



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Sari Hautanen

TYÖHYVINVOINTIIN PANOSTA- MALLA KOHTI PAREMPAA HUO- MISTA

Työhyvinvointitutkimus Vaasan Setlementtiyhdistys ry:n mielenterveysasumispalveluyksikkö Kultanummen laitimien laatusuosituksen pohjalta

Sosiaali- ja terveysala
2020

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Sari Hautanen
Opinnäytetyön nimi	Työhyvinvointiin panostamalla kohti parempaa huomista – Työhyvinvointitutkimus Vaasan Setlementtiyhdistys ry:n mielenterveysasumispalveluyksikkö Kultanummen laatimien laatusuositusten pohjalta
Vuosi	2020
Kieli	suomi
Sivumäärä	77 + 4 liitettä
Ohjaaja	Aira Bragge

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa ja kuvata työntekijöiden yksilöllisiä kokemuksia siitä, miten Vaasan setlementtiyhdistyksen mielenterveyskuntoutujien asumispalveluyksikkö Kultanummen laatimat työhyvinvoinnin edistämistä koskevat laatusuositukset toteutuvat ja miten työhyvinvointia voitaisiin edistää kyseisessä työpaikassa. Laatusuositukset muodostuvat neljästä eri osa-alueesta, joita ovat johtaminen ja työyhteisön kehittäminen, työ ja työolot, ammatillinen osaaminen sekä työntekijän voimavarat ja terveys. Tavoitteena oli, että tutkimuksessa saatuja tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa työhyvinvoinnin edistämiseksi tutkimuskohteena olevassa yksikössä. Tutkimuskohteena oli mielenterveyskuntoutujien asumispalveluyksikkö Kultanummen työntekijät.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostui työhyvinvoinnista, työhyvinvointia edistävästä tekijöistä, mielenterveystyöstä ja työhyvinvoinnista sekä työhyvinvointiin liittyvästä lainsäädännöstä. Tutkimusote tutkimuksessa on kvalitatiivinen eli laadullinen. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Aineisto kerättiin lomakkeilla, jossa oli avoimia kysymyksiä. Tutkimukseen osallistui kymmenen työntekijää yhdestätoista työntekijästä. Kyselylomake laadittiin verkkokyselynä e-lomakkeena ja siihen oli mahdollista vastata myös kirjallisesti käsin. Kyselyyn vastaaminen toteutettiin anonymisti ja kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista.

Tutkimuksen mukaan Kultanummen laatimat työhyvinvoinnin edistämistä koskevat laatusuositukset toteutuivat käytännössä suurelta osin hyvin työntekijöiden kokemana. Tuloksien avulla saatiin tietoa laatusuositusten pohjalta nousseiden työhyvinvoinnin osa-alueiden kehittämistarpeista sekä muista esiin tulleista työhyvinvoinnin edistämisen keinoista, joilla työhyvinvointia voidaan parantaa kyseisessä työpaikassa.

ABSTRACT

Author	Sari Hautanen
Title	By Investing in Well-being at Work towards a Better Tomorrow – Occupational Well-being Study Based on the Quality Recommendations Drawn up by Kultanummi Mental Health Housing Services Unit of the Settlement Association of Vaasa
Year	2020
Language	Finnish
Pages	77 + 4 Appendices
Name of Supervisor	Aira Bragge

The purpose of this bachelor's thesis was to survey and describe the individual experiences of employees on how the quality recommendations for promoting well-being at work, drawn up by Kultanummi housing service unit of the Vaasa Settlement Association, are implemented and how well-being at work could be promoted in the workplace in question. The quality recommendations consist of four different areas: management and work community development, work and working conditions, professional skills, and employee resources and health. The aim was that the results of the research could be used in the future to promote well-being at work in the target unit. The target group were the employees of Kultanummi housing services unit for mental health rehabilitees.

The theoretical framework for research consisted of occupational well-being, factors contributing to well-being at work, mental health work and well-being at work, and legislation related to well-being at work. The research is qualitative. The data was analyzed using theory-driven content analysis method. The material was collected using questionnaires with open-ended questions. Ten of the 11 employees participated in the study. The inquiry was carried out as an online inquiry with an e-form. It was also possible to respond and write by hand. The respondents answered anonymously and it was voluntary to participate.

According to the study, the quality recommendations drawn up by Kultanummi to promote well-being at work were largely implemented well by the employees. The results provided information on the development needs of the areas of well-being at work that have been developed on the basis of the quality recommendations, as well as other means of promoting well-being at work, which can be used to improve well-being at work in the target organization.

Keywords Wellbeing at work, well-being, mental health work, work community

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE.....	10
	2.1 Kultanummen laatimat työhyvinvointia edistävät laatusuosituksset.....	11
3	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	12
	3.1 Työhyvinvointi.....	12
	3.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	13
	3.2.1 Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen.....	15
	3.2.2 Työntekijän voimavarat	18
	3.2.3 Työn voimavarat	21
	3.2.4 Työnohjaus.....	26
	3.2.5 Työterveyshuolto.....	26
	3.2.6 Työkykyä ylläpitävä toiminta	27
	3.2.7 Työhyvinvoinnin kehittäminen	28
	3.3 Mielenterveystyö ja työhyvinvointi	29
	3.4 Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö	33
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	35
	4.1 Tutkimuksen kohde.....	35
	4.2 Tutkimusmenetelmä.....	36
	4.3 Aineiston kerääminen	36
	4.3.1 Aineiston analysointi.....	38
	4.4 Aikaisemmat tutkimukset	42
5	TUTKIMUSTULOKSET	46
	5.1 Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen.....	46
	5.1.1 Osallistava johtamistapa.....	47
	5.1.2 Päivittäisjohtaminen.....	49
	5.1.3 Suunnittelu ja kehittäminen oppivan organisaation periaatteilla	51
	5.1.4 Yhteisöllisyys ja työyhteisöä ohjaava arvo	52

5.1.5	Kehityskeskustelut	52
5.2	Työ ja työolot.....	53
5.2.1	Riittävä ja koulutettu henkilökunta työvuoroissa.....	53
5.2.2	Työaikajärjestelyt.....	54
5.2.3	Itsenäinen työskentely.....	55
5.2.4	Tiimityöskentely	56
5.2.5	Työyhteisön pelisäännöt ja toimintatavat.....	56
5.3	Ammatillinen osaaminen	59
5.3.1	Koulutus	59
5.3.2	Ryhmätyönohjaus.....	60
5.3.3	Perehdyttäminen ja työnopastus.....	61
5.4	Työntekijän voimavarat ja terveys.....	62
5.4.1	Työterveyshuolto.....	62
5.4.2	Virkistys- ja liikuntapäivät.....	62
5.5	Työhyvinvoinnin edistäminen	63
5.5.1	Työn voimavarojen lisääminen.....	63
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	65
6.1	Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen.....	65
6.2	Työ ja työolot.....	67
6.3	Ammatillinen osaaminen	68
6.4	Työntekijän voimavarat ja terveys.....	69
6.5	Työhyvinvoinnin edistäminen	69
7	POHDINTA.....	72
7.1	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	72
7.2	Tutkimus oppimisprosessina.....	75
7.3	Jatkotutkimusaiheet.....	76
	LÄHTEET.....	77

LIITTEET

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Työhyvinvointia edistävät tekijät	14
Kuvio 2. Esimerkki sisällönanalyysin luokittelusta	41
Kuvio 3. Työhyvinvoinnin edistäminen -pääteeman sisällönanalyysin luokittelu	64

LIITELUETTELO

LIITE 1. Kultanummen työhyvinvoinnin edistämistä koskevat laatusuositukset

LIITE 2. Kyselylomake

LIITE 3. Saatekirje

LIITE 4. Esimerkki sisällönanalyysistä

1 JOHDANTO

Hyvinvointiyhteiskunta on ollut suomalaisessa arvokeskustelussa esillä niin yhteiskunta- kuin yksilötasolla. 2000-luvun alkuvuosikymmenellä alettiin panostaa enemmän työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnista alettiin keskustella myös työpaikoilla. Ymmärrettiin, että tuloksellisuuden, työssä jatkamisen ja jaksamisen kannalta työntekijän kokemukset omasta työstä, esimiehistä ja työtovereista ovat tärkeitä. (Ilmarinen & Vainio 2012, 4.)

Työelämään kohdistuvat paineet vaikuttavat työssäjaksamiseen. Jatkuvat muutokset ja epävarmuus tulevaisuudesta luovat uhkakuvia. Työn sisällön muuttuminen kuormittaa niin henkisesti kuin fyysisestikin. Toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa ja tuo uusia haasteita työhyvinvoinnille. (Ilmarinen & Vainio 2012, 2, 4). Kun työelämä muuttuu vauhdilla, on toimintatapojen ja johtamisen kehittämisen tarpeen ja elinikäisen oppimisen rooli tulee entistä merkittävämmäksi (Lyly-Yrjänäinen 2019, 9, 11).

Jokainen haluaa voida hyvin työssään riippumatta siitä, tehdäänkö työtä toimeentulon takia, uraa tai kutsumustyötä. Vaikka työ ei yksinään täytä kaikkia ihmisen perustarpeita, tyydyttyvät hyvässä työssä psykologiset perustarpeet, kuten itsenäisyys, yhteenliittyminen ja pärjääminen. Tällöin ihminen kokee työn mielekkääksi. (Hakanen 2011, 28–30.) Sinokin (2016, 267, 286) mukaan muutos työyhteisössä on luultavasti yleisin tunteiden herättäjä. Työelämässä tarvitaan tulevaisuudessa ketteryyttä, muutosvalmiutta, avoimuutta, joustavuutta, innostusta, oivaltamista, innovatiivisuutta ja uteliaisuutta.

Työturvallisuuteen on kiinnitetty huomiota jo monien vuosikymmenten ajan, mutta työkykyyn, työssä jaksamiseen ja henkiseen hyvinvointiin on alettu kiinnittää huomiota vasta viime vuosikymmeninä. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys koko hyvinvointiyhteiskunnallemme. Hyvinvoiva ja työkykyinen työvoima vaikuttaa tuottavuuteen sekä työttömyys-, eläke- ja sairauskuluihin. (Virtanen & Sinokki 2014, 141, 143.) Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä ja suotuisa vaikutus tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, sairauspoissaoloihin, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen ja tapaturmiin (TTL 2020 a). Myös työterveyslaitoksen

(2012) mukaan työhyvinvoinnin kehittämällä voidaan vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeiden, sairauspoissaolojen, työtapaturmien ja näihin liittyvän sairaanhoidon ja alentuneen työkyvyn kustannuksiin, jotka ovat Suomessa 40 miljardia vuodessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden kokemuksia siitä, miten Vaasan setlementtiyhdistyksen mielenterveyskuntoutujien asumispalveluksikkö Kultanummen laatimat työhyvinvoinnin edistämistä koskevat laatusuositukset toteutuvat johtamisen ja työyhteisön kehittämisen, työn ja työolojen, ammatillisen osaamisen ja työntekijän voimavarojen ja terveyden osalta sekä miten työhyvinvointia voitaisiin edistää kyseisessä työpaikassa. Tutkimuskohteena on mielenterveyskuntoutujien asumispalveluksikkö Kultanummen työntekijät. Tavoitteena on, että tutkimuksessa saatuja tuloksia voidaan hyödyntää jatkossa työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Aihe valittiin sen ajankohtaisuuden vuoksi, koska työelämän paineet kasvavat ja ovat jatkuvassa muutoksessa. Työhyvinvointiin tulisi tulevaisuudessa kiinnittää aiempaa enemmän huomiota ja työhyvinvointia tulisi edistää työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työhyvinvointia on tutkittu paljon, mutta kyseiseen organisaatioon ei ole tehty aiemmin laadullista tutkimusta työhyvinvoinnista. Kultanummen työhyvinvoinnin edistämistä koskevien laatusuositusten pohjalta tehty tutkimus kehittää työntekijän kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja siten myös koko työyhteisön hyvinvointia, koska laatusuosituksissa on otettu huomioon työntekijän työhyvinvointiin liittyvät eri osa-alueet.

Tutkimusote tutkimuksessa on kvalitatiivinen eli laadullinen, koska tutkimuksessa halutaan selvittää Kultanummen laatimien työhyvinvoinnin edistämistä koskevien laatusuositusten pohjalta (LIITE 1) työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvoinnista ja miten työhyvinvointia voitaisiin edistää kyseisessä työpaikassa. Aineisto kerätään lomakkeella, jossa on avoimia kysymyksiä (LIITE 2). Tutkimusaineisto analysoidaan teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Kyselylomakkeeseen vastaaminen tapahtuu joko verkossa e-lomakkeella tai paperilomakkeella käsin kirjoittamalla.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työntekijöiden kokemuksia siitä, miten Vaasan settlementtilyhdistyksen mielenterveyskuntoutujien asumispalveluyksikkö Kultanummen laatimat työhyvinvoinnin edistämistä koskevat laatusuositukset toteutuvat johtamisen ja työyhteisön kehittämisen, työn ja työolojen, ammatillisen osaamisen ja työntekijän voimavarojen ja terveyden osalta sekä miten työhyvinvointia voitaisiin edistää kyseisessä työpaikassa. Tavoitteena on, että tutkimuksessa saatuja tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa työhyvinvoinnin edistämiseksi kyseisessä yksikössä.

Vastaava ohjaaja on tehnyt Kultanummeen aikaisemmin kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen työhyvinvoinnista vuonna 2005, jossa tutkittiin työhyvinvoinnin osa-alueiden toteutumista. Laadullisessa opinnäytetyössä tarkoituksena on tutkia Kultanummen laatusuosituksen pohjalta henkilöstön omaa ja syvällisempää kokemusta työhyvinvoinnista ja miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa työpaikalla. Tutkimuksessa pyritään tuomaan työntekijöiden yksilölliset näkemykset esiin. Kysymysten pohjana käytetään Kultanummen laatimia työhyvinvoinnin edistämistä koskevia laatusuosituksia koskien työhyvinvoinnin osa-alueita eli johtamista ja työyhteisön kehittämistä, työtä ja työoloja, ammatillista osaamista sekä työntekijän voimavaroja ja terveyttä (LIITE 1). Tutkimustulosten perusteella voidaan kyseisessä työpaikassa katsoa, miten laatusuosituksen perusteella työhyvinvoinnin osa-alueet toteutuvat ja miten niitä voitaisiin kehittää.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten Kultanummen työhyvinvoinnin edistämistä koskevat laatusuositukset toteutuvat johtamisen ja työyhteisön kehittämisen, työn ja työolojen, ammatillisen osaamisen sekä työntekijän voimavarojen ja terveyden osalta?
2. Miten työhyvinvointia voidaan edistää mielenterveyskuntoutujien asumispalveluyksikkö Kultanummessa?

2.1 Kultanummen laatimat työhyvinvointia edistävät laatusuosituks

Mielenterveyskuntoutujien asumispalveluyksikkö Kultanummi on laatinut omat laatusuosituks

henkilökunnalle, jotka sisältävät työhyvinvointia edistävät suosituks

tukset (LIITE 1). Kultanummen työhyvinvoinnin edistämisen laatusuosituks

kevat johtamista ja työyhteisön kehittämistä, työtä ja työoloja, ammatillista osaa-

mista sekä työntekijöiden terveyden ja voimavarojen huomioimista. (Vaasan Setle-

mentti 2019 a.)

Asumispalveluyksikkö Kultanummissa tehdään joka toinen vuosi Valmeri -työyhteisökysely. Vuonna 2018 työyhteisökyselyn tulosten mukaan kehittämisen kohteeksi nousi fyysinen työympäristö esimerkiksi työvälit ja tilat sekä työyhteisön välinen palautteen antaminen ja saaminen. Lähiesimiestyöhön oltiin tyytyväisiä, työntekijät kokivat tulevansa kuulluiksi omaa työtään koskevissa asioissa ja kokivat saavansa tukea lähiesimieheltään. (Vaasan Setlementti 2018, 8.) Kultanummissa laadunhallinnan mittariston tuloksia arvioidaan ja käsitellään koulutuspäivillä ja työpaikkakokouksissa yhteisesti sekä pohditaan miten mahdollisia kehittämisen kohteeksi nousseita asioita voisi kehittää laadun varmistamiseksi.

Vaasan Setlementtiyhdistys on laatinut moniammatillisessa ryhmässä laatukäsikirjan vuonna 2019. Yhdistyksen toiminnan kehittämisessä keskeisiä asioita ovat laatuun-, ympäristöön- ja työturvallisuuteen liittyvät asiat. (Vaasan Setlementti 2019 b.) Henkilöstön hyvinvoinnin toimenpiteitä ovat riittävä resursointi, työsuoje-

lun ja työterveyshuollon toimivuus, esimiesten koulutus ja turhien määräaika-

sien välttäminen (Vaasan Setlementti 2019 c).

3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu Kultanummen laatimien työhyvinvoinnin edistämistä koskevien laatusuositusten pohjalta. Keskeiset käsitteet ovat työhyvinvointi ja työhyvinvointia edistävät tekijät. Lisäksi keskeiseksi käsitteeksi on nostettu mielenterveystyö ja työhyvinvointi, koska mielenterveystyöhön sisältyy omat erityispiirteensä liittyen työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin kokemukseen. Työhyvinvointiin liittyvää lainsäädäntöä käsitellään luvussa viimeisenä.

3.1 Työhyvinvointi

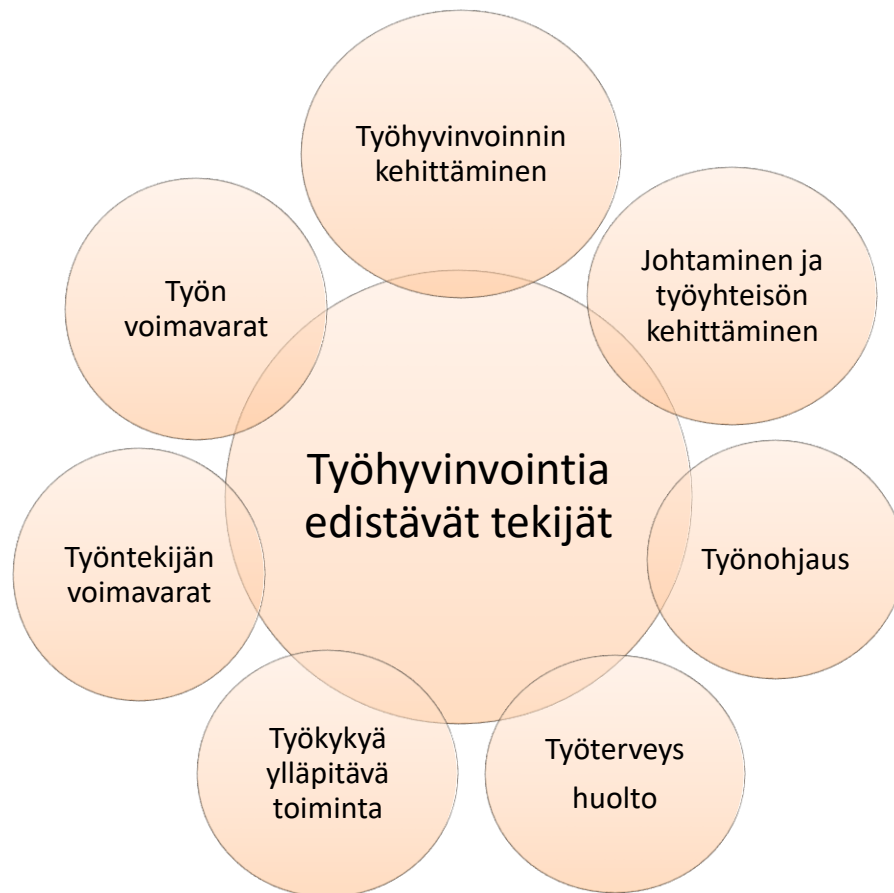
Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt. Esimiehen hyvä johtajuus on osa työhyvinvointia. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä kokevat, että työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Buffet, Gervais, Liddle & Eeckelaert 2013, 1.) Työhyvinvointi muodostuu hyvästä esimiestyöstä, yhteisistä pelisäännöistä, työn organisoinnista, ammattitaidosta ja vuorovaikutuksellisuudesta. Työhyvinvointi lähtee yksilöstä, johon vaikuttavat asenteet, elämänhallinta, riittävä osaaminen ja ammattitaito sekä terveydestä ja fyysisestä terveydestä huolehtiminen. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7.) Työhyvinvointi on työntekijän subjektiivinen kokemus omasta työstä ja kaikesta siihen liittyvästä (Ilmarinen & Vainio 2012, 4).

Työhyvinvointi koskee koko työyhteisöä ja koko työyhteisön tulisi ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia. Myös työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet ovat keskeisiä toimijoita. Työterveyshuolto on tärkeä kumppani työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Työhyvinvointia edistävä toiminta kohdistuu henkilöstöön, työympäristöön, työprosesseihin, työyhteisöön tai johtamiseen. Hyvinvoivassa työyhteisössä annetaan myönteistä palautetta, ollaan avoimia ja luotetaan toisiinsa, innostetaan ja kannustetaan, puhalletaan yhteen hiileen, pidetään työmäärä kohtuullisena, uskalletaan puhua ongelmistakin ja säilytetään toimintakyky muutostilanteissa. (Sinokki 2016, 263.)

Työhyvinvointi lisää työntekijän hyvinvointia, jolloin työntekijä tuntee työnsä tavoitteet, saa palautetta työstään, kokee itsensä tarpeelliseksi, pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan, on motivoitunut ja vastuuntuntoinen, onnistuu ja innostuu työssään ja kokee työn imua (TTL 2020 a). Työn imu liittyy työmotivaatioon, joka motivoi uusiin haasteisiin tarttumiseen, herättää myönteisiä tunteita ja saa työn tuntumaan mielekkäältä. Kun työ motivoi ja innostaa työntekijää, se antaa voimaa myös työelämän ulkopuolelle. (Sinokki 2016, 263.) Työpaikan hyvinvointiin voidaan vaikuttaa johdon, työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon, luottamushenkilöiden ja henkilöstön yhteisillä toimilla (Hakanen 2011, 69).

3.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvointia edistävät tekijät ovat muodostuneet Kultanummen työhyvinvoinnin edistämistä koskevien laatusuosituksen teemoista, joita on sovellettu yhdeksi kokonaisuudeksi. Työhyvinvointia edistävät tekijät tässä tutkimuksessa ovat johtaminen ja työyhteisön kehittäminen, työntekijän voimavarat, työn voimavarat, työnohjaus, työterveyshuolto, työkykyä ylläpitävä toiminta sekä työhyvinvoinnin kehittäminen (Kuvio 1).



Kuvio 1. Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvointia edistävät muun muassa työyhteisön ilmapiiri, työntekijöiden ammattitaito ja hyvä johtaminen. Työhön sitoudutaan paremmin ja sairauspoissaolojen määrä laskee hyvinvoinnin kasvaessa. Työhyvinvoinnin edistäminen koskee sekä työnantajaa että työntekijää ja jokainen voi vaikuttaa omalla toiminnallaan työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja henkilöstön yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisessä. (STM 2019.) Työhyvinvointia lisäävät myös työn tekemisen mielekkyys, työhön liittyvät vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet, palaute ja keskinäinen luottamus sekä kannustava ja johdonmukainen johtaminen. Tutkimusten

mukaan luovuutta edistää työyhteisön eri-ikäiset ja erilaiset ihmiset. Uusien ideoiden esiintuominen ja avoin keskustelu erilaisista näkökulmista katsoen sekä kaikkien osaaminen huomioonottaminen kehittävät työhyvinvointia. (Manka ym. 2010, 7–8.)

Hyvät työolot vaikuttavat positiivisesti hyvinvointiin ja työn tuottavuuteen. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen parantamiseksi vaikuttavat myös positiivisesti työntekijän hyvinvointiin. Työaikajärjestelyillä, työntekijöiden omia selviytymiskeinoja vahvistamalla ja esimiehiä kouluttamalla voidaan edistää työhyvinvointia. (Sauni 2019, 16, 18.)

3.2.1 Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen

Johtamisen kulmakivi on luottamus esimiehen ja työntekijöiden välillä. Luottamus lisää työntekijöiden sitoutumista työhön, motivaatiota ja työhyvinvointia. (Kalliomaa & Kettunen 2010, 11.) Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisella on merkittävä rooli vähentää työkyvyttömyyttä, edistää terveyttä ja hyvinvointia (Sauni 2019, 19).

Työhyvinvointi lähtee esimiestyöstä ja vaikuttaa koko työyhteisöön. Luottamus, esimerkillisyys ja vastavuoroisuus ovat hyvän esimiehen tunnusmerkkejä. Hyvä esimies on luottamuksen arvoinen, välittää ihmisistä, pysyy totuudessa, käsittelee tunteita, pitää kiinni sopimuksista ja lupauksista ja tekee asioita yhdessä. Hän myös informoi muutoksista ajoissa, omaa itseluottamusta, huolehtii tietojen oikeellisuudesta ja ajantasaisuudesta, osallistaa päätöksentekoon ja strategisiin keskusteluihin. Esimies toimii esimerkillisenä mallina, jonka toiminta perustuu arvoihin. Hyvä esimies huomioi erilaisia tarpeita, myöntää omat virheet, hyväksyy erehtymisen, johdattaa itseään, ja toimii oikeudenmukaisesti. Hyvä esimies myös rakentaa ja noudattaa pelisääntöjä, antaa tilaa luovuudelle, arvostaa erilaisuutta ja erimielisyyttä. Esimies on vastavuoroinen, ratkaisee ongelmia yhdessä työyhteisön kanssa, antaa tietoa muille, kuuntelee ja kyselee, osaa ja pystyy olla eri mieltä, antaa ja vastaanottaa korjaavaa ja myönteistä palautetta, kannustaa ja motivoi, käyttäytyy hyvien tapojen mukaisesti, mahdollistaa epämuodolliset keskustelut ja arvioi avoimuutta viestinnässä. (Kalliomaa & Kettunen 2010, 145.)

