät mainitsivat työssäjaksamista tukeviksi tekijöiksi erilaiset voimavarat - tärkeimpinä hyvät työtoverit, työajan joustavuus ja vastapaino työlle. Usko koettiin myös tärkeänä voimavarana, joka auttoi jaksamaan töissä. Kaikille haastateltaville tuntui olevan verrattain helppoa tunnistaa ja nimetä heidän työssäjaksamistaan tukevia voimavaroja. Myös oman työn kuvan selkeys oli usein yhteydessä työssäjaksamiseen. Jaksamista heikentävinä tekijöinä mainittiin töiden paljous yhdistettynä ajan riittämättömyyteen ja resursseihin. Monet diakoniatyöntekijät kokivat kiireen vaikuttavan heikentävästi työssäjaksamiseen. Samoja keskeisiä syitä diakoniatyöntekijöiden kuormitukseen ilmeni myös vuoden 2018 Diakoniabarometrissa (Isomäki 2018, 127). Näihin haasteisiin voitaisiin vastata löytämällä muutos tämän hetkiseen työkuulttuuriin rajaamisella, joka alkaa esimiestyöstä käsin. Lisäksi työntekijän tulisi tuntea vastuunsa ja kunnioittaa rajojaan. Näissä asioissa työntekijällä on lupa terveeseen itsekkyyteen. (Lehmusmies 2018, 46.) Toivetta esimiehen tukeen työn rajaamisen asioissa ilmeni myös tässä tutkimuksessa. Tutkimuksessa ilmeni myös työyhteisön huonovointisuuden heikentävän työssäjaksamista ja työyhteisöön toivottiin lisää keskustelua ja avoimuutta. Keskustelua toivottiin myös lisää diakoniatyöntekijöiden keskuudessa, vaikka avoimen keskustelun koettiin toteutuvan jo ihan hyvin. Niin muutoksista puhumista kuin myös oman työn jakamista työyhteisössä toivottiin lisää.

Tuloksista on havaittavissa, että työssä tapahtuneet muutokset olivat väsyttäneet monia, mutta muutosten laannuttua jaksaminen oli parantunut. Yhtä muutosten vaikutukset väsyttivät edelleen. Muutosta pidettiin hyvänä asiana, jos muutos on perusteltua, sen toteuttaminen on selkeää ja keskustelu on avointa. Diakonia-työntekijöillä oli erilaisia keinoja kestää muutosta, ja he kokivat sopeutuvansa muutoksiin hyvin erityisesti, jos edellä mainitut asiat muutoksen toteutuksessa toteutuvat. Tuloksista ilmeni, että raskasta työssä tapahtuneissa muutoksissa on ollut etenkin riittämättömänä koettu muutosjohtaminen ja muutosviestintä. Muutosjohtamisen vaikeudet ovat usein yhteydessä muutosviestintään (Kukkola 2018, 123). Tuloksista on havaittavissa, että diakoniatyöntekijät toivoisivat muutoksissa selkeämpää valmistelua, perusteluja sekä keskustelua muutoksista. Muutoksen alussa esimiehen olisi tärkeää valmistaa työntekijöitään henkisesti muutoksen vastaanottamiseen esimerkiksi olemalla kiinnostunut työntekijöiden mielipiteistä muutokseen liittyen. Näin työntekijät tulevat kuulluiksi ja saavat näkemyksensä kautta vaikuttaa muutokseen jo sen alkumetreillä, mikä lisää työntekijöiden sopeutumista muutosprosessiin. (Pirinen 2014, 15.)

Haastatteluissa ilmeni työpaikan keskustelukulttuurin tärkeys monessa kohdassa. Avoimen keskustelukulttuurin kokemus työtovereiden kanssa tai omassa tiimissä koettiin jaksamista tukevana asiana ja kokemus rajatusta keskustelukulttuurista työyhteisössä oli yhteydessä heikompaan työssäjaksamiseen. Näiden tulosten ja havaintojen perusteella olisi tarpeellista tehdä jatkotutkimusta työpaikan avoimen keskustelukulttuurin merkityksestä ja vaikutuksista työssäjaksamiseen. Lisäksi avoimen ja hyvän keskustelukulttuurin edistämisen keinojen tutkimiselle olisi tarvetta.