Persoonallisuus vaikuttaa esimiehen tapaan käyttäytyä, paineensietokykyyn ja kykyyn ottaa valtaa. Esimies voi muuttaa omaa johtajuuttaan itsereflektoinnin ja itsetuntemuksen avulla, koska niiden kautta esimies oppii ymmärtämään omaa käyttäytymistään. Jos esimiehen ristiriitojen sietokyky on heikko, on todennäköistä, että hän välttelee kielteisiä tunteita tai mielikuvia. (Järvinen 2005, 69, 75.) Itsetutkiskelu kuitenkin edellyttää, että kykenee kohtaamaan kielteisiä tunteita (Järvinen 2005, 83). On myös tärkeää, että ei anna oman arvomaailman vaikuttaa työssään, koska se jo aiheuttaa paljon ristiriitoja (Kalliomaa & Kettunen 2010, 147). Esimiehen tulee olla itse motivoitunut ja innostunut, että voisi onnistua työntekijöiden motivoimisessa (Sinokki 2016, 265). Hyvä esimies ei suostu toimimaan määriteltyjen toimintatapojen vastaisesti ja hänellä on rohkeutta tehdä ratkaisuja silloin, kun omat ja työnantajan arvot ja toimintaperiaatteet ovat selkeässä ristiriidassa (Salminen 2017, 234).

Hyvään johtamiseen kuuluu hyvä yhteistyö työntekijöiden kanssa. Hyvä yhteistyö muodostuu siitä, että tavoitteet asetetaan työyhteisön kanssa yhdessä ja esimies osallistaa työntekijöitä sitoutumaan organisaation arvoihin, strategioihin ja visioihin. Myös tavoitteiden mukainen päätöksenteko sekä oman osaamisensa kehittäminen kuuluu hyvään johtajuuteen. (Kalliomaa & Kettunen 2010, 174.) Tulevaisuudessa johtajilta edellytetään hyviä tunnetaitoja. Johtamisessa tarvitaan myötätuntoa, johon kuuluu myös taito olla hyväksymättä esimerkiksi työntekijän alisuoriutumista, koska hyväksyminen tarkoittaa silloin esimiehen myötätunnon puutetta ja välinpitämättömyyttä. Tällä tavalla toimien ei edistetä työntekijöiden hyvinvointia. (Sinokki 2016, 279–280.)

Hyvä vuorovaikutuksen työväline on kehityskeskustelut. Kehityskeskustelut lisäävät esimiehen ja työntekijän välistä ymmärrystä. Kehityskeskusteluissa käydään läpi aikaisemmat tavoitteet ja niiden toteutuminen sekä asetetaan uudet tavoitteet myös oppimiselle ja kehittymiselle. Tavoitteena on motivointi, innostaminen ja arvostuksen osoittaminen sekä yhteistyön ja vuorovaikutuksen arvioiminen ja kehittäminen. Kehityskeskustelussa tulisi olla vapautunut ja avoin tunnelma ja esimiehen täytyy kiinnittää huomiota luottamukselliseen ilmapiiriin. (Sinokki 2016, 247–248.)

Esimiehen tulisi järjestää avoimia keskustelutilaisuuksia, jossa työntekijät saavat kertoa itse siitä, mihin työssään pyrkivät ja millaisiin tilanteisiin ja käyttäytymismalleihin se muiden mielestä johtaa. Tällöin ihmiset oppivat ymmärtämään paremmin erilaisen toiminnan taustalla olevia syitä. Yhdessä työskentely, yhteiset palaverit ja ryhmätyöskentely helpottavat toisen asemaan asettumista. Tällöin työntekijät oppivat paremmin tuntemaan muiden toimintatapojen taustoja. Esimiehen on uskallettava kuunnella työntekijöiden ehdotuksia ja ratkaisuja sekä kokeilemaan niitä käytännössä, mikäli haluaa saada kaikki työyhteisön jäsenet ratkomaan ongelmia yhdessä. (Juuti & Vuorela 2015, 54–55.) Salmisen (2017, 56) mukaan esimiestyön kehittämisen yhteydessä kehitetään samanaikaisesti aina myös asiakaspalvelun laatua.

Palautteen antaminen on tärkeä voimavaroja lisäävä tekijä. Toimintatapoja voidaan korjata ja tavoitteiden saavuttamista voidaan parantaa tehokkaan palautteen avulla. Esimiehen kannattaa antaa palautetta hyvien käytäntöjen vahvistamiseksi sekä myös virheistä, kun tarkoituksena on työntekijän oppiminen virheistä. Palautteen antamisessa tärkeää on työntekijän kunnioittaminen, avoimuus, myönteisyys, palautteen antaminen mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen, työyhteisön kehittäminen ja mielipiteiden vaihtaminen sekä korjaavan palautteen antaminen kahden kesken työntekijän kanssa. Palautteen antamisen tarkoituksena on olla kehittävää ja auttaa työntekijää löytämään omat ratkaisut ja voimavarat. (Sinokki 2016, 248–250.)

Salmisen (2017, 64–65) mukaan myös palkitseminen on tärkeä osa esimiestyötä. Tulospalkkion sijaan työntekijän sisäiseen motivaatioon vaikuttavat palkkiot voivat olla tehokkaampia. Sisäiseen motivaatioon vaikuttavia palkkioita ovat muun muassa oman työtehtävän kiinnostavuus ja sen tuottamat onnistumisen kokemukset, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, ammattitaidon kehittäminen koulutuksella ja mahdollisuus saada äänensä kuuluviin työyhteisön asioita päätettäessä.

Innostuneisuutta ja motivaatiota voidaan vahvistaa kehittämällä vuorovaikutusta ja erilaisia toimintatapoja, kuten esimiehen antama positiivinen palaute, tavoitteiden

asettaminen, työn vaihtelevuus, mahdollisuus kehittyä työssään, vuorovaikutuksellisuus, positiivinen asenne ja kiitoksen antaminen pienistäkin asioista itselle ja muille sekä etsimällä työstä mielekkäitä ja itselle tärkeitä asioita. Työilmapiiriä voi kehittää siten, että työntekijät ovat itse mukana toimintatapojen muuttamisen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Tämä luo sitoutumista ja sitä kautta motivaatiota työhön. (Manka ym. 2010, 11–12.)

Työturvallisuudesta huolehtiminen on ensisijaisesti työnantajan vastuulla. Työturvallisuuslaissa on työpaikkakiusaamista koskeva säännös. (L23.8.2002/738.) Esimiehen velvollisuutena on tarkkailla työyhteisön hyvinvointia, että mahdolliset kiusaamistilanteet tulisivat ilmi jo varhaisessa vaiheessa. Esimiehen tulee puuttua ja ryhtyä toimenpiteisiin heti tiedon saatuaan. Tämän jälkeen asia pitää selvittää ja ratkaista puolueettomasti. (Havunen & Lavikkala 2010, 122–123.) Esimieheltä edellytetään rohkeutta puuttua jämäkästi ja nopeasti epäasialliseen käyttäytymiseen (Salminen 2017, 240).

3.2.2 Työntekijän voimavarat

Työntekijällä on vastuu omasta työkyvystä ja sen ylläpitämisestä, työhyvinvoinnista ja omasta menestyksestään. Työntekijä on lähtökohtaisesti vastuussa sekä fyysisestä että psyykkisestä terveydestään ja suorituskyvystään. (Salminen 2017, 226.)

Työkyvyn ylläpitäminen pelkästään työnantajan toimesta ei ole mahdollista, mutta esimies voi tukea työkykyä tarjoamalla esimerkiksi työterveyspalveluita. Työtehtävän sisältöön ja sen sopivuuteen voi vaikuttaa sekä esimies että työntekijä. Työntekijä voi pyrkiä vaikuttamaan työtehtäväänsä siten, että työtehtävä vastaa mahdollisimman paljon työntekijän osaamista ja ominaisuuksia. Työntekijä voi vaikuttaa omaan fyysiseen terveyteen ja kuntoon, henkiseen terveyteen ja vireystilaan, työhön ja sen suhde työntekijään ja työyhteisöön. Näistä muodostuu työkyvyn neljä osa-osa-alueita. Fyysiseen terveyteen ja kuntoon vaikuttavat liikunta, lepo, ravinto ja monet elämäntavat. Henkiseen terveyteen ja vireystilaan vaikuttavat vapaa-ajan vieton palauttavuus ja energisoivuus. Henkistä vireyttä työntekijä voi ylläpitää omien tunteiden hallinnalla sekä myönteisellä suhtautumisella ympäröiviin asioihin. Työ ja sen suhde työntekijään tarkoittaa sitä, että työtehtävän vaativuuden on

oltava tasapainossa työntekijän voimavaroihin. Liian helppo työtehtävä ei tuo haasteita ja onnistumisen kokemuksia. Liian vaativa työtehtävä lannistaa ja vahvistaa negatiivista käsitystä itsestään. Työyhteisö vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin. Huono työyhteisö heikentää työntekijän voimavaroja ja menestymistä työssä. (Salminen 2017, 226–228.)

Työntekijän yksilöllisiä voimavaroja ovat optimismi. Myönteisen asenteen avulla työntekijä voi luottaa myönteisesti omaan tulevaisuuteensa ja omaan arvoonsa sekä uskoo selviävänsä haastavistakin ammatillisista tilanteista. Optimismiin kuuluu myös kimmoisuus eli sinnikkyys ja kimmoisa palautuminen vastoinkäymisten jälkeen sekä systeemiäly eli osaa toimia järkevästi ja luovasti monimutkaisissa vuorovaikutustilanteissa ja saaden aikaan samanaikaisesti myönteisiä vaikutuksia. (Hakanen 2011, 71.)

Työntekijän jatkuva ammatillinen kehittyminen ja riittävät työn haasteet ovat yksittäisen työntekijän, mutta myös koko organisaation etu. Esimiehellä on tärkeä rooli työntekijän ammatillisen kehittämisen toteuttamisessa. Ammatillisessa kehitymisessä on vain osittain kyse koulutuksiin osallistumisista ja tärkein osa kehitymisestä tapahtuu työnteon ohessa. Kehittäminen edellyttää kuitenkin työntekijän itsereflektointia, eli kykyä tarkkailla omaa tekemistään, taustalla olevia ajatuksia ja asenteita. (Salminen 2017, 237–238.) Työntekijä voi pitää ylläpitää elinikäistä oppimista menestyäkseen työelämässä hyödyntämällä työnantajan tarjoamaa koulutusta (Salminen 2017, 225). Oman osaamisen kehittämiseen tarvitaan kykyä seurata ja ymmärtää omaa toimintaa ja sen lähtökohtia sekä kykyä muuttaa tarvittaessa omaa ajatteluaan ja toimintaansa. Työntekijän oma asenne vaikuttaa siihen, milaista suhtautuminen on työkavereihin ja asiakkaisiin. Asenteet myös vaikuttavat motivaatioon. Työstä motivoitunut ja työhönsä myönteisesti asennoitunut tarttuu ripeästi työhönsä ja ponnistelee tehtävässä onnistuakseen. Työntekijä on kiinnostunut työkavereiden onnistumisesta ja hyvinvoinnista. Myös asenteet itseä kohtaan vaikuttavat työsuoritukseen. Onnistumisen kokemukset parantavat työsuorituksen laatua, joka vahvistaa työntekijän myönteistä käsitystä itsestä. (Salminen 2017, 220–221.) Työn hallinnan tunnetta vahvistaa mahdollisuus saada vaikuttaa omaan

työhönsä. Työntekijällä on yleensä paras tieto siitä, miten työtehtävä kannattaa tehdä. (Salminen 2017, 236.)

Luukkalan (2011, 75) mukaan myös tunnetaidoilla voidaan lisätä työhyvinvointia. Työyhteisön jäsenenä toimiminen ja työssä menestyminen edellyttää omien tunteiden hallinnan taitoa. Tunnetaidoilla tarkoitetaan taitoa tunnistaa omia ja muiden tunteita ja kykyä hallita omia tunteita. Tunnetaitoja voi myös kehittää. (Salminen 2017, 222.) Tunnetaitoihin kuuluvat myös rentoutumisen taito. Hyvällä rentoutumisella voidaan edistää vapaa-ajan nautittavuutta, työssä jaksamista ja hyvää yöaikaa. (Luukkala 2011, 75.) Tunneälyllä tarkoitetaan kykyä tuntea ja tunneälyyn kuuluvat itsetuntemus, itsekontrolli, tunteiden säätely ja empatia. Tunteiden säätely on tärkeää, koska se lisää kokonaisvaltaista hyvinvointia sekä fyysistä että psyykkistä terveyttä. Tunteiden säätelyssä on tärkeää tunteiden antaa olla ja mennä ja ottaa kiinni niistä tunteista, jotka antavat voimaa sen sijaan, että turruttaa ja tukahduttaa tunteet tai murehtii liikaa. (Luukkala 2011, 78–81.) Tunnetaitoihin kuuluvat myös stressinhallintataidot. Näillä taidoilla vaikeuksista selviytyminen on helpompaa, ja ne lisäävät mielenrauhaa ja onnellisuutta. Vaikeuksista selviytymiseen auttaa harjaantuneisuus anteeksiannossa. Elämänlaatu heikkenee, jos murheiden ja huolien keskellä katkeroituu ja jää liian pitkäksi aikaa negatiiviseen tunnekoukkuun. On myös tärkeää, että voi antaa itselleen anteeksi tekemänsä virheet. (Luukkala 2011, 93.)

Työyhteisötaidot kuuluvat jokaiselle asemasta riippumatta. Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan halua ja kykyä toimia rakentavalla tavalla omassa työyhteisössä toinen toistaan tukien ja työyhteisötaidot kiteytyvät osaamiseen ja yhteistyöhön. Työyhteisötaidoihin kuuluvat muun muassa työnsä tavoitteiden tunteminen, vastuun ottaminen tekemisistään, esimiehen asiallinen kuunteleminen, ongelma-asioista keskusteleminen, erilaisuuden sietäminen, sovitusta kiinnipitäminen, työaikojen noudattaminen, uusien asioiden tiedon hankinta, oma-aloitteisuus ja kaikkien tasapuolinen kohtelu. (Luukkala 2011, 214–215.)

3.2.3 Työn voimavarat

Työn voimavaroja ovat työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset tai organisaation piirteet, jotka auttavat työssä koettujen vaatimusten kohtaamisessa ja vähentämisessä ja jotka edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa. Näin ne motivoivat työntekijöitä ulkoisesti. Psykologiset perustarpeet tyydyttävät työntekijöiden motivaatioita sisäisesti. Sisäisen ja ulkoisen motivoinnin kautta työn voimavarat vahvistavat ja siten ylläpitävät ja lisäävät työn imua. Työn voimavaroihin on aina mahdollista panostaa, vaikka moniin työn vaatimukseen ja kuormitustekijöihin voi olla haastavaa saada aikaan muutoksia lyhyellä aikavälillä, kuten vaativissa ihmissuhdeammateissa on vaikea välttää työn tunnekuormitusta. (Hakanen 2011, 49–50.) Työn voimavaroihin tulisi panostaa myös silloin, kun työ on vaativaa, siinä on kuormittavia tekijöitä tai työ ja työpaikka ovat muutoksessa (Hakanen 2011, 73).

Työterveyslaitoksen (2020 b) mukaan työn järjestämiseen liittyviä voimavaroja ovat työroolien ja työtavoitteiden selkeys, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä työaikojen joustavuus. Työntekijä voi suoriutua työstä parhaalla mahdollisella tavalla, kun työn järjestelyjä koskevat voimavarat toteutuvat. Työroolit ja -tavoitteiden selkeys näkyy niin, että työntekijöillä on selvä kuva omasta perustehtävästä sekä työnsä tavoitteista ja roolit niiden saavuttamiseksi. Työroolien ja -tavoitteiden selkeys antaa tilaa luovuudelle ja työn muokkaamiselle itselleen innostavammaksi. (Hakanen 2011, 55.) Työterveyslaitoksen (2020 c) mukaan työaika määrittää mahdollisuudet työn ja muun elämän yhteensovittamiselle. Erityisesti vuorotyö vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työntekijään monilla elämän osa-alueilla, kuten työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen, työhön osallistumiseen ja perhe- ja sosiaaliseen elämään sekä vapaa-ajan viettoon. Työajat tulisi räätälöidä siten, että ne vastaavat työntekijän ja organisaation tarpeita. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin on tärkeä hyvinvointia tukeva asia. Sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttavat kokonaistyöaika, työajan säännöllisyys ja työskentelyn vuorokaudenaika. Vuorotyössä etenkin ilta- ja viikonloppuvuorot merkitsevät eritahtisuutta niin perheen kuin muun sosiaalisen toiminnon kanssa. (Työterveyslaitos 2020 d.) Perhemyönteinen työkuulttuuri arvostaa henkilöstöä siten, että työntekijän työn ulkopuolista elämää kunnioitetaan ja ymmärretään eri elämäntilanteiden vaihtelevuutta

ja erilaisuutta. Perhemyönteisyys tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia ja heijastuu henkilöstön arvioimiseen ja sitoutumiseen työnpaikkaansa. (Hakanen 2011, 66–67.) Kun työntekijä voi sovittaa joustavasti työn ja oman elämäntilanteensa vaatimuksia, ovat työntekijät vastavuoroisesti valmiimpia joustamaan työpaikan tarpeiden hyväksi. Lisäksi työntekijät ovat motivoituneempia tullessaan yksilöllisesti huomioon otetuiksi. (Hakanen 2011, 56.)

Tehtävään liittyviä voimavaroja ovat työn monipuolisuus, palkitsevuus ja kehittävyys (Työterveyslaitos 2020 b). Monipuoliset ammattitaitovaatimukset ja kehittävä työ antavat mahdollisuuden työntekijän taitojen ja kokemusten hyödyntämisen työssä. Työntekijälle tulee tunne, että voi käyttää omia vahvuuksiaan työssä. Mahdollisuus kehittyä työssä lisää työntekijän uskoa omaan pystyvyyteen. Riittävä mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn työssä on yksi tärkeimmistä työn voimavaroista. Välitön palaute omasta työstä itselleen on myös tärkeää, koska itselle antama tunnustus suuntaa työtä, tavoitteita ja työn tekemisen tapoja myös jatkossa. Tehtävän merkityksellisyys on myös yksi tehtävää koskevista työn voimavaroista. Työntekijä voi nähdä, että työllään on laajempi merkitys esimerkiksi muiden ihmisten elämälle. Useimmille ihmissuhdeammateissa työskenteleville vuorovaikutus ja mahdollisuus lisätä autettavan hyvinvointia on pohjimmainen syy tehdä kyseistä työtä ja kokee siten asiakastyön palkitsevuuden voimavarana. (Hakanen 2011, 52–54.)

Työterveyslaitoksen (2020 b) mukaan työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä voimavaroja ovat oikeudenmukaisuus ja johtamisen selkeät käytännöt, esimiehen ja työyhteisön tuki, huomaavaisuus ja ystävällisyys sekä palaute ja arvostus. Esimiehiltä tai työkavereilta saatu tuki, ohjaus ja palaute voivat olla haastavissa työtilanteissa keskeisimmät työn voimavarat. Arvokkaita hyvinvoinnin lähteitä ovat kokemukset siitä, että ei jää pulassa yksin ja että halutessaan voi peilata laajemmin työtään. Työpaikalla kaikilla tulee olla tasavertaiset mahdollisuudet tulla kuulluksi ja tuoda omia näkemyksiään esiin. Oikeudenmukaisuus näkyy myös siinä, että päätöksentekoon liittyvät periaatteet ovat avoimia ja samoja periaatteita noudatetaan

riippumatta henkilöstä. Luottamus työkaveriin saa aikaan myös hänestä välittämistä, tällöin työntekijä uskoo suhteen hyvyteen ja sen vastavuoroisuuteen. Luottamus ulottuu parhaimmillaan koko työyhteisöön. (Hakanen 2011, 56–58.)

Ihmisten keskinäinen luottamus on tärkeää, koska silloin yhteistyö sujuu paremmin ja myös työyhteisön kehittymistä voi tapahtua. Haavoittuvuuden osoittaminen on ensimmäinen vaihe luottamuksen rakentamiselle eli tiimin jäsenet tuovat avoimesti esille omia näkökulmiaan siitä huolimatta, että provosoisi toisen tiimin jäsenen hyökkäämään. (Aro 2018, 123, 187.) Ihmisten väliseen luottamukseen kuuluu avoimuus, kyvykkyys, sanansa pitäminen ja hyväntahtoisuus. Luottaakseen työtoveriin on luotettava siihen, että hän osaa, että hän jaksaa olennaiset asiat, että hän tekee mitä lupaa ja että hän haluaa toisen työtoverin parasta ja suhtautuu häneen myönteisesti. Kun työntekijällä on tunne siitä, että häneen luotetaan, auttaa se vaikeissa tilanteissa ja päätöksissä. Tällöin voi rakentaa sen varaan, että työntekijän omia näkemyksiä ja työpanosta arvostetaan ja pidetään hyvinä ja että osaa käyttää osaamistaan organisaation hyväksi sen sijaan, että tarvitsi jatkuvasti kyseenalaistaa osaamistaan ja ratkaisujaan. Luottamuksen osoitus on vastavuoroista ja tapahtuu molempiin suuntiin. Esimies luottaa työntekijöiden osaamiseen sekä kykyyn ja haluun tehdä hyvin työnsä. Työntekijät luottavat siihen, että työnantaja ja esimiehet ajattelevat myös työntekijöiden etua ja ovat työntekijöiden puolella ja antavat tukea tarvittaessa. Työntekijöiden keskinäinen luottamus näkyy muun muassa siten, että työntekijät kokevat toimivan yhteisten päämäärien ja arvojen mukaan. Keskinäisen luottamuksen ilmapiirissä voi tuntee tulevaisuuden hyväksytyksi omana itsenään, voi luottaa toisen tekemän osuutensa sovitusti ja että saa tarvittaessa asua työtovereilta. Luottamus saa myös kannustamaan toinen toisiaan ja iloitsemaan toinen toistensa menestyksestä. Työhyvinvointia lisäävät tutkitusti se, että voi luottaa siihen, että voi vaikuttaa työpaikan asioihin ja työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Työntekijän tulisi pystyä luottamaan siihen, että saa tietää omaan työhön ja organisaation toimintaan liittyvät muutokset riittävän varhaisessa vaiheessa. Työntekijän luottamus omiin kykyihin, taitoihin ja mahdollisuuksiin on lähtökohta kaikelle tekemiselle. (Salonen 2017, 187–190.) Luottamus osoitetaan teoilla, joten sanat ja teot eivät saisi olla ristiriidassa keskenään (Salonen 2017, 191).

Palaute ja arvostus työyhteisössä on tärkeää, sillä kun aikaansaannoksista ja uuras-
tuksesta saa myönteistä palautetta niin siten työntekijä saa tunteen arvostuksesta ja
kuulumisesta työyhteisöön. Työn tekemisen mielekkyyden säilymisen kannalta on
tärkeää, että työntekijöiden joustavuus ja ponnistelut työpaikan hyväksi tulevat
huomatuiksi. Merkittävä työn voimavarana on myös arkinen huomaavaisuus ja ys-
täväällisyys ja niiden tulisi olla osa työpaikan arkea. Nämä vahvistavat yhteenkuu-
luvuutta ja ihmisyyttä. Huomaavaisuus ja ystävällisyys voivat voimaannuttaa työ-
kavereita uskottuakin enemmän. Työn imua kokeva työntekijä voi levittää koko
työyhteisöön innostuneisuutta. On innostavampaa työskennellä motivoituneessa,
innostuneessa ja myönteisessä vuorovaikutuksessa olevassa työyhteisössä. (Haka-
nen 2011, 59–60.) Jokaisella työntekijällä on oikeus hyvään työyhteisöön, jonka
myös esimiehen on osaltaan turvattava (Salminen 2017, 240).

Organisaatioon liittyviä voimavaroja ovat työpaikan ilmapiiri, työn varmuus, inno-
vatiiviset toimintatavat sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista tukevat käytän-
nöt (Työterveyslaitos 2020 b). Työilmapiiri riippuu monista työolotekijöistä. Niitä
ovat muun muassa arvot ja arvostukset, viestinnän laatu ja määrä, onnistumista tu-
keva ja työilmapiirin johtaminen, ongelmanratkaisukäytännöt, ihmisten käytös ja
tapakulttuuri työpaikalla ja tavoitteiden, työroolien ja prosessien ja muiden organi-
saatorakenteiden selkeys ja mielekkyys sekä organisaation markkinatilanne. Työ-
paikalle tulisi luoda selkeät käytösnormit; mikä on toivottavaa käyttäytymistä ja
millainen käyttäytyminen ei ole sallittua työtovereita kohtaan. (Aro 2018, 41, 56.)
Hyvä työilmapiiri lisää myös luovuutta. Yhdessä työskentely ja huumori lisäävät
uusien luovien ideoiden syntymistä. Sääntöjen turhan tarkka painottaminen voi vä-
hentää uusien ajatusten esiintuomista. Luova ongelmanratkaisu on erilaisten vaih-
toehtojesi etsimistä sen käyttöönottoa. (Juuti & Vuorela 2015, 116–117.)