Valmiin opinnäytetyön käymme esittelemässä yhteistyöseurakunnassa sovittuna ajankohtana koko diakoniatiiimille. Lähetämme myös kopion johtavalle diakonia-työntekijälle ja hän voi jakaa sitä eteenpäin seurakunnan sisällä. Opinnäytetyön tulokset voivat auttaa seurakuntaa työssäjaksamista tukevien toimien kehittämisessä. Tuloksista seurakunta saa arvokasta tietoa siitä, kuinka diakoniatyöntekijät ovat kokeneet työssäjaksamisensa ennen haastatteluja ja niiden aikana. Diakoniatyöntekijät jakoivat omia kokemuksiaan tekijöistä, jotka heikentävät ja vahvistavat heidän työssäjaksamistaan. Näiden tulosten avulla tiimi voisi yhdessä

kehittää diakoniatyötä miettien samalla työssäjaksamisen teemoja. Opinnäytetyö voi toimia keskustelunavauksena koko työyhteisön hyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta.

7 POHDINTA

7.1 Luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuusarviointi ei ole ongelmaton, sillä kvalitatiivisella tutkimuksella ei ole kvantitatiivisen tutkimuksen tapaan vakiintuneita luotettavuuden arviointikriteeristöjä. Kuten monessa laadullisen tutkimuksen kohdassa, tässäkin tutkijan on lopulta tehtävä itse omat valintansa ja perustella ne huolellisesti. (Kananen 2017, 173.) Laadullista tutkimusta on hyvä tarkastella ja arvioida kokonaisuutena myös luotettavuuden kannalta. Tutkimuksen koherenssi eli sisäinen johdonmukaisuus tulisi olla kunnossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163.) Päätimme tarkastella tutkimuksemme luotettavuutta reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla, vaikka käsitteet ovat saaneet myös kritiikkiä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160). Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä ja validiteetilla oikeiden asioiden tutkimista. Tutkimuksen luotettavuutta voi tarkastella näiden käsitteiden avulla, sillä nämä ovat tieteellisen tutkimuksen yleisiä luotettavuusmittareita. (Kananen 2017, 175.)

Jotta tutkimusta voidaan arvioida, täytyy tutkimuksesta olla riittävästi dokumentaatiota ja perusteluja (Kananen 2017, 178). Olemme pitäneet kirjaa tutkimuksen jokaisesta vaiheesta ja kirjanneet kaiken tähän tutkimukseen liittyvän toimintamme tähän opinnäytetyön raporttiin. Olemme myös jokaisessa tutkimuksen vaiheessa perustelleet jokaisen valintamme ja kirjanneet ne tähän raporttiin niin, että jokainen tutkimuksemme vaihe olisi perustelu ja toistettavissa. Valintojen ja perustelujen pohjaksi ja tueksi olemme tutustuneet metodikirjallisuuteen. Näin olemme koko tutkimuksen ajan mahdollistaneet mahdollisimman hyvän reliabiliteetin ja validiteetin.

Tutkimuksen työstäminen yhdessä lisää työn luotettavuutta, sillä aineistoa tulkitessamme olemme pystyneet varmistamaan tulkintojamme tekemällä johtopäätöksiä yhdessä. Erityisesti teemahaastattelulla kerätyn aineiston tulkinnassa voi olla eroja, mutta kahden tutkijan ristiriidaton tulkinta aineistosta lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tätä voidaan kutsua myös sisäiseksi validiteetiksi. (Kananen 2017,

179.) Myös muissa kuin aineiston analyysivaiheissa pystyimme yhteistyöllä ja yhdessä miettimällä päätyämään tutkimuksemme kannalta parhaisiin valintoihin, sillä yhdessä työskentely avasi uusia näkökulmia ja auttoi ratkaisemaan hankalia tilanteita. Teemahaastattelujen toteuttaminen yhdessä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Näin toinen meistä pystyi keskittymään täysin haastateltavaan, haastattelukysymyksiin sekä haastattelun etenemiseen ja toinen pystyi keskittymään rauhassa nauhoittamiseen. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi myös se, että litte-roimme haastatteluaineistomme itse tutkijoina.

Ennen teemahaastattelurungon tekemistä ja tutkimuskysymysten asettamista perehdyimme tutkittavaan ilmiöömme ja tutkimusongelmaamme liittyvään teoriaan ja aikaisempiin tutkimuksiin. Tämä auttoi meitä laatimaan tutkimuskysymyksemme ja teemahaastattelurunkomme kysymykset tavalla, joka auttoi meitä löytämään tarkoituksenmukaiset vastaukset tutkimusongelmaamme. Teemahaastattelurungon testasimme myös koehaastattelulla ennen varsinaisia haastatteluja. Tämä auttoi meitä arvioimaan haastattelukysymyksiemme tarkoituksenmukaisuutta ja ymmärrettävyyttä sekä toimimaan varsinaisissa haastatteluissa varmemmin ja luotettavammin.

Tutkimustuloksille voi etsiä vahvistusta aikaisemmista tutkimuksista, jos niissä on tultu samoihin tuloksiin (Kananen 2017, 179). Opinnäytetyössämme huomasimme, että saamamme tulokset olivat hyvin linjassa teoriapohjamme ja aiheen aikaisempien tutkimusten kanssa. Myös saturaatiota eli kylläntymistä voidaan käyttää laadullisen tutkimuksen luotettavuuden vahvistamiseksi. Saturaatio on saavutettu, kun eri haastateltavien vastaukset alkavat toistua. Huomasimme opinnäytetyöprosessimme aikana, että ensin sopimamme neljä haastattelua eivät olleet riittävästi saavuttamaan saturaatiota. Sovimme vielä yhden haastattelun, jonka jälkeen huomasimme tuloksissa vahvempaa kylläntymistä eli tulosten toistuvuutta. Jos aikaa ja resursseja olisi ollut enemmän, olisimme voineet haastatella vielä muutamaa diakoniatyöntekijää enemmän. Kuitenkin pidämme haastatteluidemme määrää laadulliselle tutkimukselle sopivana ja tuloksiamme luotettavina, sillä pystyimme analyysivaiheessa havaitsemaan selvää saturaatiota aineistoissa.

7.2 Eettisyys

Tutkimuksessamme otimme huomioon johdonmukaisuuden ja eettisen kestävyuden. Nämä asiat ovat tärkeitä myös tutkimuksen luotettavuuden kannalta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 149). Tutkimuksen uskottavuuden ja eettisen kestävyuden varmistamiseksi noudatimme tutkimuksessamme hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2013, 6) mukaan lähtökohtia hyvään tieteelliseen käytäntöön ovat muun muassa rehellisyys, huolellisuus sekä tarkkuus jokaisessa tutkimuksen vaiheessa. Noudatimme näitä lähtökohtia parhaamme mukaan läpi opinnäytetyöprosessimme. Haastatteluaineiston tallentamisessa ja myöhemmässä käsittelyssä käytimme rehellisyyttä ja tarkkuutta. Merkitsimme käyttämämme lähteet ja lähdeviitteet huolellisesti ja avoimesti työhömmä, jotta alkuperäiset teokset ovat helposti löydettävissä. Etsimme lähteiksi mahdollisimman ajantasaista, luotettavaa ja tarkoituksenmukaista materiaalia. Lähdemateriaalien etsimisessä hyödynsimme myös koulumme kirjaston informaattikkojen apua, jotta saisimme parhaat lähteet käyttöömmä.

Hyvää tieteellistä käytäntöä noudatimme myös tulosten esittämisessä. Tulokset esittelimme avoimesti säilyttäen alkuperäiset merkitykset. Tutkimuksen aihe on sensitiivinen ja osittain henkilökohtainenkin, mikä on saanut meidät miettimään eettisiä valintojamme erittäin tarkkaan. Tutkimuksessa olemme esitelleet materiaalin ja tulokset sellaisina kuin ne ovat, rehellisesti ja tarkasti, jotta tutkimus olisi luotettava ja johdonmukainen. Näin toimimalla annoimme tilaa myös haastateltavien kokemusten esiintuomiselle sellaisina kuin ne ovat. Lähetimme myös haastateltaville tutkimustuloksemme ja johtopäätöksemme luettavaksi ennen valmiin opinnäytteen julkaisua. Halusimme tietää voivatko he yhtyä tuloksiin, ja samalla varmistaa anonymiteetin säilyneen myös kohderyhmän mielestä. Tuloksia kirjoittaessamme poistimme sitaateista ilmaukset, joista haastateltava oli mahdollista tunnistaa.

Eettinen tutkimus edellyttää tarvittavien tutkimuslupien hankintaa (TENK 2013, 6). Otimme selvää tarvittavista tutkimusluvista ja hankimme sen yhteistyöseurakuntamme kirkkoherralta ennen temahaastattelujen aloittamista. Hyvään

tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös kaikkien osapuolten informointi tutkimuksen tarkoituksesta ja aineistojen säilyttämisestä (TENK 2013, 6). Teemahaastatteluihin osallistuvilta diakoniatyöntekijöiltä pyysimme ennen haastattelujen alkua suostumuksen tutkimukseen (LIITE 2), josta selvisi tutkimuksemme tarkoitus ja tavoitteet. Säilytämme tutkimuksen suostumuslomakkeita sekä kerättyä aineistoa asianmukaisella tavalla, kunnes opinnäytetyöprosessimme on päättynyt, jonka jälkeen tuhoamme kyseiset asiakirjat ja aineistot. Läpi opinnäytetyöprosessin olemme saaneet ohjausta ja arviointia ohjaavilta opettajiltamme sekä muilta koulumme opiskelijoilta opinnäytetyöseminaareissa.