Yksilö voi vaikuttaa työilmapiiriin huomattavasti omalla käyttäytymisellään ja toi-
mintavavoillaan (Sinokki 2017, 174). Hyvän työilmapiirin synnyttämisessä perus-
asia on esimiesten ja työtovereiden käytös työpaikalla (Aro 2018, 50). Työilmapiiri
käsittää yksilön kokemuksen omasta työympäristöstään. Työilmapiiri on lähinnä
intersubjektiiivinen, yhteisön käsitys sosiaalisen työympäristön laadusta. Työilma-
piiri on eri asia kuin työtyytyväisyys, joka määrittää työntekijän arvion siitä, missä

määrin työntekijä kokee tarpeidensa toteutuvan omassa työssään. Työilmapiiri ja työtyytyväisyys ovat kuitenkin yleensä läheisesti sidoksissa toisiinsa. (Aro 2018, 39.)

Työpaikan myönteiseen ilmapiiriin liittyy esimiehen ja työntekijöiden välinen kannustavuus ja rohkaisu. Myönteisessä ilmapiirissä on helpompi tuoda esiin ajatuksia siitä, mitä voisi tehdä toisin ja miten voisi parantaa työn sujuvuutta, jotta sekä työyhteisö ja mahdolliset asiakkaat olisivat aiempaa tyytyväisempiä. Työntekijällä tulisi olla kokemus työpaikan psykologisesta turvallisuudesta, eli työntekijä voi olla oma itsensä ja olla aidosti läsnä työssään tarvitsematta pelätä kielteisiä seurauksia. (Hakanen 2011, 63, 68.)

Jokaisella on mahdollisuus ylläpitää ja lisätä työssä kokemaansa innostusta, tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Se on mahdollista vain, kun työntekijä voi kokea innostusta huolimatta siitä, että työyhteisössä tai työssä voi olla samanaikaisesti itselleen vastentahtoisia piirteitä ja on suostuvainen suhtautumaan ongelmiin ratkaisukeskeisesti, säilyttää aikuisuutensa haastavissakin tilanteissa ja antaa työkavereilleen luvan iloita työstään ja onnistumisestaan. (Hakanen 2011, 82.)

Kun työntekijä on valmis ponnistelemaan ja antamaan työpanoksensa työn tavoitteiden saavuttamiseksi ja vastineeksi kokee työn merkitykselliseksi ja työympäristön mielekkääksi, sitä voidaan kutsua sellaiseksi työhyvinvoinnin tilaksi, jossa työntekijä kokee työn imua. (Hakanen 2011, 38). Työn imun kokemisella on myönteisiä vaikutuksia myös työntekijän koko organisaatioon ja hänen muulle elämälleen. Työn imuun liittyy myönteisiä tunteita, kuten innostusta, iloa ja ylpeyttä, jotka vahvistavat fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja ja taitoja. Työn imua kokevat ovat usein muita työkykyisempiä, jolloin he voivat kohdistaa enemmän voimavarojaan ja osaamistaan työhön. (Hakanen 2011, 40–42.)

Työn imu syntyy työkavereiden tukemisesta, onnistumisten ja ilon hetkien kokemuksesta sekä työkäytänteiden kehittämisestä ja ideoimisesta. Näistä kokemuksista kehittyy työntekijän aito hyvinvoinnin ja innostuneisuuden tila työssä. Työn imu on omistautumista ja nautintoa työhön uppoutumisesta, joka tuottaa työntekijälle hyvinvointia ja sen seurauksena työssä myös viihtyy. Jotta voi kokea työn imua, on

luovuttava kyynisyydestä ja halua parantaa työyhteisön arkisia toiminta- ja vuoro-vaikutustapoja. Työn imun käsite kuuluu positiivisen psykologian tutkimussuuntaan eli kohdistetaan huomio ihmisen ja häneen luomiin instituutioiden toimivuuteen ja vahvuuksiin. (Hakanen 2011, 5–8, 11.)

Yksilön voimavarat vaikuttavat siihen, miten työ ja työolot koetaan. Yksilölliset voimavarat ja työn voimavarat vahvistavat toisiaan, esimerkiksi työn voimavarat vahvistavat yksilöllisiä voimavaroja, kuten itseluottamusta ja pärjäämisen kokemusta. (Hakanen 2011, 72.)

3.2.4 Työnohjaus

Työnohjauksella tarkoitetaan erityiskysymysten asiantuntijan antamaa ohjausta ja tukea työssä ilmenevissä ongelmissa ja ratkaisemisessa, oman työn arvioinnissa sekä tarvittavien toimenpiteiden suunnittelussa (Juuti & Vuorela 2015, 133). Työnohjauksen tehtävänä on tarjota yksilölle, ryhmälle tai koko työyhteisölle mahdollisuus tutkia omaa suhdettaan työhön ja oppia siitä. Työnohjauksella voidaan vahvistaa ammattitaitoa ja työidentiteettiä sekä antaa valmiuksia oman työn kehittämiseen. Työnohjaus ei ole kuitenkaan ratkaisu kaikkiin työyhteisön ongelmatilanteisiin. (Aro 2018, 145–146).

3.2.5 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltoa toteuttavat työterveyshuollon ammattilaiset ja asiantuntijat. Työterveyshuollon tarkoituksena on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia sekä edistää työyhteisön toimintaa, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä. (Alahautala & Huhta 2018, 118.) Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto käsittää terveystarkastuksia, työpaikkaselvityksiä sekä terveysneuvontaa. Sähköisten terveystarkastusten perusteella etsitään työntekijät, jotka ovat erityisessä sairastumisriskissä. (Alahautala & Huhta 2018, 138–139.)

Keskeisenä tehtävänä on toteuttaa työkykyä ylläpitävää toimintaa, joka on työntekijöihin, työhön ja työoloihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toi-

mintaa. Työkykyä ylläpitävän toiminnan tarkoituksena on, että työntekijä selviytyisi työstään ja työstään mahdollisimman hyvin. Esimiehellä on tärkeä rooli työssä selviytymisen varmistajana. Työkyvyn ylläpitäminen käytännössä voi kohdistua työntekijän työkyvyn ja terveyden edistämiseen, motivaation, ammatillisten valmiuksien tai esimerkiksi työpaikan yhteisöllisten olojen kehittäminen. Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on ennakoida siten, että toimenpiteitä tehdään jo ennen, kun työyhteisössä havaitaan työkyvyn heikentymistä tai vaikeuksia selviytyä työtehtävistä. (Alahautala & Huhta 2018, 118.) Ennakoivaa toimintaa on puheeksi ottaminen, asiaan tai tilanteeseen puuttuminen jo varhaisessa vaiheessa. Työnantajalla on velvollisuus työterveyshuollon järjestämisen lisäksi hankkia lakisääteiset vakuutukset tapaturma- ja ryhmähenkivakuutukset sekä työeläkevakuutus. (Alahautala & Huhta 2018, 122, 143.)

Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan vastuulla ja työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää työterveyshuolto, kun yrityksessä työskentelee vähintään yksi työsuhteessa oleva työntekijä. Työnantajan on järjestettävä työterveyshuollon palvelut myös tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotulle työntekijälle kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä, jos yrityksessä työskentelee vähintään 30 työntekijää ja työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä vähintään viisi vuotta työsuhteessa. Työnantajan velvollisuus työterveyshuollon järjestämiseen lakkaa, kun irtisanottu työntekijä siirtyy vähintään kuusi kuukautta kestävään tai toistaiseksi voimassa olevaan määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin. Työntekijän tulee ilmoittaa siirtymisestään. (Alahautala & Huhta 2018, 116–117.)

3.2.6 Työkykyä ylläpitävä toiminta

TYKY-toiminnalla tarkoitetaan jatkuvaa ja pitkäjänteisempää panostusta työkyvyn ylläpitoon. TYKY-päivän tarkoituksena on työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja terveyden edistäminen, joka järjestetään yhtenä päivänä (TYKY-päivä 2020). Juutin & Vuorelan (2015, 88–90) mukaan työkykyä ylläpitävällä toiminnalla voi-

daan kehittää työyhteisön työhyvinvointia. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla pyritään lisäämään ihmisen omaa vireyttä. Tärkeää on yhteenkuuluvuuden tunne ja esimerkiksi liikunnalliset kampanjat lisäävät yhteisöllisyyden tunnetta. Vaikka TYKY-päivä on yksi keino parantaa työhyvinvointia, niin työkyvyssä ei saada aikaan näkyviä parannuksia kuitenkaan pelkästään TYKY-päivän toteuttamisella, vaan tarvitaan samanaikaisesti myös hyvää johtamista sekä turvallinen ja terveellinen työympäristö. (TYKY-päivä 2020.)

3.2.7 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittämisessä keskeistä on ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi eli henkinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Nämä kaikki heijastavat toisiinsa. Kun työssä voi hyvin, se hyödyttää koko organisaatiota ja häntä itseään. (Juuti & Vuorela 2015, 85.)

Työhyvinvointia kehitettäessä tulisi pohtia työyhteisön terveydelle luovat perusteet, kuten toiminnan tavoitteellisuus, oikeudenmukainen kohtelu ja turvallisuus. Eli mitä tehdään, millainen on työympäristö, millaista on johtaminen ja kuinka työryhmä toimii. Työpaikkakokoukset ja kehityskeskustelut pitävät yllä työyhteisön työkykyä ja esimiehen hyvyyttä. Työsuojelun toimintaohje pitää laatia työpaikalle. Työntekijälle ja esimiehelle tulisi järjestää työnohjausta. Työnohjaus voi auttaa esimiestä oman toiminnan arvioinnissa esimerkiksi silloin, jos esimies kohtaa työssään jatkuvasti paineita. (Juuti & Vuorela 2015, 132–133.)

Työhyvinvointiin liittyy erilaisia haasteita. Työyhteisössä voidaan keskittyä väriin asioihin, jotka vievät turhaa voimia ja tällöin pitäisi selventää tavoite ja käsitellä se esimerkiksi ryhmäkehityskeskusteluissa. Työtehtävät voivat olla epäselviä, on päällekkäisiä rooleja ja tehtäviä, jotka eivät kuulu kenellekään. Tällöin tulisi selventää roolit ja vastuut. Työmäärä voi olla epäoikeudenmukainen, jolloin tulisi kehittää henkilöresurssien hallintaa ja työjärjestystä. Työntekijä voi kokea arvostuksen puutetta työssä, tällöin esimiehen tulisi johtaa oikeudenmukaisesti. Vastakkainasettelua syntyy silloin, jos työnteko perustuu määräämiseen. Tällöin sovitaan asioiden ratkaisukeskeisestä toimintatavasta. (Manka ym. 2010, 32–33.) Ratkaisukeskeinen toimintatapa tarkoittaa vuorovaikutteista, toista arvostavaa puhetta, jolla on

tavoite. Ratkaisukeskeinen toimintatapa perustuu dialogisuuteen eli vastavuoroiseen keskusteluun. Dialogin ominaispiirteitä ovat muun muassa yhteisen ymmärryksen saavuttaminen, yhdessä työskentely ja toisen asemaan asettautuminen. (Manka ym. 2010, 34–55.) Työyhteisössä tulisi keskittyä yhdessä myönteiseen ja ratkaisukeskeiseen ajattelutapaan. Työyhteisössä voidaan pohtia yhdessä, kuinka työpaikasta saadaan mielekäs ja voimavaroja antava. Tällä tavalla toimien henkilöt saadaan sitoutumaan yhteisiin tavoitteisiin. Esimerkiksi jokainen voi pohtia mikä voisi lisätä omaa hyvinvointia. Esille tulleista tarpeista ja tavoitteista valitaan yhdessä kolme tai neljä tavoitetta hyvinvoinnin kohentamiseksi. Lisäksi työhyvinvoinnin kehittämiseksi voidaan pohtia, mikä voisi estää tavoitteiden toteutumisen ja mitä tietoa ja taitoa tarvitaan sekä millä toimenpiteillä päästään tavoitteisiin. (Manka ym. 2010, 67–68.)

Juutin & Vuorelan (2015, 52–54) mukaan työyhteisön tuloksellisuuteen vaikuttaa olennaisesti työpaikan ilmapiiri. Työilmapiiriä voidaan kehittää siten, että asioista puhuttaisiin avoimesti. Tällöin voitaisiin estää mahdolliset ristiriidat ja väärinkäsitykset työyhteisössä. Työyhteisössä saatetaan tehdä vääriä tulkintoja tai johtopäätöksiä. Väärintulkinnat aiheuttavat jossittelua, huhuja ja lopulta syyttelyä ja vihan tunnetta. Tämä estää avoimen vuorovaikutuksen ja edelleen vain lisää vääriä tulkintoja ja mielikuvia, josta yleensä seuraa ihmissuhteiden säröily ja rikkoutuminen sekä taisteluaseman syntyminen työyhteisössä.

Suuret sairauspoissaolomäärät aiheuttavat työyhteisössä paljon ristiriitatilanteita. Tällöin tulisi hakea tukea työterveyshuollolta ja sopia varhaisen välittämisen toimintatavasta. (Manka ym. 2010, 32–33.) Varhaisella välittämällä tarkoitetaan puheeksi ottamista ja varhaista puuttumista, että ongelmantilanteen ilmaantuessa se otetaan heti käsittelyyn. Se edistää myös yhdenvertaisuutta työyhteisössä. Asia on helpompi korjata etukäteen kuin jälkikäteen. (Manka ym. 2010, 38.)

3.3 Mielen terveystyö ja työhyvinvointi

Väestön mielen terveys- ja päihdeongelmat muodostavat toimintakykyä rajoittavan ja elämänlaatua ja terveyttä heikentävän haasteen. Positiivinen mielen terveys on

voimavara, johon perustuvat ihmisen toimintakyky ja hyvinvointi. Mielenterveyden häiriöstä puhutaan silloin, kun oireet rajoittavat ihmisen toiminta- ja työkykyä, turvallisuuden tunnetta, osallistumis- ja selviytymismahdollisuuksia tai aiheuttavat kärsimystä tai toimintakyvyn alenemista. (Holmberg 2016, 10.) Mielenterveyshäiriöön voi sairastua mielenterveyden tasapainotilan järkkyyessä. Mielenterveys rakentuu yksilöllisistä tekijöistä ja kokemuksista, sosiaalisesta tuesta ja vuorovaikutuksesta, yhteiskunnallisesta rakenteesta ja resursseista sekä kulttuurisista arvoista. (Kuhanen, Oittinen, Kanerva, Seuri & Schubert 2013, 16.)

Mielenterveyslain mukaan mielenterveystyön tavoitteena on yksilön psyykkisen hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja persoonallisuuden kasvun edistäminen sekä mielisairauksien ja muiden mielenterveyshäiriöiden ehkäisy, parantaminen ja lievittäminen. Mielenterveystyöhön kuuluu myös väestön elinolosuhteiden kehittäminen mielenterveyshäiriöiden syntymisen ehkäisemiseksi. Mielisairauksia ja muita mielenterveyshäiriöitä poteville henkilöille on annettava sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut eli mielenterveyspalvelut lääketieteellisin perustein arvioitavan sairautensa vuoksi. Kunnan tulee huolehtia mielenterveyspalvelujen järjestämisestä. Kunnan tai kuntayhtymän mielenterveyspalvelut tulevat olla laajuudeltaan ja sisällöltään sellaisia, että palvelut vastaavat kunnassa tai kuntayhtymässä olevaa tarvetta. (L 14.12.1990/1116.) Sosiaalihuoltolaissa mielenterveystyön tavoitteena on mielenterveyden suojaavien tekijöiden vahvistaminen sekä vaarantavien tekijöiden poistaminen ja vähentäminen. Sosiaalihuoltolaissa mielenterveystyön muotoja ovat ohjaus ja neuvonta, psykososiaalinen tuki, psykososiaalisen tuen yhteensovittaminen äkillisissä kriisitilanteissa sekä muut mielenterveyttä tukevat sosiaalipalvelut. Sosiaalihuollossa mielenterveystyö on toteutettava siten, että se muodostaa toimivan kokonaisuuden sosiaali- ja terveydenhuollon kanssa. (L 30.12.2014/1301.)

Mielenterveystyössä keskeistä on yksilön, perheen ja yhteisön voimavarojen tukeminen ja kunnioittava työote sekä mielenterveyden edistäminen. Mielenterveystyö voidaan jakaa mielenterveyttä ennaltaehkäisevään, edistävään ja hoitavaan sekä kuntouttavaan työhön. (Kuhanen ym. 2013, 30, 46.) Mielenterveystyöhön osallistuvat monet terveys- ja sosiaalialan asiantuntijat, potilas tai asiakas ja hänen lähei-

sensä sekä mahdolliset kokemusasiantuntijat. Mielenterveystyö on kokonaisvaltaista, johon kuuluu esimerkiksi sosiaalitieteisiin, lääketieteeseen, psykologiaan ja hoitotieteisiin perustuvaa havainnointia, niiden analysointia ja toimintaa. Mielenterveystyön tavoitteena on, että hoitotyö on asiakaslähtöistä. Potilas tai asiakaslähtöisyys toteutuu parhaiten silloin, kun asiakas tai potilas on vastuullinen ja aktiivinen osallistuja sekä on sitoutunut omaan hoitoprosessiinsa. Edellytyksenä on riittävä ammatillinen tuki ja ohjaus, että potilas tai asiakas voi yhteistyösuhteessa kohdata sairauden tai kriisin ja käsitellä sitä vuorovaikutteisesti ja turvallisesti. Mielenterveystyössä työntekijältä edellytetään herkkyyttä, ammattitaitoa ja itsensä ja omien voimavarojensa tuntemista. Potilas tai asiakaslähtöinen työ perustuu ihmisarvoon ja yhdenvertaisuuteen. (Kuhanen ym. 2013, 5, 30.)

Mielenterveystyön palvelujärjestelmässä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin kuuluvat julkiset perusterveydenhuollon palvelut ja erikoissairaanhoidon palvelut sekä myös monet yksityiset ja kolmannen sektorin edustajat, joista erityisesti kolmannella sektorilla on niin sanotusti matalan kynnyksen ja erityisryhmien palveluja asumisen ja arjen tukitoimintana (Noppari, Kiiltomäki & Pesonen 2007, 125). Mielenterveyskuntoutus on palvelujen kokonaisuus, jonka tavoitteena on tukea mielen-terveyskuntoutujien kuntoutumista ja itsenäistä selviytymistä. Mielenterveyskuntoutujille on saatavilla esimerkiksi asumispalveluita, joka on merkittävä avohoidon sektori. Asumispalveluyksikössä asuvat sairastavat vaikeita mielen-terveyshäiriöitä, joista useimmat sairastavat skitsofreniaa eikä tästä syystä selviydy itsenäisessä asumisessa. (THL 2019). Kuntouttava mielen-terveys- hoitotyö on pitkäkestoista, vuosienkin ajan kestävää kuntouttavaa toimintaa, jonka tavoitteena on lisätä psyykkisesti sairastuneen henkilön selviytymiskykyä ja vahvistamaan ja tukemaan elämänhallinnassa. Kuntouttava mielen-terveystyö on korjaavaa toimintaa, jonka tavoitteena on mielen-terveysongelmien tutkimus, hoito ja kuntoutus. (Kuhanen ym. 2013, 47, 30.)

Mielen-terveys- ja päihdetyössä jatkuvassa vuorovaikutuksessa oleminen sekä oman persoonan käyttö voidaan nähdä samanaikaisesti sekä voiman lähteinä että voimia kuluttavina tekijöinä. Työpaikan ilmapiirillä on suuri merkitys uupumisen ennaltaehkäisyssä. Ilmapiirin parantamiseksi hyviä keinoja ovat huumori, kannustavuus,

asiallisen palautteen antaminen ja saaminen, avoin ja sujuva vuorovaikutus sekä keskeneräisyyden ja virheiden salliminen. Työyhteisössä tulisi arvioida säännöllisesti työntekijöiden työssä jaksamista ja puuttua niihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (Saarelainen 2003, 206, 208–209.)

Mielenterveys- ja päihdehoitotyöhön voi liittyä monenlaista turvattomuutta aiheuttavia tilanteita, kuten vaarallisia tai läheltä piti- tilanteita sekä erityistä tarkkuutta ja nopeutta vaativia tilanteita (Holmberg 2016, 203). Uhkaavat ja läheltä piti -tilanteet aiheuttavat työntekijässä tunneristiriitoja ominaisuuksistaan ihmisenä ja työntekijänä. Käsittelemätön tunneristiriita aiheuttaa pitkittyessään tarpeetonta itsesuojelun lisääntymistä, voimaantumisen tunteen vähenemistä, uupumista, ylireagointia ja lopulta tarpeettomia ristiriitoja työpaikalla, kotona tai ihmissuhteissa. Turvallisuutta voidaan parantaa kartoittamalla turvallisuusriskejä säännöllisesti sekä pohtimalla ja harjoittelemalla työyhteisössä etukäteen väkivaltatilanteissa toimimista. (Holmberg 2016, 221, 225–226.)

Holmbergin (2016, 205–208) mukaan hoidettavan ihmisen traumaattiseen kokemukseen liittyvä tieto ja tunteet siirtyvät helposti työntekijään. Työntekijä altistuu toistuvasti traumaattisten tapahtumien, myötätuntuuupumuksen ja ahdistuksen vaikutuksille. Haastavaa mielenterveys- ja päihdehoitotyössä onkin asiakkaan elämäntapahtumien aiheuttamien vaikutusten käsitteleminen ja niiden normalisointi. Tästä syystä voi aiheutua stressiä ja johtaa pitkittyessään työuupumukseen. Stressiä syntyy liikaa, kun työntekijän tai työyhteisön voimavarat eivät riitä työn vaatimuksista, uhista tai haasteista selviytymiseen. Uupumuksen kehittymiseen vaikuttavat kohdattavien traumojen luonne, asiakasmäärä suhteessa työntekijöiden määrään sekä työtavat ja- ympäristö. Myötätuntuuupumisen ennaltaehkäisyssä on tärkeää, että työyhteisössä keskustellaan kuormittavista ja palauttavista tekijöistä. Haastava tilanne tulisi purkaa mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen, että työntekijä ei jää yksinään pohtimaan asiaa. Myös työntekijällä on vastuu omasta hyvinvoinnistaan, mitä paremmin vapaa-aika ja työ on tasapainossa, sitä paremmat on mahdollisuudet selvitä hyvinvoivana mielenterveys- ja päihdehoitotyössä.

3.4 Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö

Työn tekemistä ohjaa Suomen lainsäädäntö muun muassa työterveyden, työaikojen, työturvallisuuden ja työnsuojelun osalta (TTL 2020 b). Työsuojelua määrittävät erilaiset lait, jonka tavoitteena on työn tekemisen turvallisuus ja terveellisyys ja yhteistoiminnallinen asioiden käsittely työpaikalla. Käytännössä laeissa veloitetaan työn riskien arvioimiseen, työhön perehdyttämiseen ja opastamiseen, työterveyshuollon tarjoamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen työpaikalla. (TTK 2020.) Työhön liittyviä lakeja ovat työturvallisuuteen, työsuojeluun, työterveyteen ja työaikaan liittyvät lait (TTL 2020 b).

Työturvallisuuslain tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä työtaturmien, ammattitautien ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvien fyysisen ja henkisen terveyden haittojen ennaltaehkäisy ja torjuminen (L 23.8.2002/738).

Työterveyshuoltolain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä (L 21.12.2001/1383).

Työaikalain tarkoituksena on työntekijän suojeleminen kohtuuttomilta työajoilta ja liialliselta kuormitukselta (Arola 2019). Työaikalakia sovelletaan työsopimuslain (L 55/2001) mukaan työhön, jota tehdään työsopimuksen sekä virkasuhteen perustavana, jos ei laissa toisin säädetä (L 872/2019). Uusi työaikalaki astui voimaan 1.1.2020 ja kumosi aiemman työaikalain vuodelta 1996. Lainsäädäntöä uudistettiin vastaamaan elinkeinorakenteiden muutoksiin, yritysten kansainväliseen ja kotimaiseen toimintaympäristöön sekä työn tekemisen tapojen muuttuviin tarpeisiin. Merkittävin uudistus on joustotyöaika, edellyttäen että työ on ajasta tai paikasta riippumaton. Joustotyöajassa työntekijä voi itse päättää työajastaan ja työntekopaikastaan. (Eduskunta 2020.) Uuden työaikalain muutoksia ovat muun muassa mahdollisuus sopia työaikapankista, aiempaa laajemmat mahdollisuudet sopia liukuvasta työajasta ja peräkkäisten yövuorojen määrä vähenee seitsemästä yövuorosta viiteen (Arola 2019). Myös vuorokausilepoon tuli muutos, työntekijällä tulee olla jokaisen

työvuoron alkamista seuraavan vuorokauden aikana vähintään 11 tunnin vuorokausilepo, mutta jaksotyössä vuorokausilepo voidaan lyhentää yhdeksään tuntiin työn järjestelyihin liittyvistä syistä (L 872/2019).