Tärkeä tutkimuseettinen periaate on tutkittavien yksityisyydensuoja eli anonymiteetti. Samalla on keskeistä pitää huolta siitä, että lukijalle välittyy analyysin kannalta tarpeelliset tiedot. (Kuula-Luumi 2018.) Huolehdimme tutkittaviemme anonymiteetista siten, ettemme mainitse haastateltaviemme nimeä, ikää, sukupuolta tai koulutustaustaa. Jätimme myös yhteistyöseurakuntamme tarkan nimen mainitsematta haastateltaviemme yksityisyydensuojan turvaamiseksi. Nämä tiedot eivät myöskään ole oleellisia tutkimuksemme analyysin kannalta. Tutkittavien yksityisyydensuojasta olemme huolehtineet myös säilyttämällä haastattelumateriaalit, äänitteet ja kirjalliset versiot salasanoilla suojatussa pilvipalvelussa, johon vain meillä on pääsy. Kaikki haastattelumateriaalit hävitetään tutkimusraportin valmistumisen jälkeen.

7.3 Oppimiskokemuksia ja ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessi on ollut meille uusi, opettava ja kasvattava kokemus. Prosessin aikana olemme oppineet paljon tutkimuksen tekemisestä, työssäjaksamisesta, diakoniatyöstä sekä itsestämme ja toisistamme. Prosessin alussa meillä kummallakaan ei ollut aikaisempaa kokemusta tutkimuksen tekemisestä ja aloitimmekin opinnäytetyön tekemisen lukemalla kirjallisuutta tutkimuksen tekemisestä ja erilaisista tutkimusmenetelmistä. Kirjallisuus auttoi meitä ymmärtämään tutkimuksen tekemisen perusteita, ymmärtämään omien tietojemme ja taitojemme rajoja sekä välttämään aloittelijoiden virheitä. Opinnäytetyön aiheen löytäminen oli meille aluksi haastavaa. Idea aiheeseen lähti omista opinnoistamme

ja vahvistui omissa diakoniatyön harjoitteluissamme, kun henkilökohtaisesti huomasimme, että ihmisten avun tarve on suuri, työ ei vähene tekemällä eikä työntekijöiden aika riitä kaikkeen. Lopulta löysimme meitä molempia kiinnostavan aiheen ja yhteistyökumppanin, jolle aiheen tutkiminen oli merkityksellistä. Yhteistyökumppani tarjosi meille ja myös heille tärkeitä näkökulmia aiheeseen, joihin tartuimme innolla. Meillä oli suuria vaikeuksia aiheen lopullisen rajaamisen kanssa. Kävimme useita rajauksia läpi ja todella yllätyimme sen vaiheen vaikeudesta.

Kykymme etsiä ja löytää pätevää lähdekirjallisuutta on selvästi kasvanut opinnäytetyötä tehdessä. Luonnollisesti taitomme löytää hyviä teorialähteitä tutkittavaan ilmiöömme liittyen eivät olleet niin hyvät ennen teemahaastattelurungon tekemistä kuin nyt. Uskomme, että entistä tarkempi ja laajempi teorianäyttöön tutustuminen olisi voinut auttaa meitä laatimaan vielä tarkoituksenmukaisemman ja pätevemmän teemahaastattelurungon ja apukysymykset. Koemme kuitenkin, että myös toteutuneella teemahaastattelurungolla saimme oikein hyvät vastaukset tutkimuskysymyksiimme.

Teemahaastattelujen tekeminen oli meille vierasta ja jännittävää. Pehdyimme aiheeseen kirjallisuutta lukemalla ja testihaastattelun tekemällä. Jo ennen varsinaisia teemahaastatteluja opimme menetelmästä paljon, mutta itse haastattelutilanteet olivat kaikista antoisimpia. Haastattelujen jakaminen monelle eri päivälle oli erittäin hyvä ratkaisu, sillä haastattelutilanteet olivat vielä jännittävimpiä ja intensiivisimpiä kuin ajattelimme. Työnjakomme sujui hyvin myös haastattelujen aikana ja haastattelut sujuivat muutenkin jouhevasti. Meistä turvallisen ilmapiirin luominen haastattelutilanteisiin oli erityisen tärkeää, sillä tutkimuksemme aihe on henkilökohtainen. Mielestämme onnistuimme hyvin turvallisen ilmapiirin luomisessa. Uskomme, että tähän auttoi se, että olimme käyneet esittelemässä itsemme ja tutkimuksemme yhteistyöseurakunnan diakoniatimille ennen haastattelujen toteutumista ja haastattelut perustuivat vapaaehtoisuuteen. Haastattelujen litterointi yllätti meidät sillä, kuinka kauan aikaa siihen meni. Lopulta löysimme siihen kuitenkin itsellemme sopivat keinot ja tunsimme kehittyvämmeksi litteroijina.