Työhyvinvointi ja sen edistäminen huomioidaan myös muissa työtä ohjaavissa laeissa, kuten työsopimuslaissa (L 55/2001), vuosilomalaissa (L 18.3.2005/162), laissa laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (L 20.1.2006/44), työntekijän eläkelaislaissa (L 19.5.2006/395), laissa laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (L 8.8.1986/609) sekä laissa laki yhteistoiminnasta yrityksissä (L 30.3.2007/334).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen kohde sekä opinnäytetyössä käytettävät tutkimusmenetelmät, joihin kuuluvat opinnäytetyön tutkimusote, aineiston keruu ja aineiston analyysi.

4.1 Tutkimuksen kohde

Vaasan Setlementtiyhdistys ry on vaasalainen vuonna 1948 perustettu voittoa tavoittelematon sosiaalialan yhdistys. Yhdistyksen visio on pyrkiä tukemaan heikoimmassa asemassa olevia ihmisiä, joka haluaa tarjota ja kehittää palveluita niitä tarvitseville. Tavoitteena on yksilön elämönhallintataitojen edistäminen ja ihmisten välisen vuorovaikutuksen lisääminen. Yhdistyksen arvoja ovat arvostava kohtaminen, oikeudenmukaisuus ja rohkeus. Yhdistys toteuttaa kansainvälisen setlementtityön mukaista toimintaa. (Vaasan Setlementti 2018, 3.)

Kultanummi on Vaasan Setlementtiyhdistys ry:n alainen mielenterveyskuntoutujien asumispalveluyksikkö. Asumispalveluyksikkö sijaitsee Ristinummella Vaasassa. Asukkaita on yhteensä 25. Kultanummessa on 12 yksiötä, 8 kaksiota ja viiden asukkaan ryhmäkoti. Asunnon lisäksi mielenterveyskuntoutujalle tarjotaan asunnon lisäksi tukipalveluja sekä kuntouttavaa ja toimintakykyä ylläpitävää toimintaa. Asukkaiden tarpeet, odotukset ja voimavarat otetaan huomioon yksilöllistä palvelua suunniteltaessa. Tavoitteena on asukkaiden arjessa selviytyminen ja laadukas elämä. Henkilöstö tukee ja ohjaa tarpeen mukaan arkipäivän asioissa ja yhteisessä toiminnassa. Asukkailla on mahdollisuus myös ruokalaan ja lääkärin palveluihin. Henkilökunta työskentelee aamu- ja iltavuoroissa. (Vaasan Setlementti 2019d.)

Tutkimuksen kohteena on asumispalveluyksikön työntekijät. Kultanummessa työskennellään moniammatillisessa tiimissä, johon kuuluvat lähihoitajia, sairaanhoitajia, mielenterveyshoitajia ja sosionomeja. Tutkimusta toteutettaessa Kultanummessa työskentelee yksitoista ohjaajaa, joihin kuuluvat vakituudessa työsuhhteessa ja pitkäaikaisena sijaisena työskentelevät työntekijät sekä yksi kesäsijaisuutta tekevä työntekijä. Lähiesimiehenä toimii vastaava ohjaaja. Tutkimuksen kohderyhmää päädyt-

tiin rajaamaan Vaasan Setlementtiyhdistyksen yhdelle yksikölle, koska opinnäyte-työstä olisi tullut muuten liian laaja. Kultanummeen kuuluu mielenterveyskuntou- tujien asumisyksikkö ja kyläkeskus. Tutkimus rajattiin mielenterveyskuntoutujien asumispalveluyksikkö Kultanummen työntekijöihin, koska kyläkeskuksen henkilö- kunta ei ole hoitosuhteessa mielenterveysasiakkaiden kanssa, jolloin tutkimus ei olisi ollut luotettava.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus pyrkii ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen, jossa ollaan kiinnostuneita merkityksistä, eli ihmisten kokemuksista ja näkemyk- sistä reaaliaamailmasta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan yksittäistä tapausta eikä siinä pyritä yleistämään, kun taas määrällinen tutkimus perustuu lukuihin ja siinä tutkitaan tapausten joukkoa. Laadullinen tutkimus käyttää sanoja ja lauseita, jonka tavoitteena on ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan antaminen. Tutkimustulokset pätevät vain tutkimuskohteen osalta. (Kananen 2017, 32–26.) Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, koska tutkimuksessa halut- tiin saada kokemuksellista tietoa työhyvinvoinnista Kultanummen työhyvinvoinnin edistämistä koskevien laatusuositusten pohjalta ja miten työhyvinvointia voitaisiin edistää kyseisessä työpaikassa. Ihmisten omat mielipiteet, kokemukset ja näkemyk- set kertovat syvällisemmin nykytilanteesta ja kehittämistarpeista. Ilman ilmiön sy- vällisempää tutkimusta eivät kehittämistarpeet tulisi niin selkeästi esiin. Tulokset kuvaavat ainoastaan tutkimuskohteen olevaa organisaatiota eikä tulokset ole täl- löin yleistettävissä.

4.3 Aineiston kerääminen

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään yleisimmin aineistonkeruumenetelminä haastatteluita, havainnointia, kyselyitä ja erilaisiin dokumentteihin perustuvaa tie- toa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71). Haastattelu on kvalitatiivisen tutkimuksen pää- menetelmä. Haastattelua ei tule kuitenkaan valita aineistonkeruumenetelmäksi, ellei se sovellu kyseisen ongelman ratkaisuun. Haastattelussa on monia hyviä puo- lia, mutta siihen liittyy myös ongelmia. Haastattelussa on taipumusta antaa sellaisia vastauksia, jotka ovat sosiaalisesti suotavia sekä haastateltava voi kokea tilanteen

pelottavaksi. Vaikka usein esitetään, että laadullinen tutkimus merkitsee läheistä kontaktia tutkittaviin, ei se ole kuitenkaan välttämätöntä. (Hirsjärvi, Remes & Saajavaara 2009, 205–206, 194.) Hirsjärven & Hurmeen (2008, 35) mukaan sekä haastattelu että kyselylomake ovat menetelmiä, jotka kohdistuvat tietoisuuden ja ajattelun sisältöihin. Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kyselylomake haastattelun sijaan, koska tutkija on työskennellyt tutkimuskohteena olevassa yksikössä samassa työyhteisössä. Haastattelussa työntekijät eivät välttämättä olisi vastanneet rehellisesti, jolloin tutkittavasta aiheesta ei olisi saanut todellista kuvaa eikä tutkimustulokset olisi olleet luotettavia. Kyselylomakkeen avulla anonyymiteetti voidaan turvata, jolloin tutkittavien on helpompi tuoda avoimesti esiin omia kokemuksiaan ja näkemyksiään. Vaikka menetelmäksi ei valittu haastattelua, kyselylomakkeilla kerätystä aineistosta saatiin kokemuksellista tietoa tutkittavasta aiheesta.

Aineisto kerättiin lomakkeella, jossa oli avoimia kysymyksiä (LIITE 2). Kyselylomakkeessa olevat pääteemat muodostuivat Kultanummen työhyvinvoinnin edistämistä koskevien laatusuosituksen pohjalta (LIITE 1). Kysymykset muotoiltiin siten, että ne vastaisivat mahdollisimman hyvin tutkimusongelmaan. Kyselylomakkein kerätty aineisto oli sopivampi aineistonkeruumenetelmä tutkimuksessa myös siksi, että tutkittavalla oli mahdollisuus jäädä tutkijasta etäisemmäksi ja säilyttää anonyymiteettinsä. Tutkimuksen tulisi olla mahdollisimman vähän haittaa aiheuttava, joten kyselylomakkeeseen vastaaminen oli joustavampi menetelmä tutkittavien kannalta. Kyselylomakkeella kerätty aineisto ei ole sidottu aikaan ja paikkaan, kun taas haastattelu olisi vienyt paljon aikaa sekä tutkijalta että tutkittavilta. Kyselylomakkeen vastauksia oli mahdollisuus myös pohtia rauhassa ja halutessaan niihin sai palata myöhemmin uudelleen. Kyselylomake laadittiin verkkokyselynä e-lomakkeena ja siihen oli mahdollista vastata myös kirjallisesti käsin. Tällä tavoin tutkittava sai vaihtoehtoja kysymysten vastaamiseen. Tutkimuskohteena oleville työntekijöille tuotiin tiedoksi linkki e-lomakkeeseen myös sähköpostitse. Paperiset kyselylomakkeet toimitettiin asumispalveluyksikkö Kultanummeen saatekirjeen (LIITE 3) kanssa ja valmiit lomakkeet palautettiin suljettuun kirjekuoreen. Vastausaikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa. Kyselyyn vastaaminen toteutettiin anonyymisti ja kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista.

4.3.1 Aineiston analysointi

Tutkimuksen aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Teoriaohjaava sisällönanalyysi sisältää teoreettisia kytkentöjä, mutta ne eivät tule suoraan teoriasta. Aikaisemman tiedon tarkoitus on ohjata tai auttaa analyysissä. Aikaisemman tiedon merkitys ei ole teoriaa testaavaa, vaan uusia ajatusmalleja kehittävä. Aineiston analyysivaiheessa edetään aluksi aineistolähtöisesti ja analyysin loppuvaiheessa tarkastellaan aineistoa teoreettisen viitekehyksen kautta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97.) Sisällönanalyysi tarkoittaa aineiston järjestämistä tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Looginen kokonaisuus muodostuu aineiston hajottamisesta osiin, käsitteellistämisestä ja aineiston uudelleen kokoamisesta uudella tavalla. Sisällönanalyysi muodostuu tulkinnasta ja päättelystä, jossa tutkimusaineistosta edetään kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108, 112.) Teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla saatiin tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista Kultanummen työhyvinvoinnin edistämistä koskevien laatusuositusten pohjalta ja työhyvinvoinnin kehittämistarpeista työpaikalla. Kyseisen työpaikan työhyvinvointia koskevat laatusuositukset ovat ohjanneet tutkijaa selvittämään tutkimusongelmaa. Tutkimuksessa käytettiin aineistolähtöistä ja teoriaohjaavaa lähestymistapaa. Tässä tutkimuksessa teoriaohjaava sisällönanalyysi toteutettiin siten, että sisällönanalyysissä edettiin aineistolähtöisesti, mutta analyysia ohjasi Kultanummen työhyvinvoinnin edistämisen laatusuositusten eri teemat (LIITE 1). Sisällönanalyysissä käytettiin luokittelua ja teemoittelua. Teemoittelussa aineisto jaettiin Kultanummen laatusuositusten eri aihealueiden mukaan.

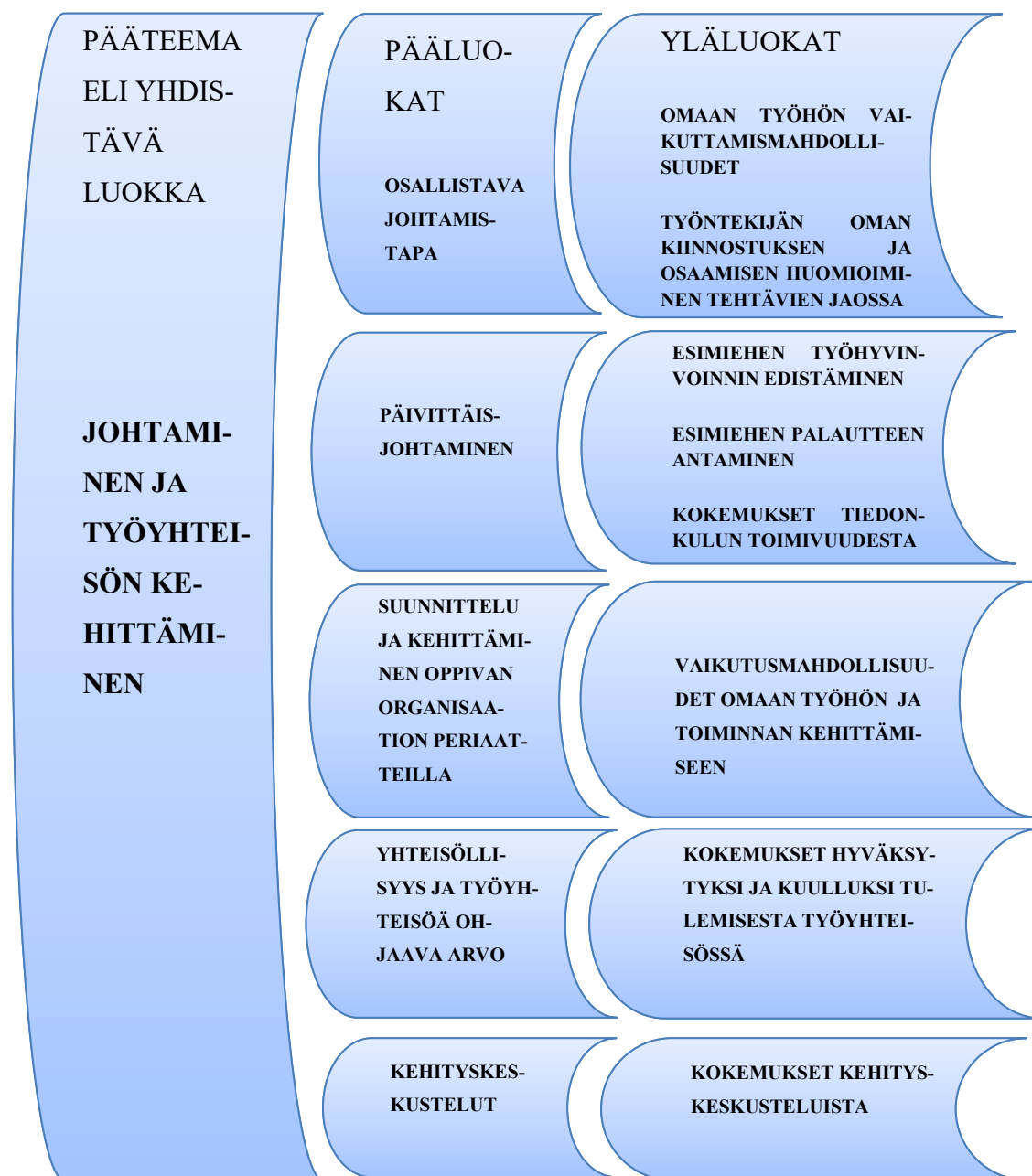
Aineistolähtöinen analyysi koostuu redusoinnista eli aineiston pelkistämisestä, aineiston klusteroinnista, eli ryhmittelystä ja abstrahoinnista eli teoreettisten käsitteiden luomisesta. Pelkistämässä informaatio pelkistetään karsimalla tutkimuksesta epäolennainen tieto pois. Pelkistäminen voi olla tiedon pilkkomista osiin tai tiivistämistä. Tällöin koodataan tutkimustehtävälle olennaiset ilmaukset. Tutkimuksesta nostetaan esiin ne ilmaisut, jotka vastaavat parhaiten tutkimustehtävän kysymyksiin. Ne voidaan alleviivata ja merkitä aineiston sivun reunaan ja sen jälkeen listata eri paperille peräkkäin. Ennen analyysin aloittamista sisällönanalyysissä tulee olla

analyysiyksikkö, joka voi olla sana, lauseen osa tai kokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–109.) Koodaus vähentää koko aineiston määrää siten, että koodaaminen auttaa etsimään aineistosta tutkimuksen kannalta merkityksellistä tietoa (Vaismoradi, Jones, Turunen & Snelgrove, 2016, 104). Ensin aineisto luettiin läpi huolellisesti useaan kertaan etsimällä vastauksia tutkimuskysymyksiin eli tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä karsimalla tutkimuksen kannalta epäoleellinen tieto pois. Tämän jälkeen alkuperäiset ilmaukset kirjoitettiin käsin erilliselle paperille. Ilmaisut alleviivattiin ja listattiin. Pelkistetyt ilmaukset tiivistettiin siten, että niiden olennaista sisältöä ei kadotettu.

Aineiston klusteroinnissa eli ryhmittelyssä aineiston alkuperäisilmauksista etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi sekä luokka nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään alaluokiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.) Sisällönanalyysi toteutettiin siten, että yksittäisistä vastauksista edettiin pelkistettyihin ilmauksiin. Sisällönanalyysissä edettiin etsimällä alkuperäisistä ilmaisuista vastauksia tutkimusongelmaan. Pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin alaluokiksi Kulttuurin työhyvinvoinnin edistämisen laatusuosituksista tulevien pääteemojen alle.

Aineiston abstrahoinnissa eli käsitteellistämässä erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja niiden perusteella muodostetaan konkreettisia käsitteitä. Alkuperäisilmauksista edetään teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Teoreettisten käsitteiden luomista jatketaan yhdistelemällä luokituksia niin kauan kuin se on aineiston sisällöltään mahdollista. Hämäläisen (1987) mukaan abstrahoinnissa yleiskäsitteistä muodostetaan kuvaus tutkimuskohteesta. Teoriaa ja johtopäätöksiä verrataan alkuperäisaineistoon koko ajan muodostettaessa uutta teoriaa. Tutkimusaineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin ja tuloksissa tuodaan esiin tutkimusaineistosta muodostettu malli, käsitteet, käsitejärjestelmä tai aineistoa kuvaavat teemat. Tuloksissa esitetään myös luokittelujen pohjalta muodostetut käsitteet ja niiden sisällöt. Tutkija pyrkii ymmärtämään analyysin kaikissa vaiheissa tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111–113.) Luokittelua jatkettiin

niin kauan, kunnes se ei ollut enää aineiston kannalta mahdollista. Analyysiyksikönä toimi Kultanummen laatusuosituksista tulevat eri teemat. Analyysissä muodostui alaluokkia, yläluokkia ja pääluokkia. Alaluokkia muodostamalla saatiin kuvaus tutkittavasta aiheesta. Alaluokat yhdistettiin yläluokkiin ja ne yhdisteltiin pääluokkiin. Yläluokat muodostettiin tutkimuskysymyksistä (LIITE 2). Pääluokat tuotiin valmiina kyselylomakkeessa olevista pääteemoihin liittyvistä alaotsikoista, kuten esimerkiksi ensimmäiseen pääteemaan johtamiseen ja työyhteisön kehittämiseen liittyviä alaotsikoita ovat osallistava johtamistapa, päivittäisjohtaminen, suunnittelu ja kehittäminen oppivan organisaation periaatteilla, yhteisöllisyys ja työyhteisöä ohjaava arvo ja kehityskeskustelut. Yhdistäväksi luokaksi nimettiin pääteemat, esimerkiksi johtaminen ja työyhteisön kehittäminen. Aineiston analysointia helpottivat valmiiksi tuodut pääluokat ja ne auttoivat kiinnittämään huomiota aineistossa olevaan olennaiseen tietoon. Seuraavalla sivulla olevassa kuviossa (Kuviossa 2) on havainnollistettu esimerkkinä pääteemojen eli yhdistävän luokkien, yläluokkien ja pääluokkien muodostuminen. Pelkistetyistä ilmaisuihin muodostettiin sisältöä parhaiten kuvaavalla nimellä alaluokkia, jotka yhdistettiin yläluokkiin.



Kuvio 2. Esimerkki sisällönanalyysin luokittelusta

Liitteessä 4. on esimerkki sisällönanalyysin johtaminen ja työyhteisön kehittämisen -pääteeman luokittelusta analyysin hahmottamisen helpottamiseksi. Kaikki kysymykset analysoitiin esimerkin mukaisesti.

4.4 Aikaisemmat tutkimukset

Työhyvinvoinnista on julkaistu paljon tutkimuksia Suomessa. Suomalainen hyvinvoinnin tutkimus on kansainvälisestikin arvostettua ja korkealaatuista. (Virtanen & Sinokki 2014, 42.)

Työhyvinvoinnista on tehty paljon tutkimuksia korkeakouluissa, yliopistoissa ja valtakunnallisissa tutkimuslaitoksissa. Tutkimuksissa työhyvinvointia on tutkittu eri näkökulmista, kuten muun muassa työhyvinvoinnin vaikutuksia, työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä ja yleisesti työhyvinvoinnin tilaa on tutkittu erilaisissa ympäristöissä. Työhyvinvointia on tutkittu myös mielenterveystyössä useissa tutkimuksissa. Tässä tutkimuksessa selvitettiin työhyvinvoinnin kokemuksia kyseisen yksikön laatimien työhyvinvoinnin edistämistä koskevien laatusuosistusten pohjalta, joka poikkeaa siten aikaisemmista tutkimuksista. Laatusuosistusten pohjalta tehty työhyvinvointiin liittyvä tutkimus tuo tutkimukselle lisäarvoa, koska tutkimuksessa selvitettiin, miten työntekijät kokevat työhyvinvointinsa käytännössä työhyvinvointia koskevien laatusuosistusten pohjalta ja miten sitä voidaan kehittää laadun parantamiseksi työhyvinvoinnin osalta.

Hämäläinen & Lantta (2008) ovat tehneet pro gradu -tutkielman työhyvinvoinnista mielenterveystyössä. Tavoitteena oli kuvata hoitotyöntekijöiden kokemuksia mielenterveystyössä psyykkisistä ja sosiaalisista kuormitustekijöistä sekä kuormitustekijöiden yhteyttä työhyvinvoinnin kokemiseen. Tarkoituksena oli psyykkisten ja sosiaalisten kuormitustekijöiden erojen vertaileminen osastotyössä ja avohoidossa sekä kahdessa erilaisessa organisaatiossa. Tutkimusmenetelmä oli kvantitatiivinen ja aineisto kerättiin kyselylomakkeilla. Aineisto koostui Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymän tulosalue ja Hyvinkään sairaanhoitoalueen psykiatrian tulossikkö (N = 554). Vastausprosentti oli 62,8 %. Tutkimuksessa havaittiin, että työhyvinvointi koettiin keskinkertaisena. Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä olivat henkilöstön huomioonottamisen heikkous, organisaation sitoutumattomuus, työstä saadun palautteen niukkuus, luottamuksen heikkous ja arvoristiriidat liittyen johonkin. Lähiesimieheltä toivottiin nopeampaa puuttumista työyhteisön ristiriitatilanteisiin.

teisiin. Keskeisinä tuloksina havaittiin, että hoitotyöntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin mielenterveystyössä vaikuttivat psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät.

Happo (2000) on tehnyt gradu -tutkielman työn ja perheen vuorovaikutus av(i)opuolisoiden kohtaamana -siirtykö työhyvinvointi parisuhdehyvinvointiin? Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työn ja perheen vuorovaikutusta suomalaisilla työssäkäyvillä av(i)opareilla ja sitä, eroavatko naisten ja miesten arviot työhyvinvoinnista, työn stressitekijöistä ja parisuhdehyvinvoinnista. Lisäksi tarkoituksena oli saada tietoa siitä, kuinka työn stressitekijät vaikuttavat yksilön hyvinvointiin niin työssä kuin parisuhteessa ja heijastuuko yksilön kokema työhyvinvointi puolisonsa parisuhdehyvinvointiin. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena ja tutkimuksessa käytettiin satunnaisotantaa (25–64-vuotiaat). Kyselyyn vastasi yhteensä 45 %. Tutkimusaineisto oli osa laajempaa ”Kotitalous, työ ja hyvinvointi 1999” -tutkimusprojektia. Tutkimustulosten mukaan työuupumus oli naisilla yleisempää ja naiset kokivat kiirettä enemmän kuin miehet. Miehet kokivat enemmän työn ja perheen välistä ristiriitaa. Työtyytyväisyys ja työuupumuksella ei nähty olevan vaikutusta hyvinvointiin perheen alueella, mutta työn stressitekijät sen sijaan vaikuttivat parisuhteeseen negatiivisesti.

Pulkinen, Simonen & Suomalainen (2010) ovat opinnäytetyössään tutkineet mielenterveystyössä jaksamista. Tutkimuksessa tarkoituksena oli selvittää kahden psykiatristen osaston työntekijöiden työssäjaksamista. Tavoitteena oli tutkimustulosten hyödyntäminen henkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tutkimus oli monimenetelmätutkimus, jossa käytettiin sekä määrällistä että laadullista tutkimusotetta. Aineistonkeruumenetelmänä oli strukturoitu kyselylomake, jossa oli myös avoimia kysymyksiä. Tutkimukseen osallistui yhteensä 26 työntekijää ja vastauksia saatiin 76,5 %. Tutkimustuloksien mukaan ulkopuoliset kuormitustekijät, kuten ristiriidat ihmissuhteissa ja parisuhteissa vaikuttivat myös työssäjaksamiseen. Tutkimuksessa nousi selkeästi esiin työntekijöiden kokema väkivallan uhka. Puolet vastaajista kokivat työnsä stressaavaksi. Suurin osa oli kuitenkin joko tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä työhönsä.

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin (2018) tavoitteena oli selvittää palkansaajien näkemyksiä työstään ja työpaikastaan. Tarkoituksena oli selvittää työelämän laatua, kuten töiden organisoimiseen, työpaikan ilmapiiriin, syrjintään, työkykyyn ja kiusaamiseen liittyviä asioita, yleisiä näkemyksiä työmarkkinoiden ja työelämän kehityksestä, työpaikkojen innovaatioimintaan, työaikajärjestelyihin sekä osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia ja vaikutusmahdollisuuksia. Aineisto kerättiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä puhelinhaastatteluilla, haastatteluja tehtiin yhteensä 1650. Kysely tehtiin suomalaisille työssäkäyville, joiden säännöllinen työaika oli vähintään kymmenen tuntia viikossa. Vastausprosentti oli 79 %. Tuloksia voidaan luotettavasti yleistää koskemaan kaikkia työssäkäyviä ja kaikilla sektoreilla Suomessa.

Tulokset kuvattiin tilastollisin menetelmin. Tulosten mukaan koulutuksissa vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja sekä terveyteen ja työturvallisuuteen liittyviä asioita on opiskeltu paljon. Palkansaajilla on aiempaa paremmat mahdollisuudet oppia ja osallistua työpaikan ja toiminnan kehittämiseen. Myös osaamisen kehittäminen on moninaistunut työssä ja se toteutuu itsenäisesti ja työtehtävien parissa. Palkansaajat arvioivat myönteisesti työllisyyden ja talouden kehittymisen ja uskovat löytävänsä omaa osaamista ja työkokemusta vastaavaa työtä. Suurin osa oli sitä mieltä, että työelämän laatu on kohtuullinen. Silti 60 % kokee, työn henkisesti raskaaksi ja kolmannes arvioi työn raskaaksi fyysisesti. Yhdeksän kymmenestä on tyytyväinen työkykyynsä suhteessa työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin. Tuloksissa tuli myös ilmi, että töitä on liikaa suhteessa työntekijämäärään ja työt eivät jakaudu tasapuolisesti. Noin joka kymmenes oli havainnut työpaikallaan terveyteen tai työsuhteen laatuun liittyvää syrjintää. Moni oli myös kokenut, että työpaikkakiusaamista esiintyy joskus työtovereiden, asiakkaiden tai esimiehen taholta. Erityisesti kunta-alalla työskentelevät kohtaavat fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa, joka liittyy usein asiakkaan kohtaamiseen. Työpaikoilla terveys ja turvallisuus huomioidaan nykyään paremmin kuin aikaisemmin. Sairauspoissaolot ja pitkät sairauslomat osoittivat olevan pienessä kasvussa. Poissaolot ovat yleistyneet etenkin mielenterveyden häiriöiden vuoksi. Nuoret palkansaajat kokevat työnsä fyysisesti ja henkisesti raskaaksi aiempaa enemmän, kun ikääntyneillä muutos on päinvastainen.

Työterveyslaitos (2012) on laatinut vuonna 2013 katsauksen Työ ja terveys Suomessa 2012, jonka tarkoituksena oli kartoittaa työolo- ja työhyvinvointitilannetta Suomessa. Tutkimuksessa tutkittiin työelämän muutoksia ja ajankohtaisia ilmiöitä, työn organisointia, työhyvinvoinnin johtamista sekä työyhteisön ja yksilöiden voimavaroja, työympäristön tilaa ja terveystaitoja, työterveyshuollon ja työsuojelun valvontaviranomaisten toimintaa sekä tilannetta eri toimialoilla. Aineisto kerättiin puhelinhaastatteluilla. Kyselytutkimuksessa johtopäätöksiin toi epävarmuutta se, oliko kyselytutkimuksiin vastaamishalukkuus heikentynyt. Katsauksen tutkimustulosten mukaan työhyvinvointi oli viime vuosina aidosti parantunut. Eläkkeellesiirtymisiän odote oli 50-vuotiailla 62,4 vuotta vuonna 2011, joka oli noussut vuodesta 2005 puolitoista vuotta. Myös työllisyysaste oli parantunut erityisesti yli 55-vuotiaiden ikäryhmissä. Oireina ilmenevä stressi ja työn henkinen kuormittavuus oli hie-man vähentynyt sekä työntekijät kokivat työnantajan olevan kiinnostuneempi henkilöstön hyvinvoinnista. Tutkimustuloksissa havaittiin, että työhyvinvoinnissa on edelleen paljon kehittämisen varaa sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden parantamisessa. Työhyvinvoinnin kehittämistä pahoinvoinnin vähentämisenä ja ennaltaehkäisemisenä tarvitaan edelleen.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käsitellään tehdyn tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mielenterveyskuntoutujien asumispalveluyksikkö Kultanummen työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvoinnista Kultanummen laatimien työhyvinvoinnin edistämistä koskevien laatusuosituksen pohjalta (LIITE 1) ja miten työhyvinvointia voitaisiin edistää kyseisessä työpaikassa. Tutkimukseen osallistivat kyselylomakkeen täyttämällä yhteensä kymmenen työntekijää yhdestätoista työntekijästä. Tutkimustulokset on jaettu Kultanummen laatusuosituksen mukaisesti neljän eri pääteeman alle, joita ovat johtaminen ja työyhteisön kehittäminen, työ ja työolot, ammatillinen osaaminen ja työntekijän voimavarat ja terveys sekä lisäksi työhyvinvoinnin edistäminen. Vastaukset luokiteltiin pääteemojen mukaan ala- ja yläluokkiin sekä pääluokkiin. Tutkimustulosten raportoinnissa käytetään lainauksia työntekijöiden vastauksista, koska niillä halutaan elävöittää tekstiä sekä täsmentää saatuja tuloksia. Tulokset esitetään pääteemojen, pääluokkien ja yläluokkien sekä alaluokkien mukaisessa järjestyksessä.

5.1 Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen

Ensimmäisessä johtaminen ja työyhteisön kehittäminen -pääteemassa käsitellään johtamista ja työyhteisön kehittämiseen liittyviä tuloksia, joita ovat osallistava johtamistapa, päivittäisjohtaminen, suunnittelu ja kehittäminen oppivan organisaation periaatteilla, yhteisöllisyys työyhteisöä ohjaava arvo sekä kehityskeskustelut. Johtaminen ja työyhteisön kehittämisen -pääteemaan muodostuivat alaluokat mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn, avoin vuorovaikutus, itsenäinen työskentely, innovatiivinen toimintaympäristö, työntekijän voimavarojen huomioiminen, myönteinen ilmapiiri, työtehtävien selkeys ja työvälineiden riittävyys työn tekemiseen, koulutusmahdollisuudet, työntekijän ammatillista osaamista kehittävä palaute, toimiva tiedonkulku, dialogisuus, yhteisöllisyys ja psykologinen turvallisuus, kehityskeskustelujen avoimuus ja ammatillisen osaamisen kehittäminen kehityskeskustelujen avulla.

5.1.1 Osallistava johtamistapa

Osallistavan johtamistavan toteutumista selvitettiin tutkimalla, miten työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä sekä miten oma kiinnostus ja osaaminen otetaan huomioon työtehtävien jaossa. Osallistavaan johtamistapaan olivat kaikki vastaajat tyytyväisiä. Osallistavan johtamistavan toteutumista kuvailtiin siten, että työntekijällä on mahdollisuus itsenäiseen päätöksentekoon, työyhteisössä on avoin vuorovaikutus, työntekijällä on mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn, esimies mahdollistaa innovatiivisen toimintaympäristön ja esimies huomioi työntekijän voimavarat työssä.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä selvitettiin osallistavan johtamistavan toteutumista siten, miten työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä esimerkiksi päätöksentekoon ja vastuun ottamiseen. Vastaajat kokivat, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Työntekijöillä on mahdollisuus tehdä työssään itsenäisiä päätöksiä ja avoimella vuorovaikutuksella koettiin olevan suuri merkitys. Pääluokaksi tuotiin valmiina osallistava johtamistapa, yläluokaksi muodostui omaan työhön vaikuttamismahdollisuudet ja alaluokiksi muodostuivat mahdollisuus itsenäiseen päätöksentekoon ja avoin vuorovaikutus.

Mahdollisuus itsenäiseen päätöksentekoon. Yli puolet vastaajista koki, että työyhteisössä työntekijälle annetaan vastuuta ja mahdollisuus käyttää omaa harkintakykyä päätöksenteossa.

”Saan tehdä päätöksiä ja ratkaista eteen tulevia ongelmia oman harkinnan mukaan.”

”Saan tehdä työssäni itsenäisiä päätöksiä.”

Avoin vuorovaikutus. Alle puolet vastaajista mainitsi, että omaan työhön voi vaikuttaa myös avoimella keskustelulla.

”Keskustelemalla työpaikalla aktiivisesti asioista, joihin haluaisin itse vaikuttaa.”

”Töiden jakaminen ja suunnittelu yhdessä.”

Toisessa tutkimuskysymyksessä kartoitettiin, miten työntekijän oma kiinnostus ja osaaminen otetaan huomioon työtehtävien jaossa. Kaikki vastaajat kokivat, että esimies ottaa hyvin huomioon työntekijän oman kiinnostuksen ja osaamisen työtehtävien jaossa. Vastaajat kuvailivat, että oma osaaminen ja kiinnostus työtehtävien jaossa otetaan huomioon mahdollistamalla itsenäinen työskentely ja innovatiivinen toimintaympäristö sekä huomioimalla työntekijöiden voimavarat. Pääluokaksi tuotiin valmiina osallistava johtamistapa, yläluokaksi muodostui työntekijän oman kiinnostuksen ja osaamisen huomioiminen työtehtävien jaossa ja alaluokiksi muodostuivat itsenäinen työskentely, innovatiivinen toimintaympäristö ja työntekijän voimavarojen huomioiminen.

Itsenäinen työskentely. Lähes kaikki vastaajat kokivat, että oma osaaminen ja kiinnostus työtehtävien jaossa otetaan huomioon siten, että esimies mahdollistaa itsenäisen työskentelyn. Työtehtävien jaossa saa vapaasti valita tehtäviä ja työtä saa suunnitella itsenäisesti. Esimies luottaa työntekijöihin kykyihin hoitaa työtehtäviä. Työntekijät kokivat, että työntekijän oma persoona saa näkyä työssä ja työtehtäviin voi vaikuttaa oman kiinnostuksen mukaan.

”On mahdollisuus järjestää asukkaiden kanssa retkiä ja muuta tekemistä mieltymysten mukaan.”

”Vastuutehtäviäkin saa halutessaan.”

Innovatiivinen toimintaympäristö. Muutama vastaaja koki, että työntekijän oma kiinnostus ja osaaminen otetaan huomioon myös siten, että työpaikalla on halu kehittää ja uudistaa työtä. Koettiin, että toimintatapoja voi ehdottaa avoimesti ja toimintatapoja kehitetään yhteistyössä työyhteisön kesken.

”Aina on mahdollisuus ehdottaa uusia toimintatapoja.”

”Toimintatapoja mietitään yhdessä uudestaan toimivammaksi.”

Työntekijän voimavarojen huomioiminen. Muutama vastaajista koki, että työtehtäviä on mahdollista valita omien tunteiden ja jaksamisen mukaan.

”Työtehtäviä voi valita sen päivän tunteiden mukaan.”

”Jos jokin työtehtävä ei tunnu sinä päivänä hyvältä, sen voi sanoa suoraan.”

5.1.2 Päivittäisjohtaminen

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä päivittäisjohtamisen toteutumista haluttiin selvittää, miten esimies edistää työhyvinvointia (työtehtävien selkeys, työvälineet, työntekijän riittävät tiedot ja taidot työn tekemiseen) ja millaista palautetta työntekijät ovat kokeneet saaneensa esimieheltä sekä miten tiedonkulun koettiin toimivan. Aineistosta nousi esiin, että esimies edistää työhyvinvointia pitämällä yllä myönteistä ilmapiiriä työyhteisössä sekä huolehtimalla siitä, että työtehtävät ovat selkeät ja työvälineet ovat riittäviä työn tekemiseen ja työntekijällä on mahdollisuus osallistua koulutuksiin ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Esimiehen antama palaute koettiin työntekijöiden ammatillista osaamista kehittäväksi ja palautetta saaneimmiten kehityskeskustelujen yhteydessä. Tiedonkulku työyhteisössä koettiin pääosin toimivaksi.

Päivittäisjohtamiseen liittyvässä ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä haluttiin selvittää, miten esimies edistää työhyvinvointia työssä. Pääluokaksi tuotiin valmiina päivittäisjohtaminen, yläluokaksi muodostui esimiehen työhyvinvoinnin edistäminen ja alaluokiksi muodostuivat työtehtävien selkeys ja työvälineiden riittävyys työn tekemiseen, myönteinen työilmapiiri ja koulutusmahdollisuudet.

Työtehtävien selkeys ja työvälineiden riittävyys työn tekemiseen. Yli puolet vastaajista kokivat työtehtävät selkeiksi ja työvälineet työn tekemiseen koettiin riittäviksi. Työvälineitä myös kehitetään ja päivitetään tarvittaessa. Työtehtäviin liittyen esimiehen koettiin antavan tarvittaessa ohjeistusta. Esimies myös huolehtii työntekijöiden riittävästä osaamisesta.

”Kultaanummessa on selkeät työtehtävät ja työvälineet.”

”Esimies pitää huolen, että työhön liittyvä välineistö on ajan tasalla.”

Myönteinen työilmapiiri. Muutama vastaaja mainitsi, että työyhteisössä keskustellaan avoimesti ja esimieheltä ja työyhteisöltä saa tukea työhön liittyvissä asioissa ja tarvittaessa voi kysyä neuvoa.

”Ei tarvitse pelätä kysyä neuvoa.”

”Esimies kuuntelee työntekijöitä ongelmien ratkaisemiseksi.”

Koulutusmahdollisuudet. Alle puolet vastaajista kokivat, että työntekijällä on mahdollisuus osallistua koulutuksiin työntekijän osaamisen ja tietojen kehittämiseksi työssä.

”Koulutuksiin saa aina osallistua, jos haluaa.”

”Esimies järjestää mahdollisuuden osallistua koulutuksiin.”

Toisessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin, millaista palautetta työntekijät saavat esimieheltä. Pääluokaksi tuotiin valmiina päivittäisjohtaminen, yläluokaksi muodostui esimiehen palautteen antaminen ja alaluokaksi muodostui työntekijän ammatillista osaamista kehittävä palaute.

Työntekijän ammatillista osaamista kehittävä palaute. Esimiehen palautteen antaminen koettiin pääosin riittäväksi. Puolet vastaajista kuvailivat esimiehen antamaa palautetta positiivisena, rakentavana ja työntekijän osaamista kehittäväenä. Alle puolet vastaajista kertoi, että työhön liittyvää palautetta saa useimmiten kehityskeskustelujen yhteydessä.

”Palaute on kehittävää...”

”Palaute on ollut rakentavaa ja positiivista.”

Muutama vastaajista koki, että esimies ei anna työstä lainkaan palautetta ja toivoi saavansa enemmän palautetta.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä haluttiin kartoittaa, miten työntekijät kokevat tiedonkulun toimivuuden. Pääluokaksi tuotiin valmiina päivittäisjohtaminen, yläluokaksi muodostui tiedonkulun toimivuus ja alaluokaksi muodostui toimiva tiedonkulku.

Toimiva tiedonkulku. Enemmistö vastaajista kokivat, että tiedonkulku toteutuu hyvin. Erityisesti infovihon hyödyntäminen työpaikalla koettiin merkittävänä väli-
neenä tiedon siirtymisessä. Myös raportoinnin koettiin pääosin olevan hyvää tie-
donkulun kannalta.

”Raportti luetaan päivittäin ja siitä keskustellaan.”

”Infovihkoon kirjoitetaan aktiivisesti asioista.”

Alle puolet vastaajista kuitenkin kokivat tiedonkulun olevan riittämätöntä ja vaih-
televaa. Koettiin, että toisinaan tärkeitä asioita ei kirjata ja suullisen raportoinnin
yhteydessä voi tärkeitä asioita jäädä kertomatta.

5.1.3 Suunnittelu ja kehittäminen oppivan organisaation periaatteilla

Neljännessä johtaminen ja työyhteisön kehittämisen -pääteemaan liittyvässä tutki-
muskysymyksessä haluttiin selvittää, miten työntekijä voi vaikuttaa omaan työhön
tai toiminnan kehittämiseen. Kaikkien vastaajien mielestä omaan työhön ja toimin-
nan kehittämiseen vaikuttaminen koettiin kaikkien vastaajien mielestä hyvänä.
Vastaajat kokivat, että omaan työhön ja toiminnan kehittämiseen voi vaikuttaa yh-
teisen vuorovaikutuksen keinoin. Pääluokaksi tuotiin valmiina suunnittelu ja kehit-
täminen oppivan organisaation periaatteilla, yläluokaksi muodostui vaikuttamis-
mahdollisuudet omaan työhön ja toiminnan kehittämiseen ja alaluokaksi muodostui
dialogisuus.

Dialogisuus. Omaan työhön ja toiminnan kehittämiseen vaikuttamiseen merkittä-
väksi tekijäksi nousi dialogisuus. Työyhteisössä keskustellaan vastavuoroisesti toi-
mintatavoista ja niitä kehitetään yhteistyössä työyhteisön kesken. Vastavuoroinen
keskustelu koettiin avoimeksi ja työntekijän mielipiteitä kuunnellaan ja niitä voi
tuoda rohkeasti esiin.

”Työyhteisössä on avoin suhtautuminen työn ja toiminnan kehittämiseen.”

”Yhdessä keskustellen toimintatapoja voidaan muuttaa.”

5.1.4 Yhteisöllisyys ja työyhteisöä ohjaava arvo

Viidennessä tutkimuskysymyksessä haluttiin selvittää, miten työntekijä kokee tulevansa kuulluksi ja hyväksytyksi työyhteisössä. Lähes kaikki vastaajat kokivat tulevansa kuulluksi ja olevansa osa työyhteisöä, joka näkyy työntekijän yhteisöllisyyden kokemuksena ja psykologisena turvallisuuden tunteen kokemuksena. Työyhteisössä kuulluksi ja hyväksytyksi tuleminen koettiin vaikuttavan myös työssäjaksamiseen. Pääluokaksi tuotiin valmiina yhteisöllisyys ja työyhteisöä ohjaava arvo, yläluokaksi muodostui kokemukset kuulluksi ja hyväksytyksi tulemisesta ja alaluokaksi muodostui yhteisöllisyys ja psykologinen turvallisuus.

Yhteisöllisyys ja psykologinen turvallisuus. Lähes kaikki vastaajat kokivat psykologista turvallisuutta työssä, jonka vuoksi yhteisöllisyyden kokemus vahvistuu työyhteisössä. Koettiin, että työyhteisössä saa näkyä oma persoona ja jossa voi olla oma itsensä, ilman että tarvitsisi pelätä kielteisiä seurauksia. Työilmapiiri koettiin avoimeksi ja omien mielipiteiden esiintuominen kuvailtiin helpoksi.

”Työyhteisössä voi olla oma itsensä ja voi sanoa mielipiteensä suoraan.”

”Kaikki hyväksytään sellaisina kuin he ovat.”

5.1.5 Kehityskeskustelut

Kuudennessa tutkimuskysymyksessä haluttiin kartoittaa työntekijöiden kokemuksia esimiehen kanssa käytävistä kehityskeskusteluista. Kehityskeskustelut koettiin pääsääntöisesti tärkeinä ja hyödyllisinä. Kehityskeskusteluja kuvailtiin avoimiksi vuorovaikutustilanteiksi, joissa työntekijä voi kehittää omaa ammatillista osaamistaan. Pääluokaksi tuotiin valmiina kehityskeskustelut, yläluokaksi muodostui kokemukset kehityskeskusteluista ja alaluokiksi muodostuivat kehityskeskustelujen avoimuus sekä ammatillisen osaamisen kehittäminen kehityskeskustelujen avulla.

Kehityskeskustelujen avoimuus. Alle puolet vastaajista kuvailivat kehityskeskusteluja avoimeksi keskusteluksi, jossa työntekijän on helppo tuoda esiin myös sellaisia asioita, jotka eivät välttämättä muuten työssä tulisi esiin.

”Koin keskustelun rennoksi ja luontevaksi.”

”Kehityskeskusteluissa voi kertoa mieltä askarruttavista asioista.”

Ammatillisen osaamisen kehittäminen kehityskeskustelujen avulla. Alle puolet vastaajista mainitsivat, että kehityskeskustelut kehittävät työntekijän ammatillista osaamista. Kehityskeskusteluissa saa ja voi antaa työhön liittyvää palautetta.

”On mahdollisuus puhua omista heikkouksista ja saada niihin tukea.”

”On mahdollisuus saada palautetta omasta toiminnasta.”

5.2 Työ ja työolot

Työ ja työolot -pääteemassa kartoitettiin työntekijöiden kokemuksia henkilöstön riittävydestä ja osaamisesta, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen huomioimisesta työvuorosuunnittelussa, työyhteisön keskinäisestä luottamuksen näkymisestä, henkilökunnan yhteistyön toimivuudesta, työsuojelun toteutumisesta, työyhteisön pelisääntöjen noudattamisesta, työyhteisön ilmapiiristä, ristiriitatilanteiden selvittämisestä ja työyhteisön suhtautumisesta mielipiteiden ja tunteiden ilmaisemiseen. Työ ja työoloihin -pääteemaan muodostuivat alaluokiksi riittävä henkilöstömitoitus ja työntekijöiden ammatillinen osaaminen, monialaisen työyhteisön vahvistaminen, perhemyönteinen työkuulttuuri, itseohjautuvuus, avoin työilmapiiri, yhteisöllinen toimintakuultuuri, työsuojelun suunnitelmallisuus ja tiedonsaanti, sitoutuneisuus, työyhteisön pelisääntöjen kehittäminen asiakastyössä, avoin työilmapiiri, ratkaisukeskeisyys ja avoimuus.

5.2.1 Riittävä ja koulutettu henkilökunta työvuoroissa

Työ ja työolot -pääteeman ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä haluttiin kartoittaa, miten työntekijät kokevat henkilöstön riittävyden ja koulutuksen työvuoroissa. Yli puolet vastaajista kokivat, että työvuoroissa on riittävästi henkilökuntaa ja työntekijät ovat oman alansa asiantuntijoita. Kuitenkin alle puolet vastaajista kokivat tarpeelliseksi vahvistaa monialaista työyhteisöä asukkaiden ikääntymisestä johtuvien somaattisten sairauksien lisääntyessä, jolloin lisätarvetta nähtiin olevan erityisesti sairaanhoitajien ammattitaidolle. Pääluokaksi tuotiin valmiina riittävä ja

koulutettu henkilökunta työvuoroissa, yläluokaksi muodostui kokemukset henkilöstön riittävydestä ja koulutuksesta työvuoroissa, ja alaluokiksi muodostuivat riittävä henkilöstömitoitus ja työntekijöiden ammatillinen osaaminen sekä monialaisen työyhteisön vahvistaminen.

Riittävä henkilöstömitoitus ja työntekijöiden ammatillinen osaaminen. Pääosin henkilöstön riittävyteen ja moniammatillisen työyhteisön jäsenen ammatilliseen osaamiseen oltiin tyytyväisiä.

”Jokainen oman alan asiantuntija jakaa tietoa...”

”Henkilökuntaa on riittävästi”

Muutama vastaajista koki, että sijaisia saisi olla enemmän tarpeen niin vaatiessa.

Monialaisen työyhteisön vahvistaminen. Hiukan alle puolet kokivat sairaanhoitollisen tarpeen lisääntyessä monialaisen työyhteisön puutteelliseksi. Tämän vuoksi sairaanhoitajia koettiin tarvittavan enemmän työyhteisöön. Toivottiin, että työvuorosuunnittelussa huomioitaisiin, että eri alojen ammattilaiset työskentelisivät samanaikaisesti työvuorossa.

”Henkilökuntaa saisi olla niin, että monialainen tiimi on yhdessä vuorossa.”

”Somaattiset sairaudet vievät aikaa. Sairaanhoitajia saisi olla enemmän.”

5.2.2 Työaikajärjestelyt

Toisessa työ ja työoloihin liittyvässä tutkimuskysymyksessä haluttiin selvittää, miten työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen toteutuu työvuorosuunnittelussa. Pääluokaksi tuotiin valmiina työaikajärjestelyt, yläluokaksi muodostui työn -ja vapaa-ajan yhteensovittaminen työvuorosuunnittelussa ja alaluokaksi muodostui perhemyönteinen työkuulttuuri.

Kaikki vastaajat olivat tyytyväisiä työn -ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen työvuorosuunnittelussa. Koettiin, että työpaikalla on perhemyönteinen työkuulttuuri, jolloin työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työvuorotoiveisiin ja ne otetaan huomioon

työvuorosuunnittelussa. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen koettiin lisäävän työssä jaksamista.

Perhemyönteinen työkuultuuri. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että työvuoro-toiveet huomioidaan erittäin hyvin työvuorosuunnittelussa.

”Työvuorotoiveet otetaan erittäin hyvin toimeen.”

”Vuoroihin pystyy vaikuttamaan erittäin hyvin.”

5.2.3 Itsenäinen työskentely

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä kartoitettiin, millä tavalla työyhteisön välinen luottamus näkyy työyhteisössä. Vastaajat kertoivat, että työyhteisön välinen luottamus näkyy työyhteisössä itseohjautuvuutena ja avoimena työilmapiirinä. Pääluokaksi tuotiin valmiina itsenäinen työskentely, yläluokaksi muodostui työyhteisön välisen luottamuksen ilmeneminen, ja alaluokiksi muodostuivat itseohjautuvuus sekä avoin työilmapiiri.