Vaikein ja aikaa vievin kohta opinnäytetyöprosessissa oli sisällönanalyysin tekeminen. Lähdekirjallisuuden löytäminen ja tulkitseminen tuntui vaikealta, ja käytännön ohjeiden löytäminen ja saaminen mahdottomalta. Saimme paljon tukea jo aikaisemmin opinnäytetyönsä tehneiltä opiskelijoilta ja lopulta saimme sisällönanalyysin tehtyä mielestämme kiitettävällä tavalla. Kiinnitimme koko analyysin ajan erityistä huomiota siihen, että alkuperäisten ilmausten merkitys säilyy.

Opinnäytetyön tekeminen yhdessä on ollut meille alusta asti selvää ja mieluisaa. Aikaisempien opintojen perusteella tiesimme, että yhteistyömme tulisi sujumaan hyvin. Työnjakomme on molempien mielestä ollut hyvin tasapuolista. Vain teemahaastattelutilanteessa roolijakomme poikkesivat toisistaan, mutta se oli tarkoituksenmukaista ja toimi hyvin. Olemme kirjoittaneet opinnäytetyötä paljon yhdessä tai vaihtoehtoisesti käyneet toistemme kirjoittamat kohdat läpi niin, että teksti olisi yhtenäistä koko opinnäytetyön läpi. Prosessin edetessä olemme huomanneet, että tapamme työskennellä ovat todella samantyyppiset ja olemme pystyneet hyvin sekä motivoimaan ja kannustamaan että muistuttamaan toisiamme levosta ja lempeydestä. Koko prosessin ajan olemme muistaneet pitää huolta myös omasta jaksamisestamme, mikä on edesauttanut prosessin sujuvaa etenemistä. Myös aikataulujen yhteensovittaminen on sujunut vaivattomasti. Onnekksemme emme ole kokeneet vastoinkäymisiä tai vaikeuksia yhteistyössämme.

Tutkimustuloksemme vastasivat kysymykseen, mitkä tekijät heikentävät ja vahvistavat diakoniatyöntekijöiden työssäjaksamista. Tuloksien merkitys ammatti-identiteeteillemme ja ammatilliselle kasvullemme oli merkittävä, koska työssäjaksaminen on tärkeä osa-alue työelämässä ja tulemme varmasti törmäämään siihen ja siihen liittyviin kysymyksiin tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tekeminen työssäjaksamisen ilmiöstä auttaa meitä tutkimaan omaa työssäjaksamistamme ja tunnistamaan siihen liittyviä tekijöitä. Toivomme, että voimme pitää työssäjaksamisen tärkeyttä esillä myös tulevissa työyhteisöissämme. Saimme opinnäytetyöprosessissa hyvää tietoa tulevan työkenttämme ammattilaisten kokemuksista työssäjaksamista koskien. Refleктоimme haastateltavien kokemuksia myös omaan tulevaan työhömmee. Olemme pohtineet millaisia tekijöitä meidän kannattaa vahvistaa ja vaalia, jotta itse jaksaisimme tehdä tulevaa työtämme. Löysimme

diakoniatyöntekijöiden voimavaroista sellaisia voimavaroja, joita voimme vahvistaa myös itsessämme, jotta voisimme jaksaa paremmin.

Sosionomi (AMK), diakoniatyö -koulutuksesta valmistuneen kompetensseissa eli osaamisvaatimuksissa yhtenä vaatimuksena on osata tuottaa ja arvioida tietoa hyvinvoinnin edistämiseksi. Lisäksi vaatimuksena on osata toimia eettisten periaatteiden mukaisesti tutkimus- ja kehittämistyössä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK), diakoniatyö.) Varsinkin näihin ammatillisiin vaatimuksiin opinnäytetyömme valmistaa meitä hyvin. Koemme, että koko opinnäytetyöprosessimme on ollut hyvinvointia edistävän tiedon tuottamisen ja arvioimisen osaamisen opettelua. Opinnäytetyötä tehdessämme olemme tutustuneet tutkimuksen tekemisen eettisiin periaatteisiin ja hyvään tieteelliseen käytäntöön sekä noudattaneet niitä. Myös työyhteisö- ja johtamisosaaminen ovat sosionomi (AMK), diakoniatyö -koulutuksesta valmistuneen osaamisvaatimuksia (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK), diakoniatyö). Työssäjaksamisen edistäminen on tärkeä taito koko työyhteisössä ja etenkin johtamisosaamisessa. Opinnäytetyömme valmistaa meitä myös tähän osaamiseen. Lisäksi olemme opinnäytetyötä tehdessä etsineet tietoa ja oppineet paljon muutosjohtamisesta sekä johtamistyön tärkeydestä työyhteisössä. Asiakastyön osaaminen on tärkeä osa sosionomi (AMK), diakoniatyö -koulutuksesta valmistuneen kompetenssia (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK), diakoniatyö). Tämän opinnäytetyön tekeminen on opettanut meille työssäjaksamisen tärkeydestä, jonka uskomme olevan yhteydessä myös asiakasosaamiseen. Omasta työssäjaksamisestaan huolehtimisen voi nähdä myös asiakkaasta huolehtimisena.

LÄHTEET

Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. (29.6.2018). Lääkärikirja Duodecim:

Työuupumus (burnout). Duodecim Terveyskirjasto. Saatavilla
1.3.2020

https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681#

Aulankoski, S. & Lundahl, M. (2018). *Voimat takaisin. Tietoa ja dialogia työuupumuksesta*. Tallinna: Duodecim.

Britt Pipe, T., Buchda, V.L., Launder, S., Hudak, B., Hulvey, L., Karns, K.E. & Pendergast, D. (2011). *Building Personal and Professional Resources of Resilience and Agility in the Healthcare Workplace*. *Stress and Health* vol. 28, (s.11-22). Saatavilla 13.2.2020

<http://web.b.ebsco-host.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=d2544781-a709-4a82-8117-060d239fe3e7%40sessionmgr103>

Diakonia-ammattikorkeakoulu Diak. Opiskelu. Opiskelijan polku. Opintojen suorittaminen. Arviointi. Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK), diakoniatyö. Saatavilla 4.11.2019

<https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi-amk-diakoniatyo/>

Gothoni, R. (28.9.2016). Eettisten ohjeiden taustaa. Dinolehti. Saatavilla

1.3.2020 <https://dinolehti.fi/2016/09/eettisten-ohjeiden-taustaa/>

Halava, I., Helin, M. & Salmi, P. (2009). *Kansankirkon myytinmurtajat*. Helsinki: Edita.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Isomäki, P. (2018). Diakoniatyötä tukevat rakenteet. Teoksessa P. Isomäki, J. Lehmusmies, P. Salojärvi & V. Wallenius, *Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot* (s. 125-153). (Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 56). Saatavilla 11.10.2019

https://www.dtl.fi/media/diakoniabarometri_2018.pdf

- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Työelämä. Perustietoa. Työsuojelu- ja hyvinvointi. Työssä jaksaminen. Saatavilla 4.11.2019
<https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>
- Järvilehto, L. (19.11.2015). Kutsumustyö, mitä se on? Saatavilla 1.3.2020
<https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/kutsumustyö-mitä-se-on>
- Kaira, T. (2020). ”Sitä kohti, mikä on edessä” Strategia-ajattelun ominaispiirteet Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. (Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 131). Vaasa: Kirkon tutkimuskeskus.
- Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja). Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kiiski, J. (2015). Diakoniatyöntekijöiden työssään kokema kuormitus. Teoksessa, *Diakonian tutkimus. Journal for the Study of Diaconia* (s. 7-31). (Diakonian tutkimuksen seura) Saatavilla 14.10.2019
http://dts.fi/files/2009/10/DT1_2015webK.pdf
- KL 1054/1993. Kirkkolaki. Saatavilla 1.3.2020
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054#O1L4>
- Kopperi, K. (2019). Muuttuva osaaminen ja osaamisen johtaminen. Teoksessa K. Kopperi, T. Malo & J. Tanska, *Laki, evankeliumi & KirVESTES, Johtajana kirkossa* (s. 146-160). Helsinki: Kirjapaja.
- Kukkola, E. (2018). *En minä vaan me*. Helsinki: BoD -Books on Demand
- Kuula-Luumi, A. (15.3.2018). Turvaa tutkittavan anonymiteetti! Vastuullinen tiede – Tutkimusetiikka ja tiedeviestintä Suomessa. Saatavilla 19.2.2020 <https://vastuullinentiede.fi/fi/jatkokaytto/turvaa-tutkittavan-anonymiteetti>
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Saatavilla 10.2.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5>
- Lehmusmies, J. (2018). Diakoniatyön haasteet muuttuvassa Suomessa. Teoksessa P. Isomäki, J. Lehmusmies, P. Salojärvi & V. Wallenius, *Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot* (s. 26-47). (Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 56). Saatavilla 11.10.2019
https://www.dtl.fi/media/diakoniabarometri_2018.pdf