Itseohjautuvuus. Alle puolet vastaajista kokivat, että työyhteisössä jokainen työntekijä ottaa vastuun työstään siten, että voi luottaa työtovereiden ammattitaitoon ja työpanostukseen.

”Jokainen luottaa siihen, että kukin hoitaa tehtävänsä.”

”Voi luottaa siihen, että asiat tulee hoidettua.”

Avoim työilmapiiri. Lähes kaikki vastaajat kokivat, että työyhteisön välinen luottamus näkyy avoimena työilmapiirinä. Useat vastaajat kuvailivat luottamuksen näkymistä työyhteisössä siten, että työyhteisössä joustetaan, keskustellaan, työskennellään tiimissä ja ollaan työkavereiden tukena.

”On helppoa keskustella ja sopia työtehtävistä joustavasti.”

”Kukaan ei pelkää sanoa omaa näkemystään.”

5.2.4 Tiimityöskentely

Neljännessä tutkimuskysymyksessä haluttiin kartoittaa työntekijöiden kokemuksia siitä, miten henkilökunnan yhteistyö toimii. Pääluokaksi tuotiin valmiina tiimityöskentely, yläluokaksi muodostui kokemukset henkilökunnan yhteistyön toimivuudesta ja alaluokaksi muodostui yhteisöllinen toimintakulttuuri. Henkilökunnan välinen yhteistyö koettiin lähes kaikkien vastaajien mielestä toimivana. Henkilökunnan välistä yhteistyötä kuvailtiin yhteisöllisenä toimintakulttuurina.

Yhteisöllinen toimintakulttuuri. Lähes kaikki vastaajat kuvailivat henkilökunnan välistä yhteistyötä joustavana ja keskinäisenä luottamuksellisuutena. Koettiin, että voi luottaa työkaveriin, työyhteisössä joustetaan ja annetaan tarvittaessa tukea sekä jokainen ottaa vastuun omasta työstään. Yhteistyö koettiin sujuvaksi yhdessä tekemiseksi, jossa jokainen työntekijä täydentää toisiaan.

”Huolehditaan tiiminä, että päivän työt tulee hoidetuksi.”

”Työtä tehdään yhdessä.”

5.2.5 Työyhteisön pelisäännöt ja toimintatavat

Työyhteisön pelisääntöjä ja toimintatapoja haluttiin selvittää kartoittamalla työntekijöiden näkemyksiä työsuojelun toteutumisesta, työyhteisön pelisääntöjen noudattamisesta, työyhteisön ilmapiiristä, ristiriitatilanteiden selvittämisestä ja työyhteisön suhtautumista mielipiteiden ja tunteiden ilmaisemisesta.

Viidennessä tutkimuskysymyksessä haluttiin kartoittaa, miten työsuojelu toteutuu työpaikalla. Kaikki vastaajat kertoivat, että työsuojelu toteutuu hyvin työpaikalla. Työsuojelu on suunnitelmallista ja työsuojeluun liittyvät tiedot ovat helposti saatavilla. Työpaikalla on myös oma työsuojeluvaltuutettu. Työpaikalla on myös hälyttimet työntekijän turvallisuuden parantamiseksi ja työvuorossa on samanaikaisesti aina vähintään kaksi työntekijää. Pääluokaksi tuotiin valmiina työyhteisön pelisäännöt ja toimintatavat, yläluokaksi muodostui työsuojelun toteutuminen ja alaluokaksi muodostui työsuojelun suunnitelmallisuus ja tiedonsaanti.

Työsuojelun suunnitelmallisuus ja tiedonsaanti. Työsuojelun koettiin olevan kaikkien vastaajien mielestä säännösten mukaista ja suunnitelmallista. Työsuojelun toteutumista kuvailtiin siten, että ongelmiin ja epäkohtiin puututaan sekä tarvittaessa niitä korjataan. Työsuojeluun liittyvät asiat ovat helposti saatavilla ja työpaikan omaan työsuojeluvaltuutettuun voi tarvittaessa olla yhteydessä.

”Työsuojeluvaltuutettu varmistaa, että kaikki työsuojeluasiat ovat hoidossa ja ajan tasalla.”

”Siihen liittyvät tiedot ovat saatavilla ja käytännössä toteutettu hyvin.”

Kuudennessa tutkimuskysymyksessä haluttiin selvittää, miten työyhteisön pelisääntöjen noudattaminen toteutuu työpaikalla. Puolet vastaajista olivat sitä mieltä, että työyhteisön pelisääntöjä noudatetaan hyvin. Työyhteisössä on yhteisesti sovitut pelisäännöt, mutta työtä saa tehdä omalla persoonalla ja käyttää omaa arviointikykyä kunnioittamalla kuitenkin yhteisiä sovittuja asioita. Pääluokaksi tuotiin valmiina työyhteisön pelisäännöt ja toimintatavat, yläluokaksi muodostui kokemukset työyhteisön pelisääntöjen noudattamisesta, ja alaluokiksi muodostuivat sitoutuneisuus sekä työyhteisön pelisääntöjen kehittäminen asiakastyössä.

Sitoutuneisuus. Puolet vastaajista kokivat, että työyhteisössä yhteisesti sovittuja pelisääntöjä noudatetaan ja niihin ollaan sitoutuneita.

”Tehdään käytännössä asiat niin kuin ollaan sovittu...”

”Talon sisäisiä asioita noudatetaan hyvin.”

Puolet vastaajista olivat sitä mieltä, että pääsääntöisesti työyhteisön pelisääntöjä noudatetaan hyvin, mutta asiakastyöhön liittyvissä sovituisissa asioissa ei aina ole yhteistä linjaa. Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen asiakastyössä koettiin tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Työyhteisön pelisääntöjen kehittäminen asiakastyössä. Puolet vastaajista kokivat, että ohjaajan ja asukkaan välisessä työssä pelisääntöjä ei aina noudateta. Koettiin, että asukkaiden kanssa sovituisista asioista ei aina pidetä kiinni työyhteisössä. Tämän koettiin aiheuttavan splittausta, eli asukkaiden näkökulmasta katsottuna se

tarkoittaa sitä, että on ”kivoja ja pahoja” ohjaajia ja asettavat työntekijät siten eriarvoiseen asemaan asiakastyössä.

”Jokaisen tulisi noudattaa yhteisiä pelisääntöjä, jotta ohjaajat olisivat samanarvoisia asukkaiden silmissä.”

”Joskus joku työntekijä saattaa poiketa sovitusta, joka saattaa aiheuttaa kitkaa asukkaiden ja ohjaajien välille.”

Seitsemännessä tutkimuskysymyksessä haluttiin kartoittaa, miten työntekijät kuvailevat työyhteisön ilmapiiriä. Työilmapiiriä kuvailtiin avoimeksi, jossa jokainen työyhteisön jäsen otetaan huomioon. Työyhteisössä keskustellaan avoimesti ja pyritään tasaamaan mahdollista työn kuormittavuutta työyhteisön kesken. Pääluokaksi tuotiin valmiina työyhteisön pelisäännöt ja toimintatavat, yläluokaksi muodostui kokemukset työyhteisön ilmapiiristä ja alaluokaksi muodostui avoin työilmapiiri.

Avoin työilmapiiri. Kaikki vastaajat kokivat työilmapiirin olevan lämmin, luotettava, rento ja avulias. Vastaajat kertoivat, että työpaikalle on mukava tulla ja asioista on helppo keskustella.

”Voi puhua muustakin kuin työasioista.”

”Uskaltaa ottaa asioita esille ja asioista puhutaan...”

Kahdeksannessa tutkimuskysymyksessä haluttiin kartoittaa, miten ristiriitatilanteet selvitetään työyhteisössä. Työpaikalla ristiriitatilanteet selvitetään keskustelemalla yhteisesti työyhteisön kesken ja toimintatapoja voidaan muuttaa tarpeen vaatiessa. Useimmiten työhön liittyviä ristiriitatilanteita ja erimielisyyksiä käsitellään henkilökunnan kokouksissa. Pääluokaksi tuotiin valmiina työyhteisön pelisäännöt ja toimintatavat, yläluokaksi muodostui ristiriitatilanteiden selvittäminen ja alaluokaksi muodostui ratkaisukeskeisyys.

Ratkaisukeskeisyys. Kaikkien vastaajien mielestä mahdolliset ristiriitatilanteet selvitetään työyhteisössä yhdessä keskustelemalla niin arkipäivän työssä kuin kokouksissa. Työhön liittyvistä asioista keskustellaan ja etsitään ratkaisuja yhdessä ja jokaisen mielipide otetaan huomioon työyhteisössä.

”Keskustelemalla ja pohtimalla, miten voisi toimintatapaa muuttaa...”

”Henkilökunnan kokouksissa käsitellään yhdessä tarvittaessa.”

Viimeisessä työ ja työolojen -pääteemaan liittyvässä tutkimuskysymyksessä haluttiin selvittää, miten työyhteisössä suhtaudutaan tunteiden ja mielipiteiden ilmaisemiseen. Työyhteisössä tunteiden ja mielipiteiden ilmaisemiseen suhtaudutaan avoimesti. Jokaista työntekijää kuullaan ja ymmärretään, mikäli työntekijän voimavarat ovat koetuksella. Tunteiden ja mielipiteiden ilmaisun koettiin lisäävän työyhteisön välistä ymmärrystä ja lähentävän työyhteisön välistä suhdetta. Pääluokaksi tuotiin valmiina työyhteisön pelisäännöt ja toimintatavat, yläluokaksi muodostui työyhteisön suhtautuminen tunteiden ja mielipiteiden ilmaisemiseen, ja alaluokaksi muodostui avoimuus.

Avoimuus. Kaikki vastaajat kokivat, että työyhteisössä saa ilmaista tunteita ja mielipiteitä ja niihin suhtaudutaan hyvin. Vastaajat kertoivat, että tunteiden ja mielipiteiden ilmaisemisen työyhteisössä kannustavaksi ja positiiviseksi. Mielipiteitä saa tuoda vapaasti esille ja kaikki työyhteisön jäsenet otetaan hyvin huomioon.

”Kaikki saavat sanoa oman mielipiteensä ilman, että siitä joutuisi tuntemaan pahaa oloa.”

”Jokaista kuullaan ja ymmärretään, mikäli oma jaksaminen on koetuksella.”

5.3 Ammatillinen osaaminen

Ammatillinen osaaminen -pääteemassa haluttiin selvittää työntekijöiden kokemuksia siitä, miten työntekijä voi kehittää ammatillista osaamistaan, miten ryhmätyönohjaus toteutuu ja miten perehdyttäminen toteutuu työpaikalla. Ammatillisen osaamisen -pääteemaan muodostuivat alaluokiksi koulutusmahdollisuudet, itseohjautuva oppiminen, ryhmätyönohjauksen tarpeettomuus, perehdytyskansion hyödyntäminen ja perehdyttäjän valitseminen.

5.3.1 Koulutus

Ensimmäisessä ammatillinen osaaminen- pääteemaan liittyvässä tutkimuskysymyksessä haluttiin kartoittaa työntekijän kokemuksia siitä, miten voi kehittää omaa

ammattillista osaamista työpaikassa. Lähes kaikki vastaajat kokivat, että oman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi on mahdollisuus osallistua työpaikan tarjoamiin koulutuksiin. Avoimna olevia koulutuksia tarjotaan työntekijöille ja koulutuksiin voi tarvittaessa hakeutua oma-aloitteisesti. Myös säännöllisesti päivitettävät koulutukset, kuten ensiapukoulutuksien ja lääkehoitoon liittyvien koulutuksien avulla on mahdollisuus kehittää omaa ammatillista osaamista. Pääluokaksi tuotiin valmiina ammatillinen osaaminen, yläluokaksi muodostui työntekijän ammatillisen osaamisen kehittämisen keinot ja alaluokaksi muodostui koulutusmahdollisuudet sekä itseohjautuva oppiminen.

Koulutusmahdollisuudet. Lähes kaikki vastaajat kertoivat, että omaa ammatillista osaamista voi kehittää osallistumalla työnantajan tarjoamiin koulutuksiin.

”Osallistumalla koulutuksiin.”

”Tarjolla olevia koulutuksia tarjotaan työntekijöille.”

Alle puolet mainitsi itseohjautuvan oppimisen kehittävän omaa ammatillista osaamista. Koettiin, että omaa ammatillista osaamista voi kehittää opettelemalla rohkeasti uusia asioita ja oppimalla muilta työyhteisön jäseniltä.

Itseohjautuva oppiminen. Alle puolet vastaajista kokivat, että omaa ammatillista osaamista voi kehittää opettelemalla oma-aloitteisesti uusia asioita jokapäiväisessä työssä ja ottamalla vastuun omasta oppimisestaan jakamalla sitä samanaikaisesti muiden työyhteisön jäsenten kesken.

”Opettelemalla rohkeasti uusia asioita.”

”Valita työtehtäviä, jotka ovat oman mukavuusalueen ulkopuolella.”

5.3.2 Ryhmätyönohjaus

Toisessa tutkimuskysymyksessä haluttiin selvittää ryhmätyönohjauksen toteutumista työpaikassa. Ryhmätyönohjauksen kokemukset koettiin negatiiviseksi eikä sitä koettu tarpeelliseksi työyhteisössä. Koettiin, että jokapäiväisessä työssä on mahdollisuus keskustella mieltä painavista asioista ja asiat saadaan selvitettyä työ-

yhteisön kesken. Pääluokaksi tuotiin valmiina ammatillinen osaaminen, yläluokaksi muodostui ryhmätyönohjauksen toteutuminen, ja alaluokaksi muodostui ryhmätyönohjauksen tarpeettomuus.

Ryhmätyönohjauksen tarpeettomuus. Puolet vastaajista, joilla oli kokemusta ryhmätyönohjauksesta työpaikalla, kertoivat, että ryhmätyönohjausta on toteutettu aikaisemmin, mutta se ei kehittänyt työntekijöiden ammatillista osaamista ja siksi ryhmätyönohjaus koettiin tarpeettomaksi. Myös ne vastaajat, joilla ei ollut kokemusta ryhmätyönohjauksesta kokivat, että ryhmätyönohjaukselle ei ole tarvetta, koska työhön liittyvistä asioista keskustellaan päivittäin työyhteisön kesken.

”Se on koettu huonoksi, eikä sen vuoksi ole enää järjestetty.”

”Päivittäin on mahdollisuus keskustella mieltä painavista asioista.”

5.3.3 Perehdyttäminen ja työnopastus

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin työntekijöiden kokemuksia siitä, miten perehdyttäminen toteutuu työpaikalla. Lähes kaikkien vastaajien mielestä perehdyttäminen toteutuu työpaikalla hyvin. Perehdyttämisen koettiin toteutuvan perehdytyskansiota hyödyntämällä ja siten, että jokaiselle uudelle työntekijälle ja opiskelijalle valitaan oma perehdyttäjä. Pääluokaksi tuotiin valmiina ammatillinen osaaminen, yläluokaksi muodostui perehdyttämisen ja työnopastuksen toteutuminen, ja alaluokiksi muodostuivat perehdytyskansion hyödyntäminen sekä perehdyttäjän valitseminen.

Perehdytyskansion hyödyntäminen. Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että perehdytyksessä hyödynnetään perehdytyskansiota.

”Meillä on todella kattava perehdytyskansio.”

”Perehdytyskansio on monipuolinen ja ajan tasalla.”

Perehdyttäjän valitseminen. Yli puolet vastaajista kertoi, että uuden työntekijän tai opiskelijan perehdyttämiseen valitaan aina oma perehdyttäjä.

”Kukin vuorollaan ohjaa opiskelijoita.”

”Valitaan oma perehdyttäjä tai kaksi, jotka huolehtivat siitä, että uusi henkilö saa tarvittavan tiedon ja tuntee olevansa tervetullut taloon.”

5.4 Työntekijän voimavarat ja terveys

Työntekijän voimavarat ja terveys -pääteemassa haluttiin selvittää, millaisia kokemuksia työntekijöillä on työterveyshuollosta sekä millaista työkykyä ylläpitävää toimintaa työpaikalla toteutetaan. Työntekijän voimavarat ja terveys -pääteemaan muodostui alaluokiksi positiiviset kokemukset työterveyshuollosta, TYKY-päivä, mahdollisuus liikuntatunnin pitämiseen ja TYKY-setelien hyödyntäminen.

5.4.1 Työterveyshuolto

Ensimmäisessä työntekijän voimavarat ja terveys -pääteemaan liittyvässä tutkimuskysymyksessä kartoitettiin työntekijöiden kokemuksia työterveyshuollosta. Pääsääntöisesti vastaajat kokivat työterveyshuollon toimivan hyvin. Työntekijöillä oli positiivisia kokemuksia työterveyshuollosta. Pääluokaksi tuotiin valmiina työntekijän voimavarat ja terveys, yläluokaksi muodostui kokemukset työterveyshuollosta ja alaluokaksi muodostui positiiviset kokemukset työterveyshuollosta.

Positiiviset kokemukset työterveyshuollosta. Kaikki vastaajat olivat tyytyväisiä työterveyshuoltoon. Kokemukset olivat hyviä ja positiivisia. Koettiin, että työterveyshuollossa on saanut asianmukaista hoitoa ja saanut tarvitsemansa ajan nopeasti.

”Koen saavani avun ja että minua kuunnellaan.”

”Ajan on tavannut saada nopeasti.”

5.4.2 Virkistys- ja liikuntapäivät

Toisessa tutkimuskysymyksessä kartoitettiin, millaista työkykyä ylläpitävää toimintaa on työpaikalla. Enemmistö vastaajista kertoi, että työkykyä ylläpitävää toimintaa ovat TYKY-päivät ja liikuntatunnin pitäminen sekä TYKY-setelit. Pääluokaksi tuotiin valmiina työntekijän voimavarat ja terveys, yläluokaksi muodostui työkykyä ylläpitävä toiminta ja alaluokiksi muodostuivat TYKY-päivä, mahdollisuus liikuntatunnin pitämiseen sekä TYKY-setelien hyödyntäminen.

TYKY-päivä. Alle puolet vastaajista mainitsi, että työpaikalla järjestetään TYKY-päiviä. TYKY-päiviä järjestetään kaksi kertaa vuodessa ja ne järjestetään työntekijöiden toivomusten mukaan.

”Tykypäivät on järjestetty työyhteisön toiveiden mukaan.”

”Tykypäivä on keväisin ja syksyisin.”

Mahdollisuus liikuntatunnin pitämiseen. Puolet vastaajista kertoivat, että työntekijöillä on mahdollisuus pitää kolmen viikon työvuorolistan aikana työaikaan sisältyvä tunti liikuntaan. Mahdollisuutta liikuntatunnin pitämiseen pidettiin tärkeänä ja se on kannustanut liikkumaan.

”Jokaisella listalla saadaan ottaa yksi liikuntatunti.”

”Kikytunnit olemme saaneet käyttää liikuntaan.”

TYKY-setelien hyödyntäminen. Muutama vastaaja kertoi, että TYKY-seteleitä hyödynnetään työpaikalla.

”Tykyseteleillä on voinut kustantaa omaa liikuntaharrastusta.”

”Liikuntaseteleitä on jaettu silloin tällöin.”

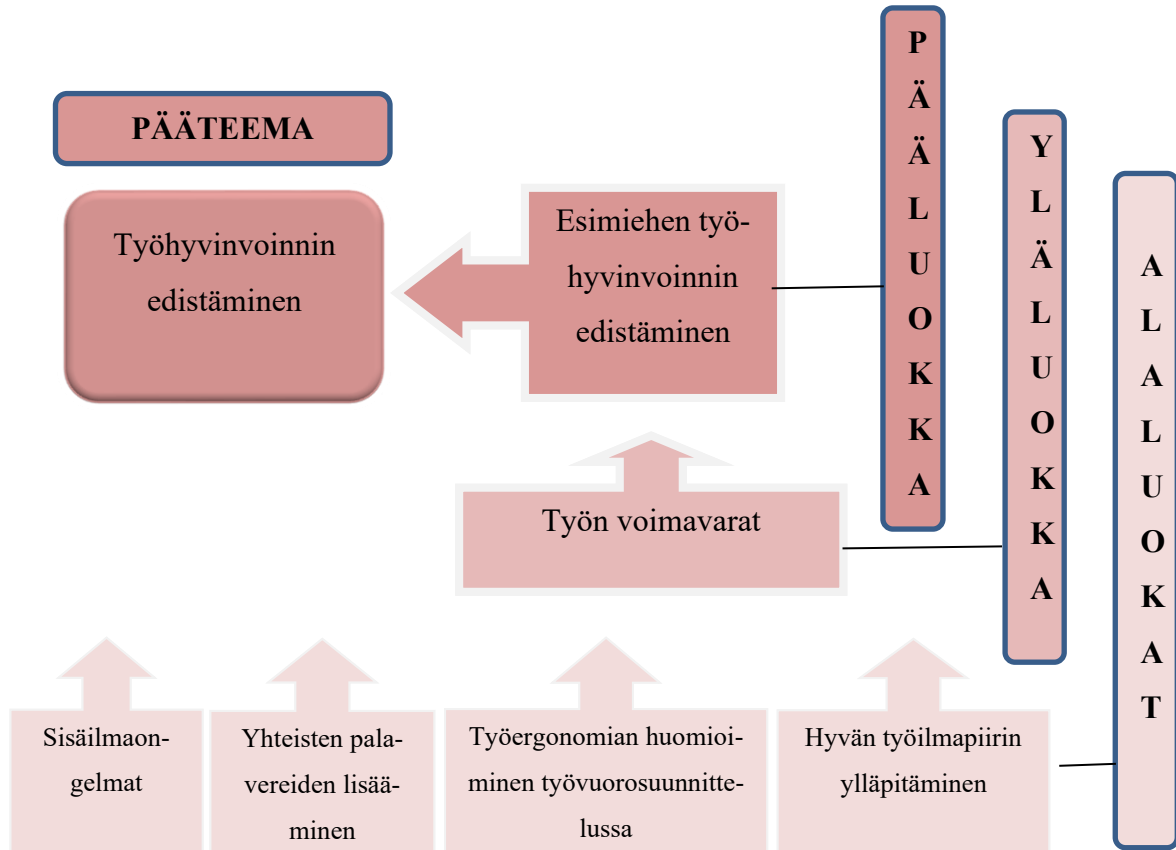
5.5 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistäminen -pääteema muodostui Kultanummen laatusuosituksen ulkopuolelta. Tutkimuksessa haluttiin lisäksi selvittää, millä muilla keinoilla työhyvinvointia voitaisiin parantaa kyseisessä yksikössä.

5.5.1 Työn voimavarojen lisääminen

Pääteemaksi tuotiin valmiina työhyvinvoinnin edistäminen. Pelkistetyistä ilmaisuista muodostettiin alaluokkia. Alaluokiksi muodostuivat työergonomian huomiointi työvuorosuunnittelussa, sisäilmaongelmat, yhteisten palavereiden lisääminen ja hyvän työilmapiirin ylläpitäminen. Alaluokista muodostettiin yläluokaksi

työn voimavarat ja yläluokasta muodostettiin pääluokaksi esimiehen työhyvinvoinnin edistäminen. Kuviossa (Kuvio 3) on havainnollistettu sisällönanalyysin luokittelua.



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin edistäminen -pääteeman sisällönanalyysin luokittelu

Työn voimavarat. Yli puolet vastaajista olivat sitä mieltä, että työhyvinvointia voidaan edistää työn voimavaroja lisäämällä. Koettiin, että henkilökunnan kokouksia voisi olla enemmän, työpaikan sisäilma on tyydyttävä, ylläpitämällä myönteistä työilmapiiriä myös tulevaisuudessa sekä kiinnittämällä huomiota työergonomiaan työvuorosuunnittelussa.

”Työvuorolista voisi jakautua tasaisemmin, että olisi vähemmän ilta-aamu-ilta-aamu -sahausta.”

”Talon sisäilma ei ole kovin hyvä.”

Muutama vastaaja koki, että työhyvinvointia ei ole tarvetta kehittää.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen päätutkimusongelmana oli kartoittaa työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä Kultanummen laatimien työhyvinvoinnin edistämistä koskevien laatusuosituksen pohjalta johtamisen ja työyhteisön kehittämisen, työn ja työolojen, ammatillisen osaamisen sekä työntekijän voimavarojen ja terveyden osalta ja miten työhyvinvointia voitaisiin edistää kyseisessä työpaikassa. Johtopäätöksiin on päädytty tutkimustuloksia vertaamalla Kultanummen laatusuosituksen toteutumiseen työntekijöiden kokemana. Tutkimuksen avulla saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin ja kokemuksellista tietoa siitä, mitkä tekijät nousivat keskeisiksi työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeiksi kyseisessä työpaikassa. Näiden tietojen avulla työhyvinvointia voidaan parantaa kyseisessä yksikössä. Lopuksi verrataan tutkimustuloksien perusteella nousseita kehittämisen tarpeita aikaisemmin tehtyyn kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksiin.