- Lopes, H., Lagoa, S. & Calapez, T. (2014). *Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: An analysis of european union countries*. The Economic and Labour Relations Review. Saatavilla 3.1.2020 <https://doi.org/10.1177/1035304614533868>
- Manka, M-L. (2015). *Stressikirja. Mistä virtaa?* Talentum Media Oy.
- Nurmi, H. (2016). *Työuupumuksen itsehoito. Kuinka kierrän karikot*. Tallinna: Duodecim.
- Pahkin, K. (2015) *Staying well in an unstable world of work -Prospective cohort study of the determinants of employee well-being*. (People and Work Research Reports 107) Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health. Saatavilla 17.2.2020 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153421/stayingw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Partanen-Salosto, L. & Karoskoski, P. (2018). Kokemusasiantuntijuus työssäjaksamisen tukena. Teoksessa P. Tarnanen & J. Tuomi (toim.), *Työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi – kuusi tulokulmaa* (s. 61-79). Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Saatavilla 20.3.2020 <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/104-Tyota-tyohyvinvoinnin-edistamiseksi.pdf>
- Pirinen, H. (2014). *Esimies muutoksen johtajana*. Helsinki: Talentum.
- Pojjula, S. (2018). Resilienssi. Muutosten kohtaamisen taito. Helsinki: Kirjapaja.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja terveyden kehittämiseksi. Työterveyslaitos. Tampere: Juvanes Print. Saatavilla 14.10.2019 http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kan-net_22062016.pdf
- Saari, T. (2016). Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapainneiden hallinnassa. Hallinnon tutkimus. 2016(3), 232-243. Saatavilla 16.10.2019 <http://www.uta.fi/yky/wrc/flexlife/publications/Saari%202016.pdf>
- Salminen, V-M. (2016). Kirkon auttamistyö yhteiskunnallisena osallistumisena. Teoksessa K. Ketola, M. Hytönen, V-M. Salminen, J. Sohlberg & L. Sorsa, *Osallistuva luterilaisuus Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista* (s.

- 146-171). (Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 125). Saatavilla 14.10.2019 <https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Ktk+-+Osallistuva+luterilaisuus/b3865512-dc7a-e179-6d0d-432449d7931c>
- Schaupp, M., Koli, A., Kurki, A.-L. & Ala-Laurinaho, A. (2013). Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Seppälä, P. & Hakanen, J. (2017). Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. (s. 149-167). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sutela, H & Lehto, A-M. (2014). Työolojen muutokset 1977-2013. Tilastokeskus. Saatavilla 14.10.2019 http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuuttelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (uud. p.) Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. (2013). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012*. Helsinki: TENK. Saatavilla 1.3.2020 https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi. Saatavilla 14.10.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand.

LIITE 1. Teemahaastattelurunko

TAUSTATIETOA:

- Kuvaile koulutus- ja työhistoriaasi.
- Kauanko olet ollut töissä nykyisessä työpaikassasi?

TEEMA 1: Työssäjaksaminen

- Mitä työssäjaksaminen merkitsee sinulle?
- Miten koet työssäjaksamisesi juuri nyt?
- Oletko huomannut muutoksia työssäjaksamisessasi viime aikoina? Millaisia?
- Haluatko vielä lisätä jotakin?

TEEMA 2: Työssäjaksamiseen liittyvät tekijät

- Mikä on auttanut sinua jaksamaan työssäsi? Miten? Miksi?
- Mikä on vaikeuttanut työssäjaksamistasi? / Millaiset asiat saavat sinut väsymään työssäsi? Miten? Miksi?
- Miten koet esimiestyön vaikuttavan työssäjaksamiseesi?
- Haluatko vielä lisätä jotakin?

TEEMA 3: Muutos

- Millaisia muutoksia olet kokenut työssäsi lähiaikoina?
- Koetko, että muutokset ovat olleet jollakin tavalla yhteydessä työssäjaksamiseesi? Miten? Miksi?
- Kuinka koet kestäväsi muutoksia yleisesti? Miten sopeudut erilaisiin muutoksiin? (resilienssi)
- Haluatko vielä lisätä jotakin?