6.1 Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen

Johtaminen ja työyhteisön kehittämisen osa-alue toteutuu laatusuosituksen mukaisesti pääosin hyvin. Kehittämisen kohteeksi nousi esimiehen välittömän palautteen antaminen ja riittämätön tiedonkulku. Tulosten perusteella puolet työntekijöistä kuvaavat millaista palautetta ovat esimieheltä saaneet, mutta vastauksista ei käy ilmi, missä yhteydessä palautetta on annettu. Alle puolet työntekijöistä kokee, että työhön liittyvää palautetta saa useimmiten kehityskeskustelujen yhteydessä ja muutama työntekijä kokee, että ei saa työstään lainkaan palautetta. Tuloksia tarkasteltaessa voidaan havaita, että yhteensä puolet työntekijöistä kokevat joko saavansa palautetta työstään kehityskeskustelujen yhteydessä tai palautetta ei saa lainkaan. Tutkimustuloksien perusteella voidaan päätellä, että kehittämisen kohteeksi nousee päivittäisjohtamiseen liittyvä välittömän palautteen antaminen.

Työntekijöistä enemmistö kokee, että tiedonkulku työyhteisössä on riittävää ja siitä huolehditaan sekä suullisesti että kirjallisesti raportoinnin avulla ja infovihkoa hyödyntämällä. Kuitenkin alle puolet työntekijöistä kokevat tiedonkulun olevan vaihtelevaa ja riittämätöntä. Tiedon siirtymistä heikentää se, että työn kannalta merki-

tyksellistä tietoa saattaa jäädä suullisen raportoinnin yhteydessä kertomatta tai kirjallisessa viestinnässä työn kannalta tärkeitä asioita ei aina kirjata. Tutkimustuloksien perustella voidaan todeta, että kehittämisen kohteeksi nousee päivittäisjohtamiseen liittyvä tiedonkulku.

Esimies toteuttaa työssään osallistavaa johtamistapaa siten, että työntekijöillä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä. Innovatiivinen toimintaympäristö mahdollistaa toimintatapojen ehdottamisen ja niiden kehittämisen työyhteisössä. Esimies osallistaa työntekijöitä itsenäiseen työskentelyyn ja päätöksentekoon. Työntekijöille annetaan vastuuta ja esimies luottaa työntekijöiden kykyihin. Lisäksi tutkimustuloksista käy ilmi, että esimies huomioi työnjaossa työntekijöiden osaamisen ja kiinnostuksen huomioimalla työntekijöiden voimavarat sekä ylläpitämällä avointa vuorovaikutusta työyhteisössä. Avointa vuorovaikutusta ylläpitämällä ja työntekijöiden voimavarojen huomioimisella työntekijät voivat tuoda avoimesti esiin omaan työhön liittyviä asioita.

Päivittäisjohtamisessa esimies huolehtii siitä, että työntekijät kokevat työtehtävät selkeiksi ja työvälineet ovat riittävät työn tekemiseen sekä niitä kehitetään tarvittaessa. Lisäksi tutkimustuloksista käy ilmi, että esimies edistää työhyvinvointia ylläpitämällä myönteistä työilmapiiriä sekä antamalla työntekijöille mahdollisuuden osallistua koulutuksiin ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Lähes kaikki työntekijät kokevat, että esimies antaa työntekijöille palautetta useimmiten kehityskeskustelujen yhteydessä. Esimiehen antama palaute on rakentavaa ja työntekijän ammatillista osaamista kehittävää.

Tuloksista käy ilmi, että suunnittelu ja kehittäminen oppivan organisaation periaatteella -osa-alue toteutuu laatusuosituksen mukaisesti. Esimies antaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä ja toiminnan kehittämiseen vastavuoroisen keskustelun avulla. Työntekijät voivat tuoda omia näkemuserojaan esiin sekä toimintaa suunnitellaan ja kehitetään yhteistyössä työyhteisön kesken. Lähes kaikki työntekijät kokevat tulevansa kuulluksi ja hyväksytyksi työyhteisössä, joka näkyy yhteisöllisyytenä ja psykologisena turvallisuutena. Esimiehen kanssa

käytävät kehityskeskustelut koetaan työntekijän ammatillista osaamista kehittäväksi esimiehen antaman työhön liittyvän palautteen avulla. Lisäksi tuloksista käy ilmi kehityskeskustelujen avoin ilmapiiri, joissa työntekijät voivat tuoda esiin omia tunteuksiaan.

6.2 Työ ja työolot

Tutkimustulosten mukaan työ ja työolojen osa-alue toteutuu suurelta osin laatusuositusten mukaisesti. Kehittämisen kohteeksi nousi monialaisen työyhteisön vahvistaminen ja pelisääntöjen noudattaminen asiakastyössä. Tuloksista käy ilmi, että yli puolet työntekijöistä kokevat työvuoroissa olevan riittävästi henkilökuntaa ja työntekijät ovat alansa asiantuntijoita, joten jokaisella on riittävä ammatillinen osaaminen työn tekemiseen. Kuitenkin alle puolet työntekijöistä näkee tarpeelliseksi vahvistaa monialaista työyhteisöä sairaanhoidollisen tarpeen lisääntyessä. Etenkin sairaanhoitajille nähdään olevan lisää tarvetta. Työntekijät kokevat myös, että työvuorosuunnittelussa huomioitaisiin eri alojen ammattilaisten työskentely samanaikaisesti työvuorossa työn sujuvuuden parantamiseksi. Tutkimustuloksien perusteella voidaan päätellä, että kehittämisen kohteeksi nousee monialaisen työyhteisön vahvistaminen.

Tutkimustuloksissa työyhteisön pelisääntöjen ja toimintatapojen noudattamista koskevan kysymyksen tulokset jakautuivat kahtia. Puolet työntekijöistä kokevat, että työyhteisön pelisääntöjä ja toimintatapoja noudatetaan ja niihin ollaan sitoutuneita. Puolet työntekijöistä kuitenkin kokevat, että ohjaajan ja asukkaan välisessä työssä pelisääntöjä ei aina noudateta eikä sovitusta asioista pidetä aina kiinni. Tämä heikentää työntekijöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta asukkaiden silmissä ja aiheuttaa erimielisyyksiä ja ristiriitoja työyhteisössä. Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että kehittämisen tarpeeksi nousee pelisääntöjen noudattaminen asiakastyössä.

Työaikajärjestelyt toimivat hyvin ja työpaikalla toteutetaan perhemyönteistä työ-
kulttuuria. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihinsa työ-
vuorotoiveita esittämällä ja työvuorotoiveet pyritään toteuttamaan tasapuolisesti.

Itseohjautuvuus ja itsenäinen työskentely toteutuvat laatusuosituksen mukaisesti. Työntekijät kuvailevat työyhteisön välisen luottamuksen näkymistä itseohjautuvuutena. Jokainen työntekijä ottaa vastuun omasta työstään siten, että työntekijä voi luottaa työkaverin ammattitaitoon. Lisäksi lähes kaikki työntekijät kuvailevat työyhteisön välisen luottamuksen näkymistä avoimena työilmapiirinä.

Henkilökunnan välinen yhteistyö koettiin lähes kaikkien työntekijöiden mielestä toimivana. Työpaikalla on yhteisöllinen toimintakulttuuri, jossa henkilökunnan välinen yhteistyö on sujuvaa yhdessä tekemistä. Työyhteisössä joustetaan ja tukea saa aina tarvittaessa.

Tutkimustulosten mukaan työsuojelu on suunnitelmallista ja työsuojeluun liittyvät tiedot ovat kaikkien työntekijöiden saatavilla. Mahdollisiin ongelmiin ja epäkohtiin puututaan sekä tarvittaessa niitä korjataan. Työpaikalla on myös oma työsuojeluvaltuutettu.

Kaikki työntekijät kokevat työyhteisön ilmapiirin avoimeksi, minkä vuoksi työpaikalle on mukava tulla. Kaikkien työntekijöiden mielestä ristiriitatilanteet selvitetään työyhteisössä yhteisesti keskustelun avulla, jossa korostuu ratkaisukeskeinen toimintatapa. Ratkaisuja etsitään yhdessä työyhteisön kesken ja jokaisen mielipide otetaan huomioon. Kaikki työntekijät kokevat, että työyhteisössä voi avoimesti ilmaista tunteita ja mielipiteitään ja niihin suhtaudutaan myönteisesti.

6.3 Ammatillinen osaaminen

Tutkimustulosten mukaan ammatillisen osaamisen osa-alue toteutuu laatusuosituksen mukaisesti lukuun ottamatta ryhmätyönohjausta, joka ei toteudu lainkaan laatusuosituksen mukaisesti. Työnohjaus koetaan työyhteisössä tarpeettomaksi, joten sitä ei ole tarpeen nostaa kehittämisen kohteeksi.

Lähes kaikki työntekijät kokevat, että heillä on mahdollisuus osallistua työpaikan tarjoamiin koulutuksiin ja niihin voi hakeutua oma-aloitteisesti ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Lisäksi alle puolet työntekijöistä kokee, että omaa ammatil-

lista osaamista voi kehittää itseohjautuvan oppimisen avulla, esimerkiksi kokeilemalla rohkeasti ja oma-aloitteisesti uusia asioita sekä oppimalla muilta työyhteisön jäseniltä.

Ryhmätyönohjauksen kokemukset koettiin negatiiviseksi niiden työntekijöiden osalta, joilla oli kokemusta ryhmätyönohjauksesta. Kaikki työntekijät kokevat, että ryhmätyönohjaukselle ei ole tällä hetkellä tarvetta työyhteisössä riippumatta siitä, oliko työntekijällä kokemusta ryhmätyönohjauksesta vai ei. Työhön liittyvistä asioista keskustellaan päivittäin työyhteisön kesken.

Tutkimustulosten perusteella perehdyttäminen ja työnopastus toteutuu hyvin työpaikalla perehdytyskansioita hyödyntämällä ja valitsemalla uudelle työntekijälle oma perehdyttäjä.

6.4 Työntekijän voimavarat ja terveys

Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että työntekijän voimavarojen ja terveyden osa-alue toteutuu laatusuositusten mukaisesti.

Tuloksista selvisi, että työntekijöiden kokemukset työterveyshuollosta olivat positiivisia. Työterveyshuollosta on saanut tarvitsemansa ajan nopeasti sekä saanut asianmukaista hoitoa.

Työpaikalla toteutetaan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työkykyä ylläpitävää toimintaa on TYKY-päivät, joita järjestetään kahdesti vuodessa. Lisäksi työntekijöillä on mahdollisuus myös liikuntatunnin pitämiseen kolmen viikon työvuorolistan aikana, joka on yksi työkykyä ylläpitävistä toimista työpaikalla. Myös TYKY-seteileitä hyödynnetään työpaikalla.

6.5 Työhyvinvoinnin edistäminen

Tutkimustulosten mukaan yli puolet työntekijöistä kokevat, että työhyvinvointia voidaan edistää lisäämällä työn voimavaroja. Kehittämisen kohteeksi nousi työergonomian huomioiminen työvuorosuunnittelussa, sisäilmaongelmiin puuttuminen,

yhteisten palavereiden lisääminen ja hyvän työilmapiirin ylläpitäminen myös tulevaisuudessa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että työntekijät kokevat työhyvinvointinsa melko hyväksi Kultanummen laatimien työhyvinvointia edistävien laatusuosituksen pohjalta. Tutkimustulosten perusteella voidaan myös päätellä, että laatusuositukset toteutuvat käytännössä pääosin hyvin.

Tutkimustulosten perusteella voidaan laatia lista työhyvinvoinnin kehittämiskohteista:

Johtamiseen ja työyhteisön kehittämisen päivittäisjohtamiseen liittyvät kehittämisen kohteet:

1. Esimiehen välittömän palautteen antaminen
2. Riittämätön tiedonkulku

Työ ja työoloihin liittyvät kehittämisen kohteet:

1. Monialaisen työyhteisön vahvistaminen
2. Pelisääntöjen noudattaminen asiakastyössä

Työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvät kehittämisen kohteet:

1. Työn voimavarojen lisääminen

Tutkimuksessa saatuja tutkimustuloksia verrattaessa vuonna 2005 tehtyyn vastaavan ohjaajan Eeva Hocksellin tekemään kvantitatiiviseen tutkimukseen ”Työhyvinvoinnin edistämisen laatusuosituksen toteutuminen Kultanummen asumispalveluyksikössä” voidaan päätellä, että kehittämisen kohteeksi on noussut osittain samankaltaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita. Tutkimustulokset eivät suoranaisesti ole verrattavissa toisiinsa, koska työyhteisössä ovat työskennelleet eri työntekijät kuin tämän tutkimuksen aikana. On kuitenkin mielenkiintoista verrata tutkimuksessa nousseita kehittämisen tarpeita keskenään ja pohtia niiden suhdetta toisiinsa.

Aikaisemmassa tehdyssä tutkimuksessa kehittämisen tarpeita ovat tiedonkulun toimivuus, riittävän palautteen antaminen ja työyhteisön pelisääntöjen ja toimintatapojen selkeyttäminen ovat osittain samankaltaiset kuin tässä tutkimuksessa tutkimustuloksien perusteella tehdyt johtopäätökset. Aikaisemman tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työpaikalla työhyvinvointia on edistetty siten, että nykyään päätöksenteossa huomioidaan tasapuolisuus ja työnjaossa huomioidaan paremmin työntekijän oma kiinnostus, toimintaa suunnitellaan yhdessä säännöllisesti työyhteisön kesken, avoimeen keskusteluun kannustetaan ja osallistetaan, yhteisöllisyyden kokemusta on vahvistettu, kehityskeskustelut ovat toimivampia, vakituisen henkilökunnan poissaolot korvataan sijaisilla, työvuolistat ovat tasapuolisemmat ja tiimityöskentely on sujuvampaa. Tutkimustuloksia verrattaessa voidaan siis päätellä, että työhyvinvointia on edistetty ja sen myötä myös työhyvinvointi on parantunut 15 vuoden aikana huomasti.

7 POHDINTA

Tässä luvussa pohditaan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta sekä tutkimuksen oppimisprosessia. Lisäksi tuodaan esiin jatkotutkimusehdotuksia.

7.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tieteellinen tutkimus ja etiikka liittyvät vahvasti toisiinsa (Haaparanta & Niiniluoto 2016, 153). Tieteen perusetiikka muodostuu tieteellisyys -käsitteestä. Tutkimustyöhön liittyy eettisiä kysymyksiä, joita voidaan tarkastella tutkimuksen ja tutkimusprosessin eli tieteen etiikan ja tutkimuksen seurausten kannalta. Lopputulos on eettisesti kestäväällä pohjalla, kun tiedonkeruussa ja analysoinnissa noudatetaan tieteellisiä menetelmiä. Tutkimustyöllä on vaikutusta yhteiskuntaan ja sen kehittymiseen. Tutkimuksen luotettavuutta mittaa validiteetti ja reliabiliteetti. (Kananen 2008, 133.) Kun tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla, on tieteellinen tutkimus tällöin eettisesti hyväksyttäviä ja luotettavia (TENK 2013).

Tutkijan tulee noudattaa ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita, joita ovat ihmisarvon kunnioittaminen ja itsemääräämisoikeus, kunnioittaa eri kulttuureita eikä tutkimuksesta ei saa aiheutua tutkittaville vahinkoja, riskejä tai haittoja. Lisäksi kaikessa tieteellisessä tutkimuksessa noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) laatimia tieteellistä käytäntöä koskevia ohjeita. (Kohonen, Kuula-Luumi & Spoof 2019, 6.) Tutkittavalla on oikeus osallistua tai kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen ja keskeyttää osallistuminen milloin tahansa, perua suostumuksensa osallistua tutkimukseen, saada tietoa tutkimuksesta, henkilötietojen käsittelystä ja tutkimuksen toteutuksesta käytännössä. Tutkittavalla on myös oikeus saada totuudenmukainen kuva tutkimuksen tavoitteista sekä tietää olevansa tutkittavana, jos tutkija on tutkittavaan nähden jossain muussa kuin tutkijan roolissa. (Kohonen ym. 2019, 8–9.) Henkilötietojen oikeaoppinen käsittely ja niiden poistaminen tutkimuksen jälkeen ja kerätään vain tarpeellisia tietoja tutkimuksen kannalta ja tutkittavia on informoitava henkilötietojensa käsittelystä ja oikeuksista. Tutkimuksessa tulee ottaa huomioon myös yksityisyyden suoja eli tutkimukseen

osallistujien tunnistamattomuus. (Kohonen ym. 2019, 12–13.) Aineisto täytyy anonymisoida, mikäli todetaan että ulkopuolinen pystyisi päättelemään, ketä tutkittavat henkilöt ovat. Anonymisoinnilla tarkoitetaan sekä suorien että epäsuorien tunnistusten muuttamista tai poistamista aineistosta. (Kuula 2011, 112.)

Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi ja aiheen valinnassa kriteereinä olivat sen tarpeellisuus ja ajankohtaisuus. Opinnäytetyö on toteutettu työelämälähtöisesti. Myös tutkijan oma kiinnostus aiheeseen oli merkittävä ja aihe on työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta hyödynnettävissä tutkimuskohteena olevassa organisaatiossa. Opinnäytetyössä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen vahvuudet ja luotettavuutta heikentävät tekijät on tuotu selkeästi esille.

Tutkimuksen aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysin vaiheita ja luokittelua on tuotu selkeästi esiin kirjallisesti sekä taulukon ja kuviodien avulla. Laajan aihealueen vuoksi sisällönanalyysiä kuvattiin kuviodien ja taulukon muodossa vain esimerkein. Tutkimuksen toteutuksessa on kuvattu selkeästi tutkimukseen osallistujien valinta, aineiston keruu ja aineiston analyysi, joka lisää tutkimuksen siirrettävyyttä. Tutkimustuloksia analysoidessa huomattiin, että kaikki vastaajat eivät olleet ymmärtäneet työnhajukseen liittyvää kysymystä. Laatusuositusten pohjalta tehdyssä tutkimuksessa tutkija ei olisi saanut kuitenkaan olettaa, että vastaaja on tietoinen kysyttävästä aiheesta. Kysymysten asettelussa olisi voinut tuoda esiin väärinymmärrysten välttämiseksi mitä ryhmätyönohjaus tarkoittaa ja/tai muotoilla kysymys siten, että vastaaja olisi ollut varmasti tietoinen kyseessä olevasta aiheesta. Taustatietojen kartoittaminen olisi tuonut lisää tietoa siitä, miten eri ammattiryhmien jäsenet kokevat työhyvinvoinnin osa-alueet ja olisi ollut mahdollista selvittää eroavaisuuksia/samankaltaisuuksia eri ammattiryhmien välillä. Tässä tutkimuksessa taustatietojen kartoittaminen ei olisi tuonut tarpeellista tietoa tutkimusongelman selvittämiseksi, sillä tutkimuksessa haluttiin selvittää laatusuositusten pohjalta työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista riippumatta siitä, mihin ammattiryhmään työntekijä kuuluu.

Opinnäytetyöhön haettiin tutkimuslupaa Vaasan Setlementtiyhdistyksen asumis- palveluyksikkö Kultanummen vastaavalta ohjaajalta. Tutkimuksen aikana korostettiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta, erityisesti koska tutkija on ollut työsuhteessa kyseisessä organisaatiossa ja sen vuoksi tutkittavalle voi syntyä helpommin tunne osallistumisen pakollisuudesta. Ennen tutkimusta tuotiin ilmi selkeästi, mitä tutkimukseen osallistuminen konkreettisesti tarkoittaa ja mitä osallistuminen edellyttää ja tutkimuskysymyksiin annettiin riittävästi aikaa tutustua. Tutkittavia informoitiin laajasti kertomalla perustiedot tutkimuksesta sekä mihin kerättäviä tietoja käytetään, jotta itsemääräämisoikeus ja vapaaehtoisuus tutkimukseen osallistumisesta toteutuisi.

Tutkimustuloksien analysoimisessa pyrittiin kuvaamaan vastauksia ennakkoluulottomasti ja totuudenmukaisesti ilman tutkijan omia tulkintoja. Tutkittavien määrä on kohtuullisen vähäinen pienen työyhteisön vuoksi, joten raportissa olevia sitaatteja muutettiin niiden tunnistettavuuden takia. Anonymiteettiä vahvisti taustatietojen poisjättäminen kyselylomakkeesta.

Tutkimuksessa kyselyn vastausprosentti oli 91 %, joka lisää tutkimuksen luotettavuutta. Vastausmahdollisuus annettiin myös kesäsijaisuutta tekeväälle työntekijälle, joka oli ollut Kultanummessa aikaisemmin työharjoittelussa. Tämä ei heikennä tutkimuksen luotettavuutta, koska mahdollinen vastausmäärä oli yksi kymmenestä. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi kyselylomakkeessa esitetyt avoimet kysymykset eikä vastausvaihtoehtoja rajattu, jolloin vastaajalle on annettu mahdollisuus vastata omin sanoin. Tässä tutkimuksessa kyselylomakkein kerätty aineisto kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillisen haastattelun sijaan lisäsi tutkimuksen luotettavuutta, koska tutkija on työskennellyt samassa työyhteisössä eikä haastattelu menetelmänä olisi välttämättä tuonut luotettavia tuloksia. Kysely aineistonkeruumenetelmänä antoi myös tutkittavalle vastausmahdollisuuden ilman häiriötekijöitä ja lisäsi täten myös tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi opinnäytetyössä on käytetty monipuolisesti kirjallisuutta. Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty kohentamaan myös tutkimuksen toteuttamisen kaikkien vaiheiden tarkalla kuvaamisella ja perusteluilla. Tutkimustulokset raportoitiin mahdollisim-

man selkeästi ja rehellisesti luotettavuuden lisäämiseksi. Aineistoa on säilytetty asianmukaisesti siten, että se ei ole joutunut väärin käsiin ja aiheuttanut vahinkoa tutkimukseen osallistuville. Aineistoa käytettiin vain siihen tarkoitukseen sekä aineisto tuhottiin tutkimuksen jälkeen välittömästi, kun aineisto ei enää tutkimuksen kannalta ollut enää tarpeellinen.

Koska laadullisessa tutkimuksessa aineisto sisältää paljon luottamuksellista tietoa, kaikkiin materiaalien käyttöön pyydettiin lupaa. Kyselyssä pyrittiin neutraalisuuteen ilman johdattelevuutta. Tutkimuksessa kysyttiin vain tutkimuksen kannalta tarpeellisia kysymyksiä. Tällä tavalla toimien pyrittiin minimoimaan mahdollisia riskejä ja vahinkojen syntymistä.

Tutkimuksen pätevyys eli validiteetti on huomioitu siten, että kysymykset sekä tutkimusmenetelmä ovat valittu siten, että tutkimustulokset antavat vastaukset siihen mitä on tarkoituskin tutkia, antaen vastaukset tutkimusongelmaan. Opinnäytetyön validiteetin toteutumista on pyritty vahvistamaan myös informoimalla tutkimukseen osallistujia siten, että tutkittavilla oli mahdollisuus olla yhteydessä tutkijaan koko tutkimuksen ajan. Tutkimukseen osallistuvilla oli mahdollisuus tehdä tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä tutkimukseen tai tutkimuskysymyksiin liittyen.

Tutkimuksessa huomioitiin myös kyselytutkimukseen kuuluvat heikkoudet ja riskit. Kyselytutkimuksessa tutkijalla ei ole varmuutta siitä, ovatko tutkittavat pyrkineet vastaamaan rehellisesti ja huolellisesti sekä miten vastaajat ovat olleet selvillä kyseessä olevasta aiheesta. Tutkimuksen luotettavuutta saattaa heikentää se, että tutkimuksen tekemiseen on osallistunut vain yksi tekijä. Tutkimusprosessissa tutkija ei ole voinut saada muita näkökulmia johtopäätöksiä tehtäessä, jolloin tutkijan on täytynyt luottaa tekemiinsä johtopäätösten oikeellisuuteen.

7.2 Tutkimus oppimisprosessina

Opinnäytetyöprosessi on opettanut erityisesti pitkäjänteisyyttä sekä luottamista omiin kykyihin ja omaan osaamiseen. Opinnäytetyöprosessi koettiin aika-ajoin haastavaksi, sillä tutkimuksen tekeminen oli tutkijalle ensimmäinen. Tutkimuksesta tuli liian laaja suhteessa opinnäytetyön vaatimuksiin ja tutkimuksen toteuttamiseen

on käytetty paljon aikaa. Aihetta olisi ollut hyvä rajata esimerkiksi ottamalla yhden pääteeman tutkittavaksi. Luultavasti aiheen rajaaminen olisi vähentänyt stressiä ja auttanut keskittymään pitkäjänteisempään työskentelyyn paremmin. Haasteita aiheutti myös se, että tutkimukseen osallistui yksi tekijä. Tämän vuoksi tutkijalla ei ollut mahdollisuutta saada tukea ja muita näkökulmia tutkimuksen eri vaiheissa verrattuna tutkimukseen, johon on osallistunut useampi tekijä. Tutkijan on täytynyt tehdä ajatustyötä pohtimalla monia eri näkökulmia ja vaihtoehtoja sekä luottaa omiin johtopäätöksiin. Tulosten analysointivaiheen aloittaminen aiheutti haasteita ja epävarmuutta, mutta opinnäytetyötä työstäessä ja siihen paneutuessa epävarmuus hälveni ja varmuus omiin kykyihin kasvoi. Epävarmuuden tunne tutkimuksen eri vaiheiden toteuttamisessa koitui kuitenkin lopulta aiheettomaksi ja haasteet nähtiin oman oppimisen kehittäjänä. Haasteiden vastaanottamisen ja onnistumisen kokemusten kautta myös motivaatio lisääntyi. Myös läheisten antama tuki ja kannustus vaikuttivat merkittävästi työn edistymiseen. Tutkijan oma kiinnostus aiheeseen oli kuitenkin merkittävin motivaation tuoja tutkimusta toteutettaessa.

Opinnäytetyöprosessi on kehittänyt tutkijaa kriittiseen ja analyttiseen ajatteluun, tieteellisessä kirjoittamisessa, tiedon haussa ja sen käsittelyssä, tutkimuksen tekemisestä ja sen eri vaiheista sekä omaa ammatillista kasvua. Tutkimuksen tekeminen on avartanut tutkijan tietämystä työyhteisön työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin edistämisen keinoista. Opinnäytetyöprosessi on kokonaisuudessaan ollut opettavainen ja mielenkiintoinen kokemus.

7.3 Jatkotutkimusaiheet

Ensimmäisenä jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista toistaa tutkimus esimerkiksi kolmen vuoden kuluttua samassa yksikössä ja katsoa, ovatko tutkimustulokset vertailukelpoisia keskenään ja mikä on verrannollisesti mahdollisesti muuttunut. Olisi mielenkiintoista saada tietoa siitä, miten työhyvinvointiin liittyviä kehittämistarpeita on edistetty työhyvinvoinnin ja laadun parantamiseksi. Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi tutkimus työntekijöiden työyhteisötaitoista ja millainen vaikutus niillä on työyhteisöön sekä miten niitä voitaisiin kehittää työyhteisössä.

LÄHTEET

Alahautala, T. & Huhta, H-R. 2018. Johda terveyttä. Työnantajan opas. Helsinki. Alma Talent Oy.

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki. Alma Talent Oy.

Arola, S. 2019. Uusi työaikalaki tulee voimaan ensi vuoden alusta. Viitattu 12.1.2020. <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/blogi/4035-uusi-tyoeaikalaki-tulee-voimaan-ensi-vuoden-alusta>

Buffet, M.-A., Gervais, R. L., Liddle, M. & Eeckelaert, L. 2013. Well-being at work: creating a positive work environment. European Agency for Safety and Health at Work, 2013. Luxembourg. Publications Office of the European Union, 2013. Viitattu 6.12.2020. <https://osha.europa.eu/en/publications/well-being-work-creating-positive-work-environment>

Eduskunta 2020. Työaikalain kokonaisuudistus. Viitattu 12.1.2020. https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/tyoaikalaki.aspx

Haaparanta, L. & Niiniluoto, I. 2016. Johdatus tieteelliseen ajatteluun. Tallinna. Gaudeamus Oy.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki. Tammerprint Oy.

Happo, H. 2000. Työn ja perheen vuorovaikutus av(i)opuolisoiden kohtaamana - siirtyykö työhyvinvointi parisuhdehyvinvointiin. Pro gradu -tutkielma. Psykologian laitos. Jyväskylän yliopisto.

Havunen, R. & Lavikkala, A. 2010. Ongelmia ratkaiseva esimies. Helsinki: Talentum. Kariston Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Uudistettu painos 15. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Holmberg, J. 2016. Hoitajana mielenterveys- ja päihdetyössä. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Hämäläinen, T. & Lantta, K. 2008. Työhyvinvointi mielenterveystyössä. Pro gradu -tutkielma. Hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto.

Ilmarinen, I. & Vainio, V. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuslaitos TTK. Viitattu 4.1.2020. https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf

- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Juva. PS-kustannus
- Järvinen, P. 2005. Ammattina esimies. Juva: WSOYpro Oy.
- Kalliomaa, S. & Kettunen, S. 2010. Luottamus esimiestyössä. Juva: WSOYpro Oy.
- Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulujen julkaisuja-sarja.
- Kohonen, I., Kuula-Luumi, A. & Spoo, S-K. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 6.1.2020. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- Kuhanen, C., Oittinen, P., Kanerva, A., Seuri, T. & Schubert, C. 2013. Mielenterveyshoitotyö. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä. Bookwell Oy.
- L 14.12.1990/1116. Mielenterveyslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 5.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116>
- L 18.3.2005/162. Viitattu 12.1.2020. Vuosilomalaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vuosilomalaki>
- L 19.5.2006/395. Työntekijän eläkelaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 12.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395>
- L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 12.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>
- L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 12.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 12.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

L 30.12.2014/1301. Sosiaalihuoltolaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 5.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki#L3P25>

L 30.3.2007/334. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 12.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>

L 55/2001. Työsopimuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 12.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

L 8.8.1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 12.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

L 872/2019. Työaikalaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 12.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...-työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2019. Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. Viitattu 13.1.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. TYÖN ILOA JA IMUA -työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere. Tammerprint Oy. Viitattu 21.12.2019. https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

Noppiari, E., Kiiltomäki, A. & Pesonen, A. 2007. Mielen terveystyö perusterveydenhuollossa. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Pulkkinen, A-K., Simonen, K. & Suomalainen, H. 2010. Mielen terveystyössä jakaminen. Opinnäytetyö. Hoitotyön koulutusohjelma. Mikkelin ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/13021/miellenterv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Saarelainen, R. 2003. Ammatillisuus ja työssä jakaminen. Teoksessa Mielen terveys ja päihdetyö: Yhteistyötä ja kumppanuutta, 201-206. Toim. Saarelainen, R., Stengård, E. & Vuori-Kemilä, A. Porvoo. WS Bookwell Oy.

Salminen, J. 2017. Uuden esimiehen kirja. Tulevaisuuden johtajalle. Helsinki. J-Impact Oy.

Salonen, E. 2017. Intuitio ja tunteet. Johtamisen ytimessä. Helsinki. Alma Talent Oy.

Sauni, R. 2019. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 20130. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM_3_2019_Tyoympariston%20linjaukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki. Tietosanoma Oy.

STM 2019. Työhyvinvointi. Viitattu 21.12.2019. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

TENK 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki. Viitattu 6.1.2020. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

THL 2019. Mielen terveyspalvelut. Viitattu 5.1.2020. <https://thl.fi/web/mielen-terveys/mielen-terveyspalvelut>

TTK 2020. Työsuojelu on yhteistoimintaa. Viitattu 12.1.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla

TTL 2020 a. Työhyvinvointi. Viitattu 4.1.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

TTL 2020 b. Työhön liittyvä lainsäädäntö. Viitattu 12.1.2020. <https://www.ttl.fi/tyohon-liittyva-lainsaadanto/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Uudistettu laitos 9. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

TYKY-päivä 2020. TYKY-päivä. Viitattu 15.4.2020. <https://www.tykypaiva.net>

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. Viitattu 13.1.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1

Työterveyslaitos 2012. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Tampere. Tammerprint Oy. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>

Työterveyslaitos 2020 b. Työn imu. Viitattu 4.12.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Työterveyslaitos 2020 c. Työaika. Viitattu 12.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/>

Työterveyslaitos 2020 d. Vuorotyö. Viitattu 12.1.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/>

Vaasan Setlementti. 2018. Kertomus Setlementin toimintavuodesta. Viitattu 5.1.2020. <https://www.vaasansetlementti.fi/tietoa-vaasan-setlementtiyhdistyksesta/tolimintakertomukset/>

Vaasan Setlementti. 2019 a. Kultanummen laatusuositukset. Organisaation sisäinen dokumentti.

Vaasan Setlementti. 2019 b. Vaasan setlementtiyhdistyksen laatukäsikirja. Organisaation sisäinen dokumentti.

Vaasan Setlementti. 2019 c. Vaasan setlementin strategia. Organisaation sisäinen dokumentti.

Vaasan Setlementti. 2019 d. Vaasan Setlementtiyhdistys ry. Kultanummi. Viitattu 5.1.2020. <https://www.vaasansetlementti.fi/tietoa-vaasan-setlementtiyhdistyksesta/kylakeskus-kultanummi/kultanummi/>

Vaismoradi, M., Jones, J. Turunen, H & Snelgrove, S. 2016. Theme development in qualitative content analysis and thematic analysis. *Journal of Nursing Education and Practice* 6 (5), 100–110.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki. Tietosanoma Oy.

LIITE 1. Kultanummen työhyvinvoinnin edistämistä koskevat laatusuosituksen (Vaasan Settlementti 2019 a)

TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN LAATUSUOSITUS		
KULTANUMMI TARJOAA TYÖNTEKIJÖILLEEN TYÖYHTEISÖN, JOSSA TYÖHYVINVOINNISTA HUOLEHDITAAN 1) JOHTAMISEN JA TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISEN 2) TYÖN JA TYÖOLOJEN 3) AMMATILLISEN OSAAMISEN JA 4) TYÖNTEKIJÖIDEN JA VOIMAVAROJEN HUOMIOIMISEN KAUTTA.		
RAKENNETUNNUSMERKIT	PROSESSITUNNUSMERKIT	TULOSTUNNUSMERKIT
<p>1) JOHTAMINEN JA TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMINEN</p> <p>Osallistava johtamistapa käytössä</p> <p>Päivittäisjohtaminen</p> <p>Suunnittelu ja kehittäminen oppivan organisaation periaatteilla</p>	<p>Tarjotaan työntekijöille monipuolisia, myös esimiestehtäviä. Vastuunottoa ja päätöksentekoa jaetaan ja lisätään. Työnjaossa otetaan huomioon henkilöstön osaaminen ja kiinnostus.</p> <p>Esimies huolehtii, että työt sujuvat joustavasti, työntekijät tietävät työtehtävänsä ja heillä on riittävät tiedot ja taidot sekä työvälineet työssä selviytymiseen. Esimies neuvoo, tukee kannustaa ja kiittää työntekijöitä. Tiedonkulusta huolehditaan suullisesti ja kirjallisesti.</p> <p>Toimintaa suunnitellaan ja kehitetään yhteistyössä henkilökunnan kanssa. Toimintatavat, jotka eivät vastaa muuttuneita työn vaatimuksia, korjataan ajan tasalle. Päämääristä ja visioista keskustellaan ja sovitaan näkemuseroista. Valitaan vastuuhenkilöt eri kehittämisalueille. Erilaiset arviointimenetelmät ovat käytössä.</p>	<p>Työntekijöiden työhön sitoutuminen ja aloitteellisuus lisääntyvät. Työntekijöiden vastuullisuus ja päätäntävalta kasvavat. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja oman työn hallinnan tunne lisääntyy.</p> <p>Päivittäinen työ sujuu joustavasti, se ei kuormita liikaa ja antaa onnistumisen kokemuksia työntekijöille. Työntekijät kokevat, että heitä arvostetaan.</p> <p>Työntekijät ovat selvillä työhön liittyvistä ajankohdaisista asioista ja voivat vaikuttaa asioiden eteneemiseen.</p> <p>Työntekijät kokevat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä ja toiminnan kehittämiseen. Toiminta kehittyy koko ajan muuttuvien tarpeiden mukaan ja henkilökunnan yhteisen tahdon ohjaamana. Tiedon ja kokemusten jakaminen mahdollistuu. Suunnittelu ja kehittäminen etenevät joustavammin, kun vastuuhenkilöt on valittu. Arvioinnin myötä kaikilla on mahdollisuus mielipiteensä esille tuomiseen. Arviointilokset hyödynnetään ja toiminta kehittyy.</p>

RAKENNETUNNUSMERKIT	PROSESSITUNNUSMERKIT	TULOSTUNNUSMERKIT
<p>Yhteisöllisyys työyhteisöä ohjaava arvo</p>	<p>Työyhteisön toimintaa ohjataan yhteisöllisyyden periaatteiden pohjalta. Vuorovaikutus perustuu tasa-arvoon ja asioista huolehditaan yhdessä.</p>	<p>Työyhteisössä koetaan yhteenkuuluvuutta, mahdollisuutta vaikuttaa asioihin ja edistää hyväksi koettuja asioita. Työntekijät tulevat kuulluksi ja hyväksytyksi yhteisössä.</p>
<p>Kehityskeskustelut 1-2 vuoden välein</p>	<p>Kehityskeskusteluaika sovitaan hyvissä ajoin etukäteen ja keskustelut käydään etukäteen annetun lomakkeen tai työntekijän valitsemien aiheiden pohjalta. Keskusteluille varataan riittävästi aikaa ja rauhallinen paikka.</p>	<p>Myönteisen ja rakentavan palautteen avulla työntekijän kehittyminen edistyy ja motivaatio lisääntyy.</p>
<p>2) TYÖ JA TYÖOLOJAT Riittävä ja koulutettu henkilökunta työvuoroissa</p>	<p>Työvuorot suunnitellaan niin, että vuoroissa on riittävästi koulutettua henkilökuntaa Sijaisiksi valitaan sosiaali- tai terveydenhuollon koulutuksen omaavia henkilöitä.</p>	<p>Työntekijät kokevat, että työ sujuu hyvin ja heillä on mahdollisuus saada tukea toisiltaan ja aikaa asukkaille. Työturvallisuus lisääntyy.</p>
<p>Työaikajärjestelyt</p>	<p>Työvuorolista tehdään kolmen viikon välein työntekijöiden toivomukset ja toiminnan sujuvuus huomioiden. Työvuoroja voidaan muuttaa tarpeiden mukaan työntekijää paremmin palveleviksi, mutta muutokset eivät saa aiheuttaa toisille liikaa kuormitusta. Kertymävapaiden ja työaikapankin avulla järjestetään toivomuksesta vapaapäiviä mahdollisuuksien mukaan.</p>	<p>Työntekijä pystyy vaikuttamaan työvuoroihinsa ja kokee työaikajärjestelyt joustaviksi. Lisävapaiden pitäminen tarvittaessa auttaa työntekijöitä jaksamaan paremmin ja helpottaa muun elämän järjestämistä.</p>

RAKENNETUNNUSMERKIT	PROSESSITUNNUSMERKIT	TULOSTUNNUSMERKIT
Itseohjautuvuus, itsenäinen työskentely	Ohjaaja työskentelee suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti vastaten asukkaiden (erityisesti omien) hyvinvoinnista ja asioiden hoidosta	Ohjaaja on asenteellisesti valmis ja sitoutunut huolehtimaan työstään niin, että muut työntekijät luottavat hänen ammattitaitoonsa.
Tiimityöskentely	Ohjaajien pitää osata työskennellä yhtenä tiiminä vuorotyön onnistumiseksi. Samaan moduuliin kuuluvat ohjaajat huolehtivat yhdessä asukkaistaan. Yhteistyössä korostetaan avoimuutta ja toisten auttamista.	Henkilökunnan yhteistyö sujuu ja tiimityöskentely auttaa asioiden sujuvaa hoitamista. Ohjaajat saavat tukea ja apua työtovereiltaan sekä voivat jakaa vastuuta. Ilmapiiri on kannustava.
Työyhteisön pelisäännöt ja toimintatavat	Henkilökunnan yhteisiä kokouksia järjestetään mahdollisimman usein, paitsi kesällä. Henkilökunta laatii yhdessä pelisäännöt, joiden mukaan toimitaan. Yhdessä sovitut asiat kirjataan. Epäselvyydet ja työyhteisöä hiehtävät asiat keskustellaan ja sovitaan avoimesti.	Epäselvyydet ja riidat vähenevät selkeiden pelisääntöjen myötä. Vastuut ja valtuudet on määritelty sekä kaikkien tiedossa. Jokainen toimii sovitujen pelisääntöjen mukaan; hyvä työkuultuuri luo pohjan hyvälle työilmapiirille.
Työsuojelu on järjestetty ja toimii	Työnantaja huolehtii ja vastaa yhteistyössä työntekijöiden kanssa työsuojelutavoitteiden toteutumisesta. Työpaikalla on laadittu työsuojelun toimintaohjelma ja valittu työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut.	Toimiva työsuojelu takaa turvalliset ja terveelliset työolot ja tukee työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä.

RAKENNETUNNUSMERKIT	PROSESSITUNNUSMERKIT	TULOSTUNNUSMERKIT
<p>3) AMMATILLINEN OSAAMINEN</p> <p>Koulutus</p> <p>Työnohjaus</p> <p>Perehdyttäminen ja työnopastus</p>	<p>Henkilökunnan koulutusta järjestetään tarpeen mukaan ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa saamaansa koulutukseen. Koulutussuunnitelma laaditaan vuoden alussa ja sitä voidaan täydentää vuoden aikana.</p> <p>Henkilökunnalle järjestetään ryhmätyönohjausta n.4 viikon välein, kun siihen koetaan tarvetta. He osallistuvat siihen työvuorojen sallimissa rajoissa.</p> <p>Työnopastus ja perehdyttäminen tapahtuu laaditun perehdytysohjelman mukaan. Uusille työntekijöille on valittu tietty ohjaaja, joka vastaa perehdytyksestä.</p>	<p>Koulutus ylläpitää ja lisää henkilökunnan ammatitaitoa.</p> <p>Työnohjaus edistää ammatillista kasvua, yhteistyötä, työroolien selkiyttämistä sekä yhteisen käsityksen luomista työn tarkoituksesta ja tavoitteista. Työnohjaus lisää työssä jaksamista ja auttaa muutosten kohtaamisessa.</p> <p>Toimivan ohjauksen ja perehdyttämisen avulla uudella työntekijällä on mahdollisuus selvittää itselleen työnsä tavoitteita, työnkuvaa ja työpaikan toimintatapoja, jotka auttavat työn hallinnassa ja kokonaiskuvan syntymisessä.</p>
<p>4) TYÖNTEKIJÄN TERVEYS JA VOIMAVARAT</p> <p>Työterveyshuolto on järjestetty</p> <p>Virkistys- ja liikuntapäivät</p>	<p>Työnantaja on järjestänyt lakisääteisen työterveyshuollon Promedissa, joka tarjoaa lain mukaiset palvelut työntekijöille. Työntekijöillä (myös pitkäaik. sijaisilla) on mahdollisuus käyttää tarvittavia palveluita sekä velvollisuus osallistua terv. tarkastuksiin.</p> <p>Järjestetään keväisin ja syksyisin toimintaan myönnettyllä määrärahalla. Toiminta painottuu liikuntaan ja yhdessäoloon.</p>	<p>Työterveyshuoltolain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoiminnalla edistää 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä 2) työn ja työympäristön turvallisuutta 3) työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä 4) työyhteisön toimintaa.</p> <p>Mahdollisuus irrottautua työstä ja jakaa uusia kokemuksia yhdessä työkaverien kanssa.</p>

LIITE 2. Kyselylomake

Kysymykset koskevat johtamista ja työyhteisön kehittämistä, työtä ja työoloja, ammatillista osaamista, työntekijän voimavaroja ja terveyttä sekä työhyvinvoinnin edistämistä.

1. JOHTAMINEN JA TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMINEN

Kysymykset koskevat johtamista.

Osallistava johtamistapa

1. Miten voit vaikuttaa omaan työhösi (esim. päätöksenteko ja vastuunotto)?
2. Miten työntekijän oma kiinnostus ja osaaminen otetaan huomioon työtehtävien jaossa?

Päivittäisjohtaminen

3. Miten esimies edistää työhyvinvointia työssä (työtehtävien selkeys, työvälineet, työntekijän riittävät tiedot ja taidot työn tekemiseen)?
4. Millaista palautetta saat esimieheltäsi?
5. Miten koet tiedonkulun toimivuuden?

Suunnittelu ja kehittäminen oppivan organisaation periaatteilla

6. Millä tavalla voit vaikuttaa työsi tai toiminnan kehittämiseen?

Yhteisöllisyys työyhteisöä ohjaava arvo

7. Miten koet tulevasi kuulluksi ja hyväksytyksi työyhteisössä?

Kehityskeskustelut

8. Miten koet kehityskeskustelut?

2. TYÖ JA TYÖOLOJAT

Kysymykset koskevat työtä ja työoloja.

Riittävä ja koulutettu henkilökunta työvuoroissa

1. Miten koet henkilöstön riittävyyden ja koulutuksen työvuoroissa?

Työaikajärjestelyt

2. Miten työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen toteutuu työvuorosuunnittelussa?

Itsenäinen työskentely

3. Millä tavalla työyhteisön keskinäinen luottamus näkyy?

Tiimityöskentely

4. Miten henkilökunnan yhteistyö toimii?

Työyhteisön pelisäännöt ja toimintatavat

5. Miten työsuojaus toteutuu työpaikallasi?
6. Miten työyhteisön pelisääntöjen noudattaminen toteutuu työpaikallasi?
7. Miten kuvailisit työyhteisön ilmapiiriä?
8. Miten ristiriitatilanteet selvitetään työyhteisössä?
9. Miten työyhteisössä suhtaudutaan mielipiteiden ja tunteiden ilmaisemiseen?

10. AMMATILLINEN OSAAMINEN

Kysymykset koskevat ammatillista osaamista.

Koulutus

1. Miten voit kehittää omaa ammatillista osaamista työpaikassasi?

Työnohjaus

2. Miten ryhmätyönohjaus toteutuu työpaikassasi?

Perehdyttäminen ja työnopastus

3. Millä tavalla perehdyttäminen toteutuu työpaikassasi?

4. TYÖNTEKIJÄN VOIMAVARAT JA TERVEYS

Työterveyshuolto

11. Millaisia kokemuksia sinulla on työterveyshuollosta?

Virkistys -ja liikuntapäivät

12. Millaista työkykyä ylläpitävää toimintaa on työpaikallasi?

5. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Miten työhyvinvointia voitaisiin edistää työpaikallasi?

.

LIITE 3. Saatekirje



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SAATEKIRJE

ARVOISA TYÖNTEKIJÄ

Opiskelen Vaasan ammattikorkeakoulussa sosionomin tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Valmistun sosionomiksi joulukuussa 2020. Opintoihin liittyy opinnäytetyönä tehtävä tutkimus.

Työhyvinvointi vaikuttaa oleellisesti työssä jaksamiseen. Työelämä on nykyään jatkuvassa muutoksessa ja siksi työhyvinvoinnin merkitys nousee entistäkin tärkeämmäksi.

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata mielenterveyskuntoutujien asumispalveluyksikkö Kultanummessa työskentelevien työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista Kultanummen työhyvinvoinnin edistämistä koskevien laatusuosituksen pohjalta ja miten työhyvinvointia voitaisiin edistää työpaikalla. Tutkimuksen avulla voidaan kehittää työyhteisön työhyvinvointia tutkimuskohteena olevassa organisaatiossa.

Opinnäytetyö toteutetaan avoimena kyselytutkimuksena. Osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja tutkimukseen osallistujaa ei voida tunnistaa tuloksissa. Toiveenani on, että kaikki osallistujat vastaisivat kyselytutkimukseen mahdollisimman monipuolisesti, jolloin tutkittavasti aiheesta saisi todellisen kuvan. Kyselyyn voit vastata joko verkossa e-lomakkeella tai paperisella lomakkeella. Vastausaikaa kyselyyn on kaksi viikkoa ajalla 6.-19.7.2020. Kyselylomakkeen voit palauttaa sille varattuun vastauskuoreen. Valmis opinnäytetyö julkaistaan internetissä osoitteessa www.theseus.fi

Mikäli haluat lisätietoja tai ilmenee kysyttävää tutkimukseen liittyen, niin vastaan mielelläni kysymyksiin joko puhelimitse xxx-xxxxxxx tai sähköpostitse xxxxxxxxxxxx.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii lehtori Aira Bragge. Puh: xxxxxxxx
GSM: xxxxxxxxxxx ja sähköposti: xxxxxxxxxxxxxxxx.

Kiitos vastauksestasi!

Terveisin opinnäytetyön tekijä, Sari Hautanen

LIITE 4. Esimerkki sisällönanalyysistä

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka	Pääteema/Yhdistävä luokka
<p><i>"Saan tehdä itsenäisiä päätöksiä ja ratkaista ongelmia oman harkinnan mukaan."</i></p> <p><i>"Saan tehdä työssäni itsenäisiä päätöksiä."</i></p>	Saa tehdä itsenäisiä päätöksiä	Mahdollisuus itsenäiseen päätöksentekoon	Omaan työhön vaikuttamismahdollisuudet	Osallistava johtamistapa	Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen
<p><i>"Keskustelemalla työpaikalla aktiivisesti asioista, joihin voin vaikuttaa."</i></p> <p><i>"Töiden jakaminen ja suunnittelu yhdessä."</i></p>	Avoin keskustelu	Avoin vuorovaikutus			
<p><i>"On mahdollisuus järjestää asukkaiden kanssa retkiä ja muuta tekemistä mieltymysten mukaan."</i></p>	Työtä saa suunnitella itsenäisesti	Itsenäinen työskentely	Oman kiinnostuksen ja osaamisen huomioiminen työtehtävien jaossa		

<p><i>"Toimintatapoja mietitään yhdessä uudestaan toimivammaksi."</i></p> <p><i>"Aina on mahdollisuus ehdottaa uusia toimintatapoja."</i></p>	<p>Toimintatapojen ehdottaminen ja niiden kehittäminen</p>	<p>Innovatiivinen työympäristö</p>			
<p><i>"Työtehtäviä voi valita sen päivän tuntemusten mukaan."</i></p> <p><i>"Jos jokin työtehtävä ei tunnu sinä päivänä hyvältä, sen voi sanoa suoraan."</i></p>	<p>Työtehtävien valintomien tuntemusten mukaan</p>	<p>Työntekijän voimavarojen huomioiminen</p>			