TEEMA 4: Voimavarat

- Miten ymmärrät sanan voimavara?
- Millaisia voimavaroja sinulla on? / Millaiset asiat koet voimavaroiksi työssäsi?
- Millaisia selviytymiskeinoja sinulla on kiireisinä aikoina työssäsi?
- Mikä auttaa sinua rajaamaan työ- ja vapaa-ajan? (Jättämään asiakkaiden asiat töihin)
- Haluatko vielä lisätä jotakin?

LIITE 2. Tutkimuksen suostumuslomake

**Kirjallinen suostumus opintokokonaisuuteen kuuluvan tehtävän hyödyntämisestä tutkimus- ja kehittämistoiminnassa.**

Opintokokonaisuuden ja tehtävän nimi
Vastuuhenkilöt

Opinnäytetyö
Wilma Järviluoma
Sari Puntila

Olet osallistumassa Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden opinnäytetyöhön, joka toteutetaan laadullisena haastattelututkimuksena. Tutkimuksen kohdeyryhmänä ovat diakoniatyöntekijät. Tutkimusaineisto kerätään haastattelemalla seurakunnassa työskenteleviä diakoniatyöntekijöitä. Haastattelumetodina käytetään puolistrukturoitua teemahaastattelua. Tutkimuskysymyksenä on: ”Miten diakoniatyöntekijät kokevat työssäjaksamisensa?”

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa diakoniatyöntekijöiden kokemaa työssäjaksamista sekä siihen liittyviä tekijöitä. Tavoitteena on myös tunnistaa, mitkä tekijät liittyvät työssäjaksamiseen positiivisesti ja mitkä negatiivisesti. Työssäjaksaminen on tärkeä osa työhyvinvointia ja tämä tutkimus pyrkii antamaan ymmärrystä ja edellytyksiä työssäjaksamisen parantamiseksi. Tulokset tullaan julkaisemaan kehittämisraportissa.

Haastatteluissa syntyvä tutkimusmateriaali (haastattelut) jää vain tutkimuksen vastuuhenkilöiden käyttöön, eikä sitä käytetä mihinkään muuhun tarkoitukseen. Tutkimuksessa haastateltavat henkilöt tulevat pysymään anonyymeina. Vastuuhenkilöitä sitoo vaitiolovelvollisuus.

Minulle on selvitetty yllä mainitun tehtävän tarkoitus ja se, että kirjallista materiaalia tullaan käyttämään Diakin tutkimus- ja kehittämistyössä. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että henkilöllisyyteni jää vain tutkijoiden tietoon.

Päiväys _____

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys

LIITE 3. Sisällönanalyysin esimerkki

PELIKSTETTYT ILMAUKSET	ALALUOKAT	PELIKSTETTYT ILMAUKSET	ALALUOKAT	KAIKKI ALALUOKAT	PÄÄLUOKAT	YHDISTÄVÄ LUOKKA
ei ole huomannut muutosta työssä jaksamisessa 4	pitkällä aikavälillä ei muutosta jaksamisessa	työpäivän jälkeen kotona ei jaksa tehdä oikein mitään 2	kotona ei jaksa	väsyttää nyt	väsyttää nyt	Koettu työssäjaksaminen
työssäjaksaminen vaihtelee 1		iloisuus vähentynyt, pinna kireällä, välillä näkyy kotona nämä 3				
	jaksaminen vaihtelee		uniongelmat	jaksaa aikaisempaa paremmin	muutoksia jaksamisessa	
		uniongelmat 4		jaksaa aikaisempaa paremmin		
viimeisen kolmen vuoden aikana huonontunut jaksaminen 1	jaksaa aikaisempaa huonommin	esim. tuntuu ettei jaksa tavata ihmisiä enää 6	ei jaksa tavata ihmisiä	jaksaa aikaisempaa huonommin		
		päänsärkyä, asiakastapaukset pyörii mielessä 3	päänsärkyä	jaksaminen vaihtelee		
tällä hetkellä työssäjaksaminen kohtalaisia, mutta tiimin keskimäärää huonompaa 5	väsyttää nyt	Vaikka olen kuormittunut niin olen työkykyinen, lomaa odotan päivää kerrallaan 7	odottaa lomaa	kotona ei jaksa	väsymyksen oireita	
väsynyt 3		oireita liiasta kuormituksesta 6	oireita kuormituksesta	ei jaksa tavata ihmisiä		
väsyttää, mutta mennyt huonomminkin 3		jaksamisen heikkouden huomaa siitä kun lomaa täytyy olla vähän välillä 6		uniongelmat		
nyt vähän väsynyt 3		tämä syksy oli parempi jaksamisen kannalta 4	jaksaa aikaisempaa paremmin	päänsärkyä		
		jaksaa entistä paremmin 2		odottaa lomaa		
				oireita kuormituksesta		